

O POLOŽAJU RADNIKA NA DIGITALNIM PLATFORMAMA U SRBIJI IZ UGLA SSSS



SAVEZ SAMOSTALNIH
SINDIKATA SRBIJE

O položaju radnika na digitalnim platformama u Srbiji iz ugla SSSS

Savez samostalnih
sindikata Srbije

decembar 2023 –
januar 2024. godine

Kratki pregled ključnih informacija, ciljeva i preporuka
policy dokumenta

Definisanje glavnih pojmova; potreba za redefinisanjem
pojma radnik i sindikat, odnosno proširenjem pojmova;
zaštita radnih prava radnika; izazovi organizovanja
radnika na platformama

Ova publikacija objavljena je uz pomoć Evropske unije.
Za sadržinu ove publikacije odgovoran je samo Savez
samostalnih sindikata Srbije i ta sadržina nipošto ne
izražava zvanične stavove Evropske unije.

Projekat „Novo zapošljavanje: zagovaranje prava radnika na digitalnim platformama u Srbiji“ pažljivo razmatra položaj i prava radnika u nestandardnim oblicima rada u zemlji. Ponovo se otvara dijalog između zainteresovanih strana o pitanju: ko (sve) (može da) zastupa ove radnike? Ovaj dokument Saveza samostalnih sindikata Srbije (SSSS) osvrnuće se za početak na nestandardne oblike rada kroz osnovne pojmove, potom na programska dokumenta Saveza samostalnih sindikata Srbije koji uređuju pitanje ko može biti član sindikata i na kraju na potencijalna rešenja statusa ovih radnika.

Potreba da se uredi i unapredi položaj radnika u nestandardnim formama rada je važan doprinos podizanju nivoa ljudskih i radnih prava na čemu predano rade organizacije radnika širom sveta, i težnji da bilo kakav rad ne bude dovoljan za puko preživljavanje, već dostojanstven rad sa prilikama za napredovanje i razvoj za što veći broj ljudi.

Radnici u nestandardnim formama rada u Srbiji nisu obuhvaćeni socijalnim dijalogom što stvara veliki jaz u ostvarivanju njihovih prava u odnosu na radnike u standardnim radnim odnosima, posebno kada se porede sa radnicima obuhvaćenim kolektivnim ugovorima.

NESTANDARDNO ZAPOŠLJAVANJE, KONTEKST

Poslednjih decenija u industrijalizovanim i u zemljama u razvoju pomerena je ravnoteža od pretežno standardnih ka nestandardnim oblicima rada. U zemljama u razvoju, nestandardni ili atipični oblici rada su zauzeli značajan udeo i u delu tržišta rada u kome su ranije dominirali standardni oblici¹, što je u Srbiji naročito vidljivo u javnom sektoru.

Međunarodna organizacija rada (MOR) nije usvojila globalno važeću definiciju nestandardnog zapošljavanja (*Non-standard employment*), ali je u svojoj publikaciji iz 2016. godine "Nestandardno zapošljavanje širom sveta"² identifikovala četiri vrste ovakvog zapošljavanja:

- 1 Privremeno zapošljavanje (ugovori na određeno vreme, na osnovu projekata ili sezonskih zadataka)**
- 2 Rad na određeno vreme**
- 3 Rad preko agencija za privremeno zapošljavanje i drugi oblici zapošljavanja koji uključuju višestranne odnose i**
- 4 Odnosi prikrivenog zapošljavanja i zavisnog samo-zapošljavanja**

1. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office – Geneva: ILO. 2016

2. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

Uobičajeno je da ovaj pojam obuhvata sve što ne potpada pod „odnos standardnog zapošljavanja“ a koji označava rad sa punim radnim vremenom, na neodređeno vreme, kao i da sadrži odnos podređenosti i da je dvostrani (poslodavac – zaposleni). MOR se u ovom izveštaju fokusira na zaposlene, isključujući nezavisne i samozaposlene radnike.

