

Александар Д. Ковачевић¹
Универзитет у Београду,
Факултет политичких наука,
Политиколошко одељење
Београд (Србија)

316.647.5:331.1(497.11)
316.643.3:004.774.1
Прејледни научни рад
Примљен 16/09/2024
Измењен 26/02/2025
Прихваћен 28/02/2025
doi: [10.5937/socpreg59-53476](https://doi.org/10.5937/socpreg59-53476)

ПРЕТПОСТАВКЕ И УЧЕСНИЦИ СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА НА ДИГИТАЛНИМ ПЛАТФОРМАМА СА ОСВРТОМ НА СРБИЈУ²

Сажетак: Циљ овог рада је испитивање могућности социјалног дијалога на дигиталним платформама и улоге синдиката у заштити права дигиталних радника. Аутор полази од претпоставке да дигитализација рада доводи до радикалних промена у сфери рада што резултира настанком нових облика запошљавања и регулаторних изазова. Предмет анализе обухвата дефинисање статуса дигиталних радника, регулативе ЕУ, позицију синдиката и студију случаја Србије, где је дигитални рад у порасту, али уз нерегулисане услове. У закључним разматрањима се указује на неопходност социјалног дијалога на дигиталним платформама чији је предуслов измена постојећег радног законодавства кроз проширење дефиниције радника, дефинисања платформи као послодаваца и давања могућности синдикатима да колективно организују ове раднике.

Кључне речи: дигитализација, нови облици запошљавања, услови рада, дигиталне платформе, социјални дијалог

УВОД

Дигитализација рада је сложен феномен који захтева дубље истраживање како би се разумели савремени изазови и контексти. Она обухвата два таласа: први је аутоматизација и роботизација, повезан са трећом индустријском револуцијом, док је други талас интеграција великих података са роботизацијом, што карактерише четврту индустријску револуцију (Degryse, 2016, str. 51). Овај феномен комбинује технолошке аспекте као што су вештачка интелигенција и паметни сензори, са

¹ aleksandar.kovacevic@fpn.bg.ac.rs; <https://orcid.org/0000-0003-0601-3382>.

² Овај рад је представљен на COST Action 21118 – Platform Work Inclusion Living Lab (P-WILL) конференцији под називом „Платформски рад и колективна акција радника и организовање“, која је одржана 6. септембра 2024. године у Бањој Луци.

друштвеним аспектима који укључују улогу синдиката и социјални дијалог на дигиталним платформама. Дигитализација рада доводи до настанка новог тржишта рада које се развија као паралелно тржиште рада кога карактерише ултрафлексибилност и одсуство формалног уговора о раду, гарантоване зараде, јасно дефинисаног радног места, приступа синдикатима и одсуство колективне акције. Запослени се често посматрају као партнери у виртуелној заједници и најчешће су samozапослени. Ово подразумева да радници сами обезбеђују бенефиције које произлазе из класичног радног односа, попут права на пензијско, инвалидско и здравствено осигурање, заштите на раду и осигурања у случају незапослености (Kovačević, 2023a, str. 52).

Дигитализацији рада је претходио настанак електронске трговине која свој процват доживљава са појавом Веба почетком деведесетих година прошлог века. Веб је омогућио компанијама да представе своје пословање путем интернета, што је довело до раста глобалних платформи као што су Amazon, eBay и Yahoo, док је развој Google-а додатно унапредио електронску трговину кроз иновативне моделе и рекламирање. Такође, друштвене мреже су допринеле развоју онлајн куповине и дељењу искустава (Kovačević, 2023a, str. 57). Развој електронске трговине је директна последица економске глобализације. Међутим, глобализацију не треба посматрати искључиво као економски феномен јер, поред економских, обухвата и политичке, друштвене и културне аспекте. Она је подстакнута развојем информационо-комуникационих технологија које су убрзале и прошириле интеракцију људи широм света (Giddens, 2006, str. 50). Рад на дигиталним платформама представља облик електронске трговине, док дигитално тржиште рада функционише као тространа платформа која повезује понуђаче и тражиоце са ограниченим приступом подацима о платформи. Платформа омогућава размену података између ових група, а управитељи контролишу информације и пребацују ризике, обавезе и цену рада на групе (Schmidt, 2017, str. 10). Дигитално тржиште рада постаје глобално, а електронска комуникација која омогућава интеракцију између страна производи глобалну културу (Giddens, 2006, str. 65). Дигитализација рада може се зато сматрати директном последицом глобализације.

Дигитализација рада несумњиво доводи до промена у карактеристикама социјалних актера. Државе прихватају дигитализацију те развијају дигиталне платформе којима олакшавају пружање услуга грађанима. Време у којем живимо показује да одређени број послова, које су некада обављали службеници, данас обављају машине (Kovačević, 2023a, str. 50). Послодавци су посебно у време пандемије ковида осетили бенефите дигитализације када су омогућили својим запосленима да раде од куће у реалном времену. Синдикати такође прихватају постојање дигитализације, али исказују одређени степен забринутости због додатног урушавања права радника. Они су заинтересовани за колективно организовање дигиталних радника и вођење социјалног дијалога на дигиталним платформама. Отуда се намеће и питање правне регулације радних односа на дигиталном тржишту рада, те је неопходно укључити различите заинтересоване стране (нпр. истраживачке центре, факултете, универзитете, националне владе, националне и међународне синдикате, међународне организације попут ЕУ, удружења која окупљају дигиталне раднике) у потрагу за адекватном правном регулацијом (Kovačević, 2023a, str. 59). Неопходно је сагледати и

потенцијалне социоекономске и демографске последице дигитализације које се огледају у омогућавању приступа особама из земаља са традиционално ниским приходима глобалном дигиталном тржишту рада кога одликују боље плаћени послови. Такође, не треба заборавити ни чињеницу да су дигитални радници претежно младе особе између 20 и 40 година (Mandl et al., 2015, стр. 113), које поседују високо образовање и низ софистицираних практичних вештина (Kovačević, 2023a, стр. 49).

Различити социјални актери имају различите интересе у погледу дигитализације рада. Држава жели дигиталне раднике да подведе под законски оквир, а синдикати да омогуће заштиту основних права дигиталним радницима. Послодавци на дигитализацију рада гледају кроз призму смањивања оперативних трошкова пословања кроз рад од куће. Са друге стране, могућност приступа глобалном тржишту рада омогућава послодавцима да пронађу најквалификованију и уједно најјефтинију радну снагу, поготову уколико она долази из земаља са ниским приходима. Најбољи начин за разрешавање супротстављених интереса различитих социјалних актера је кроз социјални дијалог. Стога, основно истраживачко питање у овом раду гласи: да ли је могуће водити социјални дијалог на дигиталним платформама. Аутор истражује дигитализацију рада, социјални дијалог, правну регулативу, улогу синдиката и стратегије деловања у ери дигитализације, са фокусом на глобалне и локалне платформе у Србији и предлозима за регулисање положаја дигиталних радника. Ово истраживање обухвата преглед најсавременије литературе о дигитализацији рада у Србији и ширим друштвеним контекстима, фокусирајући се на последњих десет година експанзије нестандартних облика запошљавања. Оно је мултидисциплинарно, обухватајући право, економију и политикологију, са акцентом на политичку социологију и анализу јавних политика. Поред основних метода (анализе, синтезе, дедукције и индукције), аутор користи компаративну, статистичку методу, док за добијање детаљнијих и поузданијих података користи и анализу садржаја, испитивање, посматрање и студије случаја. Истраживање је значајно за унапређење научног сазнања и решавање друштвених проблема, а предложене реформе које се истичу у раду представљају важан друштвени допринос.

ТЕОРИЈСКИ ПРИСТУПИ ДИГИТАЛИЗАЦИЈИ РАДА И СОЦИЈАЛНОМ ДИЈАЛОГУ

Дигитализација рада је сложен феномен који је тешко дефинисати. Она утиче на различите области³, а најједноставније се може схватити као „радикално преобликовање пословног окружења и природе рада, као и редеофинисање граница производње редистрибуције и потрошње“ (De Groen et al., 2017, стр. 8). Она се одвија у оквиру гиг економије, која обухвата краткорочне послове и уговоре где компаније плаћају по учинку, уз флексибилно радно време и слободан избор локације посла, који могу имати позитивне, али и негативне ефекте на запослене⁴ (Sinicki, 2019, стр. 2–5).

³ Те области су: 1) отварање нових радних места; 2) промена природе посла; 3) уништавање посла и 4) промена врсте посла (Degryse 2016, стр. 17–18).

⁴ Флексибилност омогућава запосленима да сами одреде радно време, али такође доводи до недостатка јасних уговорних одредаба, што угрожава права радника и приморава их да буду

У условима гиг економије долази до појаве нових облика рада који се деле у две групе: (1) рад посредством интернета (енгл. web-based work) и (2) рад који се заснива на локацији посла (енгл. location-based work). Основна разлика између ове две групе је у чињеници да први облик рада није везан за специфичну локацију, док се друга група рада одвија искључиво на одређеној локацији. У обе групе рада могуће је извршити поделу на две групе задатака: они који се додељују појединцу и они који се додељују гомили (crowd). У склопу прве групе, платформе за фриленсере представљају једини облик рада у којем се задаци додељују појединцу. У њих сврставамо познату светску платформу Upwork. Гомили се, с друге стране, додељују микрозадаци у оквиру масовног рада (crowd work) и креативног масовног рада заснованог на такмичењу. У склопу друге групе, појединци су ангажовани у сектору смештаја, превоза, доставе и услуга у домаћинству, док се гомили додељују локални микрозадаци (Schmidt, 2017, str. 7). Ради бољег разумевања, први облик рада означимо као рад на глобалним дигиталним платформама, а други као рад на локалним дигиталним платформама. Заједничка карактеристика је да се оба облика рада одвијају преко интернета. У случају рада на глобалним дигиталним платформама можемо рећи да је реч о чистој електронској трговини, док се у случају рада на локалним дигиталним платформама може говорити о делимичној електронској трговини, јер се испорука добара и услуга врши физички (Turban et al., 2018, str. 7).

Промене до којих је довела дигитализација рада привлаче правне теоретичаре који траже нову дефиницију појма радника и фокусирају се на прекид лажног samozapoшљавања и успостављање уговорених радних односа. Економисти проучавају дигитално тржиште рада, фокусирајући се на однос понуде и потражње за дигиталним радницима. Политиколози проучавају проблеме дигиталних радника са аспекта политичке социологије, анализирајући односе моћи између различитих друштвених група и улогу синдиката у дигитализацији рада, док се политиколози из области јавних политика фокусирају на прилагођавање секторских политика новим условима на дигиталном тржишту рада.

Социјални дијалог се може схватити као средство за ширење демократије, противтежа неравнотежи моћи, економска одлука из перспективе послодавца или запослених или пак као институција (Bryson et al., 2012, str. 9–14). Он укључује све врсте преговора, консултација или размене информација између представника власти, послодаваца и радника када је трипартитни, или између самих послодаваца и радника када га означавамо као бипартитни (International Labour Organization [ILO], 2013, str. 12). Уколико се у социјални дијалог укључе и друге заинтересоване стране, он добија суфикс + (European Commission [EC], 2016, str. 6–7). У ери дигитализације, социјални дијалог обухвата не само стратегије запошљавања и економске политике већ и дефинисање радних права на дигиталном тржишту, појмова запослени и послодавац, и промену радног

нон-стоп онлајн (Kovačević, 2019, str. 91). Слободан избор локације посла омогућава радницима да раде с било које локације уз стабилну интернет конекцију. У неприступачним крајевима, нестабилан интернет приморава раднике на пресељење. Ако слободан избор локације повежемо са питањем зараде, можемо закључити да глобалне платформе неретко ангажују раднике из неразвијених земаља по нижим ценама него ли што би то било у државама где се налази седиште платформе (Kovačević, 2023a, str. 41).

законодавства с циљем обухватања нестандартних облика запошљавања (Ковачевић, 2023а, стр. 143). Он је уско повезан са активностима синдиката, који се прилагођавају дигиталном тржишту рада одабиром једног од три могућа сценарија: (1) ширење – проширење на нове сегменте тржишта радом кроз вертикалну и хоризонталну интеграцију; (2) заједница – стварање парасиндикалних организација за заштиту интереса запослених из нестандартних облика запошљавања и (3) корпоративистички – директно учешће радника уз изостанак било какве форме колективне акције или представљања изван граница организације (Beuker & Pichault, 2022, стр. 39).

