



Organizovanje po pozivu: Zastupanje, vidljivost i kolektivno pregovaranje u ekonomiji honorarnih poslova

Hana Džonston

Kris Lend-Kaslauskas

Sektor za inkluzivna tržišta rada, radne odnose
i uslove na radu

***Organizovanje po pozivu: Zastupanje, vidljivost i
kolektivno pregovaranje u ekonomiji honorarnih poslova***

Hana Džonston*

Kris Lend-Kaslauskas**

* Doktorand na Kvins Univerzitetu, Kingston, Ontario, Kanada.

** Specijalista za slobodu udruživanja i kolektivno pregovaranje, MOR, Ženeva.

MEĐUNARODNA KANCELARIJA RADA – ŽENEVA

Publikacije Međunarodne organizacije rada uživaju zaštitu prava na osnovu Protokola 2 Univerzalne konvencije o zaštiti prava. Međutim, kratki odlomci iz ovih publikacija se mogu reprodukovati bez dozvole pod uslovom da se izvor navede.

Za prava reprodukcije ili prevoda, treba se obratiti MOR Publikacijama (Prava i Dozvole), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland ili putem imejla: rights@ilo.org. U Međunarodnoj organizaciji rada su takvi zahtevi dobrodošli.

Biblioteke, institucije i drugi korisnici registrovani u okviru organizacija za zaštitu autorskih prava mogu da kopiraju ovu publikaciju u skladu sa dozvolama koje su im izdate u tom cilju. Posetite www.ifro.org kako biste pronašli organizaciju za zaštitu autorskih prava u svojoj zemlji.

Edicija Uslovi rada i zapošljavanja, knjiga br. 94

Odredbe korišćene u publikacijama MOR koje su u skladu sa praksom Ujedinjenih Nacija i prezentacije tog materijala ne izražavaju bilo kakvo mišljenje Međunarodne organizacije rada ili Centra za istraživanje javnih politika po pitanju pravnog statusa neke države, oblasti ili teritorije ili njenih vlasti, ili kada je reč o promeni njenih granica.

Odgovornost za mišljenja iznesena u potpisanim člancima, studijama ili drugim doprinosima pripada isključivo njihovim autorima, i publikacija ne predstavlja odobrenje stavova iznetih u njoj od strane Međunarodne organizacije rada ili Centra za istraživanje javnih politika.

Pozivanje na imena firmi i komercijalnih proizvoda i procesa ne znači da su oni priznati od Međunarodne organizacije rada ili Centra za istraživanje javnih politika, a ukoliko neka firma ili komercijalni proizvod nisu pomenuti to ne znači da se oni ne odobravaju.

Informacije o publikacijama MOR i elektronskim izdanjima nalaze se na: www.ilo.org/publns

Naslovnica: DTP/Design Unit, ILO

Štampano u Republici Srbiji

Sadržaj

ZAHVALNICE.....	III
UVOD	1
1. HONORARNI RAD I RAD PREKO PLATFORMI: PREGLED	3
2. PRISTUPI SINDIKATA	5
Pravne strategije	5
Strukovna udruženja (gilde) povezane sa sindikatima	6
Novi propisi	7
Preokret u organizovanju: obuhvat atipičnih oblika rada i honorarnih radnika u Evropi i SAD	7
Novi sindikati i načini radničkog organizovanja	10
3. ONLAJN FORUMI.....	13
4. RADNIČKI CENTRI.....	16
5. RADNIČKE ZADRUGE.....	18
Platformske zadruge	18
Deljenje resursa i unapređenje pristupa programima socijalne zaštite kroz zadruge	18
6. INICIJATIVE POSLODAVACA.....	20
Jednaka pravila za sve	20
Saradnja između poslodavaca i sindikata	21
7. KA KOLEKTIVNOM PREGOVARANJU	23
Antimonopolska politika i kolektivno pregovaranje u Evropi.....	24
Propisi na polju kolektivnog pregovaranja – i antimonopolskog parničenja – u Severnoj Americi.....	27
Saveti zaposlenih	28
Kolektivni ugovori?	30
ZAKLJUČAK.....	31
LITERATURA.....	34
EDICIJA USLOVI RADA I ZAPOSŁJAVANJA.....	42

Zahvalnice

Autori bi želeli da se zahvale Suzan Hajter za njene smernice, savete i podršku tokom celog projekta. Želeli bismo da se zahvalimo i Filipu Markadenu, Džanin Berg, Valeriju De Stefanu, Kler Hobden, Rafaelu Pilsu, Fibi Mur i Džoani Lend – Kaslauskas, na njihovim promišljenim komentarima i povratnim informacijama na ranije nacрте ovog rada. Takođe smo zahvalni svima koji su ljubazno odvojili vreme za razgovor sa nama i svima koje smo citirali u tekstu.

Uvod

Honorarni (eng. *gig*) ili platformski rad (*platform-based work*) predstavljaju jednu od najnovijih, veoma popularnih kretanja na tržištu rada. Smatra se da se ova vrsta rada pojavila usled veće potrebe poslodavaca za fleksibilnošću (Eurofound, 2015a), većom efikasnošću tržišta rada (IOE, 2016) te, u nekim slučajevima, želje radnika za fleksibilnijim uslovima rada (De Stefano, 2016), i ona predstavlja vrstu atipičnog rada po zahtevu čije obavljanje su olakšale nove tehnologije i onlajn tržište. Uprkos svom relativno malom obimu (Farrell and Grieg, 2016) ekonomija honorarnih poslova (*gig economy*) ima potencijal da brzo promeni način na koji se rad organizuje i obavlja, da izmeni sadržaj i kvalitet poslova i da preoblikuje čitave grane. Ovaj rad razmatra izazove po slobodu udruživanja i delotvorno priznavanje prava na kolektivno pregovaranje za radnike i radnice u ekonomiji honorarnih poslova i istražuje široku lepezu strategija kojima ti radnici pribegavaju kako bi kolektivno delovali i promovisali delotvorno uređenje honorarnog rada.

Dobrobit i troškovi honorarnog rada i rada preko onlajn platformi za poslodavce, radnike i društvo i dalje su predmet žučne rasprave. Oni koji zagovaraju ove oblike rada tvrde da onlajn platforme mogu da donesu ekonomsku korist društveno marginalizovanim grupama, uključujući nezaposlene, one u geografski izolovanim krajevima i izbeglice (De Stefano, 2016; Byrne and Waters, 2015). Za preduzeća, ekonomija honorarnih poslova kombinuje tehnološke inovacije sa raznolikim ugovornim odnosima koji mogu da smanje troškove transakcija i rada, obezbede „numeričku fleksibilnost” u uslovima promenjive potražnje i povećaju konkurentnost (Peck and Theodore, 2012; ILO, 2016). Međutim, kao i u slučaju šire shvaćenog atipičnog rada, sadržaj i uslovi rada u ekonomiji honorarnih poslova su raznoliki. Uprkos mogućim dobrim stranama, poslovi u ovoj vrsti ekonomije mogu da budu strukturisani na način koji je nepovoljan kako po radnike (nepredvidljiv raspored, nedosledni nivoi zarade, neizvesna dugoročna zaposlenost) tako i po preduzeća (nelojalna konkurencija, niža produktivnost i često odsustvovanje s posla) (ibid, vidi takođe: Peck and Theodore, 2012; ILO, 2016; De Stefano, 2016).

Počinjemo sa pregledom honorarnog rada i rada preko platformi kao i strukturalnih i institucionalnih izazova sa kojima se radnici u ovim novim formama suočavaju pri pokušaju da budu kolektivno aktivni kao grupa.¹ Posle toga sledi pregled strategija za organizovanje honorarnih radnika zasnovanih na institucijama ili organizacijama koje su ovakvi radnici oformili ili im se pridružili kako bi mogli da zastupaju svoje interese. Naglašavamo značaj radničkih organizacija (u najširem smislu reči) kao stecišta ekonomskih, političkih i kulturnih resursa potrebnih za pokretanje promena. Mandat ovih organizacija dozvoljava radnicima da eksperimentišu sa različitim sredstvima i strategijama kako bi se unapredili uslovi i usvojile one koje su delotvorne (Dias Abey, 2017). Četiri organizacione strukture koje razmatramo (strategije za obnovu sindikata i nove organizacione inicijative, radnički forumi, radnički centri i zadruge) predstavljaju sveobuhvatan spisak organizacija koje su aktivne na polju organizovanja i podržavanja radnika angažovanih u ekonomiji honorarnih poslova. Uzimajući česte promene u sastavu radne snage koja radi na poziv, vidimo istrajnost i adaptivne strategije organizacija radnika kao faktore od ključnog značaja za stvaranje održivog i dinamičnog radničkog pokreta. Svaka od predstavljenih inicijativa je dobila svoj odeljak sa naslovom i rezimeom glavnih strategija kojima raspolažu. Potom pažnju posvećujemo naporima organizacija poslodavaca da podrže svoje članove u svojim pokušajima da se prilagode novoj situaciji i utiču na nju.

Rad završavamo diskusijom o preprekama sa kojima se samozaposleni koji rade preko onlajn platformi suočavaju pri pokušajima da delotvorno kolektivno pregovaraju kao i u svojim naporima da postignu delotvornu reprezentativnost i kolektivno pregovaranje za radnike u ekonomiji honorarnih poslova. U ovom odeljku raspravljamo o važnim koracima koji se mogu preduzeti kako bi se obezbedilo pravo na slobodu udruživanja i delotvorno prepoznavanje prava na kolektivno pregovaranje kod nezavisnih preduzetnika čija su prava na ovom polju često ograničena zakonima protiv monopola. Ovaj odeljak

¹ Aktivnost definišemo kao namernu akciju koja dovodi do opipljivog ishoda. S obzirom na (nejednaku) raspodelu moći u pregovaranju o individualnom radnom odnosu, koja može biti pooštrena strukturom rada u ekonomiji honorarnih poslova, aktivnost se smatra kolektivnom kad pojedinci odluče da zajedno deluju kako bi povećali svoju sposobnost da izvrše uticaj i dovedu do promena. Rosinjo i Hodson (Roscigno and Hodson, 2004) daju sledeću definiciju: „objektivni kapacitet pojedinaca da pojedinačno ili kolektivno deluju na način koji podupire ili podriva preovlađujuće društvene odnose i organizacionu strukturu [...] Radnici i menadžeri često bivaju aktivni čak i u okolnostima gde postoje ograničenja i moguće sankcije za aktivno delovanje.” (16)

takođe ističe određeni broj nedavnih akcija na polju kolektivnog organizovanja koje su pokrenuli radnici i platforme u ekonomiji honorarnih poslova.

Dok se onlajn platforme za rad često smatraju inovativnim i ultramodernim trendovima koji iz korena menjaju zatečenu situaciju, ceo diskurs u vezi sa ekonomijom honorarnih poslova je obeležen zastarelim konceptima kolektivnog pregovaranja. U svetlu institucionalne fleksibilnosti i prilagodljivosti kolektivnog pregovaranja, navešćemo uspehe i probleme sa kojima su se honorarni radnici suočili prilikom pokretanja kolektivnih aktivnosti. Na osnovu razmatranja raznolike lepeze radničkih aktivnosti, i uz obraćanje pažnje na ostvarljivost kolektivnih pozitivnih ishoda, ponudićemo preporuke koje promovišu ulogu kolektivnog pregovaranja kao bitnog instituta koji može da doprinese kreiranju prilagođene, pravične regulative u ekonomiji honorarnih poslova koja uvažava dostojanstvo radnika i radnica. Smatramo da tehnološke inovacije (uključujući i one u okviru četvrte industrijske revolucije) i kolektivno pregovaranje nisu međusobno isključivi i da nesposobnost zamišljanja njihove koegzistencije predstavlja samo puki nedostatak mašte.

Ovaj rad predstavlja rezultat detaljnog istraživanja sprovedenog u periodu od oktobra 2016. do decembra 2017. godine. Industrijski trendovi i opšte karakteristike su procenjivani na osnovu sekundarnih izvora uključujući akademske, stručne i državne publikacije, kao i publikacije organizacija radnika i poslodavaca. Novinski članci su pružali informacije specifične za relevantni kontekst posmatranih inicijativa i razvoja situacije u svakom specifičnom slučaju. Ove osnovne informacije su dopunjene podacima dobijenim tokom više od 20 razgovora sa ključnim sagovornicima koji su radili na pitanjima vezanim za zapošljavanje preko platformi i u ekonomiji honorarnih poslova. Strategije koje se pojavljuju u svakom odeljku ne treba shvatati kao jedinstvene ili svojstvene isključivo okviru kojeg su klasifikovane. Umesto toga, ova kategorizacija za cilj ima da istraži centralni mehanizam putem kojega aktivno angažovanje radnika i radnica nastaje i evoluira.

Kao što je to bio slučaj tokom cele novije istorije, kolektivno pregovaranje može da doprinese kreiranju reaktivne regulative koja održava ravnotežu između potreba platformi, onih kojima su usluge potrebne i onih koji iste preko tih platformi pružaju. Međutim, kako bi bio održiv, napredak postignut putem kolektivnog pregovaranja mora biti i sprovodljiv, a to je izazov sa kojim smo se redovno susretali. Iako smo identifikovali neke obećavajuće primere, pun razvoj kolektivnog pregovaranja i dalje predstavlja izazovan poduhvat iz čitavog niza razloga, a praznine u regulativi – u koje spadaju i nerešene žalbe na klasifikovanje radnika kao nezavisnih preduzetnika – sa sobom povlače neka osnovna pitanja o pravima radnika u ekonomiji honorarnih poslova.

Prilikom predstavljanja ovih nalaza, i ne uzimajući u obzir problem oko klasifikovanja radnika kao preduzetnika, predlažemo da rad koji se obavlja preko onlajn platformi i aplikacija treba da bude prepoznat kao *rad*,² i da lica koja obavljaju poslove po pozivu (*on-demand labour*) od naručioca moraju biti smatrani *radnicima*. Ova premisa ima važne implikacije po slobodu udruživanja i delotvorno priznavanje prava na kolektivno pregovaranje za lica koja rade preko platformi i u ekonomiji honorarnih poslova i radnika angažovanih u atipičnim oblicima rada u širem smislu, i mora biti uzeta u obzir imajući u vidu primenljivost međunarodnih standarda rada u ovom kontekstu. Primena ovih oblika zaštite zahteva reviziju postojećih, i po potrebi kreiranje novih, propisa kako bi se osigurali jednaki uslovi za sve. To može zahtevati i prilagođavanje mehanizma za regulisanje uslova rada, uključujući i putem kolektivnog pregovaranja za *bona fide* nezavisne preduzetnike. Neophodno je obezbediti odgovarajuće mehanizme zaštite na radu kao i poštovanje, promovisanje i ponovno ostvarivanje osnovnih principa i prava na radu bez obzira na strukturu pojedinačnih poslova.

² Nezavisno od toga da li se rad obavlja u okviru formalnog radnog odnosa, kako je definisan u nacionalnom zakonodavstvu.

1. Honorarni rad i rad preko platformi: pregled

Tehnološke inovacije su izazvale velike promene na polju organizacije rada, oblika zapošljavanja i radnih odnosa sa, kako pozitivnim, tako i negativnim posledicama. Dok honorarni poslovi nisu ništa novo, sve veća upotreba tehnologije doprinela je brzom širenju ovog tipa rada. Ekonomija honorarnih poslova podstakla je porast određenih oblika atipičnog zapošljavanja putem stvaranja digitalnih tržišta rada, to jest radnih platformi. Onlajn radne platforme koriste tehnologiju da povežu radnike sa klijentima u svrhu obavljanja jednokratnih zadataka, ili poslova koji se ili obavljaju u potpunosti virtuelno ili pak lično od strane radne snage koja se angažuje po pozivu. Ovi radnici mogu da obavljaju poslove u uslovima gde su njihova socijalna i radna prava znatno ograničena, što postaje sve relevantnije kako se sve više radnika okreće platformama kao primarnim izvorima prihoda.

Broj platformi i obim ekonomije honorarnih poslova još uvek nisu tačno kvantifikovani. Istraživanje koje su Kac i Kruger (Katz and Krueger, 2016) sprovedi u Sjedinjenim Američkim Državama (SAD) procenjuje da samo 0,5 posto severnoameričke radne snage zarađuje najveći deo svojih prihoda preko platformi baziranih na aplikacijama kao što su *Uber*, *Handy* ili *Taskrabbit*. Farel i Grig (Farrell and Greig, 2016) nude sličnu procenu stope učešća u SAD, dok ankete koje su organizovali Hjuž i Džojz pokazuju da tri posto državljana Velike Britanije bar jednom nedeljno radi preko onlajn platformi, a dva posto nemačkih državljana ih prijavljuje kao svoj jedini izvor prihoda (Huws and Joyce, 2016a; Huws and Joyce, 2016b). Istraživači su takođe pokušali da procene do kog nivoa honorarni poslovi predstavljaju primarni, a ne samo dodatni izvor prihoda za radnike (ibid; Berg, 2016; Paolacci, Chandler and Ipeirotis, 2010), ili su počeli da razmatraju uticaj neprijavljenog honorarnog rada na sisteme socijalnog osiguranja i državni budžet (Baumann and Klotz, 2017). Nepostojanje tačnih podataka o veličini i obimu ekonomije honorarnih poslova, zajedno sa raznovrsnim modelima poslovanja koji postoje na platformama, predstavljaju izazov kad je u pitanju kreiranje inovativnih i prilagodljivih regulatornih rešenja.

U okviru svog rada na tipologiji poslovnih modela honorarnih poslova, Valerio De Stefano (2016) pravi korisnu razliku između masovnog rada (*crowdwork*) i rada po pozivu preko aplikacija, tj. pružanja usluga posredstvom mobilnih aplikacija (*work on-demand via apps*). Radnici angažovani u masovnom radu rade na internetu preko platformi koje povezuju veliki broj klijenata, organizacija i firmi, često i preko državnih granica. Pošto se masovni rad obavlja na internetu, beskrajn broj radnika i klijenata se često nalazi na velikim geografskim razdaljinama (De Stefano, 2016; vidi i: Scholz, 2017). Sa druge strane, ono što De Stefano naziva radom po pozivu preko aplikacija,³ je rad koji jeste potpomognut platformom, ali se obavlja na određenoj lokaciji i geografski je ograničen. Ovo uključuje upravljanje vozilima za isporuku, prevoz, rad u kući, popravke u kući i još mnogo toga; ali zahteva direktan kontakt između radnika koji su prihvatili honorarni posao i onih koji traže određenu uslugu (ibid). Struktura rada direktno utiče na čitav niz faktora, uključujući koncentraciju radnika, sposobnost radnika da formiraju saveze u okviru platforme i stepen do kojeg mogu biti formirani savezi između radnika i potrošača. Zbog ovih promenljivih, radnici angažovani u masovnom radu pribegavaju drugačijim strategijama u odnosu na radnike koji jednokratne poslove nalaze preko aplikacija, ali ih obavljaju na jednoj određenoj lokaciji.

Radno pravo, sloboda udruživanja i kolektivno pregovaranje odavno teže da unesu ravnotežu u neravnotežan odnos između poslodavaca i pojedinačnih radnika, kao i da omoguće radnicima da deluju kolektivno kako bi uticali na uslove sopstvenog rada i zapošljavanja. Uprkos značaju sindikalnog organizovanja po dobrobit radnika ono opada na globalnom nivou i naročito je nisko među radnicima angažovanim u atipičnim oblicima rada (Jaumotte and Osorio Buitron, 2015). Ovo se naročito odnosi na radnike koji obavljaju honorarne poslove, pošto ih mnoge platforme klasifikuju kao nezavisne preduzetnike⁴; a u različitim zakonodavnim sistemima ovakva klasifikacija ih sprečava da formiraju sindikate i uključe se u kolektivno pregovaranje.

Izazove kolektivnog organizovanja prouzrokovane zakonskim restrikcijama u vezi sa honorarnim radnicima i radnicima preko platformi dodatno uvećava osamljenost u radu na digitalnom tržištu.

³ Todoli-Sinjes (Todoli-Signes) pravi sličnu distinkciju, ističući razliku između „masovne podrške (*crowdsourcing*) preko platformi“ i „masovnog rada izvan interneta“, koji ima sličnosti sa svojim onlajn pandanom ali „zahteva fizičko obavljanje dužnosti na određenoj lokaciji“ (Todoli-Signes, 2017).

⁴ U daljem tekstu razmatramo da li ovakva klasifikacija samo maskira regularni radni odnos.

Radnici često zadatke obavljaju nezavisno i u izolaciji, a u direktnoj konkurenciji sa drugim radnicima na veoma širokom geografskom području. Pored toga, honorarni poslovi su često kratkoročni ili se sastoje od jednog određenog zadatka, a onlajn radne platforme imaju visoke stope promene radne snage (Farrell and Greig, 2016). Kretanje od posla do posla u najraznolikijim sektorima, često bez namere da se dugoročno angažuju u ekonomiji honorarnih poslova, neizbežno utiče na sposobnost radnika da oforme zajednicu i ustanove zajedničke interese. Ove karakteristike sputavaju kolektivno organizovanje pošto je radnike često teško naći, teško je do njih doći i teško ih je pokrenuti. Usled toga, radnici i radnički pokret moraju da procene najbolje metode za organizovanje na onlajn tržištu rada.

Iako trenutno predstavljaju samo mali deo ukupne radne snage, ove aplikacije dosežu do ljudi širom sveta i utiču na milione života. Potencijalni poremećaji tržišta rada do kojih mogu da dovedu platforme mnogo su veći od njihovog trenutnog značaja kao izvora zapošljavanja, a njihov predviđeni rast je naveo mnoge istraživače da nagađaju kako će ovakvi oblici rada dovesti do potpunog nestanka formalnih radnih odnosa (Drahokoupil and Fabo, 2016; Moody and Brooks, 2016). S obzirom na potencijalni rast u ovom sektoru, promovisanje okruženja koje podstiče organizovanje radnika i kolektivno pregovaranje može da doprinese razvoju modela gde upotreba onlajn platformi neće ići nauštrb kvalitetnih poslova i dostojanstvenih uslova rada. U okviru ovog konteksta, pažnju skrećemo na napore honorarnih radnika i radnika preko platformi da se angažuju i budu aktivni kako bismo uočili načine za postizanje ovog cilja.

2. Pristupi sindikata

Sindikati već decenijama igraju ključnu ulogu u pružanju podrške organizovanju radnika i kolektivnom pregovaranju. Pokazalo se da je kolektivno pregovaranje od kritične važnosti za obezbeđivanje dugotrajnih i sprovodivih pozitivnih rezultata u radnom okruženju. Kao trajan akter na političkoj i radnoj sceni, sindikati su preduzimali i direktne akcije i angažovali se na polju političkog lobiranja i organizovanja unutar zajednica. Promene u obrascima radnih odnosa, uključujući i sveprisutniji fenomen honorarnog rada i rada preko platformi, postavljaju nove izazove pred sindikalni pokret, kako u organizacionom pogledu tako i na polju organizovanja radnika. Mnogi sindikati su pokušali da uspostave kontakt sa honorarnim radnicima ili radnicima preko platformi u okviru strategija za povećanje reprezentativnosti, a u cilju šireg uključivanja atipičnih radnika (ILO, 2016).

Ovi napori sindikata da obnove svoje članstvo su zasnovani na njihovim iskustvima sa organizovanjem i zastupanjem različitih vrsta atipičnih radnika koja koriste kako bi poboljšali obuhvat upravo radnika na onlajn platformama/koji obavljaju honorarne poslove. Sindikati koriste raznovrsne pristupe koji se često preklapaju sa strategijama u upotrebi u drugim vrstama organizacija i njihova aktivnost u ekonomiji honorarnih poslova umnogome zavisi od političke klime u kojoj rade. Keli Ros, zamenica direktora za politike američkog saveza sindikata AFL-CIO identifikuje tri glavna trenda u sindikalnom organizovanju honorarnih radnika/radnika preko platformi: prvi pristup je formulisanje pravne strategije kako bi se rešile žalbe u vezi sa klasifikovanjem radnika kao nezavisnih preduzetnika, drugi se fokusira na razvoj udruženja i saveza koje pružaju usluge ovim radnicima i lobiraju za njih, a treći predstavlja zagovaranje pravne i regulatorne reforme na lokalnom i državnom nivou u cilju promovisanja prava na organizovanje i kolektivno pregovaranje radnika u ekonomiji honorarnih poslova.⁵ U kontekstu organizovanja, sindikati su takođe povećali napore na polju uključivanja radnika angažovanih u atipičnim oblicima rada kako bi obuhvatili i honorarce i radnike na onlajn platformama, pa su stvorili i nove modele članstva i načine organizovanja kako bi ove radnike uvrstili u svoje redove.

