

Sažetak studije

Gig ekonomija u Srbiji: ko su digitalni radnici i radnice iz Srbije i zašto rade na globalnim platformama?

Branka Anđelković | Jelena Šapić | Milica Skočajić



Gig ekonomija u Srbiji: ko su digitalni radnici i radnice iz Srbije i zašto rade na globalnim platformama?

- **UVOD**
- **ŠTA JE DIGITALNI RAD NA PLATFORMAMA?**
- **KO SU DIGITALNI RADNICI I RADNICE IZ SRBIJE?**
- **DOSTOJANSTVENA ZARADA U DIGITALNOM SVETU?**
- **POSTOJI LI SIGURNOST ZAPOSLENJA U DIGITALNOM RADU?**
- **SOCIJALNA ZAŠTITA U DIGITALNOM RADU?**
- **RADNO VREME I RAVNOTEŽA IZMEĐU POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA U DIGITALNOM RADU**
- **RAZVOJ VEŠTINA I OBUKA ZA DIGITALNI RAD**
- **SOCIJALNI DIJALOG U DIGITALNOM SVETU**
- **ZAKLJUČAK**

Branka Anđelković, Jelena Šapić i Milica Skočajić

Gig ekonomija u Srbiji: ko su digitalni radnici i radnice iz Srbije i zašto rade na globalnim platformama?

Izdavač: Centar za istraživanje javnih politika, Beograd: februar 2019.

Dizajn: Jelena Novaković, www.artoffice.rs

Copyrights: Centar za istraživanje javnih politika, Beograd

www.publicpolicy.rs
office@publicpolicy.rs

Napomena: Objavljivanje ove studije podržao je Olof Palme Centar u Srbiji. Stavovi izneti u ovoj studiji pripadaju isključivo CENTRU, i ne predstavljaju nužno zvaničan stav Olof Palme Centra u Srbiji.

Uvod

Srbija je po broju radnika¹ na globalnim onlajn platformama kroz takozvani „masovni rad“² već godinama u samom svetskom vrhu. Na ovu „tihu revoluciju“ (Aleksynska et al., 2018) po prvi put je ukazala Svetska banka u svom izveštaju za 2015. godinu. Srbija je, zajedno sa Rumunijom, svrstana u vodeće zemlje u svetu i u Evropi po procentualnom učešću onlajn radne snage u odnosu na ukupan broj stanovnika, i u odnosu na ukupnu radnu snagu u zemlji (Kuek et al., 2015).

Koristeći različite merne tehnike, istraživači kontinuirano dolaze do sličnih rezultata: Indeks onlajn rada (*Online Labour Index* – OLI)³ Oxfordskog instituta za internet, pokazuje da je Srbija u decembru 2018. godine bila na desetom mestu u svetu, a na četvrtom u Evropi po obimu radne snage u digitalnom radu (slika 1, videti str. 4). Istovremeno, u članku posvećenom proceni veličine globalnog tržišta onlajn frilensinga za 2018. godinu (AnalyticsHelp, 2018) navodi se da Srbija zauzima jedanaesto mesto u svetu po broju digitalnih radnika i predstavlja zemlju u kojoj je digitalni rad najrasprostranjeniji mereno po glavi stanovnika. Srbija, prema ovom izvoru, ima 3.52 digitalna radnika na 1.000 stanovnika, u poređenju sa 1.72 radnika u Sjedinjenim američkim državama, kolevci gig ekonomije.

Ovakve karakteristike čine Srbiju veoma interesantnom članicom globalne zajednice digitalnih radnika, a u isto vreme nameću potrebu za proučavanjem ovog fenomena u okvirima nacionalne ekonomije, sa fokusom na tržište rada i skrivenu zaposlenost⁴ koja dominira u digitalnom radu u Srbiji i u ostalim zemljama u razvoju.

Ova prva studija takve vrste u Srbiji odgovara na pitanje ko su digitalni radnici iz Srbije koji učestvuju u masovnom radu i kakav je njihov socio-ekonomski položaj u društvu. U isto vreme, ovo eksplorativno istraživanje po prvi put sagledava poštovanje principa dostojanstvenog rada u Srbiji u kontekstu digitalnog rada i digitalizacije. Ako rad na onlajn platformama zaista nagoveštava promene koje će digitalizacija i digitalne tehnologije imati na sferu rada i celokupno društvo, kako mnogi istraživački i akademski krugovi danas tvrde, ova perspektiva je veoma bitna jer omogućava kritičko sagledavanje dobrobiti svih radnika i kvaliteta zapošljavanja uopšte, kako u sadašnjosti, tako i u budućnosti.

U traženju odgovora na istraživačka pitanja kojima se studija bavi, ovo pionirsko istraživanje koje je trajalo od januara do decembra 2018. godine bazira se na upotrebi kvantitativnih i kvalitativnih metoda prikupljanja i analize podataka. Imajući u vidu da su istraživanja u

domenu digitalnog rada tek u povoju i da su odgovarajući metodi u razvojnoj fazi, upotrebom novih formi izučavanja digitalnog rada dat je doprinos razvoju praćenja i istraživanja ove važne društvene oblasti u kontekstu Srbije.

U vezi sa tim, kvantitativne metode uključile su nove pristupe poput prikupljanje otvorenih podataka sa platformi, ali i „tradicionalne“ poput onlajn ankete. Na strani kvalitativnih tehnika, primenjeni su analiza foruma digitalnih radnika, polustrukturirani intervjui sa samim radnicima, sa donosiocima odluka u oblasti rada i socijalne politike, kao i predstavnicima međunarodnih i lokalnih organizacija aktivnih u ovoj oblasti⁵.

Korišćene metode osvetljavaju pitanja iz perspektive dostojanstvenog rada⁶ u sferi digitalnog rada kroz šest osnovnih dimenzija: dostojanstvena zarada, sigurnost posla, socijalna zaštita, radno vreme i ravnoteža između poslovnog i privatnog života, razvoj veština i socijalni dijalog (UN, 2015). Ovako konceptualizovan dostojanstveni rad obuhvata niz aspekata zapošljavanja koji nisu hijerarhijski organizovani i mogu se razumeti samo u međusobnom odnosu. Struktura studije i Sažetka organizovane su u šest sekcija tako da prate dimenzije dostojanstvenog rada, i kroz njih se prikazuje status digitalnih radnika i radnica iz Srbije.

