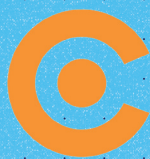


Fairwork



CENTAR
PUBLIC POLICY
RESEARCH

Fairwork Srbija 2023

(D)OSTAVLJENI NA CEDILU



SADRŽAJ

- 03** Sažetak
- 05** Ključni nalazi
- 07** Uvodna reč: (D)ostavljeni na cedilu, dinamično određivanje cene rada i radnički nemiri u Srbiji
- 09** Projekat Fairwork: Ka standardima dostojanstvenog rada u platformskoj ekonomiji
- 11** Fairwork koncept
- 15** Osnovne informacije o zemlji
- 18** Pravni okvir
- 19** Fairwork Serbia, ocene 2023
- 23** Platforma u fokusu: Glovo
- 26** Priče radnika
- 28** Tema u fokusu: Razumeti slona – kako različite institucije oblikuju platformsku ekonomiju u Srbiji
- 30** Šta nas očekuje: Uticaj i naredni koraci
- 34** Zavet Fairwork
- 35** Dodatak: Sistem ocenjivanja koji koristi Fairwork
- 40** Završne napomene
- 42** Zahvalnice i finansiranje

Sažetak

Ovogodišnji izveštaj, kojim se obeležava treća godina sprovođenja istraživanja Fairwork u Srbiji, baca svetlo na dalji razvoj pejzaža digitalnih radnih platformi u zemlji i naglašava ključne promene koje su se dogodile od prošlogodišnje studije. Naše Fairwork rangiranje za Srbiju 2023 – koje je analiziralo četiri platforme (Glovo, Wolt, Mr. D i Yandex) – pokazuje da je platformski rad sve dinamičnije okruženje koje odlikuju česte promene uslova rada koje često dovode do povećanja ugroženosti radnika i do erozije mera zaštite.

Sektorom digitalnih platformi u 2023. godini nastavljaju da dominiraju dva glavna igrača – Glovo i Wolt, dok ostali deo tržišta zauzimaju platforme poput Mr. D, CarGo i Yandex Delivery Serbia. Ova poslednja platforma pojavila se ove godine i po prvi put je rangirana prema pet principa Fairwork, dok je Uradi-Zaradi, jedina platforma za isporuku usluga u kući na zahtev, prestala da radi 2023. godine usled tehničkih problema, te je zbog toga izuzeta iz ovogodišnjeg rangiranja.

Nedavno uređivanje tržišta digitalnih platformi u Srbiji izazvalo je interesovanje državnih institucija i razbukvalo debate o uslovima platformskog rada po potrebi i neophodnoj harmonizaciji nacionalnog zakonodavstva sa važećim zakonima Evropske unije. U ovakvom okruženju, izveštaj Fairwork 2023 za Srbiju doprinosi trenutnoj debati analizirajući pravila pet principa Fairwork-a i njihovo sprovođenje u radu odabranih digitalnih platformi.

Uprkos i dalje prisutnom interesovanju za platformski rad koji je omogućen niskim barijerama za ulaz na ovo tržište, mogućnostima za veću fleksibilnost rada i ostvarivanjem relativno pristojnih zarada, nedavne promene u politici plaćanja na platformama praćene inflatornim pritiscima postepeno su uticale na uslove rada i dovele do pojave novih izazova za platformske radnike. Dok bi dinamični modeli određivanja cena koje platforme koriste za izračunavanje zarada radnika trebalo

da povećaju potencijal za ostvarivanje viših zarada tokom perioda maksimalne potražnje, prijavljeno je da oni takođe ograničavaju mogućnost radnika da ostvare povećane zarade zaračunavanjem dodatnih eksternih varijabli u platnu formulu. To znači manje jasnoće za radnike o tome koliko mogu da zarade i kako da ostvare maksimalne zarade. To je rezultiralo talasom nezadovoljstva platformskih radnika koji su kulminirali protestom u organizaciji dostavljača Wolt-a u Beogradu početkom aprila 2023. godine. Protesti dostavljača u Srbiji odraz su globalnog trenda gde radnici zahtevaju da dobiju više prava u oblikovanju njihove radne sredine, dok zahtev za pravičnu nadoknadu nastavlja da širi diskusije o vezi između dinamičnog određivanja cena rada i prava radnika.

Uprkos debati koja se vodi o pravnom statusu platformskih radnika, okvir javnih politika u Srbiji koji uređuje ovaj oblik rada ostao je nepromenjen od prošlog izveštaja Fairwork. Platformski rad uređen je "ugovorima o partnerstvu" sa trećim stranama – organizacijama, pri čemu je radnik ili samozaposlen ili angažovan preko posredničke agencije / kompanije sa ograničenom odgovornošću koja potpisuje ugovor sa pojedinom platformom. U tom kontekstu, platforme ne smatraju radnike svojim zaposlenima, što vodi ka prenosu odgovornosti na treće strane. Usled toga, angažovanju radnika često nedostaju elementi standarda pravičnog rada obzirom da oni ne mogu da uživaju određena radna prava poput pristupa dodatku za nezaposlene,

plaćenom bolovanju i godišnjem odmoru i beneficijama za porodilje /očeve. Međutim, pojedine platforme koje smo ispitivali – Glovo i Wolt – uvele su mehanizme monitoringa definisane partnerskim ugovorima između platforme i kompanija sa ograničenom odgovornošću. Mada je cilj ovih mehanizama da osiguraju da kompanije sa ograničenom odgovornošću (KOO) pravovremeno ispunjavaju svoje radne odredbe, istraživanje pokazuje da radnici ostaju bez ugovora i pripadajućih radnih prava u odsustvu mehanizama monitoringa.

Ovaj izveštaj ispituje četiri digitalne platforme u Srbiji - Glovo, Wolt, Mr.D i Yandex. Tri platforme bile su predmet rangiranja prošle godine, a Yandex je, budući nova platforma na tržištu, 2023. godine prvi put rangiran na osnovu principa Fairwork 2023. U odnosu na izveštaj iz 2022. godine, ovogodišnji izveštaj pokazuje napredak u određenim oblastima pravičnog rada, uglavnom u oblasti fer uslova i fer upravljanja. Međutim, još uvek ima puno prostora za poboljšanje radnih uslova uz osiguranje pravičnosti i transparentnosti platformskog rada. Posebno je očita potreba za pravičnim zakonskim okruženjem za platformerske radnike koje bi podržavalo pravične uslove rada, uredilo pravično zastupanje i doprinelo većoj bezbednosti i zaštiti radnika.

POSTOJI OČITA POTREBA ZA PRAVIČNIM ZAKONSKIM OKRUŽENJEM ZA PLATFORMERSKE RADNIKE KOJE BI PODRŽAVALO PRAVIČNE USLOVE RADA, UREDILO PRAVIČNO ZASTUPANJE I DOPRINELO VEĆOJ BEZBEDNOSTI I ZAŠTITI RADNIKA.

Ključni nalazi

Ove godine, dve najbolje rangirane platforme – Wolt and Glovo – ostvarile su po tri poena, dok Yandex i Mr. D nisu ostvarile nijedan poen.



FER ZARADA

Dve platforme – Glovo and Wolt – mogle su da dokumentuju da plaćaju radnicima najmanje minimalnu satnicu nakon obračunatih troškova rada koja iznosi 230 dinara (ca. 1.96 evra) u trenutku sprovođenja istraživanja (od januara do avgusta 2023.). Nijedna od platformi nije mogla da dokumentuje da radnicima plaća najmanje minimalnu zaradu nakon troškova.



FER USLOVI

Glovo je jedina platforma u ovogodišnjoj studiji koja je dokumentovala da preuzima mere neophodne za ublažavanje specifičnih rizika vezanih za rad. Dokazi koje je Glovo predočio Fairwork-u pokazuju da ova platforma obezbeđuje radnicima bezbednosnu opremu (putem posredničkih kompanija ili direktno preko tri centra Glovo) bez dodatnih troškova i da sprovodi druge mere ublažavanja rizika definisane ovim prvim kriterijumom principa pravičnih uslova.

Nijedna od platformi nije mogla da dokaže da ispunjava drugi kriterijum ovog principa, pre svega zbog politika platne strukture koje mogu motivisati radnike da preuzimaju preterane rizike (na primer, putem dinamičnog određivanja cene rada) kao i zbog odsustva garancija da će radnici dobiti nadoknadu za gubitak zarade.



FER UGOVORI

Nijedna od četiri platforme nije mogla da dokumentuje da potpuno ispunjava kriterijume ovog principa. Dok su platforme dokazale da potpisuju ugovore sa kompanijama sa ograničenom odgovornošću/posredničkim kompanijama koje zapošljavaju radnike, intervjui sa radnicima ukazuju na to da nisu svi radnici dobili priliku da potpišu ugovor sa kompanijama sa ograničenom odgovornošću.

To pokazuje da mehanizmi monitoringa na platformama nisu pravilno korišćeni, zbog čega su radnicima uskraćivana zagarantovana radna prava.



FER UPRAVLJANJE

Dve od četiri platforme – Glovo i Wolt – dokumentovale su postojanje jasnih kanala komunikacije koji omogućuju radnicima da komuniciraju sa ljudskim predstavnicima platforme putem aplikacije, telefona, elektronske poruke ili lično. One su dokazale da poseduju formalizovani proces ulaganja žalbi na kazne ili disciplinske mere čak i onda kada radnici više nemaju pristup platformi.

Woltu je dodeljen dodatni poen jer je dokazao da poseduje delotvorne antidiskriminatorne politike i da promoviše politike i prakse različitosti i jednakosti kao i aktivne pristupe inkluziji ugroženih ili nedovoljno zastupljenih kategorija. Isto tako, ova platforma dobila je još jedan poen zahvaljujući odsustvu sistema ocenjivanja.



FER ZASTUPANJE

Kao i u prethodnim ciklusima ocenjivanja, nijedna od platformi nije dokumentovala da ispunjava uslove principa pravičnog zastupanja.

Time platformski radnici u Srbiji ostaju bez formalnog mehanizma za kolektivno pregovaranje koji bi ih predstavljao i štitio njihova prava.

(D)ostavljeni na cedilu: dinamično određivanje cene rada i nemiri radnika u Srbiji

Okruženje platformске ekonomije u Srbiji 2023. godine koje prolazi kroz promene baca svetlo na složen odnos između platformi za dostavu hrane i njihovih dostavljača. U godini obeleženoj inflacijom i promenama metoda izračunavanja zarada, prihodi dostavljača bili su suočeni sa značajnim izazovima uprkos konstantnoj popularnosti ovih platformi zahvaljujući jednostavnosti ulaska na njih i prihvatljivim nadoknadama.

Preokret se dogodio u januaru kada je Wolt, jedna od najpopularnijih platformi za dostavu hrane u Srbiji sa sedištem u Helsinkiju, uvela novi sistem izračunavanja plata zasnovan na dinamičnom određivanju cena rada. Ova strategija podrazumeva stalno prilagođavanje cena dostave na osnovu niza faktora, između ostalog potražnje, ponude, vremena tokom dana, lokacije i preovlađujućih tržišnih uslova. Kako se ova nova formula za određivanje cena postepeno proširivala na sve zemlje u kojima Wold posluje, promena je izazvala talase protesta u različitim delovima Evrope. U Srbiji je uvođenje nove strukture određivanja cena u aprilu dovelo do brze reakcije Woltovih dostavljača. Oko 80 dostavljača u Beogradu organizovalo je proteste protiv ažuriranog izračunavanja zarada, izražavajući zabrinutost zbog negativnog uticaja na njihove živote. Na njihovo nezadovoljstvo dodatno je uticalo i odsustvo komunikacije

o mehanizmu dinamičnog određivanja cena rada i stvarnog efekta na zarade radnika.

Štrajk koji je trajao dva dana, predstavljao je pokušaj radnika da zaštite svoje ekonomske interese. Ovi protesti nisu bili izolovani incidenti, već simbol dubljih problema u sektoru dostave hrane. U junu su dostavljači Glovo platforme izrazili svoje frustracije nakon što je platforma izmenila strukturu kalkulacije zarada i bonusa, što je, po tvrdnjama radnika koji su protestovali, rezultiralo padom prihoda.

Protesti dostavljača u Srbiji odraz su globalnog trenda gde radnici zahtevaju da dobiju više prava u oblikovanju svoje radne sredine i zaustavljanje promena u uslovima za koje smatraju da bi ih mogli izložiti većoj nesigurnosti. Zahtev za pravičnu nadoknadu nastavlja da širi diskusije o vezi između dinamičnog određivanja cena rada i radnih prava.

Ali kako dinamično određivanje cena utiče na dostavljače?

Dinamično određivanje cena rada pojavilo se kao presudna sila u svetu usluga dostave hrane, iz korena menjajući dinamiku između platformi, kupaca i dostavljača koji su često zanemarena strana. Kao strategija određivanja cena rada koja konstantno prilagođava cene prehrambenih proizvoda i cene dostave na osnovu različitih faktora u realnom vremenu, dinamično određivanje cena obećava optimizaciju profita za platforme i pružanje usluga kupcima po meri tržišta u realnom vremenu.

Ipak, za dostavljače, dinamično određivanje cena rada predstavlja dvosekli mač, utiče na njihove zarade i radnu rutinu. S jedne strane, fleksibilnost koju nude platforme omogućava radnicima da sami biraju sate kada rade i da rade kada im tako odgovara. U teoriji, dinamično određivanje cena nudi potencijal za više zarade tokom špiceva. Ali, u praksi, ovaj potencijalni dobitak vezan je za različite spoljne faktore koji nisu uvek u skladu sa preferencama radnika.

Činjenica je da tokom perioda visoke potražnje, kada cene skoče usled povećanog broja narudžbi klijenata, dostavljači imaju mogućnost da zarade više po dostavi. Međutim, ovaj scenario zavisi od broja radnika na ulicama tokom tih špiceva (što je takođe jedan od faktora koji doprinose određivanju cena rada). Što je veći broj dostavljača to je niža njihova zarada po dostavi. Za razliku od toga, u periodima niže potražnje kada su cene niže da bi privukle kupce, dostavljači se suočavaju sa sniženim zaradama osim ukoliko su voljni da prihvate veći broj naloga da bi nadoknadili niže tarife. Akutni ritam vremena kada ljudi obeduju znači da špicevi potražnje nastaju oko ručka i večere, a da zatišje nastaje dok u doba između ta dva obroka.

Šta više, promenjiva priroda dinamičnog određivanja cena rada može dostavljačima otežati tačno predviđanje njihovih zarada. Tradicionalni modeli fiksne nadoknade, iako potencijalno manje atraktivni, pružaju nivo finansijske predvidljivosti koje dinamično određivanje cena rada kompromituje. Ova neizvesnost prihoda može posebno uticati na radnike kojima je dostava primarni izvor prihoda.

Uvođenje dinamičnog određivanja cena rada takođe dovodi u pitanje transparentnost i pravičnost. Kao što je slučaj sa štrajkom u Srbiji, dostavljači ne mogu da shvate kako se određuju promene cena rada i kako te promene direktno utiču na njihovu zaradu.

Implementacija dinamičnog određivanja cena rada dalje utiče na opšte radne prakse i dobrobit dostavljača. Nagli skokovi potražnje tokom špiceva dovode do povećanog stresa i pritiska da se ispune povećana očekivanja bržih isporuka. Ovo ugrožava bezbednost radnika jer su oni spremniji na rizik da bi brže dostavili narudžbine i time maksimalno iskoristili više cene.