Pravne strategije

Skretanje pažnje na pogrešno klasifikovanje radnika predstavlja pokušaj da se honorarni radnici i radnici na onlajn platformama uklape u postojeće propise koji regulišu radni odnos i tako im se momentalno obezbede pripadajuća prava i zaštita.⁶ Ne manje važna prednost statusa zaposlenog jeste jasna identifikacija poslodavca, tj. partnera u procesu kolektivnog pregovaranja, imajući u vidu to da se u okviru ekonomije honorarnih poslova uglavnom onlajn platforme posmatraju kao *de facto* partner u pregovorima, iako su ovi odnosi ponekad nejasni ili mutni. U čitavom nizu zemalja pokrenute su zakonske inicijative vezane za pogrešnu klasifikaciju radnika. I, iako postoje neke kolektivne parnice koje nisu potekle iz radničkog pokreta (Lane and Daus, 2012), sindikati su ipak preuzeli vodeću ulogu u radu na pitanjima vezanim za pogrešnu klasifikaciju radnika.

U Velikoj Britaniji, sindikat šofera GMB je uspešno pokrenuo jedan do dosad najvećih slučajeva pogrešne klasifikacije radnika protiv kompanije *Uber*. GMB je tvrdio da je, uprkos tome što *Uber* klasifikuje radnike kao nezavisne preduzetnike, status „radnika“ (kako je definisan britanskim zakonom) zapravo prikladniji za ove šofere. Sudska odluka u ovom slučaju je obezbedila pristup osnovnim pravima iz radnog odnosa (kao što su naknada zarade, minimalna zarada i pauze) za 30.000 vozača širom Velike Britanije (GMB, 2016). Hana Rid, iz britanskog Saveza sindikata (TUC), veruje da je parničenje važna strategija za osnaživanje radničkog glasa u ekonomiji honorarnih poslova. Navodi da sindikat koji osporava određeno klasifikovanje radnika mora da dokaže da „su sve odlike rada [preko platformi] iste kao u slučaju zaposlenog ili radnika [...] i da stoga [lice] treba da ima pristup [istim] pravima“.⁷ Sindikati poput GMB-a su uspešno dokazivali pred sudom da nema prave razlike između sadržaja rada radnika na onlajn platformama i onih koji to ne čine.

⁵ Beleške sa razgovora sa Keli Ros, 02.12.2016.

⁶ Ovo može uključivati odredbe koje se odnose na povrede na radu, nezaposlenost, minimalnu zaradu, porodično odsustvo, itd. koje sve radnicima obezbeđuju veću stabilnost i proširenu zaštitu.

⁷ Hana Rid, viša službenica za prava na radu, TUC, Velika Britanija, razgovor vođen 05.05.2017.

Alijansa taksista Njujorka (NYTWA), koju detaljnije opisujemo u odeljku o organizovanju, je takođe pomogla radnicima da pokrenu brojne parnice protiv *Uber*-a. Prvobitno je NYTWA pomogla dvojici *Uber*-ovih vozača da ulože žalbu protiv kompanije (Rivoli, 2016). Usvojena sudska odluka ima potencijal da stvori kasnije prilike za radnike da dobiju zaštitu koja proizilazi iz radnog odnosa, uključujući prava u slučaju prekida radnog odnosa, garantovanu minimalnu zaradu i slične mere socijalne zaštite. Iako prva presuda nije pomenula celokupnu radnu snagu, nedavna odluka je potvrdila da su vozači *Uber*-a i „drugi koji rade u sličnim uslovima“ zapravo radnici u svrhu sticanja prava na novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti (Griswold, 2017).

Strukovna udruženja (gilde) povezane sa sindikatima

Nezavisna šoferska gilda⁸ (IDG, ili „Gilda“) je podružnica Međunarodnog udruženja mašinskih radnika i radnika u aeronautici (IAM). IDG tvrdi da zastupa 50.000 licenciranih taksista i vozača limuzina koji rade za *Uber* (Nezavisna šoferska gilda, 2017). Sindikat mašinskih radnika ima decenije iskustva u organizovanju i zastupanju većinski imigrantske šoferske radne snage u Njujorku (Ness, 2010). Iako je sindikat zabeležio nekoliko bitnih pobeda, uključujući i sklapanje kolektivnih ugovora sa izvesnim brojem kompanija koje iznajmljuju vozila sa šoferom, struktura ove privredne grane i postojeći regulatorni okvir, uz burni ulazak *Uber*-a na tržište, doveli su do značajnih izazova kad je u pitanju rešavanje problema u svakoj pojedinačnoj službi za iznajmljivanje ponaosob.⁹ Stoga je oformljena Gilda kako bi potpomogla sprovođenje širokih reformi u ovoj delatnosti i stvorila prilike za dijalog između *Uber*-ovih vozača i predstavnika korporacije. Pet glavnih pitanja koje je IDG stavila na sto bila su: obavezna opcija za davanje napojnice, minimalna tarifa po minutu/milji (što bi značilo minimalnu dnevnu zaradu od 250 dolara za osmočasovni radni dan); ograničen broj taksi dozvola (na osnovu broja obavljenih vožnji, kao mera za smanjivanje konkurencije na tržištu rada), i pravo žalbe za vozača u slučaju da ga kompanija plati manje nego što bi trebalo ili mu uskrati deo zarade (na primer, nakon žalbe putnika).

Po Rajanu Prajsu, izvršnom direktoru IDG, „dok bi organizovanju *moglo* da se pristupi na nivou preduzeća, s obzirom na svepristunost prekarnog rada u ovoj delatnosti, organizovanje na nivou pojedinačnih preduzeća bi nam otežalo da se fokusiramo na krupne probleme. Udruženje mašinskih radnika je shvatilo da bi udruživanje na nivou cele privredne grane bilo delotvornije pa smo počeli da pregovaramo sa *Uber*-om kako bismo oformili Gildu“. Ishod ovih pregovora je bio petogodišnji sporazum o neutralnosti i priznavanju između IAM i *Uber*-a, koji je imao čitav niz pozitivnih rezultata, uključujući i redovan dijalog sa lokalnim menadžmentom.¹⁰ „Mi gradimo sindikat – doduše bez kolektivnog pregovaranja – ali funkcionišemo kao sindikat koji organizuje svoje članove“, objašnjava Prajs. „Naš cilj je da ih organizujemo i da počnemo da razmišljamo na temu toga kako možemo da promenimo osnovna pravila u ovoj grani bez da se trenutno bavimo celim problemom sa klasifikacijom radnika kao zaposlenih ili nezavisnih preduzetnika. To smo ostavili za kasnije.“

Po mišljenju Keli Ros, jedna od dobrih strana modela gildi jeste što on pruža sindikatima način da se povežu sa radnicima koji rade honorarno i preko onlajn platformi, te tako imaju mogućnost (ukoliko se uslovi promene i formalno priznavanje sindikata postane opcija) da pokrenu svoje članove da se i zvanično organizuju.¹¹ Prajs iz IDG se slaže sa ovim: „Stvar je u tome što po našem sporazumu [sa *Uber*-om], čim [*Uber*-ovi vozači] dobiju pravo na kolektivno pregovaranje, mi možemo i hoćemo da organizujemo kolektivno pregovaranje“.

⁸ Gilde su stotinama godina predstavljale sredstvo za postizanje zajedničkog cilja. Strukovne gilde, uobičajene u predindustrijskoj Evropi su bile organizovane po zanatima. Zanatlije, pružaoci usluga i proizvođači bi se pridružili gildama kako bi pomagali jedni drugima. Ova udruženja zasnovana na članstvu su imala ekonomski značaj, pošto su svojim članovima omogućavala da se čuje njihov zajednički glas, obezbeđivala im pristup tržištu i potpomagala formalizaciju i profesionalizaciju rada. To što su se pojavila ponovo sa porastom nestandardnog zapošljavanja je logično imajući u vidu istorijsku činjenicu da je članstvo u gildi bilo rezervisano za zanatlije koje su pokušavale da zaštite i promovišu svoje interese u kontekstu pre nastanka klasičnog radnog odnosa između poslodavca i zaposlenog. Za više informacija videti: Lis and Soly, 2006; Ogilvie, 2014; Laubacher and Malone, 1997.

⁹ Beleške sa razgovora vođenog sa Rajanom Prajsom vođenog 04.04.2017. „Služba za iznajmljivanje putničkih vozila sa uslugom vozača je privredno društvo licencirano od strane Komisije za taksi vozila i limuzine (TLC), koje ima vozila na iznajmljivanje licencirana od strane TLC, gde navedena vozila mogu da prime manje od šest putnika (bez vozača), a koje uslugu naplaćuje na osnovu paušalnog iznosa, vremena, kilometraže ili zona“ (Taxi and Limousine Commission, 2017).

¹⁰ Drugi benefiti navedeni u sporazumu: mogućnost da se na odluku o deaktivaciji uloži žalba nezavisnoj komisiji uz prisustvo zastupnika iz Gilde; kao i popust na pravne usluge, osiguranje i pomoć na putu.

¹¹ Beleške sa razgovora sa Keli Ros vođenog 02.12.2016.

Iako su neki kritikovali direktni kontakt Gilde sa *Uber*-om¹², on je obezbedio ono što članovi Gilde smatraju važnom komparativnom prednošću – pristup. Ovo uključuje pristup *Uber*-ovim vozačima, kao i samoj kompaniji – preko radničkog saveta¹³ – gde vozači koje Gilda zastupa mogu da pokrenu određena pitanja u cilju njihovog razrešenja. Dok ćemo se ovim drugim baviti u odeljku pod naslovom „Ka kolektivnom pregovaranju“, Gilda smatra da je pristup vozačima bitan činilac koji utiče na njihovu strategiju.

Stvaranje i razvijanje veza sa raštrkanom radnom snagom može da predstavlja veliku prepreku organizovanju u ekonomiji honorarnih poslova. Sporazum sa *Uber*-om IDG-u obezbeđuje kontakt informacije vozača, što je bilo izuzetno važno za formulisanje njihove strategije. Kao što Prajs ističe: „Naš organizacioni model je zasnovan na tome što imamo spisak [*Uber*-ovih vozača], pošto tako možemo da im stalno šaljemo mejlove. Taj kontakt možemo da preobrazimo u čvrstu vezu kroz naš program za predstavnike Gilde. Tako da u suštini naši zaposleni postaju samo čvorište koje povezuje radnike sa drugim radnicima”.

Gilda je kao prioritet odredila pretvaranje ovih kontakata u prave predstavnike Gilde. Prajs izjavljuje,

Njihov cilj je da pomognu vozačima da se snađu; pomažu im sa Komisijom za taksi vozila i limuzine, pomažu im da komuniciraju sa kompanijama, pomažu im sa njujorškom policijom ukoliko je to potrebno, pomažu im oko prevođenja. Tako da je naš cilj sa predstavnicima Gilde da izgradimo pravi sindikat, pravi osećaj zajedništva, međusobne odnose koji su zaista osnovni elementi svega, kao cement između cigli sindikata.

Novi propisi

Pored pravnog osporavanja klasifikacije radnika i pojave radničkih gildi, treći pristup američkih sindikata zasnovan je na uvođenju novih propisa na opštinskom nivou koji podržavaju prava i mogućnosti za kolektivno organizovanje honorarnih radnika i radnika na onlajn platformama. Po ovom pitanju je najviše postiglo Međunarodno bratstvo vozača kamiona (Kamiondžije ili *Timsteri*) u Sijetlu. Kreirani paket propisa za cilj ima da proširi obuhvat kolektivnog pregovaranja na nezavisne preduzimače koji rade kao vozači za Kompanije za transportne mreže (poput *Uber*-a i *Lyft*-a) i detaljno je pokriven u odeljku „Ka kolektivnom pregovaranju“.

Preokret u organizovanju: obuhvat atipičnih oblika rada i honorarnih radnika u Evropi i SAD

Pristup sindikata radu po pozivu umnogome zavisi od lokalnih radnih, političkih i društvenih tradicija i kulture. Iako se pojedinačne strategije razlikuju, sve svedoče o preokretu u organizovanju kome su mnogi sindikati pribegli kako bi doprli do novih sektora i radnika koji nemaju tradiciju organizovanja (Fairbrother, 2008; Hickey, Kuruvilla, and Lakhani, 2010; Simms, Holgate, and Heery, 2012; Heery, Kelly, and Waddington, 2003; Heery, 2009; Heery, 2015). Pored ovih aktivnosti na polju obuhvata novih kategorija radnika, sindikati su takođe morali da izmene svoju internu strukturu kako bi stvorili prilike za saradnju sa atipičnim radnicima, razvili nove organizacione pristupe i procenili kako da na najbolji način utroše raspoloživa sredstva u svrhu povećanja broja članova.¹⁴

Unutar Evrope, mnogi sindikati koji su prednjačili u organizovanju radnika na onlajn platformama/honorarnih radnika imaju dug istorijat uvođenja atipičnih radnika u svoje redove. Na primer, u Italiji su sindikati odgovorili na potrebe atipičnih radnika tako što su stvorili specifične mogućnosti za zastupanje radnika angažovanih u atipičnim oblicima rada u okviru postojećih konfederacija rada (Pulignano, Gervasi, and De Franceschi, 2015). Formiranje članstva na osnovu klasifikacije tipa radnog odnosa (pre nego na osnovu sektora ili struke) je radnicima obezbedilo forum za bavljenje pitanjima vezanim za privremene ugovore, nisku zaradu, loše uslove rada i ograničena prava (ibid).

¹² Vidi: Katz, 2017, i Scheiber, 2017, koji su povlačili paralele između gildi i sindikata na nivou preduzeća.

¹³ Koncept koji je mnogo uobičajeniji u evropskim industrijskim odnosima (gde je regulisan nacionalnim zakonima kao i Direktivom Saveta Evrope), radnički savet može da se u najosnovnijim crtama definiše kao predstavnička struktura koja za cilj ima promovisanje razmene informacija i konsultacija između predstavnika radnika i rukovodilaca u okviru određene firme. U nekim državama, kao što su Austrija i Nemačka, uloga radničkog saveta podrazumeva i učešće radnika u upravnom odboru kompanije.

¹⁴ Vidi, na primer: Simms, Holgate, and Heery, 2012; Bronfenbrenner and Hickey, 2004.

Usledili su rezultati poput lobiranja za reforme zakona, pomaganja radnicima oko pitanja vezanih za ugovore, povećanja zaštite na radu za atipične radnike i pregovaranja kako bi se kompanije ohrabrile da prednost daju tradicionalnom radnom odnosu (umesto što prebacuju dužnosti na atipične radnike) (ibid).

Sindikati sada koriste svoju dugu saradnju sa radnicima u atipičnoj ekonomiji kako bi proaktivno uspostavili kontakt sa radnicima na onlajn platformama/honorarnim radnicima. Npr. Mario Graso, iz sindikalne mreže UILTuCS u Italiji, tokom godinu dana sprovodio je opsežno anketiranje kako bi bolje razumeo punu lepezu situacija sa kojima se suočavaju honorarni radnici. UILTuCS se nada da će na kraju ove podatke prikupljene od radnika moći da iskoristi kako bi identifikovala najbolji način za poboljšanje uslova rada u ekonomiji honorarnih poslova. Graso objašnjava različite pristupe, uz određenu ogradu:

Morate da znate da mi u Italiji imamo drugačije radne propise [...] Na primer, u Italiji postoje vaučeri.¹⁵ Neke kolege su čak predlagale uvođenje onlajn vaučera za rad preko platformi. Neki drugi predlažu formiranje fondova osiguranja (eng. *benefits fund*) za takve vrste radnika. Takođe smo tokom nekoliko prethodnih sedmica pokušali da budemo u kontaktu sa narodnim poslanicima koji su predložili zakone o ekonomiji deljenja (eng. *sharing economy*) kako bismo pokušali da proguramo neka prava poput odmora, bolovanja i drugih zaštitnih mera.¹⁶

Dok sprovodi istraživanja i radi na dugoročnoj strategiji organizovanja honorarnih radnika i radnika na onlajn platformama, UILTuCS trenutno nudi i pojedinačnu podršku honorarnim radnicima u vezi sa urgentnim problemima bez obzira na to da li jesu ili nisu njeni članovi.

Sposobnost sindikata da integrišu atipične radnike u procese kolektivnog pregovaranja ili modele zastupanja može delimično biti odraz snage radničkog pokreta na granskom, nacionalnom ili regionalnom nivou. Benasi i Vlandas (Benassi and Vlandas, 2016) razmatraju različite činioce koji ohrabruju sindikate da se angažuju po pitanju privremenih radnika. Oni su identifikovali visok procenat radnika učlanjenih u sindikate i čvrste kolektivne ugovore kao dva uslova koji omogućavaju sindikatima da pregovaraju u cilju bolje zaštite radnika u atipičnoj ekonomiji. Ciljevi sindikalnog organizovanja radnika u atipičnoj ekonomiji podudaraju se sa onima koje imaju radnici u standardnom radnom odnosu, što uključuje razvoj standarda dostojanstvenog rada, pristup davanjima, penzije i kolektivno pregovaranje (Conaty, Bird, and Ross, 2016).

Pulinjano, Dervazi i Frančeski (Pulignano, Gervasi and Franceschi, 2015) smatraju da su se sindikati u svom radu sa atipičnim oblicima rada prvenstveno fokusirali na dve strategije. Prva je bila odbacivanje atipičnih oblika rada i borba za stabilni radni odnos sa punim radnim vremenom. Druga je predstavljala „usvajanje strategija koje za cilj imaju unapređenje uslova rada, socijalnih prava i zarada ovih radnika” (ibid: 41). U svom izveštaju o atipičnim oblicima rada, Međunarodna organizacija rada (MOR) daje slične napomene i ohrabruje razmatranje i analizu politika koje se bave ovim pitanjima. MOR potertava niz različitih opcija koje uključuju: legislativnu reformu, kolektivno zastupanje i pregovaranje, politike socijalne zaštite i programe koji pružaju podršku radnicima kako bi uspešno prebrodili promene na tržištu rada (ILO, 2016).

Reforma rada sprovedena u Nemačkoj 2003. godine je podstakla IG Metall, sindikat koji je tradicionalno bio izvozno orjentisan, da formuliše agresivan i inkluzivni program traženja novih članova čiji bi fokus bio na atipičnim radnicima u cilju sprečavanja njihovog kratkoročnog radnog angažovanja. Radno angažovanje atipičnih radnika u radnim okruženjima gde postoje sindikalne organizacije može da dovede do urušavanja standarda uspostavljenih kroz proces kolektivnog pregovaranja (Benassi and Dorigatti, 2015). Sindikat se od 2007. godine trudi da regrutuje privremene radnike kao i radnike zaposlene preko agencija, a sada aktivno radi na uspostavljanju kontakta sa radnicima koji rade preko platformi i honorarnim radnicima.

¹⁵ Iako je gorenavedeni *Buono Lavoro* sistem vaučera jedinstven za Italiju, i druge zemlje su eksperimentisale sa vaučerima. Npr. u Belgiji je sistem vaučera korišćen za borbu protiv neprijavljenog rada u kući. U okviru belgijskog sistema, korisnici usluga koji ispunjavaju određene uslove mogu da kupe vaučere kako bi angažovali radnike u kući, a zarada tih radnika se plaća iz državnih subvencija (Eurofound, 2010). U periodu od 2008. do 2017. Godine, Italija je poslodavcima izdavala vaučere za angažovanje radnika na marginalnoj osnovi i na osnovu određenog maksimalnog prihoda. Kad bi ih radnici unovčili, ovi vaučeri su bili podložni različitim vrstama poreza i doprinosa uključujući socijalno osiguranje i osiguranje od povreda na radu (Balmer, 2017; Eurofound, 2009). Sindikati su kritikovali ovaj pilot program zbog nedovoljne zaštite za radnike, te je on delimično preformulisan 2017. godine kad je obuhvatao ograničen na mala i srednja preduzeća (MSP) i domaćinstva.

¹⁶ Beleške sa razgovora sa Mariom Grasom vođenog 07.02.2017.

Siks Silberman predvodi aktivnosti IG Metall na polju ekonomije honorarnih poslova. Silberman radi na kreiranju internet sajta, *FairCrowd.work* gde bi radnici mogli da postavljaju povratne informacije o aplikacijama preko kojih rade. On kaže:

FairCrowd.work pita radnike šta im se svidelo, a šta ne kod platformi za koje rade i potom objavljuje te informacije. Pomalo liči na *Tripadvisor* ili *Yelp* za onlajn platforme. Shvatili smo da jedan od problema leži u tome što platforme nisu poput restorana ili hotela u smislu da postoji mnogo različitih modela onlajn tržišta rada. One se izuzetno razlikuju i ljudi koji na njima rade imaju različite uslove života, finansijski status, ciljeve ili razloge za učešće na ovim tržištima rada, očekivanja o tome šta je fer plata, šta su dobri radni procesi, itd. Ne možete ljude samo da pitate: da li je ova platforma dobra ili ne, ili fer ili ne, ili da li dobro plaća ili ne.¹⁷

Kako bi ilustrovaio svoju poentu, Silberman ukazuje na jednostavna kvantitativna pitanja o zaradi. Mišljenja radnika o platformama se razlikuju u zavisnosti od toga gde žive, koliki su im troškovi života, koliko dugo već rade i nivoa njihove finansijske zavisnosti od tog posla. Teško je doći do konačnih zaključaka o uslovima rada na nekoj platformi s obzirom na ekstremne razlike u odgovorima. Ovo sindikatima nameće bitnu ulogu na polju obrade, tumačenja i predstavljanja podataka dobijenih od radnika na onlajn platformama ili honorarnih radnika.

FairCrowd.work inicijativa je veoma slična aktivnostima koje su pokrenuli onlajn forumi. Ovo nije iznenađujuće pošto je IG Metall angažovao Silbermana nakon što je više godina radio kao *developer* i moderator *Turkopticon*-a, onlajn foruma za radnike koji rade preko *Amazon Mechanical Turk* platforme. Uz podršku i resurse velikog nemačkog sindikata, koncept onlajn foruma i sistema za rangiranje poslodavaca može da bude proširen i unapređen kako bi pružio uvid u to kako je raditi za više različitih platformi. Dato proširenje je dodatno olakšano saradnjom sa različitim akterima evropskog radničkog pokreta. Ovo je dovelo do prekogranične saradnje sa švedskim i austrijskim sindikatima po pitanju *FairCrowd.work* sajta.

Unionen, najveći švedski sindikat, sarađuje na *FairCrowd.work* projektu i pruža jedinstven pogled na aktiviranje radnika, zastupanje i vidljivost atipičnih radnika. Prema rečima Frederika Soderkvista, ekonomiste u Unionen-u, oko 10.000 od njihovih 640.000 članova su nezavisni preduzetnici ili samozaposleni.¹⁸ Atipične članove su privukli prvenstveno putem usluga za članove poput osiguranja. Iako je broj honorarnih radnika u Švedskoj i dalje mali, Soderkvist smatra da je Unionen sposoban da odigra ključnu ulogu u uspostavljanju kolektivnog pregovaranja za radnike na onlajn platformama/koji obavljaju honorarne poslove.

Unionen prilazi ekonomiji honorarnih poslova sa opreznim optimizmom. Soderkvist ne veruje da je sama ideja onlajn radnih platformi u osnovi loša, ali smatra da njihov rad mora da poštuje određene standarde. Kako kaže: „Platforme postoje da bi smanjile troškove transakcija; to je poenta njihovog poslovnog modela. Kako bi se to delotvorno izvelo morate da maksimalno olakšate povezivanje klijenata sa pružaocima usluga i dobara na platformi. Na kraju, to znači da morate da uvedete neke standarde”. Unionen smatra da je neophodno stvoriti novi tip institucije koja bi bila u vlasništvu socijalnih partnera i za zadatak imala da kreira industrijske standarde i pravila rada. Ako bi firme htele da budu deo ove institucije morale bi da imaju kolektivne ugovore. Soderkvist objašnjava: „Ideja je da ako hoćete da formulišete i ispregovarate nove standarde, onda morate da imate zaključen kolektivni ugovor kako biste postali član nove institucije koju predlažemo. To u osnovi znači da možete da dobijete pojednostavljena pravila koja priželjkujete, ali svi ključni akteri moraju da učestvuju u procesu. Onda možete da ispregovarate nove standarde. To je tripartitni koncept.”

Ukratko, Unionen je imao ideju da uskladi kolektivne ugovore sa industrijskim propisima i podzakonskim aktima. Tripartitni pregovori i partnerstva poslodavaca i radnika u skandinavskom regionu imaju dug i uspešan istorijat. Na primer, u Švedskoj ne postoji institut minimalne zarade, umesto toga većina zarada se određuje kolektivnim ugovorima koji pokrivaju preko 70% populacije (Eurofound, 2015b).

¹⁷ Beleške sa razgovora sa Siksom Silbermanom vođenog 27.01.2017.