Zajednički element atipičnih oblika zapošljavanja je postojanje negativnih konotacija koje utiču na radnika (nestabilnost, nesigurnost, nedostatak ekonomskih resursa, problemi vezani za bezbednost i zdravlje na radu, nedostaci u obuci, itd.); ali i kompanije koje pribegavaju ovim nestandardnim i atipičnim načinima korišćenja njihovih ljudskih resursa (preterana fluktuacija zaposlenih koja smanjuje njihov proizvodni kapacitet, neulaganje u aspekte kao što su obuka, odsustvo prilika za napredovanje, ili nedovoljna uključenost radnika u procese odlučivanja o poslovanju)³.

Evropska fondacija za unapređenje uslova života i rada (Eurofound) upućuje da je nestandardno zapošljavanje krovni pojam koji obuhvata različite oblike odstupanja od standardnog zaposlenja i obuhvata pomenuta četiri oblika zapošljavanja po MOR, međutim ističe da su procesi digitalizacije od najvećeg uticaja na budući razvoj nestandardnih oblika rada bez obzira na ugovorni oblik⁴. Mnoge nove forme zapošljavanja su inicirane potrebom za fleksibilnošću poslodavaca - takozvanih klijenata digitalnih platformi, ali i radnika. Važno je osigurati da ovi novi oblici rada ne ugroze prava radnika, već da radno vreme, primanja, organizovanje i zastupanje, kao i bezbednost i zdravlje na radu budu osigurani.

U Srbiji prva decenija 21. veka donela je usklađivanje sa međunarodnim pravnim standardima i nakon održanja prividno pune zaposlenosti čak i tokom najvećih kriza '90-ih godina 20. veka, postepenu a potom i sve bržu fleksibilizaciju radne regulative. Pad zaposlenosti, visoka nezaposlenost, Svetska ekonomska kriza 2008. godine inicirali su uvođenje novih, potom pojavu atipičnih i često nesigurnih oblika rada i neformalnu ekonomiju kao прибежиште dela radnika koji bi inače ostali bez posla ili prihoda. Marginalizovane grupe na tržištu rada poput starijih radnika, žena i mladih, pribegavali su im i ponekad uspevali da steknu kvalifikacije, kontakte i iskustvo potrebne za bolje poslove i radna mesta..

Nestandardni radnici su globalno posmatrano, brojniji u neformalnoj ekonomiji nego oni sa standardnim ugovorima⁵. Dostojanstven rad za ove radnike, prema MOR⁶, bi se definisao unutar pojedinačnih država i sprovodio kroz uključivanje socijalnih partnera i samih atipičnih radnika, rešavanjem uzroka za neformalnost ekonomije, zaštitu kojom bi se obuhvatili svi radnici, i uklanjanjem prepreka za uključivanje u redovne ekonomske tokove. Politike koje za cilj imaju priznavanje i zaštitu prava radnika i poslodavaca u ovom segmentu ekonomije ne bi smele da ograniče prilike za one koji na drugi način ne mogu ostvariti prihode.

Mera kontrolisanog zapošljavanja u javnom sektoru, odnosno upravljanje brojem zaposlenih na neodređeno vreme⁷ je na snazi od 2013. godine. Rezultat je da nekoliko stotina hiljada ljudi radi po raznim osnovama bez prava iz radnog odnosa. Na taj način kreira se ambijent nesigurnosti i utiče na podrivanje prava svih radnika u zemlji.

3. Nacrt "Početnog političkog dokumenta" u projektu "Atypical"

4. <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/non-standard-employment#:~:text=Non%2Dstandard%20employment%20is%20an,employment%20and%20dependent%20self%2Demployment>

5. Porast neformalne ekonomije u mnogim zemljama, kako industrijalizovanim tako i onim u razvoju, ukazuje na period intenzivnih promena u organizaciji rada.

