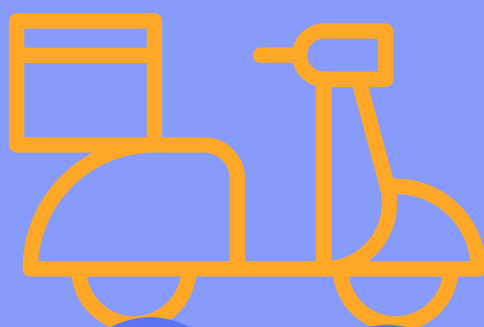


PAKLENI VOZAČI

Ima li dostojanstvenog rada na digitalnim platformama za dostavu i prevoz putnika u Srbiji



Branka Anđelković / Tanja Jakobi / Maja Kovač / Slobodan Golušin

PAKLENI VOZAČI

Ima li dostojanstvenog rada na digitalnim platformama za dostavu i prevoz putnika u Srbiji

Autori

Branka Anđelković

Tanja Jakobi

Maja Kovač

Slobodan Golušin

Izdavač

Udruženje CENTAR. Centar za istraživanje javnih politika

www.publicpolicy.rs

Prevod

Uroš Vasiljević

Dizajn i Prelom

Sonja Lundin

Copyright

Udruženje CENTAR. Centar za istraživanje javnih politika

Decembar 2020.

Izradu i objavljivanje ove studije omogućio je UNDP Srbija u sklopu šireg istraživačkog projekta pod nazivom „Bele kragne, plave kragne u Srbiji - merenje broja, obima rada i profesionalnog razvoja“ koji podržava Međunarodni centar „Olof Palme“ u Srbiji.

Mišljenja izneta u ovoj studiji pripadaju isključivo autorima i ne predstavljaju nužno zvaničan stav UNDP i Međunarodnog centra „Olof Palme“ u Srbiji.

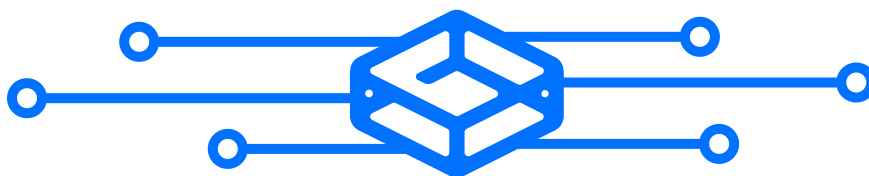


PRVI DEO – KONCEPT I KONTEKST

1. Uvod

Tokom protekle decenije, širom sveta je došlo do eksplozije rada u platformskoj ekonomiji. Rad uz posredovanje platformi prodro je u sve oblasti ekonomske aktivnosti i iz korena izmenio razumevanje rada i zaposlenosti. Poput mnogih drugih zemalja, ni Srbija nije ostala imuna na ovaj rast angažovanja na platformama. Kao prvo, Srbija ima jedan od najvećih „rezervoara“ potencijalnih radnika na globalnim digitalnim platformama per capita (Andjelkovic, Sapic, & Skocajic, 2019): desetine hiljada „frilensera“ iz ove zemlje radi preko interneta (Upwork, 2020). Međutim, primetna je i značajna ekspanzija drugih vidova platformskog rada, poput rada po pozivu u sektorima dostave hrane i prevoza putnika putem mobilnih aplikacija. Kao što pokazuju nalazi najnovije studije CENTRA (CENTAR, 2020), ove mobilne aplikacije već imaju oko 360.000 korisnika u gradovima Srbije u kojima posluju (aplikacije za dostavu hrane prisutne su u Nišu, Novom Sadu, Kragujevcu, Beogradu, Pančevu i Subotici, a za prevoz putnika samo u Beogradu). Pandemija kovida-19 i mere izolacije povećali su upotrebu aplikacija za dostavu hrane, uz rast broja novih korisnika i veću tražnju kod postojećih, što je dovelo do stvaranja novih radnih mesta.

Platforme se obično opisuju kao „dvostrana“ i/ili „višestrana“ tržišta na internetu koja omogućavaju transakcije ili, u najmanju ruku, interakcije između nezavisnih grupa u kojima barem jedan ali najčešće svi učesnici ostvaruju korist od povećanja broja korisnika na drugoj strani, odnosno drugim stranama (Hagiu & Wright, 2015; Martens, 2016). Platformske kompanije primenjuju tzv. lean („minimalistički“) model poslovanja, koji podrazumeva izuzetno veliki stepen outsorsinga poslovnih funkcija kao što su fiksni kapital, radnici, troškovi održavanja i obuka. One se prvenstveno usredsređuju na kontrolisanje platforme koja omogućava naplatu „digitalne rente“ (Srnicsek, 2016).



U ovom inovativnom modelu poslovanja radnici se tretiraju kao nezavisni pružaoci usluga a ne zaposleni, čime se zaobilaze prava na socijalnu zaštitu koja su najčešće zagarantovana onima koji imaju uobičajene ugovore o radu (Aloisi, 2016; De Stefano 2016; Scholz, 2016; Vallas & Schor, 2020). Pored toga, rad na ovim platformama podrazumeva eksternalizaciju fiksnog kapitala radnicima. Njihovo radno vreme je najčešće neredovno, u zavisnosti od tražnje na strani korisnika usluga, a cena njihovog rada se određuje prema količini posla (Stewart & Stanford, 2017). Radni zadaci kreiraju se uz pomoć algoritma (Aloisi, 2016), i posredstvom mobilne aplikacije (Goods, Veen & Barratt, 2019). Ovu vrstu rada karakterišu nizak nivo potrebnih veština i obavljanje automatizovanih poslova na terenu, i ona se često naziva „rad po pozivu preko aplikacije“ (De Stefano, 2016) ili „rutinski rad na terenu kojim upravlja platforma“ (De Groen, Kilhoffer, Lenaerts & Mandl, 2018). U ovoj studiji će se ovaj rad nazivati i „radom plavih kragni“ (*blue-collar platform work*) čime se referiše na nisku složenost ovih poslova.

Široko je rasprostranjeno mišljenje da poslovni model digitalnih platformskih kompanija stavlja radnike u osetljiv socioekonomski položaj i udaljava ih od međunarodno priznatih standarda rada garantovanih Programom dostojanstvenog rada (PDR) (ILO, 2020), što je naročito karakteristično za usluge dostave hrane i prevoza putnika koje se organizuju putem platformi (De Groen et al., 2018). Samim tim, rad po pozivu preko aplikacija najčešće ne podrazumeva aspekte dostojanstvenog rada, za razliku od složenog platformskog rada, koji obavljaju tzv. „bele kragne“ (*white-collar platform work*). Taj rad se naziva „masovni rad“ ili digitalni rad, koji pruža nešto bolje prilike za dostojanstven rad poput natprosečne zarade, veće ravnoteže između posla i privatnog života i mogućnosti za razvoj veština i učenje (Andjelkovic et al., 2019).

Debata o platformskom radu po pozivu preko aplikacija trenutno se prvenstveno vodi u kontekstu razvijenih zemalja (Drahokoupil & Piasna, 2019; Goods et al., 2019; Huws, Spencer & Joyce, 2016). Nasuprot tome, i dalje nema mnogo studija o položaju radnika po pozivu u zemljama u razvoju. Takvo stanje stvari zahteva prikupljanje dodatnih informacija iz ove oblasti u različitim nacionalnim kontekstima država srednjeg nivoa dohotka.

Svrha ove studije je prevazilaženje tog jaza i podsticanje diskusije o položaju platformskih radnika po pozivu u Srbiji, kroz prizmu Programa dostojanstvenog rada (PDR) Međunarodne organizacije rada (ILO, 2020). Ova studija je prva svoje vrste i predstavlja dopunu ranijim istraživanjima CENTRA o masovnom radu odnosno radu na daljinu putem digitalnih platformi (Andjelkovic et al., 2019; Kovač, Anđelković & Jakobi, 2020).

2. Istraživački pristup

Koncept dostojanstvenog rada podrazumeva pružanje prilika za produktivan rad i dostojanstvenu zaradu, sigurnost radnog mesta i bezbednost na njemu, socijalnu zaštitu radnika i njihovih porodica, prilike za lični razvoj, slobodu radnika da učestvuju u socijalnom dijalogu i samoorganizuju se i jednakost pristupa prilikama (ILO, 2020). Dostojanstven rad je priznat kao opšti cilj i međunarodni standard pravičnog rada i obuhvaćen je brojnim ključnim instrumentima Ujedinjenih nacija (UN) o ljudskim pravima i održivom razvoju (ILO, 2007).

U ovoj studiji, ovakva vrsta platformskog rada analizira se kroz prizmu sledećih šest dimenzija dostojanstvenog rada: dostojanstveno radno vreme, dostojanstvena zarada, bezbednost, socijalna zaštita, socijalni dijalog i karijerni razvoj (ILO, 2007). Te dimenzije su prilagođene prirodi platformskog rada u celini, utvrđenoj između ostalog i kroz empirijsko istraživanje. **Dostojanstveno radno vreme** odnosi se na organizaciju rada koja omogućava uspostavljanje ravnoteže između posla i privatnog života. To podrazumeva uređeno radno vreme i dnevni, nedeljni i godišnji odmor organizovane u celini tako da ne utiču negativno na fizičko i mentalno zdravlje radnika. Prema PDR-u, **dostojanstvena zarada** se definiše kao pravična naknada za rad koja omogućava suštinsko blagostanje radnika i njihovih porodica.

Osim toga, dostojanstvena zarada se ne odnosi samo na osnovne prihode, već se tim načelom zahteva i raspodela dobiti kojom se ne pogoršava nejednakost prihoda između

radnika i vlasnika kapitala. **Bezbednost** se u ovoj studiji definiše kao bezbednost i zdravlje na radu, što podrazumeva sprečavanje povreda na radu i profesionalnih bolesti, ali i stresa i nasilja koji ugrožavaju zdravlje radnika i njihovu sposobnost za rad. **Socijalna zaštita** se sastoji od svih mera kojima se obezbeđuje sigurnost prihoda licima suočenim sa nezaposlenošću, bolešću, invaliditetom i starošću, a pored toga i pristup osnovnim socijalnim uslugama. Ova studija se usredsređuje na socijalna i zdravstvena prava (kao što su zdravstvena zaštita, naknada za telesno oštećenje, penzija, plaćeni godišnji odmor, porodiljsko odsustvo/odsustvo oca za slučaj nege deteta i naknada za slučaj nezaposlenosti) koja proističu iz uobičajenih ugovora o radu. U PDR-u se **socijalni dijalog** definiše kao proces pregovora, konsultacija i razmene informacija između predstavnika države, poslodavaca i radnika. Zbog prirode ovog istraživanja i strukturno nepovoljnog položaja radnika u platformskoj ekonomiji, ova studija se usredsređuje na sposobnost radnika da pregovaraju o svojim uslovima rada u okviru ovog trostranog odnosa. Aspekti dostojanstvenog rada koji se tiču **razvoja veština i karijere** definisani su u ovom istraživanju kao mera u kojoj poslodavci omogućavaju radnicima da razvijaju svoje veštine i dozvoljavaju im da imaju karijere koje ih ispunjavaju. To je bitno kako za konkurentnost ovih radnika na tržištu rada i njihovu produktivnost u celini, tako i za njihovo blagostanje i ostvarenost.



U metodološkom smislu, u ovom istraživanju primenjen je kvalitativni pristup na osnovu polustrukturisanih intervjua i fokus-grupa. Intervjui su organizovani sa radnicima iz Beograda koji rade za tri platforme za dostavu, „Glovo“, „Donesi“ i „Wolt“, kao i jednu platformu za prevoz putnika, „CarGo“. Iako je u Srbiji aktivno i nekoliko drugih platformi, ove četiri su odabrane zbog svog vodećeg položaja na domaćem tržištu. Intervjuisano je 13 dostavljača na platformama za dostavu i devet vozača za „CarGo“, ukupno 20 muškaraca i dve žene. Kriterijumi za odabir ispitanika odražavali su razlike u populaciji platformskih radnika u pogledu poslodavca, vrste radnog odnosa, punog ili nepunog radnog vremena, vrste vozila i demografskih karakteristika. Uzorak ispitanika konstruisan je primenom tehnike uzorkovanja po principu „grudve snega“ (tzv. snowball sampling). Svaki intervju trajao je u proseku između 45 i 60 minuta.

Pored toga, održane su i dve fokus-grupe sa dostavljačima u Novom Sadu i Nišu, jer su ta dva grada, zajedno sa Beogradom, glavna tržišta za dostavu putem mobilne aplikacije (kao i prevoz putnika). Ovde je cilj bio da se utvrde regionalne razlike i sličnosti i omogući dublje ispitivanje pitanja prepoznatih tokom intervjua. Pored toga, diskusije u fokus-grupama omogućile su i uporednu analizu nalaza o elementima PDR-a u različitim lokalnim sredinama. U fokus-grupama u odabranim gradovima učestvovalo je ukupno devet platformskih radnika, i to osam muškaraca i jedna žena. Učesnici u fokus-grupama u oba ova grada radili

su za „Glovo“, „Donesi“ i „Wolt“ (samo u Novom Sadu).

Za potrebe analize, intervjui i fokus-grupe su kodirani na osnovu okvira dostojanstvenog rada, a za analizu je korišćen softver „Atlas.ti“.

U narednim delovima ove studije razmatraju se nalazi kvalitativnog dela istraživanja o mogućnostima za dostojanstven rad po pozivu u Srbiji. Prvo je dat pregled odabranih platformi i usluga koje one pružaju i odnosa između platformi, poslodavaca-posrednika¹ i radnika. U narednom delu razmatraju se struktura platformske radne snage i vrste ugovora o radnom angažovanju, zajedno sa analizom aspekata dostojanstvenog rada u pogledu rada po pozivu: radnog vremena, dostojanstvene zarade, sigurnosti radnog mesta i bezbednosti na njemu, socijalne zaštite, mogućnosti za socijalni dijalog i razvoja veština i karijere. Na kraju, studija se u zaključcima osvrće na položaj „plavih kragni“ u kontekstu Srbije.

Ograničenja

Tokom ovog istraživanja susreli smo se sa tri ograničenja. Kao prvo, pored Beograda i Novog Sada, kao reprezentativni grad za istraživanje bio je odabran i Kragujevac. Međutim, tamošnji radnici koji isključivo rade za „Donesi“ nisu mogli da učestvuju u radu fokus-grupe, jer im rukovodioci to nisu dozvolili. Međutim, geografska reprezentativnost ipak je ostvarena učešćem platformskih radnika iz Niša. Kao drugo, odziv ispitanika pozvanih da učestvuju u fokus-grupama u Nišu bio je relativno nizak, pa je fokus-grupa brojala samo tri učesnika (od ukupno 60 dostavljača u ovom gradu). Na kraju, na dinamiku intervju i fokus-grupa uticala je i trenutna pandemija kovida-19. Mada su pojedini ispitanici intervjuisani lično, većina razgovora obavljena je putem aplikacije za video-konferencije. Ovaj činilac jeste donekle uticao na intervju i fokus-grupe ali je zato omogućio bezbedno okruženje za sprovođenje istraživanja.

3. Kratak pregled odabranih platformskih kompanija

Ovo istraživanje bilo je usredsređeno na radnike angažovane na trima platformama za dostavu i jednoj platformi za prevoz putnika koje su odabrane zbog svog vodećeg položaja na domaćem tržištu.

„Glovo“ je španska startup kompanija osnovana 2015. godine. Ona omogućava prodavnicama i restoranima da prodaju svoje proizvode putem aplikacije „Glovo“. Za ovu firmu radi preko 51.000 dostavljača u 22 zemlje. „Glovo“ je ušao na srpsko tržište 2019. i od tada nudi usluge dostave hrane i proizvoda iz samoposluga i apoteke. Dostavljači za „Glovo“ koriste automobile, motocikle i bicikle, a posao obavljaju i pešice. „Glovo“ je u Srbiji registrovan kao preduzeće za konsultantske delatnosti u oblasti informacione tehnologije (Agencija za privredne registre, 2020).