¹⁸ Beleške sa razgovora sa Frederikom Soderkvistom vođenog 30.11.2017.

Jedinstvena priroda skandinavskog sveta rada ukazuje na to da neke ideje mogu biti suviše specifične i karakteristične za okolnosti određenog regiona da bi bile sprovedene bilo gde drugde. Međutim, u regionima gde su tripartitni pregovori uspešni i vlade izražavaju želju da sprovedu relevantne zakone, sindikati mogu naći prilike da zastupaju interese radnika uz pomoć izmena regulatornog okvira.

Porast rada u okviru ekonomije honorarnih poslova je doveo do međunarodne saradnje sa aspekta uklanjanja strukturalnih restrikcija koje ograničavaju prava honorarnih radnika, a sindikati su učestvovali u preduzetim merama u okviru svojih aktivnosti za obnovu članstva. Frankfurtska deklaracija o radu preko platformi je predstavljala optimističan i opsežan korak i ratifikovao je čitav niz sindikata širom Evrope i Severne Amerike.¹⁹ Ova rezolucija predlaže veću transparentnost odnosa između klijenata i radnika, pravične disciplinarne postupke, fer plate i pravo na kolektivno organizovanje (Austrian Chamber of Labor et al., 2016). U skladu sa ostalim dosadašnjim naporima usmerenim na regulisanje uslova honorarnog rada, ova rezolucija identifikuje platforme kao relevantnog partnera za pregovore (ibid). Iako su pomenute grupe postigle konsenzus o reformama neophodnim za unapređenje rada preko platformi, radnički pokret još uvek nije formulisao kohezivni pristup za postizanje ovih ciljeva.

Mnogi etablirani sindikati i konfederacije rada prepoznali su potrebu za formulisanjem strategije koja će odgovoriti na potrebe atipičnih radnika i radnika koje niko ne zastupa. Lajtmotiv koji primećujemo kod svih sindikata i konfederacija jeste njihovo prepoznavanje potrebe za kreiranjem modela članstva koji ne isključuje određene radnike zato što imaju atipičnog poslodavca ili status.

Novi sindikati i načini radničkog organizovanja

U mnogim industrijalizovanim i postindustrijalizovanim zemljama sindikati su se u svojoj interakciji sa atipičnim radnicima uglavnom fokusirali na primenu postojećih okvira kolektivnog pregovaranja na nove radnike. U isto vreme, preduzimaju se i alternativne aktivnosti na polju organizovanja, što uključuje i formiranje novih nezavisnih sindikata koje pokreću atipični radnici. Ovakvi primeri često poteknu iz zajednice ili su rezultat osnaživanja radnika, a ističu se nedostatkom kolektivnih ugovora (Fine, 2015; Morris, 2005). Takođe, postoji veliko preklapanje između pojave „nezavisnih“ sindikata i aktivnosti klasičnih sindikata koje za cilj imaju njihovu revitalizaciju, a u sklopu napora usmerenih na izgradnju jakog i inkluzivnog radničkog pokreta.

Koncept manjinskog i nezavisnog sindikalnog organizovanja nije dočekan sa opštim oduševljenjem. Pojedini kritičari su izrazili bojazan da manjinsko sindikalno organizovanje može dovesti do konkurencije među sindikatima na polju reprezentativnosti (Harcourt et al., 2014). Drugi se pribojavaju da su manjinski sindikati podložni uticaju poslodavaca ili da bi ovi čak mogli da ih prisvoje (Fine, 2015). Nezavisno od debate o razlikama između modela zasnovanih isključivo na članstvu i registrovanih većinskih sindikata, manjinsko sindikalno organizovanje može da ponudi direktan način za vršenje uticaja na radne politike i uslove u ekonomiji honorarnih poslova i drugde.

Postupanje prema manjinskom sindikalnom organizovanju se razlikuje od zemlje do zemlje. Neki nezavisni i manjinski sindikati prate eksterno uspostavljene smernice kako bi bili zvanično prepoznati, ali je mnogo uobičajeniji pristup da se nazovu sindikatom i sami formulišu prag za dodelu mandata po osnovu reprezentativnosti. Zbog njihove nezavisnosti i sopstvenih pravila, manjinski sindikati su često aktivni van regulatornog okvira koji uređuje uobičajeno funkcionisanje sindikata.

Jedan od najboljih primera novijeg sindikalnog organizovanja honorarnih radnika jeste Nezavisni radnički sindikat Velike Britanije (IWGB). IWGB je osnovan upravo kako bi organizovao netradicionalne, nisko plaćene i imigrantske radnike. Ova grupa je otvorena za „sve zaposlene, radnike ili bilo koja druga lica koja prihvataju principe, ciljeve i pravila sindikata“ (IWGB, 2017). Kao manjinski sindikat, IWGB predstavlja samo delić radne snage u različitim privrednim granama i to čini bez zaštite koju uživaju tradicionalni učesnici kolektivnog pregovaranja. Bez obzira na to, ovaj sindikat je ostvario značajne pobjede u mnogim delatnostima za koje se smatra da su nezahvalne za sindikalno organizovanje poput kurirskih službi i čistača. Ovi pozitivni pomaci, uključujući povećanje zarade kurira u *City Sprint*-u, londonskoj najvećoj kurirskoj službi, za 20 do 30% su postignuti kroz

¹⁹ Privredna komora Austrije (Arbeiterkammer); Austrijska federacija sindikata (ÖGB); Danska unija radnika i činovnika (HK); Nemačka unija metalških radnika (IG Metall); Međunarodno bratstvo kamiondžija, filijala 117 (SAD); Međunarodna unija radnika u uslužnom sektoru (SAD); Unionen (Švedska).

ciljane kampanje i direktnu akciju.

Megz Djuherst, dostavljačica i sindikalna organizatorica u IWGB, objašnjava da je njihov pristup ukorenjen u zajednici i pokrenut kao samonikla inicijativa. Iako ona definitivno vidi vrednost zvanično prepoznatog sindikata i kolektivnog pregovaranja (što je strategija koju IWGB trenutno istražuje), njeno iskustvo sindikalne aktivistkinje i dostavljačice u delatnosti u kojoj preovlađuju atipični oblici rada pokazuje da uspeh može biti postignut i bez formalno prepoznatog sindikata i izvan konteksta kolektivnog pregovaranja. Djuherstova veruje da sindikati sa iskustvom u organizovanju atipičnih radnika imaju paket organizacionih veština koji se može iskoristiti u novim oblastima honorarnog rada i rada preko platformi.

U avgustu 2016. godine, kada je platforma *Deliveroo* preko elektronske pošte obavestila svoje dostavljače koji se angažuju po pozivu da će im zarada biti snižena, radnici su se samostalno organizovali i protestovali ispred sedišta firme (Osborne and Butler, 2016). IWGB je prisustvovao protestima da bi ih podržao i otada vrši organizacione aktivnosti zajedno sa radnicima. Uloga IWGB je da pruža podršku i ohrabrenje, a ne da upravlja aktivnostima. Veze sa zajednicom i aktivizam običnih radnika i radnica koji su i predvodili sve aktivnosti se smatraju ključnima faktorima uspeha ovog sindikata. Djuherst tvrdi da je za IWGB „zajednica temelj sindikata. Nije kao da je sindikat došao i rekao: trebalo bi da organizujemo ove radnike; sindikat je ponikao iz same zajednice. Mislim da je zaista jako važno da razumemo ekonomiju honorarnih poslova i ove nove načine organizovanja radnika”. Iako Djuherst smatra da je fokus IWGB-a na aktiviranju običnih radnika i organizovanju od dole ka vrhu ono što ga razlikuje od klasičnih sindikata, praksa i pristup ovog sindikata su slični onima koje su trenutno dominantni sindikati koristili pre oko sto godina kad su prvi put nastali.²⁰

Zbog avgustovskih protesta radnici u *Deliveroo*-u su uspeali da održe zarade na prethodnom nivou (Osborne and Butler, 2016). IWGB nastavlja da radi sa *Deliveroo* dostavljačima kako bi se postarao da ova kompanija nastavi da ispunjava svoje obaveze. Kako bi ovo postigao, IWGB razmatra mogućnost uspostavljanja zvaničnog tima za pregovore poput onih koji postoje u tradicionalnom modelu za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata. Djuherst navodi, „[sporazumi o priznavanju reprezentativnosti sindikata] su nešto što [pre] nismo smatrali neophodnim, jer smo sve dobili kroz kampanje. Ali, očigledno, u zavisnosti od poslodavca i okolnosti, sporazumi o priznavanju mogu da budu veoma, veoma korisni i trenutno pokušavamo da ih realizujemo u slučaju *Deliveroo*-a.”

Međutim, na svom putu da bude prepoznat kao reprezentativni sindikat, IWGB se susreo sa preprekama. Iako je uspešno ispregovarao status „radnika” za regularne dostavljače, Centralna arbitražna komisija je nedavno donela rešenje da dostavljači koji rade u *Deliveroo*-u nemaju status „radnika” već samozaposlenih (O’Conner, 2017). Postoji mogućnost žalbe i, imajući u vidu istorijat IWGB-a, najverovatnije će nezavisno od ishoda ovog slučaja nastaviti da funkcioniše kao manjinski sindikat i kolektivno organizuje dostavljače.

Alijansa njujorških taksista (NYTWA) je takođe usvojila model manjinskog sindikata. Iako registrovana kao neproftina, ovo je organizacija zasnovana na članstvu koja se od tog članstva i izdržava, prva partnerska organizacija AFL-CIO koja je formirana kako bi zastupala atipične radnike i izjašnjava se kao sindikat. Primarni cilj NYTWA jeste unapređenje uslova rada taksi vozača u Njujorku. Alijansa je puno radila na polju uticaja na administrativni proces donošenja propisa kako bi obezbedila pristup pravima i zaštiti taksi vozača. Kroz lobiranje kod javnih tela kao što su Njujorška komisija za taksi vozila i limuzine (TLC) uspešno su obezbedili više zarade, niže cene lizinga, uspostavili pravila koja dozvoljavaju vozačima koji iznajmljuju vozila da pokrenu tužbu protiv vlasnika vozila zbog neopravdanih previsokih cena i predložili i postigli druge regulatorne reforme koje prebacuju rizike vezane za vožnju taksija sa vozača na vlasnike taksi službi. Sa uvođenjem usluga taksiranja poput *Uber*-a i *Lyft*-a, mnogi članovi NYTWA su prešli na rad preko platformi i u okviru ekonomije honorarnih poslova.

Strategija NYTW za unapređenje uslova rada vozača koji rade preko onlajn platformi se prvenstveno fokusirala na pravni aspekt ove priče. Prva velika pobeda sindikata je bila pozitivna sudska odluka o

²⁰ Rut Milkman identifikuje savremene taktike manjinskih sindikata poput aktivne komunikacije i direktnih aktivnosti kao oblike radnog organizovanja sličnih onima koji su prethodili Njujorku (eng. *New Deal*) eri kada je organizovanje bilo usmereno na lobiranje, elektorske politike i pridobijanje što većeg broja radnika kao osnovne strategije (Milkman, 2013).

davanjima za zaposlene, što je u ovom slučaju predstavljalo tužbu u vezi sa novčanom naknadom za slučaj nezaposlenosti protiv *Uber*-a (Rivoli, 2016). Dok je ova odluka postavila presedan, sud se nije bavio širim pitanjem klasifikacije sa kojima se radnici u ekonomiji honorarnih poslova generalno suočavaju i presuda se odnosila samo na strane u parnici. Nedavno je NYTWA pomogao da se otkrije i reši nezakonito umanjivanje zarade vozača za iznos poreza, gde je utvrđeno da je *Uber* premalo plaćao vozače (Scheiber, 2017), i sindikat se sada trudi da ovu akciju iskoristi kao sredstvo za aktiviranje vozača kao i da obezbedi da svim vozačima budu u potpunosti nadoknađeni bilo kakvi gubici koje su pretrpeli.

IWGB, NYTWA i drugi nezavisni sindikati se oslanjaju na raznovrsne strategije kako bi doveli drugu stranu za sto za pregovore. Ove grupe su pokazale da pravne strategije zajedno sa kampanjama i podrškom unutar zajednice mogu da dovedu do bitnih dobitaka za radnike.

3. Onlajn forumi

Kapaciteti za praćenje i nadzor ugrađeni u digitalne radne platforme su osobenost rada preko platformi i honorarnih poslova koja ih razlikuje od drugih poslova. Već decenijama povratne informacije dobijene od klijenata igraju važnu ulogu u upravljanju ljudskim resursima i koriste se kao sredstvo za evaluaciju i disciplinovanje radnika (Fuller and Smith, 1991). U okviru ekonomije honorarnih poslova, mehanizmi za dobijanje povratnih informacija od klijenata se često javljaju u obliku sistema „rangiranja“ radnika. Loše ocene – koje se javno objavljuju – mogu da unište radnikov kredibilitet na internetu, negativno utiču na njegovu buduću karijeru ili čak dovedu do toga da aplikacija izbaci radnike sa platforme (De Stefano, 2015). Takođe, imaju važne posledice po zdravlje i dobrobit radnika (Akhtar and Moore, 2016).

De Stefano analizira disciplinarni efekat sistema ocenjivanja od strane klijenata gde platforma i aplikacija sprovode kontrolu i diktiraju pravila ponašanja, a standarde sprovode klijenti koji koriste i ocenjuju usluge kako bi se obezbedilo da očekivanja budu ispunjena (De Stefano, 2015). Rozenblat i Stark su dobili slične nalaze u studiji slučaja koja se bavila *Uber*-ovim vozačima gde navode da „kod sistema ocenjivanja od strane putnika, oni imaju moć da se ponašaju kao srednji nivo menadžmenta prema vozačima, jer njihove ocene direktno utiču na to da li će vozač nastaviti da radi za platformu” (Rosenblat and Stark, 2016: 3772). Kreiranjem sistema gde se nadzor prebacuje na mušterije, ove kompanije istovremeno pooštravaju kontrolu i ograničavaju primećeni nadzor koji bi mogao da bude jedna od osnova za žalbe radnika u vezi sa pogrešnim klasifikovanjem.

Moć koju sistemi za ocenjivanje imaju nad radnicima koji rade po pozivu posredstvom aplikacija pokazuje da radnici moraju da kreiraju strategije za smanjenje uticaja ovih alatki za ocenjivanje ili da uspostave mehanizme za uspešno snalaženje u okviru ovih sistema ocenjivanja. Iako se ove alatke za ocenjivanje koriste prvenstveno za nadzor i disciplinovanje radnika, Ester Linč, konfederalna sekretarka Evropske konfederacije sindikata, zalaže se za to da radnici prisvoje ovu tehnologiju kako bi ocenjivali aplikacije za koje rade. Kako kaže: „Na isti način na koji ovo ocenjivanje radi protiv radnika, imate i radnike koji su počeli da ocenjuju poslodavce i mislim da su sve te strategije dobre jer pružaju priliku za uspostavljanje kontakta sa radnicima”. Linč smatra da sistemi ocenjivanja koji ohrabruju učešće radnika imaju potencijal da budu početna tačka za kolektivno organizovanje i delovanje koje bi usledilo.²¹

Među radnicima angažovanim u oblicima masovnog rada, koji su često geografski raštrkani i rade u izolaciji, naročito su popularni forumi pošto im pomažu da naprave razliku između poštenih i eksploatatorskih klijenata, sa ciljem da ostvare što veću zaradu i razmene iskustva. *Amazon Mechanical Turk* (AMT) je onlajn radna tržnica koja pokriva kompjuterske mikrozadatke i inspirisala je mnoštvo onlajn foruma koji su stvoreni od strane njenih radnika i za iste. „*Turker*”²² *Nation*” i drugi radnički forumi su uspostavljeni prvenstveno zbog AMT-ove politike „odobrenja” ili „odbijanja” koja dozvoljava klijentima da plate samo za one poslove kojima su subjektivno zadovoljni. Ovakva politika može da dovede do zloupotreba poput neplaćanja već pruženih usluga, a Amazon ne posreduje u konfliktu između klijenata i radnika (Silberman and Irani, 2016). Zahvaljujući svom učešću na onlajn forumima, AMT-ovi radnici mogu bolje da izbegnu klijente koji bi ih zloupotrebili i zlonamerne zahteve.

Ovde je bitno potcrtati važnu strukturalnu razliku između masovnog rada i rada na zahtev preko aplikacija. U slučaju ovog drugog, aplikacije poput *Uber*-a i *Lyft*-a očekuju od radnika da ispune veliki procenat zahteva ili ih izbacuju sa platforme. Pod tim uslovima, povratne informacije radnika o klijentima vrlo malo utiču na radnikovu voljnost da ispuni ili odbije neki zahtev. Radnici angažovani u oblasti masovnog rada, poput onih koji rade za AMT, sa druge strane, mogu da podlegnu pod ekonomskim pritiskom ili pritiskom konkurencije i prihvate poslove za nepouzđane klijente ili grade reputaciju i aktivno prisustvo na internetu kako bi poboljšali svoje šanse za posao u budućnosti (Akhtar and Moore, 2016). Međutim, oni ipak imaju punu slobodu da odluče da li to žele ili ne i njihovo neprihvatanje zadataka se ne odražava negativno na njih.

²¹ Beleške sa razgovora sa Ester Linč vođenog 23.11.2016.

²² „*Turker*” (iskvaren oblik reči *Turčin* /prim.prev/) je termin koji se obično koristi za lica koja rade preko AMT platforme.

Silberman i Irani pišu da je učeće radnika na forumima izuzetno bitno za uspešno snalaženje na AMT. Konstatuju sledeće: „Izgleda da ulazak na forum predstavlja ključni korak u ‚karijeri’ mnogih finansijski uspešnih Turker; obično samo kroz povezivanje sa grupom iskusnijih radnika, osoba je sposobna da se snalazi na AMT-u dovoljno dobro da ostvari veće prihode” (Silberman and Irani, 2016: 521). Slično ovome, Kristi Miland, koja vodi forum *TurkerNation*, veruje da „radnik koji hoće da bude finansijski uspešan na AMT, mora da učestvuje na forumu”.²³ S obzirom na to da ova radna snaga dolazi iz celog sveta, onlajn forumi predstavljaju jedno od obećavajućih sredstava za aktiviranje radnika i razmenu veština bez obzira na to gde se radnik nalazi.

Učestvovanje na forumu povećava sposobnost radnika da izabere bolje poslove sa jasnim zahtevima i većom zaradom (Berg, 2016); ali ipak i dalje postoji velika razlika u moći između radnika i platformi sa aspekta upotrebe sistema ocenjivanja. Situaciju dodatno komplikuje činjenica da se ove aplikacije zasnivaju na tri aktera – radnicima, klijentima i samim platformama. Dok aplikacije i platforme koriste ocenjivanje kako bi disciplinovale i otpustile radnike, radnički forumi koji imaju nameru da promene standarde rada moraju da kreiraju i pokrenu kampanje koje bi naterale platforme za masovni rad i aplikacije za rad po pozivu (i klijente koji ih posećuju) da pravedno tretiraju radnike. Još uvek znamo vrlo malo o realnoj efikasnosti sistema za ocenjivanje platformi. Postoje pojedina istraživanja koja sugerišu da radnički forumi (naročito *Turkopticon*, još jedan forum za radnike na AMT-u) u slučaju klijenata koji znaju za njih zaista utiču na potencijalno odbijanje (Silberman and Irani, 2016); međutim rangiranje i ocenjivanje platformi je suviše nov fenomen da bismo mogli da izvučemo bilo kakve zaključke. Upravo suprotno, uglavnom se čini da se najveće platforme ne obaziru na negativne komentare radnika. Rastuća radna snaga, visoka stopa menjanja radnika i sposobnost platformi da uklone radnike kad god požele predstavljaju značajne izazove na polju uspešnog organizovanja radnika u forumima. U okviru ovog konteksta jasno je da, iako radnički forumi mogu da doprinesu stvaranju solidarnosti i zajedništva među radnicima, trenutno nisu u stanju da predstavljaju kontratežu moći onlajn platformi.

Kristi Miland navodi da se radnici koji su aktivni na onlajn forumima boje odmazde klijenata ili platformi za koje rade. Veruje da ovaj strah sprečava veći broj ljudi da se aktiviraju na forumu. Pošto su ovi forumi i dalje otvoreni za sve, a razlika u moći opstaje, strategije za ublaživanje ovakvih posledica bi se uglavnom svodile na samocenzuru radnika što bi pak ograničilo efikasnost datih foruma.

Iako forumi mogu da pomognu pojedincima da rukovode svojom „karijerom“ na određenoj platformi, postoje i prilike za „virtuelno“ kolektivno delovanje. „*We Are Dynamo*“ (Mi smo dinamo) je bio onlajn forum osmišljen upravo da podrži kolektivno delovanje radnika na *Mechanical Turk* platformi (Salehi et al., 2015). Ova grupa se fokusirala na akademske klijente koji, po Milandovoj, postavljaju otprilike 20% od svih zahteva na AMT platformi. „*We Are Dynamo*“ je formulisao spisak najboljih praksi za akademske klijente, što je uključivalo i visinu honorara i smernice za ponašanje, koji je potom javno distribuiran u obliku otvorenog pisma potpisanog od strane radnika na *Mechanical Turk* platformi (We Are Dynamo, 2014). Forum je predstavljao mesto za okupljanje radnika gde su mogli da identifikuju zajedničke interese i zajednički naprave spisak najboljih praksi.

„*We Are Dynamo*“ predstavlja zanimljiv primer iz čitavog niza razloga. Radnici koje rade preko platformi su bili u stanju da formulišu zajedničke interese i definišu kolektivni glas putem foruma, odbacujući pritisak da se međusobno takmiče. Potom je „*We are Dynamo*“ identifikovao akademske istraživače kao partnere kome bi uputio svoj kolektivni zahtev. Fokus na klijentima je ono što razlikuje ovu akciju od mnogih drugih pristupa organizovanju radnika na onlajn platformama i honorarnih radnika koji se obično usredsređuju na same platforme. U većini slučajeva bi raznovrsnost pojedinačnih klijenata otežala napore radnika da im se obrate kao jednom partneru. Međutim, u slučaju „*We are Dynamo*“ inicijative bilo je moguće grupisati sve akademske klijente zajedno pošto oni odgovaraju pred internim univerzitetskim etičkim odborima. Ovi odbori nadziru i odobravaju akademske projekte sa ciljem smanjenja rizika i eliminisanja štetnih posledica po učesnike u istraživanju. „*We Are Dynamo*“ je ovo identifikovao kao mogućnost za uticaj i upozorio klijente da će u slučaju lošeg postupanja ili neplaćanja kontaktirati etičke odbore.

²³ Beleške sa razgovora sa Kristi Miland vođenog 21.11.2016.

Nisu izvučeni nikakvi čvrsti zaključci o efikasnosti „*We are Dynamo*“ inicijative. Onlajn forumi su osmišljeni da pružaju trenutnu podršku radnicima i radnicama, ne da kvalitativno ili kvantitativno prate obrasce zahteva klijenata ili problema radnika tokom dužeg vremenskog perioda. Ipak, ovaj pristup demonstrira kapacitet foruma da olakšaju kolektivno organizovanje veoma raspršene radne snage i identifikuje prilike za vršenje pritiska kao i kreativne mehanizme za sprovođenje standarda rada. Međutim, moramo napomenuti da su ove inicijative potekle iz veoma specifičnih okolnosti koje je možda teško ponovo stvarati na redovnoj osnovi ili iskoristiti u svrhe organizovanja.

4. Radnički centri

Tokom prethodnih dvadeset godina radnički centri su se pojavili kao nova vrsta institucije koja zagovara radnička prava i to prvenstveno u Sjedinjenim Američkim Državama. Ovi centri funkcioniraju nezavisno i obično u jednom ograničenom geografskom području, a pružaju usluge na polju socijalnih i radnih prava u čitavom nizu sektora (Fine and Gordon, 2010). Pojava radničkih centra je delimično popunila organizacionu prazninu u sektorima gde preovlađuju atipični oblici zapošljavanja (Peck and Theodore, 2012; Ness, 2010; Cobble and Vosko, 2000; Heery, 2009; Cranford et al., 2005)²⁴ kao i u onim granama gde se radnici suočavaju sa preprekama pri pokušaju formalnog sindikalnog organizovanja, pošto su oni obezbedili mesto gde radnici mogu da potraže individualnu podršku i aktiviraju se (Rosenfeld, 2006).

Mnogi od sektora u kojima su radnički centri trenutno aktivni još uvek nisu prešli na onlajn radne procese ili onlajn tržišta rada, ali neki od uspešnih pristupa koji su ovi centri usvojili kako bi unapredili uslove rada svojih članova poseduju potencijal za primenu u ekonomiji honorarnih poslova. Smatramo da ovi primeri mogu biti naročito korisni za lica koja rade preko platformi koje obezbeđuju aplikacije za rad po pozivu, a možda manje za radnike angažovane u masovnom radu.

