

Tatjana B. Jakobi¹
Public Policy Research Centre
Belgrade (Serbia)

349.2:331.105.44-057.52
331.103:004.738.5
Original scientific paper
Submitted 18/09/2024
Revised 16/02/2025
Accepted 20/02/2025
doi: [10.5937/socpreg59-53528](https://doi.org/10.5937/socpreg59-53528)

BREAKING BOUNDARIES: TRADITIONAL UNIONS IN SERBIA AND THE FIGHT FOR GIG WORKERS' RIGHTS²

Abstract: This paper highlights the barriers faced by Serbian trade unions in organizing platform workers and adapting to new forms of work. Using qualitative methods, it explores the normative, regulatory, and cultural-cognitive challenges in defining the status of platform workers in the absence of a clear legislative framework regulating platform work. The results empirically support Kathleen Thelen's thesis on the impact of socio-economic factors and the potential for coalition-building on institutional change. The paper emphasizes the need for legislative reforms to clearly define the status of platform workers and create space for unions to adapt to technology-driven changes in the nature of work.

Keywords: platform economy, trade unions, regulatory frameworks, labor relations, legal barriers

INTRODUCTION

Digital platforms are technological and economic infrastructures that facilitate interactions between multiple user groups, fundamentally transforming how we work, socialize, create value in the economy, and compete for profits (Kenney and Zysman, 2016, p. 61). They have become central to contemporary capitalism, often referred to as platform capitalism (Srnicek, 2016) or digital capitalism (Törnberg, 2023) and represent a continuation of post-Fordist trends in financialization, digitalization, and privatization.

Digital platforms have a dual nature: they function both as corporations and as self-regulated markets, which strategically distances them from regulatory oversight.

¹ tanja.jakobi@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-4277-099X>

² This paper is part of the project 'New Employment: Promoting the Rights of Digital Workers in Serbia', funded by the European Union. The paper was developed with the support of the European Union. The content of this publication is the sole responsibility of the author and does not necessarily reflect the official views of the European Union. 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.

Moreover, they actively seek to claim regulatory power from states and public institutions, establishing themselves as key arbiters of economic exchange, labor relations, and data control (Frenken et al., 2020).

Digital labor platforms are a subset of digital platforms that organize, distribute, and manage labor and services through algorithmic systems (Wood et al., 2019). They have emerged as facilitators of a diverse array of services by effectively matching labor demand with supply (ILO, 2021, p. 43). The literature distinguishes between two main types of digital labor platforms: “online web-based” platforms, which support digitally transferable services such as writing and programming (e.g., Upwork and Guru) (Graham & Anwar, 2019), and “geographically tethered” or on-location platforms, which require workers to be physically present at specific sites, such as in food delivery services (e.g., Glovo, Wolt) or ride-sharing (e.g., Uber, Bolt) (Graham, Hjorth & Lehdonvirta, 2017).

The rise of digital labor platforms has profoundly changed the global labor market, challenging traditional employment models and significantly impacting traditional labor unions (Johnston & Land-Kazlauskas, 2018; Tassinari & Maccarrone, 2020; Daskalova, McCrystal & Wakui, 2021). These platforms have established entirely “new economic relationships” between workers, businesses, and clients, contrasting sharply with those found in traditional factory settings (Wood & Lehdonvirta, 2019, 3). In these new settings, labor is bought and sold as a service, workers are subjected to algorithmic management, where platforms discipline them through ratings, automated surveillance, and opaque ranking systems. Additionally, their engagement is short-term and demand-driven or gig based, resulting in their detachment from traditional employment structures and protections and limitation to their autonomy and bargaining power. The unions, historically operating within frameworks designed for stable, long-term employment, have struggled to adapt and include platform or gig workers as members to ensure fair labor practices and protections (Vandaele, 2021; Joyce & Stuart, 2021). Likewise, many gig workers struggle to see the relevance of unions and union practices for gig workers (Tassinari & Maccarrone, 2021; Cini, Maccarrone & Tassinari, 2022; Vandaele, 2018).

Digital labor platforms often obscure traditional employer-employee relationships by presenting gig workers as self-employed rather than employees (Gandini, 2019; Wood & Lehdonvirta, 2019; Kilhofer, Lenaerts & Beblavý, 2017). This practice undermines the development of a unified collective identity among gig workers and hinders collective action (Tassinari & Maccarrone, 2020; Lei, 2021). Nevertheless, issues such as pay, working conditions, health and safety, and employment status have driven many gig workers to protest in major cities across Europe and globally. These protests, marked by new organizing methods and creative practices, are often led by grassroots movements rather than traditional unions (Myhill, Richards & Sang, 2021; Vandaele, Piasna & Zwysen, 2024; Woodcock & Graham, 2020; Vandaele, 2021).

Although less common, research indicates that successful collaborations between traditional trade unions and emerging union-like organizations have occurred (Vandaele, 2018). For example, in countries like Italy and Spain, unions have effectively leveraged existing institutional frameworks to advocate for regulatory changes protecting gig workers' rights. These efforts have addressed issues such as fair wages, working conditions, job security, and algorithmic management in gig work (Heeks, Graham, Mungai, Van Belle & Woodcock,

2021; Vandaele, 2018). Through collaboration, unions have adopted organizational innovations and methods pioneered by grassroots movements within the gig economy. In turn, they have demonstrated their relevance by providing access to resources, legitimacy, and strategic guidance (Joyce & Stuart, 2021; Tassinari & Maccarrone, 2020).

Building on institutional theory, this paper examines the specific challenges faced by labor unions in Serbia in integrating gig workers. It draws on position papers from the two largest labor unions, advocating for including gig work in the Labor Law, as well as in-depth interviews with union members who have engaged with these workers. The analysis focuses on union members' experiences during two key events: the 2021 protests by workers from platforms such as Upwork, Guru, and Fiverr, and the 2023 demonstrations by Glovo and Wolt workers over pay disputes. This study utilizes Kathleen Thelen's seminal work (2004) to explore adaptation and transformation processes within unions, influenced by both external and internal factors. In this context, the study addresses the following research questions:

1. What are the primary challenges faced by traditional labor unions in Serbia when attempting to integrate gig workers?
2. What tactics and strategies are Serbian labor unions employing to overcome barriers and advocate for gig workers' rights?
3. How do existing legal structures and cultural norms impact Serbian labor unions' efforts to support gig workers?

The paper begins with a literature review, followed by a methodology section and an analysis. The discussion interprets the findings, offering both theoretical and practical insights into the interactions between labor unions and grassroots movements of gig workers. The conclusion synthesizes the main findings, explores policy implications, and suggests avenues for future research.

OVERVIEW OF GIG WORKER MOBILIZATION IN SERBIA

Widespread street protests have made gig workers in food delivery and ride-hailing platforms the most visible group within the broader gig economy, although this visibility does not reflect their proportionate size within the sector (Piasna, Zwysen & Drahokoupil, 2022). For instance, Serbia has a higher prevalence of higher-skilled remote work compared to geographically tethered platform work such as transport and delivery services (Aleksynska, 2021; Čolović, Andjelkovic & Jakobi, 2021; Andjelkovic, Jakobi, Kovac & Golusin, 2021; Kuek et al., 2015). Online platform workers are generally young, well-educated individuals with tertiary or higher education (Andjelkovic & Jakobi, 2022). Depending on the services they provide, they may belong to both low-income and high-income groups. Their status ranges from entrepreneurs to the self-employed and part-time workers, often operating within the shadow economy (Andjelkovic & Jakobi, 2022; Golusin, 2021).

Despite their substantial size, this labor force has largely been overlooked by both the government and the public (Andjelkovic & Jakobi, 2022). They gained visibility in 2021 when they participated in mass protests in Belgrade, prompted by the government's decision to tax income from abroad (Golusić, 2021). These protests were led by the grassroots

movement called the Association of Internet Workers (Udruženje radnika na internetu, abbreviated URI). URI, later joined by smaller freelancer initiatives, quickly garnered support from major Serbian labor unions, including the Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia (Savez samostalnih sindikata Srbije, abbreviated CATUS), the Trade Union Confederation “Nezavisnost” (Ujedinjeni granski sindikati “Nezavisnost”, abbreviated TUC “Nezavisnost”), and the Serbian Association of Employers (Unija poslodavaca Srbije, abbreviated SAE). Within six months of the protests’ onset, the Ministry of Labor established a working group comprising representatives from various governmental agencies, unions, SAE, grassroot movements, and civil society organizations (Golušin, 2021). This group was initially tasked with drafting legislation to regulate non-standard forms of work, including gig work, which had been excluded from the Labor Law’s preamble during successive amendments (Reljanović, 2020). However, due to online platform workers’ focus on short-term gains, such as lower taxes, and the government’s priority on tax collection over labor issues, the group’s mandate shifted to amending the Personal Income Tax Law and the Law on Compulsory Social Security Contributions. This shift diverted attention from labor relations and union intervention (Golušin, 2021).