„Wolt“ je finska kompanija za dostavu hrane osnovana 2015. i aktivna u 15 zemalja širom Evrope. Reč je o jednoj od aplikacija za dostavu hrane sa najbržim rastom i najboljim oce-

¹ Poslodavci-posrednici su definisani na strani 8 u daljem tekstu.

nama. Ova firma je u Srbiji aktivna od 2018., a na domaćem tržištu je prisutna u Beogradu i Novom Sadu. „Wolt“ je u registar Agencije za privredne registre upisan kao preduzeće za obavljanje delatnosti reklamnih agencija (Agencija za privredne registre, 2020).

„**Donesi**“ je osnovan u Srbiji 2006. kao internet stranica za naručivanje i dostavu hrane, a od 2014. posluje kao aplikacija za dostavu. „Donesi“ je sada u vlasništvu firme „Delivery Hero“, jedne od najvećih svetskih platformi za dostavu hrane. Ova kompanija je prisutna u 20 gradova Srbije, Bosne i Hercegovine i Crne Gore, a registrovana je za delatnost reklamnih agencija (Agencija za privredne registre, 2020).

„**CarGo Technologies**“ je platformska kompanija osnovana 2015. godine u Srbiji. „CarGo“ prvenstveno posluje kao pružalac usluga prevoza putnika, ali od oktobra 2020. nudi i dostavu hrane kroz svoju uslugu pod nazivom „Butler“. Pored Beograda, na internet stranici ove kompanije navodi se da je prisutna i u Parizu, Beču i Cirihi. Ova studija bila je usmerena samo na njene radnike koji se bave prevozom putnika, budući da je „Butler“ postao dostupan tek nakon što je istraživanje CENTRA završeno. „CarGo Technologies“ je u Srbiji registrovan kao udruženje (Agencija za privredne registre, 2020).

Druge slične kompanije za prevoz putnika (npr. „Bolt“) nisu aktivne iako su u Srbiji registrovane već više godina. Druge firme (kao što je „Alideda“) pružaju samo usluge dostave narudžbi putem telefona.



DRUGI DEO – NALAZI ISTRAŽIVANJA I NJIHOVA ANALIZA

1. Ko su radnici po pozivu preko mobilnih aplikacija?

U ovom delu su opisane demografske karakteristike radnika iz uzorka. Takođe su predstavljene različite vrste radnog angažovanja na platformama i opšti trendovi u pogledu fluktuacije ovih radnika.

Radnici na analiziranim platformama veoma su raznoliki u smislu starosti, obrazovanja, prethodnog radnog iskustva i sadašnjeg iskustva na platformama. Kako kažu sami ispitanici, „ovde rade ljudi svih profila, nema pravila“.

Intervjuisani radnici su imali između 21 do 63 godine, pri čemu **većina ima između trideset i četrdeset godina**. Mlađi radnici, u dvadesetim godinama, češće rade nepuno radno vreme i obično vrše dostavu biciklom ili pešice. Sredovečni muškarci uglavnom su vlasnici sopstvenih automobila, a rad na platformi im je osnovni posao sa punim radnim vremenom. Iako na platformama nema starosne granice, „CarGo“, na primer, ne zapošljava mlađe od 25 godina.

Pored toga, rezultati pokazuju da su radnici po pozivu većinom **muškarci**. U istraživačkom uzorku zastupljene su samo dve žene. Opšte uzev, ispitanici su mogli da navedu samo mali broj žena koje se bave dostavom, a još i manji kada je reč o prevozu putnika. Usled nedostatka podataka, nije jasno u kojoj meri rod utiče na iskustvo rada na ovim platformama.

Većina ispitanika ima srednju stručnu spremu, iako neki imaju i visoku spremu ili su studenti. Ispitanici navode da su na platformama zastupljeni radnici sa **najrazličitijim obrazovnim kvalifikacijama**, iako nije lako utvrditi tačan obrazac. Međutim, kako je naveo jedan od ispitanika (pravnik), „ja sam ovde jedan od retkih sa fakultetskom diplomom. Većina ljudi ovde je završila samo srednju školu“. Jedan ispitanik objasnio je svoj pogled na odnos između obrazovanja i svog rada: „Ovo treba da bude posao za srednjoškolce, ali pošto je zarada sjajna za naše prilike, ovde dolaze da rade i ljudi sa fakultetskim diplomama“. Većina intervjuisanih radnika govori engleski, a neki i druge jezike. Ispitanici su naveli da su završili i različite neformalne programe edukacije i obuke, od zanatstva i vožnje do maloprodaje, turizma i menadžmenta, uključujući i kurseve računarstva.



Ova radna snaga ima raznovrsna **radna iskustva**. Većina dostavljača navodi da imaju prethodno iskustvo na kurirskim poslovima, ali pominju i rad u maloprodaji, uslugama, policiji, javnoj upravi, menadžmentu i građevinarstvu, na fizičkim poslovima, u marketingu, nastavi, razvoju softvera i slično, a pojedini su bili i preduzetnici. Sa druge strane, mnogi

radnici za „CarGo“ su bivši profesionalni vozači, što ih je prvenstveno i opredelilo za ovaj posao. Ukupno pojedinačno radno iskustvo kreće se od nekoliko meseci do 20 godina. Treba napomenuti da nijedan od intervjuisanih radnika nije naveo duži period nezaposlenosti, što znači da je ovde reč o prilično radno aktivnoj populaciji.



Pojedini dostavljači navode da trenutno rade **na više poslova** istovremeno, mada je većini jedini izvor prihoda platformski rad. Radnici koji obavljaju više poslova pominju da rade, na primer, u obrazovanju, kao frilenseri na internetu i privatno nude usluge prevoza i dostave. Neki navode da rade na više platformi istovremeno kako bi imali dovoljno posla i zadržali mogućnost da rade. Kako je objasnio jedan dostavljač, „Nisam hteo da sebi zatvaram vrata, pa zato vozim za sve tri platforme, jer ako si neaktivan neko vreme skinu te, a posle toga je teško da se vratiš“. Vozači, sa druge strane, rade samo preko jedne platforme jer je CarGo nedavno usvojenim pravilima prvo aktivno sputavao rad sa nepunim radnim vremenom, a na kraju ga i zabranio.

Većina ispitanika navela je da radi ili da je radila za ove kompanije veoma **kratko**. Najveći broj vozača (intervjuisanih u avgustu 2020) prestao je da radi za „CarGo“ tokom prethodnih meseci zbog njegove politike smanjenja radne snage. Oni su u proseku navodili da su za „CarGo“ radili šest meseci, a mali broj njih radio je za ovu platformu duže od godinu dana. S druge strane, dostavljači su naveli da u proseku na platformama rade šest meseci. Ti nalazi nisu iznenađenje, jer su i same platforme novi učesnici na tržištima usluga dostave i prevoza putnika, što je neposredno uticalo na dužinu rada za njih. Međutim, rezultati istraživanja ukazuju na to da pojedini dostavljači rade i duže, ali na različitim platformama. Uopšteno uzevši, ispitanici navode da se radnici retko zadržavaju duže na ovom poslu i da postoji „stalna fluktuacija radnika“.



6/12

Primeru radi, jedan od razloga za fluktuaciju radnika u uslugama prevoza putnika su i neprekidne promene tehničkih kriterijuma i zahteva vezanih za starost vozila. Ti uslovi su menjani više puta, a prema najnovijim odredbama platforme „CarGo“ za prevoz putnika se mogu koristiti samo automobili proizvedeni 2019. godine ili noviji. Sve te odluke donete su naprečac i bez pravovremenog obaveštavanja radnika, zbog čega mnogi vozači nisu mogli da nastave rad. Neki od njih su se i zadužili da bi kupili automobil koji je potom postao beskoristan za posao zbog neprekidnih promena pravila. Zato se čini da je nedostatak stabilnosti jedan od glavnih problema za vozače koji rade za „CarGo“. Prema rečima jednog

radnika:

„Zbog te nestabilnosti razmišljam da prestanem da radim. Promene su neprekidne, na svaka dva meseca. Nema kontinuiteta na koji čovek može da se osloni, ne znam da li će ovaj sistem nagrada i plate postojati iduće godine. Uopšte ne mogu da napravim biznis plan.“

I dostavljači donekle strepe od promena. Kako navodi jedan ispitanik, „ne očekujem da će nam plata i uslovi rada ostati ovakvi u narednim mesecima“.

Ispitanicima uglavnom nije poznato **koliko je radnika** na ovim platformama. Radnici za „Donesi“ i „Wolt“ pretpostavljaju da ih ima više stotina. Dva dostavljača za „Glovo“ naveli su da su nedavno saznali da „Glovo“ zapošljava oko 900 radnika, od kojih je oko trećina aktivna, pri čemu je aktivno u proseku 50 radnika na sat. Brojke za „CarGo“ su se kretale od nekoliko desetina do nekoliko stotina u različitim periodima.



Sa druge strane, prema dobro informisanim izvorima, na tri vodeće platforme ima oko 3.000 radnika. Beograd je glavno tržište za dostavu putem mobilnih aplikacija i većina radnika radi upravo u prestonici. Novi Sad je drugi po redu, sa procenjenih 100 aktivnih radnika dnevno, dok sve platforme prisutne u Nišu zajedno broje oko 60 radnika. Kada se ovom broju dodaju i radnici za prevoz putnika, procena je da je u periodu ankete na ovim aplikacijama radilo oko 3.500 ljudi.

Zaključak je da je profil radnika po pozivu krajnje raznolik. Za platforme koje se bave dostavom i prevozom putnika rade ljudi različitih godišta i obrazovnih i profesionalnih kvalifikacija. Među njima je veoma mali broj žena. Tipičan radnik na platformi je muškarac srednjih godina koji uglavnom radi puno radno vreme. Sa druge strane, na platformama sa nepunim radnim vremenom rade i studenti, penzioneri i oni kojim je to dopunski posao. Uopšteno govoreći, ovi radnici se ne zadržavaju dugo na platformama što je jedan od razloga za značajan stepen fluktuacije radne snage.

2. Ko su poslodavci?

Jedno od ključnih pitanja platformске ekonomije na koje tek treba odgovoriti tiče se identiteta krajnjeg poslodavca. Njega nije lako utvrditi, jer platformске kompanije najčešće primenjuju izrazito autorsovan model poslovanja koji podrazumeva zapošljavanje samo najuže grupe radnika, dok su vozači odnosno dostavljači angažovani putem posredničkih kompanija ili su samozaposleni. Samim tim, platformске kompanije ne zapošljavaju ove pojedince, a pitanje njihovog radnog statusa je veoma složeno (npr. Aloisi, 2016). U ovom istraživanju opažen je isti obrazac, što je ujedno i jedan od najznačajnijih nalaza ove studije i o njemu će više reči biti u narednim poglavljima.

Sve platformske kompanije obuhvaćene istraživanjem usredsređuju se na upravljanje radom svojih aplikacija i pružanje brendirane opreme svojim radnicima. Platforme određuju pravila na radnom mestu, što uključuje i određivanje cene rada i rešavanje pritužbi putem aplikacija. Radnici nemaju skoro nikakvu interakciju sa platformama, osim retkih kontakata sa rukovodstvom u slučaju promene pravila i propisa. Platforme pružaju podršku za rešavanje operativnih pitanja sa kojima se radnici suočavaju na terenu. Radnici mogu da stupe u kontakt sa službama podrške platformi putem elektronske pošte ili telefonom.

Pored toga, kompanije za dostavu upravljaju procesom selekcije i organizuju uvodnu obuku za nove radnike, dok jedino „CarGo“ ovaj posao prepušta posredničkoj agenciji. Konačno, ono što je najbitnije je da platformske kompanije ostvaruju dobit od rada vozača i dostavljača i vode evidenciju o obavljenom poslu, ali ne potpisuju ugovore neposredno sa radnicima, već to čine putem trećih lica koja isplaćuju zarade.

Ta treća lica mogu biti **posredničke agencije ili preduzetnici (samozaposlena fizička lica)** koji potpisuju ugovore sa radnicima, stupaju u interakciju sa njima i posreduju u procesu isplate. Ova organizaciona struktura opisana je na sledeći način:

„Ne komuniciraš sa ‘Glovom’, imaš sve na platformi. To je fenomenalan sistem, oni nisu krivi ni za šta, radiš za drugu firmu koja isto nije svesna nikakvih nepravilnosti. Oni samo dobiju novac od ‘Glova’, uzmu svoj procenat i daju ti ostalo. Tako da, čak i ako hoćeš da se žališ, ne znaš kome.“

Čini se da „CarGo“ još više zadataka prebacuje na posrednike:

„‘CarGo’ nema ništa sa nama. Mi dobijemo ugovor od preduzetnika koji ima firmu. Oni nas uopšte ne kontaktiraju. Preduzetnik nas proverava, imamo sastanke sa njim, on kontroliše vozila i sve ostalo. Naravno, u skladu sa uputstvima ‘CarGo’-a. Oni imaju sastanke sa njim, a onda on ima sastanke sa nama.“



Samim tim, iako su posrednici zvanično poslodavci, čini se da u ogromnoj većini slučajeva uslove rada određuju platformske kompanije.

Posrednici mogu da budu registrovani ili kao agencije za posredovanje u zapošljavanju, sa stotinama zaposlenih, ili kao preduzetnici sa tek nekoliko radnika. Pored toga, svako fizičko lice može da se registruje za rad na platformi kao preduzetnik (samozaposleni), što, prema nalazima, neki i čine. Radnici primaju zaradu preko posrednika, a za tu uslugu plaćaju naknadu u fiksnom iznosu. Platformske kompanije svim radnicima zaposlenim preko svakog posrednika plaćaju bruto zaradu i dostavljaju spiskove pojedinačnih zarada koje se obračunavaju preko mobilne aplikacije. Posrednici, zatim, prosleđuju te zarade pojedinačnim radnicima. „Glovo“ od posrednika zahteva da budu registrovani za pružanje usluga dostave. Druge platforme, međutim, imaju potpisane ugovore sa posredničkim preduzećima iz različitih sektora, uglavnom registrovanim kao pravna lica za obavljanje delatnosti sa nižom poreskom stopom, kao što su štamparije. Velike agencije zapošljavaju stotine dostavljača i vozača aktivnih na različitim platformama. Ispitanici takođe navode da su im zarade isplaćivale i kolege registrovane kao preduzetnici, koje su često i sami vozači.

Jedan dostavljač objasnio je razloge za postojanje takvog sistema:

„Da otvorim svoju kurirsku firmu, to bi me koštalo 33.000 dinara. To je mnogo više nego što jedan čovek može da zaradi od ovog posla. Jedan čovek otvori firmu i zaposli još pet ljudi i uzima procenat od njihove zarade. Tako se svima isplati.“

Ovakav sistem znači da posrednici u krajnjoj instanci snose zakonske obaveze vezane za ugovore, uključujući plaćanje poreza, dok platformske kompanije nemaju nikakvu odgovornost. Kao što je naveo jedan vozač za „CarGo“:

„Preduzetnici su ispostave ‘CarGo’-a. Oni štite ‘CarGo’ kad dođe poreska inspekcija, jer je onda ‘CarGo’ čist. Preduzetnik je odgovoran za sve. Poreska inspekcija juri njega kao vlasnika firme.“

U nekim slučajevima kurirske firme angažuju radnike samostalno i iznajmljuju ih platformskim kompanijama. U takvim slučajevima te kurirske firme obezbeđuju vozila i gorivo i plaćaju fiksnu zaradu radnicima, bez obzira na cenu rada koju obračunavaju platforme. Učesnici u fokus-grupama u Novom Sadu i Nišu potvrdili su ove nalaze i ulogu posrednika.