6. ILO Resolution concerning decent work and the informal economy, 2002

7. <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/121023/121023-vest6.html>

Danas, nestandardni radnici, posebno oni koji rade preko digitalnih platformi za strane klijente, često nemaju ugovore o radu, garantovanu zaradu ili pristojne uslove rada, s ograničenim pristupom zdravstvenom i socijalnom osiguranju, penzijama i mnogim drugim pravima. Neformalno zaposlenih danas u Srbiji ima oko 350,000⁸. Ipak, u Srbiji poslednje poreske reforme jesu bile bolne za deo radnika na internetu, posebno za one čiji prihodi nisu redovni, predvidivi niti dovoljno visoki da bi opravdali trošak formalizacije rada zbog čega je 2023. godine po prvi put zabeleženo značajno smanjenje njihove brojnosti⁹. Prava iz Zakona o radu primenjuju se isključivo na zaposlene, odnosno na ugovorne strane ugovora o radu dok je sve veći broj radnika izvan obuhvata radnopravne zaštite¹⁰.

RAZMATRANJA POLOŽAJA NESTANDARDNIH RADNIKA IZ PERSPEKTIVE SAVEZA SAMOSTALNIH SINDIKATA SRBIJE

Savez samostalnih sindikata Srbije je najstariji i najveći sindikalni savez u državi. Učesnik je socijalnog dijaloga i član Socijalno-ekonomskog saveta Srbije. Okuplja članove 27 sindikata delatnosti i zastupa i štiti njihove interese i prava, kao i interese radnika.

Deklaracija o sprovođenju reforme SSSS i pripremi novog Statuta, doneta 27. maja 2010. na 14. Kongresu SSSS u Beogradu ističe u članu 4. da je privlačenje novih članova jedan od najvećih izazova sindikata i samog SSSS. Navodi se važnost sagledavanja i uvođenja novih oblika učlanjavanja i organizovanja kod poslodavaca, posebno u privrednim granama i sektorima usluga koji se razvijaju kroz uvođenje novih tehnologija i u uslužnim delatnostima sa fleksibilnim oblicima zapošljavanja i radnog vremena.

Rezolucija 15. Kongresa SSSS o prijemu i privlačenju novih članova u Samostalne sindikate Srbije doneta 28.05.2015. godine u Beogradu ističe potrebu za novim i fleksibilnijim oblicima organizovanja i učlanjavanja zaposlenih. Predviđa imenovanje sindikalnih poverenika kod poslodavca kod kojeg ne postoje uslovi za formiranje i rad sindikalne organizacije, što se može primeniti na strane digitalne platforme za koje rade radnici iz Srbije. Za više tako imenovanih poverenika treba uspostaviti posebnu strukturu u organizovanju Samostalnog sindikata.

Sekcija mladih SSSS je predložila izmenu radnopravnih propisa i Statuta SSSS u pravcuproširenja definicija „zaposlenog“, „sindikata“ i „člana sindikata“, i mogućnosti individualnog učlanjenja u sindikat, što je usvojeno u Rezoluciji o zaštiti i unapređenju položaja mladih, donetoj takođe na 15. Kongresu SSSS. Cilj je zaštititi i ojačati brojne mlade u atipičnim oblicima rada.

16. Kongres SSSS, održan 30. juna 2020. u Beogradu doneo je Rezoluciju o mladima i sindikalnom organizovanju koja pored prekarnog položaja mladih radnika konstatuje da sindikat jeste adresa i za radnike koji nisu sindikalno organizovani, nemaju zaštitu, i ne mogu da ostvare svoja prava.

8. Anketa o radnoj snazi, treći kvartal 2023. godine

9. Za detalje i drugih značajnih faktora videti: Gigmetar merenje za period maj-oktobar 2023. godine

10. Jašarević S., u: ILO. 2021. Non-standard forms of employment in selected countries in Central and Eastern Europe A critical glance into regulation and implementation; ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (DWT/CO-Budapest). – Budapest: ILO, 2021

SSSS je uoči Prvog maja 2021. godine objavio mobilnu aplikaciju „Radna prava za tebe“¹¹, namenjenu u prvom redu mladima i onima koji izlaze na tržište rada ili ne poznaju dovoljno svoja prava a angažovani su za rad po različitim osnovama. Primećeno je da iako su informacije danas dostupne brzo i lako, radnici ponekad nisu sigurni koji su ugovor potpisali, koliko dana godišnjeg odmora imaju ili koliko iznosi osnovna zarada a koliko dodaci na zaradu. Važno je iz kojih izvora se informišu i ko ih eventualno savetuje i tumači prava i obaveze, te je odgovornost sindikata da svoje članove, pa i radnike uopšte uputi kako da se zaštite i organizuju.