In contrast to online platform work, geographically tethered work in Serbia has attracted little attention from the Serbian government, despite calls from independent bodies for the Ministry of Labor to address the inadequacies in way they are hired (Commission for the Protection of Competition, 2023, p. 38). This type of gig work in Serbia is governed by “partnership agreements” where third-party organizations, such as intermediary agencies or LLCs, organize the work (OECD, 2024; Andjelkovic, Jakobi, Kovac & Radonjic, 2023), while platforms retain control over technology and operations (Drahokoupil, Kahancová & Meszmann, 2022). Consequently, workers frequently miss out on critical benefits such as unemployment compensation, paid sick leave, and maternity/paternity leave (Jašarević, Urdarević, Petrović & Božićić, 2024), with many lacking formal contracts altogether (Andjelkovic, Jakobi, Golusin & Radonjic, 2023).

Although their labor rights have been largely denied, protests among these workers have been infrequent and short-lived for several reasons. Serbia’s on-location platform workforce primarily consists of domestic workers with secondary education and young people facing difficulties entering the labor market. Those in their 30s and older often turn to these platforms due to job losses from the pandemic or because they offer better pay than traditional employment (Andjelkovic, Jakobi, Kovac & Golusin, 2020). In a dual labor market where only a small percentage of jobs offer favorable pay and conditions while many others are marked by low wages and poor working conditions (Lehner, Ramskogler & Riedl, 2024; Aleksić, Arandarenko & Ognjanov, 2020), these platforms provide a valuable alternative with better compensation for those with secondary education (Andjelkovic, Jakobi, Kovac & Golusin, 2020).

In 2023, a handful of workers from Wolt and Glovo protested over changes in the payment structure (Andjelkovic, Jakobi, Kovac & Radonjic, 2023). Both CATUS and TUC Nezavisnost subtly supported these protests by highlighting them on their websites and social media and offering consultations to workers with whom they had previously established contacts. In 2024, the unions summarized their positions on labor law reforms and gig work in position papers (CATUS, 2024; Todić, Kiković, Vitorović & Miljković, 2024), which are analyzed in this study.

EXAMINING UNION-GIG ECONOMY DYNAMICS THROUGH INSTITUTIONAL THEORY

Scott (2014) defines institutions as entities that “comprise regulative, normative, and cultural-cognitive elements that, together with associated activities and resources, provide stability and meaning to social life” (p. 56). Institutions are complex and enduring social systems that incorporate symbolic elements such as norms, values, beliefs, and symbols, which provide meaning and identity. They are characterized by procedures and routines that shape how an organization or society operates and are supported by material resources, including physical assets like buildings, technologies, and financial resources (Scott, 2014). By offering “solidity” to social systems, institutions sustain their influence over time and across different contexts (Giddens, 1979).

Regulative, normative, and cultural-cognitive systems are the pillars of institutions (Scott, 2014). Institutional scholars often emphasize regulative elements as the most prominent, as they include formal rules, laws, and regulations that constrain and guide the behavior of various actors (Scott, 1995). Others highlight the importance of normative systems, which encompass the values, norms, and expectations that guide individual and organizational behavior through societal pressures and moral imperatives (DiMaggio & Powell, 1983). Finally, some scholars place the greatest emphasis on cultural-cognitive elements, such as shared beliefs and concepts that shape social reality and the frameworks through which meaning is constructed (Scott, 2008; DiMaggio, 1991).

Institutions are not static entities; they are adaptable and flexible, continuously shaped by and shaping social interactions as they achieve local significance and relevance (Hallett & Ventresca, 2006). This dynamic nature allows new institutions to form and outdated ones to fade away (Tolbert & Zucker, 1996). Different schools of thought have offered perspectives on how this process occurs, either through endogenous mechanisms, such as conflicts and contradictions within institutional elements, or via exogenous shocks, such as wars and financial crises (Scott, 2014; Greif & Laitin, 2003).

In her seminal work *How Institutions Evolve*, Thelen (2004) argues that institutions’ survival is intertwined with adaptation and transformation. She demonstrates that changes within one institution are often influenced by the broader social context and the intervention of other institutions, such as the state or market. The ability of institutions undergoing change to form meaningful coalitions with other institutions and organizations is crucial for their adaptation and evolution. This process tends to be incremental rather than abrupt (Thelen, 2004).

While Thelen’s contribution to institutional theory is highly relevant to this paper’s conceptual approach to examining unions, her recent work on the impact of the platform business model and the transformation of twenty-first-century capitalism provides essential insights for contextualizing the Serbian case within a broader European framework. In two of her papers, Thelen (2018) and Rahman and Thelen (2019) draw a critical distinction between the United States and European member states, where digital labor platforms face significant resistance from both organized business and labor, highlighting the importance of the societal context in shaping technological change.

METHODS AND MATERIALS

This study employs a qualitative research design to examine how unions adapt and transform in response to broader societal factors and their capacity to build coalitions with grassroots gig worker movements. Data collection involved two primary methods: document analysis and in-depth interviews, supplemented by a literature review.

Document analysis focused on position papers from the two of Serbia's largest labor unions: the Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia (CATUS) and the Trade Union Confederation "Nezavisnost" (TUC Nezavisnost). These documents provided insights into the unions' official positions and strategies regarding gig worker organization and labor law reforms.

In July and August 2024, four in-depth interviews were conducted with members of CATUS and TUC Nezavisnost, selected through purposive sampling (Patton, 2002). A semi-structured interview guide was used to explore participants' experiences with gig worker organization, challenges faced, strategies employed, and views on necessary legal reforms (Kvale, 2007). The interviews were conducted online, audio-recorded with participants' consent, and transcribed verbatim for analysis (Brinkmann & Kvale, 2015; Saunders, Kitzinger & Kitzinger, 2015).

Initial coding of documents and transcripts involved an open coding approach to identify relevant segments. Codes were grouped into categories, which were further analyzed to develop overarching themes that captured the main findings (Braun & Clarke, 2006).

The study has several limitations. The small sample size may limit the generalizability of the findings regarding the unions' positions. Additionally, focusing on only two unions may not fully capture the diverse perspectives of other unions with experience in dealing with gig workers. These limitations were partially addressed through a comprehensive review of the available literature.

ANALYSIS

The analysis is organized around three major research questions. The first section delves into the normative dimension, discussing the challenges unions face in adapting their norms and values to the new context introduced by digital labor platforms. The second section focuses on the regulatory elements, examining the tactics and strategies Serbian labor unions employ to overcome barriers through proposed changes in labor law. Finally, the third part discusses how existing legal structures and cultural norms impact the ability of Serbian labor unions to form coalitions with grassroots gig worker movements.

Normative Elements: Adapting Union Norms and Values

Unions view themselves as crucial defenders of workers' rights and perceive digital labor platforms as akin to other corporations that must adhere to existing institutional arrangements governing labor relations. They regard gig workers as a form of non-standard employment, though they acknowledge the ambiguous status of gig workers, who simultaneously act as both workers and entrepreneurs. For instance:

“The rapid pace of digitization and technological advancement often outstrips the ability of unions and other organizations to adapt. Nevertheless, it is essential for unions, as key social partners committed to protecting workers’ rights, to actively engage in this evolving landscape.” (CATUS, 2024)

“They are indeed workers to us, and our goal is to ensure that the rights and interests of all workers are respected. We strive to achieve everything possible, whether through negotiations or other standard methods used to protect workers’ rights, for everyone.” (TUC Nezavisnost, Interview 1).

Building on their experience in extending union membership to freelancers like football players and taxi drivers with dual worker and entrepreneur statuses (TUC Nezavisnost, Interview 2), unions approached gig workers with three main motives: safeguarding the rights of non-standard workers, strengthening the union’s position and legitimacy through expanded membership, and modernizing the union’s image to appeal to a younger demographic. However, their experience with gig workers has proven distinct due to the workers’ ambiguous understanding of their own identity and goals.

“The leader of the Association of Internet Workers (URI) is a person who is sensitive and educated in trade union activities. He understood, even before founding URI, that unions are an important part of the labor market environment, and he built partnerships with us and other unions as well. However, we were uncertain whether other members of URI were clear about their own identity. Their interests shifted from seeking support from unions to seeking support from the association of employers.” (CATUS, Interview 2)

Initially, unions and grassroots movements of remote gig workers collaborated with a shared focus on regulating non-standard employment. However, their priority quickly shifted to achieving tax relief, which was officially enacted in 2023.

“The workers showed little interest in negotiating broader labor rights, which had initially driven their participation in the strike.” (TUC Nezavisnost, Interview 2)

Unions played a minimal role in the government working group, with grassroots movements primarily representing remote gig workers’ interests. This limited involvement was partly due to the unions’ inability to effectively organize and articulate their position.

