

Fairwork Srbija rangiranje 2021: Standardi rada u gig ekonomiji



Uvodna reč:

Iskrivljeno ogledalo: Varljivi svet platformskog rada u Srbiji

Na prvi pogled, stvari u svetu platformskog rada u Srbiji iz dana u dan postaju sve bolje. U poslednje vreme, ugovorni aranžmani radnika na platformama naizgled su se poboljšali; štaviše, dve glavne platforme za isporuku - Glovo i Wolt - uvele su osiguranje od nezgoda za radnike, što ostavlja utisak da je napravljen značajan korak unapred u zaštiti radnika od gubitka zarade dok su na bolovanju i u ranjivom položaju. U kombinaciji sa pristojnom zaradom i fleksibilnošću, ovaj oblik rada postao je atraktivna alternativa poslovima sa fiksnim radnim vremenom.

But nothing is as it seems at first Ali, nije sve onako kako deluje na prvi pogled. Svedočenja sa terena ukazuju da većinu radnih aranžmana na platformama odlikuju nepravilnosti, što produbljuje nesiguran položaj platformskih radnika. Najvažnije, platforme u Srbiji koje angažuju ove radnike u stvari nisu njihovi poslodavci. Umesto toga, rad na platformama se reguliše kroz „sporazume o partnerstvu“ između platformi i trećih strana. Ti sporazumi mogu biti sklopljeni sa preduzetnicima, tojest radnicima koji se na taj način registrovali ili sa posrednicima, na

primer, drugim preduzetnicima ili preduzećima koja su registrovana kao društva sa ograničenom odgovornošću (d.o.o.).

Generalno, poslodavci često zloupotrebljavaju fleksibilne oblike radnog angažovanja kao što su rad na određeno, rad sa nepunim radnim vremenom, privremeni i povremeni rad, privremeno ustupanje radnika preko posredničkih agencija tojest preduzeća, kao što je ovde slučaj. Već nepotpune zakonske propise poslodavci tumače preširoko i proizvoljno. Državni organi tolerišu ovakvu praksu kršenja zakona,

pa su ovi oblici rada sve zastupljeniji a radna i socijalna prava ovako angažovanih radnika se sve ozbiljnije narušavaju. Slaba kontrola ovakvih tipova angažovanja dodatno doprinosi ozbiljnosti situacije, što otvara prostor da se poslodavci retko pridržavaju važećeg zakonodavstva.

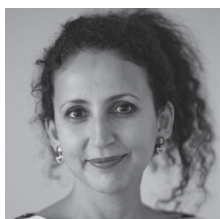
Kada je u pitanju osiguranje od nezgoda, ispitanici su ukazali na postojanje sive zone koja potencijalno može dovesti do toga da platforme izbegnu plaćanje osiguranja radnicima. Naime, Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju omogućava

poslodavcima da u roku od tri dana odjave radnika kada mu prestane ugovor, uključujući tu i mogućnost retroaktivne odjave. Kada radnik prijavi nesreću platformi, preduzetnik/d.o.o. (koja je partner platforme) može iskoristiti priliku da odjavi radnika jedan dan pre prijavljene nezgode, čime radnik gubi pravo na osiguranje, u trenutku kada istekne njegov ugovor. Kako nam istraživanje pokazuje, radnici su u većini slučajeva slabo informisani o svojim zakonskim pravima, tako da je potrebno dalje ispitivanje da bi se razjasnilo da li su u pitanju usamljeni slučajevi ili široko rasprostranjena praksa.

Oni koji rade na platformama, takođe, dele neke od zajedničkih izazova svojstvenih ovim novim fleksibilnim oblicima rada, kao što su ekonomska i socijalna nesigurnost i ograničen pristup razvoju veština. U Srbiji su sva prava i beneficije rezervisane za pojedince sa standardnim ugovorima o radu, što znači da su platformski radnici izostavljeni iz tog kruga socijalne zaštite. Fleksibilne forme rada kome platformski rad takođe pripada imaju pravne, ekonomske i društvene implikacije koje zahtevaju drugačija pravna rešenja i prakse. Ovaj prvi Fairwork izveštaj ukazuje upravo na navedene nedostatke.

Bodovanje platformi otkriva da postoji još mnogo toga što može da se uradi da bi se obezbedili fer odnosi u srpskoj platformskoj ekonomiji. Najvažniji korak u ovom poduhvatu je stvaranje pravnog okruženja u kojem će stvari izgledati onakve kakve zaista jesu, a ne prividno dobre, kao što je to sada slučaj.

Fairwork Srbija



Branka Andjelkovic, Tanja Jakobi, Maja Kovac, Slobodan Golusin, Funda Ustek-Spilda, Shelly Steward and Mark Graham

Sažetak

Platformska ekonomija u Srbiji predstavlja pojavu u ekspanziji koja nudi nove načine potrošnje i alternativna rešenja za zapošljavanje, u uslovima postojanja značajnih barijera za ulazak na tržište rada. Ovaj izveštaj predstavlja rezultat prvog Fairwork istraživanja u Srbiji koje je rangiralo četiri najpoznatije platforme u zemlji – Glovo, Wolt, CarGo i Uradi-zaradi u odnosu na pet principa dostojanstvenog rada.

Platformska ekonomija nije nova pojava u Srbiji, ali je njen rast postao naročito primetan od izbijanja pandemije virusa korona. U toj situaciji, korisnici platformi počeli su u velikom broju da usvajaju nove navike u vezi sa dostavom i isporukom hrane i ostalih proizvoda.

Upravo je pandemija podstakla rast digitalnih platformi za dostavu hrane i prevoza, koristeći u velikoj meri opšti rast e-trgovine u zemlji i promenu javne strategije u pravcu obezbeđenja podsticajnih uslova za kurirsku dostavu široke lepeze proizvoda – od onih iz restorana i prodavnica do onih iz supermarketa i apoteka. Na strani ponude radne snage, rast platformi potpomognut je velikim interesovanjem za rad na njima, što je, između ostalog, rezultat strukturnih karakteristika tržišta rada u Srbiji koje odlikuju visoke barijere za uključivanje mlađe populacije na ovo tržište kao i značajna stopa neformalne zaposlenosti. Platforme su za mnoge takođe predstavljale i korak u pravcu nalaženja održivih radnih rešenja koja nude pristojnu zaradu i visok stepen fleksibilnosti van standardnog tržišta rada.

Za razliku od situacije u drugim zemljama, većinu platformskih radnika u Srbiji čine srednje ili visoko obrazovani muškarci sa značajnim radnim iskustvom, starosti između 30 i 40 godina. Uz to, u poslednje vreme vidan je rastući trend angažovanja žena na platformama koje se bave

dostavom hrane. U ovom momentu, platformski radnici su ili samozaposleni ili angažovani preko posredničkih kompanija sa ograničenom odgovornošću. Svedočenja sa terena jasno ukazuju na to da je većina platformskih radnih aranžmana prepuna nepravilnosti koje doprinose nesigurnom položaju ovih radnika.

Iako se platformski rad u Srbiji prepoznaje kao nova pojava na tržištu rada koja privlači sve brojniju radnu snagu, ovo je još uvek nedovoljno istražena oblast. Postojeća istraživanja platformskog rada u Srbiji sprovedo je tek nekoliko nezavisnih istraživačkih organizacija. Prema tome, izveštaj pred vama ima za cilj da popuni ovu prazninu. On je rezultat jednogodišnjeg pilot projekta Fairwork u Srbiji koji ispituje karakteristike platformskog rada u nacionalnom kontekstu u odnosu na pet Fairwork principa dostojanstvenog rada. Izveštaj će biti ažuriran na godišnjem nivou. Nudeći više informacija o uslovima platformskog rada u Srbiji, cilj Fairwork-a je da pomogne radnicima, potrošačima, upravi platformi i kreatorima javnih politika da učine platforme odgovornima za njihove prakse, istovremeno ukazujući na oblasti u kojima je moguće ostvariti napredak da bi se postigli fer uslovi rada. U tom smislu, ispitane su četiri digitalne platforme u Srbiji – Glovo, Wolt, CarGo i Uradi-zaradi. Poeni koji su dodeljeni platformama kao i njihovo konačno rangiranje ukazuju na potrebu daljeg razvoja uslova za

dostizanje dostojanstvenih uslova rada u platformskoj ekonomiji u zemlji. To se posebno odnosi na uspostavljanje odgovarajućeg zakonskog okruženja za platformske radnike koje bi obezbedio sigurni radno-pravni status platformskih radnika, omogućilo kolektivno pregovaranje i zastupanje i doprinelo većoj zaštiti i sigurnosti radnika.

Ključni nalazi

Dok rangiranje platformi ukazuju na to da postoji potencijal za dostizanje određenih standarda dostojanstvenog rada, nalazi ukazuju da ima još dosta prostora za značajna poboljšanja. Najbolje ocenjene platforme ostvarile su četiri poena (Wolt i Uradi-zaradi), jedna platforma je ostvarila tri poena (Glovo), dok jedina platforma za prevoz - CarGo, nije ostvarila nijedan poen.

▲ Fer zarada:

Većina platformi mogla je da dokaže da njihovi radnici zarađuju najmanje minimalnu zaradu po satu angažovanja nakon odbitka troškova vezanih za rad. Uz to, dve platforme – Wolt i Uradi-zaradi pokazale su da su radnici plaćeni najmanje egzistencijalni minimum nakon odbitka troškova.

▲ Fer uslovi:

Dve od četiri analizirane platforme (Wolt i Glovo) pokazale su da preduzimaju korake u pravcu zaštite radnika

od specifičnih rizika vezanih za obavljanje zadataka na platformi. Wolt i Glovo poseduju jasne politike i prakse zaštite radnika od rizika skopčanih sa radom uključujući nezgode na radu i oboljevanje od virusa korona koje štiti radnike od gubitka zarade dok su na bolovanju. Pored toga, Wolt je jedina platforma koja radi na razvoju sigurnosne mreže i poboljšanja uslova rada i zaštite radnika. Obe platforme su mogle da dokumentuju da je radnicima obezbeđena zdravstvena i sigurnosna oprema.

- ▲ **Fer ugovori:**
Samo je Uradi-zaradi mogla da pruži dokaze o postojanju jasnih i transparentnih uslova ugovora koji su radnicima dostupni u svakom trenutku, uključujući i definisane rokove za

obaveštavanje radnika o mogućim promenama ugovora.

- ▲ **Fer uprava:**
Dve od četiri platforme – Glovo i Uradi-zaradi pokazale su da poseduju jasne kanale komunikacije koji omogućuju interakciju radnika sa osobom - predstavnikom platforme bilo putem aplikacije, telefona, elektronske pošte ili lično. Nalazi pokazuju da ove dve platforme imaju razvijene mehanizme formalnog postupka podnošenja žalbi na odluke platforme, koji se mogu koristiti i u slučajevima kada radnici nemaju pristup platformi, odnosno aplikaciji zbog izrečene disciplinske mere.

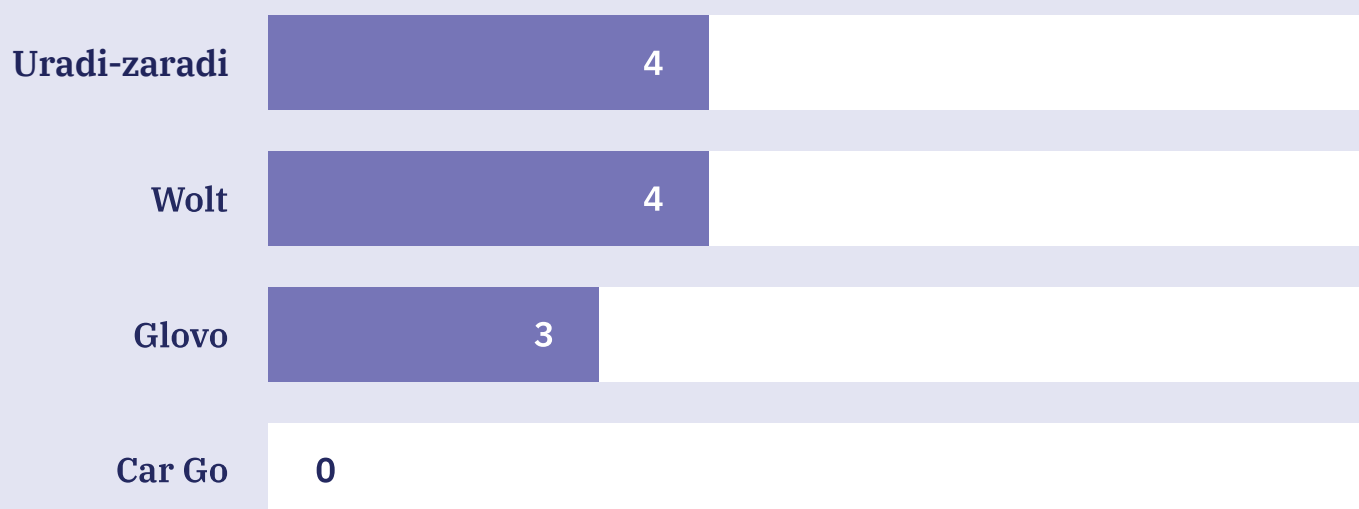
- ▲ **Fer zastupanje:**
Nijedna od četiri analizirane platforme nije ispunila

kriterijume principa fer zastupanja. Nalazi pokazuju da platforme ne podstiču slobodu udruživanja, kolektivnog pregovaranja i organizovanja u sindikate ili udruženja radnika na platformama. Takođe nalazi ističu da platforme nisu radile na formulisanju politika koje prepoznaju i podstiču udruživanje radnika i formiranje sindikata sa ciljem uspostavljanja mehanizama kolektivnog pregovaranja. U ovakvim uslovima, platformski radnici u Srbiji ostaju bez glasa, bez uspostavljenih formalnih mehanizama zastupanja i zaštite njihovih prava.