ДИГИТАЛИЗАЦИЈА РАДА У СРБИЈИ

Феномен дигитализација рада је утицао и на нашу земљу, где су добро образовани радници у ИТ сектору успешно позиционирани на глобалном тржишту. Према последњим подацима са Индекса онлајн рада, наша земља заузима 11. место са 1,3% учешћа на глобалном дигиталном тржишту рада (Online Labour Index [OLI], 2024). Српски радници на глобалним дигиталним платформама су углавном млади и високообразовани. Они су веома талентовани, мотивисани и вредни, а већина их је специјализована за развој софтвера и технологије. Најзаступљенија платформа је Upwork са једном трећином удела (Ковачевић, 2023а, стр. 108). Гигметар је први инструмент који описује дигиталну географију Србије. Прво мерење активности гиг радника из Србије спроведено је у децембру 2019. године и представља полазну тачку за праћење динамике промена на Upwork платформи у редовним двомесечним интервалима. Други талас мерења спроведен је у фебруару 2020. године, непосредно пред избијање пандемије корона вируса. Резултати су показали да се број активних гиг радника из Србије увећао за преко 20% (Anđelković et al., 2020a). Наредно мерење, у мају 2020. године, показало је пад у броју гиг радника од 5,6% (Anđelković et al., 2020b), што је било последица глобалних трендова на дигиталном тржишту рада у целом свету. Извештаји из 2021. године указују на то да се ово тржиште релативно брзо опоравило од последица пандемије и да је у константном расту (пораст од 3,2% у односу на фебруар 2021. године, када је отпочео постепени опоравак од последица пандемије) (Anđelković et al., 2021). У мају 2022. године забележен је раст од 15,9% у односу на последње мерење (Anđelković et al., 2022a), док подаци из октобра 2022. године показују додатни раст од 14,5% (Anđelković et al., 2022b). У мају 2023. године, укупна популација гиг радника порасла је за 1/5, чиме је настављен двоцифрени раст (Anđelković et al., 2023a). Ипак, извештај из октобра 2023. године указује на значајан пад броја дигиталних радника на водећој платформи који је износио чак 17,8%.⁵

⁵ Истраживање је такође показало да су углавном мушкарци напустили дигитално тржиште рада, док је удео жена благо повећан. Највећи пад бележи област писања и преводње посебно када су мушкарци у питању пошто је чак 4,4 пута више мушкараца него жена напустило тржиште. Број дигиталних радница на пословима развоја софтвера и технологије није опао, а просечна цена рада је наставила да расте и достигла је историјски максимум од 21,8 долара по радном сату, а дигитални радници и раднице су у просеку тражили 3% већу цену рада по сату него што је то био случај у претходном периоду (Anđelković et al., 2023b).

Овим је прекинут константан раст броја дигиталних радника који је био присутан након опоравка од последица пандемије. Последњи гигметар из маја 2024. показује скроман опоравак дигиталног тржишта рада, које је порасло за 2,3%. Област продаје и маркетинга значајно је порасла (46,5%), док су професионалне услуге порасле за 32,3% (Anđelković et al., 2024).

Једна од значајних карактеристика дигиталног тржишта рада у Србији је постојање јаза у приходима између мушкараца и жена. Овај јаз је проузрокован садејством четири фактора: (1) већим бројем мушкараца у поређењу са женама; (2) већом концентрацијом мушкараца у боље плаћеним пословима; (3) већим зарадама код мушкараца и (4) већом склоношћу жена да дигитални рад користе као додатни извор прихода (Anđelković et al., 2023a). Овај јаз је постепено смањиван са уделом од 79,1% према извештају из фебруара 2020. године (Anđelković et al., 2020a) на 86,3% у мају 2024. године (Anđelković et al., 2024). Удео жена на дигиталном тржишту рада у Србији је у константном порасту. Извештај из маја 2024. године показује пораст удела жена на 35,1%⁶, док је удео укупног прихода пао на 24%, вративши се на почетну позицију из 2019. године. Највећи пораст броја дигиталних радница је у продаји и маркетингу (49,4%) и развоју софтвера (43,5%). Узрок пада прихода, поред већ наведених фактора, јесу и велике разлике у горњим деловима расподеле, али и већа склоност искусних радница да напусте платформе (Anđelković et al., 2024).

На тржишту рада у Србији послују и локалне дигиталне платформе за превоз, услуге у домаћинству и доставу. Те платформе су: Уради-заради, Wolt, Glovo, Car:Go, Mr.D и Yandex⁷. Истраживања показују да су радници на локалним дигиталним платформама претежно мушкарци, старости од 30 до 40 година, са доминантним средњошколским образовањем (Anđelković et al., 2020c, str. 9). Центар за јавне политике из Београда идентификује око 3.500 радника на водећим платформама, што треба узети са резервом због појаве нових платформи и ширења мреже постојећих. Пракса показује да платформе нису послодавци, док су платформски радници samozапослени, тј. лажносамозапослени, запослени код посредничке агенције или незапослени⁸ (Ковачевић, 2023b, str. 179). Ради бољег разумевања положаја дигиталних радника у Србији, потребно је објаснити феномен лажне samozапослености. Она се најједноставније може дефинисати као „специфична радна ситуација када се радници класификују као samozапослени ради смањења пореских обавеза“ (OECD, 2000, str. 177). Лажна samozапосленост подразумева склапање уговора о пословној сарадњи између две фирме, од којих је једна предузетничка радња коју оснива

⁶ Подаци са првог мерења показују да је укупан удео жена био 31,8% (Anđelković et al., 2020a).

⁷ Платформе Уради-заради, Car:Go и Mr.D су домаће дигиталне платформе које су направљене по узору на светски познате дигиталне платформе, док су платформе Wolt, Glovo и Yandex српске подружнице истоимених светски познатих платформи. Заједничка карактеристика свих платформи је да обављају услуге за које нису формално регистроване код националног регулатора, те да званично пружају услуге информационог друштва (видети Ковачевић, 2023b, str. 180–181).

⁸ Подаци Центра за истраживање јавних политика показују да се 71% дигиталних радника налази у зони скривене запослености (неактивни, незапослени, запослени и фирме), док је свега 29% процената основало предузетничку радњу (Anđelković et al., 2018, str. 8).

физичко лице. Према нашем законодавству, то лице се формално сматра самозапо-сленим. Рељановић и Мисаиловић (2021, стр. 418) истичу два разлога за постојање овог односа: први је (1) финансијски разлог – у овом моделу пословања трошкови су нижи, и (2) пребацивање одговорности – послодавац избегава обавезе које би имао према запосленом, преносећи их на лажно самозапосленог. Радници на локалним дигиталним платформама могу бити запослени код посредничке агенције, било директно или у форми лажне самозапослености, али такође могу бити и незапослени. У сваком случају, за остваривање пристојне зараде неретко морају да раде по 12 сати дневно шест дана у недељи (Anđelković et al., 2020c, стр. 17). Њихова зарада је нешто већа него на реалном тржишту.

За оцену достојанствености рада на локалним дигиталним платформама успостављени су принципи поштеност рада: (1) фер зарада; (2) фер услови; (3) фер уговори; (4) фер управа и (5) фер заступање⁹. У Табели 1. су приказане оцене испуњености принципа поштеност рада на локалним дигиталним платформама у Србији у претходне три године. У последњем извештају, платформе Уради-заради и Car:Go су искључене, а укључена је платформа Yandex. Платформа Wolt показује значајан пад, док Glovo задржава исту позицију. Платформе Yandex и Mr.D не испуњавају принципе, а Glovo има благу предност у обухватности принципа, док Wolt обезбеђује и основни и додатни поен за фер управу. Током посматраног периода, ниједна платформа не остварује поене за фер заступање, што је кључно за социјални дијалог. Платформе не испуњавају ни принцип фер уговора, што је забрињавајуће. Платформе Wolt и Glovo добијају само основни поен за фер зараду, што значи да гарантују само минималну зараду, а не гарантују покривање минималне потрошачке корпе која је у тренутку израде извештаја износила 52.527,99 динара¹⁰ (MUST, 2023).

Свесни свог положаја на тржишту рада, дигитални радници у Србији често одлучују да остану на маргинама, избегавајући било какав контакт са државом. Ипак, упоредо са растућим интересовањем истраживача за ову тему, појачало се и интересовање пореских власти. Крајем 2020. године, Пореска управа је одлучила да

⁹ Платформе имају могућност да акумулирају и примарне и додатне поене, у зависности од поштовања принципа поштеност рада. Платформа која гарантује минималну плату добија један поен, док платформа која испуњава основне критеријуме потрошачке корпе добија додатни поен. Оптималне радне околности подразумевају безбедност на радном месту, са посебним фокусом на платформе које примењују превентивне мере. Платформа која има транспарентне уговоре зарађује фундаментални поен, а искључивањем неправедних услова зарађује додатни поен. Појам фер управе подразумева да се платформе са успостављеним жалбеним процедурама награђују са основним поеном, док се једнакост у управљању награђује додатним поеном. Како би се обезбедило фер заступање, платформи која омогућава слободу организовања дат је основни поен, док се додатни поен додељује за подршку демократском управљању (Fairwork, 2023, стр. 36).

¹⁰ Минимална нето зарада у децембру 2023. године била је 38.640 динара (Decision on the amount of the minimum price of work for the period January-December 2023, 2022). За покриве минималне потрошачке корпе било је потребно 1,36 минималних зарада. Платформа Wolt је у 2021. и 2022. години испуњавала критеријум минималне потрошачке корпе. Међутим, према извештају из 2023. године, више не задовољава овај услов, што буди забринутост да би рад на локалним дигиталним платформама могао постати мање привлачан за нове раднике.

прикупи порез од радника на глобалним дигиталним платформама, опорезујући њихову делатност, што је изазвало велико незадовољство међу њима. Ове мере су покренуте како би се спречила застарелост пореских обавеза и потенцијални губитак прихода државе. Као одговор на то, у априлу 2021. године организовани су протести који су резултирали првим договором којим су приходи ових радника сврстани у категорију ауторских и сродних права. У међувремену, формирана је радна група са задатком да креира одговарајући правни оквир, али до сада није постигла конкретне резултате. Током 2023. године успостављен је порески калкулатор за фриленсере, заснован на два модела опорезивања, при чему избор зависи од висине прихода (Kovačević, 2023a, str. 114–115). Са друге стране, радници на локалним дигиталним платформама као што су Glovo, Wolt и Car:Go, у више наврата су изражавали своје незадовољство условима рада. Штрајкови су били само делимично успешни због неколико кључних фактора: (1) велика флукуација запослених, која је отежавала формирање стабилних радничких организација; (2) део радника је подржао руководство платформи, чиме су допринели сузбијању штрајкова и истовремено стекли личну корист; (3) управе платформи су активно надгледале радничке активности, пратећи комуникацију у Вајбер групама како би идентификовале и санкционисале предводнике протеста, укључујући њихово отпуштање или кажњавање (Anđelković et al., 2020c, str. 26).

ПРАВНА РЕГУЛАЦИЈА ДИГИТАЛНОГ РАДА

Дигитализација рада захтева регулацију на наднационалном, националном и локалном нивоу. Наднационална регулација укључује акте Европске уније, где се посебно истиче Директива о побољшању услова рада на дигиталним платформама из децембра 2021. године, која се позива на основне текстове ЕУ и начело 5. Европског стуба о социјалним правима, гарантујући праведно поступање у погледу услова рада и приступ социјалној заштити свим радницима (European Pillar of Social Rights, 2017, str. 14). Процес усвајања Директиве није био лак. Крајем децембра 2023, Европски савет је одбио предложени текст, а 12 држава, укључујући Француску, сматрало је да је предлог превише удаљен од изворног. Међутим, у фебруару 2024, постигнут је привремени договор којим се штите радници, подржавају одговорни послодавци и обезбеђују једнаки услови за све у Европи (European Trade Union Institute [ETUI], 2024). Европски савет је потврдио овај договор¹¹ почетком марта. Директива истиче да постојећи правни оквир ЕУ не пружа довољну заштиту дигиталним радницима, те је потребно успоставити минимална права за раднике на платформама, побољшати заштиту личних података, правилно дефинисати радни статус, подићи транспарентност у раду, унапредити правну сигурност, услове рада и подстакнути колективно преговарање. Директива тежи равноправним условима између дигиталних платформи и традиционалног тржишта рада (тзв. офлајн пружаоци услуга), те подржава

¹¹ Овим договором је први пут регулисано алгоритамско управљање и постављени минимални стандарди за побољшање услова рада у ЕУ, и још једном истакнута социјална димензија ЕУ (European Council [EC] 2024).

одржив раст дигиталних платформи у ЕУ (Proposal for the Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, 2024, str. 9). Веома важан део директиве је утврђивање радног статуса дигиталних радника где се захтевају ефикасне процедуре за проверу и осигурање правилног утврђивања радног статуса у складу са законом, колективним уговорима и праксом у државама чланицама и судском праксом Суда правде ЕУ. Уговорни однос између платформе и радника дефинише се као радни однос ако постоји контрола и управљање у складу са регулативом. Платформа која не признаје формални радни однос мора то и доказати (Proposal for the Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, 2024, str. 42–44).

