



TRADE UNION DIGITALIZATION OFFICERS

(SLUŽBENICI SINDIKATA ZADUŽENI ZA DIGITALIZACIJU)

Priručnik za službenike sindikata zadužene za digitalizaciju

februar 2024.



Co-funded by the
European Union

Finansira Evropska unija. Međutim, izraženi stavovi i mišljenja pripadaju isključivo autorima i ne moraju nužno odražavati stavove i mišljenja Evropske unije ili Evropske komisije. Ni Evropska unija niti organ koji dodeljuje sredstva ne snose odgovornost za iste.

Sadržaj

Partnerstvo.....	3
Uvod.....	4
Prava na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u odlučivanju.....	5
Evropske politike o digitalizaciji.....	9
Okvirni sporazum evropskih socijalnih partnera o digitalizaciji.....	10
Uticaj digitalizacije na uslove rada.....	16
Rad na daljinu.....	18
Pravo na nedostupnost.....	20
Rad na platformama.....	23
Ključne kompetencije za službenike sindikata zadužene za digitalizaciju - pregled.....	27

Partnerstvo

Korisnik

Savez sindikata Poljske – OPZZ - Poljska

Partneri:

Opšti sindikat radnika – GWU – Malta

Konfederacija progresivnih sindikata Turske – DISK – Turska

Fundación Cultural Primero de Mayo – F1M – Španija

Generalna konfederacija za rad u Italiji – CGIL – Italija

Savez samostalnih sindikata Srbije – CATUS – Srbija

Savez slobodnih sindikata Slovenije – ZSSS – Slovenija

Konfederacija sindikata Mađarske – MASZSZ - Mađarska

Pridruženi partneri:

Evropska konfederacija sindikata – ETUC

Eurocadres

Nacionalna konfederacija sindikata – Cartel ALFA – Rumunija

Uvod

Usvajanje digitalnih tehnologija na radnom mestu preuzelo je primat nakon izbijanja pandemije i posledičnih promena u svetu rada koje karakterišu rad na daljinu, socijalno distanciranje i zdravstveni protokoli vezani za COVID-19. Novi načini obavljanja posla bili su neophodni kako bi se kontrolisalo širenje i uticaj virusa COVID-19. Međutim, moramo naglasiti da novi oblici rada nisu počeli sa virusom COVID-19, ali da je sada više nego očigledno da će ostati prisutni i da će postati sve popularniji. Pandemija virusa COVID-19 je ubrzala digitalnu tranziciju. Ubrzavanje digitalizacije u svakom smislu transformiše radno okruženje, prirodu i sadržaj rada koji se obavlja, aranžmane po pitanju radnog vremena i odnosa na radnom mestu. U ovom kontekstu, psihosocijalni i organizacioni faktori rizika mogu dovesti do većeg nivoa stresa vezanog za posao, lošeg mentalnog zdravlja, kao i do ergonomskih i bezbednosnih rizika. Tokom trenutne globalne krize bez presedana, predstavnici radnika treba da saraduju kako bi osigurali da COVID-19 i ubrzana digitalizacija ne utiču na njihove uslove rada i ne doprinose nejednakostima u različitim državama članicama EU.

Projekat „**Službenici sindikata zaduženi za digitalizaciju za efikasne sindikate u novom digitalnom svetu rada**“ (TUDO) za cilj ima ojačavanje kapaciteta organizacija radnika kako bi se rešavali izazovi vezani za promene u radnom odnosu i radu, kao i za socijalni dijalog. Očekivani rezultati obuhvataju unapređenu stručnost kod predstavnika radnika za učestvovanje u evropskom socijalnom dijalogu, bolje razumevanje pitanja o kojima se diskutuje u okviru evropskog socijalnog dijaloga, razmenu ideja/iskustva po pitanju evropskog socijalnog dijaloga, kao i unapređenje kapaciteta organizacija radnika. Projekat nastoji da pruži sindikatima alate i znanje kako bi mogli da deluju na socijalne posledice digitalne transformacije kompanije u radnom odnosu ili uslovima rada.

Cilj ovog Priručnika je da pruži – ukratko – ključne referentne tačke za razvoj TUDO obuka o digitalizaciji u kontekstu rada i socijalnog dijaloga, što uključuje i najnovija kretanja u ovom pogledu na nivou Evropske unije. Posebni ciljevi priručnika uključuju sledeće:

- unapređeno razumevanje Okvirnog sporazuma evropskih socijalnih partnera o digitalizaciji i evropskog socijalnog dijaloga između vođa sindikata na nacionalnom nivou, lokalnom nivou i na nivou kompanija iz država članica Evropske unije i zemalja kandidata;
- najbolje prakse i preporuke koje su razvijene i razmenjene, povećanu svest o pravima na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u odlučivanju u cilju rešavanja izazova digitalne tranzicije i posledica pandemije virusa COVID-19 (npr. rad na daljinu, rad na platformama, pojava novih oblika rada) kreiranjem umreženog foruma za socijalne partnere: mreže službenika sindikata zaduženih za digitalizaciju iz zemalja učesnica;
- poznavanje prava Evropske unije i Okvirnog sporazuma o digitalizaciji širom zemalja Evropske unije i zemalja kandidata;

- efikasniju primenu Okvirnog sporazuma evropskih socijalnih partnera o digitalizaciji u državama članicama Evropske unije i širenje primene Sporazuma u zemljama kandidatima, čiji je ishod ublažavanje negativnih posledica po pitanju zaposlenja, kao i socijalnih i ekonomskih posledica krize izazvane virusom Covid-19 i ubrzavanje digitalne tranzicije dostizanjem digitalne tranzicije evropske privrede koja je društveno odgovornija, što uključuje i usklađivanje poslovnog i porodičnog života.

Kako bi se postigli navedeni ciljevi, Priručnik obuhvata sledeća pitanja: prava radnika na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u odlučivanju, pregled evropskih politika o digitalizaciji, naročito gore navedenog autonomnog Okvirnog sporazuma evropskih socijalnih partnera o digitalizaciji, a takođe i – uticaja digitalizacije na uslove rada, kao i pojedinih tema, kao što su propisi i prakse u pogledu rada na daljinu, prava na nedostupnost i rada na platformama. Poslednji, ali ne i manje važan deo, je posvećen ključnim kompetencijama za službenike sindikata zadužene za digitalizaciju, koje će se razvijati tokom procesa obuke u okviru projekta.

Prava na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u odlučivanju

Zakonodavstvom EU radnicima su dodeljena prava na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u odlučivanju, kojima se uspostavlja mehanizmi za socijalni dijalog u cilju sprečavanja kolektivnih radnih sporova.

Direktiva Saveta 2002/14/EZ, kojom se uspostavlja opšti okvir za informisanje i konsultovanje zaposlenih u Evropskoj zajednici¹, definiše „**informisanje**“ kao „prenošenje podataka predstavnicima radnika od strane poslodavca kako bi im se omogućilo upoznavanje s određenim predmetom i njegovo razmatranje“ (član 2 (f)). „**Konsultovanje**“ je definisano kao „razmena mišljenja i uspostavljanje dijaloga između predstavnika radnika i poslodavca“ (član 2 (g)). Ova direktiva uvodi obavezu da se obezbedi informisanje i konsultovanje u kompaniji sa predstavnicima radnika i stvara pravni osnov za uspostavljanje **radničkog saveta** (RS). Ovo se odnosi na preduzeća koja imaju najmanje 50 zaposlenih u bilo kojoj državi članici, ili na poslovne jedinice u Evropskoj uniji sa najmanje 20 zaposlenih u bilo kojoj državi članici. Direktiva ostavlja prostora za državu članicu po pitanju praktičnih rešenja koja se mogu utvrditi u dogovoru sa socijalnim partnerima. Ipak, ova rešenja moraju biti u skladu sa principima navedenim u čl. 1. Naime, „(3) Pri definisanju ili sprovođenju praktičnih rešenja za informisanje i konsultovanje, poslodavac i predstavnici radnika međusobno sarađuju i vode računa o uzajamnim pravima i obavezama, uzimajući u obzir i interese preduzeća ili poslovne jedinice i interese radnika.“

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

Procedure informisanja i konsultovanja obuhvataju sledeće:

- informisanje o najnovijem i mogućem razvoju aktivnosti preduzeća ili poslovne jedinice i o njenoj ekonomskoj situaciji;
- informisanje i konsultovanje po pitanju statusa, strukture i mogućeg razvoja zaposlenja u okviru preduzeća ili poslovne jedinice, kao i po pitanju predviđenih mera, posebno kada postoji pretnja po pitanju zaposlenja;
- informisanje i konsultovanje o odlukama koje će vrlo verovatno dovesti do značajnih promena u organizaciji rada ili u ugovornim odnosima.