Fairwork Srbija 2021 ocene

Ocene (najviša ocena 10)



Pregled ocena pojedinačnih platformi možete videti na našoj veb stranici: www.fair.work/srb

Sadržaj

02	Uvodna reč: Iskrivljeno ogledalo: Varljivi svet platformskog rada u Srbiji
04	Sažetak
08	Fairwork koncept
12	Kontekst: Pregled srpske platformske ekonomije
12	Gig ekonomija u nacionalnom kontekstu: platforme – glavni sektori, radna snaga, trendovi
14	Pravni okvir
16	Fairwork Srbija 2021 ocene
18	Platforma u fokusu: Uradi-zaradi
20	Priče radnika
22	Tema u fokusu: Ko su platformski radnici u Srbiji?
24	Uticaj i sledeći koraci
27	Dodatak: Fairwork sistem ocenjivanja
32	Zahvalnice i finansiranje
34	Završne napomene

Fairwork koncept

Fairwork ocenjuje uslove rada na digitalnim platformama i rangira platforme u odnosu na date principe. Naš cilj je da pokažemo da su bolji i pravedniji uslovi rada u platformskoj ekonomiji mogući.

Da bismo to učinili, koristimo pet principa sa kojima bi digitalne platforme trebalo da se usaglase kako bi se smatralo da nude 'fer' uslove rada. Ocenjujemo platforme na osnovu ovih principa ne samo da bismo pokazali šta platformska ekonomija jeste, već i šta ona može biti.

Pet Fairwork principa je razvijeno tokom nekoliko radionica organizovanih zajedno sa Međunarodnom organizacijom rada. Da bismo se osigurali da su ovi globalni principi primenjivi u srpskom kontekstu, revidirali smo ih i adaptirali u konsultacijama sa platformskim radnicima, predstavnicima platformi, sindikatima, kreatorima javnih politika, predstavnicima akademske zajednice i ekspertima za radno pravo.

Više detalja o uslovima koje svaki princip obuhvata i o kriterijumima korišćenim za analizu sakupljenih podataka za ocenjivanje platformi može se pronaći u nastavku.

01 Pet principa



Fer zarada

Radnici bi, nezavisno od klasifikacije njihovog zaposlenja, trebalo da zarađuju pristojanu zaradu u odnosu na lokalni kontekst nakon oduzimanja troškova koji se odnose na rad. Procenjujemo zarade u skladu sa propisanom minimalnom zaradom u zemlji, kao i procenjenim egzistencijalnim minimumom.



Fer uslovi

Platforme bi trebalo da imaju razvijene politike i prakse kojima bi zaštitile radnike od osnovnih rizika na radu, i trebalo bi da preduzmu proaktivne mere zaštite i promovisanje zdravlja i bezbednosti radnika na radu.



Fer ugovori

Odredbe i uslovi ugovora bi trebalo da budu dostupni, čitljivi i razumljivi radnicima. Strana koja sklapa ugovor sa radnikom mora biti prepoznata od strane lokalnog zakonodavstva i mora biti naznačena u ugovoru. Bez obzira na status zaposlenja radnika, ugovor ne bi trebalo da sadrži klauzule koje neosnovano isključuju odgovornost od strane platforme.



Fer uprava

Trebalo bi da postoji dokumentovan proces komunikacije radnika i platformi, kao i mogućnost podnošenja žalbi na odluke koje se tiču radnika, kao i pravo radnika da budu informisani o razlozima koji stoje iza tih odluka. Mora postojati jasan komunikacioni kanal za radnike koji uključuje mogućnost žalbe na odluke rukovodstva ili na deaktiviranje sa platforme. Upotreba algoritama je transparentna i podrazumeva jednaka rešenja za radnike. Trebalo bi da postoji prepoznatljiva i dokumentovana politika koja obezbeđuje pravednost u načinu na koji se rukovodi radnicima na platformi (na primer, pri angažovanju, sprovođenju disciplinskih mera, ili otpuštanju radnika).



Fer zastupanje

Platforme bi trebalo da obezbeđuju dokumentovan postupak kroz koji se može izraziti glas radnika. Nezavisno od klasifikacije njihovog zaposlenja, radnici bi trebalo da imaju pravo da se organizuju u udruženja radnika ili sindikate, a platforme bi trebalo da budu spremne da sarađuju i pregovaraju sa njima.

02 Pregled metodologije

Ocenjivanje platformi prema Fairwork principima oslanja se na različite izvore podataka sakupljenih od strane istraživačkih timova u zemlji u kojoj se istraživanje vrši. Ovi podaci sadrže preliminarno istraživanje, dokaze podnete od strane platformi i polu-strukturirane intervju sa radnicima i rukovodstvom sa svake platforme.

Preliminarno istraživanje

Postupak započinje sa preliminarnim istraživanjem kako bi se ustanovilo koje su platforme trenutno aktivne u zemlji gde se odvija istraživanje. Najveće i najuticajne platforme sa ove liste se biraju za ocenjivanje. Po mogućstvu, uključuje se više od jedne platforme iz različitih sektora (npr. prevoz putnika ili dostava hrane) kako bi se omogućilo poređenje u okviru svakog sektora. Platforme uključene u postupak ocenjivanja mogu biti i velike međunarodne kompanije, kao i nacionalne ili regionalne kompanije. Preliminarno istraživanje takođe ističe svaku javnu informaciju koje bi se mogla upotrebiti za ocenjivanje određenih platformi (na primer obezbeđivanje određenih usluga radnicima, ili tekući sporovi).

Preliminarno istraživanje se koristi i za identifikovanje potencijalnih učesnika u istraživanju i načine za pristupa radnicima. Kada se lista platformi finalizira, svaka platforma se kontaktira da bi se obavestila o njihovom uključivanju u godišnju studiju ocenjivanja i kako bi im se pružile informacije o postupku istraživanja i ocenjivanja. Od svih platformi se traži pomoć u sakupljanju podataka, kao i pomoć pri kontaktiranju radnika za intervju.

Intervjui sa predstavnicima platformami

Drugi metod uključuje pristup platformama radi prikupljanja podataka. Rukovodioci platformi se pozivaju da učestvuju u polu-strukturiranim

intervjuima, kao i da podnesu dokaze za ocenjivanje u okviru svakog od pet Fairwork principa. To obezbeđuje uvid u rad i poslovni model platforme, ali i otvara dijalog kroz koji bi platforma mogla da primeni promene zasnovane na ovim principima. U slučajevima gde rukovodioci platformi ne pristanu na intervju, ograničavamo našu ocenu na dokaze dobijene kroz preliminarno istraživanje i intervju sa radnicima.

Intervjui sa radnicima

Treći metod je direktno intervjuisanje platformskih radnika. Uzorak od 6-10 radnika po odabranoj platformi se intervjuiše. Ovi intervjui nemaju cilj da predstavljaju reprezentativan uzorak. Umesto toga pružaju uvid u proces rada, načine na koje se rad obavlja i kako se njime upravlja. Ovi intervjui omogućavaju Fairwork istraživačima da vide kopije ugovora izdatih radnicima i da se informišu o politikama platforme koje se odnose na radnike. Intervjui takođe omogućavaju da istraživački tim potvrdi ili opovrgne da li se politike ili prakse zaista primenjuju na platformi.

Objedinjavanje nalaza

Ovaj trostruki pristup objedinjenja nalaza obezbeđuje unakrsnu proveru tvrdnji dobijenih od strane platformi istovremeno obezbeđujući mogućnost za sakupljanje kako pozitivnih tako i negativnih dokaza iz više izvora. Fairwork tim kolektivno odlučuje o konačnim ocenama na osnovu sva tri izvora podataka. Poeni se dodeljuju samo ako postoji jasan dokaz da su kriterijumi ispunjeni.

03 Kako ocenjujemo

Svaki od 5 Fairwork principa sadrži dve ocene: osnovnu ocenu i naprednu ocenu koju platforma može dobiti samo ako je predhodno dobila osnovnu ocenu. Svaka platforma može dobiti najvišu ocenu 10. Platformama se dodeljuje ocena samo ako mogu da dokažu da sprovode principe. Ukoliko platformi nije dodeljena ocena to ne mora da znači da platforma ne sprovodi dati princip, već da nismo bili u mogućnosti, zbog različitih razloga, da dokažemo da se dati princip sprovodi.

Detalji o Fairwork sistemu ocenjivanja se nalaze u Dodatku.

Kontekst:

Pregled srpske platformске ekonomije

Posle decenija dramatičnih političkih i ekonomskih promena, Srbija danas pripada grupi zemalja sa srednjim dohotkom. Ekonomski rast pre pandemije u velikoj meri je bio posledica priliva stranih direktnih investicija (SDI) i formiranja novih delova domaće privrede u oblasti usluga u ekonomiji zasnovanoj na znanju i u proizvodnim sektorima srednjeg tehnološkog nivoa (prerada metala, mašinogradnja i guma/plastika).



Srbija je takođe imala koristi od pretpristupne finansijske pomoći Evropske unije (EU) kao kandidat za članstvo u EU koje je barem za sada planirano za 2025. godinu. Uprkos ubrzanom privrednom rastu u proseku od 4,4 procenta tokom 2018–19¹, BDP Srbije po glavi stanovnika je i dalje značajno ispod nivoa svih novih država članica EU (NDČ). Ilustracije radi, BDP Srbije po glavi stanovnika u 2021. godini bio je 24 procenta niži

od onog u Bugarskoj, koja je jedna od najnerazvijenijih ekonomija NDČ².

Iako je nezaposlenost u zemlji značajno opala sa 17,7 procenta u 2015. na 10,5 procenata u 2021³. godini, veliki deo radno sposobnog stanovništva je angažovan na nisko plaćenim i manje zaštićenim poslovima i spreman je da promeni radno mesto ili traži zaposlenje van granica Srbije⁴. I dalje postoji visok nivo dugoročne nezaposlenosti⁵ kao i visoke prepreke

za ulazak mlade radne snage na tržište rada, od kojih je 23,1 odsto nezaposleno⁶. Sve ovo je kombinovano sa relativno niskim platama zaposlenih sa srednjom stručnom spremom, uprkos realnom povećanju prosečnih neto zarada od 6,2 odsto u periodu januar–jun 2021. godine, u poređenju sa 2020. godinom.

Stopa neformalne zaposlenosti u 2021. godini u svim delatnostima iznosila je 14,8 odsto. Najzastupljeniju

kategoriju u okviru neformalno zaposlenih u Srbiji čine samozaposleni (koji su u Srbiji registrovani kao preduzetnici), grupacija kojoj pripada i većina radnika na platformama. Kao u mnogim drugim zemljama, onima koji rade preko platformi bilo je ponuđeno da se registruju kao samozaposleni (preduzetnici) ili da rade na privremenim ugovorima preko trećih strana. U Srbiji, samozaposleni čine 23 odsto radne snage⁷ u poređenju sa prosekom u EU od oko 15 odsto⁸. Oni su takođe često preduzetnici bez radnika i skoro polovina njih radi u neformalnom sektoru⁹. Samozapošljavanje je povezano sa povećanim rizikom od siromaštva zaposlenih usled intenziteta rada, nižeg nivoa obrazovanja i činjenice da većina

ovih radnika radi u slabo plaćenim sektorima.

Zahvaljujući značajnom programu fiskalnih davanja, Srbija se, za razliku od mnogih drugih zemalja, suočila sa manje ozbiljnim uticajem virusa korona na ekonomiju što je dovelo do blaže recesije tokom godina pandemije 2020-2021¹⁰. Fiskalna davanja su između ostalog uključila poreske olakšice i mere pomoći kompanijama i građanima, ekonomske podsticaje (npr. kredite, moratorijum o otplati dugova...), subvencije za određene industrije kao što je turizam i ugostiteljstvo, mere podrške mladima i starijim građanima, te osobama u riziku od siromaštva. Stoga se predviđa da će siromaštvo u 2022. godini ostati blizu

nivoa iz 2019. godine, odnosno oko 17,1 procenata.

Međutim, oporavak je i dalje rovit: tokom recesije i u periodu neposredno posle nje, žene i mladi su bili više pogođeni što je uticalo na njihove izgleda za zapošljavanje. Dalje, siromašnim i ranjivim domaćinstvima koja više zavise od samozapošljavanja i manje sigurnih poslova može biti potrebno više vremena da povrate nivo prihoda pre pandemije. Ovi znaci upozorenja sa tržišta rada pozivaju na veliku pažnju kreatora politika u vremenu posle pandemije virusa korona, uprkos prognoziranom porastu BDP od 4,5 procenata u 2022. godini¹¹.



Gig ekonomija u nacionalnom kontekstu:

Platforme – glavni sektori, radna snaga, trendovi

U Srbiji su se digitalne platforme za rad pojavile neprimetno i bile su više od decenije van radara javnosti, uključujući i zakonodavca. Prvi domaći vebisajt za dostavu hrane iz restorana, Donesi.com, osnovan je još 2006. godine, a pretvoren je u aplikaciju za dostavu hrane 2014. godine, kada ga je kupila foodpanda.

Ovaj monopol je prvo narušen ulaskom na tržište međunarodne platforme za dostavu hrane Wolt, 2018. godine, a zatim i Glovo-a, 2019. godine. CarGo, lokalna aplikacija za usluge prevoza postala je aktivna 2015. godine, nakon čega je usledilo osnivanje prve platforme za pružanje usluge čišćenja prostora na zahtev, Uradi-zaradi, 2016. godine.

Digitalne platforme za rad postale su poznate širokoj javnosti tek zahvaljujući pandemiji virusa korona. Platforme za prevoz putnika, a naročito platforme za dostavu hrane, procvetale su tokom pandemije virusa korona kada je potražnja za njihovim uslugama, početkom 2020. godine, naglo porasla.

U zemlji u kojoj 81,5 odsto domaćinstava ima internet, a 94,6 odsto njih poseduje mobilni telefon¹², korisnici u gradskim sredinama su u velikoj meri prihvatili novi način kupovine obroka, namirnica, lekova bez recepta, i mnogih drugih proizvoda.