Usklađujući potencijale za povećanom zaradom tokom špiceva sa neizvesnošću, stresom i potencijalnim rizicima ovog modela određivanja cena rada, dostavljači se nađu u složenom svetu koji oblikuju algoritmi, tržišni uslovi i težnja za finansijskom stabilnošću. Sa daljim promenama platformske ekonomije, rešavanje implikacija dinamičnog određivanja cena rada po dostavljače je od vitalnog značaja za zaštitu njihovih radnih prava. Tokom čitave 2023. godine radnici su se sve češće obraćali svojim unijama i civilnim organizacijama u Srbiji u potrazi za načinom za kolektivno delovanje ili tražeći pravne savete da bi se izborili sa potencijalnim pritiscima platformi. Očekujemo da će ovo biti tek početak puta koji će dovesti do unapređenja radnih prava dostavljača u Srbiji.



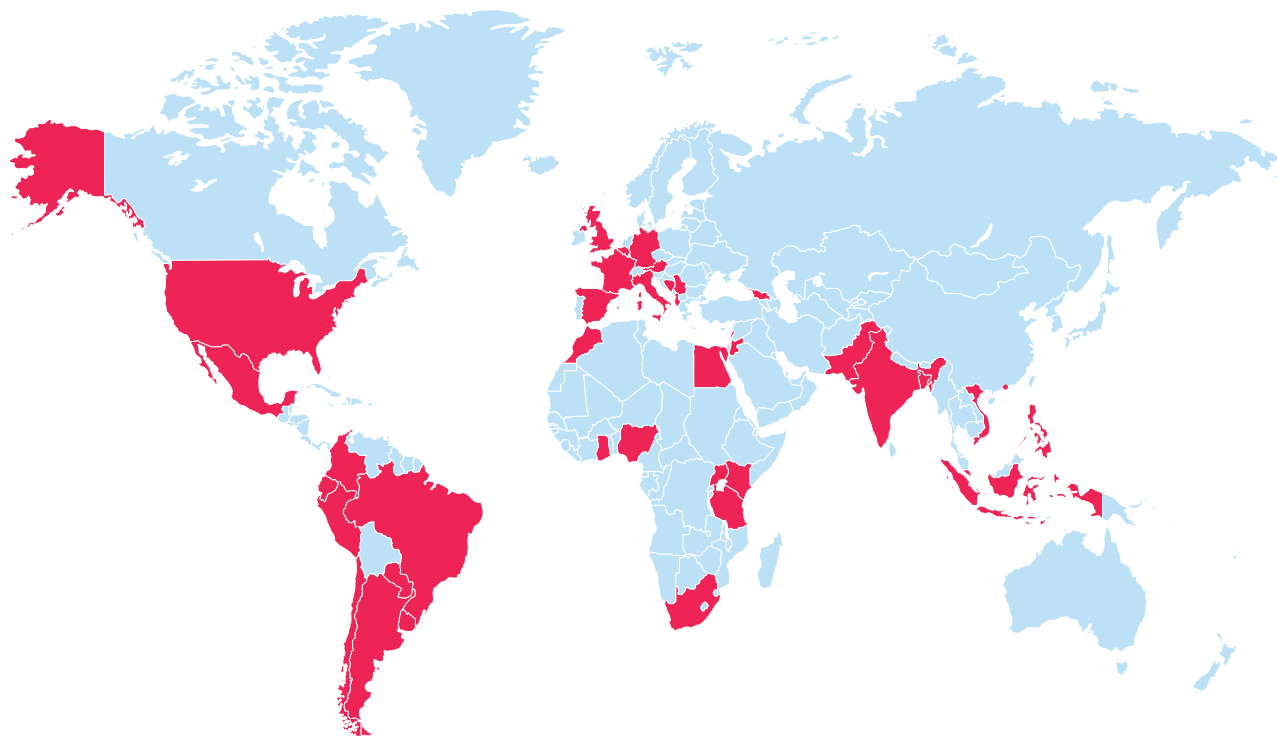
Prema dostojanstvenim standardima rada u platformskoj ekonomiji

Fairwork procenjuje i rangira uslove rada digitalnih platformi. Naše ocene baziraju se na pet principa koje bi digitalne radne platforme trebalo da obezbede da bi se smatralo da nude osnovne minimalne standarde pravičnosti.

Pet Fairwork principa je formulisano tokom nekoliko radionica organizovanih zajedno sa Međunarodnom organizacijom rada.

Da bismo se osigurali da su ovi globalni principi primenjivi u srpskom kontekstu, revidirali smo ih i adaptirali u konsultacijama sa platformskim radnicima, predstavnicima platformi, sindikatima, kreatorima javnih politika, predstavnicima akademske zajednice i ekspertima za radno pravo.

Zemlje Fairwork-A



Slika 1. Fairwork trenutno rangira platforme u 38 zemalja u svetu

AFRIKA

Egipat, Gana, Kenija, Maroko, Nigerija, Južna Afrika, Tanzanija, Uganda

AZIJA

Bangladeš, Indija, Indonezija, Jordan, Liban, Pakistan, Filipini, Singapur, Vijetnam

EVROPA

Albanija, Austrija, Belgija, Bosna i Hercegovina, Francuska, Gruzija, Nemačka, Italija, Srbija, Španija, Ujedinjeno Kraljevstvo

SOUTH AMERICA

Argentina, Brazil, Čile, Kolumbija, Ekvador, Paragvaj, Peru, Urugvaj

SEVERNA AMERIKA

Meksiko, SAD

Fairwork koncept

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

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

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



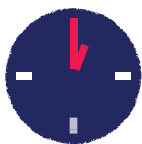
KORAK 1

Pet principa



Fer zarada

Radnici bi, nezavisno od klasifikacije njihovog zaposlenja, trebalo da zarađuju pristojnu zaradu u odnosu na lokalni kontekst nakon obračunatih troškova rada. Procenjujemo zarade u skladu sa propisanom minimalnom zaradom u zemlji, kao i procenjenim egzistencijalnim minimumom.



Fer uslovi

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



Fer ugovori

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



Fer uprava

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



Fer zastupanje

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



KORAK 2

Pregled metodologije

Projekat Fairwork koristi tri pristupa da bi efikasno izmerio pravičnost uslova rada na digitalnim radnim platformama. To su desk istraživanja, intervjui sa radnicima i istraživanja i intervjui sa predstavnicima platformi. Putem ova tri metoda tražimo dokaze o tome da li se platforme ponašaju u skladu sa pet Principa Fairwork-a.

Svesni smo da sve platforme ne koriste poslovni model koji im omogućava da nameću određene ugovorne uslove korisnicima usluga i/ili radnicima na način koji bi dozeao pragove principa Fairwork-a. Međutim, sve platforme mogu da utiču na način interakcije korisnika na platformi. Prema tome, kod platformi koje ne definišu uslove na osnovu kojih korisnici zadržavaju radnike, posmatramo niz drugih faktora uključujući objavljene politike i/ili procedure, izjave i funkcionalnost veb domena/aplikacija da bismo utvrdili da li je pojedina platforma preduzela odgovarajuće korake da ispuni kriterijume za dodelu poena u okviru relevantnog principa.

U slučaju radnih platformi na lokaciji, tražimo dokaze o usklađenosti sa našim Fairwork principima za platforme na lokaciji ili "gig rad". Isto tako, u slučaju cloudwork platformi, tražimo dokaze o usklađenosti sa našim Fairwork principima za cloudwork platforme.

Preliminarno istraživanje

Svaki godišnji ciklus Fairwork ocenjivanja počinje desk istraživanjem u cilju mapiranja spektra platformi koje je potrebno oceniti, identifikacije kontakata iz uprave, izrade odgovarajućih vodiča za vođenje intervju, istraživačkih instrumenata i izrade strategija zapošljavanja da bi se došlo do radnika. Takođe za svaku platformu prikupljamo i analiziramo široku lepezu dokumenata, između ostalog ugovore, uslove, objavljene politike i procedure, funkcionalnost digitalnog interfejsa i veb domena/aplikacije. preliminarno istraživanje takođe skreće pažnju na sve informacije dostupne javnosti koje bi nam pomogle u ocenjivanju različitih platformi, na primer pružanje

određenih usluga radnicima ili postojanje sporova u prošlosti ili u ovom trenutku.

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

Intervjui sa predstavnicima platformi

Drugi metod uključuje pristup platformama radi prikupljanja podataka. Rukovodioci platformi se pozivaju da učestvuju u polu-strukturiranim intervjuima, kao i da podnesu dokaze za ocenjivanje u okviru svakog od pet Fairwork principa. To obezbeđuje uvid u rad i poslovni model platforme, ali i otvara dijalog kroz koji bi platforma mogla da primeni promene zasnovane na ovim principima. U slučajevima gde rukovodioci platformi ne pristanu na intervju, ograničavamo našu ocenu na dokaze dobijene kroz preliminarno istraživanje i intervju sa radnicima.

Intervjui sa radnicima

Treći metod je direktno intervjuisanje platformskih radnika. Intervjuišemo uzorak od 6-10 radnika po odabranoj platformi. Ovi intervjui nemaju cilj da predstavljaju reprezentativan uzorak. Umesto toga pružaju uvid u proces rada, načine na koje se rad obavlja i kako se njime upravlja. Oni omogućavaju Fairwork istraživačima da vide kopije

ugovora izdatih radnicima i da se informišu o politikama platforme koje se odnose na radnike. Intervjui takođe omogućavaju da istraživački tim potvrdi ili opovrgne da li se politike ili prakse zaista primenjuju na platformi.

Radnicima se prilazi različitim kanalima. Za ocenjivanje 2023. godine, uz naš oprobane i dokazane metode nalaska učesnika, to je podrazumevalo i oglase na Facebook-u i LinkedIn-u i oslanjanje na intervjuje vođene u prethodnoj fazi. Za sve ove strategije pribavlja se dozvola učesnika na osnovu dobijenih informacija, a intervjui se vode lično i onlajn.

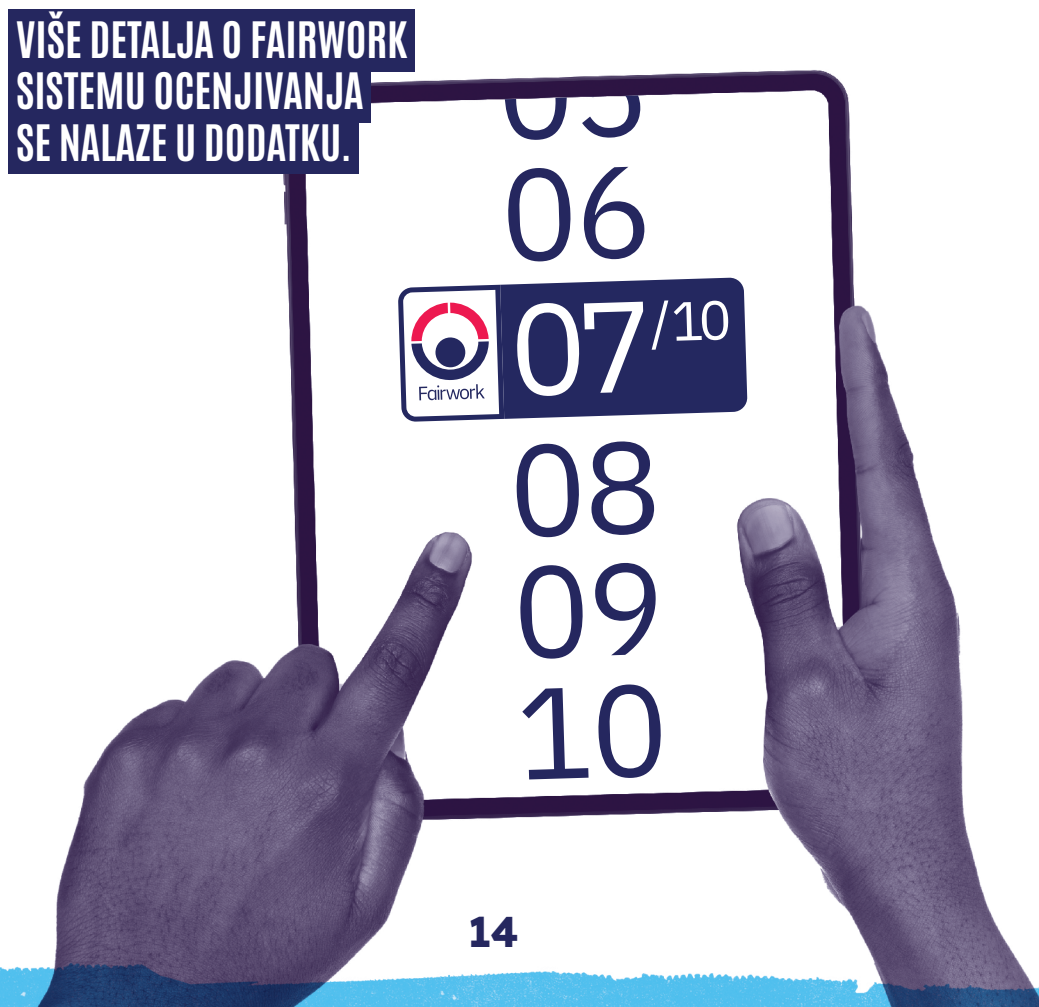
Objedinjavanje nalaza

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

Kako ocenjujemo

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

**VIŠE DETALJA O FAIRWORK
SISTEMU OCENJIVANJA
SE NALAZE U DODATKU.**



Osnovne informacije o zemlji

Srbija je privreda višeg srednjeg dohotka na Zapadnom Balkanu¹ i kandidat za pristupanje Evropskoj uniji koja se tokom 2023. godine suočava sa značajnim izazovima.² Uprkos snažnim ekonomskim uspesima ostvarenim u protekloj deceniji, u zemlji je došlo do usporavanja ekonomskog rasta u kombinaciji sa visokim stopama inflacije, posebno u prehrambenom sektoru, što je dovelo do pada kupovne moći stanovništva.³

Iako je godišnja stopa inflacije u Srbiji pala na najniži nivo u više od poslednjih godinu dana – 12,5 odsto u julu 2023. godine, nedavni skokovi inflacije pogodili su većinu stanovništva. Naime, došlo je do paralelnog povećanja celokupne inflacije i značajnog rasta cena različitih proizvoda i usluga, posebno onih koji se odnose na hranu i bezalkoholna pića i stanovanje. To je za posledicu imalo masovni porast potrošačkih cena u domaćoj privredi Srbije tokom 2022. i u prvoj polovini 2023. godine. Pad inflacije u julu uglavnom se objašnjava usporavanjem cena hrane i bezalkoholnih pića (20,4 odsto vs. 22,1 odsto u junu 2023.) i stanovanja i komunalnih usluga (19,6 odsto vs 21,9 odsto) i većim padom cena transporta (-4,9 odsto vs. -3 odsto).

Uprkos ovim izazovima, tržište rada je u prvih šest meseci 2023. godine ostalo gotovo netaknuto. Prema poslednjim podacima (za drugi kvartal), procenat nezaposlenosti iznosio je 10,1 odsto⁴ a očekuje se dalji pad na 9,1 odsto⁵ do kraja 2023. godine. Tri su objašnjenja ove otpornosti tržišta rada: Srbija se suočava sa manjkom radne snage usled relativno niske stope aktivne radne snage – 55,1 odsto⁶ (u poređenju sa Zapadnom Evropom gde je proseka 74,7 odsto⁷), starenjem stanovništva i migracijama.⁸ Međutim, prilagođavanja na tržištu rada dogodila su se usled pada ili stagnacije zarada u skoro svim sektorima. U periodu januar-maj 2023. godine, i bruto i neto zarade su nominalno porasle za 15,5 odsto u poređenju sa istim periodom prošle godine, ali su realno pale za 0,1 odsto.⁹

Tek nekoliko poslova u Srbiji je dobro plaćeno i zaštićeno. Većina radnika nalazi se u prekarnoj situaciji¹⁰.