Државе чланице ЕУ покушале су да на националном нивоу регулишу рад на дигиталним платформама. Оне се углавном одлучују да измене постојеће законодавство. Естонија је извршила измене Закона о размени пореских информација и Закона о пореској организацији, док Француска 2016. године доноси нови закон о раду који је познат као Ел Комри закон¹². Овим законом се наглашава друштвена одговорност платформе за безбедност радника, професионална обука и право радника на штрајк, оснивање синдиката и остваривање колективних интереса. Законом о мобилности је овлашћена влада да уредбом одреди услове за представљање радника на дигиталним платформама. Њиме је предвиђено да платформа пре сваке понуде достави информације о дистанци и цени, али и гарантовање раднику права на одбијање понуде, слободан избор радних термина и периода неактивности (Guinea et al., 2024, str. 5). Грчка је 2021. године усвојила нови закон о раду који samozапосленост дефинише кроз могућност радника да одаберу радно време, понуде услуге другим платформама, изаберу врсту и количину посла и користе тзв. подизвођаче за пружање услуга. Радницима је омогућено синдикално организовање и колективно преговарање, док дигиталне платформе имају обавезу да обезбеде здравље и безбедност радника као у класичном радном односу. Шпанија је покренула измену националног законодавства за испоруку производа и робе од стране достављача преко дигиталних платформи. Компаније послодавци морају преузети организацију, управљање и контролу, било директно или преко платформе, док алгоритам управља услугама и радним условима. Извршене су измене у Кривичном законiku, где се кршење нових правила кажњава затвором до шест година (Guinea et al., 2024, str. 5–6). Белгија и Финска такође мењају радно законодавство и посебно таргетирају samozапослене¹³. Малта дефинише раднике на дигиталним платформама као запослене и сматра неважећим сваки покушај негирања радног односа. Када платформа или радник негирају радни однос, они морају испунити одређене критеријуме. Запослени имају права као у стандардном радном односу, укључујући минималну зараду, накнаде за прековремени рад, право на боловање и одсуство (Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation

¹² Овим законом се гарантује право запослених на поштовање баланса између пословног и приватног живота и успостављање процедура за остваривање права на дисконектовање као основног људског права, затим обуке и акције о разумној употреби дигиталних алата (Law no. 2016-1088 of 8 August 2016 relating to work, the modernization of social dialogue and the securing of professional careers, 2016, Art. 55).

¹³ Видети детаљније у: Eurofound, 2023a и Eurofound, 2023b.

Order, 2022, str. 14). Током 2022. године Италија је у своје национално законодавство интегрисала одредбе Директиве ЕУ, укључујући коришћење аутоматских система за праћење и одлучивање, алгоритамско управљање, правовремену информисаност радника и приступ подацима о радницима представницима радника (Eurofound, 2022a). Хрватска је 2022. године интегрисала рад на дигиталним платформама у своје национално законодавство и дефинисала дигиталне платформе и агрегаторе као послодавце¹⁴. Платформски радник је физичко лице које, на основу уговора, обавља послове за платформу или агрегатора (Labour Law, 2022, Art. 221d i 221e). Док друге европске земље прилагођавају законе у области дигиталног рада, Мађарска стагнира јер је Врховни суд у мају 2024. године дефинисао раднике на платформама као samozaposlene (Eurofound, 2024a).

Последњи вид регулације рада на дигиталним платформама обухвата регионални и локални ниво. Град Болоња и региони Лација и Пијемонта у Италији приступају регулацији дигиталног рада. Локалне власти у Болоњи усвојиле су 2018. године Повељу о основним правима дигиталног рада, која обухвата право на правичну зараду, безбедност на раду, синдикално организовање, колективну акцију и право на дисконектовање (Charter of Fundamental Rights of Digital Work in the Urban Context, 2018, Art. 2–10). Повељу су потписале четири локалне платформе у сектору доставе, док су Foodora и Deliveroo одбиле потпис (Basso, 2018). У региону Лација, 2019. године усвојен је закон који штити достојанство, здравље и безбедност дигиталних радника, побољшава транспарентност и социјалну сигурност, те гарантује накнаду која није мања од минималне цене рада по сату. Закон предвиђа формирање Регионалног портала за дигитални рад и оснивање Регионалног савета за дигитални рад¹⁵ (Provisions for the protection and safety of digital workers, 2019). Регионални савет за дигитални рад, основан годину дана касније, представља први институционални механизам за трипартитни социјални дијалог (Kovačević, 2024, str. 13). Регион Пијемонта се заинтересовао за статус дигиталних радника након што су бивши радници Foodora затражили признавање статуса запосленог. Суд у Торину је у априлу 2018. године одбио захтев, али је Апелациони суд у јануару 2019. године преиначио пресуду и признао статус запослених на платформи (Despic, 2019, str. 58–59). Пијемонт је 2018. године покренуо процедуру усвајања закона који предвиђа успостављање јасних и транспарентних радних односа, као и примену постојећих прописа о радничким правима и слободи удруживања за дигиталне раднике (Proposal for a law in provisions on work through digital platforms, 2018). Закон усвојен у јануару 2019. прослеђен је

¹⁴ Дигитална радна платформа је у смислу хрватског закона физичко или правно лице које пружа услуге које се на захтев примаоца услуге пружају коришћењем дигиталне технологије, а у оквиру организације рада у којој физичке особе посао обављају на даљину помоћу електронског средства (интернет страница, мобилна апликација и сл.) или на одређеној локацији. Агрегатор је са друге стране физичко или правно лице која обавља делатност заступања или посредовања за једну или више дигиталних платформи (Labour Law, 2022, Art. 221c).

¹⁵ Основни задатак Регионалног портала за дигитални рад је да води регистар дигиталних радника и платформи, док Регионални савет за дигитални рад има надзорну улогу над јавним политикама у области дигиталног рада и моћи ће да предлаже мере за побољшање положаја дигиталних радника (Provisions for the protection and safety of digital workers 2019, Art. 9–11).

националном парламенту због бојазни да ће премашити регионалне надлежности (Institut de Recherches Économiques et Sociales [IRES] 2019, 51).

Поставља се питање који је најадекватнији начин за регулисање рада на дигиталним платформама. Најпре, важно је имати у виду да су глобалне дигиталне платформе углавном регистроване изван Србије, те као такве не потпадају под домаће законодавство. Насупрот томе, локалне дигиталне платформе су уписане у национални привредни регистар. Увидом у регистар може се утврдити да су оне најчешће регистроване као пружаоци услуга информационог друштва, иако то није њихова примарна делатност. Такав је случај са компанијом CarGo, која је регистрована за пружање консултантских услуга у области информационих технологија. Истовремено, истоимено удружење није регистровано за делатност превоза, већ за рачунарско програмирање. Једино се у оквиру циљева удружења наводи развој паметног превоза у паметним градовима и заштита животне средине (Kovačević, 2023a, str. 125). На први поглед, чини се да је статус локалних дигиталних платформи лакше регулисати у поређењу са глобалним платформама. Једно од могућих решења је промена њихове регистроване делатности и формално признавање радног статуса запослених на платформама (Kovačević, 2023a, str. 130). Правно регулисање рада на дигиталним платформама захтева реформисано радно законодавство које би, према мишљењу Јашаревића (2015, str. 1066–1067), требало да успостави јасне критеријуме за постојање радног односа и дефинише која лица уживају радноправну заштиту. Овим законом би се утврдиле права и обавезе дигиталних радника кроз механизам заједничке регулације, као и права и обавезе послодаваца. Такође, било би неопходно одредити финансијске обавезе дигиталних платформи према радницима, који би били признати као њихови запослени. Дигиталним радницима мора бити омогућено право на колективно удруживање и преговарање, док пракса лажног samozapošljavanja мора бити прекинута.

СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ НА ДИГИТАЛНИМ ПЛАТФОРМАМА

Дигитализација рада је у потпуности променила досадашње схватање појма рада и слободно можемо рећи да је поимање рада вратила на почетни ниво. Ова тврдња се може објаснити кроз непостојање јасне границе између приватног и пословног живота. Са дигитализацијом рада, рад постаје флексибилан и неограничен временом и простором. Дигитални радници морају бити нон-стоп доступни, што подсећа на некадашње схватање рада као континуираног процеса из прединдустријског друштва. Едвард П. Томсон у свом есеју истиче да су у прединдустријском друштву друштвене интеракције и рад били испреплетени, те да се радни дан продужавао и скраћивао у зависности од задатка (Thompson, 1967, str. 60). Можемо закључити да Томсон сматра да је рад у прединдустријском друштву био флексибилан. Са индустријском револуцијом дошло је до развоја синдиката и синдикалне борбе против унижавања права радника, чиме се рад почео схватати као фиксна обавеза у јасно прецизном временском периоду. Ова борба је резултирала захтевом радника на

демонстрацијама у Чикагу 1886. године за чувене три осмице: 8 сати рада, 8 сати одмора и 8 сати културног образовања (Webb & Webb, 2011). Са дигитализацијом рада јача захтев за дефинисањем права на дисконектовање, што се може тумачити као нова борба за јасно дефинисано радно време на дигиталним платформама и баланс између приватног и пословног живота.

У борби за бољи положај дигиталних радника развијене су различите иницијативе које су дале одређене резултате. До августа 2024. године, Eurofound (2024b) бележи 393 иницијативе и судска случаја у вези с платформском економијом. Географски обухват, година, тип иницијативе, укључени актери, сектор и релевантне компаније су укључени у базу података. Иницијативе укључују законске промене, судске одлуке и добровољне интервенције за решавање проблема у раду на платформама. Табела 2. приказује достигнућа у 27 држава чланица ЕУ и Уједињеном Краљевству, која се сврставају у четири категорије: (1) колективни уговор; (2) синдикат; (3) удружење платформских радника и (4) друге иницијативе. У девет земаља су закључени колективни уговори, док су у осам земаља формиран синдикати. Једанаест држава бележи постојање удружења платформских радника, а све земље осим Кипра предузимају друге иницијативе на националном и међународном нивоу. Француска и Италија показују најбоље резултате у социјалном дијалогу.

У Француској су измене Закона о раду и утврђивање репрезентативности омогућили формирање синдиката и оснивање Управе за социјалне односе са платформама као надлежног тела. Потписани су и неопходни споразуми о методама за вођење социјалног дијалога¹⁶. Нови синдикат Независни, основан 2020. године, окупља samozапослене и ради на реформи социјалног дијалога и институционалним променама у систему социјалне заштите како би се обухватили samozапослени (Eurofound, 2022b). У априлу 2023. године, Национална федерација samozапослених и микропредузетника и Асоцијација независних платформи потписали су два колективна уговора. Први уговор дефинише услове за прекид пословних односа између платформи и радника, укључујући процедуру деактивације налога, која мора бити транспарентна и правремена, уз људску интервенцију. Платформе морају развити комуникационе системе за пријављивање проблема и спречавање лажних пријава. Радници могу оспорити деактивацију налога, док је аутоматска деактивација из административних разлога искључена. Циљ је побољшање услова рада у сектору доставе, а сам процес потписивања колективног уговора је организован уз посредовање надлежног тела француске владе (Eurofound, 2023c). Другим колективним уговором утврђена је минимална сатница од 11,75 евра за достављаче на платформама, обухватајући период од прихватања доставе до испоруке. Сатница ће се преиспитивати сваке године, док потписан уговор доноси бенефите за најмање 20% достављача који су зарађивали

¹⁶ Учесници у социјалном дијалогу су Удружења возача туристичких возила (AVF), Национална федерација samozапослених и микропредузетника (FNAE), Француска конфедерација хришћанских радника (CFTC), Национална унија независних синдиката (UNSA), Удружење независних платформи (API) и Француска федерација путничког превоза по резервацији (FFTPR) (Collective method agreement on the organization of collective negotiations in the sector of delivery of goods by means of a two- or three-wheeled vehicle, whether motorized or not, 2023; Agreement of January 18, 2023 relating to the method and means of negotiation in the VTC platform sector, 2023).

мање новца од минималне сатнице. Процес потписивања организован је уз посредовање надлежног тела француске владе (Eurofound, 2023d). У септембру 2023. године потписан је Колективни уговор о транспарентности и деактивацији налога у сектору платформи за превоз путника. Уговор поставља услове за деактивацију налога, укључујући процедуре за обављање вожњи, израчунавање трошкова, коришћење личних података, социјална права возача, професионалну обуку и процедуре за деактивацију налога и оспоравање деактивације. Возачима се даје најмање 48 сати да одговоре на деактивацију, која је могућа само у случају поновљених прекршаја, преваре, дељења налога или неважећих докумената. Наглашена је људска интервенција и уведени су пенали за неосновану деактивацију. Потписивање је организовало надлежно тело француске владе (Eurofound, 2023e). Крајем 2023. године потписан је колективни уговор којим је возачима омогућено да бирају вожње у складу са својим очекивањима у вези са накнадама, уз могућност прихватања других вожњи на платформи. Уговор су потписали Удружење возача, Француска конфедерација хришћанских радника и Удружење независних платформи уз покровитељство надлежног тела француске владе (Eurofound, 2023f).