“There were changes among our representatives in that working group, so communication with gig worker representatives might not have been at the highest level. It might have been informal, but no formal coordination was sought from the unions. Instead, negotiations were conducted between several organizations, each using its own communication channels and negotiating directly with the state, while the unions were left on the sidelines.” (CATUS, Interview 1).

A similar, though smaller-scale, situation occurred with on-location gig workers from Glovo and Wolt. This group was more informal, comprising both workers and intermediaries who sometimes acted as both employers and workers for food delivery platforms.

“Their primary concern was a pay decrease following the platforms’ introduction of dynamic pricing. However, they were unclear about or uninterested in how this issue

should be addressed—whether through legal action as workers or as entrepreneurs.” (TUC Nezavisnost, Interview 1)

According to TUC Nezavisnost (Interview 1), unions’ support for protests led to “*the issuance of over 290 contracts by a third party to gig workers*”. However, despite the unions’ efforts to improve gig workers’ status by securing work contracts, a lasting partnership did not develop. Efforts to follow up and explore unionization avenues were unsuccessful as gig workers’ interest waned.

“Delivery workers, excuse me, when they come, they don’t want to open up much. They come, expect immediate results, and have no intention of continuing communication beyond the most necessary, maybe 10 days at most, perhaps two weeks or a month, if you say that within a month we’ll have all the answers. But this time frame is not sufficient.” (CATUS, Interview 2)

Regulative Elements: Strategies and Tactics in the Face of Legal Barriers

Unions have proposed revising the Labor Law, originally introduced in 2005 and only sporadically amended since then, to address the fragmentation of the labor force resulting from changes made in 2014 and 2017. These amendments introduced more flexible and less secure arrangements for workers, diminishing previously secured rights. Notably, the law excluded self-employed workers, addressing their position through other legislation related to temporary work and employment via leasing agencies. These changes further eroded workers’ rights, limited unionization, and left many workers in non-standard employment, such as gig workers, unregulated (CATUS, 2024; Todić, Kiković, Vitorović & Miljković, 2024).

Consequently, the unions’ position papers call for urgent and comprehensive reforms to the Labor Law. They propose broadening the definitions of “worker” and “employer” to extend employers’ duties to platforms, granting labor rights to all non-standard workers, including gig workers, and expanding union membership to include all workers, not just those with full-time contracts (CATUS, 2024; Todić, Kiković, Vitorović & Miljković, 2024). However, interviews with union representatives reveal that these proposals were not developed in collaboration with grassroots movements and that the movements were not prepared to advocate for them.

“It should be noted that both remote platform workers and others [working for Glovo and Wolt] sometimes don’t want their issues resolved right away. Sometimes we might be eager to solve their problems, but they say, ‘Wait, don’t rush to solve our issues; let’s first see if it suits us to have them resolved.’ So, the issue is kept under the rug because no one is pushing for it to be resolved right now.” (TUC Nezavisnost, Interview 2)

“In the short term, they are focused solely on their immediate existential needs, at least from our perspective. This leaves little room for long-term advocacy.” (CATUS, Interview 2)

While unions recognize the benefits of articulating and publicizing their views on platform work, they do not consider it a top priority until the gig workers’ movements, which they view as inconsistent, immature, and unstable, become more established. The following excerpts illustrate these findings:

“I doubt that if they were to regroup tomorrow, it would be the same 20-30% of the people who were there [at the meeting with unions]; it would be new faces.” (CATUS, Interview 2)

“Of course, we are aware of them, but it would be desirable if some initiative came from their side, simply because it would mean they are sufficiently structured.” (CATUS, Interview 1).

Nonetheless, TUC Nezavisnost has chosen to invest resources in gig workers, hoping that through a mutual learning process, gig workers will better understand their own identity, goals, and possibilities for collaboration with unions.

“They are now drawing a lot of information from us to understand their interests, what they do and don’t have, the benefits, and what they could use from that. They are also looking at what actions they need to take to be in a position to organize themselves.” (TUC Nezavisnost, Interview 1)

Cognitive-Cultural Elements: Challenges in Coalition Building with Gig Workers

The unions attribute their difficulties in building effective relationships with grassroots movements to broader societal shifts. As socialist-era values have declined, new societal norms have emerged, favoring capitalism, entrepreneurship, individualism, and competition over traditional union values like solidarity and collective action. This shift has weakened unions’ ability to attract membership and maintain their societal position.

“In our society, trust and solidarity are at a very low level; everyone is chasing something, and no one believes in anyone else. It seems to us in the union leadership that many today are avoiding the label of being workers because work in Serbia is not valued properly” (CATUS, Interview 2).

While unions’ efforts to evolve beyond their traditional roles and position themselves as key players in shaping new labor realities driven by technological change are well-received among younger members, they discovered that online workers viewed the unions with disdain, perceiving them as outdated relics.

“Online workers we assisted viewed the unions with disdain, perceiving them as outdated relics” (CATUS, Interview 2).

DISCUSSION

Unions in Serbia have historically positioned themselves as the primary defenders of workers’ rights, particularly within the framework of tripartite dialogue. However, their efforts to incorporate workers in non-standard forms of employment, such as gig workers, have been marginal, reflecting a reluctance to adapt to the evolving dynamics of twenty-first-century capitalism. Confronted with outdated labor laws and ineffective

implementation, unions have struggled to address the needs of both their traditional constituencies and the new, more fragmented labor force. Traditionally focused on firm-level actions to improve employees' positions within specific companies, unions have failed to revise their approach to advocate for a labor force that is often unaware of their rights or too weak to challenge an institutional environment that favors businesses and technological changes over workers' rights.

Unions have faced significant challenges in reconciling their own identity with that of gig workers, whose unresolved legal status raises questions about whether they truly represent the unions' constituency. Deficiencies in labor law and the state's unwillingness to act have been central to hindering unions' ability to adapt to new societal realities, portraying them as outdated institutions despite the increasing need for unionization and collective action. Nonetheless, another significant obstacle unions face in organizing precarious workers in the platform economy is the widespread lack of trust in unions among workers in Serbia (Stojiljković, 2010) as many of them see unions as ineffective in protecting labor rights and influencing policy (Martinov, 2011). This erosion of confidence undermines unions' ability to mobilize workers, particularly those in precarious and platform-based employment.

CONCLUSION

The study reinforces earlier observations that traditional unions typically address gig work through employers' associations and the state, leveraging their existing institutional power. It adds to existing findings by highlighting that the state's failure or reluctance to address labor market changes can hinder the institutional adaptation of unions and grassroots movements. The results underscore an urgent need for significant policy reforms to effectively tackle the evolving challenges of gig work.

Moreover, this study contributes to the limited literature on the ability of Serbian unions to adapt to the changes brought about by the rise of digital labor platforms. By applying Kathleen Thelen's insights into modern capitalism, to the unique context of Serbian labor unions and gig workers, the study extends her framework and shifts the focus from the traditional emphasis on technological change to the significant role that institutional context plays in shaping societal responses.

Consistent with Thelen's (2004, 1999) view that institutional development is often cyclical, involving incremental changes, realignment, and renegotiation, the study demonstrates that unions are driven by the dual goals of maintaining their societal position and adapting to the transformations induced by digital labor platforms.

Additionally, the study enhances the existing knowledge on the relationship between traditional unions and grassroots movements by highlighting the impact of regulation on the contested identities of both unions and gig workers.

This challenge is compounded by the fact that, unlike their European counterparts—where digital labor platforms faced substantial resistance from both organized business and labor unions, coupled with active state intervention—the Serbian state has largely responded to union and independent institutional warnings with silence.

Further research is needed to explore the implications of these dynamics for both unions and workers, as well as for the broader socioeconomic landscape in Serbia.

Татјана Б. Јакоби¹
Центар за истраживање јавних политика
Београд (Србија)

РУШЕЊЕ ГРАНИЦА: ТРАДИЦИОНАЛНИ СИНДИКАТИ У СРБИЈИ И БОРБА ЗА ПРАВА ПЛАТФОРМСКИХ РАДНИКА²

(Превод *In Extenso*)

Сажетак: Рад анализира препреке са којима се суочавају синдикати у Србији приликом организовања платформских радника и прилагођавања новим облицима рада. Помоћу квалитативних метода, рад истражује нормативне, регулаторне и културолошко-когнитивне изазове у дефинисању статуса платформских радника у одсуству јасног законодавног оквира који регулише платформски рад. Резултати рада емпиријски доказују тезу Кетлин Телен (Kathleen Thelen) о утицају друштвено-економских фактора и потенцијала за изградњу коалиција на институционалне промене. У раду се наглашава потреба за законодавним реформама како би се јасно дефинисао статус платформских радника и створио простор за прилагођавање променама у природи рада до којих је дошло под утицајем технологије.