Potruga za načinima za unapređenje uslova zapošljavanja i rada je navelo izvestan broj radničkih centara da kreiraju programe i standarde za sertifikaciju dostojanstvenog rada. U SAD, Koalicija radnika iz Imokalijske oblasti (*Coalition of Immokalee Workers* - CIW) je počela da lobira za povećanje zarada i reformu imigracionih propisa u interesu poljoprivrednih radnika u centralnoj Floridi (Walsh, 2005). Iako nije mogla da pokrene zvanično sindikalno organizovanje zbog pravnih prepreka, CIW je formulisala strategiju multilateralnog pregovaranja kako bi okupila farmere, otkupljivače i poljoprivredne radnike i stvorila tzv. Pravični prehrambeni program (*Fair Food Program*). Program je doveo do toga da su otkupljivači iz industrije brze hrane povećali cene koje su plaćali za proizvode što je pak rezultiralo većom zaradom radnika i radnica. Dok ovakav model trilateralnih pregovora još uvek nije korišćen po pitanju rada preko platformi, on predstavlja zanimljiv pristup koji bi mogao da dovede do rezultata i u tom kontekstu. Na primer, u okviru privrednih grana pod nadzorom lokalne samouprave ili države ove tri strane bi verovatno činili predstavnici radnika na onlajn platformama i honorarnih radnika, samih onlajn platformi, te regulatornih tela iz opštine ili regiona gde se rad odvija. U okviru ovakvog aranžmana, same opštine bi diktirale pristup tržištu preko svojih regulatornih tela.

Dok se ovakvi modeli ne poklapaju sa definicijom kolektivnog pregovaranja koje se odvija na bilateralnom nivou između „poslodavca i grupe zaposlenih, ili jedne ili više organizacija poslodavaca sa jedne i jedne ili više organizacija radnika sa druge strane“²⁵, regulatorna tela u delatnostima poput taksi usluga ili saobraćaja su već mnogo godina uključena u široke konsultativne procese sa predstavnicima poslodavaca i sindikata, kao što je objašnjeno u drugim odeljcima ove studije. Nije nemoguće da jedan deo regulatornih aktivnosti, na određenoj lokaciji i u obliku pilot programa, bude prepušten procesu bilateralnih pregovora između predstavnika radnika i poslodavaca. Slično tome, velika baza usluga po pozivu može da predstavlja još jednu priliku za formulisane tripartitnih sporazuma. Velike grupe korisnika mogu da obuhvataju i vlade (ili korisnike namenskih državnih sredstava), akademske ustanove ili konzorcijume ili korporacije koje koriste usluge honorarnih radnika i radnica.

Radnički centri takođe koriste tehnologiju na inovativne načine, što je još jedna strategija koja može biti korisna za radnike u ekonomiji honorarnih poslova. Nacionalna mreža za organizovanje nadničara (NDLON) je primetila sličnosti između rada nadničara, ili *Jornaler@s* (španski za nadničar, prim.prev.), i sve većeg broja honorarnih radnika i radnika na onlajn platformama. Prema mišljenju Kala Sotoa, koordinatora za radnička prava u NDLON, kratkotrajnost i bezličnost rada preko interneta su karakteristični za uslove sa kojima se nadničari suočavaju već decenijama, što uključuje i ograničene mehanizme za odgovornost na tržištu rada.²⁶ Najnovija strategija NDLON za borbu protiv neplaćanja nadnica je bila upotreba tehnologije kako bi se bolje dokumentovalo iskustvo radnika na poslu. NDLON je napravila aplikaciju *Jornaler@* i

²⁴ Neki od ovih sektora su sad predmet obimnih aktivnosti sindikalnog organizovanja.

²⁵ Konvencija o kolektivnom pregovaranju, 1981. (br. 154).

²⁶ Beleške sa razgovora sa Kalom Sotoom vođenog 08.02.2016.

potom otkrila da njen organizacioni potencijal daleko prevazilazi početnu namenu.

Soto opisuje funkcionisanje aplikacije na sledeći način:

*[Jornaler@ prikuplja i skladišti] podatke o svakom poslu na koji radnik ode – i u slučaju da ga ne plate, sadrži sve bitne informacije poput lokacije, imena poslodavca, sume koju duguje radniku, dan i vreme obavljanja poslova, sve osnovne podatke koje je nekad jako teško naknadno prikupiti, a sad su im odmah na raspolaganju. Ideja je da imaju podatke za svaki dan rada, kao karticu za otkucavanje u firmi, na telefonu, gde će ti podaci bez obzira na to koliko telefona promene biti sačuvani tako da ako žele da ulože žalbu ili pokrenu tužbu mogu da sastave izveštaj koji će biti dostavljen direktno radničkom centru u svrhu ulaganja žalbe.*²⁷

Što se tiče organizatora, podaci iz ove aplikacije mogu da osvetle kretanja u sektoru. Soto tvrdi: „Prikupljene informacije nam pružaju smernice. Kad ste organizator, mnogo ste bliži radnicima ako vidite šta se svakodnevno dešava sa ljudima na terenu, ne samo u vašem centru već i na ulici. Tako organizatori mogu da budu svesni trendova u celom regionu.”

Radnički centri povezani sa NDLO su eksperimentisali i sa kreiranjem tzv. sindikalnih agencija za zapošljavanje.²⁸ Soto primećuje da je kod radnika angažovanih na ovaj način broj slučajeva neisplaćivanja dnevnica prepolovljen, da su povrede propisa o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu smanjene, a centri određuju visinu nadnica iznad lokalnog minimuma. Iako bi model sindikalnih agencija za zapošljavanje mogao lako da bude digitalizovan, Soto navodi da bi prebacivanje celokupnog sistema na internet moglo da ima i negativne posledice. Kako objašnjava: „Postoji još mnogo drugih resursa koje možemo da ponudimo zajednicama. Poenta je u izgradnji lokalne zajednice ljudi koji se nalaze u sličnim okolnostima i izgradnji lidera u njoj, kao i u preispitivanju odnosa moći na tržištu i u lokalnoj politici. Nekako bi bilo suprotno našim ciljevima da postanemo u potpunosti virtuelna usluga. Kada to kažem, ipak mislim da postoji potražnja i za takvim uslugama.“ Ovo bi mogla da bude prilika za honorarne radnike, naročito one koji rade po pozivu klijenta preko aplikacije, da se organizuju, utiču na uslove rada i kontrolišu ponudu rada putem neke mešavine sindikata, radničkog centra, sindikalne agencije za zapošljavanje ili zadruga.

Intezivnija saradnja između radničkih centara i sindikata, razvoj granskih mreža, kao i pozitivni zakonodavni i regulatorni pomaci nude dokaze o kapacitetu ovih grupa da rade na širim pitanjima *dok istovremeno* pružaju usluge pojedinačnim članovima (Fine, 2015). Mreže radničkih centara ohrabruju grupe da strateški udruže resurse i dele strategije između različitih regiona, što je pristup koji dobro pristaje modelu gde veoma raštrkani radnici rade preko iste korporativne platforme.

²⁷ Zaista, ako se regulisanje radnih platformi sprovede, sama tehnologija bi mogla da olakša primenu poreskih i radno-pravnih zakona. Brojni intervjui su ukazali da tehnička struktura onlajn platformi takođe doprinosi praćenju niza karakteristika, od radnikove lokacije i prihoda, radnog vremena, i ostalih parametara koji se široko koriste u tradicionalnim oblicima regulisanja zaposlenja.

²⁸ Uglavnom prisutne u građevini, pomorstvu i delovima industrije zabave zbog privremene, nestalne prirode rada u ovim sektorima, sindikalne agencije za zapošljavanje (*hiring halls*) su sindikalni organi koji upućuju radnike poslodavcima koji su pristali na specifične uslove određene kolektivnim ugovorom. Dok su neki autori приметili sličnosti u uslovima koji se doveli do rasta sindikalnih agencija za zapošljavanje i platformi (Cherry, 2009), drugi ukazuju da stroga pravila koja se primenjuju na sindikalne agencije za zapošljavanje treba da budu primenjena i na agencije za privremeno zapošljavanje (Freeman and Gonos, 2006), i predlažu da model treba da bude proširen i na NSE u sektoru logističke podrške (Gonos and Martino, 2011). Ipak, primenjivost ovog modela u ekonomiji honorarnih poslavlа može zahtevati i dodatno istraživanje. Sindikalne agencije za zapošljavanje su ipak mesta gde se radnici mogu okupiti u potrazi za poslom i mesta koje poslodavci mogu posetiti zarad zapošljavanja.

5. Radničke zadruge

Malo je organizacionih modela koji daju radnicima vidljivost i kontrolu koliko zadruge.²⁹ Radnička zadruga je tip zadruge gde su radnici-članovi, koji čine većinu članstva, istovremeno i vlasnici i učesnici u radu preduzeća. Njihova glavna misija je da stvore i zadrže održive poslove (CICOPA, 2005). Radničke zadruge se uspostavljaju u svim sektorima privrede i delotvorno su se „bavile rupama u zakonskoj i socijalnoj zaštiti i lošim uslovima rada“ koji se javljaju u atipičnim oblicima rada (Esim and Katajamaki, 2017: 2). Ovaj odeljak daje kratak pregled tema vezanih za zadruga preduzeća u ekonomiji honorarnih poslova kojima rukovode i koje poseduju radnici. Razvoj zadruga u ovoj ekonomiji je usvojio dva različita pristupa. Prvo je bio stvaranje platformskih zadruga (*platform cooperatives*) koje obično predstavljaju konkurenciju standardnim radnim platformama. Drugi pristup se zasniva na razvoju zadruga u cilju udruživanja resursa radnika na onlajn platformama/honorarnih radnika i unapređenja usluga i prava.

Platformske zadruge

Zadruge koje su stvorili radnici koje rade preko platformi ili honorarci (ili koje su stvorene za njih) su, u najvećem broju slučajeva, prigrllile nove tehnologije. Trebor Šolc koristi izraz „platformska zadruga“ da bi opisao model koji „prihvata tehnologiju, ali želi da je upotrebi u sklopu drugačijeg modela vlasništva, u skladu sa demokratskim vrednostima, kako bi erodirao nefunkcionalni sistem ekonomije deljenja/ekonomije rada po pozivu od kojeg koristi ima samo nekolicina“ (Scholz, 2017: 14). Inspirisane „tradicionalnim“ zadrugama, platformske zadruge teže da oponašaju modele usluga i načine njihovog pružanja prisutne kod svojih korporativnih parnjaka, ali su dizajnirane u saradnji sa radnicima ili od strane radnika (Stearn, 2016).

Na primer, u oblasti taksi usluga se tokom prethodnih nekoliko godina pojavilo više novih zadrughnih firmi. U Denveru, u državi Kolorado, *Union Taxi Cooperative* je firma u vlasništvu radnika koja je napravila aplikaciju koja putnicima pruža mogućnost da traže, prate i ocenjuju vožnje u tom gradu (Union Taxi Cooperative, 2017), slično kao u slučaju velikih prevoznčkih kompanija. Članstvo zadruga je stvorilo ujedinjenu grupu gde radnici mogu da iskoriste svoju brojnost i moć koju imaju kao lokalni vlasnici firmi da utiču na lokalne propise koji regulišu pitanja poput tarifa, saobraćajnih pravila i planiranja transporta.

Kada su radnici uključeni u razvoj platformi oni mogu da izgrade upravo one koje će promovisati njihove interese. Umesto da korporacije naplaćuju održavanje sajta i povezivanje radnika sa jednokratnim poslovima, mnoge platformske zadruge smanjuju trošak po radniku tako što eliminišu posrednika.

Prilike za rast zadruga su određene njihovom sposobnošću da obezbede dovoljno visokokvalitetnih poslova za članove. Ovo se takođe značajno razlikuje od platformskog kapitalizma (*platform capitalism*) gde se sposobnost pružanja usluga zasniva na velikom broju raspoloživih radnika sa fleksibilnim radnim rasporedima i slabom šansom dobijanja plaćenog ugovora. Obezbeđivanje adekvatnih poslova za članove zadruga može da ograniči njen potencijal za rast pošto je članstvo tako na kraju limitirano tržišnom potražnjom. Propisi o prihodima mogu da predstavljaju dodatnu prepreku za rast zadrughnih firmi u slučajevima gde radnici-članovi žive u različitim upravnim oblastima ili sa druge strane međudržavne granice.

Deljenje resursa i unapređenje pristupa programima socijalne zaštite kroz zadrugu

U kontekstu ekonomije honorarnih poslova, druga funkcija zadruga je da budu sredstvo za pružanje usluga. Zadruge su upotrebljavane kako bi se ispunile potrebe nezavisnih profesionalaca (frilensera) mnogo pre pojave rada preko platformi ili u obliku

²⁹ Preporuka MOR za promociju zadruga, 2002, (br. 193), definiše zadrugu kao „autonomno udruženje lica koja su se dobrovoljno udružila kako bi ispunila zajedničke ekonomske, socijalne i kulturne potrebe i težnje kroz demokratski kontrolisano preduzeće u zajedničkom vlasništvu“. U ovom odeljku, autori analiziraju zadruga preduzeća bazirana na članstvu gde su „članovi istovremeno vlasnici organizacije i demokratski odlučuju o bitnim pitanjima koja utiču na njih“ (Esim et al., 2017). Pošto su zasnovane na socijalnoj motivaciji i međusobnom pomaganju, radničke zadruge se razlikuju od modela gde zaposleni poseduju određeni broj deonica kompanije pošto radnici tu imaju malo kontrole nad rukovođenjem ili odlukama koje se donose (Witherell, Cooper, and Peck, 2012).

honorarnih poslova. Nedostatak institucionalizovanih usluga i prava za radnike na onlajn platformama i za honorarne radnike otkriva prilike za razvoj i širenje zadruga u ovom sektoru.

Na primer, SMart, zadruga sa sedištem u Belgiji koja je aktivna u celoj Evropi, koristila je svoje zadruge da stvori poslodavca tamo gde isti nije postojao, obezbeđujući radnicima koji bi inače bili klasifikovani kao samozaposleni zaštitu formalnog radnog odnosa. Evo kako to opisuje Maksin Dešen, direktorka operacija u SMart-u,

Počeli smo tako što smo pomagali umetnicima da budu plaćeni kako treba i obezbeđivali naknade po osnovu radnog odnosa za inače samozaposlene. Sada smo aktivni u čitavom nizu sektora, uključujući i platformsku ekonomiju, a uvek primenjujemo isti model: postoji mnogo situacija, uključujući i u platformskoj ekonomiji, gde ljudi hoće da rade za njih, ali neće da budu vaš poslodavac. Oni hoće da budete samozaposleni. A vi, kao radnik, želite da zasnujete radni odnos. Ono što predlažemo u tom slučaju jeste da možete da posedujete deo naše kompanije – to je zadržni model. Kompanija će posredovati između vas i klijenta tako da klijenti postanu klijenti SMart-a, a vi postanete zaposleni u SMart-u. Mi pretvaramo ljude koji nemaju drugog izbora da budu samozaposleni ili nezavisni preduzetnici u zaposlene SMart-a.³⁰

Kritičari ovog modela tvrde da on dopušta kompanijama da ne pokrivaju prava poput naknade za povredu na radu ili doprinosa za penzijsko osiguranje, što su davanja za koja oni smatraju da treba da padnu na teret poslodavca. I zaista, ovakav model usluga je možda manje sporan u sredinama gde davanja dolaze iz razvijenog javnog sistema socijalne zaštite kome se pristupa uz pomoć zadruge. Dešen pominje da im je u Belgiji SMart-ov pristup pomogao da privuku nove članove u zadrugu iz redova radnika u ekonomiji honorarnih poslova i u platformskoj ekonomiji. Učlanjivanje honorarnih radnika je nateralo zadrugu da proširi svoje aktivnosti van pukog pružanja usluga na pregovaranje sa aplikacijom za kurirske isporuke *Deliveroo* o uslovima i opisu rada za svoje članove. Ovo je uključivalo osnovnu zaradu – proporcionalnu broju sati rada – u iznosu minimalne mesečne zarade u Belgiji; garantovanih plaćenih tri sata bez obzira na broj obavljenih isporuka i naknadu za relevantne troškove poput upotrebe telefona i bicikla (SMart, 2016). Dešen objašnjava da su uspeši koje je SMart postigao doveli do intezivnije saradnje sa postojećim radničkim pokretom. Kao sledeći korak zadruga planira da razvija jače i formalizovanije „kanale komunikacije sa predstavnicima zajednice biciklista“ kako bi obezbedila da budući pregovori sa *Deliveroo* u potpunosti odražavaju potrebe i interese dostavljača.

Činjenica da su radnici tako spremno prihvatili platformsko zadržarstvo ilustruje jedan od načina na koji tehnologija koju obično kritikuju kao alatku eksploatacije može da se iskoristi za dobrobit samih radnika. Zadruga poput SMart-a mogu da ponude izolovanim radnicima na onlajn platformama mogućnost da stvore nove ravnopravnije ekonomske odnose, povećaju transparentnost strukturi zapošljavanja i disciplinovanja, stabilišu nivoe zarada i naprave okvir za razvoj delotvornih strategija za sprovođenje regulativa. Štaviše, sposobnost upravljanja brojem članova može da obezbedi da ponuda radne snage bude dobro usklađena sa potražnjom. Zapravo ništa u vezi sa osnovnom strukturom zadruga nije specifično samo za honorarne radnike. Međutim, kako neki smatraju da će stalni radni odnos vremenom u potpunosti iščeznuti (Moody and Brooks, 2016), radničke zadruga nude obećavajući mehanizam za ohrabrivanje aktivizma radnika, njihovog zastupanja i uticaja koji mogu da vrše tokom daljeg rada na ovim osnovnim pitanjima.

³⁰ Beleške sa razgovora sa Maksin Dešen vođenog 31.03.2017.

6. Inicijative poslodavaca

Sve veća prisutnost honorarnog rada i rada preko onlajn platformi je u velikoj meri rezultat pojave novih firmi na tržištu. Činjenica je da i nove i afirmisane firme unajmljuju radnike za honorarne poslove i ne očekuje se da će to biti kratkotrajna pojava. Umesto toga, kao što je Denis Penel, upravni direktor Svetske konfederacije poslodavaca,³¹ izjavio u intervjuu za časopis *HR Square*: „stalni posao za platu polako, ali sigurno ustupa mesto radu zasnovanom na pojedinačnim zadacima koji se vraća na velika vrata“ (Hermant, 2017: 41). Ista organizacija ovu izjavu formuliše i na malo drugačiji način: „Posao više nije mesto na koje odlazite već pre zadatak koji obavljate“ (World Employment Confederation, 2016: 3).

Generalna tendencija poslodavačkih organizacija u okviru ekonomije honorarnih poslova bila je da pružaju podršku svojim članovima, bez da su nužno usvojile neki definitivni stav o ovoj pojavi. Međunarodna organizacija poslodavaca (IOE) je primetila potrebu za opsežnijim istraživanjima o veličini, obimu i efektima ekonomije honorarnih poslova pre formulisanja specifičnih preporuka na polju politika. Oni su spremni da sagledaju potencijalnu korist koju firme mogu imati od honorarnog rada, i napominju da treba uzeti u obzir činjenicu da se tradicionalni i klasični oblici rada koji postoje već čitav vek menjaju u susretu sa novom stvarnosti u kojoj živimo.³²

Jednaka pravila igre za sve

IOE smatra da je regulatorna reforma način „modernizacije“ postojećeg radnog zakonodavstva kako bi se uvažili novi oblici onlajn rada (IOE, 2016). Suarez-Santos priznaje da je moguća pojava tenzija između tradicionalnih modela poslovanja i platformskih korporacija koje se često svode na pitanje poštene konkurencije. „Mnogi od ovih problema [sa nelojalnom konkurencijom] se rešavaju na nacionalnom nivou uz pomoć kreiranja propisa [ili] pravilnog sprovođenja postojećih propisa“. Po DeŽardinu, „mi želimo uspostavljanje jednakih pravila igre za sve. Kao predstavnici poslodavaca, mi ne bismo predložili ili podržali bilo kakvu zabranu preduzeća koja rade na internetu, ali definitivno smo videli kompanije koje ne igraju po jednakim pravilima i ne poštuju iste propise na polju poreza, bezbednosti i zaštite zdravlja na radu i mnogo čega drugog.“³³

Stvaranje jednakih pravila igre za sve može da utiče na sposobnost firme da pristupi tržištima i učestvuje u udruženjima poslodavaca. Iako su članovi većine udruženja poslodavaca uglavnom „tradicionalni“ poslodavci, ima slučajeva gde su se platforme pridružile ovim organizacijama i gde je to izazvalo ili dovelo do izvesnog neslaganja. Na primer, 2016. godine se druga najveća danska taksi kompanija, *4x48 TaxiNord*, povukla iz *Dansk Industri* (Konfederacije danskih industrija) iz protesta što je ova organizacija prihvatila *Uber* kao člana (Østergaard Jenssen, 2016).

Sonila Metuši, bivša menadžerka za kretanje ljudi i taksija u Međunarodnoj uniji drumskog saobraćaja (IRU) koja zastupa poslodavce u privatnim kompanijama za transport na globalnom nivou, objašnjava kako raznovrsna priroda državnih propisa rezultira različitim kapacitetima za saradnju poslodavaca i radnika. „Puno smo radili u Indiji i Istočnoj Africi. Tamo je potpuno drugačija situacija u prevozu, naročito u Istočnoj Africi. Tamo je to zaista neformalan sektor. Potpuno je dezorganizovan, ni poslodavci ni radnici nisu organizovani. U nekim oblastima uopšte ne postoji regulativa, tako da već postoje „jednaka pravila igre za sve“ u smislu da zapravo nema nikakvih pravila.“³⁴

Dok nedostatak regulative delom može biti posledica niskog nivoa razvoja privrede, poslodavci mogu da promovišu otvorena i manje regulisana onlajn tržišta iz čitavog niza razloga. Na primer, *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* (BDA), konfederacija nemačkih udruženja poslodavaca smatra da digitalizacija nužno stvara i zahteva fleksibilnije radne odnose. Ova organizacija, koja zastupa udruženja poslodavaca u čitavom nizu grana tvrdi da:

³¹ Bivša *Eurociett*, Evropska konfederacija privatnih agencija za zapošljavanje.

³² Beleške sa razgovora sa Roberoom Suarez-Santosom vođenog 03.02.2016.

³³ Beleške sa razgovora sa Žanom DeŽardinom vođenog 08.02.2016.

³⁴ Beleške sa razgovora sa Sonilom Metuši vođenog 13.02.2016.

Masovni rad i masovna podrška (crowd-sourcing) predstavljaju nove forme slobodno organizovanih aktivnosti i slobodne saradnje na internetu koji ne mogu biti obuhvaćeni zakonom. Niti su ovo oblici zapošljavanja koji mogu biti na bilo koji način regulisani. Čini se da se potreba za pravnim postupkom ili ispregovaranim ugovorom ne podrazumeva, velikim delom i zbog toga što bi nacionalni, a i regionalni propisi bili uglavnom nesprovodivi. [...] Svako ko želi da preduzme takav zadatak na internetu ne bi trebalo i ne sme da bude ograničavan pravom ili u bilo kom drugom smislu. (BDA Die Arbeitgeber, 2015: 6)

Dok BDA prepoznaje vrednost radničkih saveta, izjavljujući da „saradnja između poslodavaca, radničkih saveta i radne snage zasnovana na poverenju se ne može dovoditi u pitanje“, ona ipak sugerise da postojeće mehanizme dijaloga možda treba reformisati kako bi se održao korak sa „većom brzinom procesa donošenja i sprovođenja odluka“ sa kojom se firme suočavaju. Delvik i Jesnes (Dølvik and Jesnes, 2017) se takođe fokusiraju na uspostavljanje jednakih pravila igre za sve, ali primećuju neminovne poteškoće pri pokušaju uspostavljanja ravnoteže između interesa „tradicionalnih“ članova skandinavskih poslodavačkih organizacija i „interesa za promovisanje rasta u kompanijama koje bi tokom vremena mogle da povećaju broj članova udruženja“ (45). Uz puno poštovanje kolektivnog regulisanja ekonomije honorarnih poslova, autori ipak zaključuju da je malo verovatno da će socijalni partneri dobrovoljno organizovati i regulisati tržište bez pomoći „uverljivih regulatornih pretnji“ i smernica države (49).