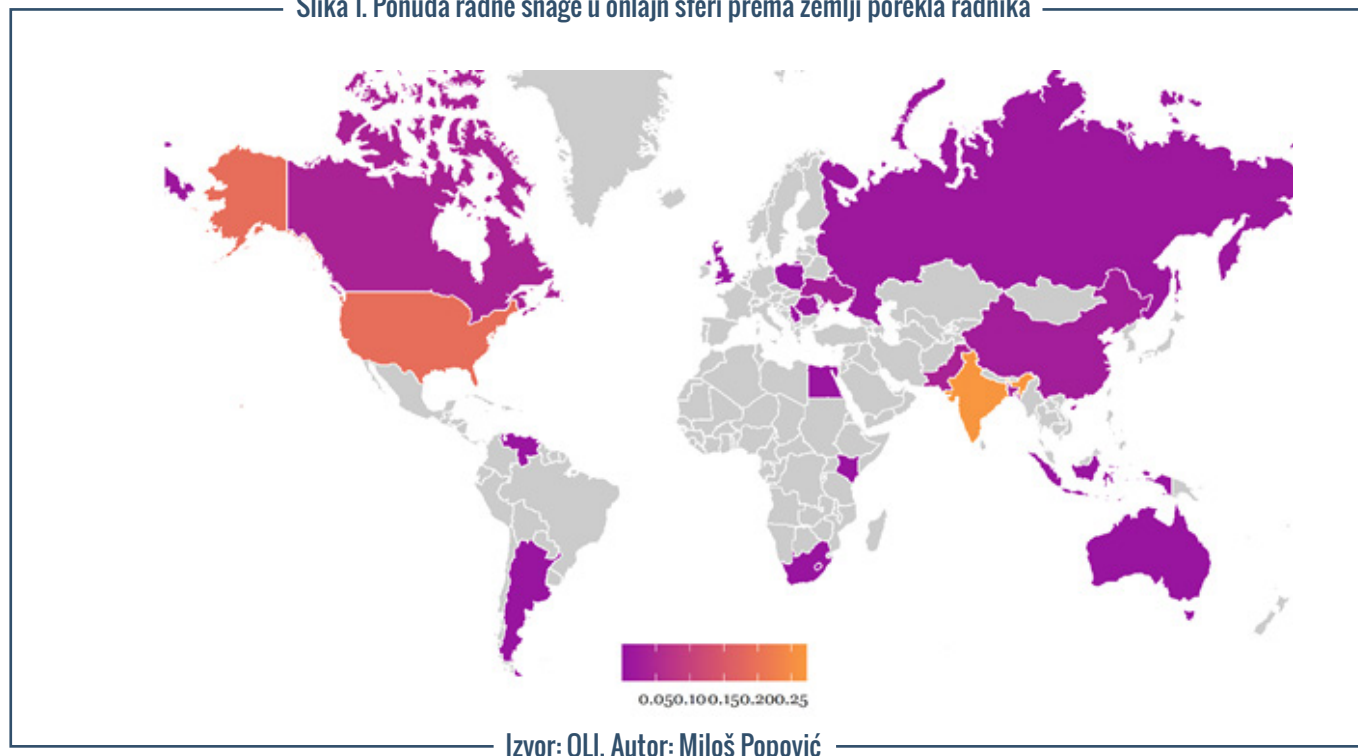
¹ Svi pojmovi upotrebljeni u analizi u muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koje se odnose. Termin *radnik* se u ovom tekstu odnosi na radno-angažovana lica.

² Najčešće korišćena klasifikacija plaćenog rada preko digitalnih platformi u literaturi je upravo na rad po pozivu (*eng. on-demand work*) i masovni rad (*eng. crowdwork*) (Sundararajan, 2016; de Stefano, 2016). Dok se u okviru rada po pozivu spajanje ponude i tražnje odvija preko platforme a usluga se isporučuje u realnom, geografski definisanom prostoru (npr. BlaBla Car, CarGo, AirBnB, Booking), u masovnom radu, celokupan proces se odvija onlajn (npr. Upwork, Freelancer, GeeLancer). To podrazumeva onlajn postavljanje oglasa i njihovu pretragu, ugovaranje posla i isporuku tražene usluge. U ovoj studiji, termini *masovni* i *digitalni* rad se koriste kao sinonimi.

³ Indeks onlajn rada (OLI) je prvi ekonomski indikator obima onlajn honorarne (gig) ekonomije, kao ekvivalent konvencionalnoj statistici tržišta rada. OLI meri ponudu i potražnju digitalnog rada u zemljama i među zanimanjima/grupama veština praćenjem broja projekata i zadataka na pet najvećih digitalnih platformi za rad na engleskom jeziku, koje predstavljaju promet od najmanje 70% svetskog tržišta (Kassi & Lehdonvirta, 2018). Između ostalog, OLI meri broj trenutno aktivnih radnika na odabranim platformama u poslednjih 28 dana. Prilagođavanjem definicije trenutno zaposlenih koju je ustanovila Međunarodna organizacija rada, trenutno aktivni radnici jesu oni koji su uspešno završili barem jedan zadatak/projekat u poslednjih 28 dana; i to na Guru, Freelancer, PeoplePerHour i Fiverr. OLI takođe meri i potražnju za radnom snagom, ali onda u obzir uzima Upwork, Freelancer, AMTurk, Guru i PeoplePerHour.

⁴ Dok se u literaturi barata terminima prikrivena nezaposlenost i neformalna zaposlenost, u ovoj studiji se termin skrivena zaposlenost uvodi kao najtačnija odrednica rada u digitalnoj sferi u Srbiji. *Skrivena zaposlenost* obuhvata radnike kojima je digitalni rad dodatni angažman uz drugi posao u oflajn svetu, kao i one koji rade u onlajn sferi a domaće tržište rada ih prepoznaje kao nezaposlene i neaktivne. Za dalju diskusiju, videti studiju „Gig ekonomija u Srbiji: ko su digitalni radnici i radnice iz Srbije i zašto rade na globalnim platformama?“.

Slika 1. Ponuda radne snage u onlajn sferi prema zemlji porekla radnika



Šta je digitalni rad na platformama?

Digitalni rad je jedan od prvih i najmasovnijih fenomena koji povezuje polja digitalizacije i rada i zapošljavanja. Digitalni „masovni” rad predstavlja plaćeni rad na daljinu u kojem se poslodavac nužno ne nalazi, niti je registrovan, u istoj zemlji kao i radnik. Prema analizi tržišta rada u onlajn sferi, ponuda digitalne radne snage je prisutnija u zemljama u razvoju sa razvijenom IT industrijom (OECD, 2018).

Digitalni rad se ogleda u obavljanju niza specifičnih zadataka (šljake, eng. *gigs*) bez naznaka dugoročnog zaposlenja (Graham et al., 2017). Ovi zadaci obuhvataju mikrozadatke koji zahtevaju samo nekoliko minuta vremena za izvršenje (na primer, kategorizacija/označavanje proizvoda), i ne traže formalni stepen obrazovanja; makrozadatke koji zahtevaju značajno vreme i veštine za njihovo izvršenje (na primer, razvoj veb stranica) kao i složene zadatke, koji nalikuju relativno visoko-stručnom radu (Felstiner 2011).

Digitalni radnici najčešće pružaju usluge u oblastima razvoja softvera i tehnologija (IT sektor), pisanja i prevođenja, kreativne i multimedijalne industrije, prodaje i marketinga, birotehničkih usluga i unosa podataka, i profesionalnih usluga⁷ poput advokatskih, finansijskih, konsultantskih, itd. U okviru ovog masovnog rada, ceo proces uparivanja globalne ponude i tražnje, kao i dogovorene usluge, odvija se virtuelno.

Budući da u digitalnom svetu nema fizičkih granica, digitalni rad omogućava klijentima da dopru do radne snage širom sveta u bilo kom trenutku. Ovo je pre svega omogućeno platformama za rad koje su kao biznis modeli nastale na talasu digitalnih inovacija. Iako sebe često definišu kao posrednike, platforme zapravo obavljaju neke od funkcija poslodavca. Tako one propisuju procedure za obavljanje posla, deluju kao ekonomski aktivni subjekti koji stiču profit, odlučuju ko i pod kojim uslovima može biti angažovan, odnosno prestati

da radi, i naposljetku, obavljaju knjigovodstvene funkcije. Uprkos tome, platforme ne nude mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa.