Pored toga, **angažovanje** radnika u platformskim kompanijama odlikuje se niskim pragom za ulazak u profesiju. Radnici ne moraju da poseduju nikakve posebne kvalifikacije da bi se registrovali na platformi, osim da umeju da voze i imaju vozačku dozvolu. Ispitanik koji je radio za dve kompanije objasnio je ovaj pristup rečima:

„Otišao sam na prvi razgovor i rekli su mi koji su uslovi rada. ‘Glovo’ je samo tražio vozačku dozvolu, da imam svoja kola i da donesem uverenje da nisam osuđivan. ‘Donesi’ je imao isti pristup.“



Ovaj nalaz je potvrdio još jedan dostavljač: „Ovo je posao za manje kvalifikovane radnike, jer treba samo da imaš telefon i umeš da voziš“. Radnici se obično prijavljuju za posao elektronskom poštom ili telefonom, a ogromna većina ulazi u posao oslanjajući se na mreže prijatelja koji su prethodno radili ili rade preko platforme. Radnici se obično angažuju u grupama, pri čemu im se pruža kratka obuka o korišćenju aplikacije i kontaktiranju podrške.

Iako su prepreke za pristup ovoj profesiji niske u svim ispitanim kompanijama, razlikuje se stepen njihove **tražnje za radnicima**. Pojedine firme primenjuju otvoren pristup angažovanju radnika i imaju neprekidno raspisane oglase, dok su druge zatvorene za nove kandidate. Ispitanici navode da „Wolt“ i „Donesi“ retko angažuju nove radnike putem oglasa. Istovremeno, te platforme se smatraju prestižnijima, jer nude bolje uslove rada. Nasuprot tome, navodi se da „Glovo“ ima značajnu fluktuaciju radnika. Ta firma neprekidno angažuje nove dostavljače, dok je velike grupe radnika redovno napuštaju usled nezadovoljstva lošim uslovima rada.

„CarGo“ beleži najvišu stopu fluktuacije radne snage. Prema rečima jednog ispitanika:

„Kada je ‘CarGo’ 2018. proširio obim poslovanja, angažovali su 500 radnika za tri nedelje i uništili nam posao... Struktura tih radnika je užasna, uglavnom su to oni koji ne mogu da nađu nikakav drugi posao, sa očajnim kolima. Na primer, iskoriste „Golf šesticu“ da prođu tehnički pregled, a onda redovno voze „Golf četvorku“. Ogroman broj njih su izbacili sa aplikacije jer su prekršili silna pravila, pa su onda stalno primali nove vozače. Bukvalno su napravili studentsku zadrugu.²“

Drugi vozač osvrnuo se na smanjenje radne snage zbog pandemije. „U aprilu [2020.] samo su počeli da smanjuju broj vozača zbog viška radnika“.

Stoga, iako platformske kompanije zadržavaju višak vrednosti, isplaćuju zarade i vrše kontrolu kako nad radnicima tako i nad posrednicima i zahtevaju od njih da u radu koriste brendove platformi, one formalno nisu poslodavci. Radnike zapošljavaju ili velike agencije za posredovanje u zapošljavanju ili preduzetnici koji su bivši ili sadašnji radnici na platformama. To je osnovni trougao koji diktira prirodu radnog angažovanja i položaj radnika u platformskoj ekonomiji i služi kao osnova za razumevanje aspekata dostojanstvenog rada predstavljenih u narednim poglavljima.

3. Ugovori i radni status radnika

Kao što je opisano u prethodnom poglavlju, dostavljači i vozači koji rade za platforme nisu u radnom odnosu sa platformskim kompanijama. Umesto toga, angažovani su ili kao preduzetnici (samozaposleni) ili preko posredničkih agencija odnosno drugih preduzetnika. Ugovorni odnos zavisi od sporazuma između radnika i posrednika. Najčešće, oni koji imaju ugovore sa posrednicima moraju da plate naknadu za uslugu (za posredovanje u plaćanju) koja se kreće od 3 odsto ukupne zarade kod „CarGo“-a do između 5 i 15 odsto na platformama za dostavu. Budući da se pravni okvir u Srbiji ne bavi ozbiljnije radom na platformama (Jašarević & Božićić, 2020; Anđelković & Šapić, 2020; Kovač et al., 2020), zbog ovakvih razlika između vrsta radnog angažovanja, rad na platformama uređen je brojnim **različitim vrstama ugovora**.

Kao prvo, pojedini radnici su **samozaposleni** preduzetnici. Preduzetnici porez i doprinose plaćaju u paušalnom iznosu i imaju pravo na sigurnu socijalnu i zdravstvenu zaštitu na osnovu plaćenih doprinosa. Ovi pojedinci imaju pravo da zapošljavaju druge radnike. Međutim, kao što se može zaključiti iz nalaza, jedan broj radnika plaćen je posredstvom drugih preduzetnika, ali nema ugovore o radnom angažovanju. U tim slučajevima oni moraju da plate naknadu posredniku, kao što je već opisano ranije.

Pored toga, većina radnika koja ima neku vrstu ugovora angažovana je posredstvom **agencija za posredovanje u zapošljavanju**. Vozači za „CarGo“ uglavnom imaju potpisane ugovore o radu na određeno vreme sa posredničkim agencijama, prema sledećem sistemu: „ugovor o radu na određeno na tri meseca na minimalac. Sve preko toga se plaća u gotovini“. Ti tromesečni ugovori se uglavnom redovno produžavaju.

Nalazi takođe ukazuju na to da su mnogi ugovori radnika sa agencijama za posredovanje

² Studentska zadruga omogućava da se za potrebe poslodavca obavljaju povremeni i privremeni poslovi.

zapravo ugovori o obavljanju privremenih i povremenih poslova, na osnovu kojih je dozvoljen samo ograničen broj radnih sati nedeljno. Međutim, to ograničenje se retko poštuje, jer većina ovih pojedinaca ima veoma veliki broj radnih sati koji zvanično ne ulaze u obračun zarade, što ukazuje na to da su im prava narušena usled neregulisanih uslova rada. Pa ipak, bitno je navesti da većina onih koji rade (i legalno su angažovani) ne razume niti koju su vrstu ugovora potpisali niti koja prava i obaveze proističu iz njih, što su potvrdili i intervjuisani ispitanici i učesnici u fokus-grupama. Takva situacija stvara mnoštvo prilika za zloupotrebe.

Navodi ispitanika potvrđuju da većina dostavljača u sva tri grada uopšte nisu prijavljeni (bilo putem posrednika bilo kao preduzetnici), te samim tim nemaju nikakve ugovore. Zarade primaju od posredničkih agencija kojima plaćaju samo naknadu za posredovanje. Međutim, nalazi dobijeni istraživanjem na terenu navode na zaključak da većina radnika nije ni naročito zainteresovana da formalizuje svoj radnopravni status, jer bi to dovelo do dodatnih troškova u vidu poreza i doprinosa koje iz različitih razloga nisu spremni da plate. „Niko od nas nije zaposlen, samo dobijamo novac preko nekih preduzetnika. Ništa nisam potpisao i dajem osam posto samo da dobijem novac od njih, to je sve na crno.“ Drugi razlog za „letenje ispod radara“ i izbegavanje formalnog radnog odnosa je, između ostalog, to što radnici već imaju posao na kome su prijavljeni ili su u penziji. Ovi nalazi tako ukazuju da većina platformskih radnika i dalje pretpostavlja kratkoročnu finansijsku dobit socijalnim zaštitnim mehanizmima i drugim pravima koja garantuju ugovori o radu. Ta saznanja je potvrdio i veliki broj učesnika fokus-grupa u Novom Sadu i Nišu.

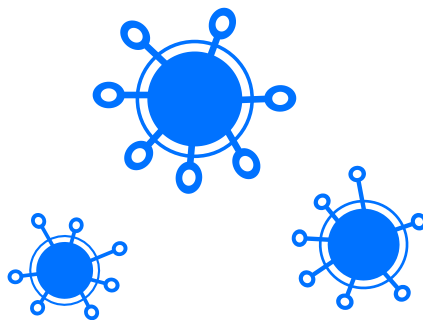


Međutim, primetan je i novi trend **prijavljivanja** platformskih radnika. „CarGo“ i „Glovo“ su tokom vanrednog stanja uveli obavezu prijavljivanja. Jedan vozač za „CarGo“ je ponudio sledeće objašnjenje: „‘CarGo’ radi preko posrednika i uslov im je da oni prijave svakog radnika.“ Slično tome, „‘Glovo’ je sam počeo da prijavljuje sve, ne možeš da aktiviraš aplikaciju bez toga“.

Ispitanici navode da su tokom **policijskog časa** uvedenog za vreme vanrednog stanja zbog pandemije samo oni platformski radnici koji su bili u radnom odnosu uživali slobodu kretanja. Radnici bez ugovora o radu su morali da budu prijavljeni pre nego što su mogli da pružaju usluge dostave hrane i prevoza putnika. Međutim, radnici za platformske kompanije koje nisu zahtevale potpisivanje ugovora o radu opet su dobili mogućnost da se izjasne da li žele takve ugovore, što je značilo da moraju da plate naknadu posrednicima da bi ih prijavili. Prema rečima jednog ispitanika:

„Ponudili su da nas prijave tokom vanrednog stanja. Oni koji su hteli da budu prijavljeni potpisali su ugovore i dobili dozvole na osnovu kojih su mogli da budu napolju za vreme policijskog časa. Agencije su

naplaćivale osam odsto plus porez. Agencije nisu htele da snose nikakve troškove pa su zato radnici sve morali da plate sami.“



Nakon što je policijski čas ukinut, ovaj trend je nestao, pa su radnici uglavnom nastavili da rade kako sa ugovorima tako i bez njih. Pa ipak, bitno je primetiti da je manji broj platformskih radnika, tokom ovog perioda, ipak potpisao ugovore sa posrednicima i tako legalizovao svoj status. Fokus-grupe u Novom Sadu i Nišu potvrdile su ove nalaze. Pored toga, samo trećina platformskih radnika registrovala se kao preduzetnici. Za to je kao glavna motivacija navedeno sledeće: „Hoću da otvorim svoju firmu jer tako znam šta plaćam i kome plaćam poreze i doprinose“.

Ovi nalazi ukazuju na to da su platformski radnici u neizvesnom pravnom položaju jer nisu zaposleni u platformskim kompanijama već ih angažuju posrednici, koji ih ili ne prijavljuju ili sa njima potpisuju ugovore o radu koji sadrže elemente prekarnosti.

4. Socijalna zaštita radnika

Socijalna zaštita je kamen temeljac Programa **dostojanstvenog rada**, budući da je njena svrha da omogući zdravstveno, penziono, osiguranje za slučaj invaliditeta i gubitka posla itd. Neprekidna fleksibilizacija i prekarizacija rada, kojoj značajno doprinosi platformska ekonomija, ugrožava ove sigurnosne mreže (npr. Vallas & Schor, 2020). Zato je bitno uspostaviti neposredne veze između vrsta ugovora po kojima su radnici po pozivu angažovani u platformskoj ekonomiji i socijalnih prava koja iz njih proizilaze.

Kao što je prikazano u gornjem tekstu, platformski radnici u Srbiji su ili samozaposleni (preduzetnici) ili angažovani preko posrednika (agencija za posredovanje u zapošljavanju), a često nisu uopšte ni prijavljeni. U svim tim slučajevima, bez razlike je odgovornost za socijalnu zaštitu prebačena na radnike i posrednike. Socijalna zaštita platformskih radnika tako zavisi od vrste radnog angažovanja i ugovora, uključujući i od vrste posrednika preko koga su angažovani.

Radnici koji nemaju ugovore najčešće nemaju ni **zdravstveno osiguranje**. Mnogi od njih nisu uopšte ni zainteresovani za ovu temu. Jedan ispitanik je primetio: „To mi ne treba, nisam bolestan“, dok je drugi naveo: „Mislio sam da nađem osiguranje koje bih sam plaćao, ali nisam mnogo razmišljao o tome, nije mi bilo toliko bitno“. Više drugih ispitanika nije ni znalo da li imaju zdravstveno osiguranje. Iz ovoga se vidi koliko mali značaj platformski

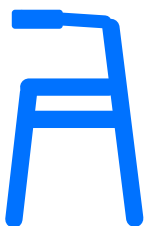
radnici pridaju ovom aspektu dostojanstvenog rada. „Rečeno mi je da to ‘Glovo’ obezbeđuje i da to nije vezano za agenciju, ali možda su me lagali, ne znam, nisam se bavio time“. Većina ispitanika je ipak ostvarila pravo na zdravstveno osiguranje na druge načine. Oni koji rade sa nepunim radnim vremenom osigurani su po osnovu svog primarnog (drugog) posla, a ostali ostvaruju pravo na osiguranje preko članova porodice ili supružnika.



U slučaju bolesti, radnici mogu da uzmu koliko god dana bolovanja im je potrebno, ali većinom nemaju pravo na **plaćeno bolovanje**. To je jedan od glavnih razloga zašto ti radnici nastavljaju da rade čak i kada imaju zdravstvene probleme, pošto ne mogu da priušte gubitak prihoda. Pored toga, pravilima pojedinih platformskih kompanija radnici se aktivno odvrćaju od korišćenja bolovanja čak i kada im je ono potrebno. Na primer, „CarGo“ zahteva od radnika koji iznajmljuju firmin automobil da nastave da plaćaju zakupninu čak i ako nisu u stanju da rade zbog bolesti, što značajno demotiviše zaposlene da odu čak i na neplaćeno bolovanje. Jedan izuzetak od takve prakse je „Glovo“, koji navodi da plaća radnicima 15 evra dnevno dok su na bolovanju ako dostave dokaz da su primljeni u bolnicu. Međutim, nalazi ukazuju na to da se ova procedura ne poštuje. Jedan ispitanik je naveo da je očekivao da ostvari to pravo kada je bio u bolnici, ali da nije dobio novac:

„Jednom sam pao sa motora i slomio ključnu kost pa sam im javio da neću raditi dok se ne oporavim... Nisam radio 35 dana. Osoba iz agencije sa kojom sam bio u kontaktu ponudila mi je 15 evra dnevno dok sam na ‘bolovanju’, ali nisam dobio ništa, tako ‘Glovo’ radi. Srećom, imam drugi posao, inače bi bilo strašno.“

Pored toga, **doprinosi za penziono osiguranje** uplaćuju se samo radnicima u radnom odnosu i onima koji su radno angažovani po ugovoru. To, međutim, zavisi od vrste ugovora i od toga da li je poslodavac ispunio svoje zakonske obaveze. Doprinosi za penziono osiguranje značajno se razlikuju u zavisnosti od broja radnih sati predviđenih ugovorom. Budući da je u svim tim ugovorima, a naročito ugovorima o obavljanju privremenih i povremenih poslova, stvarni broj radnih sati drastično potcenjen, iznos doprinosa za penziono osiguranje je pri dnu moguće skale. Primera radi, jedan ispitanik koji je radio oko 12 sati dnevno, ali je bio prijavljen na samo četiri sata mesečno, našalio se da bi mu penzija iznosila oko 2.000 dinara svakog meseca, „sasvim dovoljno za jednu pristojnu nabavku u samoposluzi“. Konačno, treba napomenuti i da veoma mali broj ispitanika smatra da su penzije bitne. Jedan od njih je to osećanje izrazio rečima: „Penzije verovatno neće ni da postoje kad ja budem ostario“.



Iako radnici za dostavljačke kompanije mogu da dobiju odmor kada god to žele, prema pravilima platformi takav odmor predstavlja neplaćeno odsustvo. Mnogi zato izbegavaju odlazak na odmor iz finansijskih razloga. Kao što je naveo jedan ispitanik: „Niko mi ne plaća odmor osim mene, ni država ni kompanija. Sam sebe potkradam ako moram da uzmem odmor“.