Кључне речи: платформска економија, синдикати, регулаторни оквири, радни односи, законске препреке

УВОД

Дигиталне платформе су технолошке и економске инфраструктуре које олакшавају интеракцију између вишеструких корисничких група, суштински мењају начин рада, стварају вредност у економији и боре се за профит (Kenney & Zysman, 2016, p. 61). Заузеле су централно место у савременом капитализму, познатом и као

¹ tanja.jakobi@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-4277-099X>

² Рад представља део пројекта „Ново запошљавање: промовисање права дигиталних радника у Србији“ који финансира Европска унија. Рад је написан уз подршку Европске уније. За садржај овог издања у потпуности је одговорна ауторка и не мора да изражава званичне ставове Европске уније. Рад је представљен на COST Action 21118 – Platform Work Inclusion Living Lab (P-WILL), на конференцији под називом „Платформски рад и радничко колективно деловање и организација“, одржаној у Бањалуци, БиХ, 6. септембра 2024. године.

платформски капитализам (Srnicek, 2016) или дигитални капитализам (Törnberg, 2023), а представљају наставак постфордистичких трендова у финансијализацији, дигитализацији и приватизацији.

Дигиталне платформе имају двојну природу: функционишу и као корпорације и као саморегулисано тржиште, што их стратешки удаљава од регулаторног надзора. Исто тако, оне активно траже регулаторну моћ од државних и јавних институција, успостављајући се као кључни арбитри у привредној размени, радним односима и контроли података (Frenken et al., 2020).

Дигиталне радне платформе су подгрупа дигиталних платформи које организују, дистрибуирају и управљају радом и услугама путем алгоритамских система (Wood et al., 2019). Појавиле су се као помоћ у разноврсном обиму услуга тако што делотворно усклађују потражњу и понуду радне снаге (ILO, 2021, p. 43). Литература разликује два главна типа дигиталних радних платформи: онлајн платформе, односно оне засноване на интернету, које подржавају дигитално преносиве услуге попут писања и програмирања нпр., *Upwork* и *Guru* (Graham & Anwar, 2019), и „географски везане“ платформе или платформе „на локацији“, које захтевају физичко присуство радника на одређеним местима, као када је реч о услугама доставе хране, нпр., *Glovo* и *Wolt*, или услуге превоза, нпр., *Uber* и *Bolt* (Graham, Hjorth & Lehdonvirta, 2017).

Успон дигиталних радних платформи је из корена променио глобално тржиште рада, доводећи у питање традиционалне моделе запошљавања и значајно утичући на међународне синдикате (Johnston & Land-Kazlauskas, 2018; Tassinari & Maccarrone, 2020; Daskalova, McCrystal & Wakui, 2021). Ове платформе су успоставиле сасвим „нове економске односе“ између радника, компанија и клијената, а у великој мери се разликују од оних које постоје у традиционалном фабричком окружењу (Wood & Lehdonvirta, 2019, p. 3). У овим новим окружењима, рад се купује и продаје као услуга, а радници су изложени алгоритамском управљању, где их платформе дисциплинују оцењивањем, аутоматизованим надзором и нетранспарентним системима рангирања. Осим тога, њихов ангажман је краткорочан и заснован на потражњи и захтевима за фриленсерски рад, што доводи до њиховог удаљавања од традиционалних структура запослења и видова заштите, као и до ограничене самосталности и куповне моћи. Синдикати, који кроз историју функционишу у оквирима предвиђеним за стабилно и дугорочно запослење, труде се да се прилагоде и да укључе у своје чланство платформске раднике односно фриленсере како би обезбедили правичне радне праксе и заштиту (Vandaele, 2021; Joyce & Stuart, 2021). Исто тако, многи фриленсери покушавају да схвате значај који за њих имају синдикати и синдикалне праксе (Tassinari & Maccarrone, 2021; Cini, Maccarrone & Tassinari, 2022; Vandaele, 2018).

Дигиталне радне платформе често немају јасне традиционалне односе између послодавца и запосленог тако што фриленсере пријављују као samozапослене, а не као своје раднике (Gandini, 2019; Wood & Lehdonvirta, 2019; Kilhofer, Lenaerts & Beblavy, 2017). Ова пракса подрива развој уједињеног колективног идентитета међу фриленсерима и онемогућава колективно поступање (Tassinari & Maccarrone, 2020; Lei, 2021). Упркос томе, питања као што су плата, услови рада, безбедност и здравље на раду, као и радни статус, натерали су многе фриленсере на протесте у великим градовима широм Европе и света. Ови протести одликују се новим начинима организације и

креативним праксама, а често их предводе независни покрети, а не традиционални синдикати (Myhill, Richards & Sang, 2021; Vandaele, Piasna & Zwysen, 2024; Woodcock & Graham, 2020; Vandaele, 2021).

Истраживања показују да, иако није значајно распрострањена, успостављена је успешна сарадња између традиционалних синдиката и нових организација сличних синдикатима (Vandaele, 2018). На пример, у државама као што су Италија и Шпанија, синдикати су делотворно искористили постојеће институционалне оквире да би се залагали за регулаторне промене које штите права фриленсера. Ти напори односе се на питања попут праведне зараде, услова рада, сигурности посла и алгоритаМСКОГ управљања у фриленсерском раду (Heeks, Graham, Mungai, Van Belle & Woodcock, 2021; Vandaele, 2018). Путем сарадње, синдикати усвајају организационе иновације и методе које заступају независни покрети у оквиру платформске економије. Заузврат, они показују свој значај тако што омогућавају приступ ресурсима, законитости и стратешком руковођењу (Joyce & Stuart, 2021; Tassinari & Maccarrone, 2020).

Надовезујући се на институционалну теорију, овај рад испитује посебне изазове са којима се суочавају синдикати у Србији приликом интеграције фриленсера. Рад се позива на званичну документацију два највећа синдиката који се залажу за укључивање фриленсерског рада у Закон о раду, као и на дубинске интервјуе са члановима синдиката који сарађују са фриленсерима. Анализа је усредсређена на искуства чланова синдиката током два кључна догађаја: протести радника на платформама *Upwork*, *Guru* и *Fiverr* 2021. године и демонстрације радника са платформи *Glovo* и *Wolt* 2023. године због спорова у вези са зарадом. У овој студији се користи изворни рад Кетлин Телен (Thelen, 2004) како би се истражили процеси прилагођавања и трансформације унутар синдиката на које утичу како спољашњи, тако и унутрашњи фактори. У овом контексту, студија се бави следећим истраживачким питањима:

1. Који су примарни изазови са којима се суочавају традиционални синдикати у Србији приликом покушаја интеграције фриленсера?
2. Које тактике и стратегије примењују раднички синдикати у Србији у циљу превазилажења препрека и залагања за права фриленсера?
3. Како постојеће правне структуре и културолошке норме утичу на напоре српских синдиката да подрже фриленсере?

Овај рад почиње прегледом литературе, после чега следе део о методологији и анализа. Дискусија тумачи сазнања, нудећи подједнако теоријске и практичне увиде у интеракције радничких синдиката и независних фриленсерских покрета. У закључку се повезују главна сазнања, истражују импликације политике и предлажу правци будућих истраживања.

ПРЕГЛЕД МОБИЛИЗАЦИЈЕ ФРИЛЕНСЕРА У СРБИЈИ

Велики улични протести учинили су фриленсере са платформи за доставу хране и за услуге превоза највидљивијом групом у оквиру шире платформске економије, иако та видљивост не одражава њихов пропорционални број у овом сектору (Piasna, Zwysen & Drahokoupil, 2022). У Србији је, на пример, заступљенији рад на даљину

висококвалификованих радника у поређењу са географски ограниченим платформским радом као што су услуге превоза и доставе (Aleksynska, 2021; Čolović, Anđelković & Jakobi, 2021; Anđelković, Jakobi, Kovač & Golušin, 2021; Kuek et al., 2015). Онлајн платформски радници обично су млади, образовани појединци са терцијарним или високим степеном образовања (Anđelković & Jakobi, 2022). У зависности од услуга које пружају, они припадају како групама са малом зарадом, тако и онима са великом. Њихов статус варира од предузетника до samozапослених и хонорарних радника, а често раде у оквиру сиве економије (Anđelković & Jakobi, 2022; Golušin, 2021).

Упркос њеној бројности, ову радну снагу у знатној мери запостављају и влада и јавност (Anđelković & Jakobi, 2022). Фриленсери су постали видљиви 2021. године, када су учествовали у масовним протестима у Београду због одлуке владе да опорезује приходе из иностранства (Golušin, 2021). Ове протесте предводио је независни покрет Удружење радника на интернету (српска скраћеница URI), којем су се касније придружиле мање фриленсерске иницијативе, а убрзо је уследила подршка великих синдиката у Србији, укључујући Савез самосталних синдиката Србије, Уједињене гранске синдикате „Независност“ и Унију послодаваца Србије. Шест месеци после почетка протеста, Министарство рада је основало радну групу у чијем су саставу представници разних државних тела, синдиката, Уније послодаваца Србије, невладине организације и организације цивилног друштва (Golušin, 2021). Ова група првобитно је имала задатак да припреми нацрт законодавства којим би се регулисали нестандардни облици рада, укључујући и платформски рад који је претходно искључен из преамбуле Закона о раду у неколико узастопних измена и допуна (Reljanović, 2020). Међутим, због тога што су онлајн платформски радници усредсређени на краткорочне бенефиције, као што су нижи порези, док је приоритет владе наплата пореза, а не питања у вези са радом, ова група радника почела је да се залаже за измене Закона о порезу на доходак грађана и Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање. Ова промена одвратила је пажњу са радних односа и синдикалне интервенције (Golušin, 2021).