Регионалне и локалне власти у Италији су прве покренуле иницијативу, док синдикати на свим нивоима учествују у овом процесу. Синдикат радника на мрежама¹⁷ (итал. Sindacato-Workers.it) прва је онлајн синдикална платформа у Италији, усмерена на професионалце у ИТ сектору, раднике у гиг економији и дигиталним платформама. Овај синдикат подржава нову категорију радника нудећи индивидуално онлајн и пореско саветовање, уз подршку мреже синдикалних представништава широм Италије (Sindacato-Workers.it, 2024). Deliverance Милано је синдикат достављача хране у Милану који подржава мобилизацију и умрежавање у гиг економији. Кључна активност синдиката је организовање синдикалних скупштина, укључујући прву за достављаче Just Eat 2021. године и помоћ достављачима My Menu у организовању сличног догађаја (Eurofound, 2022c). Општим колективним уговором у сектору логистике¹⁸ из 2018. године покривени су плате, радно време, безбедност и здравље на раду, осигурање од одговорности према трећим лицима и колективно преговарање на територијалном и компанијском нивоу (Eurofound, 2021a). Колективни уговор из септембра 2020. године, који су потписали Организација послодаваца у достави хране и Генерални раднички синдикат, имао је за циљ заштиту samozапослених достављача. Министарство рада га је одбило због недостатка доказа о репрезентативности синдиката и плаћања по учинку, што је супротно Закону о раду из 2019. године. Водећи италијански синдикати су оспорили уговор, тврдећи да је погоршао услове рада достављача. Захтевали су примену колективног уговора из 2018. године, минимално недељно радно време, синдикална права и класификацију достављача као запослених. У марту 2021. године, платформа и синдикати су потписали експериментални

¹⁷ Синдикат је настао у оквиру пројекта Италијанског синдиката радника у сектору туризма, трговини и услугама који је део Италијанског синдиката радника (видети детаљније: Sindacato-Workers.it, 2024).

¹⁸ Овај колективни уговор је потписан између синдиката Confetra, Anita, Confraspоро, Canfita, Transport Confartigianato и Sna-Casartigiani, и послодаваца Clai и Filt Cgil (Eurofound, 2021a).

оквирни протокол¹⁹ за решавање проблема илегалног запошљавања, незаконитог посредовања и радне експлоатације у сектору доставе (Eurofound, 2021b). Ефекат првог колективног уговора је видљив у уговору који су CGIL, CISL и UIL склопили са компанијом Just Eat. Њиме је омогућен праведан платни систем, радна права, социјална заштита и безбедност на раду. Такође обезбеђује да се у преговорима са мултинационалним компанијама могу применити постојећи национални колективни уговори²⁰ (DigitalplatformObservatory, 2021).

СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ НА ДИГИТАЛНИМ ПЛАТФОРМАМА У СРБИЈИ

Дигитализација рада, као што смо претходно навели, несумњиво је погодила и тржиште рада у Србији. Различити актери се укључују у активности на овом пољу, а несумњиво најважнији актери су синдикати. Савез самосталних синдиката и УГС „Независност“ подржали су декларацију „Заједно за фер платформски рад“, а одбори за међународну сарадњу ових синдиката активно учествују у пројектима као што су Danube@work из 2016. године и DiDaNet који је спроведен у периоду од 2016. до 2021. године (Ковачевић, 2023а, стр. 142). Реализацијом ових пројеката дошло се до значајних закључака од којих се посебно истиче обавеза дигиталних платформи да се придржавају прописа и закона о фер и достојанственом раду, док је свакако кључни актер који треба да одлучује о будућности рада – снажан синдикат (Лукић, 2021).

Синдикални покрет у Србији суочава се са низом проблема који се манифестују кроз опадање густине синдикалног чланства, што је праћено падом поверења у синдикате. Подаци показују да је свега трећина запослених члан синдиката, а тек 15% становништва има поверење у синдикате (Stojiljković, 2014, стр. 248; 250). Овакав положај синдиката може се објаснити немоћи синдиката да зауставе привредни суноврат у условима рата и процесу транзиције и приватизације, затим одсуством аутономних борби и заузимања критичке позиције према власти, неспремношћу синдикалних лидера за међусобну сарадњу, али и широко распрострањеном анти-синдикалном хистеријом у значајном делу јавности, чиме се прикривају стварни разлози неуспеха транзиције, које треба тражити у коруптивној приватизацији, одсуству конкуренције и приватним и партијским монополима над предузећима и установама (Stojiljković, 2014, стр. 247–250). Слабљење синдикалног покрета довело

¹⁹ Протокол захтева од компанија чланица платформи да усвоје организациони модел који укључује правни оквир и етички кодекс за спречавање неправилности. Компаније не смеју користити услуге трећих лица док се не формира регистар платформи. Оснива се надзорно тело састављено од представника AssoDelivery за праћење услова рада достављача. Ако се открије нелегално пословање или експлоатација, надзорно тело ће поднети пријаву јавном тужиоцу (Experimental protocol for legality against illegal leadership, illicit intermediation and labour exploitation in food delivery, 2021).

²⁰ Након закључења колективног уговора, финализован је и уговор на нивоу компаније којим је дефинисан прелазак са досадашњег модела самозапослених радника и несигурних послова на праведнији организациони модел који подразумева постепено запошљавање око 4.000 радника на платформама (DigitalplatformObservatory, 2021).

је до великог незадовољства међу чланством, чија се права често крше на традиционалном тржишту рада. Синдикати већ дуго нису успели да постигну договор о минималној цени рада са социјалним партнерима, а када успеју, та цена не покрива минималну потрошачку корпу. Недостатак кадра и финансија отежава синдикатима да се носе са изазовима дигитализације, па се они прилагођавају и проналазе начине да се укључе у тај процес (Kovačević, 2023a, str. 146). Зато је похвално што се наши синдикати активно укључују у агенду дигитализације рада покушавајући да пронађу адекватну стратегију деловања која треба да послужи као основ за каснији социјални дијалог. Ова стратегија се заснива на измени постојећег законодавног оквира. Ради утврђивања положаја дигиталних радника потребно је учинити неколико корака. Први корак је проширење примене Закона о раду на сва лица која за послодавца обављају фактички рад, уместо досадашње уске примене на запослене који раде на територији Републике Србије код домаћег или страног правног или физичког лица. Други корак се природно надовезује на први и подразумева измену дефиниције појма запосленог где би се за утврђивање статуса запосленог као кључни елементи издвојили обављање рада и рад код послодавца. Такође, потребно је и размотрити увођење појма радник у домаће законодавство којим би се обухватила сва лица која раде или живе од свог рада, чиме би им се омогућила сва права и обавезе које имају запослени (Todić et al., 2024, str. 11–12). Трећи корак је редефинисање појма послодавац, где би се у постојеће законодавство имплементирао тест запослености или самозапослености и утврдили критеријуми²¹ на основу којих би се конкретна дигитална платформа могла сматрати послодавцем. Са испуњењем задатих критеријума сматрало би се да постоји радни однос између радника и дигиталне платформе чиме би дигитална платформа могла да обавља оне функције које су присутне у класичном радном односу. Последњи корак који би требало начинити јесте измена дефиниције синдиката чиме би се обухват синдиката проширио на друга ангажована лица, а самим тим и на дигиталне раднике. Ово би омогућило да се у оквиру постојећих синдиката формирају посебни грански синдикати који би окупили дигиталне раднике (Todić et al., 2024, str. 12–14).

Споразум којим су измењена одређена пореска решења, признати нормирани трошкови, фриленсери подведени под категорију ауторских и сродних права, и одложена примена закона за почетак 2022. године представља први споразум између Владе и представника Удружења радника на интернету чиме је формално отпочела каква-таква форма социјалног дијалога у Србији. Новим изменама је рок продужен за крај 2022. године, што је довело до нових преговора када се успостављају два²² модела опорезивања за фриленсере. Ове измене су наишле на критику Фискалног

²¹ Ти критеријуми су: (1) доношење одлуке о радном ангажовању лица и његовом престанку; (2) коришћење и пласман рада; (3) обезбеђивање рада и плаћање рада директно или путем посредника; (4) контрола радног процеса и продукције; (5) осмишљавање рада и пословања, и управљање процесом рада (Todić et al., 2024, str. 13).

²² Први модел подразумева фиксне нормиране трошкове по кварталу, уз стопу пореза од 20%, доприноса за ПИО 24% и доприноса за здравствено осигурање од 10,3%. Други модел подразумева ниже фиксне нормиране трошкове увећане за нормиране трошкове од 34% од бруто прихода остварених по кварталу уз стопу пореза од 10%, доприноса за ПИО 24% и доприноса за здравствено осигурање од 10,3% (видети детаљније у: Kovačević, 2023a, str. 115).

савета због неуједначеног пореског третмана свих пореских обвезника (Kovačević, 2023a, str. 115). Додатни облик организоване колективне акције радника на локалним дигиталним платформама су штрајкови које су организовали радници на платформама Glovo и Car:Go, и који су били делимично успешни због значајне флукуације запослених, сврставања појединих запослених на страну руководства апликације или због нелегитимног сузбијања активности радника кроз притиске и праћење њихових активности (Anđelković et al., 2020c, str. 26). Током априла 2023. године радници на Wolt-у су отпочели штрајк за боље услове рада. Они су захтевали бољу зараду, нову опрему и побољшање рада апликације (N1, 2023).

ЗАКЉУЧАК

Дигитализација рада је недвосмислено проузроковала тектонске промене на тржишту рада. Отуда и заинтересованост различитих актера у изналажењу решења којим ће се регулисати положај дигиталних радника. Социјални дијалог се намеће као најадекватније решење. Отуда и наша намера да покажемо достигнућа социјалног дијалога у појединим државама, која су резултирала променом регулативе и склапањем првих колективних уговора. Овоме је претходио и настанак и реформа постојећих синдиката који иницирају социјални дијалог. Резултати социјалног дијалога показују да се постојећи инструменти попут колективних уговора могу применити и на дигиталне раднике што је олакшавајућа околност за регулаторе. Наша земља постепено приступа социјалном дијалогу на платформама где су најактивнији синдикати који излазе са стратешким документима пред заинтересовану јавност. Осим нових метода пореске регулације није измењен ниједан закон како би се побољшао. Једине форме колективне акције су штрајкови који су били делимично успешни. Предуслов за отпочињање социјалног дијалога су измене радног законодавства којим ће се проширити дефиниција радника, платформе дефинисати као послодавци, а синдикатима дати могућност колективног организовања дигиталних радника. Тек тада можемо говорити о истинском социјалном дијалогу, док тренутне *ad hoc* споразуме у нашој земљи можемо посматрати као привремена решења која пак немају форму колективног уговора. Сматрамо да је инструмент колективног уговора, уз измену законских решења, и те како примењив на решавања нагомиланих проблема дигиталних радника у нашој земљи, те је у наредном периоду потребно омогућити примену овог инструмента.

Aleksandar D. Kovačević¹
University of Belgrade,
Faculty of Political Science,
Political Department
Belgrade (Serbia)

ASSUMPTIONS AND PARTICIPANTS IN SOCIAL DIALOGUE REGARDING DIGITAL PLATFORMS WITH AN EMPHASIS ON SERBIA²

(Translation *In Extenso*)

Abstract: The aim of this paper is to examine the possibilities of social dialogue on digital platforms and the role of trade unions in protecting the rights of digital workers. The paper starts with the assumption that the digitalisation of work leads to radical changes in the labour sphere, resulting in new forms of employment and regulatory challenges. The analysis covers the definition of the status of digital workers, EU regulations, the position of trade unions, and a case study of Serbia, where digital work is on the rise but under unregulated conditions. The concluding considerations highlight the necessity of social dialogue on digital platforms, which requires amendments to existing labour legislation by expanding the definition of workers, defining platforms as employers, and enabling trade unions to collectively organize these workers.

Keywords: digitalisation; new forms of employment; labour conditions; digital platforms; social dialogue

INTRODUCTION

The digitalisation of labour is a complex phenomenon that requires in-depth research for understanding challenges and contexts. We can discuss the two waves: first, the automation and robotization of industrial production that is connected with the third industrial revolution, while the second represents the integration of big data and robotization that characterised the fourth industrial revolution (Degryse, 2016, p. 5). These phenomena combine the technological aspects, such as artificial intelligence and smart sensors, with the social aspects, which include the role of trade unions and social dialogue on digital platforms. A

¹ aleksandar.kovacevic@fpn.bg.ac.rs; <https://orcid.org/0000-0003-0601-3382>.

² The paper has been presented at the COST Action 21118 - Platform Work Inclusion Living Lab (P-WILL) conference "Platform work and workers collective action and organizing" held in Banja Luka, Bosnia and Herzegovina on September 6, 2024.

parallel labour market has emerged due to the advancement of technology in the workplace. This market is very flexible and without typical employment contracts, guaranteed pay, clearly delineated workplaces, access to trade unions, or collective bargaining. Individuals frequently perceive employees as collaborators within a virtual community, with most being self-employed. This indicates that employees must autonomously get benefits typically associated with conventional employment relationships, such as pensions, disability coverage, health insurance, workplace protections, and unemployment insurance (Kovačević, 2023a, p. 52).

E-commerce, which expanded significantly with the emergence of the Web in the early 1990s, predates the digitalisation of labour. The internet allowed enterprises to showcase their businesses online, leading to the rise of global platforms like Amazon, eBay, and Yahoo, while the advancement of Google further boosted e-commerce through innovative models and advertising strategies. Moreover, social networks contributed to the growth of online shopping and the exchange of experiences (Kovačević, 2023a, p. 57). The rise of e-commerce is a direct result of economic globalisation. However, globalisation should not be viewed solely as an economic process; it also has political, social, and cultural dimensions. The advancement of information and communication technologies has accelerated and expanded global interactions between people (Giddens, 2006, p. 50). Labour on digital platforms represents a form of e-commerce, while the digital labour market operates as a three-sided platform, connecting independent contractors and platform clients with limited access to platform data. The platform facilitates data exchange between these groups, while managers control information and shift risks, responsibilities, and labour costs onto them (Schmidt, 2017, p. 10). The digital labour market is becoming global, and electronic communication that enables interaction between parties fosters a global culture (Giddens, 2006, p. 65). Consequently, the digitalisation of labour can be seen as a direct outcome of globalisation.

