

УДК 004.738.5(497.11)

DOI: 10.5937/pr77-44233

Прегледни рад

*Александар Ковачевић**

Факултет политичких наука, Београд

ДОСТОЈАНСТВЕН РАД НА ЛОКАЛНИМ ДИГИТАЛНИМ ПЛАТФОРМАМА У СРБИЈИ

Сажетак

Дигитализација рада и дигитална економија су довели до значајних промена у свету рада. Данас можемо говорити о настанку и развоју нових облика рада који су под директним утицајем дигитализације. Дигитализација рада је довела до настанка дигиталног тржишта рада кога одликује флексибилност радног односа и права радника. Ова појава није заобишла ни Републику Србију која се под утицајем дигитализације срела са нестандартним облицима рада. Један од таквих облика рада је рад на локалним дигиталним платформама. Предмет истраживања су права радника на локалним дигиталним платформама у Србији. Отуда и основно истраживачко питање које гласи: да ли се рад на локалним дигиталним платформама у Србији може подвести под категорију достојанственог рада? У раду се користе све основне научне методе, док се од општенаучних употребљавају статистичка и компаративна метода, док се за објашњавање тржишта рада користе правне и економске теорије. Индекс достојанственог рада се објашњава на основу различитих индикатора. Циљ истраживања је проналажење узрочно-последичне везе између рада на дигиталним платформама и принципа достојанственог рада. Рад почиње са анализом настанка и развоја дигиталне економије и дигиталног тржишта рада које се повезује са новим облицима рада. Даље се представљају критеријуми достојанственог рада и приступа објашњавању развоја дигиталне економије и дигиталног тржишта рада у Србији са посебним фокусом на локалне дигиталне платформе за доставу хране, чишћење и превоз. У закључним разматрањима се на основу различитих истраживања показује да

* aleksandar.kovacevic@fpm.bg.ac.rs.

се рад на локалним дигиталним платформама не може сматрати достојанственим радом.

Кључне речи: дигитализација рада, дигитална економија, локалне дигиталне платформе, достојанствен рад

УВОД

Дигитализација рада и дигитална економија су нарушиле традиционално схватање појма рада. Оне су довеле до настанка нових облика рада који се разликују од традиционалних. Једна од директних последица дигитализације је настанак дигиталног тржишта рада које одликује висок степен флексибилности у погледу радног односа што за последицу има значајне промене у погледу права радника. Као природно се намеће питање о достојанству рада на дигиталним платформама. Предмет овог истраживања су услови рада на локалним дигиталним платформама у Републици Србији. Стога, основно истраживачко питање гласи: да ли се рад на локалним дигиталним платформама у Србији може подвести под категорију достојанственог рада? Рад на локалним дигиталним платформама се не може разумети без дубље анализе рада у оквиру дигиталне економије. Локалне дигиталне платформе подразумевају рад посредством мобилних апликација када ангажована лица обављају традиционална занимања попут превоза, курирске доставе или чишћења. Предмет овог истраживања су ангажовани радници који посредством дигиталних платформи испоручују одређене услуге односно ступају у контакт са корисницима услуга односно клијентима. Стога, у ову анализу су укључена искуства из компаративне праксе која говоре о неопходним критеријумима за успостављање достојанственог рада на дигиталним платформама. Циљ овог рада је да се коначно одговори на питање да ли се рад на локалним дигиталним платформама за доставу хране, чишћење и превоз може сматрати достојанственим.

ДИГИТАЛНА ЕКОНОМИЈА И ДИГИТАЛНО ТРЖИШТЕ РАДА

Развој информационо-комуникационих технологија и широка употреба Интернета су омогућили настанак новог облика економије коме границе националне државе не представљају проблем за даље ширење. Овај облик економије се назива дигитална економија. Израз дигитална економија први употребљава Дон Тапскот (*Don*

Tapscott) у књизи „Дигитална економија: обећање и опасност у доба умрежене интелигенције” из 1996. године. Он не даје њену директну дефиницију, али је повезује са умрежавањем људи кроз технологију, где људи могу комбиновати своју интелигенцију, знање и креативност како би остварили напредак у друштвеном развоју и стварању богатства. Она дакле није само повезивање рачунара него и умрежавање људске генијалности (Tapscott 2015). Умрежена интелигенција рађа нову економију, нову политику и ново друштво, што до трансформације предузећа и влада који ће водити појединци уз помоћ информационе технологије. Јављају се и потенцијалне опасности које могу довести до озбиљног друштвеног раслојавања, незапамћене инвазије на приватност и друга права, структурну незапосленост и потенцијалне сукобе. Будућност зависи искључиво од одлука и акција које предузимају појединци и друштво у целини (Tapscott 2015, 12).

Тапскот говори о дванаест тема које се везују за дигиталну економију. На првом месту, ова економија се заснива на знању и употреби различитих паметних алата где су информације доступне у дигиталном облику. Дигиталном економијом је обухваћена и виртуализација која подразумева превазилажење ограничења националне државе кроз учествовање у економији оних који се физички налазе негде другде. Она је молекуларна економија где долази до замене старих облика организовања динамичким молекулама, а маса постаје молекуларна у свим аспектима привредног и друштвеног живота. Интегришући молекуле у кластере који се пак повезују са другима ради стварања богатства, она постаје и умрежена економија. Њу одликује мања употреба посредника између произвођача и потрошача и замагљивање јаза између ове две групе, присуство конвергенције, иновације и непосредност. Она је глобална, али је одликује и појава друштвених проблема који потенцијално изазивају масивне трауме и конфликте (Tapscott 2015, 55–77). Отуда и различити изрази који се употребљавају како би се означио овај облик економије. Ти изрази су: економија заснована на знању (*knowledge-based economy*), економија без граница (*the borderless economy*), бестежинска економија (*the weightless economy*), економија заснована на информацијама (*the information-based economy*) и дигитална економија (*the digital economy*) (Sharma 2005, 3). Аутори се одлучују за израз дигитална економија из најмање четири разлога. Наиме, на првом месту се истиче дигитализација и интензивна употреба информационо-комуникационе технологије, док на другом месту можемо говорити о кодификацији знања, али и трансформацији информација у робу што представља трећи разлог. Последњи разлог

због кога се употребљава овај израз се односи на настанак нових начина производње и организације рада (Sharma 2005, 5).