Iako digitalne platforme za rad nisu

nova pojava u Srbiji, one su i dalje nedovoljno proučene. Zvanične statistike o broju korisnika, radnika, prodaji, i troškovima praktično ne postoje. Prikupljanje i analiza podataka o radu digitalnih platformi predmet su rada samo nekoliko nezavisnih istraživačkih organizacija. Prema studiji CENTRA iz 2020. godine¹³, u šest srpskih gradskih centara bilo je oko 360.000 korisnika platformi za dostavu hrane. Prema trenutnim procenama iste organizacije, broj korisnika je porastao na milion, uporedo sa širenjem usluga dostave na još 20 gradova u Srbiji.

Priliv radnika na platforme je rezultat slabosti srpskog tržišta rada koje karakterišu visoke prepreke za ulazak mlađe populacije. Istovremeno, platforme su ponudile pristojnu zaradu i visok stepen fleksibilnosti van tradicionalnog tržišta rada. Svaki od ovih faktora je doprineo popularnosti rada na platformama što je podstaklo srpske radnike da potraže rešenje za radno angažovanje

van redovnog radnog odnosa. Srpski radnici na daljinu na globalnim onlajn platformama već su utrli put ovom trendu. Već dugi niz godina, Srbija ima jednu od najvećih populacija klad radnika po glavi stanovnika na globalnim onlajn platformama¹⁴, sa desetinama hiljada onlajn frilensera (npr. Upwork)¹⁵. Tokom pandemije virusa korona, platforme su takođe zamenile emigraciju u inostranstvo onih sa srednjim i visokim nivoom obrazovanja koji su napuštali zemlju u velikom broju¹⁶.

U ovom izveštaju predstavljamo rezultate rangiranja Fairworka za Srbiju za 2021. godinu. Ovaj istraživački projekat se sastoji od globalne mreže istraživača koji rade u 26 zemalja na 5 kontinenata sa ciljem da osmisle i izgrade pravedniju budućnost rada. U našoj studiji, većina intervjuisanih radnika pohvalila je dobru zaradu, fleksibilnost i nezavisnost na digitalnim radnim platformama. Kao najčešće prednosti ove vrste posla isticanje su mogućnost raspolaganja sopstvenim

vremenom, biranje tempa rada i mogućnost da radnici budu sami svoji šefovi. S druge strane, radnici su istakli i veliku izloženost rizicima od nezgoda i raznih vrsta povreda. Rizik od oboljevanja od virusa korona, iako prisutan, donekle je ublažen time što su neke platforme pokrivale troškove

dezinfekcionih sredstava i maski za lice, a u nekim slučajevima su obezbeđivale i proporcionalni prihod ako su radnici morali da odu na bolovanje. Značajno je da skoro niko od radnika koje smo intervjuisali nije znao za prava koja imaju po potpisanim ugovorima ili prema Zakonu o radu. Nizak nivo

informacija o njihovom stvarnom ugovornom statusu bio je lajtmotiv koji se ponavljao u gotovo svim intervjuima s radnicima.



Pravni okvir

Sistem socijalne zaštite u Srbiji osmišljen je tako da zaštititi radnike u standardnim oblicima zapošljavanja. Svi ostali koji su u nestandardnim oblicima rada (NOR) imaju redukovani pristup i pravo na socijalnu zaštitu.

U Srbiji radnici koji rade za platforme nisu direktno zaposleni kod njih. Rad na platformama je uglavnom organizovan kroz „partnerske ugovore“ sa trećim licima: sa samozaposlenim tojest preduzetnicima s jedne strane, i (posredničkim) preduzećima / društvima sa ograničenom odgovornošću (d.o.o.) sa druge strane. Preduzetnici obično plaćaju paušalni porez u zavisnosti od svog ISIC koda i geografske lokacije i ostvaruju usluge socijalne zaštite u skladu sa poreskim statusom. On podrazumeva pristup zdravstvenoj zaštiti, pravo na porodičnu i starosnu penziju, osiguranje u slučaju invaliditeta i bolovanje.

Kako se samozaposleni tretiraju kao preduzetnici, oni nemaju zakonsko pravo na osiguranje za nezaposlenost. Mogu da ga ostvare samo ako prekinu obavljanje delatnosti koje moraju da registruju kod Agencije za privredne registre. Takođe ova lica ne mogu da ostvare pravo na nadoknadu po osnovu povrede na radu, plaćen godišnji odmor i naknadu za porodijsko odsustvo majke ili oca.

Preduzetnici (samozaposlena lica) u Srbiji imaju pravo da zaposle do deset osoba. Pošto paušalno poresko opterećenje često čini posao na platformama neprivlačnim, radnici formiraju nezvanične saveze u kojima nekoliko njih radi pod registracijom jednog. Registrovani preduzetnik potom isplaćuje druge radnike u gotovini. Ovakav aranžman ove druge zadržava u statusu neformalno zaposlenih i lišava ih mogućnosti da imaju pristup bilo kojoj vrsti socijalne zaštite.

Radnici obično potpisuju ugovore o radu sa društvima sa ograničenom odgovornošću, ali samo na minimalan broj radnih dana (npr. 2 dana ili 16 sati nedeljno). U ovom scenariju oni dobijaju deo ugovorene plate na svoj bankovni račun, a preostali iznos za dodatne odrađene dane plaća se u gotovini. S obzirom da neki kuriri i vozači rade 50+ sati, to je značajna suma. S druge strane, ako zaposleni radi nepuno radno vreme kod jednog poslodavca, ovaj poslodavac plaća najnižu mesečnu osnovicu doprinosa za socijalno i zdravstveno osiguranje radnika, što predstavlja značajnu uštedu za poslodavca. Pored toga, prava radnika na socijalna davanja proporcionalna su njihovom zvanično ugovorenom radnom vremenu, tako da njihova prava po osnovu socijalne zaštite nisu srazmerna stvarnom broju radnih sati, čime su dodatno oštećeni. Većina radnika koji su imali ugovore nisu znali tačno kakvu vrstu ugovora su sklopili sa poslodavcem i koja prava imaju po osnovu tih ugovora.

Ovo je stvorilo obilje mogućnosti za zloupotrebu. Na primer, ugovori između platformi i partnerskih firmi, društava sa ograničenom odgovornošću, predviđaju da je u slučaju angažovanja fizičkih lica koja nisu preduzetnici, partner obavezan da ovim radnicima obezbedi standardni ugovor o radu u skladu sa Zakonom o radu. Shodno tome, platforme bi trebalo da prihvataju samo radnike za koje su ova preduzeća podnela ugovore. U stvarnosti, niko – ni sama platforma ni Inspektorat rada – ne proverava da li ovi radnici imaju važeće ugovore. Kako navode pojedini

ispitanici, nakon isteka ugovora, preduzeće koje angažuje ove radnike često „zaboravi“ da ga obnovi. Takođe, neka preduzeća su posle nekoliko meseci odjavila radnike iz Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje (PIO). U ovom slučaju radnici su nastavili da primaju platu, ali im doprinosi nisu bili uplaćivani. Neki su slučajno saznali za ovu praksu. Najzad, većina radnika radi puno radno vreme ili čak više sati (50-ak nedeljno), dok njihov ugovor na primer pokazuje samo 8 sati rada nedeljno.

Ipak, većina radnika se ne buni jer samo u takvim okolnostima mogu da zarade mesečnu zaradu koja je na nivou ili iznad prosečne zarade u Srbiji (700 EUR bruto), a to je znatno više od plate koju bi primili po osnovu standardnog ugovora o radu da su našli posao u struci koji odgovara njihovom stepenu obrazovanja.

Na kraju, neki radnici ostaju ispod radara legalnog zapošljavanja jer već imaju standardno zaposlenje ili su u penziji. Iako Zakon o radu dozvoljava ugovore o radu za dopunski rad ako radnik već ima posao sa nepunim ili punim radnim vremenom¹⁷, ova mogućnost se obično izbegava zbog poreskog opterećenja obe strane: poslodavca i zaposlenog.

U 2021. godini su preovladavali ugovori sa kompanijama kao način angažovanja radnika, a platforme su propisale da svi ovi partneri moraju biti registrovani pod ISIC kodom 5320¹⁸. Ovo je poboljšanje u poređenju sa vremenima pre pandemije virusa korona kada su dostavljajući i vozači

često radili bez ugovora ili su potpisivali blanko ugovore bez mogućnosti da vide detalje ili uživaju beneficije koje su im garantovane zakonom¹⁹.

Međutim, rezultati istraživanja otkrivaju da je većina radnih aranžmana na platformama neregularna. Platformski radnici su u rizičnom pravnom položaju jer na prvom mestu nisu zaposleni kod onog kod koga stvarno rade a to su platformske kompanije. A čak i kada radnici preko posredničkih kompanija imaju ugovore oni često sadrže prekarne karakteristike. Ipak, platformski radnici u Srbiji nisu pokazali interesovanje da svoja radna prava ostvaruju kroz pravosudni sistem kao što je to slučaj u drugim zemljama

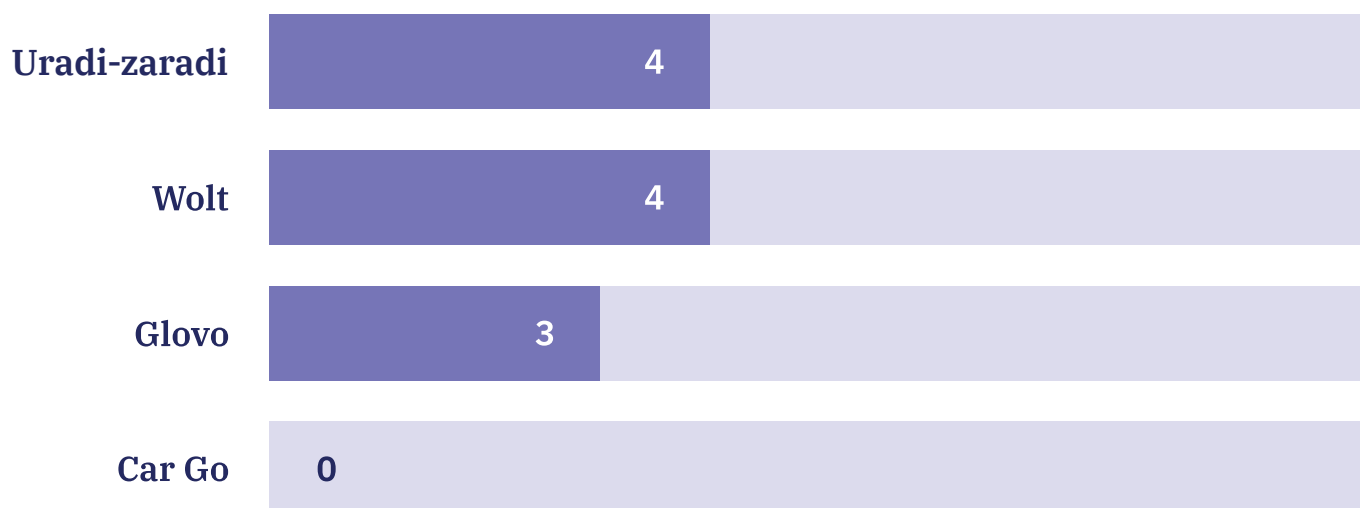
(Italija, Španija, itd.). Većina radnika koje smo intervjuisali i dalje više ceni kratkoročnu finansijsku dobit u odnosu na socijalnu zaštitu i druga prava koja proizilaze iz ugovora o radu.

Na kraju, ali ne i najmanje važno, pravni sistem Srbije još uvek ne prepoznaje princip subordinacije dobavljača u globalnim lancima vrednosti u odnosu na vodeću firmu u tom lancu, kao i odgovornosti svake strane u ovoj strukturi, i tretira ih jednako. Ovo ostavlja ogroman prostor za platforme da nastave da rade bez ikakve kontrole njihovog tretmana radnika, koristeći posrednika tojest druga preduzeća za angažovanje radnika.



Fairwork Srbija 2021 ocene

Ocene (najviša ocena 10)



Pregled ocena pojedinačnih platformi možete videti na našoj veb stranici: www.fair.work/srb

Objašnjenje ocena



Fer zarada

➤ Tri od četiri platforme (Glovo, Wolt i Uradi-zaradi) su dokumentovale da njihovi radnici zarađuju najmanje minimalnu satnicu nakon odbitka troškova. U Srbiji je u 2021. godini minimalna neto zarada po satu bila 183,93 dinara (oko EUR 1.6). Takođe, Wolt i Uradi-zaradi su dobili dodatni poen za poštovanje višeg praga principa fer zarade, pošto su pokazali da se radnicima isplaćuje najmanje egzistencijalni minimum nakon odbitka troškova vezanih za rad. Kao rezultat toga, oni su nagrađeni dodatnim poenom²⁰. Nalazi sugerisu da je jedan od ključnih motiva radnika da se bave platformskim radom u Srbiji mogućnost da zarade pristojnu platu. Ovo pokazuje da politike i prakse polovine ispitanih platformi u potpunosti poštuju princip fer zarade.