To je posebno izraženo među velikim grupama radno sposobnog stanovništva koje ima srednje obrazovanje a koji je angažovano na nisko plaćenim i manje zaštićenim poslovima¹¹. Važno je napomenuti da srednje obrazovani predstavljaju većinu radne snage koja radi u dostavi hrane i na drugim platformama baziranim na lokaciji.¹²

UPRKOS SNAŽNIM EKONOMSKIM USPESIMA OSTVARENIM U PROTEKLOJ DECENIJI, U ZEMLJI JE DOŠLO DO USPORAVANJA EKONOMSKOG RASTA U KOMBINACIJI SA VISOKIM STOPAMA INFLACIJE, POSEBNO U PREHRAMBENOM SEKTORU, ŠTO JE DOVELO DO PADA KUPOVNE MOĆI STANOVNIŠTVA.

Platformaska ekonomija u nacionalnom kontekstu: sektori, radna snaga, trendovi

U sektoru dostave hrane je u Srbiji 2023. godine dominiraju dva glavna igrača – Glovo i Wolt, koji se bore sa tri slična rivala: Mister D., CarGo Butler i Yandex Delivery Serbia. Yandex je jedini novajlija među platformama baziranim na lokaciji koje rade u Srbiji. Jedina platforma koja nudi usluge prevoza – CarGo – nastavila je da radi pod novim vlasnicima, dok je jedina platforma za pružanje usluga u kući na zahtev – Uradi-zaradi – privremeno prestala da pruža usluge ove godine zbog tehničkih problema.

Uprkos zamalo pa stagnaciji u smislu ukupnog broja igrača, u sektoru dostave hrane dogodile su se važne stvari. Početkom 2023. godine, Komisija za zaštitu konkurentnosti¹³ objavila je svoj prvi „Izveštaj o stanju konkurencije na tržištu digitalnih platformi za posredovanje u prodaji i dostavi uglavnom restoranske hrane i drugih proizvoda“.¹⁴ Ovaj izveštaj predstavlja prvi zvanični dokument koji se bavi digitalnim radnim platformama i nastavak je procesa početka sudskog postupka Komisije protiv Glovo platforme 2022. godine za zloupotrebu

dominantne pozicije na tržištu. Ova inicijativa usledila je nakon pripajanja platforme Donesi, tadašnje najistaknutije platforme za dostavu hrane na tržištu Srbije platformi Glovo.¹⁵ Nakon akvizicije platforme Donesi, Glovo je imao tržišni udeo od oko 60-70 odsto, sa Wolt-om kao najbližim konkurentom čiji je udeo bio između 30-40 odsto.

Dok je izveštaj Komisije iz 2023. godine zaključio da nema većih zakonskih prepreka za ulazak na tržište¹⁶, naglasio je postojanje bitnih ekonomskih prepreka a koje pre svega proizilaze iz potrebe za značajnim ulaganjima u razvoj platforme, marketing, tehničku opremu, integraciju sa pružaocima globalnih internet usluga i uspostavljanje ugovora o partnerstvu.¹⁷

Nalazi su takođe naglasili značajan uticaj digitalnih platformi na tržište restorana i treće pružaoce dostave. Posebno, za digitalne platforme je rečeno da imaju značajnu kontrolu nad cenama dostave, izborom zaposlenih, i evaluacijom rada trećih strana. Drugim rečima, izveštaj je zaključio da su najveće platforme za dostavu hrane ostvarile poziciju na tržištu koja ne pogoduje jednakim uslovima poslovanja u potpunosti i to zbog nedostatka pravnog okvira koji uređuje rad digitalnih platformi.



Na osnovu ovih zaključaka, Komisija je preporučila da svi nadležni organi Republike Srbije sprovedu detaljnu analizu postojećih zakonskih rešenja kojima se uređuje platformska ekonomija i da preduzmu mere potrebne za usklađivanje domaćeg zakonodavstva sa važećim zakonima Evropske unije. Među najvažnijima su 1) da Ministarstvo trgovine počne sa izradom relevantnih propisa kojima bi uredio rad digitalnih radnih platformi, 2) da Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja kontroliše primenu propisa u oblasti Zakona o radu relevantnih za zaposlene na digitalnim platformama kao i zaposlene u kompanijama i/ili preduzetnike (treće strane/logističke partnere) koji dostavljaju hranu.

Komisija je skrenula pažnju na istraživanje koje pokazuje da je većini ljudi koji radi u dostavi hrane, između ostalog potrebna osnovna zaštita na radu; da nemaju mogućnosti kolektivnog rešavanja sporova; odustvo zaštite isplata. Nalazi i preporuke Komisije su u skladu sa ranijim istraživanjem koje je sproveo Centar za istraživanje javnih politika¹⁸ a koji su izloženi u prethodnim izveštajima Fairwork Srbija. U ovim izveštajima dosledno je stavljan naglasak na problematične radne uslove dostavljača, uprkos komparativno pristojnim zaradama o kojima je izveštavano u izveštajima Fairwork Srbija 2021. i 2022. godine.¹⁹

Godina 2023. ne samo da je donela prvu zvaničnu procenu o stepenu konkurencije među digitalnim platformama za dostavu, već i nezadovoljstvo radnika i pojačanu aktivnost saveza.

Uprkos najnovijem ciklusu istraživanja koji potvrđuje nastavak popularnosti platformi usled lakog ulaska i (u nekim slučajevima) dostojanstvenih plata, čini se da je kombinacija inflacije i nedavnih promena u izračunavanju zarada primetno uticala na prihode dostavljača što je, potom, rezultiralo njihovim nezadovoljstvom. Radnici Wolta su u aprilu organizovali štrajk u strahu od daljeg pada prihoda izazvanog uvođenjem modela dinamičnog izračunavanja cene rada u sedištu te platforme.²⁰ Neki radnici platforme Glovo su u junu takođe izrazili svoje pritužbe nakon što je platforma prilagodila kalkulacije zarade menjajući strukturu bonusa. Oni su svoje poruke preneli putem medija²¹ i ispričali svoja iskustva na društvenim mrežama ilustrujući pad njihovih zarada. Platforma je odbacila ove tvrdnje.²²

Uprkos tome što su manje glasni u poređenju sa drugim evropskim gradovima²³, nedavno javno izraženo nezadovoljstvo dostavljača odraz je šireg trenda u okviru platformske ekonomije. Radnici sve češće dovode u pitanje uslove u kojima rade. Prema tome, čitave 2023. godine, unije i nevladine organizacije su sve češće bile kontaktirane od strane dostavljača koji su tražili načine da preduzmu kolektivnu akciju ili pravne savete da bi se izborili sa potencijalnim pritiscima platformi.²⁴

Dok pokušaji da se formiraju udruženja radnika nisu dali oipljive rezultate, nezadovoljstvo platama podstaklo je druge probleme koji se odnose dugačkog radnog vremena, bezbednosti na radnom mestu i socijalnih doprinosa. Ostaje da se vidi da li će ove aktivnosti imati pozitivan efekat na pravične standarde rada u Srbiji.

Pravni okvir

Od našeg prethodnog izveštaja 2022. godine nije došlo do promena u pravnom okviru koji reguliše platformski rad. Zapravo, platformski rad je i dalje najčešće organizovan „ugovorima o partnerstvu“ između digitalnih platformi i trećih strana, prvenstveno posredničkih agencija/kompanija sa ograničenom odgovornošću.

Ove agencije potom angažuju radnike, često putem nestandardnih ugovora o radu ili ugovora sa samostalnim trgovcima (u kontekstu Srbije to se odnosi na preduzetnike). Radnici u nestandardnim oblicima zapošljavanja (NSOZ) obično ne uživaju prava poput plaćenog godišnjeg odmora, praznika, bolovanja i naknade tokom porodiljskog/očinskog odsustva. U međuvremenu, samostalni trgovci imaju pristup zdravstvenom osiguranju, naknadama za preživele, starosnim i invalidskim penzijama. Uz to, oni imaju plaćena bolovanja što nije slučaj sa radnicima na nestandardnim ugovorima o radu. Zbog toga što se samozaposleni tretiraju kao preduzetnici, zakon im uskraćuje pristup naknadama za nezaposlene u periodu dok su njihove dozvole aktivne. Šta više, proglašava ih odgovornim za naknade usled nesreća i povreda na radu i uskraćuje im prava na plaćeni godišnji odmor ili praznike i naknade tokom porodiljskog/očinskog odsustva. Uz to, zbog tereta poreza na paušalne iznose, neki dostavljači biraju da formiraju nezvanične saveze u kojima nekoliko radnika radi registrovano kao jedan samostalni trgovac. U takvoj organizaciji, samostalni trgovac plaća drugim radnicima u gotovini, drži ih u neformalnom radnom odnosu i lišene naknada za socijalnu zaštitu.

Radnici koji potpišu NSOZ ugovore sa trećim stranama (kompanijama sa ograničenom odgovornošću) obično potpisuju ugovore na pola radnog vremena ili na ograničeni period, čak iako često rade puno radno vreme. U tom scenariju oni primaju deo ugovorene zarade na račun u banci a preostali iznos za dodatne dane koje su radili biva plaćen u gotovini. Obzirom da neki dostavljači rade više od 50 sati nedeljno, to predstavlja značajnu sumu novca. S druge strane, ukoliko zaposleni radi na pola radnog vremena kod jednog poslodavca, taj poslodavac plaća najniži mesečni doprinos za socijalno i zdravstveno osiguranje čime taj poslodavac ostvaruje značajne uštede. Uz to, prava radnika na doprinose za socijalno osiguranje indeksiraju se njihovim zvanično ugovorenim radnim satima, tako da

njihova zarada ne odražava stvarni broj sati koji su radili što ih stavlja u gori položaj u tom smislu.

Nadalje, u ovom odnosu između dostavljača, trećih strana (kompanija sa ograničenom odgovornošću) i platformi, platforma bi trebalo da prima samo dostavljače za koje ovakve ugovore podnose kompanije sa ograničenom odgovornošću. Međutim, u stvarnosti ni platforme ni Inspekcija za rad ne proveravaju da li ti radnici imaju važeće ugovore. Prema nekima od radnika sa kojima smo razgovarali, posle isteka ugovora, treća strana često „zaboravi“ da ga obnovi. Uz to neke kompanije sa ograničenom odgovornošću deregistrovale su radnike iz Fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje posle nekoliko meseci. U tim slučajevima, radnici su nastavili da primaju platu ali im nisu plaćani doprinosi.

U poređenju sa dobom pre kovida 19 kada su dostavljači često radili bez ugovora ili su potpisivali blanko sporazume o partnerstvu/ugovore bez mogućnosti da vide pojedinosti ili da uživaju zakonom predviđene beneficije, situacija je danas mnogo bolja. Međutim, nalazi istraživanja otkrivaju da većina radnih aranžmana na platformama zahteva dalja poboljšanja. Platformski radnici se i dalje nalaze u prekarnom pravnom položaju obzirom da nisu zaposleni u platformskim kompanijama. S druge strane, treće strane iskorištavaju praznine u postojećem zakonskom okviru i često daju ugovore koji sadrže prekarne klauzule. Pa ipak, platformski radnici u Srbiji nisu pokazali interesovanje za ostvarivanje svojih radnih prava kroz sudski sistem kako je to slučaj u drugim zemljama. Većina radnika sa kojima smo razgovarali i dalje više voli kratkoročne finansijske dobitke od socijalnih mera zaštite i drugih prava garantovanih ugovorima o radu. Na duge staze ovakav pristup izlaže radnike uticaju različitih spoljnih faktora i ugroženosti.

Poslednje ali jednako važno –pravni sistem u Srbiji još uvek ne prepoznaje princip subordinacije dobavljača globalnim vodećim preduzećima u okviru globalnih lanaca vrednosti, uključujući i odnosne odgovornosti svake od strana u toj strukturi, tretirajući ih na isti način. To ostavlja ogroman prostor platformama da nastave da rade bez nadzora njihovog postupanja prema radnicima, koristeći posredničke agencije za angažovanje radnika.

Fairwork Srbija

Ocene 2023

Minimalni standardi
fer rada

Wolt 3/10 ●●●○○○○○○○○

Glovo 3/10 ●●●○○○○○○○○

Yandex 0/10 ○○○○○○○○○○

Mr.D 0/10 ○○○○○○○○○○

PRESEK OCENA INDIVIDUALNIH PLATFORMI DOSTUPAN JE NA

WWW.FAIR.WORK/SERBIA

Objašnjenje ocena



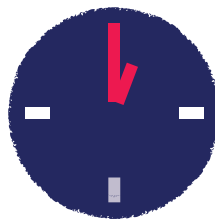
Fer zarada

Platforme koje osiguravaju da radnicima bude plaćena najmanje minimalna zarada važeća na lokalnom tržištu posle odbitka troškova vezanih za rad mogu da dobiju poen po ovom osnovu.

U 2023. godini, samo dve od četiri ocenjene platforme – Glovo i Wolt – mogle su da dokumentuju da platformski radnici zarađuju najmanje minimalnu zaradu po satu nakon odbitka troškova vezanih za rad (određenih na RSD 230 /1.96 evra) i da su isplate uvek vršene na vreme i u potpunosti. Međutim, nijedna platforma nije mogla da dokumentuje da radnicima plaća iznos ekvivalentan egzistencijalnom minimumu nakon odbitka troškova vezanih za rad.²⁵

Procena minimalnih i egzistencijalnih pragova podrazumevala je analizu iznosa koji radnici primaju za sate rada umanjene za troškove vezane za rad kao što su troškovi opreme vezane za specifični zadatak koje plaćaju radnici, gorivo i održavanje vozila, troškovi prenosa podataka, obavezno osiguranje i slično.

Analiza dokaza za ovaj Fairwork princip takođe uzima uz obzir i promenjeno ekonomsko okruženje u Srbiji na koje utiče stopa inflacije u prvoj polovini 2023. godine. Usled toga, dok je kupovna moć stanovništva opala opšte uzevši, i između ostalog, negativno uticala na potražnju za dostavom hrane (i druge robe), došlo je i do povećanja troškova vezanih za obavljanje posla. Drugim rečima, potencijal za zaradu je opao a troškovi su porasli. U tom kontekstu, radnici su bili gurnuti do granice, radeći više sati u nastojanju da ostvare pristojne prihode.



Fer uslovi

Platforme koje dokažu da su svesne rizika sa kojima se suočavaju radnici i preuzumu mere da te rizike ublaže mogu da dobiju poen po ovom osnovu.

Platformski radnici mogu se suočiti sa nekoliko vrsta rizika pri obavljanju posla, uključujući nesreće i povrede, štetne materije, kriminal i nasilje. Da bi dobile poen, platforme moraju pokazati da su svesne ovih rizika i da preduzimaju mere da ih ublaže.

Nedavno ažuriranje Fairwork principa, koje je odraz promena u globalnoj platformskoj ekonomiji, rezultiralo je trendom opadanja ocena od prošle godine. Od četiri ocenjene platforme, samo je Glovo mogao da dokumentuje da ispunjava kriterijume principa Fer uslova. Glovo je dokumentovao da je besplatno obezbedio bezbednosnu opremu i obuke sa ciljem da zaštiti zdravlje i bezbednost radnika od rizika skopčanih za rad u prostorijama Glovo centara u tri grada u kojima platforma posluje.