Иако је у почетку покривала искључиво област електронских трансакција, електронске финансије, интелектуалну својину, заштиту личних података, безбедност информација и заштиту потрошача (Ruzic 2005, 107–108), она је постепено извршила радикалну промену области рада и довела до настанка нових облика запошљавања који се развију у оквиру економије тезги или гиг економије. Гиг економија подразумева постојање низа краткорочних послова којима велике компаније посредством модерних технологија покушавају да допру до појединаца које ангажују за обављање ових послова без да им нуде пуно радно време (Ковачевић 2021, 25). Она укључује рад на дигиталним платформама и рад на захтев посредством мобилних апликација (De Stefano 2016, 1). Адам Синицки (*Adam Sinicki*) разликује позитивне и негативне карактеристике гиг економије. У позитивне карактеристике се убрајају флексибилно радно време, слободан избор локације посла, самостално одређивање зарада, продуктивност, стабилност, развијање сопственог бизниса, лични развој и рад у коме се ужива. Негативне карактеристике овог облика економије су: потреба за дисциплином, решавање проблема које креирају други људи, недостатак радне снаге, велики број администратора на платформама и константан ризик од губитка посла (Sinicki 2019, 4–9).

Дигитализација рада је допринела променама на тржишту рада које је прешло националне границе и успоставило се као глобално. Тржиште рада које подразумева размену одређене количине радних услуга за одређену цену која се назива надницом (Арадеренко 2017, 73) се може означити као традиционално тржиште рада. Насупрот традиционалном тржишту рада развија се дигитално тржиште рада кога карактерише постојање тространог односа између понуде (радника или фриленсера) и потражње (клијенти платформе) и посредника кога представља дигитална платформа (Schmidt 2017, 10). Традиционално тржиште рада се може објаснити на основу правних и економских теорија, где се у правне убрајају теорија стандардног радног односа и теорија рефлексивног права, док се у економске убрајају теорија о људском капиталу, теорија сегментације тржишта рада и теорија ефикасности плата (Schömann et al 1998, 8–19). Иако се ове теорије примењују на објашњавање традиционалног тржишта рада, аутор их примењује и на објашњавање уговора на одређено време који *de facto* постоје у условима дигиталног тржишта рада. Стога, теорија о стандардном радном односу у контексту ових уговора наглашава промене у радном односу, пост-фордизам и

културне и вредносне промене. Са друге стране, теорија рефлексивног права истиче комплексност радно-правне заштите и степен правне контроле. Теорија о људском капиталу истиче развијање стратегија за смањивање трошкова, али и промене у производњи уз ниске плате и ниске вештине, док теорија сегментације тржишта рада говори о постојању секундарног тржишта рада и паду индустријских односа. Последња теорија коју аутор наводи говори о развијању бриге о радној дисциплини, али и високој незапослености и економији услуга (Schömann et al. 1998, 21).

Дигитално тржиште рада се може дефинисати као глобално тржиште које превазилази границе националне државе, где не важе правила националних законодавстава, док радна права произилазе из нестабилног уговора између запослених и послодаваца. На њему се јављају нестандартни облици запошљавања, док је однос између запослених и послодаваца или боље речено запослених и клијената посредан уз обавезно увођење трећег актера односно дигиталне платформе (Ковачевић 2023, 55–56). Карактеристике дигиталног тржишта рада отежавају његову правну регулацију, те је у регулисање овог тржишта неопходно укључити националне и наднационалне актере. Веома важну улогу играју документи на нивоу Европске уније, пракса Суда правде Европске уније, али и национална законодавства и праксе националних судова. У контексту законодавства Европске уније се може поменути пракса заједничке регулације која је означава онај механизам којим „законодавни акт Европске уније провера постизање циљева које је законодавац дефинисао странкама признатим у тој области (као што су привредни субјекти, социјални партнери, невладине организације или удружења)” (Interinstitutional agreement on better law-making 2003, 4). Другим речима заједничка регулација подразумева укљученост свих заинтересованих актера у процес регулисања права и обавеза чиме се повећава транспарентност, али и сврсисходност у одлучивању. Акти заједничке регулације најчешће представљају споразуме између националних влада и дигиталних платформи који се креирају кроз компромис којим се олакшавају иновације и експериментисање уз очување проблема јавних политика (Finck 2017, 19).

ЕУ је донела низ докумената којим се указује на тежак положај дигиталних радника. Европска комисија је у децембру 2021. године предложила Европском парламенту усвајање Предлога директиве о побољшању услова рада на платформи (*Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work*). Европски парламент је почетком фебруара 2023. године усвојио Извештај о предложеној директиви који се заснива на три кључне мере: (1) право радника на одговарајући

уговор о раду који би им омогућио приступ економским и социјалним правима из радног односа; (2) заштита слободе на тржишту стварно samozапослених лица и (3) поштена конкуренција између компанија. Овоме треба придодати и окончавање система лажног samozапосљавања које користе дигиталне платформе како би смањиле трошкове на уштрб плата и услова рада (European Trade Union Confederation [ETUC] 2023). У извештају се између осталог помиње поштовање права радника у складу са конвенцијама Међународне организације рада (МОР) и Европском социјалном повељом, право на социјални дијалог и колективно преговарање, али и право на чланство у синдикату и колективно организовање (EP A9-0301/2022).

У реформи радног законодавства у условима дигитализације потребно је пратити примере из судске праксе Суда правде Европске уније где су значајна два случаја: (1) Кривични поступак против *Uber* компаније у Француској где је суд заузео став да државе чланице могу забранити и казнити нелегалне активности у области превоза као *Uber* на основу кривичног права без обавештавања комисије (CJEU C-320/16), и (2) спор између Удружења таксиста и *Uber* компаније у Шпанији где је суд одлучио да Убер припада области превоза јер спаја појединце са непрофесионалним возачима, те се као такав не може сматрати услугом информационог друштва (CJEU C-434/15). Поред ова два случаја битно је поменути праксу националних судова попут пресуде Врховног суда Шпаније против курирске службе *Glovo* из 2020. године, пресуде Окружног суда у Амстердаму против курирске службе *Deliveroo* из 2019. године, пресуде Касационог суда у Италији из 2020. године и Пресуде Федералног радног суда Немачке из 2020. године. Пресуде су мање више расправљале о (не)постојању радног односа на дигиталним платформама. У пресуди окружног суда у Амстердаму се истиче да је форма уговора која се нуди радницима није релевантна јер је наметнута од једне стране. Суд у Италији се фокусира на плаћање по учинку, а не по радном сату, оценивши притом да је једна форма уређења рада злоупотребљена како би се послодавцима рад учинио јефтинијим и инсистира на увођењу редовне зараде куририма уз обавезу плаћања пореза и доприноса. Суд у Немачкој је начинио корак даље те инсистира да се у будућем законодавству терет доказивања постојања пословног односа пребаци у руке послодавца (Рељановић и Мисаиловић 2021, 422–423). Значајно је поменути и Ел Комри закон (*El Khomri law*) из 2016. године у Француској којим је по први пут гарантовано право на дисконектовање односно поштовање баланса између приватног и пословног живота (Loi no. 2016-1088 2016, Art. 55). Ово право је детаљно дефинисано у Позицији Европске конфедерације синдиката

о праву на дисконектовање као опште право које подразумева да радници могу да искључе дигиталне уређаје изван радног времена без икаквих последица (EC of ETUC 2021, 5–8). Такође, Закон о агилном раду у Италији из 2017. године пружа какву-такву заштиту права на дисконектовање кроз дефинисања периода одмора радника, али и низа техничких и организационих претпоставки које подразумевају могућност радника да се искључи са дигиталне опреме (Lavogo agile 2017, Art. 19). Истраживања су показала да су поред ове две државе, право на дисконектовање своја законодавства до марта 2021. године уврстиле Белгија, Шпанија, Словачка, Грчка и Португал (Chesalina 2023, 195).