Fer uslovi

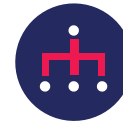
➤ Dve od četiri analizirane platforme (Glovo i Wolt) uspele su da dokumentuju prakse za zaštitu radnika od rizika u vezi sa radnim mestom (osnovni prag), dok je samo jedna platforma (Wolt) pokazala da radi na aktivnom razvoju sigurnosne mreže i poboljšanju uslova rada izvan rizika vezanih za radno mesto i time osvojila dodatni poen u okviru ovog principa. Glovo i Wolt imaju jasne politike i prakse za zaštitu radnika od specifičnih rizika koji uključuju nesreće i oboljevanje od virusa korona osiguranje koje štiti radnike od gubitka prihoda dok su na bolovanju. Pored toga, naši nalazi sugerisu da osiguranje od nezgoda, koje su uvele

navedene platforme uključuje širok spektar pokrića, između ostalog, i nadoknadu za troškove lečenja i lekova kao i paušalnu naknadu za različite povrede i obeštećenje u slučaju trajne nesposobnosti. Obe platforme obezbeđuju radnicima zdravstvenu i sigurnosnu opremu. Međutim, neki intervjuisani radnici ističu da kvalitet te opreme nije zadovoljavajući. Shodno tome, potrebna su poboljšanja u ovom domenu. Pored toga, obuke vezane za zaštitu zdravlja i bezbednost na radu kao i redovna razmena informacija o ovim pitanjima predstavljaju uobičajenu praksu za obe platforme. Štaviše, platforme su obezbedile da ugovori sa trećim licima koja zapošljavaju radnike sadrže odredbe koje posebno definišu mere za smanjenje rizika, mere prevencije rizika i procenu rizika. Kada je u pitanju Wolt, ugovori sa posredničkim preduzećima nameću obavezu poslodavcu da isplaćuje platformskim radnicima doprinose za socijalno, zdravstveno i penzijsko osiguranje u skladu sa propisima o radu u zemlji. Ova činjenica omogućava stvaranje šire sigurnosne mreže radnika koja je kvalifikovala Wolt za dodatni poen u okviru ovog Fairwork principa.



Fer ugovori

➤ Samo jedna platforma (Uradi-zaradi) je pokazala da ima definisane jasne i transparentne ugovorne odredbe i uslove, dok je ugovor dostupan radnicima u svakom trenutku. Takođe, ugovorne odredbe definišu jasan vremenski okvir za obaveštavanje radnika o potencijalnim promenama ugovora. Ipak, nijedna platforma nije mogla da dokumentuje pravednu podelu rizika i odgovornosti između ugovornih strana, što je onemogućilo dodeljivanje dodatnog poena u okviru ovog principa.



Fer upravljanje

➤ Samo dve platforme (Glovo i Uradi-zaradi) ispunjavale su uslove za dodeljivanje osnovnog poena u okviru ovog Fairwork principa. One su uspele da pruže dokaze o postojanju komunikacionih kanala koji omogućavaju radnicima da komuniciraju sa ljudskim predstavnikom platforme bilo putem aplikacije, telefona, e-mailom ili lično. Takođe, ove platforme su razvile mehanizme formalnog postupka podnošenja žalbi na disciplinske mere izrečene od strane platformi, a koji su dostupni i u slučajevima isključenja radnika sa platforme. Međutim, nijedna platforma nije pokazala da aktivno radi na razvoju politika promovisanja jednakosti i sprečavanja diskriminacije osetljivih kategorija platformskih radnika ili da pospešuje njihovo uključivanje na tržište platformskog rada.



Fer zastupanje

➤ Nijedna od četiri analizirane platforme nije ispunila kriterijume principa fer zastupanja. Nalazi pokazuju da platforme ne podstiču slobodu udruživanja, kolektivnog pregovaranja i organizovanja u sindikate ili udruženja radnika na platformama. Takođe nalazi ističu da platforme nisu radile na formulisanju politika koje prepoznaju i podstiču udruživanje radnika i formiranje sindikata sa ciljem uspostavljanja mehanizama kolektivnog pregovaranja. U ovakvim uslovima, platformski radnici u Srbiji ostaju bez glasa, bez uspostavljenih formalnih mehanizama zastupanja i zaštite njihovih prava.

Platforma u fokusu:

Uradi-zaradi

Total						
	Princip 1: Fer zarada		Obezbeđuje da radnici zarađuju najmanje minimalno propisanu lokalnu zaradu nakon obračunatih troškova rada		Obezbeđuje da radnici zarađuju najmanje lokalni egzistencijalni minimum nakon obračunatih troškova rada	
	Princip 2: Fer uslovi		Štiti radnike od specifičnih rizika vezanih za rad		Obezbeđuje sigurnosnu mrežu za svoje radnike	
	Princip 3: Fer ugovori		Pruža jasne i transparentne uslove ugovora		Ne nameće nepravedne uslove ugovora	
	Princip 4: Fer uprava		Omogućava formalne žalbene procedure na odluke koje utiču na radnike		Obezbeđuje jednakost u upravljačkom procesu	
	Princip 5: Fer zastupanje		Obezbeđuje slobodu organizovanja i kolektivnog izražavanja volje radnika		Podržava uspostavljanje kolektivnog radničkog tela	

Uradi-zaradi ukupna ocena


04¹⁰

Uradi-zaradi, platforma koja je osvojila 4 od 10 poena, je jedna od dve najviše rangirane platforme u Srbiji ove godine. Uradi-zaradi je jedina digitalna platforma u lokalnom vlasništvu koja posreduje u pružanju usluga čišćenja prostora u tri grada u Srbiji: Beogradu, Novom Sadu i Kragujevcu. Platformu je osnovalo troje mladih inovatora 2016. godine u Beogradu koji su imali za cilj da razviju prvi start-up u domenu digitalizacije pružanja usluga čišćenja prostora. Platforma trenutno povezuje više od 250 radnika sa 5.000 klijenata koji imaju potrebu za uslugama čišćenja prostora. Uradi-zaradi je pokazao da primenjuje principe aktivnog učestvovanja u procesima zapošljavanja radnika koji se sastoji od selekcije kandidata putem intervjua, pružanja uvodne obuke za rad kao i određivanjem uslova probnog rada

koji dalje kvalifikuje radnike za status saradnika zadatka. Pored toga uslovi dobijanja statusa saradnika zadatka uključuju i pozitivne ocene klijenata zadatka kao i menadžera platformi dobijenih tokom izvršenja zadatka u probnom periodu.

Nakon prihvatanja Uslova i odredbi koje platforma postavlja, ovaj status omogućava pristup svim zadacima i relevantnim paketima usluga koje Uradi-zaradi nudi.

Istraživanje pokazuje da je ključna motivacija radnika za angažovanje na ovoj platformi mogućnost pristojne zarade koju ova platforma definiše. U okviru kriterijuma za ispunjavanje Fairwork principa fer zarade, ovoj platformi su dodeljeni i osnovni i dodatni poeni, što pokazuje da se princip osiguravanja minimalne

lokalne zarade kao i egzistencijalnog praga zarade nakon odbitka troškova neizostavno poštuje. Pored toga, ova platforma ograničava radno vreme na maksimalno 6,5 sati dnevno sa pauzom od 30 minuta, dok minimalna bruto satnica iznosi 355 RSD (3,00 EUR) i plaća se radnicima po završetku zadatka putem sistema elektronske uplate. Takođe, kako je istakla generalna direktorka platforme Dragana Jovčić, politika plaćanja je postavljena tako da se za različite usluge čišćenja i održavanja prostora koje nudi platforma uspostavi tržišna cena rada koja je iznad proseka u ovoj delatnosti kako bi se garantovalo profesionalno, kvalitetno, bezbedno i pouzdano pružanje usluga.

Iako platforma nije uspostavila zvaničnu politiku zaštite od rizika na radu, kao i rizika vezanih za odsustvo

zbog bolovanja, radnici se redovno obaveštavaju o čestim rizicima u vezi sa radom i merama za njihovo ublažavanje i/ili prevenciju. Pored toga, platforma je uspostavila sistem verifikacije klijenata koji omogućava povećanje bezbednosti radnika na poslu i zaštite od neželjenih situacija u komunikaciji sa klijentom. Kanal za direktnu komunikaciju sa određenim službenikom platforme je stalno otvoren za prijavljivanje bilo kakvih zdravstvenih i/ili bezbednosnih problema. Međutim, uprkos pozitivnim praksama, u cilju obezbeđenja fer uslova rada, neophodno je da platforma identifikuje grupe rizika vezanih za izvršenje zadataka i uspostavi odgovarajuće mehanizme za procenu stepena rizika i mehanizme za njihovu prevenciju, uključujući uvođenje mehanizama za osiguranje od rizika vezanih za zdravlje i bezbednost na radu. Ovakvi mehanizmi zatim mogu biti pretočeni u formu zvaničnih politika platforme u ovoj oblasti. Nakon diskusije u vezi sa nalazima istraživanja, platforma je uvažila gore navedene preporuke i složila se da proaktivno deluje povodom ovih pitanja u bliskoj budućnosti.

Uradi-zaradi je jedina platforma kojoj je dodeljena jedan poen za

poštovanje principa Fairwork koji se tiče fer ugovora. Uslovi i odredbe na koje radnici pristaju angažovanjem na platformi jasno navode sve detalje o radu i dostupni su radnicima u svakom trenutku. Ove odredbe i uslovi posebno definišu obavezu platforme da obavesti radnike o predloženim promenama ugovora u razumnom vremenskom periodu pre nego što one stupe na snagu. Pored toga, Odredbe i uslovi definišu nemogućnost uvođenja promena uslova rada koji mogu biti štetni za radnike i koji mogu odrediti lošije uslove rada od onih koji su prethodno definisani ovim dokumentom. Takođe, svaka potencijalna promena ugovora diskutuje se sa radnicima pre nego što bude uvedena kako bi se adekvatno odgovorilo na predloge, potrebe i probleme radnika.

Platforma je razvila formalizovani proces komunikacije sa radnicima koji se odvija lično, putem telefona ili e-mail-om. Takođe, radnici mogu koristiti Facebook grupu kao mehanizam razmene informacija i komunikacije o bilo kojoj temi od interesa ili mogu biti obavешteni o disciplinskim merama koje se na njih odnose. Proces podnošenja

žalbi je razvijen i jasno predstavljen radnicima što doprinosi sprečavanju neosnovanih isključenja sa platforme i pokretanja disciplinskih mera. Principi promovisanja jednakosti i zabrane diskriminacije osetljivih grupa utkani su u poslovnu viziju platforme što se ogleda u pružanju jednakih mogućnosti svim radnicima starijim od 18 godina. Takođe, svesna ranjivosti određenih osetljivih grupa, platforma daje prioritet angažovanju radnika iz ovih kategorija kao što su na primer, samohrani roditelji. Međutim, nalazi istraživanja ukazuju na potrebu formalizovanja postojećih praksi i razvoja i doslednog primenjivanja politika jednakih mogućnosti.

Konačno, nalazi pokazuju da platforma nije uspostavila mehanizme za podsticanje udruživanja i organizovanja radnika i kolektivno pregovaranje. Pored neformalnih individualnih i grupnih diskusija koje se organizuju sa ciljem definisanja i rešavanja različitih problema i potreba radnika, neophodno je, uložiti napore za obezbeđivanje uslova za kolektivno pregovaranje i formalno udruživanje radnika što bi omogućilo radnicima da formalno zastupaju svoje interese i prava.



Priče radnika



Stefan*

Glovo,
Beograd

Virus korona naterao je 41-godišnjeg Stefana da prihvati rad na platformi. Diplomirao je na višoj poslovnoj školi, radio 13 godina i posedovao je malu radnju. Radnju je nakon uvođenja karantina morao da zatvori a na minimalcu je završila i njegova supruga. Da bi prebrodio oluju i prehranio svoju porodicu, bio je odlučan da nađe bilo kakav posao. To su mu omogućile platforme za dostavu sa niskim ulaznim kriterijumima i mogućnošću pristojne zarade. Radio je za tri različite platforme, ali prvenstveno za Glovo.

Njegova glavna motivacija da radi za Glovo bila je mogućnost da zaradi više nego što je bilo moguće na drugim poslovima. Međutim, ubrzo je shvatio da su ove zarade uslovne: „Možete da radite kad god želite, ali ako želite nešto da zaradite, posebno ako koristite auto, morate da radite ogroman broj sati... Da sam radio sa autom 40 sati, zaradio bih minimalnu platu”. Radio je 12 sati dnevno, 84 sata nedeljno, da bi ispunio sve bonuse, koji su mu omogućavali da preživi sa pristojnom zaradom, sve dok se nije smanjilo maksimalno radno vreme. Povrh toga, Glovo je stalno smanjivao naknade, zbog čega je bio zabrinut za buduća primanja. Za Stefana, rizici vezani za posao takođe prate ovaj model podsticaja. “Najveći problem je to što moramo da radimo dugo, što dovodi do iscrpljenosti, nedostatka pažnje i povećanog rizika od saobraćajnih

nezgoda.” U vreme našeg intervjuja, Glovo još nije uveo osiguranje od nezgoda, što mu je takođe predstavljalo problem i ulivalo mu nesigurnost. Ipak, bio je srećan što mu je Glovo obezbedio nadoknadu za bolovanje kada je oboleo od virusa korona.

Iako ima partnerski ugovor, on se ne oseća sigurnim i želeo bi da bude zaposlen direktno u Glovu. „Ključno za mene bi bilo da Glovo na neki način bude odgovoran za nas, umesto da budemo isključeni iz kompanije. Cilj mi je da se borimo da budemo direktno zaposleni kod platformi za koje radimo, kao što su to radili u Španiji i Italiji. Ali to nam ovde još uvek nije dostižno”. Stefan je veoma aktivan u umrežavanju radnika i administrator je u nekim onlajn grupama za platformske radnike. Pošto u Glovu nema prostora da se čuje glas radnika, on to vidi kao jedini način da se izbore za bolje uslove rada. Učestvovao je u pokušajima da organizuje sindikat dostavljača i proteste radnika protiv smanjenja zarada. Nažalost, uspeh ovih pokušaja je bio ograničen.

U vreme intervjuja, Stefan je upravo prestao da radi za Glovo i počeo da radi za dve druge platforme, Wolt i Donesi. Njegov dugoročni plan je da počne da radi u IT industriji kao veb programer, a uči Java, CSS i Html jezike. Međutim, prekvalifikacija je veoma izazovna sa njegovim radnim rasporedom.

***Imena radnika su promenjena kako bi se zaštitio njihov identitet.**



Jana*

Uradi-zaradi,
Novi Sad

Jana je 28-godišnja studentkinja master studija i istinski platformski radnik. Istovremeno radi na onlajn platformama kao frilenserka, ali i na platformi za pomoć pomoć u kući Uradi-zaradi. Njeno raznovrsno radno iskustvo u ugostiteljstvu, maloprodaji i obrazovanju ne može da parira mogućnostima koje pružaju digitalne platforme. Na platformama, ona može da radi sa skraćenim radnim vremenom i zarađuje natprosečan prihod. To joj omogućava da dalje finansira svoje studije.