За разлику од онлајн платформског рада, географски везан рад у Србији готово је потпуно запостављен у српској влади, упркос захтевима независних тела да се Министарство рада позабави неадекватним начином запошљавања ових радника (Commission for the Protection of Competition, 2023, p. 38). Ова врста фриленсерског рада у Србији заснована је на „партнерским уговорима“, где рад организују трећа лица, на пример посредничке агенције или друштва са ограниченом одговорношћу (OECD, 2024; Anđelković, Jakobi, Kovač & Radonjić, 2023), док платформе задржавају контролу над технологијом и пословањем (Drahokoupil, Kahancová & Meszmann, 2022). Самим тим, радници често не добијају важне бенефиције као што су накнада за незапосленост, плаћено боловање и породично одсуство за мајке или очеве (Jašarević, Urdarević, Petrović & Božićić, 2024), а многи од њих уопште немају званичне уговоре о раду (Anđelković, Jakobi, Golušin & Radonjić, 2023).

Иако су њихова радна права у великој мери непризната, протести ових радника су ретки и краткотрајни из неколико разлога. Српске платформе на локацији углавном запошљавају домаће раднике са средњом стручном спремом и младе људе који теже улазе на тржиште рада. Особе старе тридесет година навише често се окрећу

овим платформама због губитка посла током пандемије или зато што оне нуде бољу зараду него традиционално запослење (Anđelković, Jakobi, Kovač & Golušin, 2020). На двојном тржишту рада, где само мали проценат послова нуди повољну зараду и услове, док многи други нуде ниске наднице и слабе услове рада (Lehner, Ramskogler & Riedl, 2024; Aleksić, Arandarenko & Ognjanov, 2020), ове платформе представљају драгоцену алтернативу са бољом компензацијом за оне који имају завршену средњу школу (Anđelković, Jakobi, Kovač & Golušin, 2020).

Године 2023, неколико запослених у компанијама *Wolt* и *Glovo* побунили су се против промена у платној структури (Anđelković, Jakobi, Kovač & Radonjić, 2023). Савез самосталних синдиката Србије и Уједињени грански синдикати „Независност“ су посредно подржали ове протесте тако што су обавештавали о њима на својим интернет страницама и друштвеним мрежама, нудећи консултације радницима са којима су претходно остварили контакт. Синдикати су 2024. године у званичним документима сумирали своје ставове о реформама радног права и платформском раду (CATUS, 2024; Todić, Kiković, Vitorović & Miljković, 2024). У овом раду се анализира та документација.

ИСПИТИВАЊЕ ДИНАМИКЕ СИНДИКАТА И ПЛАТФОРМСКЕ ЕКОНОМИЈЕ ПОМОЋУ ИНСТИТУЦИОНАЛНЕ ТЕОРИЈЕ

Скот (W. R. Scott) дефинише институције као тела која „обухватају регулаторне, нормативне и културолошко-когнитивне елементе који, заједно са повезаним активностима и ресурсима, пружају стабилност и значење друштвеном животу“ (Scott, 2014, р. 56). Институције су сложени и издржљиви друштвени системи који укључују симболичне елементе попут норми, вредности и симбола који им дају значење и идентитет. Оне се одликују процедурама и рутинама које обликују начин на који функционише нека организација или друштво, а подржавају их материјални ресурси, укључујући физичку имовину, нпр. зграде, технологију и финансијске ресурсе (Scott, 2014). Пружајући „солидност“ друштвеним системима, институције одржавају свој утицај с проласком времена и у различитим контекстима (Giddens, 1979).

Регулаторни, нормативни и културолошко-когнитивни системи су стубови институција (Scott, 2014). Институционални научници често наглашавају регулаторне елементе као доминантне јер они обухватају званична правила, законе и прописе који ограничавају и дефинишу понашање разних актера (Scott, 1995). Остали научници истичу важност нормативних система који укључују вредности, норме и очекивања у вези са понашањем појединаца и организација кроз друштвене притиске и моралне императиве (DiMaggio & Powell, 1983). На крају, поједини научници највећи нагласак стављају на културолошко-когнитивне елементе, као што су заједничка уверења и концепти који обликују друштвену стварност и оквире у којима се гради значење (Scott, 2008; DiMaggio, 1991).

Институције нису статична тела; оне су прилагодљиве и флексибилне, а стално се обликују под утицајем друштвених интеракција и исто тако и оне њих обликују док

остварују локални значај и релевантност (Hallett & Ventresca, 2006). Ова динамична природа омогућава оснивање нових институција, као и нестанак оних застарелих (Tolbert & Zucker, 1996). Разне школе мишљења нуде перспективе о начину на који се овај процес одвија, било кроз ендogene механизме, нпр... конфликте и противречности у оквиру институционалних елемената, или кроз егзогене ударе, као што су ратови и финансијске кризе (Scott, 2014; Greif & Laitin, 2003).

У свом утицајном раду *Како се институције развијају*, Кетлин Телен (Thelen, 2004) тврди да је опстанак институција повезан са прилагођавањем и трансформацијом. Она показује да су промене унутар институције често под утицајем ширег друштвеног контекста и интервенција других институција, као што су држава или тржиште. Неспособност институција да прођу кроз промене и да створе значајне коалиције са другим институцијама и организацијама пресудно је за њихово прилагођавање и развој. Овај процес обично се одвија постепено, а не нагло (Thelen, 2004).

Иако је допринос Кетлин Телен институционалној теорији од огромног значаја за концептуални приступ овог рада у истраживању синдиката, њен најновији рад о утицају платформског пословног модела и трансформацији капитализма у 21. веку пружа значајне увиде у контекстуализацију случаја Србије у ширем европском оквиру. У два рада, Кетлин Телен (Thelen, 2018) и Раман и Телен (Rahman & Thelen, 2019) праве битну разлику између Сједињених Америчких Држава и чланица Европске уније, где се дигиталне радне платформе суочавају са великим отпором како организованог пословања, тако и радне снаге, што истиче значај друштвеног контекста у обликовању технолошких промена.

МЕТОДОЛОГИЈА И МАТЕРИЈАЛ

Ова студија примењује квалитативни истраживачки приступ да би испитала начин на који се синдикати прилагођавају и трансформишу у односу на шире друштвене факторе, као и њихову способност за изградњу коалиција са независним покретима фриленсера. Прикупљање података обухватило је две примарне методе: анализу докумената и дубинске интервјуе, уз помоћ прегледа литературе.

Анализа докумената усредредила се на званичну документацију два највећа синдиката у Србији: Савеза самосталних синдиката Србије (CATUS) и Уједињених гранских синдиката „Независност“ (TUC Nezavisnost). Ова документација пружила је увид у званичне ставове и стратегије синдиката у вези са организовањем фриленсера и реформама радног права.

У јулу и августу 2024. године обављена су четири дубинска интервјуа са члановима Савеза самосталних синдиката Србије и Уједињених гранских синдиката „Независност“, одабраних путем намерног узорка (Patton, 2002). Полуструктурирани водич за интервјуе употребљен је за испитивање искустава учесника са фриленсерским организацијама, изазова са којима се суочавају, примењених стратегија и ставова о неопходним законским реформама (Kvale, 2007). Интервјуи су обављени онлајн, направљени су тонски записи уз сагласност испитаника и дословни транскрипти у сврхе анализе (Brinkmann & Kvale, 2015; Saunders, Kitinger & Kitinger, 2015).

Иницијално кодирање докумената и транскрипта подразумевало је отворено кодирање ради препознавања релевантних делова. Кодови су груписани у категорије које су накнадно анализирани да би се утврдиле свеобухватне теме које покривају главна сазнања (Braun & Clarke, 2006).

Ова студија има неколико ограничења. Мали узорак можда ограничава генерализацију сазнања о ставовима синдиката. Поред тога, усредсређивање само на два синдиката можда не региструје у потпуности различите перспективе других синдиката када је реч о њиховим искуствима са фриленсерима. Ова ограничења делимично су ублажена свеобухватним прегледом доступне литературе.

АНАЛИЗА

Анализа је организована на основу три главна истраживачка питања. У првом делу говори се о нормативној димензији и расправља о изазовима са којима се суочавају синдикати приликом прилагођавања својих норми и вредности новом контексту који су увеле дигиталне радне платформе. У другом делу, фокус је на регулаторним елементима, где се испитују тактике и стратегије које савези синдиката у Србији примењују да би премостили препреке путем предложених измена у радном праву. Напоследку, у трећем делу се расправља о томе како постојеће правне структуре и културолошке норме утичу на способност синдиката у Србији да оформе коалиције са самосталним фриленсерским покретима.