Same firme koje obezbeđuju rad po pozivu drugačije pristupaju kolektivnom regulisanju. Kao što je već opisano, neke firme se odluče da učestvuju u procesu, iako krajnje selektivno i na ograničenoj osnovi, i to ponekad pod uslovom da organizacija koja zastupa vozače ne osporava njihov status nezavisnih preduzetnika. S druge strane, manje firme i neka udruženja poslodavaca istražuju načine saradnje sa radnicima kako bi osmislili postupke i politike koje ohrabruju saradnju. Formalizovani i regulisani sektori daju i poslodavcima i radnicima mogućnost da utiču na svoju granu i promene je. Kao što Metuši izjavljuje: „za mene najvažnija razlika između Evrope, SAD i drugih regiona leži u profesionalizaciji industrije“.

Saradnja između poslodavaca i sindikata

IRU je u partnerstvu sa Međunarodnom transportnom federacijom (ITF) radio na kreiranju inovativnih i profesionalnih prilika za razvoj biznisa u ekonomiji rada po pozivu. Sindikati i poslodavci su zajedno napravili taksi aplikaciju za mobilni telefon po imenu *UpTop*. Metuši to objašnjava na sledeći način:

„Pre dve i po godine smo kreirali *UpTop* koji predstavlja globalnu mrežu taksi aplikacija koje zadovoljavaju određen niz kriterijuma kvaliteta. Ovi kriterijumi uključuju to da su zakonom dozvoljene u pravnom sistemu u kojem funkcionišu, da su usklađene sa zakonima o zapošljavanju, da omogućavaju ocenu usluge i primaju povratne informacije od putnika. Drugi stub mreže jeste funkcija rominga. Mi uviđamo dobre strane lokalnih specifičnosti taksi službi, ali istovremeno imamo dobru priliku da ih „glokalizujemo“³⁵, u smislu da vi kao korisnik imate sopstvenu taksi aplikaciju kojoj možete da verujete i koju možete da koristite u sopstvenom gradu ili regionu, ali onda na putovanju možete da koristite istu aplikaciju da naručite taksi koji je deo kvalitetne mreže u toj zemlji.“

UpTop mreža se bez problema priključuje na odobrene lokalne platforme koje pružaju slične usluge u svim prijavljenim regionima. Tako pomaže manjim firmama da prošire svoje poslovanje, što može povećati njihovu konkurentnost na polju kojim dominira šačica globalnih korporacija sa budžetima koji se mere milijardama dolara. Ova inicijativa posebnu pažnju posvećuje održavanju predvidljivog i standardizovanog kvaliteta: „Ukoliko otkrijemo da neki partner krši pravila postoji mogućnost da ga uklonimo sa mreže“. IRU je dobio zahteve za priključenje od strane čitavog niza zainteresovanih aplikacija, gde ova želja da se postane i ostane deo mreže verovatno motiviše firme da poštuju propisana pravila i protokole.

UpTop predstavlja jedno od najrazvijenijih, na saradnji izgrađenih, partnerstava između poslodavaca i organizovanih radnika u ekonomiji honorarnih poslova. Ova mreža spaja manje kompanije na način sličan zadruzi.

³⁵ „Glokalizovati“ predstavlja sklop reči globalizovati i lokalizovati.

Time stvara prekogranične saveze koji donose opipljivu materijalnu korist firmama i utiču na radnike u različitim regionima.

IRU je intenzivno promovisao *UpTop* i korporativni interesi su od početka bili centralni stub aplikacije. Pored toga, članovi IRU su možda već imali poslovne kontakte sa članicama ITF. U okviru ovog konteksta već postojećih poslovnih kontakata, ITF predstavlja važnog saveznika na polju razvoja mreže. Različiti primeri kolektivnih akcija radnika i protesta vozača na globalnom nivou pokazuju da radnici mogu uspešno da spreče čak i najveće firme zasnovane na honorarnom radu/radu preko platformi da uđu na tržište. Članovi ITF su predvodili neke od ovakvih akcija (International Transport Workers' Federation, 2017a; 2017b; 2017c). Dok veliki prevoznici možda mogu da izdrže socijalni i politički pritisak, drugi su se opredelili da sarađuju sa radničkim organizacijama kako bi olakšali razvoj i ulazak na tržište svojih aplikacija.

7. Ka kolektivnom pregovaranju

Ovaj istraživački projekat je za cilj imao da identifikuje i analizira primere kolektivnog pregovaranja između radnika i poslodavaca u platformskoj ekonomiji. Naše poteškoće na planu pronalaženja specifičnih primera potpuno razvijenog kolektivnog pregovaranja se mogu pripisati dejstvu četiri faktora. Prvo, platformska ekonomija se pojavila nedavno; sama činjenica da su onlajn tržišta nova govori o tome da kolektivno pregovaranje tek treba da bude ustanovljeno u skladu sa svojom tradicionalnom definicijom, što uključuje i potpisivanje kolektivnih ugovora. Drugo, težnja za kolektivnim pregovaranjem može biti proporcionalna relativnom značaju ekonomije honorarnih poslova na širem tržištu rada. Uprkos tome što su izuzetno dobro medijski pokriveni honorarni rad i rad preko platformi zapošljavaju samo mali procenat ukupne radne snage.

Treće, neke onlajn radne platforme su se energično opirale aktivnostima radnika usmerenim na kolektivno organizovanje i kolektivno pregovaranje. Na primer, pored *Uber*-ovog protivljenja lokalnom aktu u Sijetlu koji su protumačili kao uredbu o kolektivnom pregovaranju (*Uber*, 2017), Amit Sing, globalni menadžer *Uber*-a zadužen za budućnost politike rada je takođe nedavno napomenuo da je kolektivno pregovaranje kao takvo nekompatibilno sa njihovim modelom poslovanja i fleksibilnošću radnika. U *Facebook Live* razgovoru, kad su ga pitali da li će *Uber* prepoznati pravo svojih radnika na kolektivno pregovaranje ukoliko se sindikalno organizuju, Sing je izjavio,

Naš model rada i njegova fleksibilnost već pružaju određene oblike zaštite, pa vam stoga nije neophodna zaštita koju biste inače koristili u nekim drugačijim situacijama. Možda zato ti stari modeli gube svrhu. Dakle, zbog fleksibilne prirode našeg rada, zato što možete da se prijavljujete na platforme i napuštate ih po slobodnoj volji, stvari kao što su kolektivno pregovaranje i neke druge procedure koje su izvorno ustanovljene iz istih razloga više nemaju mnogo smisla.

Sasvim suprotno Singovim komentarima, i kao što Hajter, Fašojin i Kočan ističu: „institut kolektivnog pregovaranja se menja i prilagođava raznovrsnim razvojima situacije na polju privrede i organizacionih praksi. Ne samo da sistemi industrijskih odnosa ne stvaraju prepreke fleksibilnim aranžmanima niti ih sputavaju, nego su robusni i fleksibilni i konstantno evoluiraju kako bi ispunili sve veće zahteve na polju mikroekonomske prilagodljivosti“ (Hayter, Fashoyin and Kochan, 2011: 240). Uprkos ekstenzivnom istraživanju koje podupire tvrdnje Hajter i saradnika, mnoge platformske kompanije su bile nevoljne da uđu u direktne pregovore sa radnicima.

Četvrti izazov sa kojim se radnici na platformama suočavaju pri pokušaju pokretanja kolektivnog pregovaranja zasnovan je na činjenici da organizovanu aktivnost nezavisnih preduzetnika možemo smatrati kršenjem propisa o konkurenciji ili drugih antimonopolskih zakona. Platformski radnici uglavnom imaju status nezavisnih preduzetnika, i ta činjenica može ne samo da im oteža identifikaciju partnera u pregovorima već se, iako je prepoznato da kolektivno pregovaranje predstavlja *osnovno pravo*, pojavljuju tvrdnje da je njihovo kolektivno delovanje ilegalno, što onda većini njih uskraćuje pravo na učešće u razvijenom kolektivnom pregovaranju kao i pravo na slobodu udruživanja.

Standardi MOR na polju slobode udruživanja i prava na delotvorno kolektivno pregovaranje zasnovani su na definiciji radnika koju nadzorni sistem te organizacije poprilično široko tumači. Rubiano (2013) ističe slučajeve privremenih, samozaposlenih radnika, kao i radnika u kući koje je nadzorni sistem MOR razmatrao još 1983. godine. S obzirom na to da ove grupe nisu izričito isključene iz Konvencije br. 87 trebalo bi da budu obuhvaćene njenom zaštitom.³⁶ On je analizirao niz oblasti u kojima su radnicima, po zakonu ili u praksi, uskraćena prava na kolektivno pregovaranje. Ovo je naravno relevantno i za radnike na onlajn platformama i one koji obavljaju honorarne poslove, kao što je objašnjeno u daljem tekstu.

Izazovi za delotvorno ostvarenje prava na kolektivno pregovaranje u ekonomiji honorarnih poslova proističu iz ograničenja vezanih za status zaposlenog, izričitu nepokrivenost zaštitom, zastarele propise, poteškoće pri identifikaciji poslodavca i konflikt sa zakonima o zaštiti konkurencije. Rad na platformama često uključuje saradnju tri aktera što otežava identifikaciju poslodavca i samim tim, partnera u

³⁶ Za ažuriranu analizu vidi takođe: ILO, 2016.

pregovorima. Istovremeno, zakoni za zaštitu konkurencije ograničavaju prava *pravih* samozaposlenih da se udruže kako bi pregovarali o uslovima rada jer se takvo ponašanje kad su u pitanju „preduzeća“³⁷ smatra štelovanjem cena koje je štetno po klijente.

Određivanje tačne lokacije rada predstavlja jednu od poteškoća ekonomije honorarnih poslova. Ester Linč, konfederalna sekretarka ETUC, zalaže se za uspostavljanje platforme koja prepoznaje da je svaki oblik rada suštinski zasnovan na lokaciji. Ona odbacuje uobičajenu ideju da je rad preko aplikacija teško regulisati pošto platforme nisu locirane na određenom mestu već u virtuelnom oblaku. Umesto toga, Linč veruje da treba da zaključimo da se rad odvija tamo gde radnik obavlja svoje dužnosti ili zadatke: „Nema nikakve razlike između toga da li kucate na kompjuteru u svojoj kuhinji za platformu ili za poslodavca koji se nalazi na kraju ulice; vaše mesto rada se nalazi tamo gde je radnik. Nije na mreži samo zato što određene operacije tog rada prolaze kroz istu“.³⁸ Međutim, identifikacija odgovarajućeg regulatornog okvira zahteva određeni konsenzus o jurisdikcijskim razgraničenjima rada zasnovanog na mreži. Uspostavljanje upravo tih parametara je od suštinske važnosti za rad ETUC u ovoj oblasti.

Honorarni radnici koji pokušavaju da osnuju nove sindikate su se takođe suočili sa problemom „nepostojanja granica“ u radu preko platformi. Oni su geografski raštrkani, izolovani i nekad vrlo često menjaju mesto boravka. Usled toga, radna snaga u jednoj kompaniji može da istovremeno radi u više jurisdikcija ili radnici mogu da prelaze granice između različitih jurisdikcija dok obavljaju svoje zadatke. Ovi aspekti, zajedno sa prirodom rada preko platformi koji je kratkoročan, orijentisan na pojedinačne zadatke i obavlja se po pozivu, često stavljaju honorarne radnike u direktnu konkurenciju sa kolegama. Kao što je već napomenuto, ovi trendovi otežavaju organizovanje i podizanje kolektivnog glasa, a firme su u stanju da maksimalno iskoriste regulatorne praznine na polju aktivizma radnika i kolektivnog pregovaranja. Postojanje različitih jurisdikcija omogućava firmama da povećaju radnu snagu i promovišu konkurenciju između radnika ili ih ohrabruju da podrivaju jedni druge.

De Stefano (2017) produbljuje analizu pitanja koja je Rubiano rezimirao razmatrajući ograničenja kolektivnih prava među atipičnim radnicima, kako u zakonima tako i u praksi. De Stefano razmatra gorenavedene faktore, kao i druge poput „prećutne pretnje“ da atipični radnici mogu da ostanu bez posla³⁹ ukoliko pokušaju da oforme sindikat ili mu se pridruže, kao i to da postojeći mehanizmi za rešavanje sporova nastalih usled otpuštanja mogu biti nedelotvorni zbog same prirode ugovora. Kao i kod Rubianoa, De Stefanova analiza se ne fokusira samo na konceptualni okvir već uzima u obzir konkretne primere konflikta zakona o radu i zakona o zaštiti konkurencije. De Stefano pominje dva ključna slučaja koja je razmatrao Komitet eksperata MOR za primenu konvencija i preporuka (CEACR). Ovi slučajevi, koji su se desili u Holandiji i Irskoj, odnosili su se na uskraćivanje prava nezavisnim preduzetnicima da učestvuju u kolektivnom pregovaranju. Organi nadležni za zaštitu konkurencije su nametnuli ova ograničenja sa obrazloženjem da kolektivno pregovaranje u kom učestvuju samozaposleni predstavlja kršenje antimonopolskih odredbi. Međutim, u svojim napomenama za obe države CEACR je kritikovao ograničenje prava na kolektivno pregovaranje iz ovih razloga (De Stefano, 2017).

Antimonopolska politika i kolektivno pregovaranje u Evropi

Holandski slučaj, koji se pojavio i pred domaćim i pred evropskim sudovima (FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/2013) se zasnivao na žalbi sindikata koji je tražio naknadu za muzičare na zameni koji su bili klasifikovani kao samozaposleni. Kada je slučaj iznesen pred

³⁷ Onlajn „Rečnik termina o konkurenciji“ definiše preduzeće (eng. *undertaking*) na sledeći način: „Za potrebe evropskog zakona o zabrani monopola, svako telo uključeno u ekonomsku aktivnost, tj. aktivnost nuđenja robe ili usluga na nekom tržištu, bez obzira na svoj pravni status i način finansiranja se smatra preduzećem. Tačnije, nije neophodna namera da se stekne profit, niti su javna tela po definiciji isključena. Pravila koja se tiču monopola govore o „datim preduzećima“ tj. direktnim učesnicima u spajanju ili preuzimanju kontrole“ (Institute of Competition Law, n.d.). U *FNV Kunsten*, ECJ je zaključio, „Mora se uzeti u obzir da, iako obavljaju iste aktivnosti kao zaposleni, pružaoci usluga poput datog učesnika u sporu su, u suštini, „preduzeća“ onako kako su definisana Članom 101(1) TFEU, pošto pružaju usluge za nadoknadu na datom tržištu [...] i obavljaju aktivnosti kao nezavisni ekonomski operateri u odnosu na svog nalogodavca [...]“ (*FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*, C-413/2013).

³⁸ Beleške sa razgovora sa Ester Linč vođenog 23.11.2016.

³⁹ Takođe vidi: Holdcroft, 2013.

Evropski sud pravde (ECJ), sud je napravio distinkciju između *bona fide* samozaposlenih – gde je procenio da prava na kolektivno pregovaranje treba da budu ograničena kako bi se izbegao monopol, i „lažne“ samozaposlenosti – gde radnici imaju pravo na kolektivno pregovaranje. Nažalost sud nije dao jasne smernice za razlikovanje *bona fide* samozaposlenosti i onoga što je nazvao lažnom samozaposlenošću kad je naveo da bi pravo na kolektivno pregovaranje trebalo da bude ispoštovano u drugom, ali ne i prvom slučaju (De Stefano, 2017).⁴⁰

Što se irskog slučaja tiče, 2004. godine je nadležni organ za zaštitu konkurencije poništio kolektivni ugovor između sindikata, tj. EQUITY / SIPTU i irskog Zavoda za marketinške radnike. Ovaj ugovor je određivao zarade i uslove rada za zaposlene na radiju, televiziji, filmu i u vizuelnim umetnostima, što je uključivalo i samozaposlene glumce koji su radili na sinhronizaciji. Vlada se na razgovorima vođenim u okviru socijalnog dijaloga tokom 2008. godine obavezala da će uneti izmene i dopune u Zakon o zaštiti konkurencije kako bi određenim ranjivim kategorijama radnika obezbedila pravo na kolektivno pregovaranje, ali je to izostalo zbog dogovora sklopljenog sa EU/Međunarodnim monetarnim fondom (MMF) (International Monetary Fund, 2012: 65).

Oba slučaja se zasnivaju na činjenici da su EU i nacionalni zakoni za zaštitu konkurencije nalogali da lica pokrivena datim kolektivnim ugovorima budu smatrana „preduzećima“ u skladu za propisima za zaštitu konkurencije, a ne radnicima.

Konačno, kad je u pitanju Irska, Oireachtas (zakondavni organ Irske, *prim. prev.*) je 07.06.2017. godine proglasio izmene i dopune Zakona o zaštiti konkurencije (Oireachtas, 2017). Ovaj zakon ne samo da je obezbedio pravo na kolektivno pregovaranje za tri kategorije atipičnih radnika,⁴¹ već je i definisao čitav broj ključnih pojmova kao što su „lažni samozaposleni“,⁴² i „potpuno zavisni samozaposleni radnici“.⁴³ I, što je možda najvažnije za radnike u platformskoj ekonomiji, definisao je postupak putem kojeg ministar razmatra zvanične zahteve sindikata koji zastupaju grupu ili „lažno samozaposlenih“ ili „potpuno zavisnih samozaposlenih radnika“ i traže izuzeće od odredbi zakona za zaštitu konkurencije koje se tiču kolektivnog pregovaranja za svoje članove.⁴⁴

Potrebu za reformom zakona za zaštitu konkurencije u cilju držanja koraka sa radom preko platformi je prepoznalo više ključnih aktera, uključujući i Organizaciju za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD) koja napominje da „reagovanje na sve veću individualizaciju radnih odnosa u kontekstu digitalne transformacije i razvoja onlajn platformi može zahtevati prilagođavanje drugih pravila i praksi, kao što su propisi za zaštitu konkurencije pošto u pojedinim zemljama isti sprečavaju nezavisne radnike da započnu kolektivno pregovaranje“ (OECD, 2017: 166).

Navedeni slučajevi predstavljaju najskorije primere situacije gde kreatori državnih politika, tela zadužena za zaštitu konkurencije, sudovi i nadzorni sistem MOR pokušavaju da uspostave ravnotežu između nužne evolucije prava na kolektivno pregovaranje i prava potrošača da budu zaštićeni od nepravednog štelovanja cena. Atipični radni odnosi i ekonomija honorarnih poslova predstavljaju poslednje poglavlje u borbi koja traje preko sto godina. Kao što je jedan istaknuti akademik napisao 1963: „Kada bi živeli u društvu koje ima samo jednu vrednost, i to konkurenciju, malo šta više bi

⁴⁰ FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden. C-413/13. sudska presuda (prva komora) od 04.12.2014.

⁴¹ Glumci angažovani na sinhronizaciji, muzičari angažovani za pojedina izvođenja i novinari angažovani kao nezavisni profesionalci.

⁴² Pojedinaac koji— (a) pod ugovorom (bilo izričito ili prećutno, ukoliko izričito bilo u usmenoj ili pismenoj formi) obavlja za lice („drugo lice“), istu aktivnost ili uslugu kao zaposleni drugog lica, (b) je u podređenom odnosu sa drugim licem tokom trajanja ugovorne obaveze, (c) je obavezan da prati uputstva drugog lica u pogledu vremena, mesta i sadržaja svog rada, (d) ne snosi privredne rizike drugog lica, (e) nema autonomiju po pitanju određivanja vremenskog rasporeda, mesta i načina izvođenja zadataka koji su mu dodeljeni, i (f) čini integralni deo privrednih aktivnosti drugog lica tokom trajanja ugovorne obaveze.

⁴³ Pojedinaac — (a) koji pruža usluge drugom licu (bez obzira na to da li je lice kojem se usluga pruža poslodavac koji ima zaposlene ili ne) u okviru ugovora (bilo izričito ili prećutno, ukoliko izričito bilo u usmenoj ili pismenoj formi), i (b) čiji glavni izvor prihoda od aktivnosti identifikovanih u datom ugovoru dolazi od najviše dva lica.

⁴⁴ Za pun tekst izmena i dopuna videti: Oireachtas, 2017.

trebalo ili mogli da kažemo. Kolektivno pregovaranje bi bilo žrtvovano u ime konkurencije. Umesto toga, opredelili smo se za pluralizam, načelo dobrovoljnosti i pristanak pre nego prinudu, te ćemo se uvek iznova suočavati sa potrebom da rešavamo sudar između sukobljenih vrednosti i zahteva po najmanjoj mogućoj ceni za društvo u celini“ (Winter, 1963). Međutim, uprkos „zanemarivom negativnom uticaju“ (Government of Ireland, 2008) uvođenja prava na kolektivno pregovaranje za samozaposlene radnike u gorenavedenim okolnostima, nivo uticaja je retko jedini faktor koji se uzima u obzir prilikom odlučivanja gde ćemo povući crtu.

Opet, irski i holandski primeri nikako nisu prvi slučajevi tenzija između konkurencije i prava na kolektivno pregovaranje,⁴⁵ niti je ovo fenomen samo modernog vremena.⁴⁶ Zapravo možemo povući korisnu paralelu između „legalizacije“ organizovanih sindikata u zemljama poput Velike Britanije i Sjedinjenih Američkih Država od sredine XIX do početka XX veka i proširenja prava na kolektivno pregovaranje na nove oblasti poput samozaposlenosti i platformske ekonomije. U SAD su u prvoj polovini XIX veka sindikati⁴⁷ koji su pokušavali da unaprede uslove rada bili proglašeni za učesnike nezakonite, kriminalne zavere da se ograniči trgovina (Tomlins, 1992; Twomey, 2012).

Sudske presude su tek donekle razjasnile datu situaciju, gde bi po nekima od njih jednostavan akt udruživanja – delovanja kao kolektiv – mogao da učini nezakonitom aktivnost koja bi inače bila potpuno legalna ukoliko bi je preduzeo pojedinac. Presudni slučaj u američkoj državi Masačusets, *Commonwealth v. Hunt*, je promenio ovo shvatanje jer je sudija presudio da se o zakonitosti postupaka sindikata mora suditi na osnovu načina na koji je pokušao da postigne svoje ciljeve; što je predstavljalo važan korak napred.⁴⁸ Potom su 1890.⁴⁹ i 1914.⁵⁰ godine uvedeni zakoni koji su, između ostalog, težili da regulišu pitanje odnosa između antimonopolskih i kolektivnih aktivnosti. Žalbe sudu i parnice su se nastavile i tokom usvajanja Zakona o radnim odnosima iz 1935. godine, koji je i sam pokušavao da uspostavi ravnotežu između kolektivnih radnih prava i neometanog toka trgovine (Shulman, 1940).

S obzirom na paralele između razvoja radnog zakonodavstva s početka XX veka i situacije sa kojom se trenutno suočavaju honorarni radnici, čitaocima neće iznenaditi činjenica da trenutni razvoj prava prati vrlo sličan obrazac: naponi usmereni ka unapređenju kolektivnih prava se manifestuju kao mešavina kolektivnog delovanja, parničenja i – na kraju – uvođenja izmenjenih/novih zakona.

Evropska unija je takođe pokušavala da se postara da zakoni u njenim državama članicama drže korak sa brzim promenama na tržištu rada. U junu 2017. godine Evropski parlament je usvojio *Rezoluciju o evropskoj agendi na polju ekonomije saradnje*. Ova rezolucija „potcrtava suštinsku važnost zaštite prava radnika u oblasti kolaborativnih usluga – pre svega prava radnika na organizovanje, prava na kolektivno pregovaranje i delovanje, i to u skladu sa nacionalnim zakonima i praksom [...]”. Rezolucija takođe jasno naglašava potrebu da sve brojnija samozaposlena radna snaga u ekonomiji saradnje (*collaboration economy*) uživa pravo na kolektivno pregovaranje, što uključuje i pitanje naknade (European Parliament, 2017).

Norveška je bila vrlo proaktivna po pitanju pokušaja regulisanja rada u platformskoj ekonomiji/ekonomiji honorarnih poslova. Tako je 2106. godine kraljevskim dekretom osnovan „Odbor za ekonomiju deljenja“. Odbor je bio sastavljen od akademika, pravnika, poslodavca i poslovnih/poslodavačkih organizacija, glavnog saveza sindikata kao i saveta potrošača Norveške. Njegovi zadaci, između ostalog, su podrazumevali razmatranje izazova, mogućnosti i posledica po tržište rada koje donosi ekonomija deljenja, kao i procenjivanje zakonskih odredbi, naročito na tržištima gde dominiraju akteri ekonomije deljenja. U izveštaju Odbora, većina njegovih članova je predložila da „pružaoци usluga u ekonomiji deljenja koji direktno ne određuju prodajne cene i moraju da prihvate cene date na

⁴⁵ Za detaljnu analizu interakcije između pravila konkurencije i kolektivnih ugovora u državama članicama EU, vidi Bruun and Hellsten 2000.

⁴⁶ Vidi, na primer: Primm 1910; Nelles 1932; Shulman 1940; Winter 1963.