Dok su dve platforme – Glovo i Wolt – pružile dokaze da imaju politike i prakse koje se odnose na zaštitu od rizika na radu, što je regulisano ugovorima između platforme i kompanija sa ograničenom odgovornošću, nisu pružile dovoljno dokaza da su te kompanije delotvorno nadzirale sprovođenje mera za ublažavanje rizika. Prema tome, nijedna platforma nije dostigla drugi prag.

Radnici obe platforme – Glovo i Wolt – mogu da se prijave za osiguranje od odgovornosti uvedeno kao element politika ublažavanja rizika i zaštite od nesreća ili povreda na radu. Da bi ostvarile ovaj poen, potrebno je predočiti

dokaze da platforme mogu da obezbede sigurnost prihoda u slučajevima da radnici nisu u mogućnosti da rade tokom dužih vremenskih perioda usled povrede, bolesti, porodijskog ili očinskog odsustva. Konačno, izlaganje radnika preteranim nivoima rizika usled politika platne strukture koje sprovode platforme predstavlja dodatni faktor koji je onemogućio dodelu poena po osnovu ovog principa.



Fer ugovori

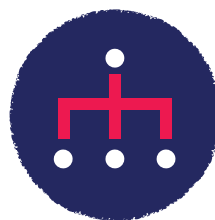
Da bi se ostvario poen, potrebno je da platforme dokumentuju da radnici mogu da razumeju, da se slože i da imaju pristup ugovorima ii uslovima ugovora u svakom trenutku i da im je dostupan pravni lek u slučaju da druga strana prekrši te uslove.

I opet, ove godine nijedna od četiri ocenjivane platforme nije dobila poene po osnovu ovog principa. Dok su dve od četiri platforme dokazale da potpisuju ugovore sa kompanijama sa ograničenom odgovornošću/posredničkim kompanijama koje angažuju radnike i da ti ugovori sadrže mehanizme nadzora da bi se osiguralo da su svi radnici pokriveni ugovorima sa kompanijama sa ograničenom odgovornošću, tim nije uspeo da obezbedi dokaze da su svi radnici potpisali ugovore ili da su ugovori radnicima dostupni u svakom momentu. Pa ipak, Glovo je tokom 2023. godine napravio korak napred ka stvaranju mehanizama kojima će radnici moći da pristupe svojim ugovorima u svakom momentu. Ovaj novi mehanizam omogućava radnicima da prenesu svoje ugovore sa KOO direktno na aplikaciju u vreme prijema tj. u periodu registracije i kreiranja profila.

Sa pozitivne strane, i Glovo i Wolt su predočili dokumentaciju o adekvatnoj, odgovornoj i etičkoj zaštiti podataka i merama upravljanja što je definisano u ugovorima sa KOO i u uslovima platforme.

Dok su dve platforme izradile nacрте mehanizama za monitoring da bi obezbedile da posredničke kompanije

ispunjavaju standarde koji se od same platforme očekuju u pogledu uslova rada (Wolt je uveo „SpeakUp“ – sistem za prijavljivanje kojim upravlja nezavisna treća strana, koji između ostalog služi za prijavu prekršaja KOO ili drugih relevantnih pitanja koje se odnose na radnike), potrebni su dalji dokazi o efikasnosti ovih sistema podrške radnicima i obezbeđenja da su zaštita i beneficije svima dostupne.



Fer upravljanje

Da bi se ostvario poen, potrebno je da platforme dokumentuju da nema proizvoljne deaktivacije radnika i da postoji način da radnici ulože žalbu na disciplinske mere kroz dokumentovani postupak.

Od četiri analizirane platforme, samo su Glovo i Wolt ispunili uslove za dodelu prvog poena predočivši dovoljno dokaza o redovnom postupku na odluke koje se tiču radnika. Ove dve platforme dokumentovale su da postoje delotvorni i jasni kanali koji omogućavaju radnicima da komuniciraju sa ljudskim predstavnicima na platformi bilo putem aplikacije (tj. instant četa), elektronske pošte, telefona ili lično u prostorijama platforme. Kao i tokom ciklusa ocenjivanja prethodnih godina, ove dve platforme mogle su da pruže dokaze o postojanju formalizovanih procesa ulaganja žalbe na odluke koje rezultiraju kaznama ili disciplinskim merama čak i u situacijama kada radnici više nemaju pristup aplikaciji. To su potvrdili i radnici sa kojima smo razgovarali u svrhu Fairwork ocenjivanja ove godine.

Međutim, za dodatni poen samo je Wolt dokumentovao postojanje jasne antidiskriminacione politike i mehanizma sprovođenja sa politikama i merama koje osiguravaju da su jednakost i različitost ključni operativni principi platforme. Odluka platforme da ne primenjuje sistem ocenjivanja radnika takođe je doprinela dodeli ovog poena obzirom da se diskriminacija i nejednakosti mogu dalje pojačavati zahvaljujući postojanju sistema ocenjivanja koji neke platforme koriste (ukoliko ocene radnika utiču na pristup radnim mestima ili platnim razredima). Prema tome, ovo na minimum svodi rizik od diskriminacije po osnovu ocena klijenata.



Fer zastupanje






Da bi platforma dobila ovaj poen, trebalo bi da osigura slobodu udruživanja i izražavanja kolektivnog glasa radnika.

U skladu sa nalazima iz 2021. i 2022. godine, ove godine ni jedna od četiri procenjene platforme nije mogla da dokumentuje da ispunjava prag principa Fer predstavljanja.

PLATFORMA U FOKUSU

Glovo

Glovo je platforma osnovana 2015. godine sa sedištem u Barceloni koja trenutno posluje u 25 zemalja širom Evrope, Centralne Azije i Afrike. Glovo u Srbiji posluje od juna 2019.

Princip	Prvi poen	Drugi poen	Ukupno
 Princip 1: Fer zarada	<input checked="" type="radio"/> Obezbeđuje da radnici zarađuju najmanje minimalno propisanu lokalnu zaradu nakon obračunatih troškova rada	<input type="radio"/> Obezbeđuje da radnici zarađuju najmanje lokalni egzistencijalni minimum nakon obračunatih troškova rada	1
 Princip 2: Fer uslovi	<input checked="" type="radio"/> Ublažava specifične rizike vezane za rad	<input type="radio"/> Obezbeđuje bezbedne uslove rada i sigurnosnu mrežu za svoje radnike	1
 Princip 3: Fer ugovori	<input type="radio"/> Pruža jasne i transparentne uslove ugovora	<input type="radio"/> Ne nameće nepravedne uslove ugovora	<input type="radio"/>
 Princip 4: Fer uprava	<input checked="" type="radio"/> Omogućava formalne žalbene procedure na odluke koje utiču na radnike	<input type="radio"/> Obezbeđuje jednakost u upravljačkom procesu	1
 Princip 5: Fer zastupanje	<input type="radio"/> Obezbeđuje slobodu organizovanja i kolektivnog izražavanja volje radnika	<input type="radio"/> Podržava demokratsko upravljanje	<input type="radio"/>

Ukupna ocena za Glovo



Glovo je u početku poslovao samo na teritoriji grada Beograda, ali je 2023. godine proširio svoje usluge na 32 grada u zemlji, povezujući korisnike sa više od 4,000 partnera (restorana, supermarketa, prodavnica, apoteka) preko 69 partnera/posredničkih kompanija koje zapošljavaju više od 1,200 aktivnih dostavljača. Tim od preko 70 zaposlenih obezbeđuje operativnost aplikacije i spreman je da svima obezbedi lak pristup svakoj potražnji u njihovom gradu. Kao igrač u usponu u lokalnom sektoru dostave na zahtev. Glovo je izvršio akviziciju platforme Donesi, podružnice platforme Delivery Hero 2021. godine i taj proces je trajao od jula do septembra te godine.

Sa ocenom od tri do 10 poena (1.1 Fer zarada, 2.1 Fer uslovi i 4.1 fer upravljanje), Glovo je najbolje ocenjena platforma u Srbiji 2023. godine, konstantno unapređujući svoj rad u skladu sa Fairwork principima.

U ovom okruženju, Glovo je pokrenuo Zavet dostavljačima sa ciljem da stvori dostojanstven ekosistem za platformske radnike. Zavet dostavljačima predstavlja obavezu platforme da unapredi beneficije i radne uslove za sve dostavljače koji koriste njihovu aplikaciju, i van njihovog radnog statusa. Zavet je u Srbiji uveden u oktobru 2022. godine. Dokazi sugerišu da je platforma nedavno intenzivirala svoje napore ispunivši glavne repere koji se odnose na postizanje pristojnih zarada, obezbeđenje različitih vrsta mehanizama za ublažavanje rizika poput različitih načina osiguranja, bezbednosti na putu i profesionalnog usavršavanja radnika omogućujući besplatan pristup nizu kurseva na internetu.

U vezi sa Fairwork principom zarada, dokazi pokazuju da svi dostavljači platforme Glovo zarađuju najmanje minimalnu platu nakon odbitka troškova vezanih za rad i da se isplata uvek vrši u punom iznosu i na vreme. Nedavno je Glovo uveo dinamičan model određivanja cena SP-PO (početna tačka – tačka isporuke) koji obezbeđuje punu naknadu na osnovu kilometara njihovim dostavljačima u Srbiji da bi ublažio stres skopčan sa dostavama.

Glovo je u Srbiji postepeno poboljšao procese ublažavanja rizika i bezbednosti radnika, što im je donelo poen za Fer uslove. To se prvenstveno odražava u obezbeđenju besplatne bezbednosne opreme za radnike kao jednog od kriterijuma za ispunjavanje principa Fer uslova. U situacijama kada dostavljač direktno dolazi u jedan od tri Glovo centra u Beogradu, Nišu i Novom Sadu, on dobija bezbednosnu opremu čije troškove pokriva KOO koji zapošljava radnike. Obuka o bezbednosti je obavezan korak pri stupanju na rad. Glovo i KOO saraduju da bi osigurali

da svi dostavljači prođu kroz obuke o bezbednosti bez dodatnih troškova od strane radnika. U slučajevima kada radnici prestaju da budu aktivni na platformi za duže vreme, Glovo nudi preobuku da bi osigurao da premošćavanje svih praznina u procesu reaktivacije na platformi. Slično tome, platforma za radnike organizuje kvartalne radionice o bezbednosti na putu na kojima se govori o temama vezanim za ublažavanje rizika i bezbednosti u saobraćaju. Radnici koji učestvuju na tim radionicama takođe imaju pravo na bezbednosnu opremu kao što su kacige za bicikl i motocikl, prsluke, reflektujuću opremu i slično. Neke od opasnosti samostalnog rada aktivno se rešavaju razvojem mehanizama poput SOS tastera u aplikaciji i mehanizmima live chat/glasovna podrška od strane LiveOps agenata što dozvoljava momentalnu živu komunikaciju i rešenje bilo kog problema sa kojima se dostavljači mogu suočiti.

Zdravstvena i bezbednosna politika platforme Glovo takođe podrazumeva osiguranje od nesreća koje je dostupno radnicima aktivnim na aplikaciji u vreme kada se nesreća dogodi i do 60 minuta od trenutka kada su izašli sa aplikacije (da bi pokrili njihov put do kuće kada završe posao). Osiguranje, između ostalog, pokriva nadoknadu medicinskih troškova, bolničkog lečenja, jednokratnu kompenzaciju za različite povrede i odštetu u slučaju trajne nesposobnosti uključujući nadoknadu od RSD 1,764 (oko 15 evra) po danu odsustva s posla u trajanju do 30 dana.²⁶ Dok Glovo osigurava da ugovori između platforme i KOO definišu odredbe o obaveznoj uplati socijalnog osiguranja za radnike u skladu sa odredbama Zakona o radu, on takođe sadrži i odredbe koje predviđaju nadzor nad praksama KOO u vezi sa doprinosima za socijalno osiguranje i isplata plata radnika.

Dokazi upućuju na to da je Glovo uspostavio jednostavan i visoko reaktivan kanal komunikacije za radnike na čijem se kraju nalazi ljudski predstavnik na platformi da bi delotvorno rešio probleme sa kojima se radnici suočavaju. Radnici mogu da koriste različite načine komunikacije sa platformom – live chat, elektronsku poštu ili direktnu interakciju sa menadžerima operacije u centrima Glovo tokom sesija „otvorenih vrata“ koje se organizuju dva puta nedeljno. Razgovori koje je tim Fairwork Srbija vodio sa radnicima upućuju na to da je tim za podršku veoma pouzdan, pristupačan i reaktivan. Uz to, Glovo organizuje fokus grupe sa radnicima sa ciljem da se prodiskutuju različiti problemi sa kojima se oni suočavaju i načini na koje se isti mogu rešiti. U tom smislu, dokazi dalje pokazuju da je radnicima na raspolaganju smislen i delotvoran žalbeni

proces za rešavanje različitih pitanja, kazni, deaktivacije i disciplinske mere čak i onda kada više nemaju pristup aplikaciji. Na primer, oni koji su deaktivirani sa aplikacije i dalje mogu da pristupe interfejsu platforme što im otvara mogućnost da podnesu žalbu na odluku putem elektronskog obrasca.

Na kraju, naponi platforme Glovo da uspostavi politike i praksu za antidiskriminaciju i unapređenje jednakosti bitno su intenzivirani 2023. godine. Naime, platforma je izradila Izjavu o antidiskriminaciji koja prepoznaje sva prava platformskih radnika na radnu sredinu u kojoj nema bilo kakvog oblika diskriminacije ili uznemiravanja. Pored toga, platforma je uspostavila mehanizam za prijavljivanje slučajeva diskriminacije koji je uvek dostupan radnicima na interfejsu aplikacije. Dokazi koje smo dobili iz razgovora sa radnicima platforme Glovo govore o pozitivnim iskustvima u pogledu smanjenja stepena diskriminacije na radu. Razgovori koje smo vodili sa predstavnicima platforme upućuju na to da ima brojnih načina za dalje uvođenje mera usmerenih na ostvarivanje jednakih mogućnosti za sve radnike i time sveobuhvatne jednakosti u upravljačkom procesu u bliskoj budućnosti.

Priče radnika

Uroš*

U protekle dve godine, Uroš je radio na skoro svim platformama koje posluju u Srbiji: Donesi, CarGo, Mister D. i Glovo. U proših sedam meseci radi kao dostavljač za jednu platformu, koju je odabrao zbog totalne fleksibilnosti koju mu pruža. Bez strogih rasporeda, bez pregovora oko smena, Uroš tvrdi da je sada gospodar sopstvenog vremena. Može da se vidi sa prijateljima nekoliko sati ako tako želi. Ako želi da radi do kasno u noć i da spava dugo sledećeg jutra, to je njegov izbor.

Ali kako su se nedelje pretvorile u mesece, Uroš je primetio sve veći broj kolega dostavljača koji, kao su i on, privučeni sjajem fleksibilnosti. Sa porastom broja dostavljača na aplikaciji povećala se konkurencija čineći težim obezbeđenje redovnog toka dostava u špicovima. Baš ona fleksibilnost koja ga je privukla na platformu sada ga stavlja pred novi set izazova. U proteklih nekoliko nedelja, kada god izađe i uloguje se na aplikaciju primećuje smanjenje broja dostava koje prima.