The digitalisation of labour is undoubtedly transforming the role of social actors. Governments are embracing digital technology by developing platforms that improve service delivery to citizens. The modern era demonstrates that certain jobs once performed by employees are now being carried out by machines (Kovačević, 2023a, p. 50). Employers, particularly during the COVID-19 pandemic, recognised the benefits of digitalisation when they enabled their employees to work remotely in real-time. Trade unions acknowledge the reality of digitalisation but express concerns about the potential deterioration of workers' rights. They are focused on the collective organisation of digital labourers and on engaging in social dialogue on digital platforms. This highlights the need for legal regulation of labour relations in the digital labour market, requiring the involvement of various stakeholders (e.g., research institutions, faculties, universities, national governments, national and international trade unions, international organisations such as the EU, and associations representing digital labourers) in the search for appropriate legal frameworks (Kovačević, 2023a, p. 59). It is also essential to assess the potential socio-economic and demographic impacts of digitalisation, such as enabling individuals from traditionally low-income countries to access better-paying labour opportunities in the global digital labour market. Furthermore, it is important to note that digital labourers are primarily young adults aged 20 to 40 (Mandl et al., 2015, p. 113) who have attained higher education and possess a range of advanced practical skills (Kovačević, 2023a, p. 49).

Different social actors have varying interests regarding the digitalisation of labour. The state aims to bring digital workers under a legal framework, while trade unions seek

to protect their fundamental rights. Employers see digitalisation as a way to reduce operational costs through remote labour. On the other hand, access to the global labour market allows companies to find the most qualified and, at the same time, the most cost-effective workforce, particularly from low-income countries. The best way to reconcile the conflicting interests of different social actors is through social dialogue. Therefore, the main research question is: Is it possible to conduct social dialogue on digital platforms? The paper investigates labour digitalisation, social dialogue, legal regulation, the role of trade unions and its strategies in the digital era, with a special focus on global and local digital platforms in Serbia, and proposals for the legal regulation of digital workers' status. This study includes the exploration of current literature about the digitalisation of labour in Serbia and abroad, with an emphasis on the growth of non-standard employment over the previous ten years. It is multidisciplinary, including legal studies, economics, and political sciences, with an emphasis on political sociology and public policy. Except for basic methods (analysis, synthesis, deduction, and induction), the author uses a comparative and statistical approach, while in getting the more detailed and reliable data, he uses content analyses, surveys, and case studies. This research spreads the scientific knowledge and solves some social issues, and proposed reforms in paper should be our social contribution.

THEORETICAL APPROACHES TO LABOUR DIGITALISATION AND SOCIAL DIALOGUE

The phenomenon of labour digitalisation is complex and difficult to define. It affects different areas³. The simplest understanding of it involves “radically reshaping business landscapes and the nature of work, as well as redefining the boundaries of production, distribution, and consumption” (De Groen et al., 2017, p. 8). It takes place within gig economy, which includes short-term jobs and contracts where companies pay by performance with flexible working hours and freedom of location, which can have both positive and negative effects on employees⁴ (Sinicki, 2019, pp. 2-5). Gig economy is fostering the emergence of new forms of employment, categorised into two groups: (1) web-based work and (2) location-based work. The primary difference between the two types of platform-based work is that the first type is geographically independent, while the second type depends on the location. Tasks in both groups can be classified into two categories: individual tasks and crowd tasks. Only freelance marketplaces are the only form of work assigning jobs to individuals. Upwork is a prominent global platform in this sector. The task is assigned to the crowd in microtasking crowd work and contest-based creative crowd work. Individuals in the second group engage in sectors such as accommodation, transportation, delivery, and

³ These areas are: job creation, job change, job destruction and job shift (Degryse, 2016, pp. 17-18).

⁴ Flexibility allows employees to set their own working hours, but it also leads to a lack of clear contractual provisions, which threatens workers' rights and forces them to be online 24/7 (Kovačević, 2019, p. 91). The freedom of location allows workers to work from any location with a stable internet connection. Given the link between freedom of location and earnings, we can deduce that global platforms frequently hire individuals from developing nations at lower costs than would be in the countries where platforms are located (Kovačević, 2023a, p. 41).

household services, while the crowd participates in local microtasking (Schmidt, 2017, p. 7). For better understanding, we will refer to the first type of labour as work on global digital platforms and the second as work on local digital platforms. A common characteristic is that both forms of work are carried out via the internet. In the case of work on global digital platforms, we can say it is pure e-commerce, whereas in the case of work on local digital platforms, we can speak of partial e-commerce, since the delivery of goods and services is carried out physically (Turban et al., 2018, p. 7).

The changes brought about by the digitalisation of labour attract legal theorists who seek a new definition of the term worker and focus on ending false self-employment and establishing contractual employment relationships. Economists study the digital labour market, focusing on the relationship between supply and demand for digital workers. Political scientists analyse the problems of digital workers from two perspectives: political sociology and public policy. Those who use the political sociology approach analyse power relations between different social groups and the role of trade unions in labour digitalisation. On the other hand, political scientist from the public policy sphere are trying to redefine sectoral policies to new conditions on the digital labour market.

Social dialogue can be understood as a tool for the spread of democracy, a counter-balance to power imbalances, an economic decision from the perspective of the employer or employees, or as an institution (Bryson et al., 2012, pp. 9–14). It includes all kinds of negotiations, consultations, or exchanges of information between government representatives, employers, and workers when it is tripartite or between employers and workers themselves when we label it as bipartite (International Labour Organisation [ILO], 2013, p. 12). If other interested parties are included in social dialogue, it receives the suffix + (European Commission [EC], 2016, pp. 6-7). In the era of digitalisation, social dialogue includes not only employment strategies and economic policies but also the definition of labour rights in the digital labour market, the concepts of employee and employer, and changes in labour legislation in order to include non-standard forms of employment (Kovačević, 2023a, p. 143). It is closely related to the activities of trade unions, which adapt to the digital labour market by choosing one of three possible scenarios: (1) expansion – expanding to new labour market segments through vertical and horizontal integration; (2) community – creation of para-union organisations to protect the interests of employees from non-standard forms of employment; and (3) corporatist – direct participation of workers with the absence of any form of collective action or representation outside the boundaries of the organisation (Beuker & Pichault, 2022, p. 39).

LABOUR DIGITALISATION IN SERBIA

The phenomenon of labour digitalisation has also affected our country, where well-educated workers in the IT sector are successfully positioned in the global market. According to the latest data from the Online Labour Index, our country ranks 11th with 1.3% participation in the global digital labour market (Online Labour Index [OLI], 2024). The Serbian labour force participating in global digital platforms is typically comprised of individuals who are young and possess a high level of education. Most of them specialize in software development and technology, and they are very talented, motivated, and hard-working.

Upwork is the platform that has the largest representation, accounting for one-third of the total share (Kovačević, 2023a, p. 108). The Gigmeter is the first instrument that describes the digital geography of Serbia. The first measurement of gig workers' activity in Serbia was conducted in December 2019, serving as a starting point for tracking the dynamics of changes on the Upwork platform at regular two-month intervals. The second wave of measurement was carried out in February 2020, just before the outbreak of the COVID-19 pandemic. The results showed that the number of active gig workers from Serbia had increased by over 20% (Anđelković et al., 2020a). The next measurement, in May 2020, indicated a decline of 5.6% in the number of gig workers (Anđelković et al., 2020b), which is a consequence of global trends in the digital labour market worldwide. The 2021 reports suggest that this market recovered relatively quickly from the effects of the pandemic and has been in constant growth (an increase of 3.2% compared to February 2021, when the gradual recovery from the pandemic began) (Anđelković et al., 2021). In May 2022, an increase of 15.9% was recorded compared to the previous measurement (Anđelković et al., 2022a), while data from October 2022 showed further growth of 14.5% (Anđelković et al., 2022b). In May 2023, the total gig worker population grew by 1/5, continuing the trend of double-digit growth (Anđelković et al., 2023a). However, the Gigmeter data from October 2023 revealed a significant decline of 17.8%⁵ in the number of digital workers. This interrupted the constant growth in the number of digital workers that had been present since the recovery from the effects of the pandemic. The latest Gigmeter from May 2024 shows a modest recovery in the digital labour market, which grew by 2.3%. The sales and marketing sector saw significant growth (46.5%), while professional services increased by 32.3% (Anđelković et al., 2024).

One of the significant characteristics of the digital labour market in Serbia is that there is an income gap between men and women. This gap is caused by the combination of four factors: (1) a greater number of men compared to women; (2) a greater concentration of men in better-paid jobs; (3) higher earnings for men; and (4) the greater tendency of women to use digital work as an additional source of income (Anđelković et al., 2023a). The disparity has progressively reduced from a proportion of 79.1% as reported in February 2020 (Anđelković et al., 2020a) to 86.3% in May 2024 (Anđelković et al., 2024). The proportion of women in Serbia's digital labour market has been consistently rising. The May 2024 report indicates that the proportion of women increased to 35.1%⁶, however their percentage of total income decreased to 24%, reverting to its original level from 2019. The biggest increase in the number of female digital workers is in sales and marketing (49.4%) and software development (43.5%). In addition to the previously mentioned factors, the

⁵ The research also showed that mostly men left the digital labour market, while the share of women increased slightly. The biggest decline is recorded in the field of writing and translation, especially when it comes to men, since as many as 4.4 times more men than women left the market. The number of female digital workers in software development and technology jobs did not decline, and the average wage continued to rise, reaching an all-time high of \$21.8 per hour, with male and female digital workers asking for an increase of 3% on average in their hourly wages than was the case in the previous period (Anđelković et al., 2023b).

⁶ The initial measurement indicates that the total proportion of women was 31.8% (Anđelković et al., 2020a).

cause of the income drop is not only the large differences in the upper parts of the distribution, but also the greater tendency of experienced female workers to leave the platforms (Anđelković et al., 2024).

Local digital platforms for transportation, household services, and delivery also operate in the labour market of Serbia. Those platforms are: Uradi-zaradi, Wolt, Glovo, Car:Go, Mr.D, and Yandex⁷. Research shows that workers on local digital platforms are predominantly men, aged between 30 and 40 with a dominant high school education (Anđelković et al., 2020, p. 9). The Public Policy Research Centre from Belgrade identifies around 3,500 workers on leading platforms, which should be taken with a grain of salt due to the emergence of new platforms and the expansion of existing networks. Practice shows that platforms are not employers, while platform workers are self-employed, i.e., false self-employed, employed by an intermediary agency, or unemployed⁸ (Kovačević, 2023b, p. 179). For a better understanding of the position of digital workers in Serbia, it is necessary to explain the phenomenon of false self-employment. The false self-employment could be defined as “work situations which are classed as self-employment primarily in order to reduce tax liabilities” (OECD, 2000, p. 177). False self-employment involves signing a business cooperation contract between two companies, one of which is a sole proprietorship established by an individual. According to Serbian legislation, this individual is formally considered self-employed. Reljanović and Misailović (2021, p. 418) highlight two reasons for the existence of this relationship: (1) the financial reason – this business model lowers costs, and (2) the transfer of responsibility – the employer avoids obligations towards an employee by shifting him/her to the falsely self-employed worker. Workers on local digital platforms may be employed by an intermediary agency, either directly or in the form of false self-employment, but they may also be unemployed. In any case, to earn a decent income, they often have to work 12 hours a day, 6 days a week (Anđelković et al., 2020, p. 17). Their income is a little bit higher than on the real market.

To assess decent work on local digital platforms, the principles of fair work have been established: (1) fair pay; (2) fair conditions; (3) fair contracts; (4) fair management; and (5) fair representation⁹. [Table 1](#) shows the evaluations of the adherence to fair work principles

⁷ The platforms Uradi-zaradi, Car:Go, and Mr.D are domestic digital platforms modelled after world-famous digital platforms, while the Wolt, Glovo, and Yandex platforms are Serbian subsidiaries of the same world-famous platforms. The common feature of all platforms is that they perform services for which they are not formally registered with the national regulator and that they officially provide information society services (see Kovačević, 2023b, pp. 180-181).

⁸ According to the Public Policy Centre data, 71% of digital workers are categorised within hidden employment (inactive, unemployed, employed, and firms), but only 29% are entrepreneurs (Anđelković et al., 2018, p. 8).