Pojedini stručnjaci procenjuju da je korišćenje digitalnih platformi poraslo za 25% između 2016. i 2017. godine (Kassi & Lehdonvirta, 2018; OLI 2017). Jedan od razloga za ovakav rast jeste, bez svake sumnje, sposobnost platformi da stvore efikasan i brz sistem uparivanja ponude i tražnje, znatno umanjujući transakcione troškove (McKinsey, 2015) koji omogućava klijentima pristup veštinama i talentima za koje bi morali da potroše znatno više sredstava za proces selekcije. Pojava platformi omogućila je klijentima – fizičkim i pravnim licima – prostor za neslućenu skalabilnost radne snage, odnosno mogućnost da koriste radnu snagu samo za one zadatke koji su im potrebni, i prekinu (radni) odnos čim traženi zadatak bude obavljen (Marvit, 2014), što nije mogao da im obezbedi nijedan, ma koliko fleksibilan zakon o radu.

S druge strane, digitalni rad i platforme načelno omogućavaju radnicima da prevaziđu nedostatke lokalnog tržišta u okviru kojeg ne postoji potražnja za njihovim veštinama i/ili koje nudi niže cene za njihov rad. Oni pružaju radnicima, i bez radnog iskustva, mogućnost da pronađu posao. Ovo se pokazalo posebno važnim za radnike u ruralnim područjima gde druge mogućnosti zapošljavanja možda ne postoje (Greene & Mamic, 2015; Narula et al., 2011), ili se radnici suočavaju sa visokim barijerama za ulazak na tržište rada zbog svojih godina, zdravstvenih okolnosti, diskriminacije (na primer u slučaju migranata, žena, seksualnih i nacionalnih manjina) ili im je potreban obim rada koji omogućava obavljanje drugih poslova kao što je čuvanje starijih i/ili dece.

Uspon digitalnog rada doprineo je produbljivanju već postojeće neravnoteže između fleksibilnosti i sig-

urnosti, trendu kreiranom u poslednje dve decenije sa porastom atipičnih formi rada kao što su privremeni rad (*temporary work*), rad sa pola radnog vremena (*part time*), rad po pozivu (*on call*), agencijsko zapošljavanje (*temporary agency employment*) i ostali višestranici radni odnosi (*multiparty employment relationships*) (ILO, 2016; Eurofound, 2017).

Digitalni rad je takođe doprineo redukovanju prava koja proističu iz radnog odnosa, a tiču se osmočasovnog radnog vremena, osnovne socijalne zaštite, prava na plaćeno bolovanje, godišnjeg odmora i/ili osiguranja u slučaju povrede na radu. Samoodređenje platformi kao aplikacija, veb-platformi i/ili baza podataka (Todoli – Signes, 2017) na kojima klijenti sami traže radnike omogućilo je ovim novim poslovnim entitetima da sebe (za sada uglavnom uspešno)

zaštite od obaveza koje bi imali kao klasični poslodavci. One smatraju da nemaju nikakvu odgovornost prema radnicima koje svrstavaju u samozaposlene.

Digitalni rad je, u različitim lokalnim kontekstima, predstavljen kao privredna razvojna šansa i lek protiv nezaposlenosti, međutim njegov uticaj na tekovine dostojanstvenog rada i kvalitet zapošljavanja nije dovoljno istražen.



5 Prikupljanje otvorenih podataka sprovedeno je od marta do aprila 2018. sa tri opšte platforme: Freelancer (452 aktivna radnika), Guru (7 aktivnih radnika) i People per hour (6 aktivnih radnika), i u periodu od maja do juna 2018. i sa dve specijalizovane platforme: DMM Eikawa (1939 aktivnih radnika) i Microworkers (202 aktivnih radnika)). Ovo prikupljanje je organizovano je u skladu sa etičkim principima za onlajn istraživanja (Townsend and Wallace, 2016) i poštovanjem principa zaštite podataka. Anketa je sprovedena od jula do avgusta 2018. i obuhvatila je ukupno 228 osoba (120 muškarca i 108 žena). Analizirane su diskusije na ukupno pet grupa na društvenim mrežama. Ukupno je intervjuisano 30 digitalnih radnika u periodu avgust-septembar i 10 donosilaca odluka u decembru 2018.

6 U ovoj studiji, dostojanstveni rad se definiše kao produktivan rad za žene i muškarce u uslovima slobode, jednakosti, bezbednosti i ljudskog integriteta (ILO, 2008: vi).

7 Ovu klasifikaciju usluga u digitalnom masovnom radu priredio je Oksfordski institut za internet.

KO SU DIGITALNI RADNICI I RADNICE IZ SRBIJE?

Mladi i viskoobrazovani ljudi sa fakultetskim diplomama iz ekonomije, dizajna, marketinga, arhitekture, filologije i inženjerstva najbrojniji su među digitalnim radnicima iz Srbije.

Oni najčešće pružaju usluge iz oblasti razvoja softvera i tehnologije (30%), pisanja i prevođenja (29%) ili rade u kreativnoj i multimedijalnoj industriji (22%). Znatno manji postotak digitalnih radnika i radnica iz Srbije bavi se prodajom i marketingom

(3%), birotehničkim uslugama i unosom podataka (6%) i pružanjem profesionalnih usluga (10%).

Istraživanje Centra pokazuje da su tri glavna motiva za rad u onlajn sferi: pristup poslovima koji su bolje plaćeni, izvor dodatnog novca i nemogućnost mladih da pronađu posao u oflajn svetu. Većina digitalnih radnika i radnica radi na univerzalnim platformama koje nude najrazličitije tipove poslova (Upwork i Freelancer), a po-

tom slede i one specijalizovane samo za jednu oblast kao što je na primer držanje časova stranih jezika (Bibo Global Opportunity, ABC Tutor) ili dizajniranja (99 Designs).

Naredna ilustracija prikazuje osnovne demografske karakteristike tipičnog digitalnog radnika i radnice iz Srbije, kao i oblasti u kojima rade, dužinu angažmana na platformama itd.



Tipičan digitalni radnik i radnica su mladi iz urbanih delova Srbije. Priključili su se radu preko interneta tražeći dodatni izvor prihoda.



Pored ovih osnovnih podataka koji ilustruju tipičnog digitalnog radnika i radnicu iz Srbije, u narednim sekcijama biće prikazan njihov socio-ekonomski položaj iz perspektive dostojanstvenog rada.



DOSTOJANSTVENA ZARADA U DIGITALNOM SVETU?

Digitalni rad pruža mogućnosti za dostojanstvenu zaradu u Srbiji. Digitalni radnici sveukupno bolje zarađuju od svojih kolega u oflajn svetu. Po ovim nalazima, Srbija liči na druge zemlje u razvoju sa visokim udelom digitalne radne snage na platformama, a u kojima ovaj rad pruža mogućnost bolje zarade.

Zarada je veoma važan element dostojanstvenog rada jer predstavlja osnov za materijalnu dobrobit radnika. Glavna motivacija većine radno angažovanih radnika i radnica jeste mogućnost da radom i zaradom obezbede sebi i svojim porodicama dostojanstveni životni standard.

Kako istraživanje Centra pokazuje, upravo zarada predstavlja jedan od glavnih motiva za radnike iz Srbije da se priključe digitalnom radu na platformama. Međutim, za neke digitalne radnike, ovaj rad predstavlja glavni izvor prihoda, za neke, druge dodatni priliv novca uz glavnu zaradu, a za neke, samo džeparac. Imajući to na umu, razumevanje njihovih prihoda u kontekstu dostojanstvenog rada predstavlja izazov.