Međutim, pristojnu nadoknadu i fleksibilnost prati nekoliko rizika vezanih za posao. Jana je prvenstveno zabrinuta za svoju bezbednost. Ona smatra da platforma ne pruža dovoljno informacija o klijentima i da to treba unaprediti. Ona se javlja samo na oglase koje objavljuju profili žena ili porodica koji joj izgledaju bezbedno i ulivaju poverenje, ali se ipak dešava da je neko drugi kod kuće kad ona dođe da čisti. Zbog toga više voli onlajn rad: „Lakše je raditi onlajn jer nemate fizički kontakt sa klijentom. Drugačije je jer ovde dođete u nečiji stan bez ikakvih podataka o njemu. To ne mora da bude napad, ali je i dalje zastrašujuće. Ako se ovo desi onlajn, ako je nešto neprijatno, možete jednostavno da isključite računar i nestanete za trenutak”. Ipak, do sada, ona lično nije

imala velikih problema sa klijentima. Osim tih rizika, nezadovoljna je i jer Uradi-zaradi ne preuzima nikakvu odgovornost za različite potencijalne povrede na radu.

Jana želi da ima status radnika. Iako kompanija jasno saopštava uslove korišćenja koji su u skladu sa pravnom praksom u Srbiji za usluge pomoći u kući, ona bi više volela da se formalno zaposli. „Nismo zaštićeni... Ja sam i dalje nemoćna, kao u svakom poslu u svojoj zoni... Logično, više bih volela da imam nekakav ugovor sa njima, ali s obzirom na to gde živimo, i to je, nažalost, prihvatljivo“. Njena komunikacija sa platformom je bila zadovoljavajuća, ali deo njene nesigurnosti proizilazi i iz činjenice da Uradi-zaradi nema kancelariju u Novom Sadu već samo u Beogradu, tako da nikoga iz kompanije nikada nije upoznala lično. Zbog toga bi želela da ima inkluzivnu platformu na kojoj radnici mogu da se sastanu i podele svoja iskustva, pre svega sa klijentima, jer je to njen najveći problem. Za Janu, drugi način da poboljša uslove rada je formiranje sindikata.

Generalno, Jana je zadovoljna platformom i mogućnostima koje ona pruža. Ipak, radije sebe vidi kao radnicu u struci ili onlajn frilensera u budućnosti, zbog mogućnosti profesionalnog razvoja i fizičke bezbednosti.

***Imena radnika su promenjena kako bi se zaštitio njihov identitet.**

Tema u fokusu :

Ko su platformski radnici u Srbiji?

Pandemija virusa korona je povećala potražnju za aplikacijama za dostavu, dovela nove kupce i povećala učestalost korišćenja kod trenutnih korisnika. Posledično, porasla je potražnja za platformskim radom. Zbog toga što je većina radnika počela sa angažmanom na platformama tek za vreme pandemije, njihovo radno iskustvo na ovim poslovima je uglavnom kratko. U isto vreme, većina platformi je bila nova na tržištu (Wolt je došao u Srbiju 2018, a Glovo 2019), što je direktno uticalo na vreme provedeno u radu za njih. Uopšteno govoreći, ispitanici su ukazali da je retkost dugo ostajanje na ovom poslu te da postoji stalna fluktuacija radnika.

Među ispitanicima koje smo intervjuisali izdvojile su se dve glavne grupe: u prvoj i većinskoj su oni koji su napustili svoje prethodne poslove jer im je rad na platformi bio privlačniji zbog bolje zarade. Druga, manja i nesrećnija grupa, je tokom pandemije ostala bez posla u Srbiji ili inostranstvu, a potom se vratila u zemlju.

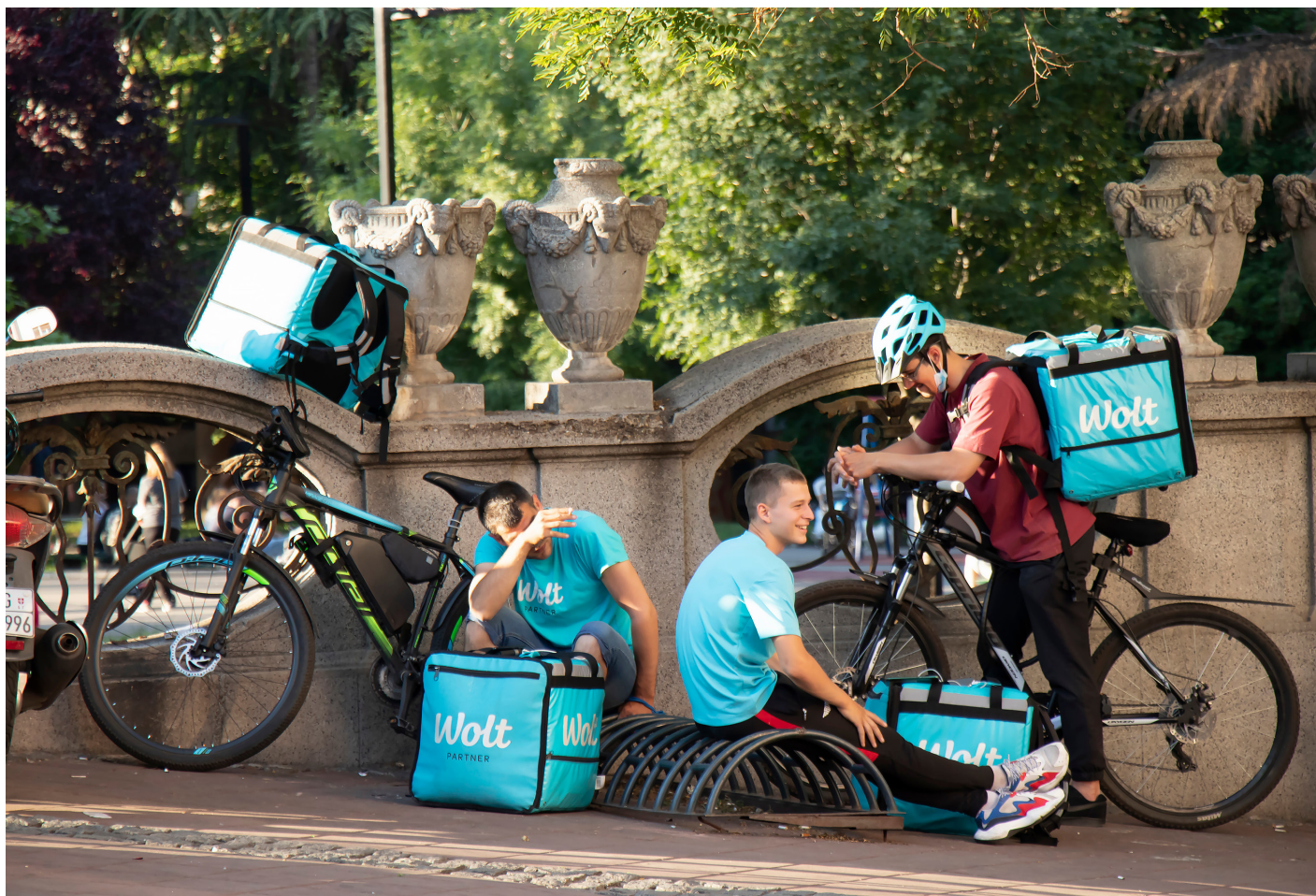
Dok u radu na platformama u mnogim razvijenim zemljama dominiraju migranti, studenti i/ili ljudi sa nižim stepenom obrazovanja, u Srbiji je suprotno: „Ovo bi trebalo da bude posao za srednjoškolce, ali kako je zarada velika za naše prilike, ovde dolaze da rade i ljudi sa fakultetskim diplomama“. Ovako jedan od

sagovornika objašnjava svoje radno iskustvo na platformama. Dobra plata bila je motiv i za njega da napusti (formalni) posao i pridruži se jednoj od platformi za dostavu hrane u Beogradu. Većina učesnika u našem istraživanju imala je završenu srednju školu, dok je nekoliko njih imalo fakultetsku diplomu ili su bili studenti.

U našem istraživanju nijedan od intervjuisanih radnika nije prijavio duže periode nezaposlenosti, pa su prema definicijama zvanične statistike rada bili deo radno aktivnog stanovništva. Prethodno radno iskustvo radnika Glova ili Wolta bilo je raznovrsno i stečeno u različitim oblastima kao što su maloprodaja,



“Ovo bi trebalo da bude posao za srednjoškolce, ali kako je zarada velika za naše prilike, ovde dolaze da rade i ljudi sa fakultetskim diplomama”



Izvor: Alex Linch _ Shutterstock

marketing, podučavanje, prodaja, sprovođenje zakona, građevinarstvo i fizički rad. Mnogi biciklisti ili oni koji hranu dostavljaju peške bili su aktivni sportisti koji svoj posao doživljavaju kao vežbanje. Nasuprot tome, mnogi od onih koji su radili za CarGo, platformu za prevoz putnika, bili su bivši profesionalni vozači ili ljudi koji su ranije radili u policiji. Što se tiče radnika u Uradi-zaradi, u većini slučajeva to su bile žene koje su radile na platformi radi dodatnog prihoda za svoje domaćinstvo ili da bi finansirale dalji razvoj svoje karijere.

S obzirom da je većina ispitanika koji rade na platformama bila u kategoriji iskusnih radnika i radnica, njihova starosna dob se kretala između 30 i 40 godina. Oni u 20-im godinama – studenti ili ne, češće su radili pola radnog vremena i dostave su razvozili biciklom ili peške. Uz to, rezultati

istraživanja pokazuju da su većinu radnika na platformama činili muškarci, iako se broj žena koje rade u dostavi povećava.

Rad na platformama bio je jedini izvor prihoda za većinu ispitanika. Neki su radili na dve ili tri platforme istovremeno da bi obezbedili dovoljno posla i zadržali naloge na različitim platformama, kombinujući različite dobre strane različitih platformi. Na primer, Glovo je bio atraktivan zbog visokih bonusa u slučaju kada se ostvari veliki broj isporuka, dok su neki kuriri više voleli da rade za Wolt jer su cenili mogućnost da se „isključe“ sa platforme kad god poželeva.

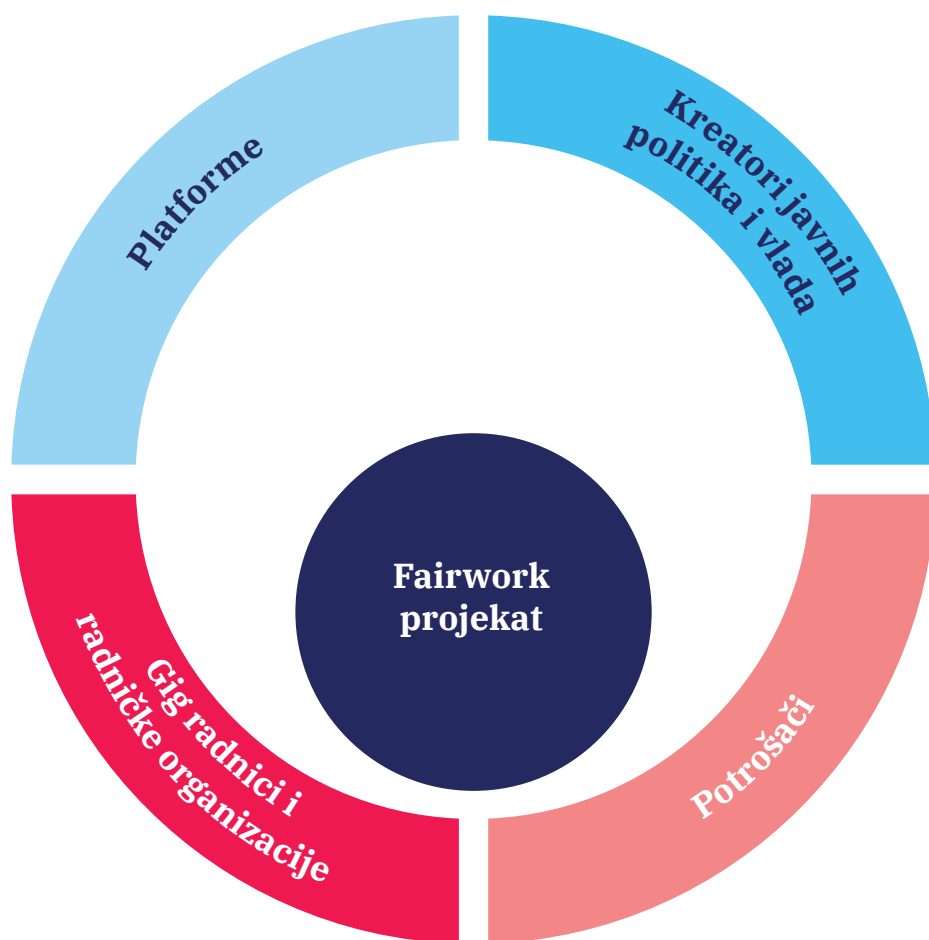
Da zaključimo, platfomski radnici u Srbiji su većinom iz redova lokalnog stanovništva dok je nivo njihovog obrazovanja visok. Za mnoge radnike na platformama ovo je samo prolazan

posao koji napuštaju čim se pojavi neki bolje plaćen, bilo u Srbiji ili inostranstvu.

Da bi ova vrsta posla postala privlačnija kao dugoročno i održivo rešenje, neophodno je reformisati radno-pravni okvir u Srbiji u okviru koga bi se takođe regulisao i platfomski rad u zemlji.

Uticaj i sledeći koraci

Ova publikacija je prvi izveštaj Fairwork u kojem su bodovane digitalne platforme u Srbiji. Postavili smo osnovu za dalja istraživanja i standarde za unapređenje uslova rada u srpskoj platformskoj ekonomiji.