Na primer, primetio je da je njegov prijatelj primio znatno veći broj dostava kada je aktivan na platformi. U nekoliko prilika, našli su se na istoj lokaciji čekajući dostavu. Ali notifikacije su pristizale asimetrično – telefon njegovog prijatelja je zvonio dok je Urošev bio nem. Kasnije istog dana, ponovo su sedeli zajedno a ovaj obrazac se ponovio – telefon njegovog prijatelja je najavljivao nekoliko poziva na dostavu, dok se Urošev nije oglašavao. Ovi obrasci podstakli su Uroša da izrazi zabrinutost zbog transparentnosti algoritma i kriterijuma na osnovu kojih se dodeljuju dostave. „Počeo sam da sumnjam u pravičnost algoritma kod dodele dostava. Veoma je čudno da smo prijatelj i ja na istom mestu, ali ipak on, za razliku od mene, dobija notifikacije.“

Bez obzira na to, njegov rad mu i dalje donosi pristojnu zaradu. Dostave vrši biciklom, tako da inflacije nije mnogo uticala na njega jer ne mora da brine o ceni benzina. Kao samac, još uvek ne mora da brine o tome kako će izdržavati porodicu. I dalje daje prednost fleksibilnosti. Međutim, nesiguran je po pitanju zarade u budućnosti.

Dušan*

Dušan je ceo svoj radni vek proveo kao dostavljač, uglavnom za restorane brze hrane. U početku je ovaj posao smatrao privremenim, ali sada već devet godina radi dostave. Kako kaže „Volim da sam u pokretu, dostava mi pruža osećaj slobode.“ U protekle četiri godine radi preko različitih platformi, a u poslednje de na jednoj od platformi koja je ocenjivana za ovogodišnji izveštaj.

„Platforma me je privukla zbog fleksibilnosti. Međutim, ta fleksibilnost privukla je i mnoge druge. Postojao je trenutak kada sam poznavao 80 odsto dostavljača na ulicama, ali sada jedva da nekog poznajem. To su sve nova lica i ima ih mnogo. Puno studenata se aktiviralo želeći da dopuni svoje prihode, a sa porastom radne snage i istom veličinom tržišta, zarada po dostavljaču opada.“

Uprava platforme obavezala se da će poboljšati algoritam, ali u vreme našeg razgovora u martu, ta poboljšanja se još nisu dogodila. Nekim danima Dušan ima puno posla, a drugima vrlo malo. Ovo ima bitan uticaj na njegovu mogućnost da planira svoje prihode i izdatke.

Njegovo razočaranje je opipljivo. Razmišljajući o svojim i iskustvima drugih dostavljača, Dušan primećuje obrazac koji se ponavlja na tržištu dostave. „Svaka platforma u početku privuče radnike obećanjima o priličnim zaradama. Međutim tokom vremena dođe do promene – promene koja rezultira smanjenim zaradama.“ Sektor dostave naglo je porastao, posebno tokom pandemije kovida 19, kada su mnogi ostali bez posla. Prema Dušanu, sve platforme se sada ponašaju na sličan način. „Diktiraju tržišne uslove i svesni su da dostavljači koji odbiju ove uslove lako mogu biti zamenjeni novim ljudima.“

Dušan je zarađivao mnogo više nego sada kada je radio za restorane brze hrane. U ovom trenutku ima prihode od oko 88,000 dinara (750 evra), što je tek nešto iznad egzistencijalnog minimuma u lokalnim uslovima, ali zarada je u konstantnom padu. Dostave vrši automobilom i motorciklom. Kada je inflacija dovela do porasta cena

benzina počeo je da dovodi u pitanje isplativost svog platformskog rada. Izrazio je zabrinutost za budućnost. Nada se da će uskoro preći na novi posao jer rad na ovim platformama više ne obezbeđuje značajan prihod kao nekad.

*Lp gqcbxls ur p gqrgqclgche lvgldct vlr lggqvlgvnc gqinc.

Razumeti slona – kako različite institucije oblikuju platformsku ekonomiju u Srbiji

Da li znate priču o tri čoveka koja su dodirivala tri različita dela tela slona i izvlačila različite zaključke? Ova parabola se često koristi da ilustruje kako ljudi imaju običaj da tvrde da znaju apsolutnu istinu na osnovu svojih ograničenih, subjektivnih iskustava. U kontekstu platformske ekonomije u Srbiji postoje tri institucije koje preduzimaju važne mere za regulisanje različitih procesa u ovom dinamičnom sektoru.

Prva institucija koju je potrebno pomenuti je Komisija za zaštitu konkurencije, nezavisni organ nadležan za sprovođenje pravila konkurencije u svim sektorima privrede. Kako je objašnjeno u poglavlju Osnovne informacije ovog izveštaja, u svojoj prvoj studiji tržišta onlajn platformi za dostavu hrane, Komisija je donela preporuku da vlada Srbije uvede nekoliko zakona kojima bi uredila rad digitalnih platformi i preporučila uspostavljanje registra platformi za dostavu hrane. Komisija je takođe naglasila značaj obezbeđenja fer zarada i bezbednih uslova rada za dostavljače. Na kraju je dala predloge o propisima koji se odnose na bezbednost hrane.

Druga institucija je Agencija za bezbednost saobraćaja, državni organ nadležan za razvojna, tehnička i zakonska pitanja u oblasti saobraćaja. Sa fokusom na poboljšanje bezbednosti dostavljača hrane u saobraćaju, Agencija za bezbednost saobraćaja je tokom prve polovine 2023. godine sprovodila promotivne aktivnosti. Prepoznajući rizike sa kojima se suočavaju dostavljači na biciklima, motorciklima i električnim biciklima, Agencija želi da podeli

besplatne kacige i promoviše bezbedne načine vožnje. Pozivajući platforme da im postanu partneri, teže da stvore bezbednije okruženje za dostavljače i smanje broj nesreća na putu. Agencija je imala presudnu ulogu u donošenju amandmana na Zakon o bezbednosti saobraćaja koji se odnosi na pravno uređenje električnih bicikala. Očekuje se da izmene Zakona budu usvojene u 2024. godini.

Treća institucija je Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja koje igra ključnu ulogu u radnim odnosima i pravima, zdravlju i bezbednosti na radu i inspekciji u oblasti radnih odnosa. Na poslednjem sastanku aktera Fairwork Srbija u aprilu 2023. godine, Ministarstvo je izrazilo interesovanje za korišćenje stručnjaka Uprave za bezbednost i zdravlje na radu i Inspektorata za rad da bi procenili radne rizike i ugovore dostavljača hrane. Saradnja između Ministarstva i tima Fairwork Srbija ima potencijal da reši praznine u važećim ugovorima i poboljša bezbednost radnika.

Doprinosi ovih institucija pokazuju sve veću svest o uticaju platformske ekonomije na društvo. Međutim, još uvek ima puno posla. Da bi se uredila platformska ekonomija u Srbiji potrebne su još najmanje dve institucije. Ministarstvo trgovine je ključni akter za izradu relevantnih propisa koji se odnose na definiciju i poslovanje digitalnih platformi. Druga institucija je Ministarstvo informisanja i telekomunikacija koje je nadležno za uređivanje korišćenja veštačke inteligencije. U kontekstu algoritamskog upravljanja koje značajno utiče na rad i zarade dostavljača, uloga

ovog ministarstva u uređivanju korišćenja algoritamskog upravljanja je od vitalnog značaja. Angažovanje ove dve institucije bitno je za napore drugih ministarstava i agencija čiji je cilj poboljšanje bezbednosti dostavljača i radnih prava.

Da bi se našla bolja rešenja za bezbedniji i pravičniji svet platformskog rada potreban je dijalog između različitih aktera, između ostalog državnih službenika, sindikata, udruženja dostavljača, akademika i platformskih kompanija. Samo stalnom saradnjom i zajedničkim naporima možemo težiti pravednijoj i održivijoj platformskoj ekonomiji u Srbiji i van njenih granica.

**DA BI SE NAŠLA BOLJA REŠENJA
ZA BEZBEDNIJI I PRAVIČNIJI SVET
PLATFORMSKOG RADA POTREBAN
JE DIJALOG IZMEĐU RAZLIČITIH
AKTERA, IZMEĐU OSTALOG DRŽAVNIH
SLUŽBENIKA, SINDIKATA, UDRUŽENJA
DOSTAVLJAČA, AKADEMIKA I
PLATFORMSKIH KOMPANIJA.**



Uticaj i naredni koraci

Platforme mogu da poboljšaju uslove rada svojih radnika, istovremeno nastavljajući da ostvaruju prihode. U konsultaciji sa timom Fairwork, dole navedene platforme pristale su da uvedu promene u svoje politike i praksu:

Tokom treće godine našeg projekta, glavni cilj tima Fairwork Srbija ostao je nepromenjen: ohrabriti platforme da daju prioritet poboljšanju uslova rada svojih radnika. Tim je nastavio stalnu interakciju sa aktivnim platformama, motivišući ih na veća ulaganja u uspostavljanje okruženja koje pogoduje dobrobiti radnika. Saradnja sa kreatorima politika zadržala je svoju ključnu ulogu - uticaj na razgovore o zakonodavnim praksama u platformskoj ekonomiji. Zalažući se za odgovarajući zakonodavni okvir, tim je nastavio komunikaciju sa donosiocima odluka. Zajedno sa istaknutim sindikatima u Srbiji, pojačano je zagovaranje sa fokusom na obezbeđenje unapređenja uslova rada platformskih radnika. Principi transparentnosti i vidljivosti nastavili su da vode strategiju širenja misije Fairwork. Javnost je obaveštavana o nalazima istraživanja strateški plasiranim preko raznolike lepeze medijskih kanala. Ovaj višestrani pristup ne samo da je povećao vidljivost projekta, već je i podigao stepen obaveštenosti javnosti o bitnim izazovima sa kojima se suočavaju platformski radnici na lokaciji u Srbiji.

Tokom prošle godine tim je organizovao razgovore sa kreatorima politika, posebno sa predstavnicima Ministarstva za rad i Agencije za bezbednost saobraćaja. Glavni cilj ovih razgovora bilo je da se identifikuju i razumeju izazovi sa kojima se suočavaju dostavljači u Srbiji. Tim je nastavio da uočava sve probleme pravnog okvira koji regulišu ovaj oblik zaposlenja. Namera je bila da se uđe u detalje definisanja i kategorizacije ovog rada u okviru postojećih zakonskih parametara i time obezbedi pravična zaštita platformskih radnika na lokaciji. Jednako važno u ovim razgovorima

bilo je i pitanje bezbednosti radnika u saobraćaju. Priroda njihovog posla koji podrazumeva opasne saobraćajne situacije zahteva veliku pažnju. Sa kreatorima politika razgovaralo se o strategijama za podizanje stepena zaštite ovih radnika i naglašavao značaj novih saobraćajnih propisa za unapređenje bezbednosti dostavljača kao i drugih građana.

Bez obzira na to, u poređenju sa prethodnim izveštajem, ovogodišnji izveštaj svedoči padu ocena platformi u Srbiji. To naglašava potrebu za transparentnim dokazima o ispunjavanju definisanih standarda da bi se osigurala pravična evaluacija. Glovo je zadržao svoj rezultat iz prošle godine: tri poena. Međutim, Wolt je zabeležio pad sa šest na tri poena u odnosu na prethodnu godinu. Obzirom da ove godine nije ocenjivana platforma Uradi-Zaradi, očito je da su uslovi rada na platformama u Srbiji dobili mnogo niže ocene ove godine. Dok su napori tima bili usmereni na podsticanje poboljšanja, objektivna evaluacija dokaza nije mogla da obezbedi bolje rezultate. Upravo je uloga Fairwork-a prethodne godine postala da nadzire promene uslova. Imajući u vidu da je Komisija za zaštitu konkurencije u svom izveštaju takođe istakla neke elemente oligopola na tržištu dostave u Srbiji, sa slabim izgledima za ulazak novih igrača na tržište, poboljšanje uslova rada u ovoj industriji u velikoj meri će zavisiti od volje postojećih digitalnih platformi da poboljšaju svoje uslove rada. Tim će, kao i prethodnih godina, nastaviti da saraduje sa svim aktivnim platformama i da ih motiviše u pravcu pozitivnih promena u budućnosti.

Tim je nastavio da razgovara sa dostavljačima da bi identifikovao izazove sa kojima se suočavaju. Oni i dalje nemaju formalne zastupnike, a obzirom da nijedna od platformi nije ove godine dobila poen prema principu Fer zastupanje, mala je verovatnoća da će doći do poboljšanja na ovom polju. Odnos između platformi i dostavljača, u kome oni nemaju direktni ugovorni odnos sa platformama, ostaje isti. Međutim, istraživanjem i promovisanjem projekta, Fairwork je imao za cilj da obavesti radnike o mogućnostima za obezbeđenje određenih prava i kolektivno ujedinjavanje da bi zagovarali svoje interese kod platformi ubuduće. Takođe, tim je pažljivo pratio ovogodišnji štrajk Woltovih dostavljača i preneo njihove zahteve široj javnosti.

Na kraju, naponi Fairwork-a usmereni su na obaveštavanje i obrazovanje javnosti o lokalnim uslovima rada radika na platformama. Tim je objavio dva bloga o položaju dostavljača u Srbiji, stavljajući poseban naglasak na uticaj inflacije na njihove zarade i napore da organizuju proteste zbog nezadovoljstva metodama izračunavanja zarada. Uz to, napravljena su četiri podkasta koji su informisali širu javnost o položaju žena u platformskom radu. Ove godine, Fairwork je nastavio da povećava svoju pbuliku preko različitih medija. Projekat ima nameru da produbi svoj angažman sa medijima iduće godine.



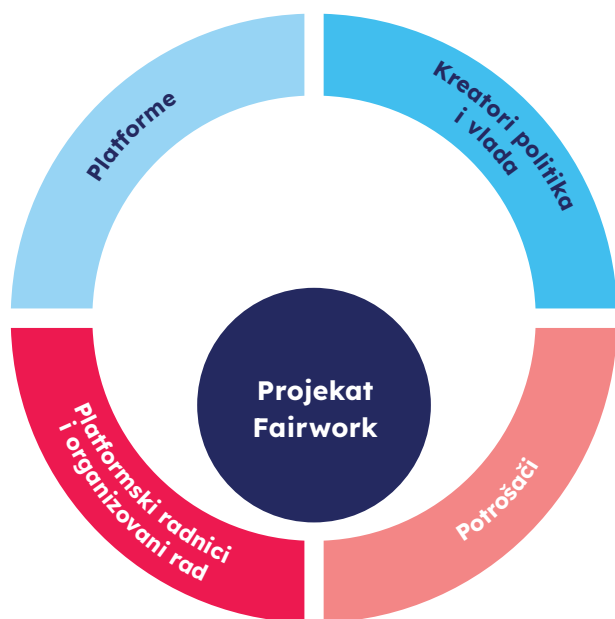
Putevi promene

Teorija promene Fairwork-a oslanja se na humanističko verovanje u moć empatije i znanja. Ukoliko poseduju ekonomska sredstva koja im omogućavaju izbor, veliki broj potrošača će biti jasan u pogledu platformskih usluga koje koriste. Naša godišnja ocenjivanja omogućavaju potrošačima da odaberu platformu sa najboljim ocenama u datom sektoru, što pojačava pritisak na platforme u smislu unapređenja njihovih radnih uslova i poboljšanja ocena.

Na taj način povezujemo solidarnost potrošača sa saveznicima radnika u borbi za ostvarenje pravičnijih radnih uslova. Uz individualne izbore potrošača, naše ocene mogu pružiti vredne informacije u domenu nabavki, investicija i politika partnerstava velikih organizacija. Mogu služiti i kao reper za institucije i kompanije koje žele da budu sigurne da podržavaju pravičnim radnim praksama. U tom smislu, vidimo četiri puta ka promenama (Slika 2).