Generalno, digitalni radnici zarađuju više od svojih kolega u tradicionalnoj ekonomiji. Njihova prosečna bruto zarada iznosi oko 120.000 dinara mesečno u poređenju sa 68.000 dinara (RZS, 2018a), koliko je bila prosečna bruto plata u Srbiji u julu 2018. kada je anketa Centra sprovedena. Prosečna potrošačka korpa u istom mesecu iznosila je oko 70.000 dinara (Ministarstvo trgovine, turizma i telekomunikacija, 2018).

Trećina anketiranih digitalnih radnika koji su registrovani kao preduzetnici i kojima je ovo (pretežno) glavni izvor prihoda ubrajaju se ujedno i u one koji

najbolje zarađuju: u proseku 196.000 dinara bruto. Među njima ima najviše onih koji pružaju usluge u IT sektoru i u kreativnoj industriji u digitalnoj sferi (grafikon 1). Treba imati na umu da je ovo bruto iznos iz koga sledi isplaćivanje poreza i doprinosa.

Nasuprot njima, ostatak anketiranih (u sektorima: pisanje i prevođenja, prodaje i marketinga, birotehničkih usluga i unosa podataka i u sektorima profesionalnih usluga) zarađuje niže sume – u proseku oko 80.000 dinara bruto mesečno. Iako zarađuju manje, ovaj iznos im je u potpunosti na raspolaganju jer usled neodgovarajućih pravnih rešenja oni ostaju u skrivenoj zaposlenosti (bilo da im je ovo dodatni angažman uz drugi posao u oflajn svetu, bilo da im je jedini angažman, a da se oni vode kao nezaposleni ili neaktivni na tržištu rada).

Uprkos generalnoj slici o dobrim zaradama među digitalnim radnicima, digitalna transformacija rada nije poništila nejednakosti u primanjima. Kao i u oflajn sferi rada, veoma su izražene prihodovne nejednakosti i rodni jaz u prihodima. Kako pokazuju rezultati istraživanja, ukupne zarade 20% digitalnih radnika na vrhu lestvice su 18 puta veće od zarada 20% onih na dnu lestvice. Poređenja radi, ove razlike su duplo veće nego one između zarada radnika u

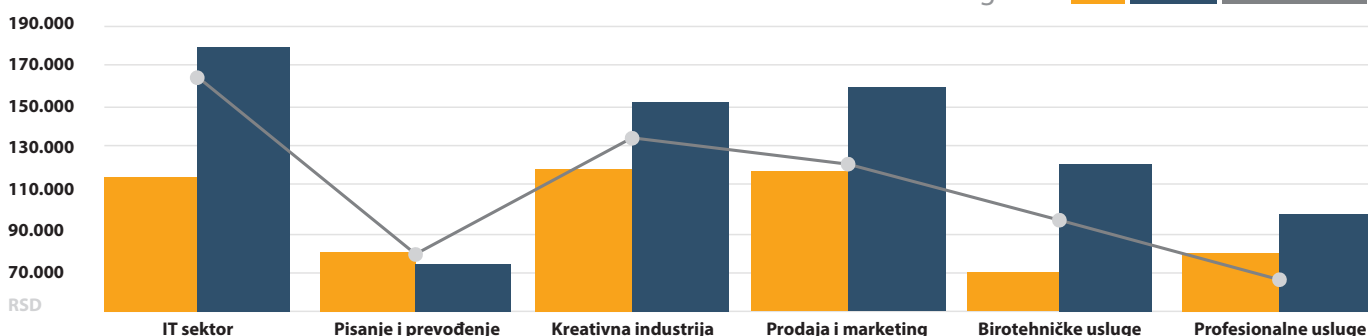
tradicionalnoj ekonomiji. Tako su npr. ukupni prihodi 20% stanovništva na vrhu lestvice u Srbiji 9.7 puta veći od prihoda 20% stanovništva na dnu prihodovne lestvice (Krek, 2018). Srbija se već po ovoj razlici svrstala kao zemlja sa najvećim stepenom nejednakosti u Evropi.

Zarade žena u digitalnom radu takođe odlikavaju jaz iz oflajn sfere rada. Više od 50% anketiranih žena privređuje 60.000 dinara bruto u poređenju sa više od 50% muškaraca koji mesečno zarade 100.000 dinara bruto. Ne samo što su njihove zarade manje, nego žene i dominiraju u sektorima koji su tradicionalno manje plaćeni i unapred okarakterisani kao ženski (npr: pisanje i prevođenje - grafikon 1).

Diskutovani nalazi Centra podudaraju se sa nalazima sličnih studija sprovedenih u zemljama sa istim ili sličnim nivoom razvoja kao Srbija, poput Ukrajine, Poljske, Indije, Filipina, itd. Digitalni rad kratkoročno, u sferi zarada, proizvodi pozitivne uticaje na nacionalne ekonomije tako što omogućava radnicima da obezbede pristojan životni standard. Međutim, njegove strukturne karakteristike izražene u prihodovnim i rodnim nejednakostima dovode u pitanje dugoročne dobrobiti digitalnog rada kako za pojedinca tako i za celokupno društvo.

Grafikon 1

Legenda: ■ Žene ■ Muškarci —●— Prosečna zarada



POSTOJI LI SIGURNOST ZAPOSLENJA U DIGITALNOM RADU?

Digitalni radnici iz Srbije ne uživaju sigurnost i predvidljivost posla. Po karakteru, digitalni rad se ubraja u fleksibilne oblike radnog angažovanja koji isključuju zasnivanje radnog odnosa. Čak i ukoliko bi digitalni radnici želeli da zaključe punovažni ugovor o kratkoročnom angažovanju u skladu sa lokalnim zakonodavstvom, u Srbiji ne postoji pravni osnov za to. Time su digitalni radnici iz Srbije u nepovoljnijem položaju od svojih evropskih kolega.

Stalnost i sigurnost zaposlenja međunarodni i domaći standardi o radu definišu, između ostalog, kroz ugovor o radu, zagarantovanu radnu nedelju, minimalnu zaradu, zaštitu i bezbednost na radu. Ovi elementi veoma su bitni jer štite radnika od rizika koji kratkoročni ugovori mogu imati na njegovu dobrobit, status i lični razvoj.

U digitalnom radu najzastupljeniji su kratkoročni ugovori koji imaju elemente kao što su isplata honorara, sankcije u slučaju neizvršenja posla i određivanje nadležnosti u slučaju spora. Mogućnost da digitalni radnici budu angažovani kao zaposleni ili po ugovoru o (autorskom) delu ne postoji jer platforme nisu registrovane kao poslodavci u Srbiji. Kako među digitalnim radnicima iz Srbije dominira mlada populacija, nepokrivenost ugovorima na neodređeno odgovara slici u oflajn svetu u kojoj većina njihovih zaposlenih vršnjaka takođe ne uživa sigurnost posla.

Jedino pravno rešenje koje lokalno zakonodavstvo nudi jeste registrovanje privrednog subjekta. Oni koji su na ovaj način regulisali pravni status prevashodno su se opredelili za osnivanje preduzetničke radnje, a tek u nekoliko slučajeva imaju osnovana preduzeća. Skoro trećina anketiranih digitalnih radnika na ovaj način je regulisala svoj status (grafikon 2). Među preduzetnicima najviše ima muškaraca, a samo je 18% žena.

Na odluku da postanu preduzetnici, pored dobre zarade, uticala je i predvidljivost posla. Prema istra-

živanju Centra, iskustvo rada sa stalnim klijentima je bila osnova digitalnim radnicima da razmotre pravne opcije za regulisanje statusa u Srbiji. U ukupnoj anketiranoj populaciji, tri od pet digitalnih radnika ima stalnog klijenta, a među njima preovlađuju oni koji su svoj status regulisali kao preduzetnici.