Putevi Fairwork-a do promene

Cilj nam je da doprinesemo ostvarenju Fairwork misije u Srbiji angažovanjem na četiri različita nivoa. Prvo, podržavamo platforme u direktnom poboljšanju uslova rada. Drugo, sarađujemo i razmenjujemo informacije sa kreatorima politika o adekvatnim regulatornim praksama koje bi obezbedile zaštitu radnika u platformskoj ekonomiji. Naša misija takođe uključuje rad kako sa neformalnim mrežama platformskih radnika, tako i sa sindikatima u Srbiji pomažući im da ostvare radnička prava. Na kraju, cilj nam je da uspostavimo medijsko prisustvo Fairwork projekta kroz nekoliko alternativnih medijskih kanala.

Istraživački tim Fairwork Srbija je uspostavio značajnu saradnju sa digitalnim platformama u zemlji. Naš prvi korak u ovom pravcu bilo je bodovanje platformi u skladu sa principima Fairwork-a i komuniciranje rezultata sa njima. U oblastima u kojima su platforme bile blizu dobijanja bodova, naš cilj je da ponudimo dalju savetodavnu podršku u vezi s tim kako poboljšati uslove rada i postići veće ocene u narednim iteracijama projekta. Naš prioritet je takođe da pružimo stalnu podršku platformama u dostizanju Fairwork standarda u okviru onih principa za koje nisu dobili bodove u ovom prvom krugu ocenjivanja. Određeni efekat je već postignut pošto se Uradi-zaradi

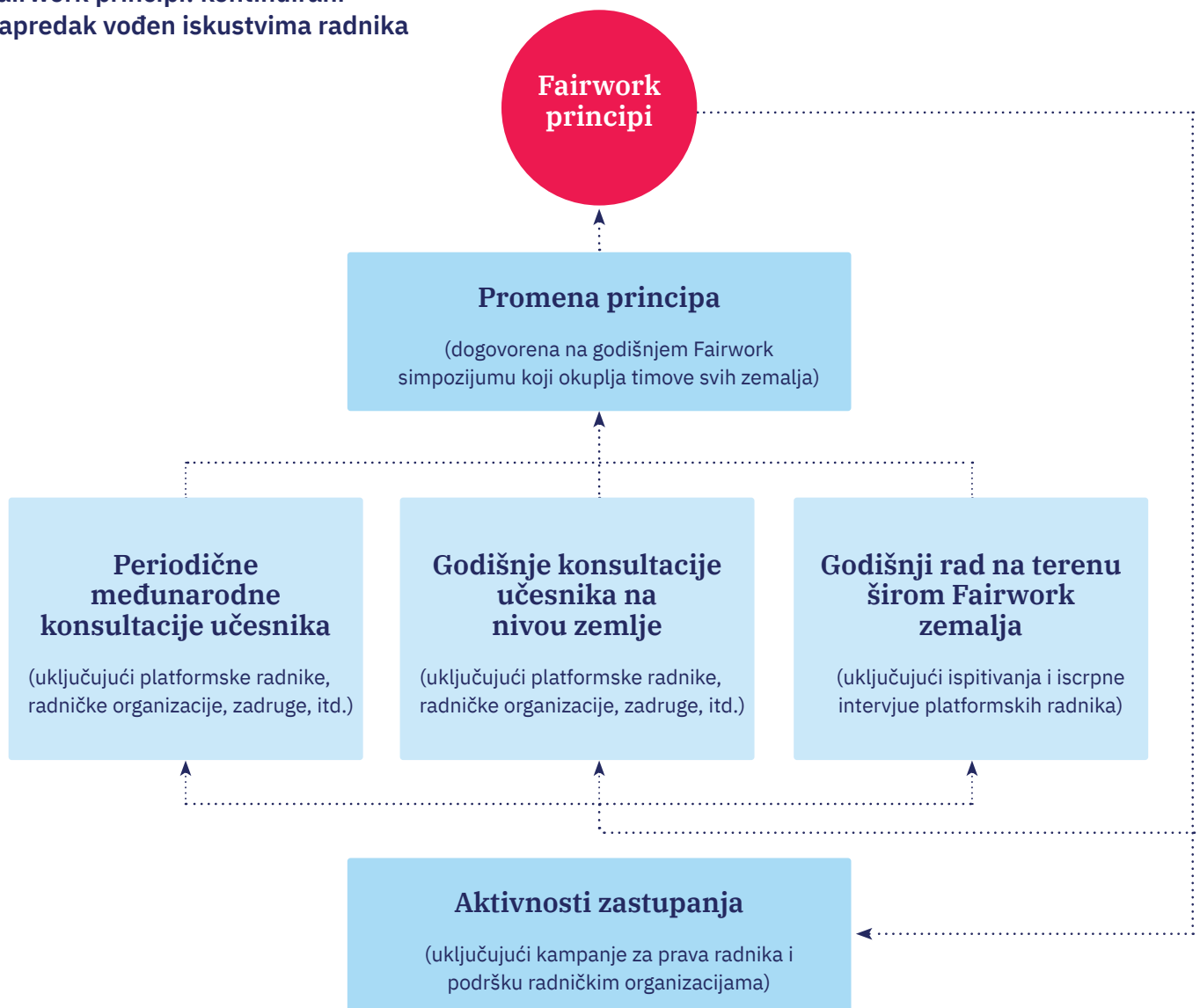
obavezao da se već stečena prava angažovanih lica daljim promenama ugovora neće menjati na njihovu štetu. U svoj budući rad su takođe uključili i analizu rizika na radu i sprovođenje politika protiv diskriminacije i nejednakosti na radnom mestu. Glovo je takođe pokazao spremnost da radi na uređenju i promociji transparentnijih i jasnijih uslova angažovanja radnika. Ipak, vremenski okvir za uvođenje predloženih promena u prakse platformi bio je veoma kratak, tako da se nadamo da će se one ostvariti do sledećeg Fairwork izveštaja.

Druga sfera budućeg delovanja tima Fairwork Srbija podrazumeva saradnju sa kreatorima politika kad su u pitanju primene standarda dostojanstvenog rada za sve radnike na platformama. Ovo uključuje reformu postojećih radno-pravnih politika na osnovu nalaza istraživačkog projekta Fairwork. Naše istraživanje je identifikovalo kritične tačke kao što su problematični radni odnosi i pravni status radnika, nedostatak zaštite radnika, kao i njihovo kolektivno zastupanje. Ovi nalazi će biti predstavljeni u debatama sa kreatorima politika kako bi se

pomoglo u daljoj regulaciji platformske ekonomije u zemlji. Naš tim je već uspostavio kontakte i ima iskustvo u radu sa relevantnim kreatorima politika u Srbiji.

Naš pristup u rešavanju pitanja statusa platformskih radnika i njihovih uslova rada podrazumeva direktnu saradnju sa njima. Fairwork teorija promene je fokusirana na bliske konsultacije i saradnju sa radnicima i njihovim predstavnicima. Međutim, platformskim radnicima u Srbiji nedostaje mogućnost formalnog

Fairwork principi: kontinuirani napredak vođen iskustvima radnika



zastupanja. Niti su povezani u procesu rada, niti se sa pravnog aspekta smatraju zaposlenima, što otežava izgleda za formalizaciju njihovih organizacija i adekvatno zastupanje. Razlog ovome je to što radnici mogu da se učlane u sindikat samo na osnovu svog statusa zaposlenog, a to zakonski nije moguće za samozaposlene preduzetnike koja se prema Zakonu o privrednim društvima Srbije tretiraju kao mikro-privredni subjekti. Slično, radnici nemaju direktne ugovorne veze sa platformama, već sa društvima sa ograničenom odgovornošću koja ugovaraju rad platformskih radnika. S tim u vezi, radnici se mogu učlaniti u sindikat samo po osnovu ugovora o radu kod društava sa ograničenom odgovornošću i tražiti sindikalnu zaštitu od njih, ali ne i od platformi. Shodno tome, platformski radnici se neformalno organizuju, ali im nedostaju formalna prava na pregovore sa platformama. U tom smislu, cilj nam je da dodatno podržimo i informišemo radnike o pravednijim radnim praksama u platformskoj ekonomiji, kao i o načinima na koje se njihova prava i kolektivno zastupanje mogu ostvariti u bliskoj budućnosti.

Na kraju, radićemo na jačanju medijskog prisustva Fairwork projekta u Srbiji. Naša strategija je da kroz lična iskustva radnika informišemo javnost o uslovima rada na različitim

platformama u Srbiji i značaju Fairworka, kao globalno angažovane istraživačke mreže, u zalaganju za njihovo poboljšanje. Ovo je od izuzetne važnosti jer verujemo da bi potrošači i kreatori javnih politika bili više angažovani ukoliko bi javnost bila svesna problema rada u platformskoj ekonomiji. Pored uspostavljene saradnje sa vodećim tradicionalnim medijima, u bliskom smo kontaktu sa nekoliko alternativnih medijskih izvora koji se mogu pohvaliti značajnim medijskim prisustvom i koji bi bili zainteresovani za pisanje o temama u vezi sa uslovima rada na platformama.

Loši uslovi rada nisu nešto što je neizbežno u platformskoj ekonomiji. Na posletku, platforme su ipak kompanije

koje imaju moć da postave fer radne prakse unutar lanaca vrednosti koje kontrolišu. Aktivna saradnja sa ovim kompanijama, koje podržava projekat Fairwork, je ključna za osiguravanje suštinskih radnih prava platformskih radnika. Pored toga, potrebna je i čvrsta saradnja sa kreatorima politika, radnicima i medijima da bi se postigao ovaj cilj. Tim Fairwork Srbija na taj način nastoji da kroz pristup sa više strana menja prakse u platformskom radu na bolje. Iako je pred nama dug put, ohrabreni smo pozitivnim uticajem koji je ostvaren u domenu radnih praksi platformi u Srbiji. Nadamo se da će naš rad doprineti uspostavljanju standarda dostojanstvenog rada u platformskoj ekonomiji sutrašnjice.



2021/2022

Dodatak:

Fairwork sistem ocenjivanja

Pet principa Fairwork-a je razvijeno kroz opsežan pregled objavljenih istraživanja o kvalitetu posla, debatama u okviru UNCTAD i ILO u Ženevi (uključujući rukovodstvo platformi, kreatora politika, sindikate i predstavnike akademske zajednice) i sastancima u zemlji sa lokalnim učesnicima.

Svaki Fairwork princip je podeljen na dva praga. U skladu s tim, za svaki

princip sistem ocenjivanja dozvoljava da se dodeli jedan 'osnovni poen' koji odgovara prvom nivou i da se dodeli dodatni 'napredni poen' koji odgovara drugom pragu (videti Tabelu 1). Napredni poen za svaki princip može se dodeliti samo ako je dodeljen osnovni poen za taj princip. Pragovi određuju skup potrebnih podataka i dokaza koji treba da se obezbede da bi za platforma dobila osnovni poen. Kada na raspolaganju nema proverljivog dokaza

koji ispunjava dati prag, platformi se ne dodeljuje taj poen.

Prema tome, platforma može da dobije maksimalnu Fairwork ocenu od deset poena. Fairwork ocene se ažuriraju na godišnjoj osnovi a ocene predstavljene u ovom izveštaju dobijene su iz podataka koji se odnose na period od 12 meseci između decembra 2020 i decembra 2021 i važeće su do novembra 2022.

Tabela 1: Fairwork sistem ocenjivanja

Princip	Osnovni poen		Dodatni poen		Ukupno
 Fer zarada	1	+	1	=	2
 Fer uslovi	1	+	1	=	2
 Fer ugovori	1	+	1	=	2
 Fer uprava	1	+	1	=	2
 Fer zastupanje	1	+	1	=	2

Maksimalan broj poena





Princip 1: Fer zarada

Prag 1.1 – Obezbeđuje da radnici zarađuju najmanje minimalno propisanu lokalnu zaradu nakon obračunatih troškova rada (jedan poen)

Platformski radnici često imaju značajne troškove vezane za rad, kao što su transport između poslova, hrana, održavanje vozila, gorivo, i internet i osiguranje vozila²¹. Troškovi vezani za rad nekad dovode do toga da njihove neto zarade mogu pasti ispod lokalne minimalne zarade. Radnici takođe imaju vremenske troškove, kada provode vreme čekajući ili putujući između poslova, ili druge neplaćene aktivnosti neophodne za njihov rad, a koje se takođe smatraju aktivnim satima²². Da bi postigla poen, platforma mora da obezbedi da troškovi vezani za rad ne utiču na to da radnici zarađuju manje od lokalne minimalne plate.

Platforma mora da zadovolji sledeće:

- Radnici zarađuju najmanje lokalnu minimalnu zaradu, ili platu uspostavljenu kolektivnim

sektorskim sporazumom (šta god je veće) u mestu gde rade, u njihovim aktivnim satima, nakon oduzimanja troškova vezanih za rad.

Da bi ovo dokazala, platforma mora ili: (a) da ima dokumentovanu politiku koja garantuje da radnici primaju najmanje lokalnu minimalnu platu nakon troškova u njihovim aktivnim satima; ili (b) da obezbedi zbirnu statistiku podataka o transakcijama i troškovima. U slučaju (b), platforma mora da podnese:

- Procenu troškova vezanih za rad, koji se onda proveravaju od strane Fairwork tima kroz intervju sa radnicima; i
- Nedeljna tabela zarada za bilo koje tromesečje u prethodnih dvanaest meseci, u formatu prikazanom ispod. Ovo je tabela dvosmerne relativne učestalosti, koja bi trebalo da sadrži informacije o procentima radnika čije prosečne nedeljne neto zarade i aktivni sati su raspoređeni kako sledi u Tabeli 2.