⁹ Platforms have the ability to accumulate both primary and extra points depending on the adherence to fair work principles. A platform that guarantees a minimum pay is awarded one point, while a platform that fulfils the basic criteria of a consumer basket is awarded an additional point. Optimal working conditions involve the safety of the workplace, with a specific focus on platforms that apply preventive measures. A platform that has transparent contracts earns a fundamental point, and by excluding unjust terms, it earns an additional point. The notion of fair management entails that platforms with established appeal procedures are rewarded with a fundamental point, while equality in management is rewarded with an additional point. To ensure fair representation, a platform that

on local digital platforms in Serbia over the last three years. The Yandex platform was included whereas the Uradi-zaradi and Car:Go platforms were left out of the most recent report. Glovo holds its position while the Wolt platform exhibits a notable drop. Glovo has minor advantage in covering the principles. Wolt offers both a basic and an additional point for fair management. Yandex and Mr.D platforms do not adhere to the principles. During the observed period, no platform achieves points for fair representation, which is crucial for social dialogue. The platforms do not even meet the principle of fair contracts, which is worrying. Platforms Wolt and Glovo receive only a basic point for fair earnings, which means that they only guarantee minimum earnings, not covering the minimum consumer basket, which was 52,527.99 dinars¹⁰ at the time of the report (MUST, 2023).

Due to their status in the labour market, digital workers in Serbia frequently choose to remain peripheral, eschewing any engagement with the state. Concurrently, as scholars' interest in this subject has intensified, tax officials have similarly heightened their scrutiny. At the conclusion of 2020, the Tax Administration resolved to impose taxes on workers engaged in global digital platforms by taxing their activities, which resulted in considerable discontent among them. These procedures were implemented to avert the lapse of tax obligations and possible revenue deficits for the state. In April 2021, protests were organised, leading to the initial accord that categorised the salaries of these workers as copyright and related rights. Simultaneously, a working committee was established to develop a suitable legislative framework; however, it has yet to produce tangible outcomes. In 2023, a tax calculator for freelancers was created, utilising two taxation models, with selection contingent upon income level (Kovačević, 2023a, pp. 114–115). Conversely, employees on local digital platforms like Glovo, Wolt, and Car:Go have consistently articulated their discontent with working conditions. Strikes have achieved relatively limited effectiveness owing to several critical factors: (1) elevated employee turnover, hindering the establishment of stable labour organisations; (2) certain workers endorsed platform management, thereby facilitating the repression of strikes while reaping individual advantages; (3) platform management systematically shrivelled worker activities, scrutinising communications in Viber groups to pinpoint and penalise protest leaders, including termination or disciplinary actions (Anđelković et al., 2020c, p. 26).

LEGAL REGULATION OF DIGITAL LABOUR

Digitalisation of work requires regulation at supranational, national, and local levels. The supranational regulation includes the acts of the European Union, where the Directive on the improvement of working conditions on digital platforms from December 2021 is particularly highlighted as it refers to the basic texts of the EU and the principle of the 5th

allows for freedom of organisation is given a fundamental point, while an additional point is awarded for supporting democratic governance (Fairwork, 2023, p. 36).

¹⁰ The minimum net salary in December 2023 was 38,640 dinars (Decision on the amount of the minimum price of work for the period January–December 2023, 2022). 1.36 minimum wages were needed to cover the minimum consumer basket. The Wolt platform met the minimum consumer basket criterion in 2021 and 2022. However, according to the 2023 report, it no longer meets this condition, raising concerns that working on local digital platforms may become less attractive to new workers.

European Pillar on Social Rights, guaranteeing fair treatment in terms of working conditions and access to social protection for all workers (European Pillar of Social Rights, 2017, p. 14). The process of adopting the Directive was not easy. At the end of 2023, the European Council rejected the proposed text, and twelve countries, including France, considered the proposal to be too far from the original. However, in February 2024, an interim agreement was reached to protect workers, support responsible employers, and ensure a level playing field for all in Europe (European Trade Union Institute [ETUI], 2024). The European Council confirmed this agreement¹¹ at the beginning of March. The Directive points out that the existing EU legal framework does not provide sufficient protection for digital workers, and it is necessary to establish minimum rights for workers on platforms, improve the protection of personal data, correctly define the labour status, increase transparency in work, improve legal security, working conditions, and encourage collective bargaining. The Directive strives for equal conditions between digital platforms and the traditional labour market (so-called offline service providers) and supports the sustainable growth of digital platforms in the EU (Proposal for the Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, 2024, p. 9). A very important part of the Directive is the determination of the labour status of digital workers, where effective procedures are required to check and ensure the correct determination of the work status in accordance with the law, collective agreements, and practice in the member states and the case law of the EU Court of Justice. The contractual relationship between the platform and the worker is defined as an employment relationship if there is control and management in accordance with the regulation. A platform that does not recognise a formal employment relationship must prove it (Proposal for the Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, 2024, pp. 42-44).

EU member states have tried to regulate work on digital platforms on a national basis. They mostly decide to amend the existing legislation. Estonia has amended the Law on Exchange of Tax Information and the Law on Tax Organisation, while in 2016 France passed a new Labour Law known as the *El Komri Law*¹². This law emphasises the social responsibility of platforms for workers' safety, professional training, and the workers' right to strike, establish unions, and pursue collective interests. The Law on Mobility authorises the government to determine by decree the conditions for the representation of workers on digital platforms. It stipulates that the platform will provide information about the distance and price before each offer, but will also guarantee the worker the right to reject the offer, free choice of working hours, and periods of inactivity (Guinea et al., 2024, p. 5). In 2021, Greece adopted a new Labour Law that defines self-employment through the ability of workers to choose their working hours, offer services to other platforms, choose the type and amount of work, and use the so-called subcontractors for the provision of services.

¹¹ This agreement for the first time regulated algorithmic management and set minimum standards for improving working conditions in the EU and once again emphasised the social dimension of the EU (European Council [EC] 2024).

¹² This law guarantees employees' right to respect the balance between work and private life and establishes procedures for realizing the right to disconnect as a basic human right, followed by training and actions on the reasonable use of digital tools (Law no. 2016-1088 of 8 August 2016 relating to work, the modernization of social dialogue and the securing of professional careers, 2016, Art. 55).

This is similar to a traditional job arrangement in which employees can form trade unions and bargain collectively, and digital tools are needed to protect workers' health and safety. Some changes have been made to Spain's rules about how couriers can transport goods and products using digital platforms. Employer companies must take over organisation, management, and control, either directly or via a platform, while the algorithm manages services and working conditions. Amendments were made to the Criminal Code, where violations of the new rules are punishable by up to six years in prison (Guinea et al., 2024, pp. 5–6). Belgium and Finland are also changing labour legislation and specifically targeting the self-employed¹³. Malta defines workers on digital platforms as employees and considers any attempt to deny employment invalid. When a platform or a worker denies employment, they must meet certain criteria. Employees have rights as in standard employment, including minimum wage, overtime pay, sick leave, and annual leave (Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order, 2022, pp. 14). During 2022, Italy integrated into its national legislation the provisions of the EU Directive, including the use of automatic monitoring and decision-making systems, algorithmic management, timely information of workers, and access to workers' data by workers' representatives (Eurofound, 2022a). Croatia recognised digital platforms and aggregators as employers¹⁴ in 2022 and legalised digital platform labour. Those who work for an aggregator or platform are known as platform workers (Labour Law, 2022, Art. 221d and 221e). Hungary's expansion has slowed after the Supreme Court ruled platform workers self-employed in May 2024 (Eurofound, 2024a). Other European countries are passing digital job rules.

The last type of regulation of work on digital platforms includes the regional and local level. The city of Bologna and the regions of Lazio and Piedmont in Italy are approaching the regulation of digital work. In 2018, the local authorities in Bologna adopted the Charter of Fundamental Rights of Digital Work, which includes the right to fair wages, safety at work, union organising, collective action, and the right to disconnect (Charter of Fundamental Rights of Digital Work in the Urban Context, 2018, Art. 2–10). The charter was signed by four local platforms in the delivery sector, while Foodora and Deliveroo refused to sign (Basso 2018). In the Lazio region, in 2019, a law was adopted that protects the dignity, health, and safety of digital workers, improves transparency and social security, and guarantees compensation that cannot be lower than the minimum hourly wage. The law foresees the establishment of the Regional Portal for Digital Work and the establishment of the Regional Council for Digital Work¹⁵ (Provisions for the protection and safety of digital

¹³ See in: (Eurofound, 2023a) and (Eurofound, 2023b).

¹⁴ In terms of Croatian law, a digital work platform is a natural or legal entity that provides services that are provided at the request of the recipient of the service using digital technology and within the work organisation in which natural persons perform work remotely using electronic means (website, mobile application, etc.) or at a specific location. An aggregator, on the other hand, is a natural or legal entity that performs the activity of representation or mediation for one or more digital platforms (Labour Law, 2022, Art. 221c).

¹⁵ The main task of the Regional Portal for Digital Work is to maintain a register of digital workers and platforms, while the Regional Council for Digital Work has a supervisory role over public policies in the field of digital work and will be able to propose measures to improve the position of digital workers (Provisions for the protection and safety of digital workers, 2019, Art. 9–11).

workers, 2019). The Regional Council for Digital Work, founded a year later, represents the first institutional mechanism for tripartite social dialogue (Kovačević, 2024, p. 13). The Piedmont region became interested in the status of digital workers after former Foodora workers requested recognition of employee status. In April 2018, the court in Turin rejected the request, but in January 2019, the Court of Appeal reversed the decision and recognised the status of the employees on the platform (Despic, 2019, pp. 58-59). In 2018, Piedmont initiated the procedure for the adoption of a law that foresees the establishment of clear and transparent labour relations, as well as the application of existing regulations on labour rights and freedom of association for digital workers (Proposal for a law in provisions on work through digital platforms, 2018). The law adopted in January 2019 was forwarded to the national parliament due to fears that it would exceed regional competences (Institut de Recherches Économiques et Sociales [IRES], 2019, 51).

The question arises regarding the most appropriate way to regulate work on digital platforms. First, it is important to note that global digital platforms are generally registered outside of Serbia and, as such, they are not subject to domestic legislation. In contrast, local digital platforms are registered in the national business registry. An examination of the registry reveals that they are most often registered as providers of information society services, even though that is not their primary activity. This is the case with the company Car:Go, which is registered as a provider of consulting services in the field of information technology. At the same time, the association of the same name is not registered for transportation services but for computer programming. The goals of the association include the development of smart transportation in smart cities and environmental protection (Kovačević, 2023a, p. 125). At first glance, it seems that the status of local digital platforms is easier to regulate compared to global platforms. One possible solution is to change their registered activities and formally recognize the employment status of platform workers (Kovačević, 2023a, p. 130). Legal regulation of work on digital platforms requires reformed labour legislation that, according to Jašarević (2015, pp. 1066–1067), should establish clear criteria for the existence of an employment relationship and define which individuals enjoy labour rights protection. This law would establish the rights and obligations of digital workers through a joint regulatory mechanism, as well as the rights and obligations of employers. Furthermore, it would be imperative to ascertain the monetary responsibilities of digital platforms towards their employees. Moreover, digital workers must be granted the right to collective association and bargaining, while the practice of false self-employment must be terminated.

SOCIAL DIALOGUE ON DIGITAL PLATFORMS

The digitalisation of labour has radically altered our prior concept of labour and, perhaps most importantly, has relegated the idea of work to its foundational level. This statement can be explained by the absence of a clear boundary between private and work life. With the digitalisation, labour becomes flexible and unconstrained by time and space. Digital workers must be available around the clock, which resembles the pre-industrial understanding of work as a continuous process. In his essay, Edward P. Thompson emphasises that in pre-industrial society, social interactions and work were intertwined, and the workday would lengthen or shorten depending on the task (Thompson, 1967, p. 60).

We can conclude that Thompson believed work in pre-industrial society was flexible. With the Industrial Revolution came the development of unions and union struggles against the degradation of workers' rights, leading to the understanding of work as a fixed obligation within a clearly defined time frame. This struggle resulted in the famous "eight-hour" day demand made by workers at the 1886 Chicago demonstrations, calling for 8 hours of work, 8 hours of rest, and 8 hours of cultural education (Webb & Webb, 2011). With the digitalisation of labour, there is an increasing demand to define the right to disconnect, which can be seen as a new struggle for clearly defined working hours on digital platforms and a balance between private and work life.

Numerous initiatives have emerged in the pursuit of improved conditions for digital workers, resulting in specific outcomes. By August 2024, Eurofound (2024b) noted 393 initiatives and judicial cases. The geographic coverage, year, type of effort, participating actors, sector, and relevant companies have been included in the database. Legislative modifications, court rulings, and voluntary interventions are implemented to resolve operational issues with platforms. The improvements in 27 EU member states and the United Kingdom have been shown in [Table 2](#). This improvement falls into four categories: (1) collective agreement; (2) trade union; (3) association of platform workers; and (4) other initiatives. In nine countries the collective agreements have been concluded, while in eight countries the trade unions have been formed. In eleven countries, the platform workers' associations have been established. All countries except Cyprus participate in some national or international initiative. The social dialogues in France and Italy are the most fruitful.