ДОСТОЈАНСТВЕН РАД НА ДИГИТАЛНИМ ПЛАТФОРМАМА

Истраживање је показало да је рад на дигиталним платформама повремен и несигуран и да потпада под нестандартне облике рада. Међутим, основно питање које постављамо у овом делу јесте да ли се рад на дигиталним платформама може сматрати достојанственим. Дефиницију достојанственог рада даје МОР 1999. године. Ова дефиниција се заснива на четири значајна стратешка циља и то: (1) промоција радних права; (2) радни однос; (3) социјална заштита и (4) социјални дијалог. Поред ових циљева, достојанствен рад подразумева онај облик рада где се штите права радника, остварује адекватан приход, обезбеђује економски и друштвени развој, подстиче запошљавање, социјална заштита и социјални дијалог без да се угрозе радничка права и социјални стандарди (International Labour Organization [ILO] 1999). Мерење достојанственог рада је изузетно комплексан и сложен процес. Пионирски подухват у овом пољу је учињен још 2003. године када је комбинацијом димензије радног односа, социјалне заштите, основних права и социјалног дијалога успостављен сложен индекс достојанственог рада који између осталог укључује индикатор родних неједнакости, индикатор радног односа, индикатор социјалног дијалога и индикатор социјалне заштите (Ghai 2003). МОР истиче десет супстантивних елемената достојанственог рада и то: (1) шанса за запослење; (2) адекватна зарада и продуктиван рад; (3) достојанствено радно време; (4) комбиновање радног, породичног и личног живота; (5) рад који би требало укинути; (6) стабилност и сигурност рада; (7) једнаке шансе и третман при запошљавању; (8) безбедно радно окружење; (9) социјална сигурност и (10) социјални дијалог и заступљеност послодаваца и радника (International Labour Organization [ILO] 2013, 12). На основу ових елемената могуће је креирати низ

индикатора којим се мери достојанствен рад. Они су подељени на две групе статистичке који представљају квантитативне податке који су изведени из званичних националних извора података и правне индикаторе који су квалитативне природе и који су засновани на законским текстовима и другим сродним правним документима (ILO 2013, 12).

На основу овог сложеног низа супстантивних елемената и индикатора можемо дати прелиминарну оцену достојанственог рада на дигиталним платформама. Уговори који се склапају између клијената и дигиталних радника не представљају праве уговоре о раду него споразуме о прихватању услова рада са платформи. Стога, на дигиталним платформама долази до стварања привидног радног односа који се назива лажно самозапошљавање које постоји када поједини предузетник обавља послове само за једног клијента и када се јавља изражен однос субординације. Лажно самозапошљавање представља прикривање стварног радног односа између запосленог и послодавца када сав терет социјалне заштите пада на предузетника¹ (Рељановић 2020, 770). У условима пословања платформи утврђен је критеријум зараде за обављен посао. У случају платформе *Upwork* зарада је оптерећена накнадом коју узима платформа која се креће у распону од 5% до 20%, с' тим што стопа накнаде опада са растом прихода (*Upwork legal* 2023). Овакав тип накнаде се може подвести под регресивно опорезивање када порески обвезници са ниским дохотком плаћају несразмерни удео пореског оптерећења, док порески обвезници са средњим и високим приходима имају релативно мали порески терет (*Tax foundation* 2023). Уколико критеријум зараде повежемо са чињеницом да радници на дигиталним платформама долазе из слабо развијених или неразвијених земаља, можемо закључити да су њихове зараде заправо локалне иако обављају исте послове као и радници из развијених земаља (Ковачевић 2023, 117). На основу наведених критеријума рад на дигиталним платформама се не може сматрати достојанственим. Веома важан супстантиван елемент достојанственог рада је сигурност запослења. Овај елемент обухвата четири статистичка и један правни индикатор. Статистички индикатори обухватају стопу прекарне запослености, трајање запослења, стопу радника који раде у самоодрживој производњи добара и услуга и реалне зараде повремених радника. Подаци који се захтевају статистичким индикаторима се црпе из анкете о радној снази и других

¹ Постоје најмање два разлога због којих долази до лажног самозапошљавања, од којих је први претежно финансијске природе јер су у случају оваквог пословног односа нижи трошкови за послодавца. Други могући разлог је пребацивање одговорности са послодавца на лажног самозапошленог (Рељановић и Мисаиловић 2021, 418).

истраживања о домаћинствима (ILO 2013, 127). Правни индикатор који се користи у овом случају је прекид запослења. Овај индикатор обухвата дефинисање отпуштања, услова за отпуштање и процедура у националним законодавствима, ратификоване конвенције МОР и права попут отпремнина (ILO 2013, 140). Рад на дигиталним платформама услед истражене флексибилизације је у потпуности супротан са овим супстантивним елементом, те овај рад не можемо посматрати као достојанствен са становишта овог елемента. Додатна отежавајућа околност јесте и непостојање стварног уговора о раду између запосленог и послодавца него постојање *ad hoc* споразума који не представља прави радни однос. У том случају теоријске претпоставке и елементи сигурности запослења не могу бити примењени (Рељановић и Мисаиловић 2022, 447).

За постизање достојанственог рада у ери дигитализације морамо говорити о развијању флексигурности која подразумева везу између „веће флексибилности и њој одговарајуће социјалне заштите” (Шулц Бушоф и Проч 2008, 119). Још један значајни елемент на који би требало обратити посебну пажњу је баланс између приватног и пословног живота. У вези са овим балансом је и поменуто право на дисконектовање које постепено постаје интегрални део правних система и синдикалних стратегија, чиме се рад на дигиталним платформама постепено помера ка достојанственом раду барем на основу овог критеријума. Незаобилазни аспект је право на колективно удруживање које добија на значају са развојем нових организација које окупљају дигиталне раднике или нових синдикалних организација. Ове организације предузимају низ колективних акција попут штрајкова, дисконектовања и демонстрација које предњаче у Европи. Присутни су и извесни елементи институционализације или правне акције, али су оне још на почетном нивоу (Bessa et al. 2022, 24; Ковачевић 2023, 96). Једна од светски најпознатијих организација која заступа права дигиталних радника је Туркоптикон која постоји на платформи Амазон (*Amazon Mechanical Turk*). Туркоптикон омогућује дигиталним радницима да креирају и користе рецензије других запослених приликом одабира послодаваца на платформи (Irani and Silberman 2013, 616). Широм света су се развиле различите иницијативе које су доступне на интерактивној мапи на Опсерваторије за дигиталне платформе (видети Digital platform Observatory 2023), те стога можемо закључити да и у овом пољу постоје извесни помаи ка достојанственом раду.