Pravo na informisanje i konsultovanje takođe je dodeljeno zaposlenima u transnacionalnim preduzećima koja posluju u Evropskoj uniji. Direktiva 94/45/EZ o uspostavljanju Evropskog radničkog saveta ili procedure u preduzećima na nivou Zajednice ili grupama preduzeća na nivou Zajednice za svrhe informisanja i konsultovanja zaposlenih² i naknadno ažurirana Direktiva 2009/38/EC³ stvorile su osnov za uspostavljanje **Evropskih radničkih saveta** (engl. EWC), koji čine stalne organe za predstavljanje zaposlenih koji olakšavaju procese informisanja i konsultovanja.

Glavni pokretač uspostavljanja ovakvog mehanizma bila je potreba za odgovorom radnika na tekuće procese globalizacije preduzeća, kao i potreba za većom integracijom u Evropskoj uniji i u pogledu socijalnog dijaloga. Pored veće internacionalizacije kompanija, bio je potreban i odgovarajući nivo socijalnog dijaloga sa relevantnim organima u kojima se donose odluke kako bi se izjednačile pozicije radnika i poslodavaca. Evropski radnički saveti su uveli novi evropski nivo industrijskih odnosa. Navedeni saveti mogu se formirati u multinacionalnim kompanijama koje imaju poslovne jedinice u najmanje dve države članice. Takve kompanije moraju da ispunjavaju sledeće kriterijume:

- da imaju najmanje 1000 zaposlenih u državama članicama
- da imaju najmanje 150 zaposlenih u svakoj od najmanje dve države članice.

Direktiva 94/45/EZ izmenjena je nakon 15 godina primene. Nova Direktiva 2009/38/EZ (preinačena) ojačala je ulogu i prava Evropskih radničkih saveta na mnogim poljima, a naročito je:

- ojačala i jasnije definisala prava Evropskih radničkih saveta na informisanje i konsultovanje,
- jasnije prikazala razliku između informisanja i konsultovanja u okviru Evropskih radničkih saveta i procesa koje sprovode nacionalni organi i stoga uvela novu definiciju „transnacionalnih pitanja“, za koja su odgovorni Evropski radnički saveti;
- dala veću ulogu sindikatima;

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31994L0045>

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32009L0038>

- dala prava članovima Evropskih radničkih saveta da učestvuju u obukama, a da pritom ne gube naknadu za rad usled odsustvovanja sa rada;
- utvrdila pravila za prilagođavanje Evropskih radničkih saveta na strukturne promene u kontekstu multinacionalnih kompanija.

U 2023. godini, Evropski parlament je usvojio zakonodavnu samoinicijativnu rezoluciju kojom se poziva Komisija da ojača ulogu i kapacitet Evropskih radničkih saveta. Glavne predložene promene Komisije uključuju sledeće: A. dodelu jednakih prava radnicima u multinacionalnim kompanijama koje posluju u okviru Evropske unije/Evropskog ekonomskog prostora da traže formiranje novog Evropskog radničkog saveta: izuzeci iz trenutno važeće Direktive će biti izbačeni, čime će se omogućiti da 5,4 miliona radnika u 320 multinacionalnih kompanija sa već postojećim ugovorima traže formiranje Evropskog radničkog saveta; B. pojašnjavanje definicije transnacionalnih pitanja: obezbeđivanje da Evropski radnički saveti dopunjuju rad nacionalnih organa za informisanje i konsultovanje, a ne da se preklapaju sa istim. Jasna definicija je ključna kako bi se utvrdilo kada se Evropski radnički saveti moraju konsultovati i informisati; C. obezbeđivanje da se radnici u multinacionalnim kompanijama konsultuju blagovremeno i smisleno o pitanjima koja ih se tiču; D. obezbeđivanje da Evropski radnički saveti imaju neophodne kapacitete kako bi mogli da obavljaju svoje aktivnosti: u ugovorima Evropskih radničkih saveta moraju biti navedeni dodeljeni finansijski i materijalni resursi, na primer, u vezi sa ekspertima, pravnim troškovima i obukama; E. jačanje ravnopravnosti polova; F. unapređivanje pristupa pravnim lekovima. O predlogu Komisije kojim se menja Direktiva o Evropskim radničkim savetima diskutovaće Evropski parlament i države članice. Kada dođe do usvajanja, države članice će imati rok od godinu dana da uključe Direktivu u nacionalne zakone. Nova pravila će potom početi da se primenjuju nakon dve godine. Tokom navedenog perioda od dve godine, strane mogu prilagoditi svoje ugovore o Evropskim radničkim savetima revidiranim zahtevima.

Zaposleni takođe mogu preduzimati aktivnosti koje su definisane kao **učestvovanje zaposlenih u odlučivanju** i koje su vezane za veće uključivanje zaposlenih. Učestvovanje zaposlenih u odlučivanju može biti direktno – tada se sastoji od direktnih praksi pregovaranja, obično individualnog, između zaposlenih i poslodavca. Takođe postoji i učestvovanje u odlučivanju putem posredovanja koje obavljaju demokratski odabrani predstavnici radnika. U zemljama Evropske unije, zaposleni se obično mogu susresti sa sledećim oblicima zastupanja:

- putem sindikata (može biti više od jednog sindikata na određenom radnom mestu)
- *ad hoc* zastupanje - uspostavljeno *ad hoc* kako bi se pokrenuo dijalog u cilju rešavanja pitanja koje je važno u datom trenutku. Obično se uspostavlja umesto sindikata, ukoliko takva organizacija još uvek nije formirana u datoj kompaniji.
- zastupanje zaposlenih na nivou odbora (engl. BLER). U većini zemalja Evropske unije, zaposleni imaju pravo da izaberu svoje predstavnike u organima upravljanja

(nadzorni odbor, upravni odbor) u kompaniji u kojoj rade (najčešće u kompanijama u vlasništvu države ili u drugim relativno velikim preduzećima ili u javnom sektoru).

Zastupanje zaposlenih na nivou odbora jeste mehanizam učestvovanja radnika u odlučivanju i čini značajan element industrijske demokratije. Kako je navela Aline Conchon (2011), zastupanje zaposlenih na nivou odbora „odnosi se na pojavu u kojoj zaposleni biraju ili imenuju svoje predstavnike za organe upravljanja u kompanijama“. Kada se izaberu (ili imenuju), predstavnici radnika imaju odgovornosti koje su jednake odgovornostima drugih članova organa upravljanja u kompaniji (nadzorni odbor, izvršni odbor) i istovremeno zastupaju interese radnika (Munkholm, 2018).

Za razliku od prava na informisanje i konsultovanje, po pitanju propisa o zastupanju zaposlenih na nivou odbora, države članice mogu postupati prema sopstvenom nahođenju i stoga ne postoji pravni okvir kojim se omogućava utvrđivanje određenih standarda u svakoj zemlji u ovom pogledu. Kao ishod toga, u zemljama Evropske unije može se videti velika raznolikost u usvojenim rešenjima po pitanju zastupanja zaposlenih na nivou odbora. Zastupanje zaposlenih na nivou odbora postoji u 19 od 31 zemlje Evropskog ekonomskog prostora, od kojih 14 zemalja ima širok opseg propisa, a 5 samo ograničena prava učestvovanja u odlučivanju. U svakoj zemlji se razvio poseban sistem i zastupanje na nivou odbora je uvek unutar šireg konteksta nacionalnog sistema industrijskih odnosa (za više detalja o razlikama na nivou zemalja videti: Conchon, 2011. i Munkholm, 2018).

Pojedine direktive izričito priznaju prava učestvovanja u odlučivanju u vezi sa promenama u statusu kompanije ili transnacionalne mobilnosti kompanija (Owczarek, 2021). U ovim slučajevima, relevantne direktive čuvaju prava na učestvovanje u odlučivanju u predmetnim kompanijama. Na primer, Direktiva 2001/86/EZ – koja dopunjuje Statut evropske kompanije – obezbeđuje uključenost zaposlenih u evropskim kompanijama putem informisanja i konsultovanja zaposlenih. Ona čak i štiti učestvovanje u odlučivanju na nivou odbora kada takvo učestvovanje već postoji u jednoj od kompanija koje su uključene u proces stvaranja evropske kompanije. Pored toga, Direktiva o prekograničnim spajanjima 2005/56/EZ sadrži odredbe kojima se obezbeđuje da se mehanizmi informisanja, konsultovanja i učestvovanja u odlučivanju u kompanijama koje se spajaju održe na nivou koji nije manji od nivoa pre spajanja – u skladu sa određenim uslovima. Ova prava radnika ponovljena su u narednoj Direktivi Evropske unije 2017/1132/EZ o određenim aspektima prava privrednih društava. Dodatno, Direktiva 2019/2121 o izmeni Direktive (EU) 2017/1132 u pogledu prekograničnih pretvaranja, spajanja i podela proširila je obim regulisanog restrukturiranja, tako da sada ne obuhvata samo spajanja, već i podele i pretvaranja.