In France, amendments to the Labour Law and determination of the representativeness enabled the formation of unions and the establishment of the Authority for Social Relations with Platforms as a competent body. Necessary agreements on methods for conducting social dialogue were also signed¹⁶. The new union Independent, founded in 2020, brings together the self-employed and is working on social dialogue reform and institutional changes in the social protection system to include the self-employed (Eurofound, 2022b). In April 2023, the National Federation of Self-Employed and Micro-Entrepreneurs and the Association of Independent Platforms signed two collective agreements. The first agreement defines the conditions for the termination of business relations between platforms and workers, including the procedure for deactivating accounts, which must be transparent and timely with human intervention. Platforms must develop communication systems to report problems and prevent false reports. Workers can challenge account deactivation, while automatic deactivation is disabled for administrative reasons. The goal is to improve working conditions in the delivery sector, and the process of signing the collective agreement itself was organised with the mediation of the competent body of the French government (Eurofound, 2023c). The second collective agreement established a minimum hourly wage of 11.75 euros for

¹⁶ Participants in social dialogue are the Tourist Vehicle Drivers Association (AVF), the National Federation of Self-Employed and Micro-Entrepreneurs (FNAE), the French Confederation of Christian Workers (CFTC), the National Union of Independent Trade Unions (UNSA), the Association of Independent Platforms (API) and the French Federation of Passenger Transport by reservation (FFTPR) (Collective method agreement on the organization of collective negotiations in the sector of delivery of goods by means of a two- or three-wheeled vehicle, whether motorized or not, 2023; Agreement of January 18, 2023 relating to the method and means of negotiation in the VTC platform sector, 2023).

delivery people on platforms, covering the period from acceptance of delivery to delivery. The hourly wage will be reviewed every year, while the signed agreement brings benefits to at least 20% of delivery workers who earned less than the minimum hourly wage. The signing process was organised with the mediation of the competent body of the French government (Eurofound, 2023d). The Collective Agreement about transparency and deactivation of orders in the passenger transport platform industry was signed in September 2023. The agreement outlines the terms and procedures for deactivating an account, which include guidelines for driving, cost computation, handling personal data, ensuring the driver's social rights, providing professional training, and the process for challenging account deactivation. Drivers are given at least 48 hours to respond to the deactivation, which is only possible in cases of repeated violations, fraud, sharing orders, or invalid documents. Human intervention was emphasised, and penalties were introduced for unjustified deactivation. The signing was organised by a competent body of the French government (Eurofound, 2023e). A collective agreement allowing drivers to select trips that meet their financial expectations and accept other rides on the platform was signed at the end of 2023. This agreement was signed by the Association of Drivers, the French Confederation of Christian Workers, and the Association of Independent Platforms. The social dialogue was organised under the patronage of the same government body (Eurofound, 2023f).

In Italy, regional and local governments first launched initiatives, while trade unions at all levels participated in this process. Network Workers Union¹⁷ (Italian: Sindacato-Networkers.it) is the first online trade union platform in Italy, aimed at professionals in the IT sector, workers in gig economy, and digital platforms. This union supports a new category of workers by offering individual online and tax advice, supported by a network of union representatives throughout Italy (Sindacato-Networkers.it, 2024). Deliverance Milano is a food delivery union in Milan that supports mobilisation and networking in gig economy. The key activity of the union is organising union assemblies, including the first for Just Eat delivery drivers in 2021 and assisting My Menu delivery drivers in organising a similar event (Eurofound, 2022c). The 2018 general collective agreement in the logistics sector¹⁸ covers wages, working hours, occupational safety and health, third-party liability insurance, and collective bargaining at territorial and company level (Eurofound, 2021a). The collective agreement from September 2020, signed by the Organisation of Employers in Food Delivery and the General Workers' Union, was aimed at protecting self-employed delivery workers. The Ministry of Labour rejected it due to the lack of evidence of union representativeness and pay-for-performance, which is contrary to the 2019 Labour Law. Italy's leading trade unions contested the contract, claiming it worsened delivery workers' working conditions. They demanded the implementation of the 2018 collective agreement, minimum weekly working hours, trade union rights, and the classification of delivery drivers as employees. In March 2021, the platform and unions signed an experimental framework

¹⁷ The union was founded within the project of the Italian Union of Workers in the Tourism, Trade, and Services Sector, which is part of the Italian Union of Workers. For more information, see: Sindacato-Networkers.it, 2024.

¹⁸ This collective agreement was signed between the unions Confetra, Anita, Confraspоро, Can-Fita, Transport Confortartigianato, and Sna-Casartigiani and the employers Clai and Filt Cgil (Eurofound, 2021a).

protocol¹⁹ to address illegal employment, illegal brokering, and labour exploitation in the delivery sector (Eurofound, 2021b). The effect of the first collective agreement is visible in the agreement that CGIL, CISL, and UIL entered into with Just Eat. It enables a fair payment system, labour rights, social protection, and safety at work. He also points out that existing national collective agreements can be applied in negotiations with multinational companies²⁰ (DigitalplatformObservatory, 2021).

SOCIAL DIALOGUE ON DIGITAL PLATFORMS IN SERBIA

The digitalisation of labour, as we mentioned previously, has indisputably affected the labour market in Serbia. Various actors are involved in activities in this field, and undoubtedly the most important actors are trade unions. The Association of Independent Trade Unions and TUC “Independence” supported the declaration “Together for fair platform work,” and the international cooperation committees of these unions actively participate in projects such as Danube@work from 2016 and DiDaNet, which was implemented in the period from 2016 until 2021 (Kovačević, 2023a, p. 142). The realisation of these projects led to significant conclusions, the most important of which is the obligation of digital platforms to comply with regulations and laws on fair and dignified work, while the key actor that should decide on the future of work is certainly a strong union (Lukić, 2021).

The trade union movement in Serbia faces a number of problems, manifested through a decline in union membership density, accompanied by a drop in trust in unions. Available data show that only a third of employees are union members, and only 15% of the population trusts unions (Stojiljković, 2014, pp. 248, 250). This situation can be explained by the unions’ inability to stop the economic decline during the war and transition and privatisation processes, the absence of autonomous struggles, and a critical stance towards the authorities, the unwillingness of union leaders to cooperate with each other, as well as widespread anti-union hysteria in a significant part of the public, which hides the true reasons for the failure of the transition, which should be sought in corrupt privatisation, lack of competition, and private and partisan monopolies over businesses and institutions (Stojiljković, 2014, pp. 247–250). The trade union movement’s weakening has resulted in significant dissatisfaction among its membership, who frequently face violations of their rights in the traditional labour market. Unions have long failed to reach an agreement on the minimum wage with social partners,

¹⁹ The protocol requires platform member companies to adopt an organisational model that includes a legal framework and a code of ethics to prevent irregularities. Companies may not use third-party services until the platform registry is established. A supervisory body composed of representatives of AssoDelivery is established to monitor the working conditions of the deliverers. If illegal business or exploitation is detected, the supervisory body will submit a report to the public prosecutor (Experimental protocol for legality against illegal leadership, illicit intermediation and labour exploitation in food delivery, 2021).

²⁰ After the conclusion of the collective agreement, the contract at the company level was finalised, which defined the transition from the current model of self-employed workers and precarious jobs to a fairer organisational model that involves the gradual employment of about 4,000 workers on the platform (DigitalplatformObservatory, 2021).

and when they do, the wage does not cover the minimum consumer basket. The lack of staff and funds makes it difficult for unions to deal with the challenges of digitalisation, so they are adapting and finding ways to become involved in the process (Kovačević, 2023a, p. 146). Consequently, it is praiseworthy that our unions are actively involved in the digitalisation of work agendas, trying to find an adequate action strategy that should serve as a basis for subsequent social dialogue. This strategy is based on the modification of the existing legislative framework. To determine the position of digital workers, it is necessary to take several steps. The first step is to extend the application of the Labour Law to all persons who perform actual work for the employer, instead of the previous narrow application to employees who work in the territory of the Republic of Serbia for a domestic or foreign legal or natural entity. The second step naturally follows from the first and implies a change in the definition of the term employee, where the performance of work and work for the employer would be singled out as key elements for determining the status of the employee. Also, it is necessary to consider the introduction of the term worker into domestic legislation, which would include all persons who work or live from their work, which would enable them to have all the rights and obligations that employees have (Todić et al., 2024, pp. 11–12). The third step is the redefinition of the term employer, where the test of employment or self-employment would be implemented in the existing legislation and the criteria²¹ would be established on the basis of which a specific digital platform could be considered an employer. With the fulfilment of the given criteria, it would be considered that there is a working relationship between the worker and the digital platform, which would allow the digital platform to perform those functions that are present in the classic working relationship. The last step to be taken is to change the definition of the union, which would expand the coverage of the union to other engaged persons and therefore also to digital workers. This would make it possible to form a special branch union within the existing unions that would bring together digital workers (Todić et al., 2024, pp. 12–14).

The agreement, which changed certain tax solutions, recognised standardised costs, brought freelancers under the category of copyright and related rights, and postponed the implementation of the law for the beginning of 2022, represents the first agreement between the government and the representatives of the Association of Internet Workers, which formally started such a form of social dialogue in Serbia. The new changes extended the deadline to the end of 2022, which led to new negotiations and the establishment of two models²² of taxation for freelancers. These changes were criticised by the Fiscal Council due to the uneven tax treatment of all taxpayers (Kovačević, 2023a, p. 115). An additional form of organised collective action by workers on local digital platforms are strikes organised

²¹ Those criteria are: (1) making a decision on the employment of a person and its termination; (2) use and placement of work; (3) providing work and paying for work directly or through intermediaries; (4) control of work process and production; (5) designing work and business and managing the work process (Todić et al., 2024, p. 13).

²² The first model implies fixed standardised costs per quarter, with a tax rate of 20%, a pension contribution of 24%, and a health insurance contribution of 10.3%. The second model implies lower fixed standardised costs increased by standardised costs of 34% of the gross income generated per quarter with a tax rate of 10%, contributions for the Pension and Disability Insurance Fund of 24%, and contributions for health insurance of 10.3% (see more in: Kovačević, 2023a, p. 115).

by workers on Glovo and Car:Go platforms, which were partially successful due to significant employee turnover, alignment of individual employees to the side of the application management, or due to illegitimate suppression of workers' activities through pressure and monitoring their activities (Anđelković et al., 2020, p. 26). In April 2023, Wolt workers initiated another protest for better working conditions. They demanded better working conditions, higher salaries, new equipment, and improved application (N1, 2023).

CONCLUSION

The digitalisation of labour has unequivocally caused tectonic changes in the labour market. Hence the interest of various actors in finding a solution that will regulate the position of digital workers. Social dialogue is imposed as the most adequate solution. Hence our intention to show the achievements of social dialogue in certain countries resulting in changes in regulations and the conclusion of the first collective agreements. This was preceded by the creation and reform of existing trade unions that initiate social dialogue. The results of the social dialogue show that existing instruments such as collective agreements can also be applied to digital workers, which is a mitigating circumstance for regulators. Our country is gradually approaching social dialogue on platforms where the trade unions presenting strategic documents to the interested public are the most active. There are no law changes except new methods in tax regulation. The strikes were only forms of collective action, which were partially successful. A prerequisite for the start of social dialogue are changes to labour legislation that will expand the definition of workers, define platforms as employers, and give unions the opportunity to organise digital workers collectively. Only then can we speak about true social dialogue, while the current ad hoc agreements in our country can be viewed as temporary solutions that do not have the form of a collective agreement. We believe that the instrument of the collective agreement, together with the amendment of legal solutions, is very applicable to solving the accumulated problems of digital workers in our country, and it is necessary to enable the application of this instrument in the forthcoming period.

REFERENCES / ЛИТЕРАТУРА

- Agreement of January 18, 2023 relating to the method and means of negotiation in the VTC platform sector (2023). *Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi* 18. Janvier 2023. [In French]
- Anđelković, B. et al. (2018). *Gig economy in Serbia: Who are the digital workers from Serbia and why do they work on global platforms?* Beograd: Centar za istraživanje javnih politika. [In Serbian]
- Anđelković, B. et al. (2020a). *Gigmetar Serbia, February 2020*. Beograd: Centar za istraživanje javnih politika. Available at: <https://bit.ly/4hYDJyn>
- Anđelković, B. et al. (2020b). *Gigmetar Serbia, May 2020*. Beograd: Centar za istraživanje javnih politika. Available at: <https://bit.ly/3DacotT>