Tokom 2021. godine stručna služba SSSS pripremila je Predlog izmena Zakona o radu (ZOR) iz ugla SSSS. Iako nije usvojen kao zvanična pregovaračka platforma, on sadrži mnoga relevantna rešenja u budućim izmenama ZOR i drugih propisa. Ključna pitanja za ovaj izveštaj uključuju predlog promene definicija "zaposlenog" i "sindikata" u cilju usklađivanja sa Ustavom Republike Srbije i međunarodnim konvencijama.

Član 5 ZOR-a trenutno definiše zaposlenog, a SSSS predlaže uvođenje pojma "radnik" i proširenje definicije na sve radno angažovane, uključujući i samozaposlena lica.

Član 6 ZOR-a trenutno ograničava pravo na sindikalno organizovanje samo na zaposlene na određeno i neodređeno vreme. SSSS predlaže izmenu u skladu sa međunarodnim konvencijama¹² sa namerom da se svim radnicima omogući pravo na sindikalno organizovanje. Praksa MOR, odnosno Odbora za slobodu udruživanja MOR upućuje da svi radnici bez ikakve diskriminacije u odnosu na profesiju ili u odnosu na pravni osnov po kom rade, imaju pravo na sindikalno organizovanje¹³.

Iste, 2021. godine Savez SSS je povodom protesta Udruženja radnika na internetu – URI a u vezi sa rešenjima za oporezivanje prihoda radnika na internetu, izrazio podršku njihovim zahtevima prema Vladi Srbije i resornim institucijama (Ministarstvu rada i Ministarstvu finansija). SSSS je tražio da se kroz socijalni dijalog i uz učešće Udruženja radnika na internetu utvrdi pravičan poreski tretman prihoda ovih radnika i posebno način zaštite njihovih radnih i socijalnih prava¹⁴. Smatrano je da zakasnela naplata do čak 80% ukupnih prihoda radnika na internetu za 5 godina ne može biti isključivo odgovornost radnika koji su ostvarivali prihode radeći preko digitalnih platformi jer nadležne institucije godinama nisu imale odgovor.

Rešenjem usvojenim u decembru 2022. godine regulisano je oporezivanje frilensera kao fizičkih lica koja prihode ostvaruju kroz usluge za druga fizička lica u zemlji, ili za pravna ili fizička lica van zemlje. Država je potvrdila sopstveni interes uvođenjem normativnog okvira usvojenim izmenama Zakona o porezu na dohodak građana i Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, i praktičnog instrumenta za oporezivanje¹⁵ ali ne i uređivanjem fleksibilnih oblika rada (iako je javnosti prvobitno bilo najavljeno donošenje "Zakona o fleksibilnim oblicima rada"¹⁶). Radnici preko interneta su dobili model da budu zdravstveno osigurani i da ostvaruju penzijsko i invalidsko osiguranje (ukoliko ta prava nisu ostvarivali po drugim osnovama).

11. <https://play.google.com/store/apps/details?id=rs.sindikaradnaprava&hl=sr&gl=US>

12. Posebno sledećim: Konvencija MOR 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, Konvencija MOR 98 o pravima na organizovanje i na kolektivno pregovaranje, Konvencija MOR 135 o zaštiti i olakšicama koje se pružaju predstavnicima radnika u preduzeću i Preporuka br. 143 o radničkim predstavnicima.

13. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang-en/index.htm>

14. <https://uri.rs/2020/12/03/upucen-poziv-na-solidarnost-i-podrsku-domacim-i-medjunarodnim-organizacijama/>

15. Portal "Frilenseri" <https://frilenseri.purs.gov.rs/>

16. <https://novaekonomija.rs/vesti-iz-zemlje/frilenseri-ponovo-apeluju-da-se-njihov-status-uredi>

U tekućem međunarodnom Projektu „Atypical: učešće atipičnih radnika, primer sektora usluga“, u kome su partneri iz Srbije SSS Srbije i Unija poslodavaca Srbije (UPS), razmatraju se potrebe nestandardnih radnika i istražuju mogućnosti iz perspektive prava na informisanje, konsultovanje i učešće zaposlenih u odlučivanju u preduzećima na nacionalnom i nadnacionalnom nivou. Naime, nestandardni oblici rada su takvi da one koji obavljaju poslove za klijenta/poslodavca ili preko platforme praktično onemogućavaju da suštinski utiču na upravljanje i donošenje odluka. Preporuke ovog projekta utiću na formulisanje strateških razmišljanja u SSSS.

Pojmovi informisanje i konsultovanje zaposlenih u domaćem pravu nisu definisani na način koji predviđa Direktiva Evropske unije 2002/14/EC. U Srbiji, obaveza informisanja postoji samo prema zaposlenima i sindikatu, a prema atipičnim radnicima u zakonima koji regulišu sezonske poslove i rad preko agencija za zapošljavanje. Obaveza konsultovanja postoji samo sa članovima reprezentativnog sindikata, a to je naročito vidljivo u pogledu kolektivnog otpuštanja.

U intervjuima sa predstavnicima radnika i poslodavaca, obe grupe su istakle da sve kategorije atipičnih radnika treba da budu obuhvaćene pravom na informisanje, konsultacije i učešće u upravljanju. Ispitanici SSSS ističu da ova prava ne bi trebalo da zavise od oblika angažovanja, dok većina poslodavaca ističe da informisanje i konsultovanje treba da se odnose na sve a da odlučivanje podrazumeva ipak čvršću vezu sa poslodavcem i poziciju u kompaniji koja podrazumeva veću odgovornost.

U vezi sa obimom informacija i konsultacija koje treba da uključe atipične zaposlene, većina ispitanika obe organizacije se izjasnila za opšti pravni okvir na nacionalnom nivou uz oslanjanje na međunarodne standarde, a većina poslodavaca dodaje da je ta prava potrebno razraditi kroz kolektivne ugovore. Većina ispitanika je saglasna da je učešće države neophodno radi postizanja kompromisa između dve strane i jačanja socijalnog dijaloga. Predstavnici SSSS ukazuju na težak položaj atipičnih radnika jer oni nemaju svoje direktne predstavnike u socijalnom dijalogu i formalno-pravno nisu zastupljeni.

Predstavnici SSSS i većina predstavnika UPS smatraju da su sindikati najbolja organizacija za zastupanje interesa atipičnih radnika. Međutim, deo poslodavaca sugerise da bi i druge organizacije koje su bolje upoznate sa specifičnostima rada atipičnih radnika mogle obavljati tu ulogu.

Predstavnici SSSS naglašavaju problem što atipični radnici nisu članovi sindikata, što bi, prema njihovom mišljenju, trebalo rešiti redefinisanjem pojma „zaposleni“ u Zakonu o radu, tako da on bude „radno angažovan“, proširivanjem grupe potencijalnih članova sindikata. Smatraju i da će biti sve više atipičnog rada, i da će poslodavci sve ređe zaključivati ugovore o radu na neodređeno vreme.

MOGUĆI PRAVCI SINDIKALNOG ORGANIZOVANJA NESTANDARDNIH RADNIKA U SRBIJI SA FOKUSOM NA RADNIKE NA INTERNETU

U kontekstu savremenih izazova kao što su globalizacija, napredak informacionih tehnologija i sveprisutnost rada na internetu za strane poslodavce, organizacija i udruživanje nestandardnih radnika kompleksan je zadatak ne samo u Srbiji. Migracije uzrokovane ratovima, ekonomskim faktorima i klimatskim promenama dodatno otežavaju sindikalno organizovanje.