Takođe redovno ažuriramo svoje principe da bi smo osigurali njihovu maksimalnu usaglašenost sa modernim platformskim radnim orkuženjem (Slika 3).

Slika 2. Putevi promene

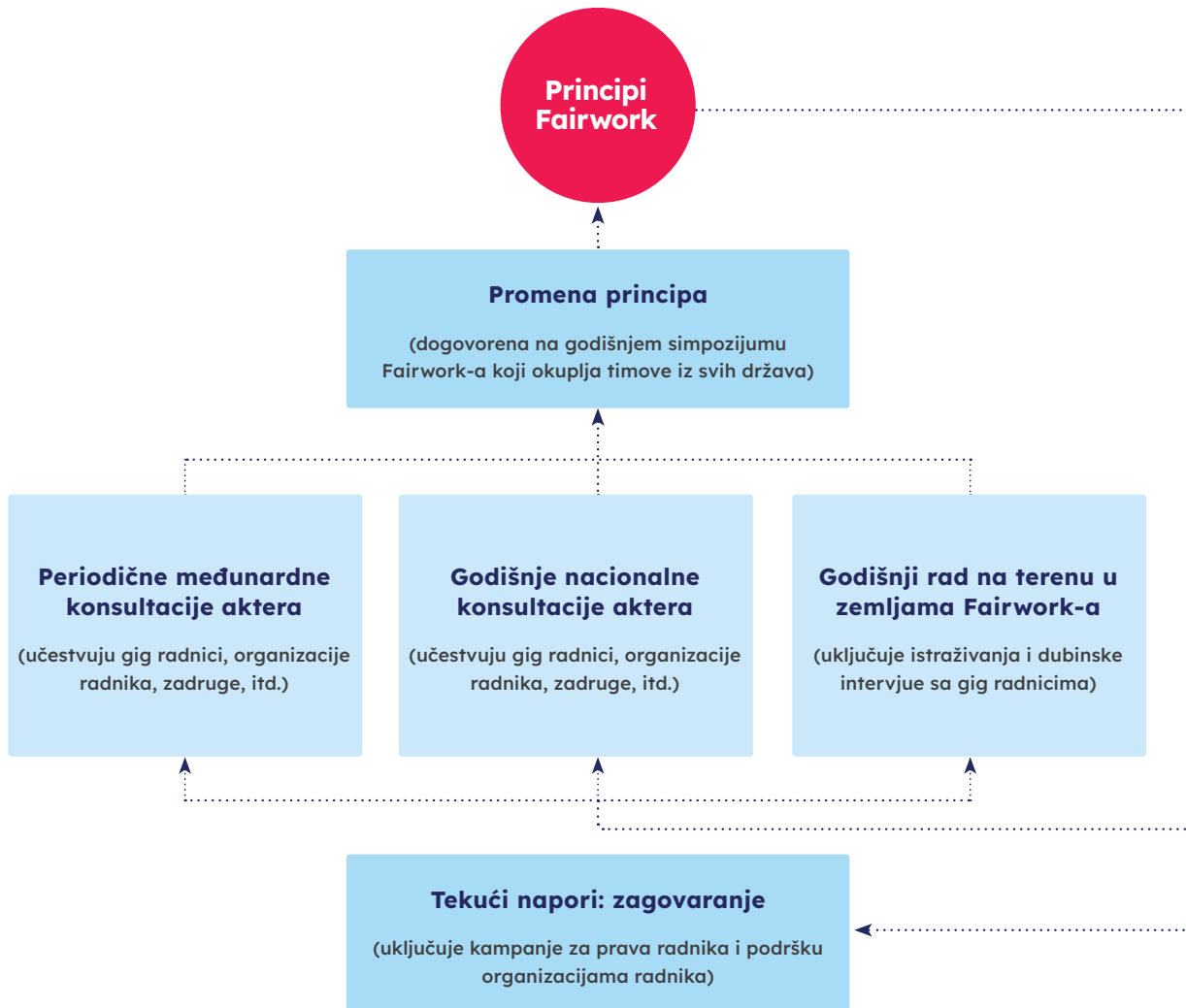


Kad govorimo o lošim uslovima rada u platformskoj ekonomiji, ništa nije neizbežno. Uprkos tvrdnjama u suprotno, platforme imaju značajnu kontrolu nad prirodom poslova kojima posreduju.

Radnici koji nalaze svoj posao preko platformi i dalje su samo radnici, u krajnjoj instanci. Ne postoji osnov da im se uskraćuju osnovna prava i zaštite koje njihove kolege u formalnom sektoru uživaju već dugi niz godina. Naše ocene pokazuju da platformska ekonomija kakvu mi danas poznajemo ima puno oblika. Neke platforme pokazuju veću brigu za potrebe radnika. To znači da nije potrebno da prihvatamo niže zarade, loše uslove, nejednakosti i odsustvo prava delovanja i glasa kao normu.

Nadamo se da naš rad nagoveštava ono što bi moglo da postoji, oslikavanjem kontura današnje platformske ekonomije.

Slika 3. Principi Fairwork: Kontinuirani napredak vođen iskustvima radnika



Zavet Fairwork

Zavet Fairwork uveli smo kao element procesa promene projekta. Ovaj Zavet koristi snagu nabavki, ulaganja i partnerskih politika organizacija u cilju pružanja podrške ostvarivanju pravičnijih uslova rada na platformama. Organizacije poput univerziteta, škola, preduzeća i dobrotvornih organizacija koje koriste platformsku radnu snagu mogu dovesti do promena tako što će pružiti podršku najboljim radnim praksama i voditi se principima pravičnog rada. Organizacije koje potpišu Zavet moći će da postave naš bedž na materijale kompanije.

Zavet se sastoji iz dva nivoa. Prvi je zvanični Pobornik Fairwork-a, što podrazumeva javnu podršku za pravičniji rad na platformama i davanje resursa na raspolaganje zaposlenima i članovima da bi im se pomoglo u odluci na kojoj će se platformi angažovati. Ponosni smo što možemo da najavimo da imamo tri zvanična Pobornika Fairwork-a u Srbiji: Savez samostalnih sindikata Srbije, Ujedinjeni granski sindikat „Nezavisnost“ i Institut ekonomskih nauka.

Drugi nivo Zaveta podrazumeva da se organizacije obavežu da će koristiti bolje rangirane platforme kad god postoji izbor. Meatspace Press postali su zvanični partneri Fairwork-a u Velikoj Britaniji.

**ZA VIŠE INFORMACIJA O ZAVETU I
KAKO MU PRISTUPITI NA:**

FAIR.WORK/PLEDGE



Fairwork sistem ocenjivanja

Na koje kompanije se primenjuju Fairwork principi?

Međunarodna organizacija rada (MOR) definiše „digitalne radne platforme“ kao preduzeća koja posreduju i omogućavaju „razmenu rada među različitim korisnicima kao što su preduzeća, radnici i potrošači.“²⁷ To uključuje digitalna „tržišta“ rada u kojima „preduzeća definišu zadatke i zahteve a platforme ih uparuju sa globalnim skupom radnika koji izvršavaju te zadatke u određenom vremenu.“²⁸ Tržišta koja ne omogućavaju razmenu rada, na primer Airbnb (koji spaja vlasnike smeštaja sa onima koji žele da kratkoročno iznajme smeštaj) i eBay (koji spaja kupce i prodavce robe) – očito su isključena iz definicije. Definicija „digitalnih radnih platformi“ koju daje MOR je široko prihvaćena i podrazumeva mnogo različitih modela poslovanja.²⁹

Istraživanjem Fairwork pokrivene su radne platforme obuhvaćene ovom definicijom koje imaju za cilj da povežu individualne pružaoce usluga sa kupcima usluga putem interfejsa platformi. Istraživanjem Fairwork nisu obuhvaćene platforme koje posreduju ponudama za zaposlenje između pojedinaca i poslodavaca (bilo dugoročnim ili kratkoročnim zaposlenjem).

Fairwork pravi razliku između ove dve vrste platformi. Prve su „geografski ograničene“ platforme gde rad treba da se izvrši na određenoj lokaciji, na primer dostava hrane iz restorana u stan, prevoz osobe iz jednog dela grada u drugi ili čišćenje. One se često nazivaju „platformama gig rada“. Druge su „cloudwork“ platforme gde se rad, u teoriji, može izvršavati putem interneta sa bilo koje lokacije.

Pragovi za ispunjavanje svakog principa se razlikuju za geografski ograničene i cloudwork platforme jer ove prve mogu da se mere prema faktorima lokalnog tržišta, rizicima/štetama, i važećim propisima date zemlje. Za razliku od toga, cloudwork platforme to ne mogu (zbog svoje prirode), zato što je rad moguć sa bilo kog mesta, pa tako važe različiti tržišni faktori, rizici/štete, i propisi u zavisnosti od toga gde se rad vrši.

Platforme koje su pokrivene istraživanjem Fairwork imaju različite modele poslovanja, prihoda i upravljanja, uključujući i modele bazirane na radnom odnosu, podizvođače, zasnovane na proviziji, franšize, ceni po komadu, bazirane na smeni i pretplati. Neki od ovih modela podrazumevaju direktna plaćanja radnika od strane platforme (uključujući i preko podizvođača).

Kako funkcionise sistem ocenjivanja?





















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

Svaki Fairwork princip je podeljen na dva praga. Shodno tome, za svaki princip, sistem ocenjivanja dozvoljava da se dodeli jedan „osnovni poen“ koji odgovara prvom nivou i da se dodeli dodatni „napredni poen“ koji odgovara drugom pragu (videti Tabelu 1).

Drugi poen za svaki princip može se dodeliti samo ako je dodeljen osnovni poen za taj princip. Pragovi određuju skup potrebnih podataka i dokaza koji treba da se obezbede da bi za platforma dobila osnovni poen. Kada na raspolaganju nema proverljivog dokaza da ispunjava dati prag, platformi se taj poen ne dodeljuje.

Prema tome, platforma može da dobije maksimalnu Fairwork ocenu od deset poena. Fairwork ocene se ažuriraju na godišnjoj osnovi a ocene predstavljene u ovom izveštaju dobijene su iz podataka prikupljenih tokom istraživanja sprovedenog u periodu januar – avgust 2023. godine.

Tabela 1. Fairwork sistem ocenjivanja

Princip	Prvi poen	Drugi poen	Ukupno
 Princip 1: Fer zarada	 Obezbeđuje da radnici zarađuju najmanje minimalno propisanu lokalnu zaradu nakon obračunatih troškova rada	 Obezbeđuje da radnici zarađuju najmanje lokalni egzistencijalni minimum nakon obračunatih troškova rada	 2
 Princip 2: Fer uslovi	 Ublažava specifične rizike vezane za rad	 Obezbeđuje bezbedne uslove rada i sigurnosnu mrežu za svoje radnike	 2
 Princip 3: Fer ugovori	 Pruža jasne i transparentne uslove ugovora	 Ne nameće nepravedne uslove ugovora	 2
 Princip 4: Fer uprava	 Omogućava formalne žalbene procedure na odluke koje utiču na radnike	 Obezbeđuje jednakost u upravljačkom procesu	 2
 Princip 5: Fer zastupanje	 Obezbeđuje slobodu organizovanja i kolektivnog izražavanja volje radnika	 Podržava demokratsko upravljanje	 2

Maksimalna ukupna Fairwork ocena



Princip 1: Fer zarada

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

Platformski radnici često imaju značajne troškove vezane za rad: transport između poslova, hrana, održavanje vozila, gorivo, i internet i osiguranje vozila.³⁰ Troškovi vezani za rad nekad dovode do toga da njihove neto zarade mogu pasti ispod lokalne minimalne zarade.³¹ Radnici takođe imaju vremenske troškove, kada provode vreme čekajući ili putujući između poslova, ili druge neplaćene aktivnosti neophodne za njihov rad, a koje se takođe smatraju aktivnim satima.³² Da bi ostvarila ovaj poen, platforma mora da obezbedi da troškovi vezani za rad ne utiču na to da radnici zarađuju manje od lokalne minimalne plate.

Platforma mora da preduzma odgovarajuće mere da osigura sledeće:

- Isplate se vrše na vreme i u potpunosti.
- Radnici zarađuju najmanje lokalnu minimalnu zaradu, ili platu definisanu kolektivnim sektorskim sporazumom (šta god je veće) u mestu gde rade, u njihovim aktivnim satima, nakon obračunavanja troškova rada.³³

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

Na nekim mestima, minimalna zarada nije dovoljna da omogući radnicima da priušte osnovni ali pristojan standard života. Da bi ostvarila ovaj poen, platforma mora da obezbedi da troškovi vezani za rad ne gurnu radnike ispod lokalnog egzistencijalnog minimuma.

Platforma mora da preduzma odgovarajuće mere da osigura sledeće:

- Radnici zarađuju najmanje lokalni egzistencijalni minimum, ili zaradu određenu kolektivnim sektorskim ugovorom (šta god da je veće) u mestu gde rade, u svojim aktivnim satima, nakon troškova.^{34,35}

Princip 2: Fer uslovi

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

Platformski radnici mogu da se suoče sa raznim rizicima u obavljanju svog posla, uključujući nesreće i povrede na radu, izloženost opasnim materijalima, kriminal i nasilje. Da bi dobila ovaj poen, platforma mora da pokaže da je svesna

ovih rizika i da preduzima korake kojim bi ih smanjila.

Platforma mora da ispuni sledeće:

- Obezbeđene su odgovarajuća oprema i obuke da bi se zaštitilo „zdravlje i bezbednost radnika od specifičnih rizika vezanih za rad.“³⁶ To bi trebalo da se sprovedi bez dodatnih troškova koje snosi radnik.
- Platforme smanjuje rizike samotnog rada obezbeđenjem odgovarajuće podrške i izradom procesa imajući u vidu bezbednost i zdravlje na radu.

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

Platformski radnici su osetljivi na mogućnost iznenadnog gubitka svojih prihoda usled nastanka neočekivanih ili spoljnih okolnosti, kao što su bolest ili povreda. Većina zemalja obezbeđuje zdravstvenu i socijalnu zaštitu kako bi sprečile iznenadno siromaštvo usled okolnosti van kontrole radnika. Međutim, platformski radnici obično ne bivaju kvalifikovani za zaštitu kao što je bolovanje, zbog njihovog statusa nezavisnih izvođača. Prepoznajući činjenicu da većina radnika zavisi od prihoda koje zaradi platformskim radom, platforme bi trebalo da obezbede mehanizam nadoknade gubitaka prihoda usled nesposobnosti za rad. Uz to, platforme moraju svesti na minimum rizik od bolesti i povrede čak i kada su preduzele sve osnovne mere.

Platforma mora da ispuni SVE sledeće uslove:

- Platforma preduzima konstruktivne mere da bi osigurala da radnici ne snose znatne troškove nastale kao posledice nesreće, povrede ili bolesti izazvanih radom.
- Radnicima bi trebalo nadoknaditi gubitak prihoda usled nesposobnosti za rad srazmerno prosečnim prihodima radnika u poslednja tri meseca.
- U slučaju da radnici nisu u stanju da rade tokom dužeg vremenskog perioda usled neočekivanih okolnosti, njihov položaj na platformi ostaje nepromenjen.
- Platforma sprovodi politike i prakse kojima se štiti bezbednost radnika od specifičnih rizika vezanih za rad.³⁷ Platforma bi posebno trebalo da osigura da plate ne budu strukturisane na način koji motiviše radnike da se izlažu preteranim rizicima.