Pravna akta Evropske unije o informisanju i konsultovanju (i povezanim pitanjima)

Direktiva Saveta 94/45/EZ od 22. septembra 1994. o uspostavljanju Evropskog radničkog saveta ili procedure u preduzećima na nivou Zajednice ili grupama preduzeća na nivou Zajednice za svrhe informisanja i konsultovanja zaposlenih

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>

Direktiva Saveta 2001/86/EZ od 8. oktobra 2001. o dopuni Statuta evropske kompanije u pogledu uključivanja zaposlenih

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0086>

Direktiva 2002/14/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 11. marta 2002. o uspostavljanju opšteg okvira za informisanje i konsultovanje zaposlenih u Evropskoj zajednici – Zajednička deklaracija Evropskog parlamenta, Saveta i Komisije o zastupanju zaposlenih

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

Direktiva 2005/56/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 26. oktobra 2005. o prekograničnim spajanjima društava sa ograničenom odgovornošću

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0056>

Direktiva 2009/38/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 6. maja 2009. o uspostavljanju Evropskog radničkog saveta ili procedure u preduzećima na nivou Zajednice ili grupama preduzeća na nivou Zajednice za svrhe informisanja i konsultovanja zaposlenih (Revidirana)

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>

Direktiva (EU) 2017/1132 Evropskog parlamenta i Saveta od 14. juna 2017. o određenim aspektima prava privrednih društava

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32017L1132>

Direktiva (EU) 2019/2121 Evropskog parlamenta i Saveta od 27. novembra 2019. o izmeni Direktive (EU) 2017/1132 u pogledu prekograničnih pretvaranja, spajanja i podela <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121>

Evropske politike o digitalizaciji

Evropski put ka digitalizovanoj privredi i društvu čine solidarnost, prosperitet i održivost, zasnovani na osnaživanju građana i preduzeća, obezbeđujući sigurnost i otpornost digitalnog ekosistema i lanaca snabdevanja. Kreatori politika treba da steknu znanje koje će im pomoći da se bave pitanjima efikasne regulative, potrebama vezanim za veštine, načinima na koje se obezbeđuje socijalna zaštita u najširem smislu i izjednačavanja zahteva kompanija, društava i pojedinaca pri iskorišćavanju velikog potencijala digitalizacije.

Pri reagovanju na način na koji digitalna tehnologija menja živote građana Evropske unije, jedan od prioriteta Evropske komisije za period od 2019. do 2024. godine jeste da se stvori Evropa koja je spremna za digitalno doba, vodeći tranziciju ka zdravoj planeti i novom digitalnom svetu kroz svoju **Evropsku digitalnu strategiju 2020-2025**⁴. Pokrenuta u februaru 2020. godine, ova strategija za cilj ima osnaživanje ljudi pomoću nove generacije tehnologije, uz pružanje pomoći podršci „pravedne tranzicije“ na Evropu koja je klimatski neutralna putem Evropskog zelenog dogovora.

U okviru svog paketa **Akta o digitalnim uslugama**⁵, objavljenog 15. decembra 2020. godine, Komisija je predložila dve zakonodavne inicijative za unapređenje pravila kojim se uređuju digitalne usluge u Evropskoj uniji: Akt o digitalnim uslugama (engl. DSA) i Akt o digitalnim tržištima (engl. DMA). Ove inicijative će promeniti način na koji kompanije nude i koriste digitalne usluge. Kao odgovor na brz razvoj rada na platformama u Evropskoj uniji, nakon konsultacije sa socijalnim partnerima, Komisija je predložila nova pravila za **zaštitu ljudi koji rade preko digitalnih platformi**⁶ u decembru 2021. godine. Savet EU usvojio je mišljenje o predlozima u junu 2023. godine i pokrenuće pregovore sa Evropskim parlamentom.

Dana 9. marta 2021. godine, Komisija je izdala Obaveštenje kojim se utvrđuje vizija za **Digitalnu deceniju Evrope**⁷, ističući jasne smernice ka uspešnoj digitalnoj transformaciji do 2030. godine u oblastima kao što su povezivanje, veštine i digitalne javne usluge. U 2020. godini, evropski socijalni partneri su odobrili autonomni okvirni sporazum o digitalizaciji⁸. U 2023. godini, socijalni partneri na evropskom nivou pokušali su da pregovaraju o Direktivi o radu na daljinu i pravu na nedostupnost. Nažalost, ovi napori nisu bili uspešni usled zastoja u procesu pregovaranja i sindikati su tražili od Evropske komisije da nastavi sa svojim predlogom nacрта zakona⁹.

Okvirni sporazum evropskih socijalnih partnera o digitalizaciji

U junu 2020. godine, Okvirni sporazum evropskih socijalnih partnera o digitalizaciji¹⁰ potpisali su BusinessEurope, SMEunited, CEEP i ETUC (i komitet za vezu EUROCADRES/CEC) – kao jednu od nekoliko autonomnih inicijativa na nivou Evropske unije. Zaključili su ga evropski međusektorski socijalni partneri i isti se primenjuje na

⁴ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies>

⁵ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-services-act-package>

⁶ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2944

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0118>

⁸

https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

⁹

<https://www.epso.org/article/employers-reject-eu-cross-sector-telework-rights-implement-sectoral-agreement>

¹⁰

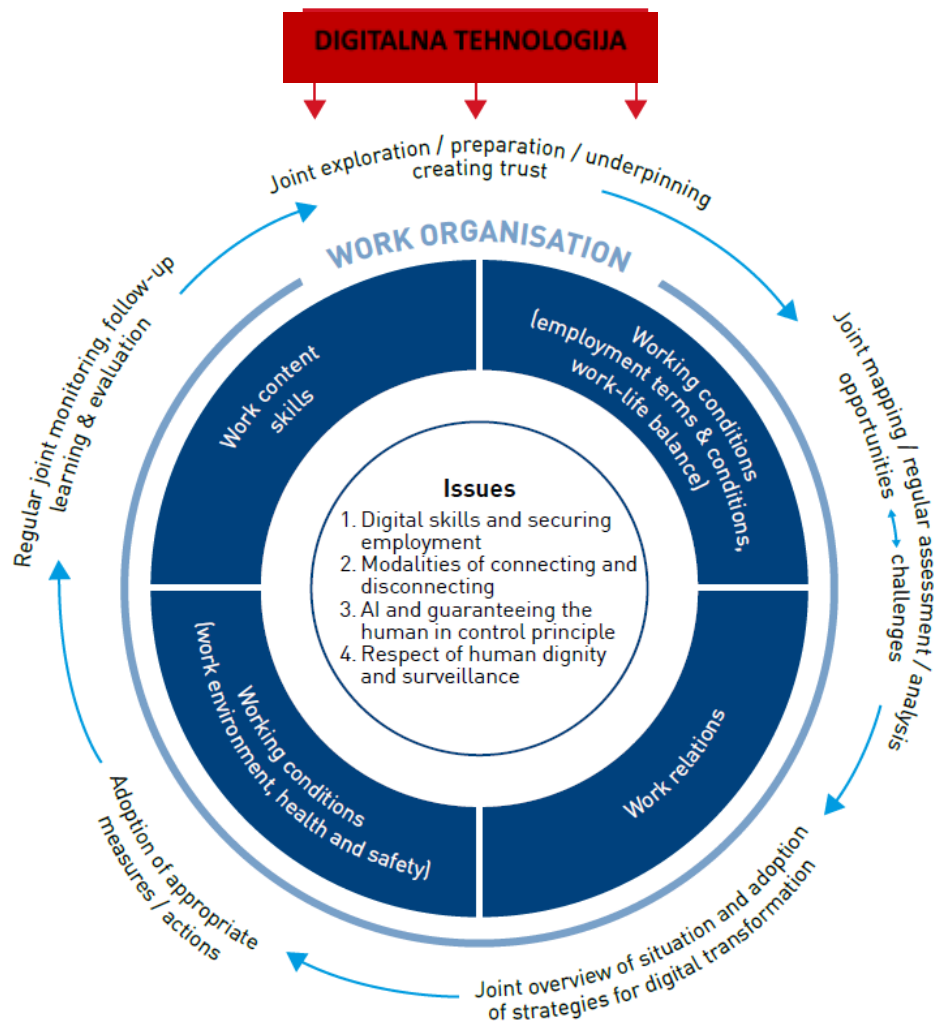
https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

celu Evropsku uniju/Evropski ekonomski prostor. Odnosi se na sve radnike i poslodavce u javnom i privatnom sektoru i u svim privrednim delatnostima, što uključuje i delatnosti gde se koriste onlajn platforme i gde postoji radni odnos, kako je definisano na nacionalnom nivou.