Drugi aspekti socijalne zaštite, kao što su porodijsko i odsustvo oca u slučaju nege deteta, slede isti obrazac kao bolovanja i godišnji odmori, budući da sami radnici u krajnjoj liniji donose odluku o tome da li će ili neće raditi, a za takvo odsustvo nije predviđena naknada zarade.

Socijalna zaštita, ključni aspekt koncepta dostojanstvenog rada, skoro je u potpunosti odsutna iz rada po pozivu pošto je određena radnim statusom. Iako prijavljeni radnici ostvaruju pravo na zdravstveno osiguranje i socijalnu zaštitu po više osnova, mnogi od njih koji rade bez ugovora nemaju pristup ovim osnovnim zaštitnim mehanizmima. To znači da su plaćeni odmor, bolovanje, porodijsko odsustvo/odsustvo oca radi nege deteta, penziono osiguranje i slično retki među platformskim radnicima u Srbiji. Radnicima je učinjena medveđa usluga time što im je data sloboda da biraju da li da u ovim situacijama odsustvuju sa posla o sopstvenom trošku. Pa ipak, jedan od ključnih nalaza ovog istraživanja jeste da većina radnika ne smatra socijalnu zaštitu bitnom. Njihov ključni cilj je kratkoročna finansijska dobit, koja se čini kao jedina stvar za koju čvrsto mogu da se uhvate u svom ekstremno prekomernom i neizvesnom okruženju. Samim tim, standardi dostojanstvenog rada u platformskoj ekonomiji ostaće nedostižni sve dok se ne otklone nedoumice oko radnog angažovanja i dok radnici ne budu pokriveni zadovoljavajućim sistemom socijalnog osiguranja.

5. Radno vreme

I standardna radna nedelja od 40 radnih sati smatra se temeljnim načelom Programa **dostojanstvenog rada**, jer predstavlja napredak u odnosu na izuzetno dugo radno vreme koje se smatra štetnom praksom iskorišćavanja radnika. Fiksna satnica od osam sati rada dnevno, pet dana u nedelji, trebalo bi da radnicima omogući dovoljno vremena za odmor i druge aktivnosti (ILO, 2007).

Među značajnim promenama koje donosi platformski rad su fleksibilno radno vreme i mogućnost rada na platformama sa nepunim radnim vremenom. Prethodna istraživanja sprovedena među radnicima po pozivu ukazuju na to da je fleksibilnost rada ključni motiv za rad na platformama i značajna karakteristika ove vrste rada (Huws et al., 2016; Goods et al., 2019). Nedavne studije, uključujući i ovaj izveštaj za Srbiju, potvrđuju takve nalaze.

Međutim, rezultati ovog istraživanja pokazali su da rad sa nepunim radnim vremenom nije realna mogućnost za platformske radnike, pošto mehanizmi plaćanja na platformama primoravaju radnike da rade dugo radno vreme ili značajno podstiču takav rad. Nalazi ukazuju da je većina vozača za „CarGo“ ranije mogla da koristi ovu opciju: „Tada je to bilo mnogo dobra stvar, većina nas je imala nepuno radno vreme, radili smo vikendom i

kombinovali to sa drugim poslovima“. Platforme za dostavu su isprva nudile radnicima da izaberu puno ili nepuno radno vreme. Primera radi, dostavljači sa nepunim radnim vremenom su uglavnom nastojali da uklope radno vreme na platformi u svoje druge obaveze, radeći u proseku od 4 do 6 sati dnevno do nekoliko dana nedeljno.

Pa ipak, istraživanjem je utvrđeno da je puno radno vreme najčešći oblik rada (koji platforme u velikoj meri podstiču). Većina dostavljača sa **punim radnim vremenom** radi između 10 i 12 sati dnevno, uz tek jedan ili dva dana odmora mesečno. To znači da je njihovo radno vreme značajno duže od onoga koje se očekuje u uobičajenom radnom odnosu. Broj mesečnih radnih sati ispitanika kreće se od 150 do 330, a iako većina radi od 200 do 300 sati mesečno, i taj broj je značajno veći od 170 sati mesečno koje podrazumeva standardna 40-satna radna nedelja. Vozači za „CarGo“ rade daleko više od drugih platformskih radnika i njihovo radno vreme dostiže čak 15 sati dnevno, što je posledica prekomernih dnevnih i nedeljnih ciljeva koje postavlja platforma. Međutim, nalazi fokus-grupa u Novom Sadu i Nišu ukazuju na to da platformski radnici izvan Beograda rade između šest i osam sati dnevno.

Mada platforme za dostavu i prevoz putnika ne obavezuju radnike na ovakvo izuzetno **dugo radno vreme**, one ga ipak **značajno podstiču**. Primera radi, da bi ostvarili pravo na nedeljni bonus, radnici za „CarGo“ moraju da rade najmanje 60 sati nedeljno, a u suprotnom se suočavaju sa kaznama. U suštini, ako bi se opredelili za kraće radno vreme, zarada bi im bila minimalna. Jedan od vozača to je ilustrovao ovako:

„Moraš da radiš 12 sati dnevno, šest dana u nedelji. Moraš da zaradiš 70.000 dinara nedeljno, što je nemoguće za šest dana. Onda moraš da ih moliš da ti daju da voziš još jedan dan o svom trošku samo da ostvariš cilj. Verujte mi, oni su ljudi“.

I „Glovo“ je podsticao radnike da slede sličan model, kojim su za duže radno vreme nuđeni različiti bonusi. Prema rečima jednog ispitanika, „u stvarnosti moraš da radiš 10-12 sati, sedam dana u nedelji, da ostvariš pravo na te bonuse koji se stalno menjaju. Oni bi najradije da mi radimo 14-15 sati dnevno“. Slično tome, ispitanici koji rade za „Wolt“ i „Donesi“ navode da i te firme aktivno promovišu duže radno vreme.



Iako je dugo radno vreme suprotno načelima dostojanstvenog rada, ono ovim platformskim radnicima garantuje posao u budućnosti. To navodi na zaključak da platformski radnici mogu da budu sigurni da će tokom naredne nedelje biti angažovani dovoljan broj sati ako su u stanju da postignu (veliki) broj sati koji platforme „sugerišu“. Ta sigurnost je, ipak, u potpunosti zavisna od tržišta, jer je posledica velike tražnje za uslugama dostave, i nigde nije definisana u ugovorima koje pojedini radnici potpisuju sa posrednicima. Samim tim, iako zvanično garantovana radna nedelja ne postoji, taj mehanizam mnogim radnicima predstavlja značajnu sigurnosnu mrežu. Prema jednom dostavljaču, „uvek ima posla, to je najvažnije“. Pored toga, nalazi pokazuju da platforme omogućavaju radnicima da koriste

različite smene. „Glovo“ i „Donesi“ daju bolje ocenjenim radnicima mogućnost da prvi biraju smenu, što radnicima sa lošijim ocenama ne ostavlja mnogo izbora. Uz to, navodi se da garancija dovoljne količine posla značajno motiviše rad na platformama. Prema rečima jednog ispitanika, „ovde sam jer uvek ima dovoljno posla. Tražnja za dostavom je ogromna“.

Iako je većina radnika pod pritiskom da radi duže radno vreme i suočena je sa fluktuacijama tražnje za radom, njihovo radno vreme je krajnje **fleksibilno** jer mogu da biraju kojim danima i u koje doba dana će raditi, što im daje određeni stepen ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Iako je radnicima za „CarGo“ obavezna šestodnevna radna nedelja, i dalje su u prilici da biraju doba dana koje im najviše odgovara za rad. Tako se većina ispitanika u intervjuima i fokus-grupama saglasila da je ta fleksibilnost glavni činilac koji ih motiviše da nastave rad na platformi. Jedan ispitanik je taj stav potvrdio rečima:

„Meni je glavna motivacija fleksibilnost radnog vremena, biraš vreme prema tome koliko hoćeš da zaradiš, a meni se ta fleksibilnost dopada (...) Mogu da kombinujem radno vreme tako da je delimično fleksibilno i mogu da ga uskladim sa porodičnim obavezama. Žena mi radi puno radno vreme, a onda moram da vodim i decu u vrtić i radim druge stvari.“

Fleksibilnost nije bila samo motivacija za otpočinjanje ovog posla, već i jedan od glavnih činilaca koji ga mnogim platformskim radnicima čine lakšim. Kako je naveo jedan dostavljač, „fleksibilnost je najveća prednost ovog posla. Praktično možeš da radiš koliko hoćeš i kad hoćeš, u potpunosti je do tebe“.

Svaka platformska kompanija drugačije uređuje **izbor radnih sati**. „Donesi“ nudi najmanje fleksibilnosti, pošto njegovi radnici mogu da biraju između smena u trajanju od tri, pet ili sedam sati jednom nedeljno. „Glovo“, nasuprot tome, svojim radnicima nudi smene od po dva dana nedeljno i omogućava im da otkazu izabranu smenu tri sata unapred. „Wolt“ je najfleksibilniji, budući da njegovi radnici mogu slobodno da isključuju i uključuju aplikaciju. Iako je „CarGo“ najmanje fleksibilan po pitanju broja radnih sati, njegovi vozači mogu da biraju doba dana kada žele da rade.

Garantovana radna nedelja je u poslednje vreme doživela **značajne fluktuacije usled promena tražnje za uslugama dostave i prevoza putnika** koje je donela pandemija. Uticaj vanrednog stanja na platforme za dostavu ogledao se u početnom naglom rastu tražnje za dostavom, što je povećalo dostupnu količinu rada na ovom polju. Kako je naveo jedan ispitanik, „obim posla je nenormalno veliki. Imao sam 27 isporuka za jedan dan, a neki su čak odradili i 30 ili više. Posao je prosto eksplodirao“. Nasuprot tome, vozači za „CarGo“ doživeli su najveći šok, pošto je tražnja za uslugama prevoza drastično opala. To je dovelo do ogromnog pada broja radnih sati, pa samim tim i broja radnika. Jedan radnik nabrojao je verovatne razloge za ovo stanje: „Sada nema stranaca, mnoge firme koje su bile pretplaćene na ‘CarGo’ sada rade preko interneta i klubovi su zatvoreni“.



Pauze tokom radnog vremena su neformalne, a ne izričito uređene. Radnici za „Wolt“ mogu da isključe i uključe aplikaciju po želji, tako da mogu da organizuju svoje pauze tokom dana. Ni „Glovo“ ni „Donesi“ ne propisuju zvanično vreme za pauzu. Međutim, dostavljači navode da nemaju neprekidan priliv zahteva za dostavu i često moraju da čekaju ispred restorana, što im daje dovoljno vremena za odmor. „CarGo“ svojim vozačima dozvoljava samo pauze za toalet od pet minuta i pauzu za ručak od 15 minuta. Međutim, kao i sa drugim platformama, tražnja za poslom nije jednaka čitavog dana, pa radnici tokom zatišja stignu da se odmore. Iako pauze nisu ni uređene ni garantovane, one ipak isključivo zavise od tražnje korisnika za uslugama.

U intervjuima je navedeno da mogućnost nepunog radnog vremena biraju prvenstveno mladi, studenti i radnici koji imaju druge poslove van platforme ili su u penziji. Nasuprot njima, platformski rad jedini je posao za radnike koji se opredeljuju za puno radno vreme, uglavnom muškarce srednjih godina koji su vlasnici automobila ili motocikala.

Ukratko, rad na platformama omogućava veću fleksibilnost od uobičajenog zaposlenja jer omogućava slobodu izbora radnih sati. Kao što je napred već navedeno, mogućnost ostvarivanja određenog stepena ravnoteže između posla i privatnog života ključni je faktor koji radnike motiviše da odaberu ovu vrstu posla. Pored toga, rastuća tražnja za uslugama dostave garantuje im punu radnu nedelju, mada ovaj element dostojanstvenog rada nije uređen ugovorom. To, ipak, nije slučaj sa platformama za prevoz putnika, kod kojih su činioци poput obaveznog punog radnog vremena i pada tražnje u poslednjih nekoliko meseci negativno uticali na fleksibilnost i izgled za ostvarivanje ravnoteže između posla i privatnog života.

6. Zarade platformskih radnika

Dostojanstvena zarada je ključni stub Programa dostojanstvenog rada. Ako ostvaruju zaradu od koje se može živeti, radnici mogu da dostignu zadovoljavajući životni standard. U skladu sa nalazima prethodnih istraživanja o „masovnom radu“, odnosno radu od kuće putem platformi na internetu (Andjelkovic et al., 2019), radnici po pozivu navode da zarađuju više od prosečnih primanja. Kako je to ilustrovao jedan od dostavljača, „bez obzira na sve mane, ne možeš da zaradiš taj novac na običnom poslu u Srbiji“. Prihodi se smatraju ključnom prednošću koja posebno motiviše radnike za rad na platformama. Jedan ispitanik je to ovako opisao: „Ovde sam prvenstveno jer mogu da zaradim 120.000 dinara mesečno. To je iznos koji mi ovde odgovara i ne moram da se vratim u Nemačku da radim“.

Iako nije lako posmatrati zarade u uobičajenim bruto i neto iznosima, jer radnici sami snose mnoge svoje troškove (Goods et al., 2019), ispitanici su svoje ukupne mesečne prihode posmatrali kao neto zaradu, što navodi na zaključak da koncept bruto zarade nije prepoznat, jer ovi pojedinci retko plaćaju obavezne doprinose i druge troškove koji ulaze u obračun bruto plate.

Manji broj intervjuisanih dostavljača naveo je da u Beogradu **zarade** dostižu i 200.000 dinara mesečno. To je izuzetno visoka suma u poređenju sa prosečnom bruto mesečnom

zaradom u Srbiji, koja je u junu 2020. iznosila približno 82.000 dinara (Republički zavod za statistiku, 2020). Ovaj iznos je utoliko upečatljiviji ako se uzme da je ovde reč o nekvalifikovanim poslovima. Međutim, da bi radnik zaradio 200.000 dinara mesečno, on mora da ostvari izuzetno veliki broj radnih sati, skoro 300, i to pod pretpostavkom stabilne i/ili rastuće tražnje za uslugama dostave i prevoza putnika. Shodno tome, većina dostavljača u Beogradu može da zaradi u proseku 100.000 dinara mesečno, iako iznos zavisi od platformske kompanije, broja radnih sati i vrste vozila. Nalazi ukazuju na to da „Donesi“ pruža mogućnost za najveću zaradu, dok „Glovo“ nudi najmanje atraktivnu cenu rada. Sa druge strane, razgovorima u fokus-grupama utvrđeno je da se prosečna zarada platformskih radnika izvan Beograda koji rade između šest i osam sati dnevno kreće između 50.000 i 100.000 dinara mesečno, dok rad od 14 sati dnevno može doneti zaradu od čak 140.000 dinara.



Na kraju, mesečna zarada na platformi „CarGo“ dostiže 100.000 dinara, iako većina radnika koji pružaju usluge prevoza putnika zarađuje približno 60.000 dinara zbog nedavnih izmena internih pravila ove kompanije.

Eksternalizacija troškova je ključ za razumevanje razlike između neto i bruto zarade radnika na platformama. Ti troškovi obuhvataju, kao što je napred već navedeno, naknadu za usluge koja se plaća posredničkim agencijama ili preduzetnicima, doprinose za obavezno osiguranje i naknade za korišćenje aplikacije ili, kod „CarGo“-a, iznajmljivanje automobila. „CarGo“ tako eksternalizuje svoje troškove u daleko većoj meri. Radnici, pored toga, plaćaju 30 odsto svoje zarade na ime naknade za korišćenje aplikacije, a oni koji iznajmljuju automobile od „CarGo“-a moraju da se odreknu još između 50 i 70 odsto svojih mesečnih prihoda na ime rate zakupa. Ti troškovi, međutim, nisu uključeni u zaradu koju ispitanici navode.