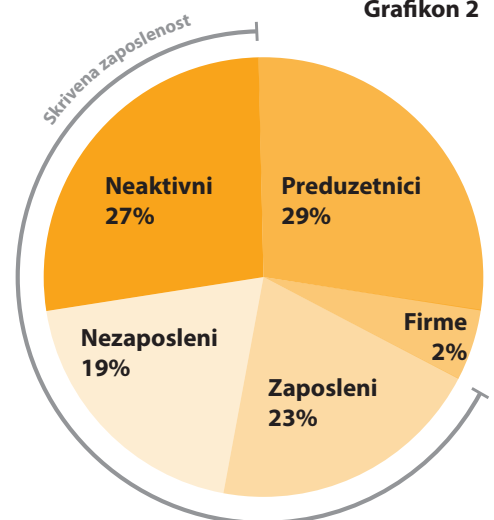
Oko dve trećine anketiranih digitalnih radnika ostaje u skrivenoj zaposlenosti usled nedostatka drugih rešenja koja bi im npr. omogućila status nezavisnih radnika, po uzoru na već postojeća rešenja za slobodne profesije (umetnici, novinari, štenici) u Srbiji. Tako oni ostaju na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ) ili se vode kao neaktivno stanovništvo, a njihov rad ostaje nevidljiv. Čak i kada su "vidljivi" sistemu, kroz drugi posao u oflajn svetu, oni ne mogu da dobiju ugovor o dopunskom radu koji bi se ticao digitalnog rada. Ovi nalazi istraživanja ukazuju da ovakav raskorak između pravnih rešenja i novih oblika rada doprinosi rastu neformalne zaposlenosti koja je već relativno visoka – u trećem kvartalu 2018. godine iznosila je 20.4% (RZS, 2018b). Neformalni rad je prisutniji među ženama i u jednoj i u drugoj sferi rada.

Kao jedan od načina da se smanji nesigurnost posla jeste stvaranje uslova da ovi radnici budu tretirani kao zaposleni kao što su već učinile Francuska i Belgija. Ove dve zemlje imaju veliki broj nezavisnih profesionalaca, to jest frilensera, te su prilagodile svoje sisteme ovom narastajućem fenomenu koji

uključuje i digitalni rad. Npr. frilenseri u Francuskoj, pridruživanjem krovnim organizacijama (fr. *portage salarial*) ili zadrugama koje obavljaju administrativno-knjigovodstvene usluge za njih, stiču uslove da budu tretirani kao zaposleni u toku trajanja njihovih ugovora.

Priroda digitalnog rada u načelu izlaže pojedince nesigurnosti i nepredvidivosti posla bez obzira na zemlju porekla. Tako, položaj digitalnih radnika iz Srbije na prvi pogled ima sličnosti sa iskustvima drugih evropskih radnika. Međutim, ono što značajano utiče na njihovu sigurnost jesu lokalna rešenja u vezi sa regulisanjem pravnog statusa koja treba da dovedu do smanjenja izloženosti rizicima koje digitalni rad sa sobom nosi. Posmatrajući položaj digitalnih radnika u Srbiji kroz njihove ugovore, predvidljivost posla, mogućnosti za pravno regulisanje statusa, oni se mogu svrstati u prekarne radnike.

Grafikon 2



SOCIJALNA ZAŠTITA U DIGITALNOM RADU?

Digitalni rad kao fleksibilna forma rada nije prepoznata u lokalnom zakonodavstvu, te sam po sebi ne može biti osnov za pristup sistemu socijalne zaštite. Da bi ostvarili pun pristup socijalnoj zaštiti, digitalni radnici u Srbiji pribegavaju drugim rešenjima kao što su zadržavanje radnog odnosa u oflajn sferi ili registrovanje preduzetničke radnje ili firme. U odnosu na Srbiju, druge evropske zemlje nude veći broj rešenja za radnike u fleksibilnim formama rada, uključujući i digitalni rad.

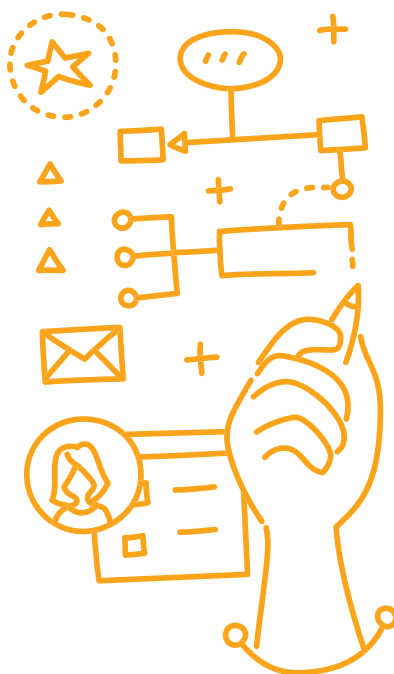
Značaj osnovne socijalne zaštite koja obuhvata zdravstveno, penziono i invalidsko osiguranje, kao i osiguranje u slučaju nezaposlenosti jeste da pruži sigurnost radnicima tokom njihovog radnog veka, naročito u slučaju nepovoljnih okolnosti ili iznenadnog prekida radnog odnosa. Podjednako važni aspekti dobrog zaposlenja uključuju i pravo na plaćeni odmor i bolovanje. Ove tekovine dostojanstvenog rada dovedene su u pitanje rastom fleksibilnih radnih angažmana u koji spada i digitalni rad.

Za razliku od tradicionalnog radnog odnosa u kojem se doprinosi za socijalnu zaštitu raspoređuju između poslodavca i zaposlenog, u oblasti digitalnog rada ovaj odnos se sada menja jer platforme nisu registrovane kao poslodavci u većini nacionalnih jurisdikcija, uključujući i Srbiju. Time se sav teret za socijalnu zaštitu prebacuje na same radnike koji ne mogu da zasnuju radni odnos ili zaključe ugovore na osnovu kojih bi mogli da ostvare pripadajuća prava.

Da bi stekli pristup osnovnom paketu socijalnih prava, digitalni radnici u Srbiji moraju da nađu alternativna rešenja. Na raspolaganju su im ili zasnivanje radnog odnosa u oflajn svetu ili registrovanje privrednih subjekata.

Malo više od polovine anketiranih digitalnih radnika (54%) ima drugi posao ili su preduzetnici (grafikon 3, videti str. 10). Na ovaj način, oni ostvaruju pristup osnovnom paketu socijalne zaštite. Kako žene češće imaju drugi posao, a muškarci se učestalije ubrajaju u preduzetnike, ne postoje

rodne nejednakosti u pristupu osnovnom sistemu socijalne zaštite. Digitalni radnici koji imaju radni odnos u oflajn sferi u prednosti su u odnosu na preduzetnike jer imaju pravo na plaćeno bolovanje, odmor i odsustvo sa posla. Preduzetnici načelno imaju ova prava, ali su neplaćena.



Za ostalih 46% anketiranih digitalnih radnika koji se nalaze u skrivenoj zaposlenosti pristup sistemu socijalne zaštite znatno je razućeniji. Zbog prirode zdravstvenog sistema u Srbiji, digitalni radnici u najvećem broju slučajeva zdravstveno su osigurani – bilo kroz registrovanu nezaposlenost na NSZ-u, bilo kroz osiguranje preko roditelja, ili preko supružnika. Međutim, oko 20% ispitanika nema pristup zdravstvenom osiguranju što iznenađuje, imajući u vidu da su javne zdravstvene usluge u Srbiji dostupne skoro celokupnom stanovništvu (97.2%; SIPRU, 2018).