РАД НА ДИГИТАЛНИМ ПЛАТФОРМАМА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Дигитализација рада и дигитално тржиште рада у Републици Србији су релативно нови феномени који су недовољно истражени. Постоји неколицина истраживача и организација које се баве овом сложенom тематиком, а свакако пионери у овом подухвату су истраживачи из Центра за истраживање јавних политика. Значајно је поменути да се водеће синдикалне централе укључују у разматрање питања дигитализације, док су са друге стране дигитални радници формирали посебно струковно удружење које је отпочело серију протеста против система опорезивања фриленсера што представља веома значајан подухват у циљу даље регулације дигиталног рада у нашој земљи. У мерење понуде и потражње за дигиталним радницима су укључена два индикатора и то: (1) индекс онлајн рада који је развио Оксфордски интернет институт и (2) гигметар који је развио Центар за истраживање јавних политика. Индекс онлајн рада истиче постојање шест различитих група занимања и то: професионалне услуге, административне услуге и унос података, креативне услуге и мултимедија, продаја и маркетинг, развој софтвера и писање и превођење (Kässi and Lehdonvitra 2018, 244). Ову класификацију занимања користи и гигметар. Подаци са индекса онлајн рада показују да се наша земља сврстава у групу од 15 земаља са највећом понудом радника на дигиталним платформама са уделом од 1,4% у укупном броју дигиталних радника. Такође, овај индекс показује да је најзаступљеније занимање у нашој земљи развој софтвера (Stephany et al 2021). Са друге стране, према истраживању гигметра најзаступљеније занимање у нашој земљи су креативне услуге и мултимедија (Анђелковић и др. 2022а). Најтежи задатак је прецизно избројати укупан број фриленсера у некој земљи. Овај сложени задатак је преузео Центар за истраживање јавних политика, који је у опсежној анализи која укључује пет метода обрада података и комбиновање различитих сетова података, дошао до закључка да процењени број фриленсера у Србији износи 68.434 (Чоловић и др. 2021, 21). С обзиром да су ово подаци из 2021. године, њих треба да узмемо са резервом. Пратећи кретања на индексу онлајн рада и кретања гигметра који показују константан пораст броја фриленсера у нашој земљи², можемо закључити да број фриленсера у Србији износи 90.000 што представља 3,12%³ активне радне снаге (Ковачевић 2023, 100).

² Подаци гигметра из октобра 2022. године показују да се у периоду од 2021. године популација дигиталних радника увећала за 30,4%, што је приближно расту од 1/3 (Анђелковић и др. 2022а).

³ Анкета о радној снази за последњи квартал 2022. године показује да је у Србији укупно запослено 2.888.700 становника (Републички завод за статистику [РЗС] 2023).

Овако занимљиви подаци о великом броју запослених у нестандартним облицима запошљавања пре свега говоре о великим проблемима са којима се суочава наша економија. Стога, неопходно је представити положај дигиталних радника у нашој земљи. Различита истраживања су показала да су дигитални радници у Србији претежно млади и високообразовани⁴ који раде послове за које су на традиционалном тржишту рада дупло мање плаћени (Анђелковић и др. 2018, 7). Отуда и примамљивост нестандартних облика запошљавања у Србији. Нестандардност ових облика запошљавања се заснива на непостојању јасне праве регулације. Отуда и домет прикривене запослености допире до 60,80%. Прикривена запосленост је нешто израженија код дигиталних радника и износи 66,27%, док је најизраженији у популацији дигиталних радника старијих од 41 године и износи чак 80% (Ковачевић 2023, 110). Удео прикривене запослености на дигиталном тржишту рада је донекле бољи него 2018. године када је износио 69% (Анђелковић и др. 2018, 8). Истраживање које је представљено на прошлогодишњем сабору политиколога прати понуду и потражњу за дигиталним радницима у Републици Србији на светски познатим платформама као што су *Upwork*, *People per hour*, *Freelancer.com*, *99 Design*, али и локалним платформама за превоз и доставу хране. Дистрибуција испитаника је показала да је највећи број српских дигиталних радника ангажован на платформи *Upwork* и локалним дигиталним платформама (катеорија друго у истраживању) (Ковачевић 2023, 108). То се поклапа са проценама Центра за истраживање јавних политика који говоре о 45% дигиталних радника у Србији који су ангажовани на платформи *Upwork* (Чоловић и др. 2021, 21). Како су српски дигитални радници у значајној мери ангажовани на локалним дигиталним платформама, у наставку рада ћемо представити положај дигиталних радника у Србији на локалним дигиталним платформама.

ИМА ЛИ ДОСТОЈАНСТВЕНОГ РАДА НА ЛОКАЛНИМ ДИГИТАЛНИМ ПЛАТФОРМАМА У СРБИЈИ?

Раније смо истакли да је јако сложено одредити индекс достојанственог рада с обзиром да се он састоји из великог броја различитих индикатора. Као помоћно

⁴ Истраживање је показало да 77,1% дигиталних радника у Србији има високо образовање, а 76% је старости до 40 година. Удео високообразованих је нешто виши код дигиталних радника и износи 77,27%, док су најобразованији мушкарци старости између 28 и 40 година са уделом од 86,36% (Ковачевић 2023, 108–110).

средство за одређивање остварености принципа достојанственог рада на локалним дигиталним платформама користићемо принципе поштеног рада који се налазе у извештајима *Fairwork* компаније. Ти принципи су: (1) фер зарада; (2) фер услови; (3) фер уговори; (4) фер управа и (5) фер заступање. Дигиталне платформе могу добити основни и додатни бод за сваки од ових пет принципа што у укупном скору представља десет. Принцип фер зараде подразумева задовољење минималне зараде као основног критеријума и минималне потрошачке корпе која представља додатни критеријум. Са друге стране, фер услови подразумевају ублажавање ризика који се односе на процес рада и предузимање проактивних мера за заштиту и безбедност на раду. Фер управа подразумева постојање одговарајућих поступака за одлуке које утичу на раднике, али и правичност у управљању, док фер заступање подразумева слободу (синдикалног) удруживања радника и демократско управљање (Anđelković et al. 2022b, 38; Ковачевић 2023, 105).