Нормативни елементи: прилагођавање синдикалних норми и вредности

Синдикати себе сматрају главним браниоцима радничких права, а на дигиталне радне платформе гледају као на нешто врло слично осталим корпорацијама које морају да се придржавају важећих институционалних уговора који регулишу радне односе. Они сматрају фриленсере једним обликом нестандардног запослења, иако признају њихов двосмислени статус јер су истовремено радници и предузетници. На пример:

„Брза дигитализација и технолошки најредак честіо одузима синдикалним и осталим организацијама способност да се прилагоде. Упркос томе, неопходно је да синдикати, као кључни друштвени партнери посвећени заштити радничких права, буду активно укључени у ову средину која се брзо развија.“ (CATUS, 2024)

„Они су, по нашем мишљењу, прави радници и наш циљ је да обезбедимо поштовање права и интереса свих радника. Трудимо се да остваримо за свакога све што је могуће, било преговорима или другим стандардним методима који се примењују у вези са радничким правима.“ (TUC Nezavisnost, Interview 1)

Надовезујући се на своје искуство у учлањивању фриленсера као што су фудбалери и таксисти са двојним статусом радника и предузетника (TUC Nezavisnost, Interview 2), синдикати прилазе фриленсерима са три главна мотива: заштита права нестандардних радника, учвршћивање положаја и законитости синдиката кроз проширено чланство и модернизација слике о синдикатима која треба да се допадне млађем становништву.

Међутим, показало се да је њихово искуство са фриленсерима другачије због различитог начина на који радници схватају сопствени идентитет и циљеве.

„Вођа Удружења радника на интернету (URI) је особа која је осетљива и образована у синдикалним активностима. Он је још пре оснивања овог удружења схватио да су синдикали важан део у оквиру тржишта рада и изразио је партнерства са нама и осталим синдикалима. Међутим, нисмо били сигурни да ли други чланови овог удружења јасно знају шта је њихов идентитет. Њихови интереси су се предали са синдикала на изражање подршке од удружења послодаваца.” (CATUS, Interview 2)

Прво су се синдикати и независни покрети фриленсера који раде на даљину удружили захваљујући заједничком фокусу на регулисање нестандартног запослења. Међутим, њихов приоритет убрзо се пребацио на пореске олакшице које су званично уведене 2023. године.

„Радници нису показали велику заинтересованост за преговоре о већим радним правима, што је првобитно било окренуто њиховим учешћем у штрајку.” (TUC Nezavisnost, Interview 2)

Синдикати су имали минималну улогу у државним радним групама, при чему су независни покрети заступали превасходно интересе фриленсера који раде на даљину. Оваква ограничена укљученост проистекла је једним делом из немогућности синдиката да се делотворно организују и дефинишу свој положај.

„Промењени су наши представници у тој радној групи, па комуникација са представницима фриленсера можда није била на највишем нивоу. Можда је била и незванична, али од синдикала није изражена никаква званична координација. Уместо тога, преговори су вођени између неколико организација, од којих је свака користила сопствене канале комуникације и преоварала директно са државом, док су синдикали остављени по страни.” (CATUS, Interview 1)

Слична ситуација догодила се, мада у мањем обиму, са платформским радницима на локацији из компанија *Glovo* и *Wolt*. Ова група била је неформалније природе и окупљала је и раднике и посреднике који су понекад поступали подједнако као послодавци и као радници на платформама за доставу хране.

„Примарни разлог њихове забринутости било је смањење плата после увођења динамичног одређивања цена на платформама. Међутим, нису имали јасне ставове нити су били заинтересовани за начин решавања овог проблема – законским путем, као радници или као предузетници.” (TUC Nezavisnost, Interview 1)

Према подацима Уједињених гранских синдиката „Независност“ (интервју бр. 1), подршка коју су синдикати пружили протестима довела је до „поштивања више од 290 уговора између радника и њихове стране”. Међутим, упркос напорима синдиката да поправе статус фриленсера обезбеђивањем уговора, између њих се није развио дуготрајан однос. Напори да се прате и истраже правци синдикализације били су неуспешни јер је нестала заинтересованост фриленсера.

*„Радници на достави, извиниће шћо ћо кажем, када дођу, не желе да се мноћо оћворе. Дођу, очекују ћренућне резулћићиће и не намеравају да насћаве комуни-
кацију осим оне најосновниће, можда највише 10 дана, евенћуално две недеље или
један месец, ако кажећиће да ћемо за месец дана имачићи све одћворе. Али овоћа ћућћа
временски оквир није довољан.” (CATUS, Interview 2)*

Регулаторни елементи: стратегије и тактике против законских баријера

Синдикати су предложили измене Закона о раду који је усвојен 2005. године и од тада доживео само спорадичне измене и допуне, да би се позабавило фрагмента-цијом радне снаге након амандмана из 2014. и 2017. године. Ти амандмани увели су флексибилније и мање сигурне договоре за раднике, умањујући претходно обезбеђена права. Наиме, овим законом су искључени самозапослени радници, а њихов положај је регулисан у другим законодавним актима у вези са привременим радом и запо-слењем преко посредничких агенција. Ове промене додатно су умањила радничка права, ограничила синдикализацију и оставила нерешен статус бројних радника са нестандартним запослењем (CATUS, 2024; Todić, Kiković, Vitorović & Miljković, 2024).

Синдикати у званичној документацији захтевају хитне и свеобухватне реформе Закона о раду. Они предлажу проширивање дефиниција „радник“ и „послодавац“ како би се повећале обавезе послодаваца према платформама, одобрила права свим радницима са нестандартним запослењем, укључујући фриленсере, и повећало чланство синдиката укључивањем свих радника, а не само оних са уговорима о стал-ном запослењу (CATUS, 2024; Todić, Kiković, Vitorović & Miljković, 2024). Међутим, разговори са представницима синдиката откривају да ови предлози нису развијени у сарадњи са независним покретима, као и да ови покрети нису били припремљени да их заступају.

*„Требало би забележити да и радници на ћлатћформама на даљину и остћали
[који раде за Glovo и Wolt] ћонекад не желе да њихови ћроблеми буду одмах решени.
Понекад, иако можда желимо да решимо њихове ћроблеме, они кажу, Чекајћиће, не
журићиће са решавањем наших ћроблема; хајде да ћрво видимо да ли нам одћвара да
они буду решени. Дакле, ћроблеми се ћурају истћод ћћейиха заћћо шћћо нико не жели да
они буду одмах решени.” (TUC Nezavisnost, Interview 2)*

*„Крајћкорочно, они су усредсрећени само на њихове нећосредне ећзистћенцијалне
ћоћћреде, дар из наше ћерсћекћићиве. Ово не остћавља мноћо ћросћћора за дућорочно
залаћање.” (CATUS, Interview 2)*

Иако синдикати препознају користи од јасног изражавања и објављивања њи-хових погледа о платформском раду, они тај рад не постављају као приоритет све док се покрети фриленсера, које сматрају недоследнима, незрелима и нестабилнима, не устале. Следећи наводи потврђују ова сазнања:

*„Сумњам да би се, када би се сућира ћрећрујисали, ћојавило истћих оних 20-30%
људи који су били шћамо [на сасћанку са синдикаћћима]; шћо би била сасвим нова
лица.” (CATUS, Interview 2)*

„Наравно, свесни смо да они постоје, али било би пожељно да од њих поштекне нека иницијатива, постоје зајмо или би то значило да су довољно структурирани.” (CATUS, Interview 1)

Упркос томе, Уједињени грански синдикати „Независност“ су изабрали да уложе средства у фриленсере, у нади да ће кроз заједнички процес учења фриленсери боље разумети свој властити идентитет, циљеве и могућности сарадње са синдикатима.

„Они сада добијају многу информација од нас у циљу разумевања својих интереса, о ономе шта имају или немају, о бенефицијама, и о начину на који би могли добити од тога. Они такође сагледавају које су им активности неопходне да би били у позицији да се организују.” (TUC Nezavisnost, Interview 1)

Културолошко-когнитивни елементи: изазови у стварању коалиција са платформским радницима

Синдикати своје проблеме у изградњи делотворних односа са независним покретима приписују ширим друштвеним кретањима. Када су нестале вредности из социјалистичког доба, појавиле су се нове друштвене норме које дају предност капитализму, предузетништву, индивидуализму и конкуренцији у односу на традиционалне синдикалне вредности као што су солидарност и колективно деловање. Ова промена је смањила способност синдиката да привуку планове и да одрже свој друштвени положај.