Princip 3: Fer ugovori

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

Uslovi ugovora koji definišu rad na platformi nisu uvek jasni i dostupni radnicima.³⁸ Da bi postigla ovaj poen, platforma mora da pokaže da su radnici u stanju da razumeju, slož se i pristupe uslovima ugovora njihovog rada u svakom trenutku, i da imaju pravno rešenje ako platforma krši ove uslove.

Platforma mora da ispuni SVE sledeće uslove:

- Strana koja sklapa ugovor sa radnikom mora biti identifikovana u ugovoru i u nadležnosti zakona u mestu gde radnik radi.
- Ugovor je saopšten u potpunosti, jasnim i razumljivim jezikom za koji se može očekivati da radnici razumeju.
- Radnici moraju da potpišu ugovor i/ili daju informisanu saglasnost sa uslovima nakon stupanja na platformu.
- Ugovor je dostupan radnicima u papirnom obliku, ili putem aplikacije/interfejsa platforme u svakom trenutku.
- Ugovor ne sadrži klauzule kojima se krše važeći zakoni u datoj zemlji.
- Platforme preduzimaju odgovarajuće, odgovorne i etičke mere da zaštite podatke i upravljaju njima, izložene u dokumentovanoj politici.

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

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

Bez obzira na to kako platforma klasifikuje ugovorni status radnika, platforma mora da ispuni SVE sledeće uslove:

- Svaki radnik je obavešten o predloženim izmenama u razumnom vremenskom roku pre stupanja na snagu izmena koje ne bi trebalo da pogoršaju ostvarene dobiti i očekivanja na koje su se radnici oslanjali.
- Ugovor ne sadrži klauzule koje isključuju odgovornost za nemar niti nerazumno izuzimanje platforme od odgovornosti za uslove rada. Platforma preduzima

odgovarajuće mere da osigura da u ugovor ne budu unete klauzule koje sprečavaju radnike da traže delotvorno pravno rešenje za žalbe nastale iz radnog odnosa.

- U slučaju da se rad na platformi odvija posredstvom podizvođača, platforma sprovodi pouzdane mehanizme nadzora i osigurava da se podizvođač pridržava standarda koji se očekuju i od same platforme u pogledu uslova rada.
- U slučajevima kada se za usluge koristi metod dinamičnog određivanja cene rada, prikupljeni podaci i korišćeni proračuni za raspodelu plaćanja moraju biti transparentni i dokumentovani u obliku koji je dostupan radnicima.

Princip 4: Fer upravljanje

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

Platformski radnici mogu da iskuse proizvoljnu deaktivaciju; da im bude zabranjen pristup platformi bez objašnjenja, i da izgube svoje prihode. Radnici mogu biti predmet drugih kazni ili disciplinarnih odluka bez mogućnosti da kontaktiraju platformu radi prigovora ili molbe ako veruju da je postupak nepravedan. Da bi ostvarile ovaj poen, platforme moraju da dokažu postojanje mehanizma podnošenja žalbe na disciplinske odluke i postupke.

Platforma mora da ispuni SVE sledeće uslove:

- Postoji kanal komunikacije sa ljudskim predstavnikom platforme koji radnici mogu koristiti. Postojanje ovog mehanizma se dokumentuje u ugovoru a on je dostupan na interfejsu platforme. Platforme bi trebalo da odgovore radnicima u razumnom vremenskom roku. Postoji postupak za radnike da se razumno žale na slabe ocene, neplaćanje, probleme u vezi sa plaćanjem, deaktivaciju i druge kazne i disciplinske postupke. Ovaj postupak se dokumentuje u ugovoru i dostupan je na interfejsu platforme.³⁹
- U slučaju deaktivacije, žalbeni postupak mora biti na raspolaganju radnicima koji više nemaju pristup platformi.
- Radnici nisu oštećeni zbog izražavanja zabrinutosti ili žalbi na disciplinarne postupke.

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

Većina platformi ne diskriminiše aktivno pojedine grupe radnika. Međutim, mogu nenamerno pogoršati već postojeće nejednakosti u njihovom projektovanju i

rukovođenju. Na primer, postoji dosta rodne segregacije među različitim vrstama platformskog rada. Da bi ostvarile ovaj poen, platforme moraju da pokažu da ne samo da imaju politike protiv diskriminacije, već takođe i da rade na uklanjanju barijera za nepriviligovane grupe, i da promovišu inkluziju.

Platforme moraju da ispune SVE sledeće uslove:

- Platforma ima delotvornu politiku antidiskriminacije sa jasno definisanim procesima izveštavanja, ispravljanja i kažnjavanja diskriminacije radnika na platformi po osnovu rase, kasta, etničkog porekla, nacionalnosti, roda, pola, rodnog identiteta i izjašnjavanja, seksualne orijentacije, invaliditeta, religije ili verovanja, starosti ili bilo kog drugog statusa.⁴⁰
- Platforma je uspostavila mere za unapređenje različitosti, jednakosti i inkluzije na platformi. Platforma preuzima praktične korake u pravcu unapređenja jednakih šansi za radnike koji pripadaju nepriviligovanim grupama, uključujući i razumne aranžmane u slučajevima trudnoće, invaliditeta i vere ili uverenja.
- Ako su osobe iz ugroženih grupa (kao što su žene) značajno manje prisutne među radnicima, to iziskuje identifikaciju i uklanjanje prepreka za pristup osobama iz te grupe.
- Potrebne su praktične mere za promovisanje jednakosti radnika iz ugroženih grupa, uključujući razumno prilagođavanje na trudnoću, invaliditet, i religiju ili verovanje.
- Ako se koriste algoritmi za određivanje pristupa radu ili nadoknadi, oni su transparentni i ne rezultiraju različitim rezultatima za radnike iz istorijski ili trenutno nepriviligovanih grupa.
- Platforma poseduje mehanizme za smanjenje rizika od situacija u kojima korisnici vrše diskriminaciju radnika iz ugroženih grupa u pristupu i obavljanju rada.

Princip 5: Fer zastupanje

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

Sloboda udruživanja je osnovno pravo svih radnika sadržano u ključnim principima „Međunarodne organizacije rada“, i „Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima“. Pravo radnika na organizovanje, kolektivno izražavanje njihove volje i pravo

da budu saslušani, važan je preduslov pravičnih radnih uslova. Međutim, stepen organizovanja platformskih radnika ostaje nizak. Da bi ostvarile ovaj poen, platforme moraju da obezbede postojanje uslova koji bi podsticali izražavanje glasa radnika.

Platforme moraju da ispune SVE sledeće uslove:

- Postoji dokumentovan mehanizam⁴¹ za izražavanje kolektivnog glasa radnika koji omogućuje SVIM radnicima, bez obzira na njihov radni status, da učestvuju u njemu bez rizika.
- Postoji formalna, pisana izjava o volji za prepoznavanjem, dogovaranjem sa kolektivnim telom radnika ili sindikatima, koja jasno komunicira sa svim radnicima i koja je dostupna na interfejsu platforme.⁴²
- Sloboda udruživanja nije potisnuta, a radnici nisu kažnjeni za izražavanje zabrinutosti, želja i potreba u vezi sa radom na platformi ili zbog izražavanja želje da formiraju nezavisne kolektivne organe zastupanja.⁴³

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

Dok je stepen organizovanja i dalje nizak, udruženja platformskih radnika se formiraju u mnogim sektorima i zemljama. Takođe smo svedoci sve većeg broja kooperativnih platformi u vlasništvu radnika. Da bi se realizovalo fer zastupanje, radnici moraju biti pitani o uslovima rada. To bi moglo da se ostvari kroz kooperativni model sa demokratskim rukovođenjem, preko zvanično priznatog saveza ili sa mogućnošću za kolektivno pregovaranje sa platformom.

Platforma mora da ispuni bar JEDAN od sledećih uslova:

1. Radnici igraju značajnu ulogu u rukovođenju.
2. U pisanom dokumentu dostupnom na interfejsu platforme u svakom trenutku, platforma javno i formalno priznaje nezavisno kolektivno telo radnika, izabrani savet rada, ili sindikat. Ovo priznanje nije ekskluzivno i, kada god to dozvoljava pravni okvir, platforma bi trebalo da prizna svaki značajan kolektivni organ zastupanja.⁴⁴

ZAVRŠNE NAPOMENE

1 The World Bank (2022) GDP per capita (current US\$) / Bulgaria, Serbia. Vidi: <https://data.worldbank.org//indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=BG/RS> (pristupljeno 13. septembra 2023.)

2 European Commission (2020), COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE OF THE REGIONS. Vidi: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2020-10/communication_on_wb_economic_and_investment_plan_october_2020_en.pdf (pristupljeno 13. septembra 2023.)

3 International Monetary Fund (2023) Republic of Serbia: 2023 Article IV Consultation, First Review Under the Stand-By Arrangement, and Request for Modification of Performance Criteria-Press Release; Staff Report; and Statement by the Executive Director for Republic of Serbia. Vidi: <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2023/06/30/Republicof-Serbia-2023-Article-IV-Consultation-First-Review-Under-the-Stand-By-Arrangement-535483> (pristupljeno 13. septembra 2023.)

4 Republički zavod za statistiku, Republika Srbija (2023) 'Labour market dynamics in the first quarter 2023', Statistical Office of the Republic of Serbia, 09. jun. Vidi: <https://www.stat.gov.rs/en-US/vesti/20230609-kretanja-na-trzistu-rada-u-prvom-kvartalu2023/?s=2400> (pristupljeno 13. septembra 2023.)

5 Međunarodni monetarni fond (2023) Republika Srbija: 2023.

6 Republički zavod za statistiku, Republika Srbija (2023) Anketa o radnoj snazi, Prvi kvartal 2023. Vidi: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2023/Pdf/G20231154.pdf> (pristupljeno 13. septembra 2023.)

7 Eurostat (2023) EU labour market - quarterly statistics. Vidi: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_market_-_quarterly_statistics#:~:text=In%20the%20second%20quarter%20of%202023%2C%20195.2%20million%20persons%20in,as%20shown%20in%20Figure%201 (pristupljeno 13. septembra 2023.)

8 Službeni glasnik Republike Srbije (6. mart 2020) 'Strategija ekonomskih migracija u Republici Srbiji za period 2021-2027', izdanje 21. Vidi: <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2020/21/1/reg> (pristupljeno 13. septembra 2023.)

9 Ekonomski fakultet, Univerzitet u Beogradu i Fondacija za razvoj ekonomske nauke (2023) Tržište rada. Vidi: <https://www.fren.org.rs/wp-content/uploads/2023/03/Trziste-rada-1.pdf> (pristupljeno 13. septembra 2023.)

10 Republički zavod za statistiku, Republika Srbija (2023) Prosečne plate i zarade po zaposlenom, may 2023. Vidi: <https://www.stat.gov.rs/enus/vesti/statisticalrelease/?p=13646&a=24&s=2403?s=2403> (pristupljeno 13. septembra 2023.)

11 Arandarenko, M. (2021) How migration, human capital and the labour market interact in Serbia. Vidi: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/how-migration-human-capital-and-labour-market-interact> (pristupljeno 13. septembra 2023.)

12 Fairwork (2021) Fairwork Serbia Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy. Vidi: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/05/Fairwork_Report_Serbia-2021.pdf (Pristupljeno septembra 2023); Fairwork (2022) Fairwork Serbia Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy. Available at: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/12/221219_fairwork_serbiareport-2022_RZ_red.pdf (pristupljeno 13. septembra 2023.)

13 13. Komisija za zaštitu konkurencije je nezavisna i autonomna organizacija čija je glavna odgovornost da štiti konkurenciju na tržištu Republike Srbije. Njen cilj je unapređenje ekonomskog napretka i dobiti društva, posebno potrošača. Osnivanje, položaj, organizacija

i nadležnosti Komisije definisane su Zakonom o zaštiti konkurencije ("Službeni glasnik RS", br. 51/09 i "Službeni glasnik RS" br. 95/13). Uz ovaj zakon, pitanja konkurencije uređuju i razni propisi koje je usvojila vlada Republike Srbije.

14 Komisija za zaštitu konkurencije (2023) IZVEŠTAJ O SEKTORSKOJ ANALIZI STANJA KONKURENCIJE NA TRŽIŠTU DIGITALNIH PLATFORMI ZA POSREDOVANJE U PRODAJI I ISPORUCI PRETEŽNO RESTORANSKE HRANE I OSTALIH PROIZVODA. Vidi: http://www.kzk.gov.rs/kzk/wp-content/uploads/2023/03/Sektorska-analiza_digitalnih-platformi_dostava-hrane-eng.pdf (pristupljeno 13. septembra 2023.)

15 Komisija za zaštitu konkurencije (2022) 'Komisija pokrenula postupak protiv Glovoapp Technology (Glovo) zbog zloupotrebe dominantnog položaja, Komisija za zaštitu konkurencije, 3. novembar. Vidi: <https://www.kzk.gov.rs/en/komisija-pokrenula-postupak-protiv-glovoapp-tecch> (pristupljeno 13. septembra 2023.)

16 U Republici Srbije, aktivnosti posredovanja u prodaji i dostavi pretežno restoranske hrane i ostalih proizvoda na digitalnim platformama nisu posebno uređene. Zakon o elektronskoj trgovini osnovni je propis u ovoj oblasti, obzirom da se smatra uslugom informacionog društva.

17 Komisija za zaštitu konkurencije (2023) IZVEŠTAJ O SEKTORSKOJ ANALIZI STANJA KONKURENCIJE NA TRŽIŠTU DIGITALNIH PLATFORMI.

18 Andjelkovic, B., Jakobi, T. and Radonjic, Lj. (2020) Uspon mobilnih aplikacija za dostavu hrane i prevoz putnika: Slučaj Srbije. Vidi: <https://publicpolicy.rs/publikacije/155048b3b69aba23a99d05100b5990b864ac346a.pdf> (pristupljeno 13. septembra 2023.)

19 Fairwork (2021) Fairwork Serbia Ratings 2021; Fairwork (2022) Fairwork Serbia Ratings 2022.

20 Popović, V. P. (2023) 'Nezadovoljstvo dostavljača Wolta: Svi ih vide, a oni ne postoje', NI, 8 April. Vidi: <https://n1info.rs/biznis/nezadovoljstvo-dostavljača-wolta-svi-ih-vide-a-oni-ne-postoje/> (pristupljeno 13. septembra 2023.)

21 Kako dostavljači Glova zaraduju sve manje iako je sve poskupelo? <https://www.masina.rs/kako-dostavljači-glova-zaraduju-sve-manje-iake-sve-poskupelo/> (pristupljeno 13. septembra 2023.)

22 Anonimno. (2023) 'Glovo negira navode o smanjenim zaradama dostavljača', Mašina, 29 June. Vidi: <https://www.masina.rs/glovo-negira-navode-o-smanjenim-zaradama-dostavljača/> (pristupljeno 13. septembra 2023.)

23 Jakobi, T. (2023) 'Serbian Wolt Couriers Protests: What sets them apart from Europe's unrest?', Fairwork, 11. Maj. Vidi: <https://fair.work/en/fw/blog/serbian-wolt-couriers-protests-what-sets-them-apart-from-europes-unrest/> (pristupljeno 13. septembra 2023.)