Nasuprot njima, drugi troškovi često jesu uključeni u navedenu zaradu. Primera radi, troškovi hrane i goriva su uobičajeni skriveni dnevni troškovi. Mesečni troškovi servisiranja i pranja vozila predstavljaju dodatni teret za platformske radnike. Jedan ispitanik je to ilustrovao ovako:

„Zarada je iluzija, na dugi rok uništiš auto, da nije tako oni bi imali svoja kola. Ovako mi moramo da plaćamo gorivo, servis, štetu... Stalno pališ i gasiš motor, to ga istroši mnogo brže nego obično. Da ne govorim o parkiranju na trotoaru, bukvalno moram da se parkiram uz drvo.“

Bitno je pomenuti da radnici koji nisu u radnom odnosu zarađuju više, ali samo po cenu izbegavanja plaćanja socijalnih i drugih doprinosa. Kako je primetio jedan dostavljač, „da sam prijavljen morao bih sam da plaćam svoje poreze, kao i sve drugo. Kad uzmeš sve u obzir nije sigurno da se ovaj posao isplati onoliko koliko mi to mislimo“.



Kompanije za dostavu se razlikuju po **strukturi zarada**. „Glovo“ plaća radnicima fiksnu sumu za start dostave, a zatim i promenljivi iznos koji zavisi od broja kilometara i minuta i vremena provedenog u čekanju za svaku dostavu. Na zaradu utiče i vrsta vozila koju koristi dostavljač, a oni koji voze automobile i motocikle primaju i bonuse za gorivo. Više bonusa sastoji se od fiksne naknade u zavisnosti od broja dostava. Radnici na ovoj platformi navode da zarađuju približno 500 dinara na sat. „Wolt“ koristi isti sistem za obračun kao „Glovo“, ali su iznosi za svaku komponentu značajno viši: radnici primaju fiksnu satnicu od 250 dinara ako nemaju nijednu dostavu u toku tog sata. „Donesi“ nudi i fiksnu satnicu od 300 dinara, ali njegovi radnici su plaćeni samo fiksni iznos po dostavi, bez obzira na razdaljinu.

Značajan deo zarade dostavljača su i **napojnice**, koje katkad čine i do 20 odsto ukupne dnevne zarade. „CarGo“ obračunava zaradu na osnovu razdaljine, vremena provedenog u čekanju i fiksne naknade za start. Pa ipak, iznosi za sve ove komponente zavise od kategorije vozila koje radnik koristi, pri čemu kategorija „mini“ nosi najmanju zaradu, a kategorija „biznis“ najveću. Svi ovi načini obračuna i utvrđivanje zarade prema količini posla tako dovode do razlika u visini prihoda za ovu vrstu rada na platformama. Fluktuacije tražnje tokom policijskog časa uvedenog za vreme pandemije takođe su važne za tumačenje ovih razlika u iznosima zarada. Pojedini dostavljači navode da su tokom policijskog časa zarađivali i do 100 evra dnevno zbog izuzetno visoke tražnje, dok su, sa druge strane, neki vozači za „CarGo“ ostvarili minimalne prihode.

Pored toga, radnici na svim platformama u Srbiji suočavaju se sa sve češćim **smanjenjem zarada**. Zarade su smanjene u više navrata, pa tako jedan broj vozača tvrdi da moraju da voze dva puta više da bi zaradili isti iznos kao pre godinu dana. Najviše su smanjene zarade u „CarGo“-u, pošto je ova kompanija neprekidno povećavala naknadu za korišćenje aplikacije i na kraju primorala radnike da iznajme njene automobile. Mnogi radnici se žale na ovaj neprekidni trend smanjenja zarada i predviđaju da će se on nastaviti kako platforme zauzimaju sve veći deo tržišta: „Kada dođu na tržište, ove firme daju izvanredne uslove da bi im služio kao pokretna reklama. Kad zauzmu tržište, samo ti smanje platu, jer im se može“.

Redovnost isplate zarada se često navodi kao pozitivan aspekt rada na platformama. To potvrđuje i većina radnika intervjuisanih u sva tri grada: „Ne, zarada nikad ne kasni. To je jedan od najboljih delova ovog posla, pošteno je“. Pa ipak, dok platforme za dostavu redovno isplaćuju zarade, „CarGo“ je manje ažuran. **Kašnjenje zarada** je navedeno kao goruće pitanje na ovoj platformi, što je jedan vozač opisao ovako:

„Plata stalno kasni. Dogovor je da te za prvih 15 dana meseca plate najkasnije do 20. u mesecu. Sad je 25, 26. ili 27. A onda zbog toga kasni i sledeća uplata, i tako dalje. Uvek kasni najmanje 10 dana. To je veliki problem za vozače jer nemaju para da plate dnevne troškove vezane za posao kao što su gorivo, popravke ili pranje kola.“

Još jedan široko rasprostranjen problem je to što su radnici ponekad **plaćeni manje** nego što bi trebalo da budu, čak i u skladu sa pravilima same kompanije. Primera radi, radnici za „Glovo“ opisuju slučajeve u kojima su primili manju zaradu od one obračunate putem algoritma firme. Jedan ispitanik je naveo: „Svako dana u devet ujutro moj kolega zove tehničku podršku da proverí sve razlike između razdaljine koja mu je obračunata i novca koji mu je uplaćen. Svaki dan fali najmanje 900 dinara.“ Informaciona asimetrija u pogledu načina rada platformskog algoritma tako može dovesti do iskorišćavanja radnika.

Pojam **minimalne zarade** se mora uzeti u obzir kada se razmatra koncept dostojanstvene zarade u okviru Programa dostojanstvenog rada. Međutim, u platformskoj ekonomiji ovo pitanje je izuzetno složeno, kako se može naslutiti i iz opisa pravila za obračun zarade navedenih u prethodnom tekstu. Kao prvo, satnica nije garantovana, jer radnici na ovim platformama ostvaruju zaradu prema količini obavljenog posla, a iznosi zavise i od broja i karakteristika dostava i vožnji. Kao drugo, ovi radnici primaju bruto platu i njihovi troškovi vezani za rad treba da budu uzeti u obzir pri razmatranju minimalne zarade. Pa ipak, prosečna satnica koju navode ispitanici značajno je viša od zakonske minimalne zarade u Srbiji (od približno 170 dinara na sat u neto iznosu). Samim tim, iako radnici na platformama zarađuju više od onoga što se smatra domaćom minimalnom zaradom, i dalje su suočeni sa sistemom u kome se zarada određuje „na parče“, prema količini obavljenog posla.

Ispitanici navode i različite vrednosne sudove o sistemima plaćanja koje platforme koriste. Dok ih neki smatraju poštenim, drugi naglašavaju njihove izrabljivačke karakteristike. Sistem plaćanja je opisan kao proporcionalan, što znači da se zarada povećava srazmerno količini obavljenog posla, dok se obračun zarade smatra transparentnim i predvidljivim. Kao što je već navedeno, to je retko slučaj u klasičnim poslovima, gde su metode za obračun zarade nejasne a privilegovani radnici ostvaruju veću korist od drugih. Jedan ispitanik je naveo: „moj rad, moj trud, moj znoj se svi na kraju isplate. Nemam ništa da dam nikom drugom, moj novac ostaje u mom džepu“. Nasuprot tome, posao na platformi za prevoz putnika sve se više smatra izrabljivačkim radom. Ispitanici navode da im se zarada ne uvećava u srazmeri sa povećanjem dobiti platformske kompanije, već da se nasuprot tome stalno smanjuje: „oni nemaju nikakve troškove, samo uzimaju višak od mog rada. Moje vozilo, moje gorivo, moje sve. Poslali su mi aplikaciju u zamenu za 30 odsto, tako da ako danas zaradim 10.000 dinara, oni samo uzmu 3.000 a ništa ne moraju da rade“.

Zaključak je da se dostojanstvena zarada, kao komponenta Programa dostojanstvenog rada, smatra ključnim motivom za rad na platformama. Ova vrsta rada pruža nekvalifikovanim i niskokvalifikovanim radnicima jednu od najboljih mogućnosti za zaradu. Međutim, visoka eksternalizacija troškova, uključujući i troškove vezane za posao i obavezne doprinose, mora se uzeti u obzir kod razmatranja koncepta dostojanstvene zarade na platformama. Pored toga, smanjenje zarada kome pribegavaju pojedine platformske kompanije dodatno uvećava ionako visoke troškove koji se moraju izmiriti iz plate. Uprkos tim fiksnim troškovima, dostojanstvena zarada je svakako značajna karakteristika rada po pozivu u Srbiji.



7. Bezbednost

Bezbednost, definisana u kontekstu ove studije kao bezbednost i zdravlje na radu, smatra se sastavnim delom koncepta dostojanstvenog rada. Kao što je napred već navedeno, platformske kompanije zvanično nisu poslodavci, pa stoga, za razliku od uobičajenog radnog odnosa, ne smatraju sebe odgovornim za staranje o bezbednosti i zdravlju na radnom mestu. Međutim, bezbednost na radu je važan aspekt rada po pozivu. Budući da su ovi radnici samozaposleni, teret njihove bezbednosti na radu je na njima (Lane, 2020). Istraživanja su pokazala da postoji veliki rizik od saobraćajnih nesreća, kao i profesionalnih bolesti izazvanih dugim radnim vremenom i izlaganju nepovoljnim vremenskim uslovima (Goods et al., 2019). Takođe, ovi radnici su često izloženi pljačkama, nasilju i seksualnom zlostavljanju (Huws et al., 2016). U ovoj studiji je ukazano na bezbednosne pretnje koje se naročito odnose na radnike na platformama u Srbiji, među kojima su najčešća saobraćajne nesreće, zdravstvene pretnje, sukobi na radnom mestu i zakonske kazne.

Saobraćajne nesreće predstavljaju izuzetno čest rizik za dostavljače i radnike u prevozu putnika na platformama u tri grada Srbije. Prema rečima jednog ispitanika koji je naveo da je doživeo nesreću: „Svako može da padne i više nikad da ne ustane... Puno se priča o nesrećama... Jedna greška i ideš u bolnicu ili na groblje.“ Većina intervjuisanih dostavljača i vozača tvrdi da je doživela saobraćajne nesreće koje su za posledicu imale povrede različite težine. Kako navodi jedan vozač za „CarGo“, svakog drugog dana dogodi se po jedna nesreća, a oko 50 novih automobila oštećeno je u poslednjih nekoliko meseci. Prema ispitanicima, učestalost nesreća može se pripisati različitim razlozima, ali su glavni dugo radno vreme i neprilagođena brzina vožnje u nastojanju da se ostvare ciljevi i zarade bonusi.



Platformski radnici su odgovorni i za **osiguranje od autoodgovornosti**, jer ih platformske kompanije ne osiguravaju. Samim tim, većina sama vadi polise osiguranja i plaća premije. Jedan dostavljač je to objasnio ovako: „Možeš sebi da uplatiš osiguranje samo privatno. Ne radiš za platformu i ona ne stoji iza tebe. Nigde ne piše da radiš za njih“. Ako je radnik umešan u nesreću i proglašen krivim, odgovoran je za eventualne novčane kazne i troškove. Pored toga, ako se utvrdi da je radnik odgovoran za oštećenje firminog vozila, kao što je slučaj u „CarGo“-u, primoran je da radi besplatno da otplati štetu. Jedan ispitanik je uporedio ovu politiku sa „dužničkim ropstvom“, dodajući da su radnici „ostavljeni na cedilu i nemaju kome da se žale, jer u ovoj zemlji nema pravne države“.

I učesnici u fokus-grupama u Novom Sadu i Nišu potvrdili su iskaze intervjuisanih ispitanika o nedostatku mehanizama za bezbednost i zdravlje na radu, navodeći da su, paradoksalno, sami radnici na platformi odgovorni za staranje o bezbednom radnom okruženju.

Opasnosti po zdravlje, kao što su zaraza, iscrpljenost i stres česti su bezbednosni izazovi koje nosi ova vrsta rada. Priroda ovog posla, koji podrazumeva direktne kontakte sa korisnicima usluga, učinila ga je izuzetno opasnim tokom pandemije kovida-19. Iako su pojedini radnici pokušavali da se zaštite od rizika bliskih kontakata nakon pojave virusa, drugi to nisu smatrali urgentnim pitanjem, jer su im platforme obezbedile ličnu zaštitnu opremu. Jedan broj ispitanika naveo je da su veoma oprezni i zabrinuti zbog mogućeg uticaja ovog posla na njihove porodice:

„Ogroman je rizik dostaviti nešto inficiranoj osobi. Treba hrabrosti da uđeš u crvenu zonu, jer lično snosiš rizik i dovodiš svoju porodicu u opasnost. Veoma je teško stalno raditi sa maskom i rukavicama i koristiti sredstvo za dezinfekciju pre svake dostave (...) Tokom pandemije mnogo smo dostavljali iz apoteke. Ogroman je rizik kad neko u pandemiji naruči toplomer, analgetike i antibiotike... Baš sam se plašio, jer sa mnom živi dvoje starijih ljudi.“

Uprkos tome, mnogi radnici nisu se plašili da rade tokom perioda kada je epidemija bila u usponu. „Donesi“ i „Glovo“ su obezbeđivali maske, rukavice i sredstva za dezinfekciju, dok su radnici za „Wolt“ morali sami da nabave ličnu zaštitnu opremu, ali im je platforma kasnije nadoknadila troškove. Međutim, kako navode učesnici fokus-grupa u Novom Sadu, „Wolt“ je tokom čitavog perioda pandemije obezbedio samo jedan komplet lične zaštitne opreme, što je značilo da su sami radnici iz svog džepa morali da plate troškove dodatnih maski i rukavica. Iako su nosili maske, radnici za „CarGo“ bili su podjednako izloženi riziku od zaraze, jer nisu mogli da odbiju da pruže uslugu korisnicima bez maski.

Na kraju, kako navode ispitanici, postoji konstantan rizik od konflikta, uključujući zakonske kazne. Vozači za „CarGo“ neretko pominju učestale konfrontacije sa taksistima i, u manjoj meri, sa korisnicima usluga. Pojedini navode da im se taksisti svojim kolima zaleću u vozila, jure ih i prete im ili otkrivaju njihove lične podatke. Vozači za „CarGo“ takođe pominju da su im u mnogim slučajevima državni organi plenili kola bez jasnog razloga. Nasuprot tome, dostavljači naglašavaju da sami snose odgovornost za kazne za nepropisno parkiranje, jer ne postoje propisi koji bi im omogućili da propisno parkiraju prilikom dostave. Jedan dostavljač je rekao da to „može da uništi celu profesiju“. Kompanije se ne bave ovim problemom uz obrazloženje da dostavljači nisu njihovi zaposleni. Zato su dostavljači pokrenuli peticiju na internetu i na kraju registrovali i udruženje koje zagovara izuzimanje iz propisa o parkiranju u Beogradu, što bi im omogućilo da rade svoj posao bez rizika od kazni i odgovornosti pred zakonom.

Bezbednost je, dakle, često zanemaren aspekt dostojanstvenog rada radnika na platformama. Krajnje nebezbednom radnom okruženju doprinose rizik od nesreća, konflikata i kazni, problemi sa osiguranjem, nedostatak lične zaštitne opreme i obuke o bezbednosti i ograničena zaštita i podrška koju pružaju same kompanije.

8. Socijalni dijalog

Socijalni dijalog je važna istorijska tekovina radničkog pokreta koja je omogućila radnicima da zaštite svoja prava i blagostanje učešćem u donošenju odluka kako unutar kompanija

tako i na nacionalnom nivou. Međutim, mehanizmi za takvo učešće i socijalni dijalog nedovoljno su razvijeni u platformskoj ekonomiji zbog modela poslovanja kompanija i njihovih politika zapošljavanja. U ranijim istraživanjima potvrđeno je da radnicima nedostaje prostor za pregovaranje, kao i da njihovim uslovima rada upravljaju isključivo platformski algoritmi i nema kontakta sa rukovodstvom kompanije (Huws et al., 2016). U većini zemalja ovi radnici imaju status preduzetnika, što im onemogućava kolektivno pregovaranje, mada izuzetak predstavljaju pojedine evropske države u kojima su osnovani sindikati radnika preko mobilnih aplikacija (Lane, 2020). Zbog takvog uređenja osnovno pitanje je kako se uopšte može ostvariti socijalni dijalog.