Платформе које делују у Републици Србији се могу подвести под рад на захтев путем апликација што представља другу најзаступљенију форму дигиталног рада. Она се дефинише као „облик рада где се извршавају традиционалне радне активности попут превоза, чишћења и других послова који се одвија путем апликација којима руководе фирме које постављају минимум стандарда у квалитету услуга и одабира и управљања радном снагом” (De Stefano 2016, 3). Социодемографске карактеристике радника на локалним дигиталним платформама се разлику од социодемографских карактеристика дигиталних радника на светски познатим платформама. Истраживања су показала да су радници на локалним дигиталним платформама у већини случајева мушкарци, просечне старости од 30 до 40 година са различитим степеном образовања где углавном доминира средње образовање (Анђелковић и др. 2020, 7). Не може се са прецизношћу утврдити тачан број радника који су ангажовани посредством ових платформи. Подаци из истраживања центра говоре о 3.500 радника на водећим платформама у земљи (Анђелковић и др. 2020, 9). Овај податак је потребно узети са резервом јер се постепено јављају нове платформе чиме се број радника увећава. С обзиром да се ово тржиште константно мења, чини нам се да су подаци из 2020. године прилично стари. Такође, ове платформе нису послодавци чиме се ограђују од обавеза које произилазе из радног односа, док су радници или samozапослени или ангажовани преко посредничке агенције, или су пак незапослени. Иако самостално могу да одреде своје радно време, за стицање задовољавајуће зараде је неопходно да раде 12 сати дневно, шест дана у недељи (Анђелковић и др. 2020, 17) што знатно прелази

четрдесеточасовну радну недељу. Овим радницима је ограничен приступ социјалној заштити, док су по питању безбедности и здравља на раду често препуштени сами себи. У неким случајевима су приморани да раде бесплатно уколико оштете возило својом кривицом (Анђелковић и др. 2020, 23). Једина предност овог рада у Србији јесте натпросечна зарада која опет варира у зависности од платформе, али и радног ангажовања радника.

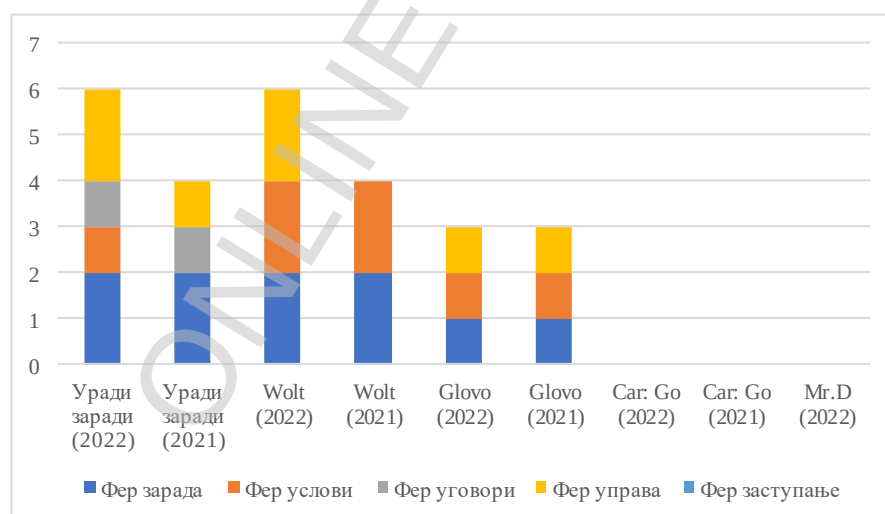
У локалне дигиталне платформе које послују у Републици Србији се између осталих могу убројити: Уради-заради, *Glovo*, *Wolt*, *Car:Go* и *Mr.D*. Платформа Уради-заради је искључиво српска дигитална платформа која повезује људе којима је потребна помоћ у кући (редовно одржавање домаћинства, чишћење, пеглање и набавка намирница) са поузданим људима који су спремни да правовремено и ваљано одговоре на ове задатке. Услуга је доступна у Београду, Крагујевцу и Новом Саду са циљем даљег ширења како локацијски тако и у обиму пружања услуга. Платформа Уради-заради пружа услуге информационог друштва и регистрована за делатност веб портала (видети Агенција за привредне регистре [АПР] 2023). Она не запошљава раднике, нити пружа било какве друге услуге. Платформа такође не одговара за пореске и друге обавезе које евентуално могу настати обављањем задатака. На платформи се региструју клијенти задатка који објављују задатке и сарадници задатка, тј. они које желе да обављају дате задатке. Ове две одреднице, према условима коришћења платформе не значе постојање односа између запосленог и послодавца (Уради-заради 2023).

Платформе *Wolt* и *Glovo* су светски познате платформе које послују у Републици Србији. Ове платформе су регистроване за пружање консултантских услуга у области информационих технологија (*Glovo*), односно рекламних агенција (*Wolt*) (видети АПР 2023). На овим платформама је могуће пронаћи ресторане из којих се може поручити храна на адресу коју достављају курири. У оба случаја курири нису директно запослени код ових платформи. У случају *Wolt* курири су ангажовани код партнерске компаније са којима договарају извршавање свих обавеза везаних за запослење (*Wolt* 2023). Ради пружања курирских услуга на платформи *Glovo*, поред општих услова, курири морају да потпишу уговор о приступања платформи и да се придржавају прописа о samozapošljavanju који важе у нашој земљи (*Glovo* 2023). Платформа *Mr.D* је домаћа платформа коју је покренула компанија *Pin Technology d.o.o* која је регистрована за пружање консултантских услуга у области информационих технологија (видети АПР 2023). Она послује на сличан начин као претходне две, с тим

да доставу наручених производа обављају пружаоци услуга који могу наплаћивати доставу за коју су дужни да издају електронски фискални рачун (Mr.D 2023). На основу изреченог се може закључити да ова платформа не запошљава радника, али захтева да њихови достављачи имају статус правног лица и предузетника. Последња локална платформа која је укључена у ову анализу је *Car:Go* која представља српску варијанту *Uber* платформе. Компанија која управља овом платформом је регистрована за пружање консултантских услуга у области информационих технологија (видети АПР 2023), а не у области превоза коју *de facto* обавља. Регистрацијом на платформи се аутоматски приступа удружењу грађана *Car: Go* у чијем се статуту као област остваривања циљева, али не као делатност, помиње „развој паметног превоза у паметним градовима” (Статут *Car: Go* 2020, чл. 3. ст. 1). Возачи који су ангажовани на овој платформи такође нису запослени на платформи, него код партнерских компанија, те су препуштени сами себи (Ковачевић 2023, 129).