Glavni cilj je da se postigne sporazumna tranzicija uspešnom integracijom digitalnih tehnologija na radnom mestu i iskorišćavanjem mogućnosti, kao i sprečavanjem i minimalizacijom rizika i za radnike i za poslodavce, kao i da se obezbedi najbolji mogući ishod i za poslodavce i za radnike. Kako se navodi u Okvirnom sporazumu, **dogovoren dinamički kružni proces kojim se zajednički upravlja predstavlja odgovarajući način sprovođenja sporazuma**, uz poštovanje uloga/odgovornosti različitih aktera, među kojima su i predstavnici radnika. Predložene su sledeće faze:

- Zajedničko istraživanje / priprema / postavljanje osnova;
- Zajedničko mapiranje / redovna procena / analiza;
- Zajednički pregled situacije i usvajanje strategija za digitalnu transformaciju;
- Usvajanje odgovarajućih mera / radnji;
- Redovno zajedničko praćenje / kontrola, učenje, evaluacija.

PARTNERSKI PROCES DIGITALIZACIJE



**SLIKA: Zajedničko istraživanje / priprema / postavljanje osnova □ Zajedničko mapiranje / redovna procena / analiza □ Zajednički pregled situacije i usvajanje strategija za digitalnu transformaciju □ Usvajanje odgovarajućih mera / radnji □ Redovno zajedničko praćenje / kontrola, učenje, evaluacija*

ORGANIZACIJA RADA

Veštine specifične za posao / Uslovi rada (uslovi i odredbe radnog odnosa, ravnoteža između posla i privatnog života) / odnosi na radnom mestu / uslovi rada (radno okruženje, bezbednost i zdravlje)

Problemi: 1. Digitalne veštine i obezbeđivanje zaposlenja; 2. Modaliteti povezivanja i isključivanja; 3. Veštačka inteligencija i garantovanje načela „čovjek ima kontrolu“; 4. Poštovanje ljudskog dostojanstva i nadzor.

Ugovor pokriva sledeća četiri dela:

1. Digitalne veštine i obezbeđivanje zaposlenja

Glavni cilj je da se naša trenutna i buduća radna snaga i preduzeća opreme odgovarajućim veštinama kroz kontinuirano učenje, da se iskoriste mogućnosti i da se prevaziđu izazovi digitalne transformacije u svetu rada. Sporazum podstiče socijalne partnere na odgovarajućim nivoima i preduzeća da uvedu strategije digitalne transformacije u partnerski pristup i da rade ka sledećim ciljevima: podsticanje tranzicije radnika u okviru zaposlenja u preduzećima, i šire, između preduzeća i sektora, putem ulaganja u veštine kojima se obezbeđuje napredovanje u veštinama i kontinuirana mogućnost zaposlenja radne snage i otpornost preduzeća; obezbeđivanje uslova za digitalnu transformaciju preduzeća koja vodi ka stvaranju mogućnosti zapošljavanja, što uključuje i posvećenost poslodavaca po pitanju uvođenja tehnologije na način koji istovremeno ide u korist zapošljavanja, produktivnosti i sadržaju rada i unapređenim uslovima rada. Zajedničku analizu i zajedničku posvećenost delovanju moraju podržati strukture socijalnog dijaloga, koje čine poslodavac i predstavnici radnika, kako bi se ocenile i utvrdile potrebe za obukom po pitanju digitalizacije za preduzeće ili sektor i njegovu radnu snagu. To mogu biti „tvrde“ i „meke“ veštine, utvrđene u dogovorenom pristupu obuke za navedene veštine.

Mere koje treba razmotriti uključuju sledeće:

- Posvećenost obe strane da se unaprede ili obnove veštine kako bi se prevazišli digitalni izazovi preduzeća.
- Pristup obukama i organizacija istih, u skladu sa raznolikim nacionalnim industrijskim odnosima i praksama obučavanja i uzimajući u obzir raznolikost u okviru radne snage, poput forme finansijskih sredstava za obučavanje / sektorskih finansijskih sredstava, naloga za učenje, planova za razvoj kompetencija, vaučera. Odredbe obučavanja treba jasno da navode uslove učestvovanja, uključujući i uslove u pogledu trajanja, finansijskih aspekata i obaveza radnika.
- U slučajevima u kojima poslodavac od radnika traži da učestvuje u obuci vezanoj za posao koja je direktno povezana sa digitalnom transformacijom preduzeća, obuku plaća poslodavac ili se ista plaća u skladu sa kolektivnim ugovorom ili nacionalnom praksom. Ovakva obuka može biti na mestu rada ili izvan mesta rada i održava se u dogovoreno vreme koje odgovara i poslodavcu i radniku, i ukoliko je moguće tokom radnog vremena. Ukoliko se obuka održava izvan radnog vremena, odgovarajuća naknada treba da bude obezbeđena.
- Fokus na kvalitetnoj i efikasnoj obuci: ovo se odnosi da obezbeđivanje pristupa relevantnoj obuci koja odgovara utvrđenim potrebama poslodavca i radnika po pitanju obučavanja. Ključan aspekt ovoga, u kontekstu digitalne transformacije, jeste obučiti radnike i pomoći im da na najbolji mogući način koriste uvedene digitalne tehnologije.
- Organizovane obuke kojima se stiču veštine koje mogu da podrže mobilnost između i u okviru sektora.
- Rešenja za validaciju internih ili eksternih obuka.

- Postavljanje šema, kao što je rad sa skraćenim radnim vremenom gde se kombinuje smanjenje radnog vremena sa obučavanjem, u dobro definisanim okolnostima.

Strategije digitalizacije su zasnovane na zajedničkoj posvećenosti socijalnih partnera:

- Prekvalifikaciji i dokvalifikaciji kako bi radnici mogli da pređu na nove poslove ili da se prilagode izmenjenim poslovima u okviru preduzeća, u ugovorenim uslovima;
- Izmeni poslova kako bi se omogućilo radnicima da ostanu u preduzeću, ali sa novom ulogom, ukoliko neko od njihovih radnih zaduženja ili ukoliko njihov posao nestane zbog razvoja digitalne tehnologije;
- Po potrebi, izmeni organizacije rada kako bi se uzela u obzir promenjena zaduženja, uloge ili kompetencije;
- Politici jednakih mogućnosti kako bi se obezbedilo da digitalna tehnologija za ishod ima korist za sve radnike.
- Ukoliko digitalna tehnologija doprinosi nejednakosti, na primer, između žena i muškaraca, socijalni partneri moraju razmotriti i rešiti ovo pitanje.

2. Modaliteti povezivanja i isključivanja

U Okvirnom sporazumu navodi se da prisustvo i/ili uvođenje digitalnih uređaja/alata na radnim mestima može doneti dosta novih prilika i mogućnosti za organizaciju rada na fleksibilan način u korist poslodavaca i radnika. Istovremeno, to može stvoriti rizike i izazove po pitanju razgraničavanja rada i privatnog vremena i tokom i izvan radnog vremena. Obaveza je poslodavca da obezbedi bezbednost i zdravlje radnika u svakom aspektu vezanom za posao. Kako bi se izbegli mogući negativni uticaji na zdravlje i bezbednost radnika, kao i na funkcionisanje preduzeća, fokus treba da bude na prevenciji. Ovo se odnosi na kulturu u kojoj poslodavci i radnici aktivno učestvuju u obezbeđivanju bezbednog i zdravog radnog okruženja primenom sistema definisanih prava, odgovornosti i zaduženja i gde načelo prevencije ima najveći prioritet.