Kao prvo, kako je napred već izneto, donosioci odluka u platformskim kompanijama razdvojeni su od posredničkih agencija zaduženih za zapošljavanje i plaćanje radnika koji nisu u radnom odnosu kod platformskih firmi. Samim tim je komunikacija između platformi i radnika minimalna ili je uopšte i nema. Kako navodi jedan vozač: „Oni su iznad nas, ne možemo da dođemo do njih i nemamo nikakva prava. Tržište rada je takvo da ako ti nećeš da radiš, ima ko hoće (...) Nemam pojma kome u firmi da se žalim“. Već je opisano kako su i posrednici zavisni od platformskih kompanija i ne učestvuju u donošenju odluka, tako da radnici ne mogu da računaju ni na njih u nastojanju da poboljšaju svoje uslove rada.

Državu, koja bi trebalo da bude glavni regulator odnosa između poslodavaca i zaposlenih, radnici ne smatraju adresom kojoj mogu da se obrate radi ostvarivanja socijalnog dijaloga. To je delom posledica nejasnog statusa radnika i poslodavaca i prekarnih ugovora, kako je i opisano u prethodnim poglavljima. Pojedini ispitanici vide državu kao udaljenog aktera koga se platformska ekonomija ili ne tiče ili koji nije sposoban da je uredi.



Pošto nemaju poverenja ni u platformske kompanije niti u državne institucije, radnici se okreću **samoorganizaciji** u pokušaju da reše svoje probleme. Jedan radnik primećuje: „Sami smo na ulici kao psi, bez ičije zaštite. Ne možemo da se pouzdamo ni u koga osim u nas same“. Nalazi istraživanja ukazuju na veoma izražen osećaj zajedništva među radnicima na svim platformama, koji počiva na njihovom sličnom položaju i preprekama. U poslednje vreme se primećuje više značajnih primera radničke organizacije: radnici za „Glovo“ su pokušali da formiraju sindikat, ali su na kraju otvorili internet stranicu za razmenu ideja, kritikovanje uslova rada i predlaganje rešenja. Razmatrano je osnivanje sindikata ali je taj predlog napušten jer nije mogao da bude pronađen odgovarajući model.



Pa ipak, ispitanici navode da su radnici organizovali dva velika štrajka zbog uslova rada, i to na platformama „Glovo“ i „CarGo“. Nezadovoljstvo radnika za „Glovo“, prvenstveno zbog smanjenja zarada, dovelo je u januaru 2020. do štrajka tako što su se radnici prijavljivali na aplikaciju, ali jedno vreme nisu obavljali dostave. Cilj je bio da se obori aplikacija zbog nedovoljnog broja dostavljača za zadovoljenje tražnje korisnika. Kompanija je odgovorila odlukom da razmotri pritužbe radnika, ali je na kraju tek delimično ispunila njihove zahteve. Vozači za „CarGo“ su organizovali sličnu akciju tražeći isplatu neizmirenih zarada. I ovaj štrajk je bio samo polovično uspešan, jer su radnici primili tek manji deo neisplaćenih prihoda.

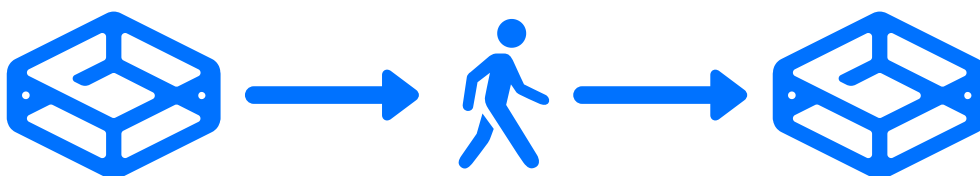
Ispitanici ukazuju na više razloga zbog kojih su svi ovi pokušaji bili samo delimično uspešni. Kao prvo, značajna fluktuacija zaposlenih otežava uspostavljanje stabilnih radničkih struktura. Mnogi radnici su isuviše zaokupljeni ostvarivanjem osnovnog egzistencijalnog minimuma i zato odbijaju učešće u bilo kakvoj vrsti socijalnog dijaloga. Ovaj stav je potvrdio jedan ispitanik: „Ima mnogo ljudi koji jedva sastavljaju kraj s krajem i ovo je sve što imaju u životu. Dokle god ima takvih slučajeva nastavićemo da se uništavamo“. U pojedinim slučajevima, radničku organizaciju omelo je i svrstavanje pojedinaca na stranu rukovodstva, čime su sprečili štrajkove i ostvarili ličnu korist. Na kraju, rukovodstva platformskih kompanija aktivno su suzbijala bilo koji vid aktivnosti radnika sa ciljem unapređenja uslova rada. Takve radnje su bile naročito primetne na platformi „CarGo“, čiji rukovodioci su pratili grupe na aplikaciji „Viber“ da bi utvrdili ko su radničke kolovođe i na kraju otpustili ili kaznili neke od njih. Jedan vozač se prisetio tog vremena: „Pojedine grupe [na 'Viberu'] su ugašene čim se pomenulo nezadovoljstvo uslovima rada. Neki od pobunjenika su odmah otpušteni, samo su ih isključili sa aplikacije“. Rukovodioci platforme „Donesi“ takođe su pristupali grupama dostavljača na „Viberu“ da bi zaustavili svaku moguću akciju.

Nasuprot tome, u fokus-grupama nisu navedeni pokušaji samooorganizovanja u Novom Sadu i Nišu. Prema rečima platformskih radnika iz ovih gradova, motivacija za samooorganizaciju u ovim gradovima je niska zbog privremene i povremene prirode samog posla. Ipak, radnici u Nišu napravili su grupu na „Viberu“ putem koje su organizovali raspodelu smena.

Ove prepreke sprečile su većinu radnika da preduzmu bilo koji vid kolektivne akcije. Stoga su formirane grupe na internetu koje su služile za zadovoljavanje osnovnih potreba poput uzajamne pomoći za rešavanje svakodnevnih problema, između ostalog šta činiti u slučaju nesreće, razmenu informacija o stanju u saobraćaju i slično. Kao što je već pomenuto, one su bile jedini izvor podrške i pomoći na koji su radnici mogli čvrsto da se oslone. Pored toga, članovi grupa na internetu naročito cene međusobnu podršku, a postoji i sistem rangiranja kojim se promoviše kultura uzajamne pomoći. Primera radi, udruženje „Beogradskih 300“, pruža finansijsku pomoć članovima kojima je ona potrebna. Osnivač ove grupe opisao je kako je njihova podrška koristila jednom povređenom članu: „On nema pravo ni na kakvu naknadu, jer nema ugovor. Bukvalno će preživeti tih 15 dana od naših članarina“.

Na kraju, socijalni dijalog je potpuno istisnut usled **nejasnog statusa radnika i opstrukcije** poslodavaca. Mada uslovi na srpskom tržištu rada ometaju samooorganizaciju, brojni

platformski radnici vide tržište kao jedinu „polugu“ koja im preostaje u borbi za bolje uslove rada. Pored toga, radnici često prelaze na druge platforme kada se uslovi rada pogoršaju. Na primer, smanjenje zarade dovelo je do prelaska brojnih vozača za „CarGo“ u „Glovo“, odakle su mnogi kasnije opet prešli u „Donesi“ i „Wolt“. Međutim, brojni ispitanici sa skepsom govore o prednostima promene poslodavca, navodeći da se uslovi rada pogoršavaju na svim platformama. Radnici se nadaju da će im se položaj poboljšati ulaskom nove kompanije na tržište. Prema rečima jednog radnika, „očekujemo dolazak nove firme u septembru pa ćemo svi preći tamo, jer u početku svaka od njih nudi sjajne uslove rada“.



Socijalni dijalog je preko potrebna komponenta koncepta dostojanstvenog rada na platformama u Srbiji. Zbog nepostojanja formalne zaposlenosti i složenih organizacionih struktura, radnicima nije lako da utvrde kome mogu da upute pritužbe na uslove rada. Premda se samoorganizacija pokazala uspešnom, njen uticaj na poslodavce bio je minimalan. I, dok složeni rad na platformama nudi veću fleksibilnost i bolje zarade u poređenju sa tradicionalnim poslovima, radnici na platformama na kraju ostaju razvlašćeni zbog nedostatka zakonskih mogućnosti za pregovaranje o uslovima rada i zaštiti sopstvenih interesa.

9. Razvoj veština i karijere

Program dostojanstvenog rada se ne bavi samo strogo materijalnim aspektima rada, kao što su zarada, bezbednost i stabilnost, već naglašava i značaj ličnog razvoja kroz rad. Istraživanje sprovedeno među digitalnim radnicima u Srbiji (Andjelkovic et al., 2019) ukazuje na to da su ovi radnici istovremeno slobodni da razvijaju svoje veštine u različitim stručnim oblastima i lično odgovorni za takvo usavršavanje. Međutim, situacija je drastično drugačija kada je reč o radnicima na platformama za prevoz putnika i dostavu, jer se taj rad smatra nekvalifikovanim ili niskokvalifikovanim (Goods et al., 2019), što ima značajne posledice po razvoj veština i karijere.

Platforme za dostavu i prevoz putnika ne nude prilike za **razvoj veština**, sa izuzetkom uvodne edukacije koja podrazumeva pružanje osnovnih informacija radnicima, uključujući i obuku za korišćenje aplikacije, što su ispitanici smatrali dovoljnim za obavljanje posla.

Stoga, razvoj veština nije osnovna funkcija rada na platformama, budući da ovi poslovi zahtevaju obavljanje jednostavnih i automatizovanih radnji. Većina ispitanika potvrdila

je ovaj stav:

„Rad na platformi je veoma jednostavan. Kada dođeš na intervju, niko ti ne proverava nikakve veštine. Posao je takav da i šimpanza može da ga radi. Čak i sa strancem ne moraš da znaš strani jezik. Samo treba da umeš da voziš i da kažeš 'Hello'.“

Pa ipak, nekoliko radnika navodi da im je ovaj posao omogućio da na neformalan način steknu veštine vožnje i bezbednosti u saobraćaju, nauče da se bolje snalaze u gradu i ovladaju osnovnim kompetencijama za pružanje usluga.

Radnici na platformama suočeni su i sa ograničenim mogućnostima za **mobilnost** unutar ili između kompanija, što se definiše kao prilika za vertikalnu mobilnost ka hijerarhijski višim radnim mestima. Poslovni model platformskih kompanija ne podržava vertikalnu mobilnost.

Slično tome, **mobilnost prema kompanijama van platformske ekonomije** otežana je zato što veštine i kompetencije stečene na platformama nije lako preneti u druge sektore tržišta rada. Jedini izuzetak su radna mesta u istim delatnostima, kao što su vožnja i dostava.

Na kraju, budući da rad na platformama podrazumeva bliske kontakte sa klijentima, moglo bi se očekivati da će lične veze pospešiti profesionalnu mobilnost. To na prvi pogled ipak uopšte nije slučaj na platformama za dostavu, mada vozači za „CarGo“, naročito oni koji voze automobile „biznis“ klase, navode nekoliko slučajeva u kojima su veze sa korisnicima usluga omogućile profesionalni napredak.

Što se **razvoja karijere** tiče, polovina ispitanika smatra rad na platformi privremenim poslom, dok druga polovina namerava da ostane u ovim firmama na duže. Radnici koji platforme smatraju samo prolaznom fazom motivisani su prilikom da brzo ostvare značajnu zaradu da bi mogli da pokrenu sopstveni posao ili potraže redovno zaposlenje u struci ili oblasti po svom izboru. Ispitanici koji se nadaju da će naći redovan posao uglavnom su fakultetski obrazovani ili razvijaju veštine u oblasti informacionih tehnologija koje mogu da im omoguće nalaženje dostojanstvenog posla. Kao što je već navedeno, rad na platformama ne podrazumeva ni razvoj karijere niti mogućnost za vertikalnu ili horizontalnu mobilnost, pa tako ostanak u ovom zanimanju predstavlja značajan rizik:

„Ovaj posao ne nudi nikakvu perspektivu za lično usavršavanje, iako možeš da zaradiš do 250.000 dinara mesečno... Ima dovoljno posla, dobro je plaćen, ali ne vidim sebe kako radim dostave ceo život. Želim da napredujem intelektualno. U ovom poslu nema vertikalne mobilnosti.“

Pored toga, učesnici u fokus-grupama iz Novog Sada i Niša jednoglasno su potvrdili da rad na platformama nije dugoročna opcija i ne podrazumeva razvoj karijere. Nasuprot tome, radnici sa nižim obrazovanjem smatraju platforme mestima na kojima je dobro biti i ostati.

Mada su mogućnosti platformskih radnika za napredovanje u karijeri ograničene prirodom samog posla i poslovnim modelima kompanija, pojedini aspekti ovog rada pružali su im priliku za **lično ostvarenje**, što je jedan od motiva za rad na platformama. Ispitanici su sebe

smatrali „sopstvenim gazdom“ koji može da radi manje ili više, prema potrebi. „Nemaš šefa, samo izađeš na ulicu i radiš. Slobodan si i biraš sistem koji ti odgovara“. Pored toga, pojedini vozači za „CarGo“, uglavnom mlađi muškarci iz radničkih porodica, rade na platformi isključivo da bi stekli spoljašnje atribute višeg socijalnog statusa u vidu skupih automobila koji se mogu iznajmiti od platforme.

Ukratko, čini se da je razvoj veština i karijere, kao dimenzija dostojanstvenog rada, krajnje nerazvijen u slučaju rada na platformama, što predstavlja dramatičan kontrast sa neograničenim mogućnostima za razvoj karijere i lično usavršavanje koje podrazumeva složeni platformski rad. Osobine rada po pozivu, stoga, obeshrabruju razvoj veština, vertikalnu mobilnost i prenos znanja i veština između radnih mesta. Posledično, ovaj rad se ne smatra poželjnom karijernom putanjom, mada brojni ispitanici navode da nameravaju da zadrže poslove iz finansijskih razloga i zbog nedostatka drugih mogućnosti.

TREĆI DEO – ZAKLJUČAK

Uvod

Ovo istraživanje je za cilj imalo ispitivanje izgleda za dostojanstven rad na platformama u Srbiji koje pružaju usluge dostave i prevoza putnika putem mobilnih aplikacija na internetu „Glovo“, „Donesi“, „Wolt“ i „CarGo“. Većina tih platformi aktivna je u Srbiji od 2018. ili 2019. godine, osim firme „Donesi“ (koja je danas deo lanca „Delivery Hero“), koja je osnovana još 2006., ali je mobilnu aplikaciju uvela tek 2014. Uprkos njihovom relativno skorom ulasku na tržište, vetar u leđa ovim servisima dala je pandemija kovida-19. Tako se njihova baza korisnika rapidno povećavala tokom cele 2020., a status dostavljača i vozača postao je još prekarniji. U tom smislu, nalazi ovog istraživanja u celini ukazuju na odsustvo standarda rada propisanih Programom dostojanstvenog rada. Pa ipak, platforme koje nude usluge putem mobilnih aplikacija privukle su značajan broj radnika zainteresovanih da zamene radni odnos na neodređeno vreme i socijalno i zdravstveno osiguranje boljom zaradom i fleksibilnijim radnim vremenom.

Uvidi dobijeni ovim istraživanjem pokazuju da između platformskih radnika u Srbiji i njihovih kolega iz drugih naprednih privreda Evrope i sveta postoje kako brojne sličnosti tako i značajne razlike, koje su prvenstveno proizvod nedorečenog pravnog okvira u Srbiji.