„У нашем друштву, поверење и солидарности су на врло ниском нивоу; сви јуре за нечим и нико не верује другима. Нама у руководству синдиката изгледа да данас многи избегавају да буду названи радницима јер се рад у Србији не цени на прави начин.” (CATUS, Interview 2)

Иако напори синдиката да се развију ван својих традиционалних улога и да се позиционирају као кључни актери у обликовању нових радних реалности подстакнутих технолошким променама наилазе на добар пријем од млађих чланова, утврђено је да онлајн радници посматрају синдикате с презиром, оцењујући их као застарелим реликвијама.

„Онлајн радници којима смо помогли посматрају синдикате с презиром, оцењујући их као застареле реликвије.” (CATUS, Interview 2)

ДИСКУСИЈА

Синдикати у Србији су се кроз историју позиционирали као примарни браниоци радничких права, нарочито у оквиру трипартитног дијалога. Међутим, њихови напори да инкорпоришу раднике са нестандартним облицима запослења, на пример фриленсере, маргиналне су природе, што говори о неспремности да се прилагоде развојној динамици капитализма у 21. веку. Суочени са застарелим законима о раду

и неефикасним спровођењем, синдикати се труде да одговоре на потребе свог традиционалног чланства, али и нове и фрагментисаније радне снаге. Традиционално усредсређени на активности на нивоу фирме у циљу побољшања положаја запослених у оквиру одређених компанија, синдикати нису успели да ревидирају свој приступ и да се заложе за радну снагу која често није упозната са својим правима или је сувише слаба да би се супротставила институционалном окружењу које даје приоритет компанијама и технолошким променама у односу на радничка права.

Синдикати се суочавају са значајним изазовима у усклађивању сопственог идентитета са идентитетом фриленсера, чији нерешени правни статус покреће питања о томе да ли они заиста представљају чланство синдиката. Недостаци у радном праву и неспремност државе да поступа у овом погледу представљају главне препреке у способности синдиката да се прилагоде новим друштвеним стварностима, због чега се сматрају застарелим институцијама упркос све већој потреби за синдикализацијом и колективним деловањем. Ипак, још једна значајна препрека са којом се суочавају синдикати приликом организовања прекарних радника у платформској економији јесте распрострањени недостатак поверења у синдикате међу радницима у Србији (Stojiljković, 2010) јер многи од њих сматрају да су синдикати неефикасни у заштити радних права и у вршењу утицаја на политику (Martinov, 2011). Овај пад поверења подрива способност синдиката да мобилишу раднике, нарочито оне са несигурним и платформским пословима.

ЗАКЉУЧАК

Ова студија потврђује претходна запажања да се традиционални синдикати баве фриленсерима преко удружења послодаваца и државе, користећи своју постојећу институционалну моћ. Студија употпуњава постојећа сазнања наглашавајући да немогућност или неспремност државе да се позабави променама на тржишту рада може бити препрека у институционалном прилагођавању синдиката и независних покрета. Резултати истичу хитну потребу за значајним реформама политике како би се ефикасно суочило са све већим изазовима фриленсерског рада.

Поред тога, ова студија доприноси ограниченој литератури о способности српских синдиката да се прилагоде променама насталим услед успона дигиталних радних платформи. Примењујући сазнања Кетлин Телен о модерном капитализму на јединствени контекст синдиката и фриленсера у Србији, ова студија проширује њен оквир и помера фокус са традиционалног наглашавања технолошких промена на значајну улогу коју институционални контекст има у обликовању друштвених одговора.

У складу са погледом Кетлин Телен (Thelen, 2004, 1999) да је институционални развој често цикличан и подразумева постепене промене, престојавање и поновно преговарање, ова студија показује да синдикати имају двојне циљеве: да задрже свој друштвени положај и да се прилагоде трансформацијама до којих су довеле дигиталне радне платформе.

Осим тога, ова студија проширује постојеће знање о односу између традиционалних синдиката и независних покрета, наглашавајући утицај прописа о спорним идентитетима како синдиката, тако и фриленсера.

Овај изазов отежан је чињеницом да, за разлику од осталих земаља у Европи – где дигиталне радне платформе наилазе на отпор организованог пословања и синдиката, заједно са активним државним интервенцијама – Србија као држава углавном ћути када је реч о упозорењима синдиката и независних институција.

Неопходна су даља истраживања да би се испитале импликације ових динамика како за синдикате, тако и за раднике, као и шири друштвено-економска ситуација у Србији.

REFERENCES / ЛИТЕРАТУРА

- Aleksić, D., Arandarenko, M., Ognjanov, G. (2020). *Ex post analysis of the national employment strategy for the period 2011-2020*. Beograd: Fondacija za razvoj ekonomske nauke. Available at: https://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2021/02/Ex_post_analysis_of_the_National_employment_strategy_for_the_period_2011-2020.pdf
- Aleksynska, M. (2021). *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses*. Geneva: International Labour Organization. Available at: <https://www.ilo.org/publications/digital-work-eastern-europe-overview-trends-outcomes-and-policy-responses-1>
- Andelković, B., Jakobi, T. (2022). *Embracing the Digital Age: The Future of Work in the Western Balkans – Serbia*. Turin: European Training Foundation. Available at: www.etf.europa.eu/en/document-attachments/embracing-digital-age-future-work-western-balkans-serbia
- Andelković, B., Jakobi, T., Kovač, M., Golušin, S., Spilda, F. U., Badger, A., Graham, M. (2022). *Fairwork Serbia Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy*. Oxford: Fairwork Foundation. Available at: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-serbia-ratings-2022-labour-standards-in-the-platform-economy/>
- Andelković, B., Jakobi, T., Kovač, M., Radonjić, Lj., Badger, A., Graham, M. (2023). *Fairwork Serbia Ratings 2023: Delivering Discontent: Dynamic Pricing and Worker Unrest*. Oxford: Fairwork Foundation. Available at: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-serbia-ratings-2023-delivering-discontent-dynamic-pricing-worker-unrest/>
- Braun, V., Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77–101. <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- CATUS, Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia (2024). *On the Position of Workers on Digital Platforms in Serbia from the Perspective of the Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia*. Beograd: Centar za istraživanje javnih politika. Available at: <https://publicpolicy.rs/publikacije/48eb7af417cd518b79445c59bb-fa4f59a6ba1c91.pdf> [In Serbian]
- Cini, L., Maccarrone, V., Tassinari, A. (2022). With or without U(nions)? Understanding the diversity of gig workers' organizing practices in Italy and the UK. *European Journal of Industrial Relations*, 28 (3), 341–362. <https://doi.org/10.1177/09596801211052531>
- Commission for the Protection of Competition (2023). *Sectoral analysis report of the state of competition in the market of digital platforms for mediating the sale and delivery of*

- mainly restaurant food and other products 2020-2021. Beograd: Komisija za zaštitu konkurencije. Available at: https://www.kzk.gov.rs/kzk/wp-content/uploads/2023/03/Sektorska-analiza_digitalnih-platformi_dostava-hrane-eng.pdf
- Čolović, P., Anđelković, B., Jakobi, T. (2021). *How Many Digital Workers Are There in Serbia? First National Estimate of the Population of Workers on Global Online Platforms*. Beograd: Centar za istraživanje javnih politika. Available at: <https://publicpolicy.rs/publikacije/bac4e207bba2e8a9fa84e063c954710e02b375ce.pdf> [In Serbian]
- Daskalova, V., McCrystal, S., Wakui, M. (2021). Labour protection for non-employees: how the gig economy revives old problems and challenges existing solutions. In: J. Meijerink, G. Jansen, V. Daskalova (eds.). *Platform economy puzzles* (pp. 68–99). Cheltenham: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781839100284.00012>
- DiMaggio, P. J., Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48 (2), 147–160. <http://dx.doi.org/10.17323/1726-3247-2010-1-34-56>
- DiMaggio, P. J., Powell, W. W. (1991). Introduction. In: P. J. DiMaggio, W. W. Powell, (eds.). *The new institutionalism in organizational analysis* (pp. 1–38). Chicago: University of Chicago Press. <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/N/bo3684488.html>
- Drahokoupil, J., Kahancová, M., Meszmann, T. T. (2022). Falling through the cracks: Gig economy and platform work in Central and Eastern Europe. In: E. Ness (ed.). *The Routledge Handbook of the Gig Economy* (pp. 309–323). New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003161875>
- Frenken, K., Vaskelainen, T., Fünfschilling, L. & Piscicelli, L. (2020). An institutional logics perspective on the gig economy. In: M. Grashuis & J. Marx (eds.). *Theorizing the sharing economy: Variety and trajectories of new forms of organizing* (pp. 83–105). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0733-558X20200000066005>
- Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations* 72 (6): 1039–1056. <https://doi.org/10.1177/0018726718790002>
- Giddens, A. (1979). *Central Problems in Social Theory: Action, Structure and Contradiction in Social Analysis*. Berkeley: University of California.
- Golušin, S. (2021). Gig work in CEE's platform economy: The protests of Serbian freelancers and the possibilities of digital labor struggles. *Lefteast*. Available at: <https://lefteast.org/gig-work-protests-of-serbian-freelancers/>
- Graham, M., Anwar, M. (2019). The global gig economy: Towards a planetary labour market? *First Monday*, 24 (4). <https://doi.org/10.5210/fm.v24i4.9913>
- Graham, M., Hjorth, I., Lehtdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23 (2), 135–162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Greif, A., Laitin, D. (2003). How Do Self-enforcing Institutions Endogenously Change? Unpublished manuscript. Available at: https://fsi9-prod.s3.us-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/Greif_and_Laitin_2004.pdf
- Hallett, T., Ventresca J. M. (2006). Inhabited Institutions: Social Interactions and Organizational Forms in Gouldner's *Patterns of Industrial Bureaucracy*. *Theory and Society* 35, 213–236. <https://doi.org/10.1007/s11186-006-9003-z>