Mere koje treba razmotriti uključuju sledeće:

- Obučavanje i mere za podizanje svesti;
- Poštovanje pravila radnog vremena, kao i pravila rada na daljinu i mobilnog rada;
- Odgovarajuće mere u cilju obezbeđivanja usaglašenosti;
- Obezbeđivanje smernica i informacija za poslodavce i zaposlene po pitanju načina na koji se poštuju pravila radnog vremena i pravila rada na daljinu i mobilnog rada, kao i načina na koji se koriste digitalni alati, npr. imejlovi, uključujući i rizike od prekomerne dostupnosti, posebno u pogledu zdravlja i bezbednosti;
- Jasnoća po pitanju politika i/ili dogovorenih pravila o korišćenju digitalnih alata za privatne svrhe tokom radnog vremena;

- Posvećenost uprave po pitanju kreiranja kulture gde se izbegava kontakt izvan radnog vremena;
- Organizacija rada i obim posla, kao i broj zaposlenih, čine ključne aspekte koje zajedno treba utvrditi i oceniti;
- Postizanje organizacionih ciljeva ne treba da zahteva dostupnost izvan radnog vremena. Uz potpuno poštovanje zakonodavstva o radnom vremenu i odredbi po pitanju radnog vremena u kolektivnim ugovorima i ugovornim aranžmanima, za svako dodatno kontaktiranje radnika izvan radnog vremena od strane poslodavca, radnik nije u obavezi da bude dostupan;
- I u vezi sa prethodnom tačkom, odgovarajuća naknada je potrebna za bilo kakvo dodatno vreme tokom kojeg je obavljan rad, i;
- Procedure upozoravanja i podrške u okviru kulture koja nastoji da ne okrivljuje nikoga, u cilju pronalaženja rešenja i zaštite radnika od nastanka štete usled nedostupnosti;
- Redovnu komunikaciju između rukovodilaca i radnika i/ili njihovih predstavnika po pitanju obima posla i procesa rada; Procedure upozoravanja i podrške;
- Prevencija izolovanja na radnom mestu.

3. Veštačka inteligencija i garantovanje načela „čovek ima kontrolu“

Ovaj autonomni Sporazum socijalnih partnera utvrđuje pojedine smernice i načela po pitanju načina na koji se veštačka inteligencija uvodi u svet rada i okolnosti u kojima je veštačka inteligencije uvedena u svet rada. Ljudska kontrola nad mašinama i veštačkom inteligencijom treba da bude zagarantovana na radnom mestu i treba da postavlja osnov za korišćenje robotike i primenu veštačke inteligencije, uz postupanje u skladu sa bezbednosnim i sigurnosnim kontrolama i poštovanje istih.

Pouzdana veštačka inteligencija ima tri komponente, koje treba ispuniti kroz životni ciklus celog sistema i koje treba poštovati pri uvođenju u svet rada:

- treba da bude zakonita, pravična, transparentna, bezbedna i sigurna i da je u skladu sa svim primenjivim zakonima i propisima, kao i sa osnovnim pravima i pravilima o zabrani diskriminacije,
- treba da poštuje ugovorene etičke standarde, obezbeđujući usklađenost sa osnovnim/ljudskim pravima, načelima jednakosti i drugim etičkim načelima EU, i
- treba da bude pouzdana i održiva, i iz tehničke i iz socijalne perspektive, imajući u vidu da, čak i sa dobrom namerom, sistemi veštačke inteligencije mogu načiniti nenamernu štetu.

Potencijalne tenzije između poštovanja ljudske autonomije, prevencije štete, pravičnosti i mogućnosti objašnjavanja procesa odlučivanja treba da budu istaknute i razmotrene.

Mere koje treba razmotriti uključuju sledeće:

- Uvođenje sistema veštačke inteligencije:

- o treba da poštuje načelo „čovjek ima kontrolu“;
 - o treba da bude bezbedno, odnosno, treba da sprečava nastanak štete. Treba sprovesti procenu rizika, kao i moguće mere unapređenja bezbednosti i sprečavanja štete, kao npr. po pitanju fizičkog integriteta čoveka, psihološke bezbednosti, pristrasnosti potvrđivanja ili kognitivnog umora;
 - o treba da poštuje načela pravičnosti, odnosno treba da obezbeđuje da kod radnika i grupa nema nepravične pristrasnosti, kao ni diskriminacije;
 - o treba da bude transparentna i objašnjiva, sa efikasnim nadzorom. Mera u kojoj je objašnjivost potrebna zavisi od konteksta, ozbiljnosti i posledica. Neophodno je sprovoditi provere kako bi se sprečilo da veštačka inteligencija daje pogrešne rezultate ili podatke.
- U situacijama u kojima se sistemi veštačke inteligencije koriste u procedurama ljudskih resursa, kao npr. za regrutaciju, evaluaciju, unapređivanje i davanje otkaza, analizu učinka, treba održavati transparentnost putem pružanja informacija. Pored toga, radnik kod kojeg je nastao problem može tražiti ljudsku intervenciju i/ili osporiti odluku zajedno sa ispitivanjem rezultata i učinaka veštačke inteligencije.
 - Sistemi veštačke inteligencije treba da budu napravljeni i da rade u skladu sa postojećim zakonom, kao i u skladu sa Opštom uredbom o zaštiti podataka (engl. GDPR), da garantuju privatnost i dostojanstvo radnika.

4. Poštovanje ljudskog dostojanstva i nadzor

U ovom Sporazumu, socijalni partneri se pozivaju na član 88 Opšte uredbe o zaštiti podataka, koji se odnosi na mogućnosti koje se mogu utvrditi u kolektivnim ugovorima, konkretnija pravila kojima se obezbeđuje zaštita prava i slobode kada je u pitanju obrada podataka o ličnosti zaposlenih u kontekstu radnih odnosa.

Mere koje treba razmotriti uključuju sledeće:

- Omogućavanje predstavnicima radnika da se bave pitanjima vezanim za podatke, saglasnost, zaštitu privatnosti i nadzor.
- Konstantno povezivanje prikupljanja podataka sa konkretnom i transparentnom svrhom. Podatke ne treba prikupljati niti čuvati samo zato što postoji ta mogućnost ili zbog potencijalne nedefinisane svrhe u budućnosti.
- Obezbeđivanje predstavnicima zaposlenih pristup sredstvima i (digitalnim) alatima, npr. digitalnim oglasnih tablama, kako bi mogli da sprovode svoja zaduženja u digitalnom dobu.

Primena: Strane koje su potpisnice će oceniti i pregledati sporazum u bilo kom trenutku nakon pet godina od datuma potpisivanja, ukoliko bilo koja strana to zatraži.

Uticaj digitalizacije na uslove rada

Digitalizacija će svuda promeniti sadržaj individualnih i kolektivnih radnih odnosa i uslova rada. Praktično ne postoji nijedan sektor koji nije u određenoj meri pogođen digitalizacijom, ali skoro nigde to nije homogeni proces, jer su intenzitet i obim njenih uticaja dosta nejednaki i značajno se razlikuju od slučaja do slučaja, nacionalno – u različitim sektorima, a ponekad i teritorijalno, u okviru iste zemlje i sektora. Ovo potpoglavlje zasniva se na rezultatima nedavnog istraživanja: Uticaj digitalizacije na kvalitet posla i socijalni dijalog u javnim službama (DIGIQUALPUB), sprovedenog u periodu od 2021. do 2023. godine u Danskoj, Finskoj, Francuskoj, Nemačkoj, Mađarskoj, Italiji, Poljskoj i Španiji, koje donekle pojašnjava ovu oblast koja iznenađujuće nije dovoljno istražena. U unakrsnoj analizi uočeno je postojanje velike raznolikosti praksi, najviše u vezi sa sve većim stepenom decentralizacije, širom zemalja i unutar svake od njih, u tri sektora koja su bila predmet istraživanja: elektro-energetskom sektoru, sektoru javne uprave i bolničkom sektoru.

Sljedeća tabla, preuzeta od Vosa i Regoa (Voss and Rego, 2019), ističe glavne mogućnosti i pretnje vezane za digitalizaciju javnih službi.