Najveći izazovi se tiču pokrivenosti penzionim i invalidskim osiguranjem (PIO) i osiguranjem u slučaju nezaposlenosti. Digitalni radnici koji su u realnosti registrovani kao nezaposleni ili neaktivno stanovništvo u oflajn svetu, uprkos svom digitalnom radu, ne ostvaruju ta prava. Najveći broj digitalnih radnika iz Srbije radi duže od tri godine, ali ovaj staž im ostaje neprepoznat. Tako u slučaju prekida digitalnog angažmana, oni nemaju osnov za pripadajuće osiguranje.

Neosigurani digitalni radnici retko traže sigurnost kroz ulaganja u privatna zdravstvena, penziono i životna osiguranja. Digitalni radnici koji već uživaju osnovnu socijalnu zaštitu (iz radnog odnosa ili su preduzetnici) češće imaju i privatno osiguranje, bilo da je ono penziono, zdravstveno ili životno, u odnosu na ostale digitalne radnike koji su registrovani kao nezaposleni ili su u skrivenoj zaposlenosti. Ovo ukazuje na nejednakosti u okviru same populacije digitalnih radnika i na stvaranje dve klase – one koja je socijalno obezbeđena po nekoliko osnova, i one koja je, usled pravnog vakuuma, u većem riziku od socijalne isključenosti i siromaštva u starosti.

Pristup sistemu socijalne zaštite digitalnih radnika u Srbiji odlikava probleme sa kojima se susreću i njihove kolege u Evropi i ostalim delovima sveta (Pesole et al. 2018; Berg et al., 2018; Aleksynska et al., 2018), a koji proističu iz neprilagođenog pravnog okvira.

Anticipirajući rast broja frilensera, uključujući i digitalne radnike, neke

54% ima pristup sistemu socijalne zaštite

26% ima pristup samo zdravstvenom osiguranju

20% nema pristup socijalnoj zaštiti

Grafikon 3

evropske zemlje poput Francuske i Belgije reformisale su i prilagodile sisteme socijalne zaštite. U ovim zemljama, frilenseri uživaju jednaku zaštitu kao zaposleni. Iako je ovo rešenje na raspolaganju, ono i dalje otvara pitanje raspodele troškova za socijalne usluge između radnika i (nepostojećeg) poslodavca. U tom slučaju se od države očekuje da igra sve veću ulogu i preuzme deo

odgovornosti i obezbedi nadoknade za socijalnu zaštitu. Sve prisutnije nelinearne karijere sa čestim prekidima i promenama u radnim angažmanima, kako u oflajn tako i u onlajn sferi rada, dovode u pitanje održivost dizajna sistema socijalne zaštite.



RADNO VREME I RAVNOTEŽA IZMEĐU POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA U DIGITALNOM RADU

Digitalni radnici visoko vrednuju fleksibilnost radnog vremena i mogućnost da svoj radni angažman uklope sa drugim obavezama. Oni su u prednosti u odnosu na radnike u oflajn svetu koji u manjoj meri mogu samostalno da planiraju svoje radno vreme. Po dužini radnog vremena i odnosa privatnog i poslovnog života, digitalni radnici u Srbiji uklapaju se u evropske trendove.

Među najznačajnije tekovine dostojanstvenog rada ubraja se osmočasovno radno vreme, tj. 40-časovna radna nedelja. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života predstavlja veoma važan aspekt dobrog posla jer je zamišljen kao garant slobodnog vremena za odmor, svrhovit i kreativni rad za svakog radnika.

Kako pokazuje istraživanje Centra, 83% digitalnih radnika radi standardnih 40 sati nedeljno ili manje. Tako, većina radnika na digitalnim platformama uživa radnu nedelju koja po broju radnih sati ne odstupa značajnije od one koju imaju njihove kolege sa klasičnim zaposlenjem. Ova situacija u pogledu radnog vremena u digitalnom radu liči na onu u drugim evropskim zemljama (Pesole et al., 2018).

Istraživanje takođe pokazuje da oni digitalni radnici koji rade više od 40 sati nedeljno, najčešće imaju preduzetničku radnju ili firmu, a digitalni rad im je glavni izvor prihoda.

Rad na digitalnim platformama često podrazumeva i rad u nestandardnim radnim satima, uveče, ili noću. Uprkos tome, digitalni radnici vrednuju slobodu izbora časova za rad. U anketnom uzorku Centra, u jutarnjim satima radi oko jedne petine digitalnih radnika, u popodnevnom satima oko dve petine ispitanika (38.6%), i oko jedne petine u večernjim i noćnim satima (26% i 18%). Ova sloboda izbora radnog vremena omogućava većini digitalnih radnika (85%) da rad na platformama dobro uklope sa drugim obavezama.

Odlika digitalnog rada jeste rad od kuće, pa je kao takav izbor za mnoge koji vole da rade u sopstvenom aranžmanu i van kancelarije. Kako podaci sprovedenog istraživanja pokazuju, većina digitalnih radnika ciljano je odabrala ovu vrstu posla. Međutim, ono što treba imati u vidu je da digitalni rad na duže staze može narušiti ravnotežu između poslovnog i privatnog života. Stalan rad „u četiri zida” briše granicu između radnog i slobodnog vremena i otvara prostor za zamor, stalnu iscrpljenost i nedostatak socijalnih kontakata koje digitalni radnici vrlo često prijavljuju kao negativne strane svog posla.

Uprkos ovim potencijalnim manama, digitalni rad sa svojim fleksibilnim radnim vremenom zadržava karakteristike dostojanstvenog rada.



RAZVOJ VEŠTINA I OBUKA ZA DIGITALNI RAD

Priroda digitalnog rada zahteva samoinicijativu i kontinuirani razvoj tehničkih i profesionalnih veština, uključujući i tzv. „meke” veštine. Vrednujući značaj neformalnog obrazovanja i načina usavršavanja, digitalni rad pruža mogućnost za veću horizontalnu i vertikalnu mobilnost radne snage. U odnosu na oflajn okruženje, veštine stečene učešćem u onlajn sferi rada imaju visok stepen transferabilnosti. Time se priroda rada digitalnih radnika iz Srbije ne razlikuje od rada njihovih kolega i koleginica iz drugih zemalja.

Kvalitet rada zavisi od seta veština i dostupnosti obuka kako bi se posao dobro i efikasno odvijao. Kvalitet zavisi od usklađenosti veština koje radnici poseduju u odnosu na obim tražnje za određenom vrstom posla, odnosno veštinama. U uslovima klasičnog zaposlenja, poslodavac preuzima obavezu obučavanja radnika pre njegovog stupanja na radno mesto, odnosno obavezu razvoja veština radnika kada se za to pojavi potreba. Ali u odnosu na oflajn sferu, usavršavanje veština u digitalnom radu zavisi od samog radnika koji je odgovoran kako za lični tako i za sopstveni poslovni razvoj.

Kako nalazi istraživanja pokazuju, digitalni rad zahteva kontinuirano učenje koje je podstaknuto prirodom poslova u onlajn sferi. To učenje podrazumeva i prekvalifikaciju, pre svega putem neformalnog obrazovanja. Digitalni radnici sami istražuju tražnju na tržištu i načine da na nju odgovore. U toj trci oni su spremni da uplove i u druge oblasti rada. Na

primer, među radnicima koji pružaju IT usluge mogu se naći i oni koji su završili jezike, umetnost ili društvene nauke (19.1%), ali i među digitalnim radnicima koji pružaju usluge iz oblasti društvenih nauka ima onih koji su formalno obrazovani u oblasti prirodnih i tehničkih nauka (14.5%).