- Heeks, R., Graham, M., Mungai, P., Van Belle, J. P., Woodcock, J. (2021). Systematic Review of Digital Labour Platforms and New Forms of Work. *Journal of Business Research*, 124, 389–401. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.053>
- International Labour Organization. (2021). *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: International Labour Office. Available at: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm
- Jašarević, S., Urdarević, B., Petrović M., Božičić, D. (2024). *Normative Regulation of Platform Work in Serbia*. Available at: <https://publicpolicy.rs/publikacije/e2ac025fde3210d-6725445248fa70173f6cf6fb5.pdf> [In Serbian]
- Johnston, H., Land-Kazlauskas, C. (2018). *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. Geneva: International Labour Office. Available at: <https://www.ilo.org/publications/organizing-demand-representation-voice-and-collective-bargaining-gig>
- Joyce, S., Stuart, M. (2021). Trade union responses to platform work: An evolving tension between mainstream and grassroots approaches. In: J. Drahokoupil, K. Vandaele (eds.). *A modern guide to labour and the platform economy*, 177–192. Cheltenham: Edward Elgar Publishing. Available at: <https://doi.org/10.4337/9781788975100.00021>
- Kenney, M., Zysman, J. (2016). The rise of the platform economy. *Issues in Science and Technology*, 32 (3), 61. https://www.researchgate.net/publication/309483265_The_Rise_of_the_Platform_Economy
- Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., Beblavý, M. (2017). *The Platform Economy and Industrial Relations: Applying the Old Framework to the New Reality*. Brussels: Centre for European Policy Studies. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3053826
- Kuek, S. C., Paradi-Guilford, C., Fayomi, T., Imaizumi, S., Ipeirotis, P., Pina, P., Singh, M. (2015). *The global opportunity in online outsourcing*. Washington, D.C.: World Bank Group. Available at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/138371468000900555/The-global-opportunity-in-online-outsourcing>
- Kvale, S. (2007). *Doing interviews*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781849208963>
- Lehner, L., Ramskogler, P., Riedl, A. (2024). Beggaring thy co-worker: Labor market dualization and the wage growth slowdown in Europe. *ILR Review*, 0 (0). <https://doi.org/10.1177/00197939241248162>
- Lei, Y.-W. (2021). Delivering Solidarity: Platform Architecture and Collective Contention in China's Platform Economy. *American Sociological Review*, 86 (2), 279–309. <https://doi.org/10.1177/0003122420979980>
- Martinov, J. (2011). Trade Unions in Serbia: Problems and Perspectives. *Međunarodna politika*, 62 (1141), 161–176. <https://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/1840-1538/2011/1840-15381106161M.pdf> [In Serbian]
- Myhill, M., Richards, M., Sang, K. (2021). Exploring gig workers' perceptions of unions and collective action: An empirical study. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 31 (2), 134–150. <https://doi.org/10.1080/10301763.2021.1885205>
- OECD. (2024). *Western Balkans Competitiveness Outlook 2024: Serbia, Competitiveness and Private Sector Development*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/3699c0d5-en>

- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. <https://aulasvirtuales.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/02/qualitative-research-evaluation-methods-by-michael-patton.pdf>
- Piasna, A., Zwysen, W., Drahokoupil, J. (2022). *The platform economy in Europe: Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI). Available at: https://www.etui.org/sites/default/files/2022-02/The%20platform%20economy%20in%20Europe_2022.pdf
- Rahman, K. S., Thelen, K. (2019). The rise of the platform business model and the transformation of twenty-first-century capitalism. *Politics & Society*, 47 (2), 177–204. <https://doi.org/10.1177/0032329219838932>
- Reljanović, M. Lj. (2020). Information technologies and challenges of the labour law reform. *Zbornik radova Pravnog fakulteta*, Novi Sad, 54 (2), 763–779. <https://doi.org/10.5937/zrpfns54-23133>
- Saunders, B., Kitzinger, J., Kitzinger, C. (2015). Anonymising interview data: Challenges and compromise in practice. *Qualitative Research*, 15 (5), 616–632. <https://doi.org/10.1177%2F1468794114550439>
- Scott, W. R. (1995). Symbols and Organizations: From Barnard to the Institutionalists, In: O. E. Williamson (ed.). *Organization Theory: From Chester Barnard to the Present and Beyond*, 38–55. New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195098303.003.0003>
- Scott, W. R. (2008). *Institutions and organizations: Ideas, interests, and identities* (3rd edition). Los Angeles: Sage Publications. <https://search.worldcat.org/title/131068683>
- Scott, W. R. (2014). *Institutions and organizations: Ideas, interests, and identities*. Thousand Oaks, CA: Sage Publishing. https://shs.cairn.info/article/MANA_172_0136/pdf?lang=fr
- Stojiljković, Z. (2010). *Trade Unions and Employees in the Jaws of Transition and Crisis: Scope of Transition from Socialism to Capitalism*. Beograd: Centar za društvena istraživanja i demokratiju. <http://www.cssd.rs/images/stories/kako-gradjani-srbije-vide-tranziciju.pdf> [In Serbian]
- Srnicek, N. (2016). *Platform capitalism*. Polity Press
- Tassinari, A., Maccarrone, V. (2020). Riders on the storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, 34 (1), 35–54. <https://doi.org/10.1177/0950017019862954>
- Tassinari, A., Maccarrone, V. (2021). Gig economy and labor protection: The Italian experience. *Journal of Industrial Relations*, 63 (2), 213–229. <https://doi.org/10.1177/0022185620986230>
- Thelen, K. (1999). Historical institutionalism in comparative politics. *The Annual Review of Political Science*, 2, 369–404. <https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.2.1.369>
- Thelen, K. (2004). *How institutions evolve: The political economy of skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511790997>
- Thelen, K. (2018). Regulating Uber: The politics of the platform economy in Europe and the United States. *Perspectives on Politics*, 16 (4), 938–953. <https://doi.org/10.1017/S1537592718001081>
- Törnberg, P. (2023). How platforms govern: Social regulation in digital capitalism. *Big Data & Society*, 10 (1), Article 20539517231153808. <https://doi.org/10.1177/20539517231153808>

- Todić, S., Kiković, S., Vitorović, A., Miljković, M. (2024). *Basis for the Strategy of TUC Nezavisnost on Trade Union Organization and Protection of Platform Workers' Labor Rights*. Beograd: Centar za istraživanje javnih politika. Available at: <https://publicpolicy.rs/publikacije/be9563dd607d93e14221ea87d000eeb194670ac2.pdf> [In Serbian]
- Tolbert, P. S., Zucker, L. G. (1996). The institutionalization of institutional theory. In: R. S. Clegg, C. Hardy & R. W. Nord (eds.). *Handbook of organization studies*, 175–190. London: Sage Publications. <https://core.ac.uk/download/pdf/5132446.pdf>
- Vandaele, K. (2018). *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*. ETUI Research Paper - Working Paper. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI). <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3198546>
- Vandaele, K. (2021). Collective resistance and organizational creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement? In: J. Haidar, M. Keune (eds.). *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*, 206–235. Cheltenham: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781802205138.00019>
- Vandaele, K., Piasna, A., Zwysen, W. (2024). *Are platform workers willing to unionize? Exploring survey evidence from 14 European countries* (ILO Working Paper No. 106). Geneva: International Labour Office. Available at: <https://www.ilo.org/publications/are-platform-workers-willing-unionize-exploring-survey-evidence-14-european-1>
- Wood, A. J. & Lehdonvirta, V. (2019). Platform labour and structured antagonism: Understanding the origins of protest in the gig economy. Paper presented at the Oxford Internet Institute Platform Economy Seminar Series, 5 March. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3357804
- Woodcock, J. (2021). *The fight against platform capitalism: An inquiry into the global struggles of the gig economy*. London: University of Westminster Press. <https://doi.org/10.16997/book51>
- Woodcock, J., Graham, M. (2019). *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Cambridge: Polity. <https://www.wiley.com/en-gb/The+Gig+Economy%3A+A+Critical+Introduction-p-9781509536368>