Pregled glavnih mogućnosti i pretnji vezanih za digitalizaciju

MOGUĆNOSTI	PRETNJE
<p>Nova radna mesta (inženjeri računarstva, stručnjaci za mreže, održavanje, itd.)</p> <p>Fleksibilnija organizacija rada: novi oblici fleksibilnijeg i autonomnijeg rada</p> <p>Ukidanje repetitivnih i rutinskih zadataka koji ne zahtevaju mnogo veština, smanjenje ili eliminacija napornih ili opasnih radnih zadataka. Unapređenje bezbednosti i zdravlja na radu</p> <p>Bolja ergonomija, pomoć u obavljanju teških ili složenih zadataka</p> <p>Novi oblici saradnje između radnika</p> <p>„Rišoring“ (vraćanje industrija i novih „pametnih“ fabrika – i radnih mesta – u prvobitne regione ili zemlje porekla)</p> <p>Mogućnost novih načina raspodele dobiti od produktivnosti (smanjenje radnog vremena)</p> <p>Mogućnosti socijalne emancipacije usled novog koncepta „rada“ i promene ekonomskog modela zasnovanog na odnosima „svako sa svakim“ (gde su svi učesnici/akteri jednaki) i opštem dobru.</p>	<p>Nestanak radnih mesta koja zahtevaju srednje teške ili lake veštine (automatizacija i kompjuterizacija)</p> <p>Intenziviranje rada „bilo kada, bilo gde“; „kulture konstantne dostupnosti“; „hiper-povezanosti“, što za ishod ima postepeni nestanak granice između privatnog i poslovnog života, što dovodi do stresa i sagorevanja</p> <p>Gubitak kontrole radnika nad sopstvenom stručnošću, znanjem i slobodnom voljom (postajemo „alati“ mašine)</p> <p>Digitalno upravljanje i kontrolisanje zaposlenih, rizik od gubitka međusobnog poverenja između zaposlenih i uprave</p> <p>Depersonalizacija rada, gubitak interakcija licem u lice, smanjenje socijalnih veština na poslu</p> <p>Prekarizacija radnih mesta i radnih odnosa, zavisnost od „mastera podataka“; „servitizacija“</p> <p>Slabljenje kolektivnog delovanja i industrijskih odnosa; smanjenje tradicionalnog pokrića kolektivnog pregovaranja</p> <p>Neusklađenost potražnje za veštinama i obukom sa potražnjom za radnom snagom</p>

Pogoršanje nejednakosti (u pogledu veština i kompetencija, „osnovnih“ naspram „sporednih“ poslova i pozicija, itd.)
Stagnacija ili pad u iznosu zarada zbog porasta veoma fleksibilnih radnih odnosa i prekinutih istorija radnih odnosa
„Digitalni tejlORIZAM“ i pojava klase radnika na digitalnom radnom mestu („crowdsourcing“); globalna konkurencija/takmičenje radnika za sve poslove koji ne zahtevaju neposredan kontakt (licem u lice)
Smanjenje poreske osnovice u zemlji i finansiranja socijalnog osiguranja

Izvor: Vos i Rego (Voss and Rego, 2019) zasnovano na Degrisu (Degryse, 2016).

Nalazi po pitanju posledica digitalizacije na kvalitet posla radnika u javnoj službi ističu ambivalentnu prirodu ovih promena za javne službe i njihove radnike. Sa jedne strane, digitalizacija zasigurno doprinosi određenom poboljšanju u poslu koji obavljaju radnici u javnim službama, a samim tim i kvalitetu usluga koje se pružaju, u pogledu efikasnosti i delotvornosti. Očekivani pozitivni uticaji na kvalitet posla radnika uključuju **veću fleksibilnost u vremenu i prostoru (rad na daljinu), više autonomije na poslu, smanjenje rutinskih repetitivnih zadataka, bolju ravnotežu između posla i privatnog života, unapređenu saradnju, komunikaciju i deljenje znanja sa kolegama i korisnicima, smanjenje odsustvovanja sa posla i rezultate po pitanju fizičkog i mentalnog zdravlja**. Očekuje se da sve ove promene unaprede radni učinak, a na kraju i zadovoljstvo na poslu kod radnika u javnim službama. S druge strane, postoje i negativni uticaji digitalizacije na blagostanje radnika, kao što su, na primer: **pojačavanje intenziteta rada, depersonalizacija zadataka („socijalno vreme“), individualizacija radnih odnosa sa kolegama i rukovodiocima, kontrola i praćenje radnika i njihovih radnih zadataka, nestajanje granica između posla i privatnog života, opasnosti po fizičko i mentalno zdravlje**.

Ambivalentna dejstva digitalizacije na prirodu organizacije rada u javnim službama stvaraju paradoksalne tenzije: **radnici se moraju nositi sa ovim kako bi se uspostavila odgovarajuća ravnoteža**. Navedene tenzije uključuju: veću fleksibilnost u vremenu i prostoru naspram poštovanja primenjivih ugovorenih radnih sati, ravnotežu između posla i privatnog života naspram hiper-povezanosti, individualizovani rad naspram timskog rada, unapređeno informisanje naspram prekomernog informisanja, povećanu autonomiju naspram povećane kontrole, unapređenje veština naspram gubitka veština, bolje javne usluge naspram distanciranja od korisnika.

Empirijski dokazi prikupljeni u okviru projekta DIGIQU@LPUB, naročito sa veb ankete (DGQS), pokazuju nejasne percepcije kod radnika u javnim službama po pitanju uticaja digitalizacije na karakteristike kvaliteta rada. Glavna slika koja se ističe jeste da je za skoro polovinu ispitanika, digitalizacija imala **neutralan (bez promena) uticaj na kvalitet posla, za skoro trećinu radnika imala je pozitivan uticaj, dok je skoro**

petina ispitanika promenu videla kao negativnu. Ovaj zbirni pregled očigledno maskira određenu varijabilnost između aspekata kvaliteta posla, predmetnih sektora i zemalja. Na primer, radnici iz javnih bolnica i zdravstvenih službi ističu se u poređenju sa drugim javnim službama koje su bile deo projekta, u pogledu izražavanja jačih negativnih utisaka i opisivanja manje pozitivnog uticaja.

Čini se da to što preovlađuju konstatacija „bez promene“ i pozitivne ocene uticaja digitalizacije na kvalitet rada kod većine radnika u javnim službama u anketi ukazuje da **radnici digitalizaciju vide kao dodatni faktor, a ne kao uzrok osnovnih promena u kvalitetu i organizaciji rada** u javnim službama. Tehnički napredak koji omogućava digitalizacija pogoršava trendove reorganizacije, uvođenja fleksibilnosti i individualizacije rada koji su već uticali na javne službe EU. Ovi trendovi su ishod paketa reformi sprovedenih u okviru procesa privatizacije javnih službi, preopterećujuće primene organizacione paradigme „Nove javne uprave“ u kontekstu ograničene štednje javnih troškova, uključujući ograničenja veličine radne snage u javnom sektoru.

Rad na daljinu

Rad na daljinu je postao veoma popularan tokom i nakon pandemije virusa COVID-19. Tehnologije za komunikaciju na daljinu omogućile su nastavak rada pojedinih kompanija i istovremeno održavanje uvedenog sanitarnog režima, što čak ne bi ni bilo moguće pre dve decenije. Međutim, treba istaći da nije moguće prebaciti sve poslove i zanimanja na rad od kuće ili na rad sa drugih lokacija. Prvo, ukupan udeo **zaposlenja koje se potencijalno može sprovoditi kao rad na daljinu u Evropskoj uniji (EU) je približno 37% (2021)**, što varira od 27% u Rumuniji do 54% u Luksemburgu. Drugo, zaposlenje koje se može sprovoditi kao rad na daljinu više je zastupljeno kod **žena (45%)** nego kod muškaraca (30%), i uobičajeno je zastupljenije kod radnika rođenih u predmetnoj zemlji, kod onih sa ugovorima na neodređeno vreme, kao i kod onih koji rade u velikim kompanijama i urbanim sredinama, za razliku od onih koji rade u prigradskim ili ruralnim regionima. Treće, zaposlenje koje se može sprovoditi kao rad na daljinu je značajno zastupljenije kod **kancelarijskih radnika** nego kod fizičkih radnika, koje karakterišu fizički zahtevi i zavisnost od lokacije. Među kancelarijskim radnicima, zaposlenje koje se potencijalno može sprovoditi kao rad na daljinu iznosi od 85% za pomoćne kancelarijske službenike do približno 28% za radnike koji pružaju usluge i prodavce, dok je udeo manji od 2% kod fizičkih radnika, kao što su zanatlije i trgovci, rukovaoci mašina i radnici osnovnih zanimanja. Na kraju, uslužni sektori sa većim udelom kancelarijskih radnika, poput radnika na **finansijskim uslugama (93%) i radnika na uslugama IKT (79%)**, imaju veći udeo zaposlenja koje se može sprovoditi kao rad na daljinu. Sektori kao što su zdravstvo (30%), maloprodaja (27%) i ugostiteljstvo (16%) imaju manji udeo zaposlenja koje se može sprovoditi kao rad na daljinu. Primarni sektori, proizvodnja i građevinarstvo imaju relativno niske udele zaposlenja koje se može sprovoditi kao rad na daljinu, koje iznosi od 10% do 20%.