- Andelković, B. et al. (2020c). *Hell drivers: Is there decent work on digital platforms for the delivery and transportation of passengers in Serbia*. Beograd: Centar za istraživanje javnih politika. [In Serbian]
- Andelković, B. et al. (2021). *Gigmetar Serbia, October 2021*. Beograd: Centar za istraživanje javnih politika. Available at: <https://bit.ly/3D2Sjpt>
- Andelković, B. et al. (2022a). *Gigmetar Serbia, May 2022*. Beograd: Centar za istraživanje javnih politika. Available at: <https://bit.ly/3CV2koJ>
- Andelković, B. et al. (2022b). *Gigmetar Serbia, October 2022*. Beograd: Centar za istraživanje javnih politika. Available at: <https://bit.ly/3QzFndN>
- Andelković, B. et al. (2023a). *Gigmetar Serbia, May 2023*. Beograd: Centar za istraživanje javnih politika. Available at: <https://bit.ly/43abqIC>
- Andelković, B. et al. (2023b). *Gigmetar Serbia, October 2023*. Beograd: Centar za istraživanje javnih politika. Available at: <https://bit.ly/3Mn5O46>
- Andelković, B. et al. (2024). *Gigmetar Serbia, May 2024*. Beograd: Centar za istraživanje javnih politika. Available at: <https://bit.ly/3Z3zx9X>
- Basso, F. (2018, June 3). The Riders' Battle. Deliveroo and Foodora: No to Local Agreements. *Corriere della Sera*. Available at: <https://rb.gy/p6e2k2> [In Italian]
- Beuker, L., Pichault, F. (2022). How to Represent the Unrepresented? Renewing the Collective Action Repertoires of Autonomous Workers in Three Countries. In: R. Rego, H. A. Costa (eds.). *The Representation of Workers in the Digital Era: Organizing a Heterogeneous Workforce* (37–62). Cham: Springer International Publishing.
- Bryson, A. et al. (2012). *Workplace Social Dialogue in Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Charter of Fundamental Rights of Digital Work in the Urban Context. (2018). Bologna: *Comune di Bologna*. [In Italian]
- Collective method agreement on the organization of collective negotiations in the sector of delivery of goods by means of a two- or three-wheeled vehicle, whether motorized or not (2023). *Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi* 20 avril 2023. [In French]
- Decision on the amount of the minimum price of work for the period January-December 2023. (2022). *Službeni glasnik RS*, No. 105/2022. [In Serbian]
- De Groen, W. P. et al. (2017). *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations. Final Study*. Brussels: EESC.
- Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. Brussels: ETUI.
- Despic, A. (2019). *The Digital Transformation and its impact on labour: how Industry 4.0 and digital labour platforms revolutionize healthcare* (master' thesis). Università Ca' Foscari, Venezia.
- Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order (2022). *Gazzetta tal-Gvern ta' Malta* No. 20, 946. 21 ta' Ottubru, 2022.
- DigitalplatformObservatory (2021). Trade unions – Just Eat agreement. *Digital platform Observatory*. Available at: <https://rb.gy/i0dtkh>
- Eurofound (2021a). *Collective agreement between AssoDelivery and UGL (Initiative), Record number 2885*. Dublin: Platform Economy Database. Available at: <https://bit.ly/3yLqNe4>

- Eurofound (2021b). Collective agreement between Just Eat, trade union CGIL, CISL and UIL Trasporti and workers in Italy (Initiative), Record number 2452. Dublin: Platform Economy Database Available at: <https://bit.ly/3X7Q1eq>
- Eurofound (2022a). *Transposition of the Directive on predictable and transparent working conditions in the EU (Initiative)*, Record number 4267. Dublin: Platform Economy Database Available at: <https://bit.ly/3ALZgcX>
- Eurofound (2022b). *Indépendants.co (Initiative)*, Record number 2257. Dublin: Platform Economy Database. Available at: <https://shorturl.at/0XhRR>
- Eurofound (2022c). *Deliverance Milano (trade union) (Initiative)*, Record number 2275. Dublin: Platform Economy Database. Available at: <https://bit.ly/4gieM0D>
- Eurofound (2023a). *Amendments to the Labour Relations Act to Recognise the Platform Economy (Initiative)*, Record number 4257. Dublin: Platform Economy Database. Available at: <https://shorturl.at/L8xPB>
- Eurofound (2023b). *Amendment to Finnish Employment Contracts Act, new criteria for distinction between self-employment and dependent employment (Initiative)*, Record number 4279. Dublin: Platform Economy Database. Available at: <https://shorturl.at/4Asyy>
- Eurofound (2023c). *Terms and conditions for platform worker account deactivation established (Initiative)*, Record number 4419. Dublin: Platform Economy Database. Available at: <https://rb.gy/59ki9y>
- Eurofound (2023d). *Minimum hourly wage for platform delivery drivers and riders established (Initiative)*, Record number 4418. Dublin: Platform Economy Database. Available at: <https://rb.gy/q08u04>
- Eurofound (2023e). *Collective agreement on transparency and account deactivation in the VTC platform sector signed (Initiative)*, Record number 4424. Dublin: Platform Economy Database. Available at: <https://shorturl.at/TOWZO>
- Eurofound (2023f). *Collective agreement for freedom to choose journeys signed (Initiative)*, Record number 4423. Dublin: Platform Economy Database. Available at: <https://rb.gy/iwagk5>
- Eurofound (2024a). *Supreme Court rules platform worker is self-employed (Court ruling)*, Record number 4434. Dublin: Platform Economy Database. Available at: <https://bit.ly/473GZDS>
- Eurofound (2024b). *Database of initiatives and court cases in the EU*. Dublin: Platform Economy Database. Available at: <https://shorturl.at/KTOIP>
- European Commission [EC] (2016). *The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms*. Brussels: Publication Office of EU
- European Council [EC]. (2024). *Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions*. Available at: <https://rb.gy/jeqk2v>
- European Pillar of Social Rights (2017). *The European Parliament, the Council and the Commission*. Available at: <https://rb.gy/ike3cc>
- European Trade Union Institute [ETUI]. (2024). *Provisional deal reached on the Platform Work Directive*. Available at: <https://rb.gy/p9ughd>
- Experimental protocol for legality against illegal leadership, illicit intermediation and labour exploitation in food delivery (2021). Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, CGIL, CISL, UIL, AssoDelivery. [In Italian]
- Fairwork (2023). *Fairwork Serbia Ratings 2023: Delivering Discontent: Dynamic Pricing and Worker Unrest*. Oxford: Fairwork.

- Giddens, A. (2006). *Sociology*. Cambridge: Polity Press.
- Guinea et al. (2024). *Regulating the Working Conditions of Platform Work: What Can We Learn from EU Member States?* Brussels: ECIPE.
- Institut de Recherches Économiques et Sociales [IRES] (2019). *Don't GIG Up! State of the Art Report*, Document de travail N° 02.2019. Available at: <https://rb.gy/fiuemg>
- International Labour Organisation [ILO] (2013). *National tripartite social dialogue. An ILO guide for improved governance*. Geneva: International Labour Office.
- Jašarević, S. (2015). Regulation of Labour Relations in the Context of New Global Circumstances. *Zbornik Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 3, 1053–1068. [In Serbian]
- Kovačević, A. (2019). Towards The Decent Work – The Position of Crowdfunding Employees. *Godišnjak FPN XIII* (22), 85–99. Available at: <https://bit.ly/4dGPZkO> [In Serbian]
- Kovačević, A. (2023a). *The role of the trade unions in process of digitalization of labour in Serbia* (doctoral dissertation). Beograd: Fakultet političkih nauka. Available at: <https://bit.ly/3YXDvay> [In Serbian]
- Kovačević, A. (2023b). Decent work at local digital platforms in Serbia. *Politička revija*, 77 (3), 167–192. Doi: [10.5937/pr77-44233](https://doi.org/10.5937/pr77-44233). [In Serbian]
- Kovačević, A. (2024). Local public policies concerning digitalization of labour: comparative practice experiences and potential implementation to the city of Belgrade. In: I. Stanojević, N. Purić (eds.). *EU Enlargement, Geopolitics and the Russian-Ukraine War*, 7–28. Beograd: Udruženje za političke nauke u Beogradu; Fakultet političkih nauka Univerziteta u Beogradu. Doi: [10.18485/fpn_saborp.2024.17.ch1](https://doi.org/10.18485/fpn_saborp.2024.17.ch1) [In Serbian]
- Labour Law (2022). *Narodne novine*, br. 151/22. [In Croatian]
- Law no. 2016-1088 of 8 August 2016 relating to work, the modernization of social dialogue and the securing of professional careers (2016). *JORF* n° 0184 9/2016. [In French]
- Lukić, M. (2021, November 1). The future of labour-now, Final conference of project DiDaNet. *UGS Nezavisnost*. Available at: <https://rb.gy/jdi3tz>
- Mandl, I. (2015). *New Forms of Employment*. Luxembourg: Publication Office of European Union.
- MUST, Ministry of Foreign and Home Trade (2023). *The population's purchasing power: Consumer basket*. Beograd: Ministarstvo spoljne i unutrašnje trgovine. [In Serbian]
- Online Labour Index [OLI] (2024). *The Online Labour Index*. Available at: <https://bit.ly/3Ta4nd9>
- N1 Beograd (2023, April 5). Protest of couriers employed in Wolt in the center of Belgrade. *n1info.rs*. Available at: <https://bit.ly/40tRYmP> [In Serbian]
- Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work (2024). *Council of European Union 7212/24 ADD 1*. Brussels: Council of European Union.
- Proposal for a law in provisions on work through digital platforms (2018). *Camera del deputati no. 159*. [In Italian]
- Provisions for the protection and safety of digital workers (2019). *Regione Lazio, Legge Regionale 12 aprile 2019*. [In Italian]
- Reljanović, M., Misailović J. (2021). Labor Rights Position of Digital Workers - Experiences of European Countries. *Strani pravni život*, 65 (3), 407–432. [In Serbian]
- Schmidt, F. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Sindacato-Workers.it (2024). About us. *Sindacato-Workers.it* Available at: <https://rb.gy/lihwj0> [In Italian]

Sinicki, A. (2019). *Thriving in the Gig Economy: Freelancing Online for Tech Professionals and Entrepreneurs*. Apress.

Stojiljković, Z. (2014). *Political Sociology of Contemporary Society*. Beograd: Zavod za udžbenike.

Todić, S. et al. (2024). The basis for the strategy of TUC Independence on trade union organization and protection of labour rights of platform workers. Beograd: UGS Nezavisnost. [In Serbian]

Thompson, E. P. (1967). Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism. *Past and Present*, 38, 56–97.

Turban, E. et al. (2018). *Electronic Commerce 2018: A Managerial and Social Network Perspective*. Springer.

Web, S., Webb, B. (2011). *The History of Trade Unionism*. Barnes & Noble Digital Library.

APPENDIX/ПРИЛОГ

Табела 1: Преглед оцена локалних дигиталних платформа према принципима Fairwork-a / Table 1: Review of evaluations of local digital platforms according to Fairwork principles

	Година / Year	Фер зарада / Fair pay	Фер услови / Fair conditions	Фер уговори / Fair contracts	Фер управа / Fair management	Фер заступање / Fair representation
Уради-заради / Uradi-zaradi	2022.	2	1	1	2	0
Уради-заради / Uradi-zaradi	2021.	2	0	1	1	0
Wolt	2023.	1	0	0	2	0
Wolt	2022.	2	2	0	2	0
Wolt	2021.	2	2	0	0	0
Glovo	2023.	1	1	0	1	0
Glovo	2022.	1	1	0	1	0
Glovo	2021.	1	1	0	1	0
Car:Go	2022.	0	0	0	0	0
Car:Go	2021.	0	0	0	0	0
Mr.D	2023.	0	0	0	0	0
Mr.D	2022.	0	0	0	0	0
Yandex	2023.	0	0	0	0	0

Извор/Source: Kovačević, 2024, str./p. 18

Табела 2: Иницијативе у државама чланицама ЕУ и Уједињеном Краљевству
/ Table 2: Initiatives in EU member states and the United Kingdom

Држава/Country	Колективни уговор / Collective agreement	Синдикат / Trade Union	Удружење платформских радника / Platform workers' Association	Друге иницијативе / Other Initiatives
Аустрија/Austria	да/yes	да/yes	не/no	забележено/recorded
Белгија/Belgium	да/yes	не/no	да/yes	забележено/recorded
Бугарска/Bulgaria	не/no	не/no	не/no	забележено/recorded
Хрватска/Croatia	не/no	да/yes	да/yes	забележено/recorded
Кипар/Cyprus	да/yes	не/no	не/no	није забележено/not recorded
Чешка/Czechia	не/no	не/no	не/no	забележено/recorded
Данска/Denmark	да/yes	не/no	не/no	забележено/recorded
Естонија/Estonia	не/no	не/no	не/no	забележено/recorded
Финска/Finland	не/no	не/no	не/no	забележено/recorded
Француска/France	да/yes	да/yes	да/yes	забележено/recorded
Немачка/Germany	не/no	не/no	да/yes	забележено/recorded
Грчка/Greece	не/no	не/no	не/no	забележено/recorded
Мађарска/Hungary	не/no	не/no	не/no	забележено/recorded
Ирска/Ireland	не/no	не/no	да/yes	забележено/recorded
Италија/Italy	да/yes	да/yes	да/yes	забележено/recorded
Летонија/Latvia	не/no	не/no	не/no	забележено/recorded
Литванија/Lithuania	не/no	не/no	да/yes	забележено/recorded
Малта/Malta	не/no	не/no	не/no	забележено/recorded
Холандија/Netherlands	не/no	да/yes	да/yes	забележено/recorded
Норвешка/Norway	да/yes	не/no	не/no	забележено/recorded
Пољска/Poland	не/no	да/yes	да/yes	забележено/recorded
Португал/Portugal	не/no	не/no	не/no	забележено/recorded
Румунија/Romania	не/no	не/no	не/no	забележено/recorded
Словачка/Slovakia	не/no	не/no	не/no	забележено/recorded
Словенија/Slovenia	не/no	да/yes	не/no	забележено/recorded
Шпанија/Spain	да/yes	не/no	да/yes	забележено/recorded
Шведска/Sweden	да/yes	да/yes	не/no	забележено/recorded
Уједињено Краљевство / United Kingdom	не/no	да/yes	да/yes	забележено/recorded

Извор/Source: Eurofound, 2024b