Rad putem internet platformi često svodi radnika na anonimnog izvršioca posla, gde se plaća isključivo za isporučeni rezultat. Ova dinamika izaziva dehumanizaciju rada te se rad tretira kao roba, a plaćanje se ograničava isključivo na prethodno ugovorenu uslugu. Poslodavci (klijenti platforme) se oslobađaju troškova prethodne i buduće obuke, napredovanja i ulaganja u opremu i sredstva za rad, prepuštajući ih samim radnicima, često bez dugoročne sigurnosti zaposlenja. Zahvaljujući globalnoj povezanosti, rad na internetu omogućava poslodavcima da angažuju radnike iz udaljenih delova sveta ili organizuju nadmetanje za specifične jednokratne ili kratkoročne projekte ili usluge, što dodatno komplikuje uspostavljanje sindikata među radnicima koji se međusobno nadmeću za posao.

Da bi se unapredilo sindikalno organizovanje nestandardnih radnika neophodno je prilagoditi strategije sindikata savremenim realnostima rada na internetu. Fokusiranje na stvaranje zajedničkih nadsindikalnih standarda, pregovaranje sa platformama radi obezbeđivanja boljih uslova rada i osiguranje socijalnih beneficija postaju imperativi. Takođe, podrška frilenserima u ostvarivanju njihovih prava i jačanje solidarnosti među njima igraju ključnu ulogu u oblikovanju održive sindikalne strukture kao tačke okupljanja u savremenom digitalnom dobu.

Međunarodna konfederacija sindikata, čiji je SSSS član, smatra da je na globalnom nivou potrebna **zamena stare definicije „sindikalnog organizovanja“**, koja je podrazumevala „proces učlanjavanja novih radnika u sindikat“. Danas je za MKS definicija sindikalnog organizovanja „metod izgradnje moći davanjem prioriteta radničkom učešću u kolektivnom odlučivanju i aktivnostima“¹⁷.

Od posebnog je značaja kolektivna zaštita radnika, te se mnogo očekuje od usvajanja novog **međunarodnog pravnog instrumenta** o dostojanstvenom radu preko digitalnih platformi. Proces konsultacija u Međunarodnoj organizaciji rada o tome je započet a usvajanje je predviđeno na Međunarodnoj konferenciji rada 2026. godine¹⁸.

Evropska konfederacija sindikata (EKS) čiji je SSSS takođe član, već godinama prati i snažno usmerava regulaciju rada platformi na prostoru Evropske unije. Direktiva o unapređenju uslova rada u platformskom radu je bila pred usvajanjem krajem 2023. godine međutim implikacije njene primene bi bile veoma značajne na nivou država u pogledu razlikovanja lažnog, prividnog samozapošljavanja u odnosu na „prave“ preduzetnike. Naime prva, ranjiva kategorija je godinama prinuđena da prihvati uslove lažnog samo-zapošljavanja kako bi platforme izbegle odgovornosti poslodavca i poreske i socijalne obaveze. Ključna dostignuća Direktive bi bilo uvođenje pretpostavke odnosa zapošljavanja uz prethodno ispunjene kriterijume¹⁹ i unapređenje transparentnosti, pravičnosti i odgovornosti za algoritamsko upravljanje.

EKS kao socijalni partner Evropskoj komisiji traži da definicija pojma „**radnički predstavnici**“ označi predstavnike radnika, kao što su sindikati i predstavnici slobodno birani od strane radnika na platformama, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i praksom; a da „**predstavnici osoba koje obavljaju platformski rad**“ treba da budu definisani kao predstavnici radnika i u meri u kojoj su predviđeni nacionalnim zakonom i praksom, predstavnici osoba koje obavljaju rad na platformi, a ne smatraju se formalno radnicima na platformi.