Stepeni zarade i obrazovanja imaju ključne uloge u utvrđivanju mogućnosti rada na daljinu. **Više plaćeni poslovi i viši stepen obrazovanja povezani su sa većim udelom zaposlenja koje se potencijalno može sprovesti kao rad na daljinu, pri čemu 74% najplaćenijih poslova spada u ovu kategoriju,** u poređenju sa samo 3% najmanje plaćenih poslova.

Rad na daljinu – prema istraživanju „IRsmart – Unapređenje stručnosti u oblasti industrijskih odnosa, Industrijski odnosi za pametne radnike u pametnim gradovima“ – prvobitno je uvedeno iz tri razloga: modernizacija i prilagođavanje tržišta, postupanje u skladu sa preferencijama zaposlenih u pogledu unapređenih uslova, ili kao jedna od mera odgovora tokom zatvaranja za vreme pandemije virusa COVID-19 (Owczarek, Pańków 2023). Rad na daljinu donosi i pozitivne i negativne aspekte radu i njegovoj organizaciji. Što se tiče pozitivnih aspekata, **veći kvalitet rada iz perspektive radnika, fleksibilni raspored rada i veći stepen autonomije čine rad na daljinu prihvatljivom praksom za mnoge radnike.** Autonomija postaje ključna kada se fokusiramo na rad na daljinu, jer zahteva ponovnu evaluaciju načina na koji se rad obavlja i ocenjuje. Što se tiče negativnih aspekata, **nestajanje granice između posla i privatnog života** i tendencija da se radi više sati čine dva najrelevantnija problema koje je doneo rad na daljinu. Na primer, kvalitet rada i životnih uslova za radnike na daljinu dosta zavisi od ličnih i porodičnih okolnosti, koje su izvan radnog odnosa. Ovo ističe propust propisa koji bi trebalo da obezbede jednake uslove za sve radnike.

Rad na daljinu ima značajan uticaj na uslove rada, dovodeći do **smanjenog putovanja do posla, povećane fleksibilnosti u radu, veće autonomije i promene u organizaciji i sadržaju rada.** Iako je pružio zaštitu od inficiranja virusom COVID-19, takođe je imao **negativne uticaje na fizičko i mentalno zdravlje.** Uticaj na ravnotežu između posla i privatnog života je ambivalentan, gde ispitanici prijavljuju kontradiktorne nalaze, čime se ističe **paradoks u ravnoteži između posla i privatnog života.** Takođe su potrebne i određene veštine kod rada na daljinu. To uključuje i **digitalne veštine, poput korišćenja digitalnih programa, daljinskih drajvova i aplikacija za komunikacija** kao što su Zoom i Teams, i **organizacione veštine** vezane za autonomiju, samodisciplinu, planiranje zadataka, saradnju na daljinu i odvajanje posla od kućnih aktivnosti.

Uloga kolektivnog zastupanja radnika u utvrđivanju uslova rada na daljinu je ključna. Nažalost, u zemljama sa slabijim sistemima industrijskih odnosa, rad na daljinu (još uvek) nije predmet kolektivnih radnih odnosa (ili jeste, ali samo u ograničenoj meri). U zemljama Zapadne Evrope, kod većih organizacija u privatnom i javnom sektoru socijalni dijalog ima značajniji uticaj i na regulatorni okvir i na prakse rada na daljinu, u poređenju sa zemljama Centralne i Istočne Evrope i malim i srednjim organizacijama. Proširenje rada na daljinu podrazumeva **promenu u kulturi i perspektivi i za rukovodioce i za sindikate,** kada se kompanija uzme u obzir kao polje rada socijalnih partnera. Iz perspektive rukovodilaca, **kultura kontrole treba da bude zamenjena kulturom koja se najviše zasniva na autonomiji i poverenju,** što zauzvrat može stvoriti veliku posvećenost zaposlenih, čak i kada ne rade u objektu poslodavca. Iz

perspektive sindikata, potrebne su im unapređene kompetencije i pogledi kako bi odgovorili na izazove koje im postavlja model rada na daljinu, posebno kada se granice za njihovu aktivnost pomeraju sa kompanije na teritorije. Uloga sindikata treba da bude obnovljena kako bi se odgovorilo na kompleksnost novog okvira sa kojom su suočeni i kako bi, kroz socijalni dijalog, mogli da se nose sa novonastalim pojavama koje će potpuno promeniti organizaciju rada. Kako bi se to postiglo, jačanje **uloge socijalnog dijaloga je cilj politike od primarnog značaja, kao i kreiranje komplementarnih industrijskih politika i politika tržišta rada.**

Pre pandemije virusa COVID-19, propisi o radu na daljinu su već bili na snazi u mnogim zemljama u Evropi, primarno proističući iz **Okvirnog sporazuma o radu na daljinu socijalnih partnera na nivou Evropske unije (2002)**. Tokom pandemije, potpisani su dodatni sporazumi o digitalizaciji, a Evropski parlament je doneo rezoluciju o pravu na nedostupnost i pravičan rad na daljinu, pozivajući Evropsku komisiju da o tom pitanju uvede Direktivu na nivou EU. Planira se pregled i obnova Okvirnog sporazuma o radu na daljinu iz 2002. godine, sa ciljem da se usvoji pravno obavezujući ugovor kroz direktivu, sa integracijom stečenih iskustava, naročito tokom perioda virusa COVID-19. Nažalost, naponi socijalnih partnera na evropskom nivou po pitanju pregovaranja o Direktivi o radu na daljinu i pravu na nedostupnost nisu bili uspešni u 2023. godini. Trenutno je Evropska komisija pozvana da predloži neke od propisa u vezi sa ovim pitanjem.

Prema ispitanicima u okviru projekta IRsmart, očekuje se da će rad na daljinu ostati značajan aspekt u radu kod kompanija i radnika, najviše u **hibridnim oblicima**. Dugoročne posledice usvajanja rada na daljinu tek treba u potpunosti sagledati u budućnosti.

Pravo na nedostupnost

Pravo na nedostupnost odnosi se na **pravo radnika da ima mogućnost da se odvoji od posla i da ne učestvuje u elektronskoj komunikaciji vezanoj za posao**, kao što su imejlovi ili druge poruke, izvan radnog vremena. Ovaj pojam je nastao kao rezultat napredaka u komunikacionim tehnologijama i njihovog uticaja na ljude. Široko rasprostranjena upotreba pametnih telefona i drugih digitalnih uređaja znači da je biti „uvek dostupan“ postalo realnost na mnogim radnim mestima, jer kontinuirani daljinski pristup može stvoriti pritisak da zaposleni budu stalno dostupni. Očekivanje da će radnici biti u skoro svakom trenutku dostupni za onlajn ili mobilnu komunikaciju sada se smatra potencijalno štetnim po zdravlje radnika.

Trenutno ne postoji nijedan evropski pravni okvir koji direktno definiše i uređuje pravo na nedostupnost. Međutim, **Direktiva o radnom vremenu** (Direktiva 2003/88/EZ) odnosi se na određeni broj prava koja posredno imaju veze sa sličnim pitanjima, naročito sa minimalnim periodima dnevnog i nedeljnog odmora koji su neophodni kako bi se sačuvalo zdravlje i bezbednost radnika. Pored toga, pravo na nedostupnost vezano je za

postizanje bolje ravnoteže između posla i privatnog života, cilj koji je u središtu nedavnih evropskih inicijativa – na primer, Načelo 9 („Ravnoteža između poslovnog i privatnog života“) i Načelo 10 („Zdravo, bezbedno i dobro prilagođeno radno okruženje i zaštita podataka“) **evropskog stuba socijalnih prava**, kao i **Direktiva o ravnoteži između posla i privatnog života** - iako se ne odnose konkretno na pravo na nedostupnost.