Usavršavanje veština u digitalnom radu odnosi se kako na stručne i tehničke veštine, tako i na „meke veštine”. One su presudne za uspeh u ovoj vrsti rada i podrazumevaju aktivnu komunikaciju, kreativnost, rešavanje problema, sposobnost pregovaranja i prilagodljivost. Podjednako je važno i poznavanje poslovnih kultura u različitim kontekstima što utiče na bolji plasman usluga koje digitalni radnici mogu da ponude kako u onlajn tako i u oflajn radnom okruženju. Na ovaj način se pospešuje transfer veština između dve sfere rada.

Dodatna perspektiva analize digitalnog rada odnosi se na rodnu dinamiku posmatranu kroz perspek-

tivu ponude veština u onlajn sferi. Muškarci dominiraju u ponudi veština iz oblasti IT, a žene u oblasti pisanja i prevođenja. Ovaj podatak takođe pokazuje da formalno stečeno obrazovanje još uvek igra presudnu ulogu u odabiru (digitalne) profesije. Međutim, imajući u vidu dosadašnji značaj neformalnog obrazovanja u onlajn sferi, može se očekivati da će digitalni rad barem delom neutralizovati rodne uloge kreirane u oflajn svetu.

Iz perspektive sticanja i usavršavanja veština, evropski digitalni radnici prepušteni su sami sebi kao i oni iz Srbije. Neke zemlje poput Belgije prepoznaju rast frilenserske zajednice i potrebe da im država pruži podršku u profesionalnom razvoju. Međutim, ti poduhvati su još uvek retki, a raspon i teme obuka nedovoljno prilagođeni procesu digitalizacije sfere rada koja je u toku. Dugoročno gledajući, digitalni rad ima potencijal da doprinese dodatnoj vrednosti usluga u globalnoj i lokalnoj ekonomiji.



SOCIJALNI DIJALOG U DIGITALNOM SVETU?

Digitalni radnici iz Srbije ne udružuju se za postizanje boljih uslova rada jer ne prepoznaju ovu temu kao važno pitanje. Ali, i kad bi hteli da se udruže, lokalno zakonodavstvo ih ne prepoznaje kao zaposlene u radnom odnosu što je glavni preduslov u Srbiji za sindikalno uključivanje i organizovanje. Dodatno, udruživanje digitalnih radnika oslabljeno je time što su oni koji su želeli da pravno regilišu svoj status, to jedino mogli da učine tako što su postali poslodavci osnivanjem privrednih subjekata. Ovako slabo interesovanje za sindikalni aktivizam i udruživanje digitalnih radnika iz Srbije slično je onom među digitalnim radnicima u drugim (evropskim) zemljama.

Socijalni dijalog je bitan i doprinosi demokratizaciji radnih odnosa jer omogućava radnicima učestvovanje u donošenju odluka koje se direktno njih tiču, a u isto vreme podstiče i razvijanje mehanizama i instrumenata za smanjivanje nejednakosti na tržištu rada. Dijalog se pre svega odnosi na slobodu udruživanja i kolektivno pregovaranje o socio-ekonomskim politikama u domenu rada i zapošljavanja. Partneri u socijalnom dijalogu su registrovani sindikati i unije poslodavaca koje okupljaju preduzetnike, mala, srednja i velika preduzeća i poslovna udruženja.

Pošto ne mogu da zasnuju radni odnos, digitalni radnici u Srbiji se zvanično ne mogu sindikalno organizovati jer su sindikati zakonski definisani kao organizacije zaposlenih. S druge strane, trećina svih anketiranih digitalnih radnika se zvanično, zbog načina regulisanja pravnog statusa kao preduzetnika ili firme, svrstava u poslodavce. Kao preduzetnici, oni se mogu priključiti uniji poslodavaca i formulisati svoje zahteve kroz zagovaranje olakšica u poslovanju, a ne za poboljšanje radnih uslova i prava.

Svi ovi izazovi su odslikani u anketi Centra koja pokazuje da udruživanje digitalnih radnika iz Srbije za bolje uslove rada na platformama skoro da ne postoji. Samo 4% anketiranih digitalnih radnika bilo je uključeno u neku od inicijativa za ostvarivanje radnih prava. Ovako slaba zainteresovanost za udruživanje liči na oflajn sferu rada u Srbiji.

Dosadašnje inicijative za poboljšanje radnih uslova digitalnih radnika iz Srbije imale su ad hoc karakter i odnosile su se na osnovne probleme kao što je cena rada ili iznenadni prekid angažmana (ugovore) od strane platforme. One su donele novinu u pogledu korišćenja društvenih mreža i foruma kada je u pitanju organizovanje i zagovaranje radnih prava. Fejsbuk se pokazao kao značajan resurs za mobilizaciju i definisanje zahteva prema platformama. Međutim, nedovoljna zaštita ličnih podataka aktivista na Fejsbuku ih izlaže deaktivaciji profila na platformama na kojima rade, tj. otpuštanju.

Nalazi ovog eksplorativnog istraživanja iz Srbije podudaraju se sa rezultatima istraživanja sprovedenim u različitim delovima sveta. Globalna studija Međunarodne organizacije rada iz 2018. godine pokazala je da je svega 5% digitalnih radnika razmatralo unapređenje radnih uslova na platformama zajedno sa sindikatima, a tek nekolicina je izrazila želju da sindikati predstavljaju njihove interese (Berg et al., 2018).

Uzimajući u obzir da su digitalni radnici geografski raspršeni i atomizirani, ponukani različitim motivima za rad na platformama nameće se pitanje koji skup vrednosti bi ih mobilisao i organizovao. Ideje poput 40-časovne radne nedelje, pristojne zarade, sigurnosti posla, socijalne zaštite i učestvovanja u odlukama koje se tiču radnika su okosnica za udruživanje radnika u oflajn svetu. U novom digitalnom kontekstu, odnosi se menjaju. Sve to zahteva redefinisane socijalnog dijaloga koji bi omogućio ostvarivanje dobrih uslova rada i smanjio nejednakosti među radnicima u novoj globalnoj digitalnoj ekonomiji.





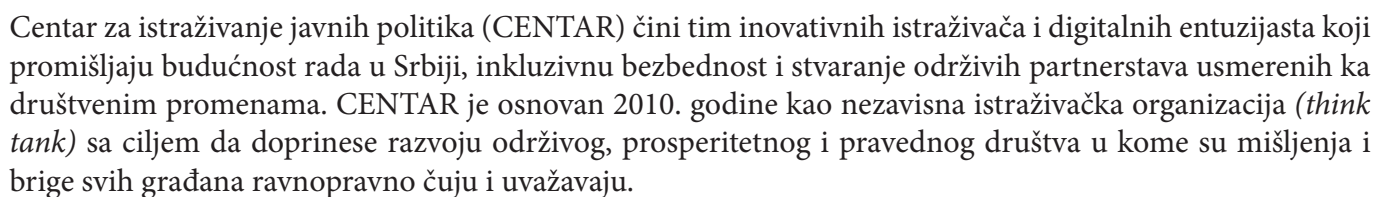
Digitalni rad: prilika ili pretnja za dostojanstveni rad?