Након представљања појединачних платформи, можемо приступити анализи принципа поштеност рада. Оствареност принципа поштеност рада је дата у табели⁵.

Табела 1: Преглед оцена платформи према принципима *Fairwork*



Извор: Ковачевић 2023, 106.

Платформе *Car:Go* и *Mr.D* нису освојиле ни један поен у погледу ових пет принципа. *Glovo* је у нешто бољој позицији, али у 2022. години није примећен помак. Платформе *Уради-заради* и *Wolt* су једине напредовале. Платформа *Wolt* показује бољу оствареност обухваћених принципа јер је у 2022. години освојила и основни и додатни

⁵ Ова табела је резултат истраживања која су представљена у извештајима *Fairwork*-а за Србији за 2021. и 2022. годину (видети Анђелковић и др. 2022б; Anđelković et al. 2022в).

поен код принципа фер зараде, фер услова и фер управе, док Уради-заради показује већи обухват принципа 4/5, али нижи скор у погледу остварености додатног поена код принципа фер услова и фер уговора. На основу ових скорова можемо дати и прелиминарну процену достојанственог рада на локалним дигиталним платформама у нашој земљи. Достојанствени рад добија прелазну оцену код платформа Уради-заради и *Wolt*, док је најближи прелазној оцени код платформе *Glovo* јер је ова платформа остварила извешан напредак ка праведнијим условима рада (Anđelković et al. 2022в, 32). Платформе *Car:Go* и *Mr.D* не показују ни један елемент достојанственог рада, те је у наредном периоду потребно обратити посебну пажњу на ове две платформе.

Уколико изађемо из оквира принципа поштеног рада и покушамо да извршимо анализу уз употребу супстантивних елемената достојанственог рада, можемо закључити да ни једна од платформи не заслужују да добије прелазну оцену. Разлог за овај закључак је утемељен у чињеници да ни једна од ових платформи не може да пружи довољно доказа да поштује услове рада или радне уговоре, јер ни једна суштински не запошљава дигиталне раднике. Све посматране платформе пребацују терет својих обавеза из радног односа на запослене који су или лажно samozапослени или ангажовани од стране посредничких партнерских компанија или су пак формално незапослени. Ово у битноме отежава положај радника на локалним платформама који због тога покрећу штрајкове. Ове штрајкове су организовали радници на платформама *Glovo* и *Car:Go*. Оба штрајка су била делимично успешна због постојања значајне флукуације запослених, сврставања појединих радника на страну руководства апликација или због сузбијања активности радника од стране руководства кроз праћење њихових преписки и активности на вајбер групама (Анђелковић и др. 2020, 26). Почетком априла 2023. године неколико десетина достављача који су ангажовани у компанији *Wolt* су отпочели штрајк због безбедносне, али и егзистенцијалне угрожености. Они захтевају од менаџмента компаније враћање основице за сваку испоруку са 180 на 200 динара, рачунање пређене километраже по путу, а не ваздушном линијом, боље услове рада, нову опрему и побољшање апликације. Они истичу да су достављачи на рубу егзистенције радећи у веома тешким условима по 10 или 12 сати дневно. Достављачи најављују нове и масовније протесте уколико им се не испуне захтеви (N1 2023). Релативно ниска зарада, излагање константном ризику посебно у саобраћају (ако посматрамо платформе за доставу хране), не постојање уговора о раду са платформом, константно кршење радничких права говори у прилог

чињеници да се рад на локалним дигиталним платформама не може сматрати достојанственим.

Индекс достојанственог рада је захтевао веома сложену анализу, те на основу анализе коју смо спровели у овом раду можемо закључити да рад на локалним дигиталним платформама не задовољава критеријуме достојанственог рада. Стога, за успостављање достојанственог рада на локалним дигиталним платформама је потребно на првом месту извршити промене радног законодавства како би терет обезбеђивања економских и социјалних права пао на терет послодавца, односно дигиталне платформе. То значи да платформа више не може бити посредник у обезбеђивању радних задатака, него послодавац са свим правима и обавезама који проистичу из тог статуса. У реформи радног законодавства не треба се кретати ка већој флексибилности што предлаже Национална алијанса за локални економски развој [НАЛЕД] (2022, 5), него треба инсистирати на ригидности радног законодавства које би у почетку механизмом заједничке регулације дефинисало права и обавезе дигиталних радника, дало јасну дефиницију послодавца, али и приморало платформе да сnose терет новчаних давања за своје радника (Ковачевић 2023, 137). Овим реформама би се прекинуло са праксом лажног самозапошљавања. Међутим, иако су веома значајне, реформе радног законодавства нису довољни услов за постизање достојанственог рада. Дигиталним радницима би требало омогућити право на колективно удруживање, које се пак може остварити кроз три различита сценарија: први, сценарио ширења, који подразумева да се традиционални синдикати прошире на нове сегменте тржишта рада кроз вертикалну или хоризонталну интеграцију; други, сценарио заједнице, који се односи на стварање парасиндикалних организација (нпр. Удружење радника на интернету у Србији) ради заштите специфичних интереса ове популације и трећи или корпоративистички сценарио, који подразумева директно учешће дигиталних радника у управљању без било каквих облика колективне акције (Beuker and Pichault 2022, 46). Иако је веома позитивно што су дигитални радници формирали сопствено Удружење, сматрамо да они немају довољно стручних и техничких капацитета како би заступали сопствене интересе. Стога, прави заступници дигиталних радника у ери дигитализације у нашој земљи треба да буду синдикати који треба да пронађу средњу вредност како би са једне стране заштитили права дигиталних радника, а да не наруше постојећа права традиционалних радника, што се назива лепезастом стратегијом деловања (Ковачевић 2023, 156). Чини нам се да лепезаста стратегија деловања представља поуздано средство које ће на првом месту довести до реформе радног законодавства којим ће се

начинити искорак ka достојанственом раду на дигиталним платформама. Овде не треба стати јер достојанствен рад захтева и фер заступање које је у ери дигитализације једино могуће остварити у реформисаном социјалном дијалогу и институцијама за вођење социјалног дијалога.

ЗАКЉУЧАК

Достојанствен рад је тешко ухватљива категорија која захтева јако сложену анализу различитих индикатора. Овај подухват постаје додатно компликован уколико у анализу укључимо нестандартне облике запошљавања који се ни по једном од својих обележја не могу подвести под категорију достојанственог рада. Отуда и одричан одговор на постављено истраживачко питање. Ипак, у нашој земљи постоје одређени помаци у овом пољу и ситуација је нешто боља него претходних година. Ради успостављања достојанственог рада на локалним дигиталним платформама потребан је широки друштвени дијалог у који су укључени сви заинтересовани актери. Стога, неопходно је напустити досадашњу праксу саморегулације од стране платформи и прећи на модел заједничке регулације која подразумева успостављање широког консензуса ради побољшања права дигиталних радника. Кључну улогу у овом процесу играју синдикати који уз помоћ инструмената социјалног дијалога могу да инсистирају на заједничкој регулацији. Приликом избора метода деловања, синдикати морају да поштују економске, политичке и друштвене односе између различитих актера. Ове методе морају имати за циљ постизање друштвеног договора око успостављања основних постулата достојанственог рада на локалним дигиталним платформама.