24 Kako je rečeno timu Fairwork Srbija tokom intervju a i na okruglim stolovima.

25 Minimalna egzistencijalna zarada koja se izračunava metodologijom Anker još uvek nije uvedena u Srbiji. Prema tome, naš istraživački tim uradio je posredničke kalkulacije minimalne egzistencijalne zarada na osnovu principa metodologije Anker i dostupnih statističkih podataka na nacionalnom nivou uključujući i prosečnu potrošačku korpu (ekvivalentnu troškovima osnovnog ali pristojnog života porodice) i trškove osnovnog ali pristojnog života po članu porodice. Broj radnika po porodici (kao u metodologiji Anker) predstavlja nepoznat indikator u nacionalnoj bazi statističkih podataka tako da smo mogli da radimo samo sa troškovima života za porodicu i članove porodice. U 2023. godini, kalkulirana neto egzistencijalna zarada iznosila je RSD 312 (ca. 2,66 evra).

26 Vidi veb domen Glovo Srbija (qover.com) Vidi: <https://glovo.qover>.

com/sr-ba(pristupljeno 13. septembra 2023.)

27 ILO (2021) World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Vidi: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm (pristupljeno 13. septembra 2023.)

28 ILO (2021) World Employment and Social Outlook, 107.

29 De Stefano, V. (2016) The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig economy'. Vidi: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang-en/index.htm (pristupljeno 13. septembra 2023.)

30 Troškovi rada uključuju direktne troškove koje radnike može imati pri vršenju posla. To, na primer, mogu biti prevoz između poslova, potrepštine, popravka i održavanje vozila, gorivo, putarine i osiguranje vozila. Međutim, oni ne uključuju prevoz do i sa posla (osim između zadataka), poreze, doprinose za socijalno ili zdravstveno osiguranje.

31 MOR definiše minimalnu zaradu kao "minimalni iznos naknade koji je poslodavac dužan da plati radniku za određeni posao obavljen u datom vremenskom periodu a koji ne može biti smanjen kolektivnim ugovorom ili pojedinačnim ugovorom." Zakoni o minimalnoj zaradi štite radnike o neosnovano niskih plata i pomažu im da dostignu minimalni životni standard. Konvencija MOR-a o o utvrđivanju minimalnih plata, 1970 C135 definiše uslove i zahteve za definisanje minimalnih zarada i poziva sve zemlje potpisnice da se ponašaju shodno tome. Zakon o minimalnim zaradama postoji u više od 90 odsto zemalja članica MOR-a.

32 Troškovi rada uključuju direktne troškove koje radnike može imati pri vršenju posla. To, na primer, mogu biti prevoz između poslova, potrepštine, popravka i održavanje vozila, gorivo, putarine i osiguranje vozila. Međutim, oni ne uključuju prevoz do i sa posla (osim između zadataka), poreze, doprinose za socijalno ili zdravstveno osiguranje.

33 Uz direktne sate rada tokom kojih radnici obavljaju poslove, radnici takođe provode vreme u aktivnostima koje su potrebne za njihov rad ali koje nisu plaćene kao što su čekanje u restoranima na robu za dostavu, putovanje između poslova i obavezne obuke (npr. obuke koje radnici moraju pohađati da bi nastavili da rade na platformi). Ovi indirektni radni sati takođe se smatraju delom aktivnih sati, jer radnici to vreme daju platformi. Prema tome, 'aktivni sati' definišu se tako da uključuju i direktne i indirektno radne sate.

34 Kada ne postoji minimalna egzistencijalna zarada, Fairwork za procenu koristi metodologiju Anker Koalicije za globalnu minimalnu egzistencijalnu zaradu.

35 Da bi to dokazali, kada je platforma odgovorna da plati radnike, platforma mora: (a) imati dokumentovane politike koje osiguravaju da radnici prime najmanje minimalnu zaradu nakon obračunatih troškova u svojim aktivnim satima; ili (b) predočiti sumarne statističke podatke o transakcijama i troškovima.

36 Da bi to dokazali, kada je platforma odgovorna da plati radnike, platforma mora: (a) imati dokumentovane politike koje osiguravaju da radnici prime najmanje minimalnu zaradu nakon obračunatih troškova u svojim aktivnim satima; ili (b) predočiti sumarne statističke podatke o transakcijama i troškovima kojima dokazuje da svi radnici zarađuju minimalnu zaradu nakon obračunatih troškova.

37 MOR smatra zdravlje i bezbednost na radu kao osnovno pravo. Kada platforma direktno angažuje radnike, početnu tačku predstavlja Konvencija MOR-a o bezbednosti i zdravlju na radu, 1981 (C155). Ona predviđa da će se od poslodavaca zahtevati "u meri u kojoj je to razumno praktično, radna mesta, mehanizacija, oprema i procesi pod njenom kontrolom biti bezbedni i oslobođeni od rizika po zdravlje", i da "gde god je to potrebno, (biće obezbeđena) odgovarajuća zaštitna odeća i zaštitna oprema da bi se sprečili, u meri u kojoj je to razumno moguće, rizici od nesreća ili negativnih uticaja na zdravlje."

38 Radnici bi trebalo da imaju mogućnost ulaganja žalbi višem organu u slučajevima kada nisu rešene na zadovoljavajući način i, u slučaju automatskih odluka, trebalo bi da imaju mogućnost da zatraže ljudsko

posredovanje.

39 Konvencija MOR-a o radu pomoraca iz 2006. godine (MLC 2006), Reg. 2.1, i Konvencija o domaćim radnicima iz 2011. godine (C189), članovi 7. i 15, služi kao dobra vodiča za adekvatne odredbe u ugovorima radnika, kao i za pristup radnika tim ugovorima.

40 U skladu sa Konvencijom br. 111 MOR-a u pogledu zapošljavanja i zanimanja i relevantni nacionalni zakon.

41 Mehanizam za izražavanje kolektivne volje radnika omogućuje radnicima da učestvuju u definisanju agendi tako da bi mogli da naglase pitanja koja ih se najviše tiču. Ovaj mehanizam može biti u fizičkom ili virtuelnom obliku (npr. onlajn sastanci) i trebalo bi da podrazumeva suštinsku interakciju (npr. ne istraživanja). Takođe bi trebalo da omogući SVIM radnicima da učestvuju na redovnim sastancima sa rukovodstvom.

42 Na primer, "[platforma] će podržati sve napore svojih radnika da se kolektivno organizuju ili formiraju sindikat. Kolektivno pregovaranje preko sindikata često može doneti povoljnije uslove rada".

43 Vidi Konvenciju MOR-a o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje iz 1948. godine (C087), koja predviđa da which stipulates that "radnici i poslodavci, izuzetaka, imaju pravo bez prethodnog odobrenja (Član 2); "Javne vlasti moraju se uzdržavati svake intervencije takve prirode koja bi imala za cilj ograničenje ovoga prava ili ometanje zakonskog izvršenja" (Član 3) i da "radničke i poslodavačke organizacije ne mogu biti raspuštene ili njihove delatnosti obustavljene administrativnim putem" (Član 4). Slično tome, Konvencija MOR-a o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje iz 1949. godine (C098) štiti radnike od dela diskriminacije protiv udruživanja u pogledu zapošljavanja, objašnjavajući da ne pristupanje udruženju ili odricanje od članstva u sindikatu ne može biti uslov zaposlenja ili uzrok otkaza. Od 185 zemalja članica MOR-a, u ovom trenutku 155 ih je ratifikovalo C087 a 167 je ratifikovalo C098.

44 Ukoliko radnici odluče da traže da ih zastupa nezavisni kolektivni organ radnika ili udruženje koje platforma ne priznaje, platforma bi trebalo da bude otvorena za mogućnost usvajanja različitih kanala zastupanja, kada god to dozvoljava pravni okvir, ili za traženje načina da uvede pitanja radnika u svoju komunikaciju sa postojećim organom zastupanja.

Zahvalnice i finansiranje

Fairwork projekat je potekao sa Oxford Internet Institute, University of Oxford, i WZB Berlin Social Science Centre, i bazira se na ekspertizi i iskustvu zaposlenih sledećih institucija: Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) at the American University in Cairo's School of Business, Audencia Business School, CREDI, Center for Health Consultation and Community Development (CHD), Centre for Labour Research, CIPG Innovation Policy Governance, CIPPEC, CREDI, De La Salle University, FLACSO-Ecuador, Institute for a Fair Economy, International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB), International University of Rabat, iSocial, KU Leuven, Lagos Business School, Luigi Gurakuqi University of Shkodër, Observatorio de Plataformas Perú, Phenix Center for Economics & Informatics Studies, Pollicy, Public Policy Research Center (CENTAR), Qhala, REPOA, Sapienza University of Rome, TEDIC, The Policy Initiative, TU Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Católica del Uruguay, Universidad Complutense de Madrid, Universidad del Rosario, University of California's Hastings College of the Law, University of Manchester and University of São Paulo.

Autori:

Branka Andjelković, Tanja Jakobi, Maja Kovač, Ljubivoje radonjić, Adam Badger i Mark Graham

Fairwork tim:

Jana Ababneh, Eisha Affi, Wirawan Agahari, Pablo Aguera Reneses, Iftikhar Ahmad, Shamarukh Alam, María Belen Albornoz, Luis Pablo Alonzo, Oğuz Alyanak, Hayford Amegbe, Branka Andjelkovic, Marcos Aragão, María Arnal, Arturo Arriagada, Daniel Arubayi, Sami Atallah, Tat Chor Au-Yeung, Ahmad Awad, Razan Ayesha, Adam Badger, Meghashree Balaraj, Joshua Baru, Ladin Bayurgil, Ariane Berthoin Antal, Alessio Bertolini, Wasel Bin Shadat, Virgel Bingham, Ameline Bordas, Maren Borkert, Álvaro Briales, Lola Brittain, Joe Buckley, Callum Cant, Rodrigo Carelli, Eiser Carnero Apaza, Eduardo Carrillo, Maria Catherine,

Chris King Chi Chan, Henry Chavez, Ana Chkareuli, Andrea Ciarini, Antonio Corasaniti, Pamela Custodio, Adriansyah Dhani Darmawan, Olayinka David-West, Janine De Vera, Luisa De Vita, Alejandra S. Y. Dinegro Martínez, Brikena Kapisyzi Dionizi, Ha Do, Matías Dodel, Marta D'Onofrio, Elvira Drishti, Veena Dubal, James Dunn-Willimason, Khatia Dzamukashvili, Pablo Egaña, Dana Elbashbishy, Batoul ElMehdar, Elisa Errico, Úrsula Espinoza Rodríguez, Patrick Feuerstein, Roseli Figaro, Milena Franke, Sandra Fredman, Farah Galal, Jackeline Gameleira, Pía Garavaglia, Chana Garcia, Michelle Gardner, Navneet Gidda, Shikoh Gitau, Slobodan Golusin, Eloísa González, Mark Graham, Rafael Grohmann, Martin Gruber-Risak, Francisca Gutiérrez Crocco, Seemab Haider, Khadiga Hassan, Richard Heeks, Sopo Japaridze, Mabel Rocío Hernández Díaz, Luis Jorge Hernández Flores, Victor Manuel Hernandez Lopez, Nur Huda, Huynh Thi Ngoc Tuyet, Francisco Ibáñez, Neema Iyer, Tanja Jakobi, Athar Jameel, Abdul Bashiru Jibril, Ermira Hoxha Kalaj, Raktima Kalita, Revaz Karanadze, Zeynep Karlidağ, Lucas Katera, Mishal Khan, Bresena Dema Kopluku, Maja Kovac, Anjali Krishan, Martin Krzywdzinski, Amela Kurta, Ilma Kurtović, Morad Kutkut, Tobias Kuttler, Arturo Lahera-Sánchez, Jorge Leyton, Georgina Lubke, Bilahari M, Raiyaan Mahbub, Wassim Maktabi, Oscar Javier Maldonado, Laura Clemencia Mantilla León, Claudia Marà, Ana Flavia Marques, Margreta Medina, Rusudan Moseshvili, Nacef Mouri, Jamal Msami, Hilda Mwakatumbula, Beka Natsvlishvili, Mounika Neerukonda, Ana Negro, Chau Nguyen Thi Minh, Sidra Nizambuddin, Claudia Nociolini, Rebecchi, Bonnita Nyamwire, Mitchelle Ogolla, Oluwatobi A. Ogunmokun, Frederick Pobee, Daviti Omsarashvili, Caroline A Omware, Nermin Oruc, Christian Nedu Osakwe, Balaji Parthasarathy, Francesca Pasqualone, María Inés Martínez Penadés, Leonhard Plank, Frederick Pobee, Valeria Pulignano, Jack Linchuan Qiu, Jayvy R. Gamboa, Ananya Raihan, Antonio Ramírez, Juan-Carlos Revilla, Ambreen Riaz, Alberto Riesco-Sanz, Nagla Rizk, Moisés K. Rojas Ramos, Federico Rosenbaum Carli, Cheryl Ruth Soriano, Julice Salvagni, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Maricarmen Sequera, Murali Shanmugavelan, Aditya Singh, Shanza

Sohail, Janaki Srinivasan, Anna Sting, Zuly Bibiana Suárez Morales, David Sutcliffe, Mubassira Tabassum Hossain, Tasmeena Tahir, Ainan Tajrian, Dinh Thi Chien, Kiko Tovar, Funda Ustek Spilda, Jonas Valente, Giulia Varaschin, Daniel Vizuete, Annmercy Wairimu, Jing Wang, Robbie Warin, Nadine Weheba, Najlae Zhani i Sami Zoughaib.

Eksterni ocenjivači:

Oğuz Alyanak i Patrick Feuerstein

Urednik:

Oğuz Alyanak i Adam Badger

Pregled izveštaja:

Oğuz Alyanak

Molimo citirajte na sledeći način:

Fairwork (2023), Fairwork Srbija 2023: (D)ostavljeni na cedilu. Oksford, Velika Britanija, Berlin, Nemačka.

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

Dizajn izveštaja:

One Ltd.

Komunikacije i sastavljanje sloga:

Pablo Aguera Reneses, Navneet Gidda, i User Design, Illustration and Typesetting

Finansiranje:

Ovaj izveštaj rezultat je istraživanja koje je finansirao Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Nemačka organizacija za međunarodnu saradnju, GIZ), a naručilo Savezno ministarstvo za saradnju i razvoj (BMZ).

Specijalne zahvalnice za:

Katia Padvalkava, Duncan Passey, Maisy Gills, Sara Spinks, Lucy Hennings, Philip Hind, Lindsay Campbell, Ornella Scuito, Caroline Hampshire i David Sutcliffe sa University of Oxford na njihovoj izuzetnoj administrativnoj podršci na projektu od samog početka. Tim je veoma zahvalan: Shakhlo Kakharova, Lukas Sonnenberg i Kirsten Schuettler iz GIZ-a za njihovu kontinuiranu podršku i pomoć u pomeranju granica kvaliteta ovog projekta. Na kraju, želeli bismo da se zahvalimo svim onim radnicima i menadžerima platformi u Srbiji jer su odvojili vreme za intervju sa nama i tako nam pomogli da što objektivnije ocenimo i rangiramo platforme u zemlji. Ovaj izveštaj nije samo rezultat rada članova našeg istraživačkog tima, već je podjednako i rezultat angažovanja gore navedenih zainteresovanih strana na koje naše rangiranje na kraju utiču.

Deklaracija o sukobu interesa:

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

SARADNJA IZMEĐU



WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



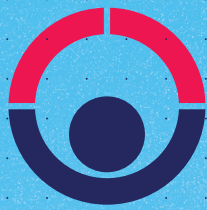
FINANSIRALI



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

giz

Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Fairwork

Više na

 [fair.work](https://www.fair.work)

 info@fair.work

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

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