1. Razlike između Srbije i drugih zemalja

Zarada radnika po pozivu

Usled nedostatka radnih mesta i loših uslova koji preovladavaju na domaćem tržištu rada, platforme za prevoz putnika, a naročito za dostavu, predstavljaju relativno atraktivne prilike za posao u Srbiji. Ustanovljeno je da su zarade na ovim platformama daleko više od onih koje radnici sa sličnim nivoom veština generalno mogu da ostvare. To je naročito izraženo kod radnika bez formalnih kvalifikacija, koji ipak čine manjinu među dostavljačima

putem mobilnih aplikacija. Pored toga, platforme u Srbiji tim radnicima nude neprekidnu ponudu posla, zbog čega oni mogu da ostvare dobre prihode i određeni stepen finansijske stabilnosti.

Nasuprot tome, u razvijenim zemljama radnici po pozivu se suočavaju sa finansijskom prekarnošću, uključujući i značajnu potplaćenost (Kalleberg & Vallas, 2018; Scholz, 2016; Ravenelle, 2019). Ta razlika se može objasniti činjenicom da je Srbija nova teritorija za platforme dostave hrane i prevoz putnika koje posluju putem mobilnih aplikacija, te da se one još uvek pozicioniraju na tržištu. Primeri drugih zemalja pokazuju da „trka do dna“ po pitanju zarada počinje čim platforme zauzmu svoje mesto na tržištu. U razvijenim zemljama, većina radnika smatra ovaj posao loše plaćenim ali stabilnim (Goods et al., 2019, Milkman, R., Elliott-Negri, L., Griesbach, K., & Reich, A., 2020; Ravenelle, 2019; Rosenblat, 2018; Scholz, 2016; De Groen et al., 2018). Bez obzira na razlike u zaradi, ova vrsta posla ne smatra se dugoročnom prilikom ni u Srbiji niti u razvijenim zemljama.

Demografske karakteristike radnika po pozivu

Demografske karakteristike radnika po pozivu u Srbiji i drugim zemljama odražavaju osobine domaćeg tržišta rada i zarada. Ova radna snaga je u Srbiji prvenstveno sačinjena od muškaraca srednjih godina sa relativno dugim radnim stažem koji imaju srednje ili više obrazovanje. Pored toga, žene se retko bave ovim poslovima, osim u nekoliko izuzetaka, kao što je slučaj u Nišu. Studenti uglavnom rade nepuno radno vreme, dok ostali rade puno radno vreme.

Nasuprot tome, u EU27 ovu vrstu poslova često obavljaju migranti. U više evropskih zemalja, radnici rođeni u inostranstvu značajno su zastupljeniji među pružaocima usluga putem digitalnih platformi od domaćih radnika (Urzi Brancati, Pesole & Fernández-Macías, 2020), što je slučaj i u Australiji i SAD (Goods et al., 2019). Veliki procenat radnika na platformama rođenih u inostranstvu može navesti na zaključak da rad na digitalnim platformama nije naročito atraktivan, a više studija je i dokazalo da radnici rođeni u inostranstvu češće obavljaju manje kvalitetne poslove i prekvalifikovani su. Natprosečna zastupljenost migranata na poslovima pružanja usluga putem digitalnih platformi bi, stoga, mogla da posluži kao pokazatelj segmentacije na tržištu rada (Grubanov-Boskovic & Natale, 2017; Urzi Brancati et al., 2020).

Dok u Evropi ovu vrstu poslova obavljaju prvenstveno muškarci (Urzi Brancati et al., 2020), drugačiji obrasci se opažaju u SAD, gde žene dominiraju tržištem usluga dostave (Milkman et al., 2020).

2. Sličnosti između Srbije i drugih zemalja

Ravnoteža između privatnog života i fleksibilnost rada

Radnike po pozivu u Srbiji karakterišu fleksibilnost i nezavisnost, koje im omogućavaju da

održe ravnotežu između posla i privatnog života i strateški iskoriste svoja radna mesta. Iako navode da je radno vreme dugo, cene priliku da slobodno vreme organizuju u skladu sa svojim potrebama. Međutim, platforme nalaze načina da zaobiđu navodnu slobodu izbora radnog vremena tako što nude široku lepezu naročito prilagođenih mera kojima se radnici diskretno podstiču da rade daleko više od osam sati dnevno. Mada je radno vreme u načelu fleksibilno, određeno je i tim podsticajima za produženje radnog vremena.

Ovi nalazi odgovaraju onima iz zemalja EU. Potreba za fleksibilnošću i želja za dodatnom zaradom glavni su motivi koji opredeljuju radnike za rad na platformama za dostavu (Urzi Brancati et al., 2020; De Groen et al., 2018). Slično kao u Srbiji, Hol i Kruger (Hall & Krueger, 2018) navode da vozači za „Uber“ u Americi biraju to zanimanje zbog fleksibilnosti, kao i da mnogi zbog nje napuštaju uobičajena radna mesta i standardne profesije.

Ugovori i prava iz radnog odnosa

Najznačajniji nalaz ove studije tiče se rasprostranjenosti loših uslova rada i nepoštovanja načela dostojanstvenog rada, što su posledice poslovnih modela platformi zasnovanih na autorsovanju i nedostatka odgovarajuće zakonske regulacije ove vrste rada u Srbiji. Kombinacija ovih činilaca dovela je do situacije u kojoj radnici nisu u radnom odnosu sa platformskim kompanijama iako faktički rade za njih: platforme izvlače vrednost iz rada radnika, nadziru ih, nameću im svoje korporativno brendiranje i, u konačnoj instanci, utvrđuju mehanizme plaćanja i pravila na radnom mestu. Pored toga, platforme održavaju disciplinu kažnjavajući radnike za kršenje pravila postupanja (primera radi, ako ne nose zaštitne maske ili kasne sa dostavom). Kršenje pravila može za posledicu imati prekid angažovanja bez obrazloženja ili mogućnosti žalbe. Sve te osobine su u suštini karakteristike poslodavaca.

Iako određuju sva pravila i uslove rada, platforme ne zapošljavaju radnike neposredno, već putem posrednika koji radnicima najčešće nude prekarne ugovore o radu. Pored toga, pojedini radnici uopšte i nemaju nikakve ugovore o radu. Zbog toga platformsku ekonomiju u Srbiji karakteriše nepoštovanje načela dostojanstvenog rada, odnosno ograničena socijalna zaštita, bezbednost i zdravlje na radu, stabilnost radnog mesta i mogućnosti za socijalni dijalog.

Premda su radnici po pozivu širom Evrope na prvi pogled u istom prekarnom položaju, njihovi ugovori i prava u poslednje vreme sve više dolaze pod lupu kreatora javnih politika i aktivističkih grupa. Te inicijative za cilj imaju uređenje njihovog ugovornog odnosa kako bi se eliminisali razlike u radnim statusima i pravima iako ovi radnici obavljaju skoro iste vrste poslova (De Groen et al., 2018).



U najnovijem izveštaju Projekta EU za istraživanje kolaborativne ekonomije (COLLEEM) (Urzi Brancati et al., 2020) navodi se da je „radni status platformskih radnika jedno od najaktuelnijih pitanja javnih politika“, pošto su ti radnici suočeni sa najvećim rizikom pogrešne kategorizacije ili ulaska u prividnu samozaposlenost uprkos činjenici da je, u praksi, njihov odnos sa platformom zapravo radni odnos, čak i kada se u uslovima platforme navodi drukčije (De Groen et al., 2018).

3. Nacionalni alati i odgovori na izazove platformskog rada u Evropi

Zakonodavci u evropskim državama odnedavno aktivno traže rešenja za uređenje platformске ekonomije. Međutim, nisu sve regulatorne aktivnosti usmerene na iste aspekte: dok su pojedine zemlje uglavnom razvijale javne politike samo za određene delatnosti (primera radi, usluge prevoza putnika) i zakone o zaštiti konkurencije, druge su se usredsređivale na radno pravo i gradile odgovor javnih politika oko njega. Konačno, retki su primeri nacionalnih zakona kojima se izričito uređuje platformski rad. Većina zemalja opredelila se da za uređenje rada na platformama prilagodi postojeće zakonske okvire umesto da donosi nove posebne propise (Kilhoffer, De Groen, Lenaerts, Smits, Hauben, Waeyaert, Giacumacatos, Lhernould & Robin-Olivier, 2019).

Sektorska regulativa i zakoni o zaštiti konkurencije

Nacionalni zakonodavci su odgovore javnih politika prvenstveno usmerili na usluge prevoza putnika i, u manjoj meri, usluge dostave hrane (Kilhoffer et al., 2019). Razloga za to ima nekoliko: kao prvo, platforme putem kojih se ove usluge nude prve su pre 10 godina ušle na nacionalna tržišta. Kao drugo, te platforme su se obično sukobljavale sa dotadašnjim tradicionalnim pružaocima tih usluga. Stoga, zakonodavci su se često nalazili pod pritiskom različitih grupa, primera radi taksista, te su požurili da urede ove sektore na tri različita načina, i to: a) ograničavanjem konkurencije ili zabranom ulaska novih aktera na tržište; b) nastojanjem da propišu iste uslove poslovanja za sve obavezivanjem pružalaca usluga, primera radi vozača za „Uber“, da steknu licence; i c) deregulacijom sektora radi pospešivanja konkurencije. Shodno tome, više zemalja članica EU, poput Švedske, Belgije, Slovačke i Danske, suštinski su zabranile platforme ili su ih isključile iz pojedinih sektora. Druge države (primera radi, Slovenija) zahtevale su od vozača za „Uber“ da pribave dozvole za taksiranje kao preduslov za obavljanje ovog posla (Eurofound, 2018). Konačno, u trećoj grupi zemalja, poput Estonije, platformске kompanije neprekidno rastu u deregulisanoj okruženju, često na štetu tradicionalnih konkurenata (Kilhoffer et al., 2019).

Poreski propisi

Dosadašnja istraživanja ukazuju na to da je većina regulatornih rešenja reaktivna (Lenaerts, Beblavý & Kilhoffer, 2017). Pa ipak, odnedavno se može primetiti trend proaktivnijih pristupa. Na primer, nekoliko zemalja je obratilo pažnju na prijavljivanje i

naplatu poreza radi ostvarivanja fiskalnih ciljeva (Kilhoffer et al., 2019). Belgija, Francuska, Italija, Slovačka i druge države donele su, izmijenile ili razmatraju propise o oporezivanju dobiti platformskih kompanija ili prihoda ostvarenih od rada na platformama.

Propisi o radu

Sve ove promene politika uticale su na status platformskih radnika, ali ipak nisu dovele do uređenja njihovih prava iz radnog odnosa, koja se za sada ostvaruju kroz sudske postupke (uglavnom usredsređene na definicije poslodavca i zaposlenog), izmenu i dopunu širih propisa o nestandardnim vidovima rada ili, najređe, usvajanjem posebnih zakona koji se odnose na radnike na platformama.

Sudski postupci: Prva dokumentovana tužba protiv digitalne platforme podneta je 2013. u SAD. U predmetu „Oti protiv Kraudflauera“ (Otey vs Crowdfunder), sud je, uzimajući u obzir Zakon o pravičnim standardima rada (Fair Labour Standards Act, FLSA) doneo odluku u korist prava na minimalnu zaradu za „Kraudflauerove“ radnike (tzv. micro-taskers, „oni koji obavljaju mikro-poslove“) angažovane putem „Amazonove“ platforme za masovni rad „Mechanical Turk“. Druge dokumentovane tužbe podnete su u Velikoj Britaniji, Francuskoj, Italiji, Holandiji, Španiji i drugim zemljama, i sve su se ticale platformi za pružanje usluga prevoza ili drugih usluga na terenu kao što su „Uber“, „Deliveroo“, „Foodora“ i „Citysprint“ (Urzi Brancati, Pesole & Fernández-Macías, 2019). Više informacija o tužbama protiv digitalnih platformi u evropskim zemljama može se naći u bazi „Eurofound“ podataka o platformskoj ekonomiji.

Najskoriji sudski postupak vodio se u Velikoj Britaniji krajem novembra 2020. Odluka višeg suda za Englesku i Vels može predstavljati prelomnu tačku za ove radnike jer se usredsređuje na odgovornosti platforme za kontrolu načina obavljanja posla nakon što se radnik uloguje. Implikacija tog pristupa je da se njime obuhvat opštih obaveza poslodavaca proširuje i na platforme, koje samim tim postaju dužne da se staraju o zdravlju i bezbednosti radnika (Cefaliello & Countouris, 2020).

Odluka u još jednom važnom slučaju doneta je u septembru 2020. u Španiji, gde je sud presudio da su kuriri za „Glovo“ zaposleni, a ne samozaposleni (Gómez, 2020). Ta odluka je označila kraj dugotrajne sudske bitke u kojoj su viši sudovi nekoliko puta poništavali odluke prvostepenih sudova, kojima je utvrđeno da su dostavljači hrane zapravo zaposleni za „Glovo“ i „Deliveroo“ (Gómez, 2020). Ovoj najnovijoj odluci španskog suda prethodila je odluka suda u Amsterdamu iz 2019. koji je presudio na štetu firme „Deliveroo“, tako što je utvrdio da su njeni dostavljači zaposleni za tu kompaniju a ne samozaposleni. Mada su pojedine sudske odluke već objavljene, nijedna nije konačna i na njih i dalje mogu biti podnete žalbe (Urzi Brancati et al., 2019).

Izmene i dopune postojećih opštih propisa. Više zemalja je nedavno izmijenilo i dopunilo svoje domaće zakone o radu ili socijalnoj zaštiti i proširilo njihov obuhvat i na nove nestandardne vidove radnog angažovanja, uključujući i rad na platformama. Primera radi, Estonija³ je izmijenila svoj Zakon o fondu zdravstvenog osiguranja da njime obuhvati i lica

³ RT I, 30.06.2015, 1 amending the Estonian Health Insurance Fund Act.

koja rade na osnovu ugovora na određeno vreme. U više drugih zemalja i „lica slična zaposlenima“ sada su takvim izmenama obuhvaćena zdravstvenim osiguranjem. To je slučaj u Austriji (propisi o jednakom tretmanu privremenih radnika angažovanih preko agencija za posredovanje), Nemačkoj (propisi o „radnicima od kuće“) i Danskoj i Litvaniji (propisi o prihodima od samostalne delatnosti) (Kilhoffer et al., 2019).

Druge zemlje su se umesto toga opredelile za formiranje treće kategorije radnika, pored „zaposlenih“ i „samozaposlenih“, kako bi pojasnile radni status radnika na platformama i/ili otklonile posledice njihove pogrešne kategorizacije, uključujući i na pristup socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti. Bugarska, Španija i Nemačka uvele su srednje kategorije radnika koji uživaju drugačiji nivo socijalne zaštite, obično viši od samozaposlenih, ali ipak niži od zaposlenih sa punim radnim vremenom. Te međukategorije radnika se nazivaju „pružaoци usluga“ (u Bugarskoj), „ekonomski zavisni autonomni radnici“ u Španiji (trabajadores autónomos económicamente dependientes) i „lica slična zaposlenima“ odnosno „angažovani na mini-poslovima“ u Nemačkoj (Arbeitnehmerähnliche) (Cherry & Aloisi, 2018).

Posebni propisi o uslovima rada i socijalnoj zaštiti radnika na platformama. Zakoni o uslovima rada i socijalnoj zaštiti koji se isključivo odnose na platformske radnike su retki, ali su francuski i italijanski zakonodavci uveli do sada najnaprednija pravila kojima se štite interesi svih platformskih radnika. Francuski parlament je 2016. godine doneo „zakon El Homri“, kojim se samozaposleni platformski radnici definišu kao „nezavisni radnici u ekonomski i tehnički zavisnom odnosu sa platformom na internetu“⁴. Tim zakonom se naglašava „društvena odgovornost“⁵ takvih platformi da platformskim radnicima omoguće osiguranje za slučaj nesreće na radnom mestu i profesionalne bolesti, obuku i stalno stručno usavršavanje. Njime se samozaposlenim platformskim radnicima omogućava i da osnuju ili se učlane u sindikat i preduzimaju kolektivne radnje. Na kraju, njime se uređuje i oporezivanje prihoda samozaposlenih platformskih radnika (Daugareilh, Degryse & Pochet, 2019).