РЕФЕРЕНЦЕ

- Агенција за привредне регистре [АПР]. 2023. „Обједињена претрага.” *Агенција за привредне регистре*. Последњи приступ 26. април 2023. <https://rb.gy/7eou6>.
- Анђелковић, Бранка, Јелена Шапић, и Милица Скочајић. 2018. *Гиг економија у Србији: ко су дигитални радници и раднице из Србије и зашто раде на глобалним платформама?* Београд: Центар за истраживање јавних политика.
- Анђелковић, Бранка, Тања Јакоби, Маја Ковач, и Слободан Голушин. 2020. *Паклени возачи: Има ли достојанственог рада на дигиталним платформама за доставу и превоз путника у Србији*. Београд: Центар за истраживање јавних политика.

- Анђелковић Бранка, Тања Јакоби, Владан Ивановић, Зоран Калинић, и Љубивоје Радоњић. 2022а. *Гигметар Србија*. Београд: Центар за истраживање јавних политика.
- Анђелковић, Бранка, Тања Јакоби, Маја Ковач, Слободан Голушин, Funda Ustek-Spilda, Shelly Steward и Mark Graham. 2022б. *Fairwork Србија рангирање 2021: Стандарди рада у гиг економији*. Fairwork и Центар за истраживање јавних политика.
- Арадаренко, Михаил. 2017. *Тржиште рада у Србији: трендови, институције и политике*. Београд: Центар за издавачку делатност, Економски факултет у Београду.
- Ковачевић, Александар. 2021. „Пандемија корона вируса – шанса за успешну дигитализацију или додатно унижавање права радника.” У *Политичке последице пандемије*, ур. Иван Станојевић, 23–37. Београд: Удружење за политичке науке Србије и Универзитет у Београду, Факултет политичких наука.
- Ковачевић, Александар. 2023. „Улога синдиката у процесу дигитализације рада у Србији.” Докторска дисертација. Универзитет у Београду: Факултет политичких наука (у процедури одбране).
- Национална алијанса за локални економски развој [НАЛЕД]. 2022. *Сива економија у Србији 2022*. Београд: Национална алијанса за локални економски развој.
- Рељановић, Марио. 2020. „Информационе технологије и изазови у реформи радног права.” *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Новом Саду* 54 (2): 763–780.
- Рељановић, Марио и Јована Мисаиловић. 2021. „Радноправни положај дигиталних радника – искуства европских земаља.” *Страни правни живот* 63 (3): 407–432. doi: 10.5937/spz65-33727.
- Рељановић, Марио и Јована Мисаиловић. 2022. „Сигурност запослења као индикатор достојанственог рада – нормативна решења држава у региону.” *Страни правни живот* 66 (3): 441–460. doi: 10.56461/SPZ_22306KJ.
- Републички завод за статистику [РЗС]. 2023. „Анкета о радној снази IV квартал 2022. године.” *Републички завод за статистику*. Последњи приступ 2. април 2023. <https://www.stat.gov.rs/oblasti/trziste-rada/anketa-o-radnoj-snazi/>.
- Услови коришћења платформе Mr.D [Mr.D]. 2023. *Mr.D*. Последњи приступ 24. Април 2023. <https://rb.gy/ba6hnp>.

- Услови коришћења платформе Уради-заради [Уради-заради]. 2023. *Уради-заради*. Последњи приступ 22. април 2023. <https://rb.gy/mehtx>.
- Чоловић, Петар, Бранка Анђелковић и Тања Јакоби. 2021. *Колико има дигиталних радника у Србији? Прва национална процена популације радника на глобалним онлајн платформама*. Београд: Центар за истраживање јавних политика.
- Шулц Бушоф, Карин и Паула Проч. 2008. „Социјална сигурност (а)типично запослених – поређење на европском нивоу.” У *Тржиште рада и политика запослености*, ур. Дренка Вуковић и Михаил Арадаренко, 119–140. Београд: ФПН и Чигоја.
- Anđelković Branka, Tanja Jakobi, Maja Kovač, Slobodan Golušin, Funda Ustek Spilda, Adam Badger, and Mark Graham. 2022в. *Labour standards in the platform economy. Fairwork Serbia Ratings 2022*. Fairwork and Public Policy centre.
- Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, SL*, Case C-434/15, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 20 December 2017, ECLI:EU:C:2017:981.
- Bessa, Ioulia, Simon Joyce, Denis Neumann, Mark Stuart, Vera Trappmann, and Charles Umney. 2022. *A global analysis of worker protest in digital labour platforms*. Geneva: International Labour Organization.
- Beuker, Laura, and François Pichault. 2022. “How to Represent the Unrepresented? Renewing the Collective Action Repertoires of Autonomous Workers in Three Countries.” In *The Representation of Workers in the Digital Era: Organizing a Heterogeneous Workforce*, eds. Raquel Rego and Hermes Augusto Costa, 37–62. Cham: Springer International Publishing.
- Chesalina, Olga. 2023. “Exploring the Right to Disconnect in European Labour Law and in the Legislation of the Member States: Just a Matter of Working Time of Employees?” In *Digital Labour Markets in Central and Eastern European Countries: COVID-19 and the Future of Work*, eds. Beata Woźniak-Jęchorek, Kamilla and Marchewka-Bartkowiak, 193–209. London: Routledge.
- Criminal proceedings against Uber France SAS*, Case C-320/16, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 10 April 2018, ECLI:EU:C:2018:221.
- De Stefano, Valerio. 2016. *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*. Geneva: International Labour Organization.
- European Trade Union Confederation [ETUC]. 2023. “MEPs support full rights for platform workers.” *European Trade Union Confederation*. Last accessed April 20, 2023. <http://rb.gy/ascu6p>.