⁴⁷ Ili pre, ako upotrebimo tadašnju terminologiju, „kombinacije rada“ koje su, krajnje ironično, više ličile na gilde nego sindikate.

⁴⁸ *Commonwealth v. Hunt*, 45 Mass. 111 (1842).

⁴⁹ Šermanov antimonopolski zakon (15 U.S.C. §§ 1-7) je proglašen 1890. godine u cilju pružanja zaštite od monopola u vidu ugovora ili kombinacija koje bi ograničile trgovinu između američkih država. Već 1893. su se pojavili prvi sudski slučajevi gde je Šermanov zakon korišćen protiv organizacija radnika.

⁵⁰ Klejtonov zakon (15 U.S.C. §§ 12-27) koji izričito izuzima sindikate iz antimonopolskih zakona.

određenoj platformi, trebaju da imaju mogućnost da uđu u kolektivne pregovore sa operaterom platforme, čak iako ne mogu biti klasifikovani kao njihovi zaposleni“ (Gabrielsen et al., 2017: 2).

Sudbina izveštaja Odbora je nejasna, uzimajući u obzir da su ubrzo nakon njegovog objavljivanja četiri glavne sindikalne organizacije, i to *LO* (Savez sindikata Norveške), *YS*, *Unio* i *Akademikerne*, poslale pismo ministru finansija u kom su kritikovale izveštaj i to što je navodno potcenio potencijalni negativni uticaj koji bi „ekonomija deljenja“ mogla da ima na norveško tržište rada. Kao što je *LO* izjavio, iako su izričito napomenuli da nisu protiv upotrebe tehnologije u svrhu otvaranja novih radnih mesta, smatrali su da je Odbor prevideo potrebu za analizom propisa u svetlu novih trendova i u okviru evolucije privrede (Fyen, 2017).

Propisi na polju kolektivnog pregovaranja – i antimonopolskog parničenja – u Severnoj Americi

U gradu Sijetlu u američkoj državi Vašington trenutno se odvija zanimljiv pokušaj proširenja prava na kolektivno pregovaranje uz pomoć propisa usvojenih na opštinskom nivou. Grad je usvojio odluku koja bi omogućila nezavisnim preduzimačima koji rade za prevoznike kompanije (među kojima su *Uber* i *Lyft*), da formiraju sindikate kako bi mogli da započnu postupak kolektivnog pregovaranja.

Za razliku od GMB i NYTWA čija je pozicija bila da radnici već imaju status zaposlenih, Timsteri koji su aktivno lobirali za donošenje odluke, pokušavaju da obezbede pristup kolektivnom zastupanju i pregovaranju za vozače bez obzira na njihov status nezavisnih preduzetnika. Don Girhart, koja radi za Timstere na ovom projektu to opisuje na sledeći način: „Ukoliko većina vozača koji rade za jednu kompaniju želi da ima predstavnika, onda ljudi iz te kompanije moraju da pregovaraju sa vozačima. Ne ide dalje od toga”.⁵¹

Timsteri su usko sarađivali sa vlasnicima taksi kompanija, vozačima i gradom kako bi progurali odluku koja je jednoglasno usvojena u decembru 2015. Girhart objašnjava kako je samo mesec dana kasnije, *Uber* pokrenuo masivnu negativnu kampanju:

[Uber-ov] kol centar je uputio poziv svakom od svojih vozača po scenariju koji je bio objavljen na internetu. Pitali bi vas šta mislite o sindikatima, šta mislite o kompaniji i na osnovu vaših odgovora biste bili nekoliko puta preusmereni kako bi mogli da izvrše procenu. Pozvali su antisindikalne vozače da dođu i pričaju o svojim strahovima kako će ih Timsteri naterati da nose uniforme, kako će im Timsteri određivati radno vreme i gde mogu da rade i to je bila poruka same kompanije. [...] Platili su oglas na dve strane u lokalnim novinama o tome kako je kolektivno pregovaranje nepotrebno i zašto je sindikat pretnja za inovativnost. [...] Samo danas se održavaju tri sastanka na koje možete da odete i čujete kakvu pretnju po vaš život predstavlja kolektivno pregovaranje.

Iako je odluka usvojena uz snažnu političku podršku, sprovođenje ovog propisa je odloženo iz više razloga. Pokrenute su brojne tužbe, od kojih jedna od strane američke privredne komore, a druga od jedanaestoro *Uber*-ovih vozača koje podržavaju *The National Right to Work Legal Defense Foundation* (Nacionalna fondacija za pravnu odbranu prava na rad, *prim.prev.*), *Inc.* i *Freedom Foundation* (Fondacija za slobodu, *prim.prev.*). Štaviše, grad se susreo sa poteškoćama u identifikaciji radnika koji bi imali pravo da glasaju na sindikalnim izborima sa aspekta odluke. Girhart objašnjava,

Identifikovani standard je 1/6 punog radnog vremena kako biste učestvovali u sindikalnim izborima, ali pošto ove kompanije ne daju nikakve informacije niti svojim vozačima niti lokalnoj smaupravi o tome koliko često ljudi rade [grad] ne može da definiše tačno pravilo. [Usled toga] grad koristi podatke taksi službi pre početka poslovanja Ubera [kako bi odredio koji vozači ispunjavaju uslove]. Kako bi glasali, vozači treba samo da obave 52 vožnje u roku od 90 dana tokom jedne godine. Suštinski to je dva posto uobičajenog punog radnog vremena vozača, 52 vožnje možete da obavite za dva dana.

⁵¹ Beleske sa razgovora sa Don Girhart vođenog 03.03.2017.

Organizatori koji pokušaju da iskoriste ovu odluku kako bi oformili sindikat mogu da otkriju kako su ovi zahtevi za ispunjavanje uslova poprilično problematični. U nedostatku pravila o regrutovanju članova vrata ostaju širom otvorena za aktivnosti usmerene na komplikovanje ili sabotiranje organizovanja. Sprovođenje odluke je bilo sprečeno sudskom zabranom na koju je grad uložio žalbu⁵² koja je pozitivno rešena. Sa svoje strane, Privredna komora je tvrdila da je „Sijetlov nezapamćeni pokušaj da dozvoli nezavisnim preduzetnicima da oforme sindikat predstavlja očigledno kršenje federalnog antimonopolskog i radnog zakonodavstva. Ukoliko bi ga i drugi usvojili, Sijetlov pristup bi doveo do klupka nedoslednih državnih i lokalnih propisa koji bi gušili inovativnost i podrivali ekonomski rast.“⁵³

Prilikom odbacivanja tužiteljevog zahteva za dodatnom sudskom zabranom u iščekivanju žalbe, sudija je sugerisao da je prilikom izricanja prvobitne zabrane primenjen oprezan pristup u iščekivanju „pažljivije i detaljnije analize“ slučaja. U sudskoj odluci stoji kako je „analiza otkrila da tvrdnje o opasnosti od monopola nisu osnovane: ozbiljna pitanja koja je sud identifikovao su rešena u korist grada [...]“ i sugeriše se da „javni interes [za sprovođenje odluke] govori protiv tražene zabrane[...]“.⁵⁴ Što se tiče iznesenih antimonopolskih argumenata, sudija ne samo da je prepoznao regulatorna ovlašćenja koja Ustav države Vašington daje opštinama, već je i napomenuo sledeće: „U specifičnom činjeničnom kontekstu ovog slučaja, primenjivo je i izričito ustavno izuzeće. U skladu sa RCW 19.86.170, **rad nije trgovinski artikal onako kako je isti definisan [u Zakonu o zaštiti potrošača]**. Stoga, zajedničko organizovanje rada u svrhu kolektivnog pregovaranja ne predstavlja kršenje ovog Zakona“.⁵⁵

Oto Kan Frojnd je na sledeći način rezimirao svrhu kolektivnog pregovaranja: „time što su suprostavljene a podjednake sile, poslodavci i organizovani radnici su u stanju da autonomnim delovanjem stvore korpus pravila i time preuzmu jedan od zadataka zakona. I više od toga, dva lica industrije imaju na raspolaganju sankcije protiv druge strane, kao i protiv poslodavaca i radnika na njihovoj strani koje im omogućavaju da sprovedu data pravila“ (Kahn-Freund, 1977: 69). Ukoliko je ova premisa i dalje tačna, onda je bitno razmotriti slučajeve gde su radnici i poslodavci pokušavali da regulišu rad preko platformi/honorarni rad (ili, još bolje, da se samoregulišu) putem dijaloga, čak i ukoliko nisu još došli do sklapanja obavezujućih, sprovodivih kolektivnih ugovora.

Saveti zaposlenih

Dostavljači u Austriji koji rade za *Foodora* aplikaciju su se nedavno udružili kako bi osnovali savet zaposlenih uz podršku Vide, austrijskog sindikata koji zastupa radnike u sektoru transporta i usluga. Austrija je zemlja sa jednom od najdužih tradicija postojanja saveta zaposlenih na svetu, gde su prvi zakoni o ovim telima doneseni još 1919. godine, gde predstavnici radnika uživaju čitav niz prava, od onih na informisanje, konsultacije i učešće do posebnih konsultativnih prava oko pitanja koja se tiču ljudskih i i finansijskih resursa, pa prava i na učešće radnika u odlučivanju kompanije u oblasti socijalnih pitanja. Pored obaveza vezanih za informisanje i konsultacije koje se najčešće povezuju sa savetima zaposlenih, u Austriji se njihova široka ovlašćenja protežu i na pregovaranje kolektivnih ugovora na nivou preduzeća, ili pak ostvarivanje prava radnika na učešće u upravnom odboru kompanije dobijenog na osnovu takvog kolektivnog ugovora (Arrigo and Casale, 2010).

Prvi izveštaji o austrijskom slučaju koji analiziramo ukazuju na to da su sami radnici pokrenuli pomenutu inicijativu, i to u cilju rešavanja određenog broja ključnih pitanja, od doplate za naročito težak rad (kao što su isporuke noću ili tokom zime), do obezbeđenja osiguranja za bicikle i telefone neophodne za rad i redovne nadoknade troškova za benzin i održavanje (koji navodno predstavljaju 10 do 15 posto cele zarade). Naročito je bitna statutorna uloga radničkih saveta u slučajevima

⁵² Za detaljnu analizu pravnih prepreka u slučaju ove odluke, uključujući one koje se odnose na status radnika i monopol, videti: Iglitzin and Robbins, 2017.

⁵³ Privredna komora SAD protiv Gradske uprave Sijetla;

Odeljenja za finansijske i administrativne poslove Grada Sijetla; i Freda Podestoa kao direktora datog Odeljenja, Apelacioni sud SAD za deveti okrug.

⁵⁴ Privredna komora SAD protiv Gradske uprave Sijetla. Br. C17-0370RSL (W.D. Wash. 24.08, 2017). Robert S. Lasnik, Okružni sudija SAD. Rešenje kojim se odbija zahtev za sudskom zabranom u iščekivanju žalbe.

⁵⁵ Privredna komora SAD i drugi protiv Gradske uprave Sijetla; 2017c. Okružni sud, Zap. okrug države Vašington, Sijetl. Br C17-0370RSL.

Rešenje kojim se odobrava zahtev tuženog za odbacivanjem tužbe.

otpuštanja, što bi bilo naročito korisno u proleće 2017. godine, kad je *Foodora* navodno smanjila svoju radnu snagu u Beču za oko 20 posto (derStandard, 2017). Savet zaposlenih bi imao pravo na konsultacije po pitanju proglašavanja radnika za tehnološki višak, a u ekstremnim slučajevima bi mogao da zahteva i kreiranje socijalnog programa za rešavanje viška zaposlenih.

Po Bendžaminu Heru, dostavljaču koji je radio za *Foodora* platformu u vreme formiranja saveta, mnogi dostavljači nisu bili upućeni u uslove i obaveze sopstvenog ugovora, i nastanak saveta zaposlenih je bio od suštinske važnosti za podizanje transparentnosti uslova rada na trenutni nivo.⁵⁶ Prema Vida sindikatu, sledeći koraci uključuju kolektivni ugovor na nivou preduzeća sa *Foodora* platformom kako bi se rešila brojna pitanja koja je novi savet zaposlenih potegao. Njihov krajnji cilj je potpisivanje kolektivnog ugovora sa privrednom komorom koji bi pokrio sve dostavljače na biciklima (Vida, 2017).

Kao što je već napomenuto u Njujorku je, na osnovu sporazuma sklopljenog između IAM i *Uber-a*, Nezavisna vozačka gilda dobila „mesto za stolom“ što je omogućilo njenim članovima da uđu u konsultativni dijalog sa lokalnim menadžmentom *Uber-a*. Za razlike od situacije u Austriji, u slučaju *Uber-a* trenutno postoji konsultativna šema koja onemogućava kolektivno pregovaranje.

„Savet zaposlenih“ IDG i *Uber-a* je sastavljen od 12 predstavnika radnika (tj. zaposlenih u IDG i samih vozača) i četiri predstavnika *Uber*-ovog njujorškog rukovodstva. Dnevni red se sastoji od tri segmenta. Tokom prvog rukovodstvo predstavlja nove informacije o napretku postignutom od prethodnog sastanka, kao i o drugim novinama i promenama koje *Uber* razmatra. Potom sledi prezentacija Gilde o prethodno razmotrenim temama, kao i prioritetoj stavci dnevnog reda iz ugla njenih članova (npr. plaćeni odmor). Najveći deo sastanka je posvećen takozvanom „razgovoru o datim pitanjima“ gde vozači pokreću pitanja koja su zajednički odabrali i diskutuju o njima sa rukovodstvom.⁵⁷

Pripreme za sastanke saveta zaposlenih počinju prikupljanjem informacija od sindikalnih predstavnika kako bi se stekla ideja o najnovijim problemima i identifikovali oni na koje *Uber* ima uticaja. Identifikacija onih pitanja koja „spadaju u nadležnost *Uber-a*“ (za razliku od onih koja zahtevaju angažman Ministarstva za saobraćaj ili Komisije za taksi vozila i limuzine) i, još preciznije, onih koja spadaju u nadležnost njujorškog rukovodstva *Uber-a* je od suštinskog značaja za uspeh dijaloga. Pitanja koja su na ovaj način identifikovali sindikalni predstavnici i organizacioni odbor se potom šalju širem spisku ljudi gde se vozači pozivaju da izaberu šest najbitnijih pitanja koja se potom opet šalju svima da bi se izglasala tri najbitnija. Tako izabrana pitanja se potom stavljaju na dnevni red saveta zaposlenih. Predstavnici vozača se sastaju pre sastanka Saveta kako bi se pripremili i opet nakon sastanka kako bi ga rezimirali i to u svoje slobodno vreme (bez nadoknade). Po Prajsu, *Uber* nikad ne stavlja pitanja na dnevni red kako bi se zvanično konsultovao sa radnicima i dobio povratne informacije od njih o planiranim ili potencijalnim promenama. Rukovodioci takođe niti odbacuju stavke koje su predložili radnici niti stavljaju veto na njih.

Sa tačke gledišta Gilde, rezultati novonastalog saveta zaposlenih su poprilično mešoviti. Konstantna komunikacija sa rukovodstvom *Uber-a* se smatra efikasnom kada se radi o rešavanju sitnih problema „gde mogu da se poboljšaju uslovi rada“. Jedan rani uspeh pripisan Savetu zaposlenih je bilo uvođenje „vodi me kući“ opcije, tj. sužavanja broja destinacija gde, ukoliko vozač želi da ide kući ili na neku specifičnu geografsku lokaciju, dobija pozive za vožnje na putu do tamo. „Želeli su da se obezbede da ih ne šalju u Nju Džerzi ako su krenuli prema Konetikatu“. Na određivanje prioriteta kada su u pitanju problemi vozača utiče i identifikacija pitanja za koja lokalno rukovodstvo poseduje „puno ovlašćenje“ i gde „jednostavno mogu da pozitivno odgovore na naše zahteve“. Ipak, iako je većina problema nacionalna, a *Uber*-ov njujorški menadžment mora da lobira za lokalno rešenje, oni imaju veliki uticaj s obzirom na to da Njujork predstavlja pet procenata nacionalnog tržišta.

Ponekad je potrebno da protekne puno vremena pre nego što čak i „mali uspesi“ mogu da budu potpuno realizovani. Jedan takav primer je bilo uvođenje „tajmera za čekanje“ u aplikaciju. Vozači su ovo smatrali važnim jer bi tako znali kad im se poveća stopa odbijenih vožnji.

⁵⁶ Beleške sa razgovora sa Bendžaminom Herom vođenog 06.07.2017.

⁵⁷ Beleške sa razgovora sa Rajanom Prajsom vođenog 04.04.2017.

Bilo je očekivano da će ovo biti relativno laka operacija, s obzirom na to da je u pitanju bilo prosto pružanje pristupa informacijama koje već prati „neki kompjuter tamo u San Francisku“. Međutim, Prajs smatra da su česta odlaganja otežala vozačima da se organizuju. „To je bila pobeda, rekli su nam da. Samo im je trebala čitava večnost da odrade ono što su obećali.“ Verovatno zbog upravo ovakvih izazova, u sklopu sa organizacionom fazom u kojoj se sama Gilda nalazi i poprilično ranim stepenom razvoja dijaloga između partnera, Gilda je odlučila da se sastanci više ne održavaju na mesečnom, već kvartalnom nivou. Ali Prajs je i dalje optimističan: „Pretpostavljam da će nam jednom kad sazremo, mesečni sastanci savršeno odgovarati. Ali za sad, dok se još uvek organizujemo, dok još uvek gradimo ovu stvar, ovo je dovoljno dobro. Tako da se sad sastajemo svaka tri umesto svakog meseca.”

Kolektivni ugovori?

Airtasker je australijska platforma za zapošljavanje koja povezuje domaćinstva i firme kojima je neophodan širok niz usluga sa licima voljnim da ih pruže i u maju 2017. je objavljeno da je potpisala ugovor „od izuzetnog značaja“ sa Sindikatom Novog Južnog Velsa (Sindikat NJV).⁵⁸ Zadaci objavljeni na ovoj platformi obuhvataju sve od održavanja bašte do dostave paketa, od kompjuterske podrške do čišćenja i sitnih popravki. Ovaj ugovor reguliše uslove rada koji su iznad minimuma određenog aktima koji identifikuju minimalne zarade i uslove rada za pojedinačne delatnosti (tzv. *awards*),⁵⁹ potom obavezu dalje saradnje sa Sindikatom NJV kako bi se osigurali standardi bezbednosti i zdravlja na radu, te obezbedilo osiguranje slično naknadi štete za radnike i uspostavljanje nezavisnog sistema za rešavanje sporova koji funkcioniše pod nadzorom Komisije za dostojanstveni rad (Taylor, 2017; Minter, 2017).

Međutim, ovaj ugovor je naišao na visok nivo skepticizma zbog njegove „potpuno opcionalne i potencijalno nesprovodive“ prirode. Uprkos tome što je cena radnog sata po ovom ugovoru viša, činjenica da su njegove odredbe neobavezujuće navela je neke kritičare da napomenu da bi radnik sasvim legalno mogao da se nadmeće za posao dajući ponudu koja je ispod minimuma utvrđenog pravnim aktom za tu profesiju. Činjenica da detalji u vezi sa novim telom za rešavanje sporova treba tek da budu dogovoreni je takođe izazvala kritike, iako sekretar Sindikata NJV naglašava da će dato telo biti nezavisno, a njegove odluke obavezujuće. Sara Kejn, profesorka na Univerzitetu tehnologije u Sidneju je odala priznanje pokušajima „traženja načina da se unaprede uslovi rada u ekonomiji honorarnih poslova, što, da budemo iskreni, naša regulatorna tela još nisu uradila“ (Lewis, 2017).

Jedan primer kolektivnog pregovaranja se pojavio u Švedskoj, gde postoji prevoznik po imenu *Bzzt* koji koristi moderna, ekološka električna vozila (tzv. „kapsulotaksije“) kako bi klijentima preko aplikacije obezbedio uslugu prevoza po pozivu. Za razliku od prethodno analiziranih mrežnih prevoznika, u ovom slučaju su radnici pokriveni granskim kolektivnim ugovorom i uživaju iste uslove rada kao i taksisti pokriveni ugovorom o radu. Kao što je glavni izvršni direktor *Bzzt*, Sven Volf, napomenuo: „Svi naši vozači imaju pisane ugovore koji podležu kolektivnom ugovoru sa Sindikatom švedskih transportnih radnika. Mi ne moramo da izrabljujemo naše zaposlene kako bismo zaradili. To postizemo tako što održavamo nizak nivo troškova po pitanju goriva, vozila i osiguranja.“ (Turula, 2017).

Specifične odlike švedskog modela industrijskih odnosa – jaki socijalni partneri, velika pokrivenost kolektivnim ugovorima, visok broj članova sindikata i duga tradicija socijalnog dijaloga – su zasigurno potpomogli ovakav razvoj situacije. Međutim, od ključnog značaja je i činjenica da je ugovor potpisan na granskom nivou. Ugovori koji obuhvataju više poslodavaca ne samo da mogu da obezbede jednaka pravila igre za sve, što kao što smo već napomenuli traže i poslodavci i njihove organizacije, već se čine veoma prikladnim u slučaju ekonomije honorarnih poslova. Paket propisa koji se primenjuju u svim delatnostima gde honorarni rad preovlađuje bi bio od koristi sa aspekta trendova kao što su geografska rastrkanost radnika na onlajn platformama i po pozivu, brzina sa kojom nove firme mogu da uđu na tržište i tendencija radnika da rade na jednoj ili više platformi na koje po volji ulaze i napuštaju ih.

⁵⁸ Glavni sindikat u državi Novi Južni Vels.

⁵⁹ U Australiji, „specijalni pravni akti (*awards*) određuju nivo zarade i uslove rada poput plaćenog odmora, nadoknade za prekovremeni rad i rad u smenama i druge stavke.“ Njih održava i revidira Komisija za dostojanstveni rad (Fair Work Commission, 2016).

Zaključak

Čitav niz različitih organizacionih struktura pomaže radnicima da stvore mogućnost za aktivizam, vidljivost, zastupanje i moć u ekonomiji honorarnih poslova i platformskoj ekonomiji. Sindikalno organizovanje, radnički centri, zadruge i onlajn forumi predstavljaju raznolike inicijative koje za cilj imaju ohrabrivanje komunikacije i kontakta između radnika, ulaganje u dijalog sa poslodavcima, povećanje radničke političke i socijalne svesti i unapređenje standarda rada. U svojim pokušajima da podstaknu kolektivno delovanje i povećaju prilike za zastupanje radnika, svaka od njih koristi niz zanimljivih strategija kako bi radnicima dala mogućnost da se njihov glas čuje kad su u pitanju odbrana njihovih prava i zaštita njihovih interesa.

Organizacioni okviri sa visokim stepenom angažovanja i inicijative radnika otkrivaju efikasnost masovnog pristupa izgrađenog na običnim članovima. I mada je ovakav pristup doveo do stvaranja jakih kampanja, radnički centri i mali manjinski i nezavisni sindikati se suočavaju sa značajnim preprekama po pitanju održivosti. Nepredvidivo finansiranje čini ove modele podložnim eksternim pritiscima koji mogu da otežaju dugoročno strateško planiranje i ispunjavanje obećanja datih članstvu. Pa ipak, slučajevi koje smo analizirali ukazuju na to da radnici mogu dosta toga da dobiju po pitanju uslova rada na nivou privredne grane ili preduzeća, što deluje obećavajuće kada je u pitanju rad po pozivu na određenom ograničenom geografskom području. Mnogi afirmisani sindikati su prepoznali potrebu za otvaranjem prema radnicima na onlajn platformama ili honorarnim radnicima u skladu sa svojim širim strategijama privlačenja novih članova. Organizacione strukture koje dopuštaju pridruživanje pojedinačnih radnika pre uspostavljanja formalnih akata o priznavanju sindikata dok se istovremeno angažuju u debati o razlici između radnika i nezavisnih preduzetnika putem parničenja ili predlaganja novih propisa predstavljaju, i predstavljaju, bitan deo sveobuhvatne strategije.

Što se sindikata tiče, pružanje usluga nezavisnim preduzetnicima i samozaposlenim radnicima je poprilično jednostavno i pruža priliku za povećanje članstva. Sa više poteškoća suočili su se pri pokušajima da premoste jaz između pružanja usluga i kolektivnog organizovanja i aktiviranja radnika. Kako bi rešili ovaj problem mogu da pruže priliku svim članovima, bez obzira na klasifikaciju njihovog statusa, da pomognu u internoj organizaciji i određivanju politike sindikata. Ester Linč iz ETUC priznaje prednosti organizovanja po delatnostima, ali takođe napominje da su „problemi sa kojima se radnici [honorarni/koji rade na onlajn platformama] suočavaju tako veliki i ozbiljni, a pritom su često, mada ne i uvek, potpuno izolovani jedni od drugih, da je korisno da sindikalna struktura obuhvata i poseban sektor za radnike [određene industrijske] kategorije koji rade za poslodavca koji posluje na internetu“. Resursi usmereni na rešavanje specifičnih izazova rada preko platformi i honorarnog rada bi omogućili afirmisanim organizacijama da pružaju bolje usluge tim članovima i obezbede interne i eksterne mogućnosti za zastupanje.