Prag 1.2 – Obezbeđuje da radnici zarađuju najmanje lokalni egzistencijalni minimum nakon obračunatih troškova rada (jedan dodatni poen)

Na nekim mestima, minimalna zarada nije dovoljna da omogućiti radnicima da priušte osnovni ali pristojan standard života. Da bi postigla ovaj poen, platforma mora da obezbedi da radnici zarađuju egzistencijalni minimum:

Platforma mora da zadovolji sledeće:

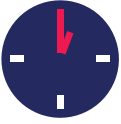
- Radnici zarađuju najmanje lokalni egzistencijalni minimum, ili zaradu određenu kolektivnim sektorskim ugovorom (šta god da je veće) u mestu gde rade, u svojim aktivnim satima, nakon troškova.^{23 24}

Ako je platforma popunila Tabelu 2, prosečna nedeljna zarada umanjena za procenjene troškove vezane za rad mora biti iznad lokalne minimalne zarade.

Tabela 2 Tabela nedeljnih zarada²⁶

		ZARADE RADNIKA NAKON TROŠKOVA (E)			
		$e < M$	$M \leq e < 1.5M$	$1.5M \leq e < 2M$	$2M \leq e$
AKTIVNI SATI (H)	$h < 0.9F$ (nepuno radno vreme)	%	%	%	%
	$0.9F \leq h < 1.2F$ (puno radno vreme)	%	%	%	%
	$1.2F \leq h$ (puno radno vreme plus prekovremeno)	%	%	%	%

Napomene vezane za tabelu: h = Prosek aktivnih sati po radniku nedeljno; e = Prosečna nedeljna zarada radnika; F = broj sati u lokalnoj standardnoj radnoj nedelji; M = lokalna nedeljna minimalna zarada, računato za F sati nedeljno. Red i kolonu u zaglavlju tabele popunjava Fairwork tim, pre nego što je preda platformi na popunjavanje. Redovi predstavljaju radnike koji rade nepuno radno vreme, puno radno vreme i više od punog radnog vremena. Procenti u svakom redu bi trebalo da se dopunjuju do 100%; Tabele popuniti sa četiri kolone podataka: Kolona [2] sa procentima nepunog radnog vremena, punog radnog vremena i punog radnog vremena sa prekovremenim za radnike koji zarađuju manje od minimalne nedeljne zarade (X), i tako dalje do Kolone [5].



Princip 2: Fer uslovi

Prag 2.1 – Štiti radnike od specifičnih rizika vezanih za rad (jedan poen)

Platformski radnici mogu da se suoče sa raznim rizicima u obavljanju svog posla, uključujući nesreće i povrede, izloženost opasnim materijalima, kriminal i nasilje. Da bi dobila ovaj poen, platforma mora da pokaže da je svesna ovih rizika i da preduzima korake kojim bi ih smanjila²⁵.

Platforma mora da zadovolji sledeće:

- Postoje politike i prakse zaštite rizika po zdravlje i bezbednost radnika.
- Platforme preduzimaju adekvatne, odgovorne i etičke mere za zaštitu podataka i mere rukovođenja podacima.



Princip 3: Fer ugovori

Prag 3.1 – Pruža jasne i transparentne uslove ugovora (jedan poen)

Uslovi ugovora koji definišu rad na platformi nisu uvek jasni i dostupni radnicima²⁶. Da bi postigla ovaj poen, platforma mora da pokaže da su radnici u stanju da razumeju, slože se i pristupe uslovima ugovora njihovog rada u svakom trenutku, i da imaju pravno rešenje ako platforma krši ove uslove.

Platforma mora da zadovolji SVE od sledećih uslova:

- Ugovorna strana koja sklapa ugovor sa radnikom mora biti identifikovana u ugovoru i predmet zakona u mestu gde radnik radi.
- Ugovor je saopšten u potpunosti, jasnim i razumljivim jezikom za koji se može očekivati da radnici razumeju.
- Ugovor je dostupan radnicima u svakom trenutku.
- Svaki radnik je obavešten o predloženim izmenama u razumnom vremenskom roku pre stupanja na snagu izmena; a izmene ne bi trebalo da pogoršaju ostvarene dobiti i očekivanja na koje su se radnici oslanjali.

Prag 2.2 – Obezbeđuje sigurnosnu mrežu za svoje radnike (jedan dodatni poen)

Platformski radnici su osetljivi na mogućnost iznenadnog gubitka svojih prihoda kao rezultat neočekivanih, spoljnih okolnosti, kao što su bolest ili povreda. Većina zemalja obezbeđuje zdravstvenu i socijalnu zaštitu kako bi sprečili iznenadno siromaštvo usled okolnosti van kontrole radnika. Međutim, platformski radnici se obično ne kvalifikuju za zaštitu kao što je bolovanje, zbog njihovog radno-pravnog statusa. Platforme mogu da dobiju ovaj poen tako što će obezbediti mehanizam nadoknade gubitaka prihoda usled nesposobnosti za rad.

Platforma mora da zadovolji OBA od sledeća dva uslova:

- Platforme preduzimaju korake kako bi nadoknadili radnicima gubitak prihoda usled nesposobnosti za rad srazmerno prosečnim prihodima radnika u poslednja tri meseca.
- U slučaju da radnici nisu u stanju da rade tokom dužeg vremenskog perioda usled neočekivanih okolnosti, njihov položaj na platformi ostaje nepromenjen.



Princip 4: Fer upravljanje

Prag 3.2 – Ne nameće nepravedne uslove ugovora (jedan dodatni poen)

U nekim slučajevima, posebno kada su klasifikovani kao „nezavisni izvođači“, radnici snose veći stepen rizika za angažovanje definisani ugovorom. Radnici, u tom slučaju, mogu biti odgovorni za bilo kakvu štetu nastalu tokom njihovog rada, i mogu biti sprečeni nepravednim klauzulama da traže pravno rešenje u formi žalbe. Da bi postigle ovaj poen, platforme moraju da pokažu da su rizici i odgovornosti usled angažovanja na radu jednako podeljeni između ugovornih strana.

Bez obzira na to kako platforma klasifikuje ugovorni status radnika, platforma mora da zadovolji OBA od sledeća dva uslova:

- Ugovor ne sadrži klauzule koje isključuju odgovornost za nemarni nerazumno izuzimanje platforme od odgovornosti za uslove rada.
- Ugovor ne sadrži klauzule koje sprečavaju radnike da efikasno traže pribežište za oštećenja proizišla iz radnog odnosa.

Prag 4.1 – Omogućava formalne žalbene procedure na odluke koje utiču na radnike (jedan poen)

Platformski radnici mogu da iskuse arbitrarnu deaktivaciju; da im bude zabranjen pristup platformi bez objašnjenja, i da izgube svoje prihode. Radnici mogu biti predmet drugih kazni ili disciplinarnih odluka bez mogućnosti da kontaktiraju platformu radi prigovora ili molbe ako veruju u nefer postupak. Da bi postigle ovaj poen, platforme moraju da demonstriraju postojanje mehanizama žalbi na na disciplinske odluke i postupke.

Platforma mora da zadovolji SVE od sledećih uslova:

- Postoji kanal komunikacije sa ljudskim predstavnikom platforme koji radnici mogu koristiti. Postojanje ovog mehanizma se dokumentuje u ugovoru i dostupan je na interfejsu platforme. Platforme bi trebalo da odgovore radnicima u okviru razumnog vremenskog perioda.
- Postoji postupak za radnike da se razumno žale na slabe rejtinge, neplaćanje, probleme u vezi sa plaćanjem, deaktiviranje, i druge kazne i disciplinske postupke. Ovaj postupak se dokumentuje u ugovoru i dostupan je na interfejsu platforme²⁷.
- U slučaju deaktiviranja, žalbeni postupak mora biti na raspolaganju radnicima koji više nemaju pristup platformi.
- Radnici nisu oštećeni zbog izražavanja zabrinutosti ili žalbi na disciplinske postupke.

Prag 4.2 – Osigurava jednakost u upravljačkom procesu (jedan dodatni poen)

Većina platformi ne diskriminiše aktivno određene grupe radnika. Međutim, mogu nenamerno pogoršati već postojeće nejednakosti u njihovom projektovanju i rukovođenju. Na primer, postoji dosta rodne segregacije među različitim vrstama platformskog rada. Da bi postigle ovaj poen, platforme moraju da pokažu da ne samo da imaju politike protiv diskriminacije, već takođe i da rade na uklanjanju barijera za nepriviligovane grupe, i da promovišu inkluziju.

Platforme moraju da zadovolji SVE od sledećih uslova:

- Postoji politika koja obezbeđuje da platforma ne diskriminiše po osnovu rase, kasta, etničkog porekla, nacionalnosti, roda, pola, rodnog identiteta i izjašnjavanje, seksualne orijentacije, invaliditeta, religije ili verovanja, starosti ili bilo kog drugog statusa.
- Ako su osobe iz nepriviligovnih grupa (kao što su žene) značajno manje prisutne među radnicima, to iziskuje identifikovanje i uklanjanje prepreka za pristup osobama iz te grupe.
- Potrebne su praktične mere za promovisanje jednakosti radnike iz nepriviligovanih grupa, uključujući razumno prilagođavanje na trudnoću, invaliditet, i religiju ili verovanje.
- Ako se koriste algoritmi za određivanje pristupa radu ili nadoknadi, oni su transparentni i ne rezultiraju različitim rezultatima za radnike iz istorijski ili trenutno nepriviligovanih grupa.
- Ima mehanizme smanjenja rizika od diskriminisanja radnika iz nepriviligovanih grupa u pristupu i obavljanju rada.



Princip 5: Fer zastupanje

Prag 5.1 – Obezbeđuje slobodu udruživanja i kolektivnog izražavanja volje radnika (jedan poen)

Sloboda udruživanja je osnovno pravo svih radnika sadržano u ključnim principima „Međunarodne organizacije rada“, i „Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima“. Pravo radnika na organizovanje, kolektivno izražavanje njihove volje i pravo da budu saslušani, važan je preduslov za fer radne uslove. Međutim, stepen organizovanja platfrmskih radnika ostaje nizak. Da bi postigle ovaj poen, platforme moraju da obezbede postojanje uslova koji bi podsticali izražavanje glasa radnika.

Platforme moraju da zadovolji SVE od sledećih uslova:

- Postoji dokumentovan mehanizam za izražavanje kolektivnog glasa radnika.
- Postoji formalna politika volje za prepoznavanjem, dogovaranjem sa kolektivnim telom radnika ili sindikatima, koja jasno komunicira sa svim radnicima²⁸.
- Sloboda udruživanja nije potisnuta, a radnici nisu kažnjeni za izražavanje zabrinutosti, želja i potreba u vezi sa radom na platformi²⁹.

Prag 5.2 – Podržava uspostavljanje kolektivnog radničkog tela (jedan dodatni poen)

Dok stepen organizovanja ostaje nizak, udruženja platformskih radnika se formiraju u mnogim sektorima i zemljama. Takođe vidimo rastući broj kooperativnih platformi u vlasništvu radnika. Da bi se realizovalo fer zastupanje, radnici moraju imati glas o uslovima rada. To bi moglo da se ostvari kroz kooperativni model sa demokratskim rukovođenjem, ili mogućnošću za preduzimanjen kolektivnog dogovaranja sa platformom.

Platforma mora da zadovolji bar JEDAN od sledećih uslova:

1. Radnici igraju zanačajnu ulogu u rukovođenju.
2. Javno i formalno priznaje nezavisno kolektivno telo radnika, izabrani savet rada, ili sindikat.
3. Pokušava da primeni značajne mehanizme za kolektivno predstavljanje ili dogovaranje.

Zahvalnice i finansiranje

Fairwork projekat je potekao sa Oxford Internet Institute, University of Oxford, i Berlin Social Science Centre, i bazira se na ekspertizi i iskustvu istraživačkih timova sledećih institucija: Centar za istraživanje javnih politika (CENTAR), , Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) at the American University in Cairo's School of Business, Audencia Business School, Centre for Labour Research, Chinese University of Hong Kong's Centre for Social Innovation Studies, CIPECC, De La Salle University, FLACSO-Ecuador, Humboldt University of Berlin, International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB), iSocial, KU Leuven, Qhala, REPOA, Sapienza University of Rome, Technical University of Berlin, TEDIC, TU Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Complutense de Madrid, Universidad del Rosario, Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), Universitas Gadjah Mada's Center for Digital Society, University of California's Hastings College of the Law, University of Cape Town, University of Ghana Business School, University of Manchester, University of the Western Cape, Weizenbaum Institut, XU Exponential University.