- European Parliament [EP], Report A9-0301/2022 on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, February 2, 2023. *European Parliament*. Last accessed April 20, 2023 <https://rb.gy/77vb4>.
- Executive Committee of European Trade Union Confederation [EC of ETUC 2021], ETUC position on Right to Disconnect, March 22–23 2021.
- Finck, Michèle. 2017. *Digital Regulation: Designing a Supranational Legal Framework for the Platform Economy*. LSE Law, Society and Economy Working Papers 15/2017. London: London school of Economics and Political Sciences, Law Department.
- Ghai, Dharam. 2003. “Decent work: Concept and indicators.” *International Labour Review*, 142 (2): 113–145. doi: 10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x.
- Glovo. 2023. „Честа питања.” *Glovo*. Последњи приступ 24. април 2023. <https://rb.gy/f7kqf>.
- Interinstitutional agreement on better law-making, OJ C 321, 31.12.2003, 1–5.
- International Labour Organization [ILO]. 1999. *Report of the Director-General: Decent work*. *International Labour Conference*, 87th Session. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization [ILO]. 2013. *Decent work indicators*. Geneva: International Labour Office.
- Irani, Lilly C and M. Six Silberman. 2013. “Turkopticon: Interrupting worker invisibility in amazon mechanical turk”. In *Proceedings of the SIGCHI conference on human factors in computing systems*, ed. Wendy E. Mackay, 611–620. New York: Association for Computing Machinery.
- Kässi, Otto, and Vili Lehdonvirta. 2018. “Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research.” *Technological forecasting and social change*, 137: 241–248, doi: 10.1016/j.techfore.2018.07.056.
- Loi no. 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels [Loi no. 2016-1088, 2016], “JORF” n° 0184 du 9 août 2016.
- Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato [Lavoro agile], “Gazzeta Ufficiale della Repubblica Italiana”, Legge n. 81. 22 maggio 2017.
- N1. 2023. „Protest dostavljača zaposlenih u kompaniji u centru Beograda.” 5. april 2023.

- Ruzic, Fjodor. 2005. „Electronic Signature: The Core Legislation Category in Digital Economy.” In *Digital Economy: Impacts, Influences and Challenges*, eds. Harbhajan Kehal and Varinder Singh, 98–135. London: Idea Group Publishing.
- Schmidt, Florian A. 2017. *Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Bonn: Friedrich Ebert Foundation.
- Schömann, Klaus, Ralf Rogowski, and Thomas Kruppe. 1998. *Labour market efficiency in the European Union: Employment*. London and New York: Routledge.
- Sharma, Sushil K. 2005. “Socio-Economic Impacts and Influences of E-Commerce in a Digital Economy.” In *Digital Economy: Impacts, Influences and Challenges*, eds. Harbhajan Kehal and Varinder Singh, 1–20. London: Idea Group Publishing.
- Sinicki, Adam. 2019. *Thriving in the Gig Economy: Freelancing Online for Tech Professionals and Entrepreneurs*. UK: Apress.
- Stephany, Fabian, Otto Kässi, Uma Rani, and Vili Lehdonvirta. 2021. “Online Labour Index 2020: New ways to measure the world’s remote freelancing market.” *Big Data & Society* 8 (2): 1–7. doi: 10.1177/205395172111043240.
- Tapscott, Don. 2015. *The Digital Economy –Rethinking Promise And Peril In The Age Of Networked Intelligence*. New York: McGraw-Hill Education.
- Tax foundation. 2023. “Regressive Tax.” *Tax foundation*. Last accessed April 22, 2023 <https://rb.gy/o8si62>.
- Upwork legal [UL]. “Fee and ACH Authorization Agreement” *Upwork legal*. <https://rb.gy/uxycvy>.
- Wolt. 2023. „Najčešća pitanja i odgovori za korisnike i dostavljače.” *Wolt*. Последњи приступ 24. април 2023. <https://rb.gy/603vw>.

Aleksandar Kovačević*

Faculty of Political Sciences, Belgrade

DECENT WORK AT LOCAL DIGITAL PLATFORMS IN SERBIA

Resume

In this study, we examine the concept of decent work on local digital platforms in Serbia. So, this article focuses on the research topic of whether labour done on local digital platforms may be classified as "decent work." Labour digitization and the digital economy are novel phenomena that need in-depth examination. We begin with the concept of the digital economy as a basis for the development and expansion of digital labour. This new economy is characterised by knowledge and the use of various smart tools, as well as the crossing of national borders, and so on. Nowadays, we may talk about the gig economy, which is defined by short-term employment on online platforms or labour via mobile applications. These developments resulted in the establishment and growth of a worldwide digital labour market marked by non-standard forms of employment, insecure labour agreements, and the involvement of third-party intermediaries between employees and clients. There are considerable efforts to alter employment legislation throughout Europe. Co-regulation, which involves several players in the decision-making process, is one possible option. The Directive on Improving Working Conditions in Platform Work, which is now in the process of adoption, is perhaps the most important document at the EU level. It is worth mentioning the practices of the European Union's Court of Justice, national courts in Spain, the Netherlands, Italy, and Germany, as well as national regulations in both Italy and France that establish the right to disconnect. We must also acknowledge the work of international and national trade union federations, such as the European Trade Union Confederation. So, the most pressing issue in this study is finding decent work in the digital labour market. A decent work index comprises many indicators. With statistical and legal indicators, the International Labour Organisation discusses 10 core aspects of decent work. According to an early study, there is no decent work on digital platforms due to bogus self-employment, which occurs when certain entrepreneurs work for only one company. The reasons for this phenomenon are reduced expenses and employers' lack of accountability. This is also an aspect of digital labour in Serbia. To assess the gig economy in Serbia, we use the online labour index and the

* aleksandar.kovacevic@fpn.bg.ac.rs.

gigmeter. According to the online labour index, Serbia is among the top 15 nations in the world in terms of the number of digital employees, accounting for 1.4% of the global total. Software development is the most frequent occupation. According to the gigmeter, the most frequent employment is creative and multimedia. The most crucial duty is to figure out how many digital employees there are in Serbia. According to the most conservative estimate, Serbia has almost 90,000 digital employees. Almost two-thirds of digital employees in Serbia are in hidden employment. Now we can talk about doing decent work on digital platforms in Serbia. To assess decent work, we apply the Fair Work Principles. Fair pay, fair conditions, fair contracts, fair management, and fair representation are among these principles. Every platform can be scored with a basic and an extra point, for a total of 10 points. The study incorporates five platforms: Uradi-zaradi, Glovo, Wolt, Car: Go, and Mr.D. According to the Fairwork rating, Uradi-zaradi and Wolt met the most requirements but received just a passing grade. The Public Policy Centre performed extensive research on decent work to find that it does not exist on digital platforms. The most essential motivation for digital labour is a high wage, which comes at the price of a long working week. This study determined that neither platform satisfies the passing standard and makes some recommendations for improving working conditions on local platforms. First, the practice of bogus self-employment must be stopped. Second, labour legislation must be revised. Third, the right to collective bargaining must be extended to digital workers. This can be done by a strong trade union movement that can find a way to safeguard digital employees without jeopardising traditional workers' rights.

Keyword: labour digitalization, digital economy, local digital platforms, decent work