Činjenica da je honorarni rad fragmentiran i da se obavlja preko interneta, bilo da je u pitanju pružanje usluga po pozivu ili masovni rad, predstavlja jedinstven izazov kad je u pitanju zastupanje i vidljivost. Onlajn forumi su se pojavili kao važan resurs za geografski raštrkane radnike, ali isti imaju veoma labavu strukturu i susreću se sa problemima kad je u pitanju podrška kolektivnom delovanju. Ipak, sposobnost foruma i sličnih onlajn prostora da privuku radnike je navela sindikate, radničke centre i druge modele kolektivnog zastupanja da eksperimentišu sa onlajn forumima i aplikacijama kao delovima šireg paketa sredstava koja za cilj imaju da privuku nove članove i aktiviraju radnike.

Zadruge predstavljaju specifičan način na koji radnici mogu da preuzmu kontrolu na radnom mestu. Platformske zadruge imaju istu strukturu kao komercijalne radne platforme dok istovremeno nude drugačiju strukturu vlasništva i donošenja odluka. One se kreiraju kako bi honorarnim radnicima pružile usluge ili čak, kao što je slučaj sa belgijskom zadrugom SMart, zaštitu kakvu obezbeđuje tradicionalni radni odnos.

U svim razgovorima koje smo vodili je bilo važno napraviti razliku između strategija za zastupanje i onih za organizovanje. Mnoge od usvojenih strategija su za cilj imale izmene državnih/lokalnih politika, bez uplitanja, ili izražavanja bilo kakve namere da se upletu, u kolektivno pregovaranje. Ovo može biti rezultat bilo kog od niza već navedenih razloga. Oba pristupa imaju svoju vrednost. međutim oni imaju kvalitativno različite ciljeve i zahtevaju različite strategije za postizanje tih ciljeva.

Promene politika se mogu postići samo putem zagovaranja kroz lobiranje, vođenje kampanja i vršenje uticaja, a iako radnički aktivizam može da rezultira delotvornim kampanjama, on ne predstavlja nužno preduslov za uspeh istih. Kolektivno pregovaranje, sa druge strane, je možda teže realizovati, ali predstavlja proces samoregulacije koji omogućava mnogo veći demokratski uticaj radnika, poslodavaca i njihovih organizacija.

Na osnovu analiziranih slučajeva čini se da možemo zaključiti da se honorarni radnici moraju suočiti sa nizom izazova na svom putu ka kolektivnom pregovaranju, gde isti obuhvataju:

- 1) promovisanje zajedničkih interesa radnika i prevazilaženje međusobnog takmičenja;
- 2) identifikaciju mesta (ili više mesta) okupljanja, koja mogu biti virtualna ili još bolje opipljiva, kako bi se prevazišla izolovanost;
- 3) identifikaciju partnera u pregovorima; i
- 4) fokusiranje na izvor moći kojem će biti upućen zajednički zahtev.

Što se tiče prvog i drugog od gorenavedenih problema, Kristina Kolklaui, viša savetnica u sindikatu *UNI Global Union* napominje da, pošto se komercijalne i radne strukture sve više sele na internet, radničke organizacije mogu biti u dobroj poziciji da ispune neke od socijalnih funkcija koje je prethodno obavljalo radno mesto. Ona se pita: „Da li sindikalni pokret može postati zajednica gde ljudi mogu da se upoznaju bez da vide jedni druge kao konkurenciju? Ako pomislimo na budućnost gde se svi na internetu nadmećemo za iste poslove, možda će nam biti potrebno utočište gde možemo da učimo, družimo se, pohađamo obuku, gde nema takmičenja. Da li je to budućnost? Jednostavno još uvek ne znamo. Sve opcije su podjednako validne, ono što je najvažnije je da sindikati istražuju ove mogućnosti.“⁶⁰

U svim strukturama i inicijativama, radničke pobeđe moraju biti praćene mehanizmima za sprovođenje istih. Neke organizacije, naročito sindikati, pokušale su da platforme uklope u postojeće radno zakonodavstvo, tražeći da honorarni radnici budu prepoznati kao zaposleni i da im bude dodeljena odgovarajuća zaštita u skladu sa tim statusom. Sa ovog aspekta, sudovi su postali važan akter kad je u pitanju tumačenje pravila i realizacija prava, naročito u jasnim slučajevima izbegavanja odgovornosti. Međutim, kao što Čeri (Cherry, 2016) primećuje, između različitih jurisdikcija ne postoji pravi konsenzus o tome da li su honorarni radnici zaposleni pošto su „načini provere koji su se pre primenjivali prilično fleksibilni“. Rodžers (Rogers, 2016) dodatno pojašnjava ovu tezu napominjući [u vezi sa vozačima koji rade za *Uber* i *Lyft*] da nas „različiti faktori identifikovani u sudskoj praksi u cilju određivanja statusa radnika usmeravaju u različitim i zbunjujućim pravcima“ (496). On potom predlaže da ovi načini provere treba da budu preusmereni na koncept „nejednake pregovaračke moći“ i „ekonomske zavisnosti“ koji bi delotvornije pokazali gde su radnici u opasnosti da budu *u nečijoj vlasti*. Ovaj koncept sprečavanja da radnici budu u nečijoj vlasti bi dodatno opravdao veće uvažavanje slobode udruživanja i delotvorno priznavanje prava na kolektivno pregovaranje i njihovo izdvajanje u širokoj lepezi ljudskih prava.

Poteškoće prouzrokovane parničanjem na polju radnih odnosa su rezultirale pozivima iz različitih uglova na reformu zakona i politika. Pored predloga da se revidiraju kriterijumi za klasifikaciju radnog odnosa, drugi se zalažu za temeljne promene samog koncepta radnog odnosa i uvođenje prelazne kategorije „nezavisnog radnika“⁶¹ (Harris and Krueger, 2015), širu definiciju zapošljavanja (Forbath and Rogers, 2017) ili poslodavca (Prassl, 2015), ili pak potpunu promenu koncepta gde bismo umesto o standardnom radnom odnosu govorili o „ličnim radnim odnosima“ (Freedland and Kountouris, 2011).

Nevezano za pitanje klasifikacije radnika, i kao što je dokazano antimonopolskim slučajevima iz ranog XIX i XX veka koji su dovodili u pitanje zakonitost pukog *postojanja* sindikata, istorija nam je pokazala da je parničanje nesavršeno rešenje na polju odbrane kolektivnih prava. Zakonodavstvo (ili

⁶⁰ Beleške sa razgovora sa Kristinom Kolklaui vođenog 10.11.2017.

⁶¹ Ovo ni u kom slučaju nije nova ideja, pošto „para-podređeni radnici“ (*lavoratori parasubordinati*), „lica nalik na zaposlene“ (*arbeitnehmerähnliche personen*), i „kvazi-zaposleni“ postoje čak i decenijama u Italiji, Nemačkoj i Izraelu, a slične situacije su primećene i u Španiji, Portugalu, Velikoj Britaniji i Kanadi (ILO, 2016). Daleko od toga da je ovo rešenje univerzalni lek, ono je i navelo Davidova, Fridlanda i Konturisa (Davidov, Freedland and Kountouris, 2015) da upozore da „ovo ne treba videti kao rešenje za pogrešnu klasifikaciju (lažnu samozaposlenost), cilj bi pre trebalo da bude da se obezbedi (delimična) zaštita za ljude koji ne spadaju (čak i bez pribegavanja lažnoj klasifikaciji) u grupu zaposlenih.“ U okviru trenutne debate o organizovanju honorarnih radnika, mogli bismo da tvrdimo kako, uzimajući u obzir raširenost lažne klasifikacije, uvođenje treće kategorije može samo da dodatno ohrabri ovu praksu.

reforma istog) se moraju posmatrati kao način da se obezbedi da kolektivna radna prava, kao osnovna ljudska prava, postoje u skladu sa efikasnošću tržišta. Na kraju, bez obzira na to da li „paket zadataka“, ili niz honorarnih poslova čine pravi radni odnos ili ne, rad koji se obavlja preko platformi je *rad*, ljudi koji obavljaju taj rad su *radnici*, i stoga se na njih kao radnike primenjuju odredbe Konvencije br. 87 i Konvencije br. 98. Već postoje naponi da se putem pravne i regulatorne reforme uspostavi ova ravnoteža, što se vidi i iz pomenutih slučajeva Sijetla i Irske.

S obzirom na prirodu rada preko platformi/honorarnog rada (radnici su izolovani, veoma geografski rastrkani, često ulaze na platformu i izlaze sa nje ili pak prelaze sa platforme na platformu u potrazi za zadacima) i ključne odlike radne snage (često ne uživa čak ni osnovnu zaštitu regulisanu radnim pravom, radnici su klasifikovani kao nezavisni preduzetnici) smatramo da bi u slučaju ekonomije honorarnih poslova izuzetno prikladno bilo regulisanje putem pregovaranja na granskom nivou i mehanizama za proširenje dejstva. Iz ovog razloga nismo ni iznenađeni što najnapredniji oblici kolektivnog pregovaranja u ovom tipu ekonomije dolaze iz Švedske i Austrije koje poseduju stabilne pravne i regulatorne okvire, jake socijalne partnere i u kojima dominiraju kolektivni ugovori na granskom nivou.

Ono što je sigurno u vezi sa radom preko platformi i honorarnim radom jeste da će nastaviti da evoluirati. Akteri koji trenutno dominiraju na tržištu (i u novinskim naslovima) će možda vremenom iščeznuti iz ekonomije honorarnih poslova i platformske ekonomije, ali trendovi i tehnologije koje su oni uveli oblikuju i nastaviće da oblikuju budućnost rada kao takvog. Modeli koji ohrabruju masovni rad i pritom se zasnivaju na konkurenciji i oslanjaju na pružanje usluga po pozivu preko mobilnih aplikacija i druge usluge pružene „u pravo vreme“ trenutno utiču na život radnika i možemo očekivati da će se to nastaviti. Kao što je generalni direktor MOR nedavno istakao: „Od suštinskog je značaja da se suočimo sa ovim izazovima sa ubeđenjem da budućnost rada nije unapred odlučena za nas. To je budućnost koju mi moramo da stvorimo u skladu sa vrednostima i sklonostima koje biramo kao društvo, i to uz pomoć politika koje formulišemo i sprovodimo“ (ILO, 2017).

Organizovanje radnika, razvijanje aktivizma, formiranje zajedničkog glasa, zastupanje i izražavanje ovih principa kroz kolektivno pregovaranje predstavljaju najsigurniji i najdemokratskiji način za ostvarivanje budućnosti rada kakvu priželjkujemo. Kada nešto postignemo putem kolektivnog pregovaranja između sindikata i poslodavaca ili njihovih organizacija, kao i kroz tripartitni dijalog između poslodavaca i njihovih organizacija, sindikata i vlade, možemo biti sigurni da će ti rezultati biti dugotrajni i u interesu svih zastupljenih strana. U ekonomiji honorarnih poslova, isto kao i u Filadelfiji 1944. godine „sloboda izražavanja i udruživanja su od suštinskog značaja za trajni napredak“.

Literatura

- Akhtar, P.; Moore, P. 2016. "The psycho-social impacts of technological change in contemporary workplaces and trade union responses", *International Journal of Labour Research* 8 (1-2): 102–131.
- Arrigo, G.; Casale, G. 2010. "A comparative overview of terms and notions on employee participation", *ILO Labour Administration and Inspection Programme. Working Document 8*. (Geneva, International Labour Office).
- Austrian Chamber of Labor et al., 2016. "Frankfurt Declaration on Platform Based Work". https://www.igmetall.de/docs_20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf [stranici poslednji put pristupljeno 3.3.2018].
- Balmer, C. 2017. "Italy scraps employment voucher system to avoid referendum showdown", *Reuters*, March 17, Onklajn izdanje. <http://www.dailymail.co.uk/wires/reuters/article-4324908/Italy-scraps-employment-voucher-avoid-referendum-showdown.html> [stranici poslednji put pristupljeno 28. 11. 2017].
- Baumann, S.; Klotz, U. 2017. "Undeclared Virtual Work: An Emerging Problem for Governments?" iu Parycek, P. and Edelmann, E. (eds), *CeDEM17 Proceedings of the International Conference for E-Democracy and Open Government 2017*.
- BDA Die Arbeitgeber. 2015. "Seize the opportunities of digitisation: BDA position on the digitization of business and the working world", *Position paper. Germany: BDA Die Arbeitgeber*. http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/future_of_Work/EN/2015-12-04_Digitisation_-_BDA.pdf [stranici poslednji put pristupljeno 28. 11. 2017].
- Benassi, C.; Dorigatti, L. 2015. "Straight to the core—explaining union responses to the casualization of work: The IG Metall campaign for agency workers", *British Journal of Industrial Relations* 53 (3): 533–55.
- Benassi, C.; Vlandas, T. 2016. "Union inclusiveness and temporary agency workers: The role of power resources and union ideology", *European Journal of Industrial Relations* 22 (1): 5–22.
- Berg, J. 2016. "Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers", u *Comparative Labour Law and Policy Journal* 37(3): 543–576.
- Bronfenbrenner, K.; Hickey, R. 2004. "Changing to organize: A national assessment of union organizing strategies", u *Rebuilding labor: Organizing and organizers in the new union movement*. (Ithaca, NY, Cornell University Press/ILR Press).
- Bruun, N.; Hellsten, J. 2000. *The COLCOM report: Collective agreements on the competitive common market. A study of competition rules and their impact on collective labour agreements* (Helsinki, Centre of International Economic Law (CIEL)).
- Byrne, A.; Waters, R. 2015. "New world of work: Digital marketplace reshapes casual labour", *Financial Times*, August 5.
- Cherry, M. 2009. "Working for (virtually) minimum wage: Applying the Fair Labor Standards Act in cyberspace", *Alabama Law Review* 60 (5): 1077–1110.
- . 2016. "Beyond misclassification: The digital transformation of work", in *Comparative Labor Law and Policy Journal* 37 (3): 544–577.
- CICOPA. 2015. *World declaration on worker cooperatives* (Cartagena, International Organisation of Industrial, Artisanal and Service Producers' Cooperatives). http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/Declaration_approved_by_ICA_EN-2.pdf [stranici poslednji put pristupljeno 28. 11. 2017].

-
- Cobble, D.S.; Vosko, L. 2000. "Historical perspectives on representing nonstandard workers", u Carré et al. (eds): *Nonstandard work: The nature and challenges of changing employment arrangements*, 291–312 (Ithaca, NY, Cornell University Press).
- Conaty, P; Bird, A; Ross, P. 2016. "Not alone: Trade union and co-operative solutions for self-employed workers", u *Cooperatives UK*, The Wales Co-operative Centre, Unity Trust Bank.
- Cranford, C. et al. 2005. *Self-employed workers organize*. (Montreal, McGill-Queen's University Press).
- Davidov, G.; Freedland, M., and Kountouris, N. 2015. "The Subjects of Labour Law: "Employees" and other Workers" u Finkin, M., and Mundlak, G. (eds.): *Comparative Labor Law*. (Cheltenham, UK, Edward Elgar).
- De Stefano, V. 2015. "The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowd work and labour protection in the 'gig-economy'", u *Comparative Labor law and Policy Journal*, 37 (3): 471- 503.
- . 2016. "The rise of the 'just-in-time workforce': On demand work, crowdwork, and labor protection in the 'gig-economy'", *Working Paper 71. Conditions of Work and Employment Series* (Geneva, ILO).
- . 2017. "Non-standard work and limits on freedom of association: A human rights-based approach", u *Industrial Law Journal* 46 (2): 185–207.
- derStandard. 2017. "Foodora employees establish works council in Austria." *derStandard.at*. April 12. derstandard.at/2000055808438/Essensbote-Foodora-gruendet-in-Oesterreich-Betriebsrat [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017. – nemački originalni tekst: "Foodora-Mitarbeiter gründen in Österreich Betriebsrat"].
- Dias Abey, M. 2017. "Justice on our fields: Can 'alt-labor' organizations improve migrant farm workers' conditions", u *Harvard Civil Rights.-Civil Liberties Law Review* 53:1.
- Dølvik, J.E.; Jesnes, K. 2017. *Nordic labour markets and the sharing economy: Report from a pilot project*. Nordic Council of Ministers. <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1072087/FULLTEXT02.pdf> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11. 2017].
- Drahokoupil, J.; Fabo, B. 2016. "The platform economy and the disruption of the employment relationship", *ETUI Policy Brief* No. 5/2016.
- Esim, S.; Katajamaki, W. 2017. "Rediscovering worker cooperatives in a changing world", in *IusLabor*, 1/2017.
- Esim, S.; Katajamaki, W.; Tchami, G. 2017. "Cooperation in a changing world of work: Towards a cooperative future" *ILO future of work centenary initiative, Issue note no. 6* (Geneva, ILO).
- Eurofound. 2009. "Voucher scheme for seasonal work in agriculture, Italy". <https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/voucher-scheme-for-seasonal-work-in-agriculture-italy> [stranici poslednji put pristupljeno 03.03.2018].
- . 2010. "Flexible forms of work: 'Very atypical' contractual arrangements." *EurWORK: European Observatory of Working Life*. March 4. <https://www.eurofound.europa.eu/fr/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> [stranici poslednji put pristupljeno 28. 11. 2017].
- . 2015a. *New forms of employment* (Luxembourg, Publications Office of the European Union). <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment> [stranici poslednji put pristupljeno 28. 11. 2017].
- . 2015b. "Sweden: fall in union density." *EurWORK: European Observatory of Working Life*. August 31. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/sweden-fall-in-union-density> [stranici poslednji put pristupljeno 28. 11. 2017].
- European Parliament. 2017. *European Parliament Resolution of 15 June 2017 on a European agenda for the collaborative economy (2017/2003(INI)). P8_TA-PROV (2017)0271*. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+PDF+V0//EN> [stranici poslednji put pristupljeno 28. 11. 2017].
-

-
- Fairbrother, P. 2008. "Social movement unionism or trade unions as social movements", u *Employee Responsibilities and Rights Journal* 20 (3): 213–20.
- Fair Work Commission. 2016. Modern Awards. Dostupno na: <http://www.fwc.gov.au/awards-and-agreements/awards/modern-awards>.
- Farrell, D; Greig, F. 2016. *Paychecks, paydays, and the online platform economy: Big data on income volatility*. JP Morgan Chase Institute. <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/jpmc-institute-volatility-2-report.pdf> [stranici poslednji put pristupljeno 28. 11. 2017].
- Fine, J. 2015. "Alternative labour protection movements in the United States: Reshaping industrial relations?" in *International Labour Review* 154 (1): 15–26.
- Fine, Janice, and Jennifer Gordon. 2010. "Strengthening Labor Standards Enforcement through Partnerships with Workers' Organizations", u *Politics and Society* 38 (4): 552–85.
- Forbath, W. and Rogers, B. 2017. "A new type of labor law for a new type of worker", *New York Times*, 4.09.. <https://www.nytimes.com/2017/09/04/opinion/labor-laws-workers.html?emc=eta1> [stranici poslednji put pristupljeno 28. 11. 2017].
- Freeman, H.; Gonos, G. 2006. "The commercial temp agency, the union hiring hall, and the contingent workforce: Toward a legal reclassification of for-profit labour market intermediaries", u R.N. Block et al. (eds): *Justice on the job: Perspectives on the erosion of collective bargaining in the United States* (Kalamazoo, MI, W.E. Upjohn Institute for Employment Research).
- Freedland, M.R. and Kountouris, N., 2011. *The legal construction of personal work relations*. (Oxford, UK, Oxford University Press).
- Fuller, L.; Smith, V. 1991. "Consumers' reports: Management by customers in a changing economy", u *Work, Employment and Society* 5 (1): 1–16.
- Fyen, S. 2017. "Report on the sharing economy: The committee has played leapfrog over the most difficult cases." *FriFagbevegelse*. 02.06. <http://frifagbevegelse.no/nyheter/-utvalget-har-hoppet-bukk-over-de-vanskeligste-sakene-6.158.445516.62bd44ab7f> [stranici poslednji put pristupljeno 28. 11. 2017 – originalni norveški tekst: "Rapport om delingsøkonomi: Utvalget har hoppet bukk over de vanskeligste sakene"]].
- Gabrielsen, T.S., et al. 2017. *Official Norwegian report: The sharing economy* Official Norwegian Report (NOU) (Oslo, Ministry of Finance). <https://www.regjeringen.no/en/whatsnew/Ministries/fin/press-releases/2017/delingsokonomien-gir-muligheter-og-utfordringer/nou-20174-delingsokonomien--muligheter-og-utfordringer/factsheet/id2537776/> [stranici poslednji put pristupljeno 28. 11. 2017].
- GMB. 2016. "GMB wins monumental victory in employment case against Uber." *GMB experts in the world of work: Newsroom*. 28.10. <http://www.gmb.org.uk/newsroom/GMB-wins-uber-case> [stranici poslednji put pristupljeno 28. 11. 2017].
- Gonos, G; Martino, C. 2011. "Temp agency workers in New Jersey's logistics hub: The case for a union hiring hall", in *Journal of Labor and Society* 14 (4): 499–525.
- Government of Ireland. 2008. *Towards 2016: Review and Transitional Agreement 2008-2009* (Dublin, Government Publications) https://www.taoiseach.gov.ie/eng/Publications/Publications_Archive/Publications_2008/Taoiseach_Report_web.pdf [stranici poslednji put pristupljeno 28. 11. 2017].
- Griswold, A. 2017. "New York State just dealt another blow to Uber's business model", u *Quartz*. 13.06. <https://qz.com/1005254/three-uber-drivers-were-ruled-employees-for-unemployment-purposes-by-new-york-state/> [stranici poslednji put pristupljeno 28. 11. 2017].
- Harcourt, M.; Lam, H.; Wood, G. 2014. "US union revival, minority unionism and inter-union conflict", in *Journal of Industrial Relations* 56 (5): 653–71.
- Harris, S.; Krueger, A. 2015. *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: The independent worker*, Hamilton Project Discussion Paper (Washington D C, Brookings Institution). Dostupno na: <http://www.brookings.edu/research/papers/2015/12/09-modernizing-labor-laws-for-the-independent-worker-krueger-harris> [stranici poslednji put pristupljeno 28. 11. 2017].
-

-
- Hayter, S.; Fashoyin, T.; Kochan, T. 2011. "Review essay: Collective bargaining for the 21st century", in *Journal of Industrial Relations* 53 (2): 225–47.
- Heery, E. 2009. "Trade unions and contingent labour: Scale and method", u *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 2 (3): 429–42.
- . 2015. "Unions and the organising turn: Reflections after 20 years of organising works", u *The Economic and Labour Relations Review* 26 (4): 545–60.
- Heery, E.; Kelly, J.; Waddington, J. 2003. "Union revitalization in Britain", u *European Journal of Industrial Relations* 9 (1): 79–97.
- Hermant, Lucie. 2017. "La nouvelle réalité du travail", u *HR Square*, February.
<https://lanouvellerealitedutravail.files.wordpress.com/2017/01/hr-square-14-janvier-2017.pdf>
[stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- Hickey, R.; Kuruvilla, S.; Lakhani, T. 2010. "No panacea for success: Member activism, organizing and union renewal", u *British Journal of Industrial Relations* 48 (1): 53–83.
- Holdcroft, J. "Implications for union work of the trend towards precarization of work" u *Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda. International Journal of Labour Research* 5 (1): 41–57.
- Huws, U.; Joyce, S. 2016a. *The size of the U.K.'s 'gig economy' revealed for the first time*. UNI Global Union and University of Hertfordshire. <http://www.feps-europe.eu/assets/a82bcd12-fb97-43a6-9346-24242695a183/crowd-working-survey.pdf> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- . 2016b. *Size of Germany's 'gig economy' revealed for the first time*. UNI Global Union and University of Hertfordshire. http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/11/crowd_working_survey_Germany.pdf [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- Iglitzin, D.; Robbins, J. 2017. "The city of Seattle's ordinance providing collective bargaining rights to independent contractor for-hire drivers: An analysis of the major legal hurdles", in *Berkeley J. Emp. and Lab. L.* 38: 49.
- Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB). 2017. "Constitution and Rulebook". <https://iwgbunion.files.wordpress.com/2017/12/policy-booklet-dec-2017.pdf> [stranici poslednji put pristupljeno 03.03.2018].
- Institute of Competition Law. n.d. "Undertaking" *Glossary of competition terms*. <http://www.concurrences.com/en/competition-law-150/glossary-of-competition-terms/Undertaking> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- International Labour Organization (ILO). 2016. *Non-standard employment around the world* (Geneva). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- . 2017. Remarks by ILO Director-General Guy Ryder at the launch of the ILO Global Commission on the Future of Work. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_570882/lang--en/index.htm [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- International Monetary Fund. 2012. *Ireland: Fifth review under the extended arrangement—staff report, IMF Country Report No. 12/48* <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2016/12/31/Ireland-Fifth-Review-Under-the-Extended-Arrangement-Staff-Report-Staff-Supplement-Press-25748> [last accessed 28.11.2017.].
- Independent Drivers Guild. 2017. *About the IDG*. <https://drivingguild.org/about/> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- International Organization of Employers (IOE). 2016. *IOE brief: Understanding the future of work*. http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/future_of_Work/EN/_2017-02-03_IOE_Brief_-_understanding_the_Future_of_Work_full_publication_-_web_print_version.pdf [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
-