Traganje za rešenjima koja će učiniti status digitalnih radnika u Srbiji sigurnijim i izvesnijim predstavlja korak ka odgovorima na pitanja sa kojima će se Srbija kontinuirano sretati na putu ka izgradnji digitalne ekonomije. Dobrobit svih radnika i kvalitet zapošljavanja u digitalnom dobu mora da uzme u obzir rastući značaj autonomije i atomizacije u odnosu na društveni karakter rada, ali ne na račun solidarnosti, socijalne pravde i jednakosti.



Reference

- Aleksynska M., Bastrakova A., Kharchenko N. (2018) Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives. Geneva: ILO. Available at: <https://bit.ly/2TgZvoY> accessed on 24.2.2019.
- Aloisi, A. (2016). Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. Comparative Labor Law & Policy Journal 37(3): 663–690.
- Analytics Help. (2018, December 27). Global Internet Freelance Market Overview for 2018. Available at: <https://bit.ly/2BPsfv2>, accessed 24.2.2019.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. Human Resource Development International, 6(1), pp.69–83.
- Cherry, M.A. (2009). Working for (virtually) minimum wage: applying the fair labors standards act in cyberspace. Alabama Law Review 60(5): 1077–1110.
- Eurofund. (2017). Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. Available at: <https://bit.ly/2GLsV8Y>, accessed 24.2.2019.
- Felstiner, A. (2011). Working the crowd: employment and labor law in the crowdsourcing industry. Berkeley Journal of Employment and Labor Law 32(1): 143–202.
- Graham, M., Hjorth, I., Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. Transfer: European Review of Labour and Research. 23 (2) 135–162. Available at: <https://bit.ly/2NqZoSg>, accessed 24.2.2019.
- Greene, L., Mamic, I. (2015). The future of work: Increasing reach through mobile technology. ILO Asia-Pacific Working Paper Series. Bangkok: ILO.
- Huws, U., Spencer, N.H. and Joyce, S. (2016). Crowd work in Europe: Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands. Commissioned report. Foundation for European Progressive Studies.
- International Labour Organization. (2008). ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, International Labour Conference 97th Session, Geneva 2008.
- International Labour Organization. (2008). Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work. Geneva: ILO. Available at: <https://bit.ly/2TcPppa>, accessed 24.2.2019.
- International Labour Organization. (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO. Available at: <https://bit.ly/2N3Qbxj>, accessed 24.2.2019.
- International Labour Organization. (2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Geneva: ILO. Available at: <https://bit.ly/2N3Qbxj>, accessed on 24.2.2019.
- Kässi, O., Lehdonvirta, V. (2016). Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research. The Internet, Policy and Politics Conferences Proceedings. Oxford Internet Institute, University of Oxford. Available at: <https://bit.ly/2cHGjKv>, accessed 24.2.2019.
- Kässi, O., Lehdonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. Technological Forecasting and Social Change, 137, 241–248.
- Krek, M. (2018, January 4). Šta znači "prosečna zarada" ako je većina nema? [What does an average salary mean if most of the people don't have it?]. Available at: <https://pescanik.net/sta-znaci-prosečna-zarada-ako-je-većina-nema/>, accessed on 24.2.2019.
- Kuek, S.C., Paradi-Guilford, C., Fayomi, T., Imaizumi, S., Ipeirotis, P., Pina, P., Singh, M. (2015). The Global Opportunity in Online Outsourcing. World Bank, Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/22284> License: CC BY 3.0 IGO." Available at: <https://bit.ly/2g3VKjh>, accessed 24.2.2019.
- Marvit, M. (2014, February 5). How Crowdworkers became the ghosts in the digital machine. Available at: <https://bit.ly/2Src2f>, accessed 24.2.2019.
- McKinsey Global Institute. (2015). A labour market that works: Connecting talent with opportunity in the digital age. McKinsey & Company. Available at: <https://mck.co/2CDFm2a>, accessed 24.2.2019.
- Ministry of Trade, Tourism and Telecommunications. Kupovna moć stanovništva: Potrošačka korpa [Purchasing power of the population: Consumer basket]. Available at: <https://bit.ly/2TiMtr8>, accessed 24.2.2019.
- Narula, P., Gutheim, P., Rolnitzky, D., Kulkarni, A., Hartmann, B. (2011). MobileWorks: A Mobile Crowdsourcing Platform for Workers at the Bottom of the Pyramid, Human Computation, Papers from the 2011 AAAI Workshop (WS-11-11).
- OECD. (2018). Online Work in OECD countries. Policy brief on the Future of Work.
- Online Labour Index. Available at: <https://bit.ly/2H3gVz1>, accessed 24.2.2019.
- Paragraf. (2013). Rad na neodređeno vreme i fleksibilni oblici radnog angažovanja bez radnog odnosa [Work on an indefinite contract and flexible forms of employment without]. Available at: <https://bit.ly/2NAMYYp>, accessed 24.2.2019.
- Pesole, A., Urzì Brancati, M.C., Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I. (2018). JRC Science for Policy Report: Platform Workers in Europe. European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Social Inclusion and Poverty Reduction Unit. (2018). Treći nacionalni izveštaj o socijalnom uključivanju i smanjenju siromaštva u Republici Srbiji [Third National Report on Social Inclusion and Poverty Reduction in the Republic of Serbia]. Available at: <https://bit.ly/2XoiPQw>, accessed 24.2.2019.
- Statistical office of the Republic of Serbia. (2018). Labor Force Survey, III quarter 2018. Available at: <https://bit.ly/2SohQff>, accessed on 24.2.2019.
- Statistical office of the Republic of Serbia. (2018). Salaries and wages per employee, July 2018. Available at: <https://bit.ly/2T6d6QU>, accessed 24.2.2019.
- Stefano, V.D. (2016). The rise of the 'just-in-time workforce': On demand work, crowdwork, and labor protection in the 'gig-economy', Working Paper 71. Conditions of Work and Employment Series. Geneva: ILO.
- Sundararajan, A. (2017). The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism. Cambridge (MA): The MIT Press.
- Todolí-Signes, A. (2017). The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? Transfer: European Review of Labour and Research, 23(2), 193–205. Available at: <https://bit.ly/2H2103S>, accessed 24.2.2019.
- Townsend, L., Wallace, C. (2016). Social Media Research: A Guide to Ethics. The University of Aberdeen. Available at: <https://bit.ly/2zHRe1F>, 24.2.2019.
- United Nations Economic Commission for Europe. (2015). Handbook on Measuring Quality of Employment A Statistical Framework. New York and Geneva: UN. Available at: <https://bit.ly/2tDjgsr>, accessed on 24.2.2019.



Tokom 2018. godine, CENTAR je sproveo istraživanje o profilima i socio-ekonomskom statusu radnika i radnica iz Srbije koji rade na globalnim digitalnim platformama. Pošto je ovo nova tema širom sveta pa tako i u Srbiji, cilj ovog projekta je da skrene pažnju javnosti, nacionalnih aktera i kreatora javnih politika na položaj digitalnih radnika, i da zagovara uvođenje politika u oblasti rada i zapošljavanja.

Ovo prvo istraživanje u Srbiji koje se bavi profilima radnika na digitalnim platformama privuklo je veliku pažnju međunarodne akademske zajednice. CENTAR je tokom 2018. godine preliminarne rezultate ovog istraživanja predstavio na vodećim akademskim konferencijama posvećenim radu na platformama i ekonomskoj geografiji u Bukureštu, Kelnu, Amsterdamu i Milanu i dobio pozive da izloži rezultate kompletnog istraživanja u Beču, Barseloni i Valparaisu u 2019. godini.