Nedavni demografski i ekonomski izazovi u Srbiji, poput nedostatka radne snage,

17. ITUC Global Organising Academy, 2023

18. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_909150/lang--en/index.htm

19. U predlogu Evropskog saveta:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0762>

pritisaka na javni sektor u vidu zabrane zapošljavanja i problematičnih radnih uslova, dodatno komplikuju pitanje sindikalnog organizovanja. Uz višedecenijsko urušavanje sistema socijalne države i tranziciju u kapitalizam, sindikati se suočavaju s izazovima kako bi održali socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje. Dok je javni sektor tradicionalno visoko sindikalizovan i pokriven posebnim kolektivnim ugovorima, potrebno je razvijati strategije za inkluziju drugih radničkih grupa koje često nisu u mogućnosti da ostvare svoja prava. SSSS stoga razmatra uvođenje novog „šireg“ pojma „radnik“ u članu 5. Zakona o radu i shodno tome, izmenu formalnih uslova za sindikalno organizovanje u članu 6 Zakona o radu. Tada bi pojam „radnik“ zamenio pojam „zaposleni“ čime bi se ojačali položaj i pregovaračke pozicije kako sindikata tako i ove kategorije radnika²⁰.

S obzirom na raznovrsnost osnova angažovanja radnika preko digitalnih platformi, pronalaženje jedinstvenog pristupa sindikalnom organizovanju u bliskoj budućnosti verovatno će biti izazovan zadatak. Savez samostalnih sindikata Srbije je preduzeo korake ka upoznavanju s predstavnicima radnika na internetu, organizujući sastanke na nacionalnom i lokalnom nivou. Ovi susreti imaju za cilj bolje razumevanje specifičnosti rada frilensera i drugih nestandardnih grupa, kako bi sindikati mogli prilagoditi svoje strategije.

Sindikati su često pozvani da pruže podršku u rešavanju konkretnih problema ili situacija s kojima se radnici suočavaju. Usled nemogućnosti organizovanja sindikalne organizacije kod poslodavca (platforme koja nije registrovana u Srbiji) i zbog postojanja formalnih, gorenavedenih prepreka, u SSSS kao **kolektivni članovi**, mogu biti primljene republičke društvene organizacije koje su osnovane radi ostvarivanja radnih, profesionalnih i sličnih interesa i prihvataju Statut i Program SSSS, a odluku o njihovom prijemu donosi Veće. Kroz institut kolektivnog člana koji bi okupljao organizovane radnike (kao što su npr. već postojeće organizacije radnika koje su učestvovalе u pregovorima o oporezivanju frilensera ili organizacije kurira-dostavljača) bila bi omogućena razmena informacija, usaglašavanje stavova, zajedničke aktivnosti, korišćenje stručnih službi SSSS. Iskustvo sa Udruženjem sindikata penzionera Srbije koji od 2014. godine ima položaj kolektivnog člana Saveza samostalnih sindikata Srbije ukazuje na prednosti organizovanja, predstavljanja i zastupanja nekadašnjih članova a sada penzionera.

Naredno moguće rešenje bi bilo **organizovanje novog sindikata delatnosti ili proširenje nekog od postojećih**. S tim da je razmatranje ova dva rešenja za sada moguće samo ukoliko se radi o zaposlenim licima.

U okruženju, npr. u Sloveniji organizovan je poseban Sindikat „Mladi plus“ namenjen mladima - studentima, nezaposlenima, i različitim prekarnim radnicima. Ova sindikalna organizacija deo je Saveza slobodnih sindikata Slovenije (ZSSS) i nastoji da unapredi uslove rada svojih članova i proširi znanja i svest o važnosti sindikalnog organizovanja i radnih prava. Svi članovi ostvaruju pravo na savetovanje i pravno zastupanje, različite obuke i učešće u svim sindikalnim aktivnostima. Članarina se plaća jednokratno u iznosu od 15 evra godišnje.

U toku 2023. godine sindikat „Mladi plus“ je pokušao da za svoje članove²¹ koji rade za

20. Prednosti učlanjenja u sindikat su između ostalog: zaključeni dobri kolektivni ugovori sa pravima iznad zakonskog minimuma, ostvarivanje jednake zarade za isti rad, zaštita na radu i poštovanje dostojanstva u radu, pružanje materijalne i pravne pomoći, i zaštita socijalne sigurnosti i položaja u društvu.

platforme Wolt i Glovo započne kolektivno pregovaranje²². Pomenute platforme su se protivile jer su navele da su njihovi radnici samozaposleni i ne mogu biti zastupani od strane sindikata jer se dostavljači ne mogu udruživati. Ovaj stav je u suprotnosti sa Smernicama Evropske komisije o kolektivnom pregovaranju za pojedinačne (solo) samozaposlene²³, kako one na digitalnim platformama tako i u oflajn ekonomiji zbog čega je EKS podržala sindikat „Mladi plus“. Jedna od fundamentalnih konvencija MOR, broj 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, ne isključuje zavisne samozaposlene radnike iz kolektivnog pregovaranja²⁴.