Ovim zakonom se direktno rešava pitanje hibridnog radnog statusa platformskih radnika u svim delatnostima i izričito se pojašnjava koja prava iz radnog odnosa i socijalna prava pripadaju platformskim radnicima. Zakonodavac je pronašao jedinstven mehanizam koji pojedina prava iz radnog odnosa i socijalna prava daje naročito osetljivim samozaposlenim radnicima na platformama koji nisu zaposleni i koji samim tim nemaju pristup standardnim uslovima rada i socijalne zaštite propisanim zakonom o radu (Daugareilh et al., 2019).

Slično tome, italijanska regija Lacio usvojila je početkom 2019. godine regionalni propis sa ciljem uređenja zarada, bezbednosti i zdravlja na radu i socijalne zaštite svih vrsta platformskog rada, bez obzira na radni status radnika (IRES, 2019). Ovaj zakon se primenjuje na brojne uslove rada i izazove u pogledu socijalne zaštite sa kojima se suočavaju platformski radnici, i kao takav predstavlja dosad najsveobuhvatniji propis o platformskom radu (Kilhoffer et al., 2019).

⁴ U originalu: travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique (https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000032984286, član L. 7341-1)

⁵ U originalu: Lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre (L. 7342-1).

U SAD, Predlog zakona br. 5 Skupštine Kalifornije (California Assembly Bill 5, AB 5) iz 2019. takođe se bavi pitanjima platformskih radnika i uvodi obavezu promene njihove kategorizacije iz nezavisnih pružalaca usluga u zaposlene. Ovaj propis je doveo do podnošenja tužbi radnika širom Kalifornije i izazvao žustru kampanju na društvenim mrežama, ali su se kompanije „Uber“, „Lyft“, „Postmates“ i „DoorDash“, u novembru 2020. nakon kampanje koja je koštala više miliona dolara izborile za izmene prema kojima će desetine hiljada vozača zadržati status nezavisnih pružalaca usluga umesto da postanu zaposleni.

4. Izazovi koje donosi kovid-19

Navedeni primeri ukazuju na dinamiku promena u oblasti platformskog rada koje je dodatno ubrzala pandemija kovida-19. Epidemija je dovela do složene situacije na koju mnogi akteri reaguju na različite načine. Pojedine platforme su rešile da se pozabave pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu obezbeđujući dostavljačima zaštitne maske i rukavice, dok su druge, kao što je „Deliveroo“, uvele dnevni dodatak od 15 dolara za radnike pogođene pandemijom.

Pa ipak, malo je dokaza da su platforme na bilo koji način pokušale da naknade radnicima prihode izgubljene usled pandemije. Istraživanjem Fondacije „Fervork“ (Fairwork Foundation, 2020), sprovedenim na uzorku od 191 platforme, otkriveno je da samo pet vodećih globalnih platformi („Uber“, „UberEats“, „Amazon“, „Glovo“ i „Grab“) nudi neke mehanizme za nadoknadu izgubljenih prihoda usled bolesti, dok jedan broj lokalnih platformi nudi skromne programe finansijske i pomoći u naturi. Ostale platformske kompanije ne pružaju nikakvu podršku ove vrste.



Za razliku od njih, pojedine države uvele su posredovanje za platformske radnike, shvativši da je njihov prekarni položaj posledica nejasnog pravnog statusa. Primera radi, Velika Britanija je u avgustu 2020. uvela ograničen obim podrške platformskim radnicima, dok su zemlje članice EU takođe ponudile naknadu za slučaj nezaposlenosti ovim pojedincima, čak iako nisu bili prijavljeni (Danska) ili nisu imali ugovorni osnov da ostvare ta prava (Nemačka, Austrija, Španija itd). Kanada i Irska su nastavile da pružaju naknade za slučaj nezaposlenosti, porodiljsko odsustvo/odsustvo oca u slučaju nege deteta i druga prava (Lane, 2020).

5. Odgovor Srbije

Kao što smo videli, donosioci odluka u Srbiji nisu se pokazali spremnim da zaštite radnike po pozivu. Pozitivni propisi ne bave se radom na platformama kao posebnim vidom rada, što ove radnike ostavlja u sivoj zoni. Izazovi javnih politika prikazani u prethodnom delu ukazuju na to da platformski radnici mogu da obavljaju praktično istu vrstu posla, ali uživaju različite statusne i prava koja iz njih proističu (De Groen et al., 2018). Isto važi i za Srbiju, gde se status tih radnika kreće od radnog odnosa, preko angažovanja putem agencija za posredovanje, pa sve do samozaposlenosti kao preduzetnika i rada u neformalnoj ekonomiji. Pored toga, zakonodavac u Srbiji (još) nije pokušao da uredi odgovornost platformi kao poslodavaca.

Dok brojne države u svetu nastoje da nađu rešenja na više planova (sektorski i zakoni o konkurenciji, propisi o radu i pravila koja se naročito odnose na platforme), Srbija se i dalje ne oglašava po svim tim pitanjima. Postojeći zakoni o privremenom i povremenom radu i preduzetništvu primenjuju se na platformske radnike uprkos razlikama. Dodatno, zakonu o radu nedostaju odredbe kojima bi se ovim radnicima omogućilo da budu svrstani u treću kategoriju ili imaju status samozaposlenih radnika, kao što je slučaj u pojedinim zemljama.



Učinjeni su napor da se izmeni sektorski Zakon o prevozu putnika u drumskom saobraćaju (2020) kako bi se uredilo poslovanje kompanije „CarGo“. Iako je bila dužna da se registruje kao tradicionalna kompanija za taksi-prevoz, ova platforma je iskoristila rupe u domaćim propisima da se preregistruje kao udruženje građana. Slično tome, firme za dostavu koje rade preko mobilnih aplikacija i dalje su izvan domaćaja domaćih propisa o konkurenciji zbog svoje pravne forme („Glovo“ je registrovan kao preduzeće za konsultantske delatnosti u oblasti informacione tehnologije, a „Wolt“ i „Donesi“ kao preduzeća za obavljanje delatnosti reklamnih agencija).

Stoga, mada je uticaj pandemije kovida-19 u velikoj meri doprineo vidljivosti radnika na platformama, u njihovom statusu se zapravo nije promenilo ništa. Tokom vanrednog stanja, država ih je privremeno priznala kao neophodne radnike, ali je zamajac za rešavanje njihovog prekarnog statusa izgubljen sa ukidanjem ograničenja kretanja. Tokom vanrednog stanja, ovi pojedinci su bili u obavezi da budu prijavljeni kao zaposleni. Ta promena je, ipak, bila kratkog veka, pa je u trenutku izrade ove studije, samo nekoliko meseci kasnije (u novembru 2020), njihov položaj i dalje isti kao i pre izbijanja kovida-19, u sivoj zoni i na

granici neformalne ekonomije.

Mnoge zemlje su usled pandemije počele da predlažu propise čiji je cilj unapređenje statusa platformskih radnika njihovom prekategoriizacijom u zaposlene ili iznalaženjem hibridnih modela kojima će im se omogućiti da ostvare prava na socijalno i zdravstveno osiguranje. Srbija je još uvek daleko od takvih koraka. Bez zaštite, mogućnosti za napredovanje u karijeri, prostora za socijalni dijalog i u prekarnom radnom statusu, ovi radnici u stanju su da ostvare samo mali broj kratkoročnih prava. Jasno je, stoga, da ovaj vid rada predstavlja značajan otklon od tekovina Programa dostojanstvenog rada i istorijske borbe radnika za dostojanstvene uslove rada.

Literatura

Aloisi, A. (2016). Commoditized Workers. Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of “On-Demand/Gig Economy” Platforms. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), 620-653.

Anđelković, B., & Šapić, J. (2020). Da li su platforme posrednici ili poslodavci: ishodi po ostvarivanje agende dostojanstvenog rada u Srbiji. U: T. Jakobi, & B. Anđelković, Predvodnici promena na tržištu rada: Prototipovi dostojanstvenog rada za Srbiju u digitalnom dobu (str. 11-15). Beograd: Centar za istraživanje javnih politika.

Andjelkovic, B., Sapic, J., & Skocajic, M. (2019). Gig Economy in Serbia: Who are Digital Workers in Serbia and Why do They Work on Global Platforms. Belgrade: Public Policy Research Center

Agencija za privredne registre (10. decembar 2020). Pristupljeno putem obrasca za pretragu podataka na adresi pretraga2.apr.gov.rs/unifiedentitysearch

Cefaliello, A., & Countouris, N. (22. decembar 2020). Gig workers' rights and their strategic litigation. Pristupljeno sa internet stranice Social Europe na adresi socialeurope.eu/gig-workers-rights-and-their-strategic-litigation

Cherry, M., & Aloisi, A. (2018). A Critical Examination of a Third Employment Category for On-Demand Work (In Comparative Perspective). U: N. M. Davidson, M. Finck, & J. J. Infranca, *Cambridge Handbook on the Law of the Sharing Economy* (pp. 1-21). Saint Louis: U. Legal Studies Research Paper.

Daugareilh, I., Degryse, C., & Pochet, P. (2019). The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective. ETUI Research Paper-Working Paper 2019.10. Brussels: European Trade Union Institute. Dostupno na adresi etui.org/publications/working-papers/the-platform-economy-and-social-law-key-issues-in-comparative-perspective

De Groen, W. P., Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., & Mandl, I. (2018). Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupno na adresi core.ac.uk/download/pdf/219377081.pdf

De Stefano, V. (2016). The Rise of the “Just-in Time Workforce”: On Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the “Gig Economy”. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), 461-471.

Drahokoupil, J., & Piasna, A. (2019). Work in the Platform Economy: Deliveroo Riders in Belgium and the SMarT Arrangement. ETUI Research Paper-Working Paper 2019.01. Brussels: European Union Trade Institute. Dostupno na adresi etui.org/publications/working-papers/work-in-the-platform-economy-deliveroo-riders-in-belgium-and-the-smart-arrangement

Eurofound. (6. septembar 2018). Preuzeto sa internet stranice Platform Economy Repository na adresi eurofound.europa.eu/data/platform-economy

Fairwork (2020). The Gig Economy and Covid-19: Looking Ahead. Oxford: Fairwork Foundation. Dostupno na adresi fair.work/en/fw/publications/the-gig-economy-and-covid-19-looking-ahead/

Gómez, M. V. (24. septembar 2020). Spanish Supreme Court rules food-delivery riders are employees, not self-employed. Preuzeto sa stranice El Pais: English Edition na adresi english.elpais.com/economy_and_business/2020-09-24/spanish-supreme-court-rules-food-delivery-riders-are-employees.html

Goods, C., Veen, A., & Barratt, T. (2019). "Is your gig any good?" Analysing job quality in the Australian platform-based food-delivery sector. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 502–527. doi.org/10.1177/0022185618817069

Grubanov-Boskovic, S., & Natale, F. (2017). Migration in a Segmented Labour Market. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupno na adresi [publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC107601/grubanov%2C natale -_pubsy_final1.pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC107601/grubanov%2C%20natale_-_pubsy_final1.pdf)

Hagiu, A., & Wright, J. (2015). Multi-Sided Platforms. *International Journal of Industrial Organization*, 43, 162–174. [doi:10.1016/j.ijindorg.2015.03.003](https://doi.org/10.1016/j.ijindorg.2015.03.003)

Hall, J. V., & Krueger, A. B. (2018). An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States. *ILR Review*, 71(3), 705–732. [doi:10.1177/0019793917717222](https://doi.org/10.1177/0019793917717222)

Huws, U., Spencer, N., & Joyce, S. (2016). Crowd Work in Europe: Preliminary Results from a Survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands. Brussels: Foundation for European Progressive Studies.

ILO. (2007) Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work: Country Level Application. Geneva: International Labour Office. Dostupno na adresi ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_172612.pdf

ILO. (2020) Decent Work. International labour organization. Geneva: International Labour Office. Dostupno na adresi ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm

IRES. (2019). Don't GIG up! Documents de travail de l'IRES No. 02.2019 Noisy-le Grand: IRES. Dostupno na adresi ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/documents-de-travail-de-l-ires/item/5935-n-02-2019-don-t-gig-up-state-of-the-art-report

Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (2018). Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics. In A. L. Kalleberg, & S. P. Vallas, *Precarious Work (Research in the Sociology of Work, Vol. 31)* (pp. 1–30). Bingley: Emerald Publishing Limited.

Kilhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits, I., Hauben, H., Waeyaert, W., Giacumacatos, E., Lhernould, J-P. & Robin-Olivier, S. (2019). Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers VT/2018/032. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupno na adresi ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22450&langId=en

Kovač, M., Anđelković, B. & Jakobi, T. (2020). Nestandardni oblici zapošljavanja u Srbiji: „Novi rad“ u ekonomiji zasnovanoj na znanju. U: T. Jakobi & B. Anđelković, Predvodnici promena na tržištu rada: Prototipovi dostojanstvenog rada za Srbiju u digitalnom dobu (pp. 4-10). Beograd: Centar za istraživanje javnih politika.

Lane, M. (2020). Regulating Platform Work in the Digital Age. Going Digital Toolkit Policy Note, No 1. Paris: OECD. Dostupno na adresi goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-the-digital-age.pdf

Lenaerts, K., Beblavý, M., & Kilhoffer, Z. (2017). Government Responses to the Platform Economy: Where do We Stand? Public Insights No 2017-30/July 2017. Brussels: CEPS. Dostupno na adresi ceps.eu/ceps-publications/government-responses-platform-economy-where-do-we-stand/

Martens, B. (2016) An Economic Policy Perspective on Online Platforms. Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy Working Paper 2016/05. JRC101501. Dostupno na adresi ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/JRC101501.pdf

Milkman, R., Elliott-Negri, L., Griesbach, K., & Reich, A. (2020). Gender, Class, and the Gig Economy: The Case of Platform-Based Food Delivery. Critical Sociology. 0(0) 1-16. doi:10.1177/0896920520949631

Ravenelle, A. J. (2019). Hustle and Gig: Struggling and Surviving in the Sharing Economy. California: University of California Press.

Rosenblat, A. (2018). Uberland: How Algorithms are Rewriting the Rules of Work. California: University of California Press.

Scholz, T. (2016). Uberworked and Underpaid: How Workers are Disrupting the Digital Economy. Cambridge: Polity Press.

Srnicek, N. (2016). Platform Capitalism. Cambridge: Polity Books.

Republički zavod za statistiku Srbije. (10. jun 2020). Dostupno na adresi stat.gov.rs/sr-Latn/oblasti/trziste-rada/zarade

Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? The Economic and Labour Relations Review, 28(3), 420–437. doi:10.1177/1035304617722461

Upwork (15. decembar 2020). Preuzeto sa stranice Search Profiles na adresi [upwork.com/search/profiles/?loc=serbia](https://www.upwork.com/search/profiles/?loc=serbia)

Urzì Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2019), Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupno na adresi publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC117330/jrc117330_jrc117330_dlp_counting_profiling.pdf

Urzì Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2020). New Evidence on Platform Workers in Europe. Results from the Second COLLEEM Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupno na adresi ec.europa.eu/jrc/en/publication/euro-scientific-and-technical-research-reports/new-evidence-platform-workers-europe

Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. Annual Review of Sociology, 46(1), 273-294. doi:10.1146/annurev-soc-121919-054857

Zakon o prevozu putnika u drumskom saobraćaju, 2020 („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 9/2020)



CENTAR
ZA ISTRAŽIVANJE
JAVNIH POLITIKA