Autori:

Branka Andjelkovic, Tanja Jakobi, Maja Kovac, Slobodan Golusin, Funda Ustek-Spilda and Mark Graham

Fairwork tim:

Daniel Abs, Iftikhar Ahmad, Gina Alaschkar, María Belén Alborno, Moritz Altenried, Oğuz Alyanak, Branka Andjelkovic, Thomas Anning-Dorson, Marcos Aragão, Arturo Arriagada, Daniel Arubayi, Tat Chor Au-Yeung, Marina Benedine, Ariane Berthoin Antal, Alessio Bertolini, Louise Bezuidenhout, Gautam Bhatia, Richard Boateng, Manuela Bojadzije, Macarena Bonhomme, Ameline

Bordas, Maren Borkert, Joseph Budu, Callum Cant, Rodrigo Carelli, Eduardo Carrillo, NourJihan, Henry Chavez, Sonata Cepik, Aradhana Cherupara Vadekkethil, Chris King Chi Chan, Andrea Ciarini Matthew Cole, Antonio Corasaniti, Paska Darmawan, Luisa De Vita, Markieta Domecka, Marta D'Onofrio, Darcy du Toit, Veena Dubal, James Dunn-Willimason, Trevilliana Eka Putri, Haya Sayed El Zayat, Dana ElBashbisy, Fabian Ferrari, Patrick Feuerstein, Roseli Figaro, Milena Franke, Sandra Fredman, Jackeline Gameleira, Pia Garavaglia, Chana Garcia, Farah Ghazal, Anita Ghazi Rahman, Shikoh Gitau, Slobodan Golusin, Mark Graham, Markus Griesser, Rafael Grohman, Martin Gruber-Risak, Julieta Haidar, Sayema Haque Bidisha, Khadiga Hassan, Richard Heeks, Mabel Rocío Hernández Díaz, Luis Jorge Hernández Flores, Benjamin Herr, Salma Hindy, Kelle Howson, Francisco Ibáñez, Sehrish Irfan, Tanja Jakobi, Athar Jameel, Hannah Johnston, Lucas Katera, Srujana Katta, Maja Kovac, Martin Krzywdzinski, Amelinda Pandu Kusumaningtyas, Sebastian Lew, Jorge Leyton, Tatiana López Ayala, Amruta Mahuli, Melissa Malala, Oscar Javier Maldonado, Shabana Malik, Laura Clemencia Mantilla León, Claudia Marà, Ana Flavia Marques, Jamal Msami, Sabrina Mustabin Jaigirdar, Tasnim Mustaque, Baraka Mwaura, Mounika Neerukonda, Valentin Niebler, Sidra Nizamuddin, Thando Nkohla-Ramunenyiwa, Claudia Nociolini Rebechi, Caroline Omware, Adel Osama, Balaji Parthasarathy, Leonhard Plank, Valeria Pulignano, Jack Qui, Ananya Raihan, Pablo Aguera Reneses, Nabiyla Risfa Izzati, Nagla Rizk, Cheryll Ruth Soriano, Nancy Salem, Julice Salvagni, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Maricarmen Sequera, Kanikka Sersia, Murali Shanmugavelan, Ruth

Tarullyna Simanjuntak, André Sobczak, Shanza Sohail, Janaki Srinivasan, Shelly Steward, Zuly Bibiana Suárez Morales, Sophie Sun, David Sutcliffe, Pradyumna Taduri, Kristin Thompson, Pitso Tsibolane, Anna Tsui, Funda Ustek-Spilda, Jean-Paul Van Belle, Giulia Varaschin, Laura Vogel, Zoya Waheed, Mira Wallis, Jing Wang, Robbie Warin, Nadine Weheba.

Eksterni ocenjivači:

Mark Graham and Leonhard Plank

Urednik:

Srujana Katta

Molimo citirajte na sledeći način:

Fairwork (2021) Fairwork Srbija rangiranje 2021: Standardi rada u gig ekonomiji. Beograd, Srbija; Oksford, Velika Britanija

Molimo da uzmete u obzir da ovaj izveštaj sadrži delove koji su zajednički za ostale Fairwork izveštaje, prvenstveno poglavlje "Fairwork okvir", delove poglavlja "Uticaj i naredni koraci", kao i poglavlje "Dodatak".

Dizajneri:

One Ltd. and
ããã — Arwin Qaderi

Finansiranje:

Ovaj izveštaj su finansirali Savezno ministarstvo za saradnju i razvoj (BMZ), a naručila ga je Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Nemačka organizacija za međunarodnu saradnju, GIZ).

Specijalne zahvalnice za:

Katia Padvalkava, Duncan Passey, Maisy Gills, Sara Spinks, Lucy Hennings, Isabelle Malcolm, John Gilbert Ornella Sciuto, i David Sutcliffe sa University of Oxford na njihovoj izuzetnoj administrativnoj podršci na projektu od samog početka. Tim je veoma zahvalan: Lukas Sonnenberg,

Kirsten Schuettler, Shakhlo Kakharova, Sarah Fischer i Pooja Gianchandani iz GIZ-a za njihovu kontinuiranu podršku i pomoć u pomeranju granica kvaliteta ovog projekta. Na kraju, želeli bismo da se zahvalimo svim onim radnicima i menadžerima platformi u Srbiji jer su odvojili vreme za intervju sa nama i tako nam pomogli da što objektivnije ocenimo i rangiramo platforme u zemlji. Njihov doprinos ne može se dovoljno naglasiti. Ovaj izveštaj nije samo rezultat rada članova našeg istraživačkog tima, već je podjednako i rezultat angažovanja gore navedenih zainteresovanih strana na koje naše rangiranje na kraju utiču.

Deklaracija o sukobu interesa:

Niko od istraživača nije povezan sa nekom od platformi i istraživanje nije dobilo nikakvo finansiranje ili podršku u bilo kojoj formi od platforme ili neke druge kompanije. Uzevši to u obzir, saopštavamo da nismo u sukobu interesa.

Saradnja ostvarena izmedju:



WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Finansirano od strane:



Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development

Završne napomene

1 Svetska banka (2021). Pregled za Srbiju. Preuzeto u februaru 2022. godine sa <https://www.worldbank.org/en/country/serbia/overview#1>

2 Svetska banka (2022). BDP po glavi stanovnika (valuta US\$) - Bugarska, Srbija. Preuzeto u februaru 2022. godine sa <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=BG-RS>

3 Republički zavod za statistiku Srbije (2021). Učešće, zaposlenost i stopa nezaposlenosti za stanovništvo starosti 15+ godina [Saopštenje br. 329]. Preuzeto sa <https://publikacije.stat.gov.rs/G2021/Pdf/G20211329.pdf>

4 Evropska fondacija za obuku (ETF). (2021). Kako migracija, ljudski kapital i tržište rada međusobno deluju u Srbiji. Torino: Evropska fondacija za obuku. Preuzeto sa https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-04/migration_serbia.pdf

5 Republički zavod za statistiku Srbije (2021). Učešće, zaposlenost i stopa nezaposlenosti stanovništva starosti 15+ godina [Saopštenje br. 329]. Preuzeto sa <https://publikacije.stat.gov.rs/G2021/Pdf/G20211329.pdf>

6 Republički zavod za statistiku Srbije (2021). Stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti mladih 15 – 24, Q3 2015 – Q3 2021. Preuzeto u februaru 2022. godine sa <https://data.stat.gov.rs/Home/Result/240003010102?languageCode=en-US&displayMode=table&guid=87bb51b8-dffc-4b6c-916c-c10145747971>

7 Republički zavod za statistiku Srbije (2021). Anketa o radnoj snazi, nova metodologija. Beograd: Republički zavod za statistiku Srbije. Preuzeto sa <https://publikacije.stat.gov.rs/G2021/Pdf/G202122002.pdf>

8 Svetska banka (2021). Samozaposleni, ukupno (% ukupne zaposlenosti) (Modelirana procena ILO). Preuzeto u februaru 2022. godine sa: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS>

9 Pejcin Stokic Lj. i Bajec J. (2019). Tematski izveštaj ESPN-a o siromaštvu zaposlenih – Srbija. Brisel: Evropska komisija. Preuzeto sa <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21094&langId=en>

10 Svetska banka (2021). Pregled za Srbiju. Preuzeto u februaru 2022. godine sa <https://www.worldbank.org/en/country/serbia/overview#1>

11 Svetska banka (2021). Pregled za Srbiju. Preuzeto u februaru 2022. godine sa <https://www.worldbank.org/en/country/serbia/overview#3>

12 Republički zavod za statistiku Srbije (2020). Upotreba IKT tehnologija u Republici Srbiji. Beograd: Republički zavod za statistiku Srbije. Preuzeto sa <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/oblasti/upotreba-ikt/upotreba-ikt-domacinstva/>

13 Centar za istraživanje javnih politika (2020).

Uspon mobilnih aplikacija za dostavu hrane i prevoz putnika: Slučaj Srbije. Preuzeto sa: <https://publicpolicy.rs/publikacije/155048b-3b69aba23a99d05100b5990b864ac346a.pdf>

14 Oto Kesi, Vili Ledonvirta, Indeks onlajn rada: Ocenjivanje online gig ekonomije za politiku i istraživanje, tehnološko predviđanje i društvena promena, izdanje 137, 2018, Stranice 241-248

15 Colovic, P., Andjelkovic, B., i Jakobi, T. (2021). Koliko ima onlajn radnika u Srbiji? Prva nacionalna procena broja onlajn radnika na globalnim digitalnim platformama. Beograd: Centar za istraživanje javnih politika. Preuzeto sa <https://publicpolicy.rs/publikacije/bac4e207bba2e8a9fa84e063c954710e-02b375ce.pdf>

16 Evropska fondacija za obuku (ETF). (2021). Kako migracija, ljudski kapital i tržište rada međusobno deluju u Srbiji. Torino: Evropska fondacija za obuku. Preuzeto sa https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-04/migration_serbia.pdf

17 Dubajić Zakon (2019). Ugovor o radu i drugi oblici angažovanja zaposlenih u Srbiji. Preuzeto u februaru 2022. godine sa: <https://dubajiclaw.rs/en/employment-contract-and-other-forms-of-engaging-employees-in-serbia/#:~:text=Namely%2C%20the%20Employment%20Act%20stipulates,of%20full%2Dtime%20working%20hours>

18 Ova klasa uključuje kurirske aktivnosti koje ne funkcionišu u okviru obaveze univerzalne usluge i odnose se na distribuciju i dostavu pošte i paketa ili na usluge kućne dostave <https://siccode.com/isic-code/5320/courier-activities>

19 Anđelković, B., Jakobi, T., Kovač, M. i Golusin, S. (2020). Paklena vožnja: Izgledi pristojnog rada na platformama za digitalnu dostavu i vožnju u Srbiji. Beograd: Centar za istraživanje javnih politika. Preuzeto sa <https://publicpolicy.rs/publikacije/d438466224abe8359006dae5dfec80fe10a71269.pdf>

20 Kalkulator egzistencijalnog minimuma [living wage] po Anker metodologiji još uvek nije uveden u Srbiju. Stoga je naš tim istraživača napravio proračune na osnovu principa Anker metodologije i dostupnih statističkih podataka uključujući prosečnu potrošačku korpu (ekvivalentnu ceni osnovnog, ali pristojnog života po članu domaćinstva. Broj radnika u domaćinstvu (po ugledu na Ankerovu metodologiju) je nepoznat pokazatelj u nacionalnoj statističkoj bazi podataka zbog čega je ovaj parametar zarade baziran na troškovima potrošačke korpe domaćinstva kao i pojedinačnog člana domaćinstva.

21 Troškovi vezani za posao uključuju direktne troškove koje radnik može da ostvari u obavljanju posla. To može da uključuje, na primer, transport između poslova, zalihe, popravku vozila i održavanje, gorivo, putarine i osiguranje vozila. Međutim, to ne uključuje transport do i sa posla (osim zadataka između poslova) niti takse, doprinose za socijalno osiguranje ili zdravstveno osiguranje.

22 Osim direktnih radnih sati gde radnici obavljaju zadatke, radnici troše vreme takođe u

obavljanju neplaćenih aktivnosti neophodnih za njihov rad, kao što su čekanje za porudžbinu u restoranima i putovanja između poslova. Ovi indirektni radni sati se takođe smatraju delom aktivnih sati jer radnici troše vreme za platformu. Stoga, 'aktivni sati' se definišu kao uključivanje kako direktnih, tako i indirektnih sati.

23 Gde egzistencijalni minimum ne postoji, Fairwork će upotrebiti Anker metodologiju inicijative Global Living Wage za procenu.

24 Da bi to dokazala, platforma mora da: (a) ima dokumentovanu politiku koja garantuje da radnici primaju bar lokalni egzistencijalni minimum nakon troškova u njihovim aktivnim satima; ili (b) da obezbedi statistiku o podacima za transakcije i troškove. U slučaju (b), platforma mora da podnese: (1) Procenu troškova vezanih za rad, koje zatim proverava Fairwork tim kroz intervjue sa radnicima; i, (2) tabelu nedeljnih zarada za bilo koje tromesečje u prethodnih dvanaest meseci, u formatu prikazanom u Tabeli 2.

25 Početna tačka je ILO's Occupational Safety and Health Convention, 1981 (C155). Ova konvencija predviđa da će od zaposlenih biti zahtevano "sve dok je razumno primenljivo, radna mesta, mašine, oprema i postupci pod njihovom kontrolom su sigurni i bezbedni za zdravlje", i da "gde je potrebno, odgovarajuća zaštitna odeća i zaštitna oprema [bi trebalo da bude obezbeđena] za sprečavanje, sve dok je razumno primenljivo, rizika od nesrećnih slučajeva ili od nepovoljnog uticaja na zdravlje".

26 ILO's Maritime Labour Convention, 2006 (MLC 2006), Reg. 2.1, i Domestic Workers Convention, 2011 (C189), Članovi 7 i 15, služe kao korisni primeri odgovarajućih odredbi u uslovima za radnike, kao i pristup radnika ovim uslovima.

27 Radnici bi trebalo da imaju opciju eskaliranja žalbi koje nisu zadovoljavajuće adresirane i, u slučaju automatskih odluka, trebalo bi da imaju opciju ljudske medijacije.

28 Na primer, "[platforma] će podržati svaki pokušaj svojih radnika da se kolektivno organizuju ili formiraju sindikat. Kolektivno dogovaranje preko sindikata često može dovesti do povoljnijih radnih uslova."

29 Videti ILO's Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (C087), koja predviđa da "radnici i poslodavci, bez razlike, će imati pravo da osnivaju i pridružuju se organizacijama po sopstvenom izboru bez prethodne dozvole" (Član 2); "vlasti će se uzdržati od bilo kakvog mešanja koje bi moglo da ograniči pravo ili spreči zakon-sku primenu istog" (Član 3) i da "organizacije radnika i poslodavaca neće biti odgovorne za raspuštanje ili poništavanje od strane vlasti" (Član 4). Slično ILO's Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (C098) štiti radnike od postupaka diskriminacije protiv sindikata u odnosu na njihovo zaposlenje, objašnjavajući da nepripadanje sindikatu ili napuštanje članstva u strukovnom sindikatu ne može biti uslov za zapošljavanje ili uzrok otkaza. Od 185 ILO članica, trenutno je 155 ratifikovalo C087 a 167 ratifikovalo C098.



Fairwork

 fair.work

 info@fair.work

 [@TowardsFairWork](https://www.facebook.com/TowardsFairWork)

 [@TowardsFairWork](https://twitter.com/TowardsFairWork)