Jedno originalno rešenje deluje više kao utopijska zamisao nego realističan model. Naime predsednik URI je izneo da Udruženje razmatra **pokretanje sopstvene digitalne platforme** za rad i organizovanje pod boljim uslovima nego što nude globalne platforme, sa idejom zastupanja interesa radnika i sigurnosti u radu.²⁵ Pokretanje platforme sa značajno boljim, transparentnim i odgovornim upravljanjem u korist radnika bi u svakako doprinelo naporima za poboljšanje položaja ove grupe. Možda bi za model trebalo tražiti podršku na globalnom nivou pošto bi međunarodni uspeh takve platforme mogao značiti konačnu promenu pravila igre.

Još jedno praktično pitanje koje posebno treba razmatrati a značajno je za sam momenat **učlanjavanja** kada nije moguće da se organizuje sindikalna organizacija kod poslodavca je **e-pristupnica** – preko interneta. Popunjavanjem podataka na sajtu radnik preko interneta bi jednostavno i brzo pristupio sindikatu²⁶ i upoznao se sa pravima i obavezama. Ovakav pristup je jednostavan i blizak načinu rada digitalne zajednice, međutim nedostaje ono što gradi sindikalnu zajednicu – lični kontakt i uspostavljanje odnosa sa drugim članovima radi rešavanja kolektivnih i zajedničkih interesa²⁷. Takođe, upućuje da se sindikalno organizovanje odvija iz potrebe odnosno zadovoljenja (trenutnog) interesa te da se potražuje usluga za članarinu dok sindikati nisu organizovani tako da se bave raznovrsnim individualnim zahtevima.

Svaku konkretizaciju i usvajanje praktičnih rešenja za radnike preko interneta, kako u Zakonu o radu tako i u pripremi sindikalne strukture, treba pripremiti blagovremeno i u otvorenom dijalogu sa njima. Sama grupacija je podložna velikim promenama zbog tokova regulative, tržišta rada i tehnologije globalno, u okruženju i u zemlji, pa se moraju definisati ciljevi i mogućnosti, uz sagledavanje savremenih uporednih praksi.

Koji god model(i) bude izabran radnike koji rade preko interneta kao i druge u nestandardnim oblicima rada treba prioritizovati u budućim sindikalnim akcijama. Neophodno je ojačati položaj svih grupa radnika radi jačanja socijalnog dijaloga, položaja svih radnika i radničkih organizacija, i istinski odgovorne socijalne države.

21. <https://www.masina.rs/wolt-i-glovo-dostavljac-i-iz-slovenije-su-osnovali-sindikata/>

22. Od 2018. godine kada je potpisan prvi kolektivni ugovor na svetu sa digitalnom platformom (Hilfr) u Danskoj za uslužne radnike sindikalne centrale na nacionalnom nivou su potpisale kolektivne ugovore i sa platformama za dostavu u Austriji, Švedskoj, Italiji, Španiji

23. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_5796

24. Mišljenje Komiteta eksperata MOR o primeni konvencija i preporuka (CEACR), 2017. godina https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTR Y_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3342047,102768,Netherlands,2017

25. <https://sindserver.rs/projekti.html#>

26. Kada bude poznato koji će biti opredeljen za individualne članove ili za radnike na internetu

27. Naime rad preko digitalnih platformi je često odnos konkurencije što otežava nalaženje zajedničkog jezika i borbe za ostvarivanje istih prava a radnike čini nemoćnim pojedincima u odnosu na platformu.