-
- International Transport Workers' Federation. 2017a. "Support grows for striking Uber drivers." *International Transport Workers' Federation: News* 02.02. <http://www.itfglobal.org/en/news-events/news/2017/february/support-grows-for-striking-uber-drivers/> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- . 2017b. "ITF backs Japan Uber protest." *International Transport Workers' Federation: News*. March 15. <http://www.itfglobal.org/en/news-events/news/2017/march/itf-backs-japan-uber-protest/> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- . 2017c. "ITF backs Argentina's taxi drivers over Uber." *International Transport Workers' Federation: News*. 10.04. <http://www.itfglobal.org/en/news-events/news/2016/october/argentina-uber/> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- Jaumotte, F.; Osorio Buitron, C. 2015. *Inequality and labor market institutions*. International Monetary Fund staff discussion note, SDN/15/14. <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2016/12/31/Inequality-and-Labor-Market-Institutions-42987> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- Kahn-Freund, O. 1977. *Labour and the law* (London, Stevens and Sons).
- Katz, L.; Krueger, A. 2016. *The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015*. NBER. http://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_v3.pdf [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- Katz, M. 2017. "How drivers are finally outfoxing Uber" in *Wired*. 25.05. <https://www.wired.com/2017/05/how-drivers-are-finally-outfoxing-uber/amp> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- Lane, W.M.; Daus, M. 2012. *'Rogue' smartphone applications for taxicabs and limousines: Innovation or unfair competition?* (New York: Windels Marx Lane and Mittendorf, LLP). [http://www.windelsmarx.com/resources/documents/Rogue%20Applications%20Memo%20\(updated%208.6.12\)%20\(10777883\).pdf](http://www.windelsmarx.com/resources/documents/Rogue%20Applications%20Memo%20(updated%208.6.12)%20(10777883).pdf) [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- Laubacher, R.; Malone, T. 1997. *Flexible work arrangements and 21st century worker's guilds* (Cambridge, MIT Center for Coordination Science).
- Lewis, C. 2017. "Is Airtasker offering genuine union protection for the gig economy?" *Crikey.com*, 03.05. onlajn izdanje. <https://www.crikey.com.au/2017/05/03/airtasker-and-unions-strike-new-deal-but-will-it-improve-worker-conditions/> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- Lis, C.; Soly, H. 2006. *Craft guilds in the early modern low countries: Work, power, and representation* (New York, Routledge).
- Milkman, R. 2013. "Back to the future? US labour in the new gilded age", u *British Journal of Industrial Relations* 51 (4): 645–65.
- Minter, K. 2017. "Negotiating labour standards in the gig economy: Airtasker and Unions New South Wales", u *The Economic and Labour Relations Review* 28 (3): 438–454.
- Moody, K.; Brooks, C. 2016. "New economy, old organizing." *Jacobin*, 22.08. <https://www.jacobinmag.com/2016/08/freelancer-gig-economy-logistics-manufacturing-unions/> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- Morris, Charles. 2005. *The blue eagle at work: Reclaiming democratic rights in the American workplace* (Ithaca, ILR Press).
- Nelles, W. 1932. "Commonwealth v. Hunt", u *Columbia Law Review* 32 (7): 1128–69.
- Ness, I. 2010. *Immigrants, unions, and the new US Labor Market* (Philadelphia, PA, Temple University Press).
- O'Connor, S. 2017. "Deliveroo fends off couriers' demands for union recognition", *Financial Times*, 14.11. onlajn izdanje <https://www.ft.com/content/25109592-c968-11e7-aa33-c63fdc9b8c6c> [stranici poslednji put pristupljeno 3 March 2018].
- OECD. 2017. *OECD employment outlook 2017* (Paris, OECD Publishing).
- Ogilvie, S. 2014. "The economics of guilds", u *The Journal of Economic Perspectives* 28 (4): 169–92.
- Oireachtas. 2017. *Competition (Amendment) Act 2017* (Dublin, Government of Ireland).
-

-
- Osborne, H.; Butler, S. 2016. "Collective action via social media brings hope to gig economy workers." *The Guardian*, 19.08. sec. Business, <https://www.theguardian.com/money/2016/aug/19/collective-action-via-social-media-brings-hope-to-gig-economy-workers> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- Østergaard Jensen, E.E. 2016. "Taxi company: Leaving DI is a moral decision." *Berlingske Business*, 08.03, onlajn izdanje <http://www.business.dk/oekonomi/taxiselskab-at-forlade-di-er-en-moralsk-beslutning> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017. – originalni tekst na danskom: "Taxiselskab: At forlade DI er en moralsk beslutning"].
- Paolacci, G., Chandler, J., & Ipeirotis, P. G. (2010). Running experiments on Amazon Mechanical Turk. *Judgment and Decision Making*, 5(5), 411–419.
- Peck, J.; Theodore, N. 2012. "Politicizing contingent work: Countering neoliberal labor market regulation...from the bottom up?", u *South Atlantic Quarterly* 111 (4): 741–61.
- Prassl, J. 2015. *The concept of the employer* (Oxford, Oxford University Press).
- Primm, C.J. 1910. "Labor unions and the anti-trust law: A review of decisions", u *Journal of Political Economy* 18 (2): 129–38.
- Pulignano, V.; Gervasi, L.; De Franceschi, F. 2015. "Union responses to precarious workers: Italy and Spain compared", u *European Journal of Industrial Relations* 22 (1): 39–55.
- Rivoli, D. 2016. "New York Uber drivers win lawsuit to obtain benefits." *New York Daily News*, 13.10. <http://www.nydailynews.com/new-york/new-york-uber-drivers-win-lawsuit-obtain-benefits-article-1.2830080> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- Rogers, B. 2016. "Employment rights in the platform economy: Getting back to basics", u *Harvard Law and Policy Review*, Forthcoming; Temple University Legal Studies Research Paper No. 2015-33.
- Roscigno, V. and Hodson, R. 2004. "The organizational and social foundations of worker resistance", in *American Sociological Review* 69: 14–39.
- Rosenblat, A.; Stark, L. 2016. "Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers", u *International Journal of Communication* 10: 3758–84.
- Rosenfeld, D. 2006. "Worker centers: Emerging labor organizations - until they confront the National Labor Relations Act", in *Berkeley Journal of Employment and Labour Law* 27 (2): 469-513.
- Rubiano, C. 2013. "Precarious work and access to collective bargaining: What are the legal obstacles?" *International Journal of Labour Research* 5 (1): 133-151.
- Salehi, N. et al. 2015. "We are Dynamo: Overcoming stalling and friction in collective action for crowd workers", in *Proceedings of the 33rd Annual ACM conference on human factors in computing systems*, 1621–30. ACM.
- Scheiber. 2017. "Uber has a union of sorts, but faces doubts on its autonomy." *New York Times*, 12.05., online edition <https://www.nytimes.com/2017/05/12/business/economy/uber-drivers-union.html> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- Scholz, T. 2017. *Uberworked and underpaid: How workers are disrupting the digital economy*. (Malden, MA, Polity).
- Shulman, H. 1940. "The Fair Trade Acts and the Law of Restrictive Agreements Affecting Chattels", in *The Yale Law Journal* 49 (4): 607–25.
- Silberman, M.S.; Irani, L. 2016. "Operating an employer reputation system: Lessons from Turkopticon, 2008-2015", u *Comparative Labor Law and Policy Journal* 37 (3): 505-541.
- Simms, M.; Holgate, J.; Heery, E. 2012. *Union voices: Tactics and tensions in UK organizing* (Ithaca, Cornell University Press).
- SMart. 2016. "Bicycle couriers: Decent working conditions." *SMART*. 04.05.?, <http://smartbe.be/fr/news/coursiers-velo-plus-quun-casque-et-des-genouilleres/> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017. – Original in French: "Coursiers à vélo: des conditions de travail décentes"].
-

-
- Stearn, M. 2016. "Want to hire a worker-owned co-op? There's an app for that." *Yes Magazine*, 20.04. <http://www.yesmagazine.org/people-power/want-to-hire-a-worker-owned-co-op-theres-an-app-for-that-20160420> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- Taxi and Limousine Commission. 2017. *About TLC*. The City of New York. <http://www.nyc.gov/html/tlc/html/about/about.shtml> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- Taylor, D. 2017. "Airtasker agrees to minimum working conditions for 'gig economy' contractors." *ABC News*, 01.05, onlajn izdanje. <http://www.abc.net.au/news/2017-05-01/airtasker-agrees-to-minimum-working-conditions-for-contractors/8484946> [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- Todoli-Signes, A. 2017. "The end of the subordinate worker? The on-demand economy, the gig economy, and the need for protection for crowdworkers", u *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 33 (2): 241–68.
- Tomlins, C. 1992. *Labor Law in America: Historical and Critical Essays: Vol. 20* (Baltimore, MD, Johns Hopkins University Press).
- Turula, T. 2017. "These tiny electric tuk-tuks are taking on Uber in Stockholm — offering a 'super cheap' and emission-free ride." *Business Insider Nordic*, 10.05, onlajn izdanje, <http://nordic.businessinsider.com/these-hilarious-electric-tuk-tuks-are-now-taking-on-uber-in-stockholm---super-cheap-zero-emission-and-fair-to-drivers-2017-5> [stranici poslednji put pristupljeno 23.11.2017.].
- Twomey, D. 2012. *Labor and employment law: Text and cases* (Boston, MA, Cengage Learning).
- Uber. 2017. *Seattle's collective bargaining ordinance: Protect the future of Uber in our city*. <https://www.uber.com/drive/seattle/collective-bargaining/> [stranici poslednji put pristupljeno 23.11.2017.].
- Union Taxi Cooperative. n.d. *About us* <http://www.uniontaxidenver.net/about/> [stranici poslednji put pristupljeno 29.11.2017.].
- Vida. 2017. *Works council for bicycle delivery service Foodora: Union Vida wants collective agreement for all bicycle delivery services*. http://www.vida.at/cms/S03/S03_0.a/1342577497037/home/artikel/betriebsrat-fuer-fahrradzustelldienst-foodora. [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017. – originalni tekst na nemačkom: "Betriebsrat für Fahrradzustelldienst foodora: Gewerkschaft vida will Kollektivvertrag für alle Fahrradzustelldienste"].
- Walsh, J. 2005. "Migrant mobilization: Factors contributing to the success of the Coalition of Immokalee Workers." Thesis. Duquesne University.
- We Are Dynamo. 2014. "Guidelines for academic requesters." *We Are Dynamo Wiki*. 21. 08. http://wiki.wearedynamo.org/index.php/Guidelines_for_Academic_Requesters#Goal:_Guidelines_that_IRB_will_use_to_approve_responsible_AMT_research. [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
- Winter, R. 1963. "Collective bargaining and competition: The application of antitrust standards to union activities", u *The Yale Law Journal* 73 (1): 14–73.
- Witherell, R.; Cooper, C.; Peck, M. 2012. *Sustainable jobs, sustainable communities: The union co-op model*. United Steelworkers, Mondragón International USA and Ohio Employee Ownership Center.
- World Employment Confederation. 2016. *The Future of Work: Issues at Stake and Policy Recommendations from the Employment Industry*. http://www.weceurope.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/position_papers/2016_WEC-Europe/WEC-Europe_The_Future_of_Work_-_What_role_for_the_employment_industry.pdf [stranici poslednji put pristupljeno 28.11.2017.].
-

Edicija Uslovi rada i zapošljavanja

- No. 1 Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements (2003), by Howard Gospel
- No. 2 Sexual harassment at work: A review of preventive measures (2005), by Deirdre McCann
- No. 3 Statistics on working time arrangements based on time-use survey data (2003), by Andrew S. Harvey, Jonathan Gershuny, Kimberly Fisher & Ather Akbari
- No. 4 The definition, classification and measurement of working time arrangements (2003), by David Bell & Peter Elias
- No. 5 Reconciling work and family: Issues and policies in Japan (2003), by Masahiro Abe, Chizuka Hamamoto & Shigeto Tanaka
- No. 6 Reconciling work and family: Issues and policies in the Republic of Korea (2004), by Tae-Hong Kim & Hye-Kyung Kim
- No. 7 Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective (2003), by José Maria Ramirez-Machado
- No. 8 Reconciling work and family: Issues and policies in Brazil (2004), by Bila Sorj
- No. 9 Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge (2004), by Annie Jolivet & Sangheon Lee
- No. 10 Designing programmes to improve working and employment conditions in the informal economy: A literature review (2004), by Dr. Richard D. Rinehart
- No. 11 Working time in transition: The dual task of standardization and flexibilization in China (2005), by Xiangquan Zeng, Liang Lu & Sa'ad Umar Idris
- No. 12 Compressed working weeks (2006), by Philip Tucker
- No. 13 Étude sur les temps de travail et l'organisation du travail: Le cas du Sénégal. Analyse juridique et enquête auprès des entreprises (2006), by Alfred Inis Ndiaye
- No. 14 Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand (2006), by Kyoko Kusakabe
- No. 15 Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues (2006), by N.S. Ghosheh Jr., Sangheon Lee & Deirdre McCann
- No. 16 Wage fixing in the informal economy: Evidence from Brazil, India, Indonesia and South Africa (2006) by Catherine Saget
- No. 18 Reconciling work and family: Issues and policies in Trinidad and Tobago (2008), by Rhoda Reddock & Yvonne Bobb-Smith
- No. 19 Minding the gaps: Non-regular employment and labour market segmentation in the Republic of Korea (2007) by Byung-Hee Lee & Sangheon Lee
- No. 20 Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context (2008), by Naj Ghosheh
- No. 21 Labour market regulation: Motives, measures, effects (2009), by Giuseppe Bertola
- No. 22 Reconciling work and family: Issues and policies in China (2009), by Liu Bohong, Zhang Yongying & Li Yani

-
- No. 23 Domestic work and domestic workers in Ghana: An overview of the legal regime and practice (2009), by Dzodzi Tsikata
- No. 24 A comparison of public and private sector earnings in Jordan (2010), by Christopher Dougherty
- No. 25 The German work-sharing scheme: An instrument for the crisis (2010), by Andreas Crimmann, Frank Weissner & Lutz Bellmann
- No. 26 Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data (2010), by Patrick Belser & Uma Rani
- No. 27 The legal regulation of working time in domestic work (2010), by Deirdre Mc Cann & Jill Murray
- No. 28 What do we know about low-wage work and low-wage workers (2011), by Damian Grimshaw
- No. 29 Estimating a living wage: a methodological review (2011), by Richard Anker
- No. 30 Measuring the economic and social value of domestic work: conceptual and methodological framework (2011), by Debbie Budlender
- No. 31 Working Time, Health, and Safety: a Research Synthesis Paper (2012), by Philip Tucker & Simon Folkard
- No. 32 The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence (2012), by Colette Fagan, Clare Lyonette, Mark Smith & Abril Saldaña-Tejeda
- No. 33 The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: a research synthesis paper (2012), by Lonnie Golden
- No. 34 Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay (2012), by Karina Batthyány
- No. 35 Why have wage shares fallen? A panel analysis of the determinants of functional income distribution (2012), by Engelbert Stockhammer
- No. 36 Wage-led or Profit-led Supply: Wages, Productivity and Investment (2012), by Servaas Storm & C.W.M. Naastepad
- No. 37 Financialisation and the requirements and potentials for wage-led recovery – a review focussing on the G20 (2012), by Eckhard Hein & Matthias Mundt
- No. 38 Wage Protection Legislation in Africa (2012), by Naj Ghosheh
- No. 39 Income inequality as a cause of the Great Recession? A survey of current debates (2012), by Simon Sturn & Till van Treeck
- No. 40 Is aggregate demand wage-led or profit-led? National and global effects (2012), by Özlem Onaran & Giorgos Galanis
- No. 41 Wage-led growth: Concept, theories and policies (2012), by Marc Lavoie & Engelbert Stockhammer
- No. 42 The visible face of Women's invisible labour: domestic workers in Turkey (2013), by Seyhan Erdoğan & Gülay Toksöz
- No. 43 In search of good quality part-time employment (2014), by Colette Fagan, Helen Norman, Mark Smith & María C. González Menéndez
- No. 44 The use of working time-related crisis response measures during the Great Recession (2014), by Angelika Kümmerling & Steffen Lehndorff
-

-
- No. 45 Analysis of employment, real wage, and productivity trends in South Africa since 1994 (2014), by Martin Wittenberg
- No. 46 Poverty, inequality and employment in Chile (2014), by Sarah Gammage, Tomás Alburquerque & Gonzálo Durán
- No. 47 Deregulating labour markets: How robust is the analysis of recent IMF working papers? (2014), by Mariya Aleksynska
- No. 48 Growth with equity in Singapore: Challenges and prospects (2014), by Hui Weng Tat & Ruby Toh
- No. 49 Informality and employment quality in Argentina, Country case study on labour market segmentation (2014), by Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez & Mónica Jiménez
- No. 50 Comparing indicators of labour market regulations across databases: A post scriptum to the employing workers debate (2014), by Mariya Aleksynska & Sandrine Cazes
- No. 51 The largest drop in income inequality in the European Union during the Great Recession: Romania's puzzling case (2014), by Ciprian Domnisoru
- No. 52 Segmentation and informality in Vietnam: A survey of literature, Country case study on labour market segmentation (2014), by Jean-Pierre Cling, Mireille Razafindrakoto & François Roubaud
- No. 53 A chronology of employment protection legislation in some selected European countries (2014), by Mariya Aleksynska & Alexandra Schmidt
- No. 54 How tight is the link between wages and productivity? A survey of the literature (2014), by Johannes Van Biesebroeck
- No. 55 Job quality in segmented labour markets: The Israeli case, Country case study on labour market segmentation (2014), by Shoshana Neuman
- No. 56 The organization of working time and its effects in the health services sector: A comparative analysis of Brazil, South Africa, and the Republic of Korea (2014), by Jon Messenger & Patricia Vidal
- No. 57 The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence (2015), by Damian Grimshaw & Jill Rubery
- No. 58 The long journey home: The contested exclusion and inclusion of domestic workers from Federal wage and hour protections in the United States (2015), by Harmony Goldberg
- No. 59 The (missing) link between wages and productivity in the Philippines: what role for collective bargaining and the new two-tier wage system? (2016), by Melisa R. Serrano
- No. 60 Negociación colectiva, salarios y productividad: el caso uruguayo (2015), by Graziela Mazzuchi, Juan Manuel Rodríguez y Eloísa González
- No. 61 Non-standard work and workers: Organizational implications (2015), by Elizabeth George & Prithviraj Chattopadhyay
- No. 62 What does the minimum wage do in developing countries? A review of studies and methodologies (2015), by Dale Belman & Paul Wolfson
- No. 63 The regulation of non-standard forms of employment in India, Indonesia and Viet Nam (2015), by Ingrid Landau, Petra Mahy & Richard Mitchell
- No. 64 The regulation of non-standard forms of employment in China, Japan and the Republic of Korea (2015), by Fang Lee Cooke & Ronald Brown
- No. 65 Re-regulating for inclusive labour markets (2015), by Jill Rubery
-

-
- No. 66 Minimum wage setting practices in domestic work: An inter-state analysis (2015), by Neetha N.
- No. 67 The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety (2015), by Michael Quinlan
- No. 68 Structural change and non-standard forms of employment in India (2016), by Ravi Srivastava
- No. 69 Non-standard forms of employment in some Asian countries: A study of wages and working conditions of temporary workers (2016), by Huu-Chi Nguyen, Thanh Tam Nguyen-Huu & Thi-Thuy-Linh Le
- No. 70 Non-standard forms of employment in Uganda and Ghana (2016), by Christelle Dumas & Cédric Houdré
- No. 71 The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy” (2016), by Valerio De Stefano
- No. 72 The introduction of a minimum wage for domestic workers in South Africa (2016), by Debbie Budlender
- No. 73 Productivity, wages and unions in Japan (2016), by Takao Kato
- No. 74 Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers (2016), by Janine Berg
- No. 75 Non-Standard forms of employment in Latin America. Prevalence, characteristics and impacts on wages (2016), by Roxana Maurizio
- No. 76 Formas atípicas de empleo en América Latina: Incidencia, características e impactos en la determinación salarial (2016), by Roxana Maurizio
- No. 77 Firms’ demand for temporary labour in developing countries: Necessity or strategy? (2016), by Mariya Aleksynska & Janine Berg
- No. 78 Remembering rest periods in law (2016), by Naj Ghosheh
- No. 79 Initial effects of Constitutional Amendment 72 on domestic work in Brazil (2016), by the Institute for Applied Economic Research (IPEA)
- No. 80 Coverage of employment protection legislation (EPL) (2016), by Mariya Aleksynska & Friederike Eberlein
- No. 81 Emplois atypiques et résultats sur le marché du travail au Cameroun, en République Démocratique du Congo et au Tchad (2016), by Benjamin Fomba Kamga, Vincent de Paul Mboutchouang & Gaston Brice Nkoumou Ngoa
- No. 82 Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España (2016), by Magdalena Diaz Gorfinkel
- No. 83 Redistributing value added towards labour in apparel supply chains: tackling low wages through purchasing practices (2016) by Doug Miller & Klaus Hohenegger
- No. 84 Resultados de las reformas jurídicas relativas a las trabajadoras y los trabajadores domésticos en Uruguay (2016), by Alma Espino González
- No. 85 Evaluating the effects of the structural labour market reforms on collective bargaining in Greece (2016), by Aristeia Koukiadaki & Damian Grimshaw
- No. 86 Purchasing practices and low wages in global supply chains Empirical cases from the garment industry (2016), by Mark Starmanns
-

-
- No. 87 Sectoral collective bargaining, productivity and competitiveness in South Africa's clothing value chain: manufacturers between a rock and a hard place (2017), by Shane Godfrey, Trenton Elsley & Michaelle Taal
- No. 88 Mapping Employment Dismissal Law: A Leximetric Investigation of EPL Stringency and Regulatory Style (2017), by Benoît Pierre Freyens & J.H. Verkerke
- No. 89 Social dialogue and economic performance – What matters for business, a review (2017), by Damian Grimshaw, Aristeia Koukiadaki and Isabel Tavora
- No. 90 The International Labour Organization and the Living Wage: A Historical Perspective (2017), by Emmanuel Reynaud
- No. 91 Managing Social Risks of Non-Standard Employment in Europe (2017), by Günther Schmid & Johannes Wagner
- No. 92 Migrants and cities: Research on recruitment, employment, and working conditions of domestic workers in China (2017), by Liu Minghui
- No. 93 Salario mínimo y empleo: evidencia empírica y relevancia para América Latina, (2017), by Mario D. Velásquez Pinto
- No. 94 Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy (2018), by Hannah Johnston and Christopher Land-Kazlauskas
- No. 95 Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work (2018), by Judy Fudge and Claire Hobden
- No. 96 La negociación colectiva en el sector textil vestimenta en Uruguay (2018), by Graciela Mazzuchi and Eloísa González
- No. 97 Multi-employer collective bargaining in South Africa (2018), by Shane Godfrey
- No. 99 Unstable and On-Call Work Schedules in the United States and Canada (2018), by Elaine McCrate
- No. 101 Zero-Hours Work in the United Kingdom (2018), by Abi Adams & Jeremias Prassl
- No. 102 On-call and related forms of casual work in New Zealand and Australia (2018), by Iain Campbell
- No. 103 On-call work in the Netherlands: trends, impact, and policy solutions (2018), by Susanne Burri, Susanne Heeger-Hertter and Silvia Rossetti



**Za informacije o Odeljenju za Inkluzivna tržišta rada,
Radne odnose i Uslove rada
molimo kontaktirajte:**

Telefon: (+41 22) 799 67 54

Fax: (+41 22) 799 84 51

inwork@ilo.org

Međunarodna organizacija rada
Odeljenje za Inkluzivna tržišta rada,
Radne odnose i Uslove rada
4, route des Morillons
CH-1211 Ženeva 22
Švajcarska

www.ilo.org/inwork