Dana 21. januara 2021. godine, **Evropski parlament je doneo rezoluciju u korist prava na nedostupnost**, pozivajući Komisiju da pripremi direktivu „koja omogućava onima koji rade digitalno da budu nedostupni izvan radnog vremena“. Ova direktiva „treba i da uspostavi minimalne zahteve za rad na daljinu i da jasnije definiše uslove rada, radno vreme i periode odmora“. Članovi Evropskog parlamenta smatraju da je „pravo radnika na nedostupnost ključno za zaštitu njihovog fizičkog i mentalnog zdravlja i blagostanja, kao i za njihovu zaštitu od psiholoških rizika“. Ovu rezoluciju prati i zakonodavni predlog koji definiše nedostupnost kao „neučestvovanje u aktivnostima ili komunikaciji vezanoj za posao putem digitalnih alata, posredno ili neposredno, izvan radnog vremena“.

Organizacija poslodavaca BusinessEurope izrazila je veliku zabrinutosti, tvrdeći da bi bilo bolje oslanjati se na **evropski okvirni sporazum o digitalizaciji** koji su zaključili evropski socijalni partneri 2020. godine, nego da se donese jedan zakon koji je namenjen za sve. Sa strane sindikata, Evropska konfederacija sindikata tvrdi da ovaj sporazum ne obuhvata izričito pravo na nedostupnost i pozvala je Komisiju da se konsultuje sa evropskim socijalnim partnerima, u skladu sa članom 154 Ugovora o funkcionisanju Evropske unije.

Sledeći potez sada treba da odigra Komisija, koja uživa pravo inicijative. U svom strateškom okviru EU o zdravlju i bezbednosti na radu, Komisija objašnjava da će „obezbediti odgovarajuće naknadne mere“, ali ne navodi datume niti dokumenta. Stoga se čini da Komisija pitanje prava na nedostupnost ne smatra urgentnim i čini se da Komisija želi da oceni uticaje evropskog sporazuma o digitalizaciji iz 2020. godine u vezi sa primenom prava na nedostupnost u kompanijama pre pokretanja zakonodavne procedure.

Godine 2023, socijalni partneri na evropskom nivou pokušali su da pregovaraju o **Direktivi o radu na daljinu i pravu na nedostupnost**. Nažalost, pregovori su prekinuti u decembru 2023. godine. Eurocadres (sindikata na nivou EU) izjavio je da su dve od tri delegacije poslodavaca odustale od pregovora, što je značilo da je proces praktično zaustavljen. Evropska konfederacija sindikata i Komisija pripremile su zvaničnu reakciju, ali se organizacije poslodavaca nisu oglasile. U pogledu nemogućnosti evropskih socijalnih partnera da pregovaraju o pitanjima koja spadaju u njihovu oblast, Komisija je pozvana da dostavi dva predloga za direktivu – jedan za rad na daljinu i pravo na nedostupnost, u veoma kratkom periodu – pre evropskih izbora koji treba da se održe 2024. godine. Ova situacija postavlja pitanja o trenutnoj efikasnosti međusektorskog socijalnog dijaloga. U stvari, ukoliko uspeju da postignu sporazum o tekstu, evropski

socijalni partneri mogu da traže – kako su predvideli u slučaju sporazuma o radu na daljinu i pravu na nedostupnost – da se ovo prepiše u direktivu koja će biti obavezujuća za sve države članice, pri čemu ni Savet ni Parlament neće moći da izmene njen sadržaj. Međutim, socijalni partneri EU nisu igrali ovu ulogu „kvazi-zakonodavca“ još od ranih 2000-ih godina, kada su prekinuti pregovori o agencijskom radu.

Na nacionalnom nivou, **Francuska** se smatra pionirima kada je u pitanju pravno prepoznavanje ovog novog prava. Već 2013. godine, nacionalni međusektorski sporazum o kvalitetu života na poslu podstakao je preduzeća da **izbegavaju bilo kakvo uplitanje u privatne živote zaposlenih utvrđivanjem perioda kada uređaji treba da budu isključeni**. Ovo pravo je naknadno ušlo u zakon 8. avgusta 2016. godine i sada je uređeno članom L.2242-17 Zakonika o radu. Pristup Francuske je donekle inspirisao druge zemlje Evropske unije. Prema Eurofound izveštaju iz 2021. godine, do tadašnjeg datuma, Belgija, Francuska, Italija i Španija imaju zakone koji obuhvataju pravo na nedostupnost, a u toku su diskusije u drugim državama članicama.

Pored formalnog i pravnog prepoznavanja prava na nedostupnost, mnoge inicijative na nivou kompanija za cilj imaju regulisanje mogućih negativnih uticaja komunikacionih tehnologija na živote radnika. Francuska grupa za telekomunikacije Orange, na primer, potpisala je kolektivni ugovor na nivou kompanije 27. septembra 2016. godine. Predmet ovog ugovora je digitalna transformacija grupe i njime je utvrđeno pravo na nedostupnost za zaposlene. U Nemačkoj, Volkswagen je navodno bio prva kompanija koja je primenila prekid slanja imejllova na nivou kompanije izvan radnog vremena 2012. godine.

Pojedina multinacionalna preduzeća takođe su zaključila transnacionalne ugovore sa odredbama o pravu na nedostupnost. Belgijska hemijska kompanija Solvay naglasila je u svom globalnom okvirnom sporazumu o digitalnoj transformaciji da „aktivno podržava opšte načelo nedostupnosti izvan radnog vremena“. Italijanska banka UniCredit usvojila je zajedničku deklaraciju o radu na daljinu sa svojim evropskim radničkim savetom, koja obuhvata pravo na isključivanje, kako bi se obezbedilo da se zaposleni drže svog standardnog radnog vremena.

Rad na platformama

Privreda preko platformi počela je da se pojavljuje u Evropi sredinom 2000-ih godine usled brzog razvoja tehnoloških inovacija, kao što su široko rasprostranjena upotreba interneta i mobilnih uređaja i onlajn aplikacija. Privreda preko platformi nije zaseban deo ili sektor privrede, već je deo šireg fenomena kao što su **kazualizacija i informalizacija rada** i širenje **nestandardnih oblika zaposlenja**. Primer tako definisanih onlajn platformi mogu biti kompanije koje posluju u mnogim evropskim zemljama, kao što su Uber, Bolt, Lift, Deliveroo, Foodora, Amazon Mechanical Turk (mTurk), ali i mnogi drugi koji posluju isključivo na nacionalnom ili čak na regionalnom nivou ili na nivou grada. Prema Eurofound-u, rad na platformama može se definisati na

operativnom nivou kao „oblik zaposlenja gde organizacije ili pojedinci koriste onlajn platformu za pristup drugim organizacijama ili pojedincima u cilju rešavanja određenih problema ili pružanja određenih usluga u zamenu za plaćanje“¹¹.

I onlajn platforme i rad na platformama donekle su izvan trenutnih propisa o poslovnoj delatnosti i obezbeđivanju rada, što uzrokuje različita tumačenja zakona i stvara **regulativnu „rupu“ za prevarne radnje**. Onlajn platforme su kompanije koje se mogu klasifikovati kao poslodavci, agencije za privremeni rad ili posrednici, ali one često izbegavaju klasifikaciju i samim tim primenljivost regularnog zakona o radu. Nedostatak propisa znači da su radnici na platformama često predmet prevarnih radnji i stoga zaštita njihovih prava mora biti više podržana od strane sindikata, organizacija civilnog društva, javnih ustanova i radnih sudova. Pitanje onlajn platformi i rada na platformama je takođe trenutno predmet zakonodavnog procesa i na nacionalnom (npr. u Španiji, Italiji) nivou i na nivou Evropske unije.

Do sada su se prvi pokušaji regulisanja aktivnosti digitalnih platformi rada i rada na platformama, kao i sudskih presuda, koje čine osnov za kreiranje zakona (sudska praksa), pojavili samo u nekoliko zemalja, npr. u Belgiji, Španiji, Francuskoj, Italiji, Ujedinjenom Kraljevstvu. Bilo je nekoliko inicijativa za identifikovanje i utvrđivanje obima i rasprostranjenosti privrede na platformama primenom različitih metodoloških pristupa. Međutim, rezultati ne prikazuju jasno sliku fenomena, već iznenađujuće ili čak kontradiktorne nalaze. Trenutna zvanična statistika tržišta rada na nacionalnom nivou nije odgovarajuća za merenje privrede preko platformi, jer nije dovoljno senzitivna za utvrđivanje privremenog i povremenog ili dodatnog zaposlenja, dok istovremeno ne razlikuje isto od drugih privrednih aktivnosti.

Platforme digitalnog rada su u centru debate o budućnosti rada, i između istraživača i između socijalnih partnera i kreatora politike. Njihova ekspanzija tržišta koja je imala veliki publicitet u prethodnoj deceniji smatrala se spektakularnom, ne samo zbog kontroverze oko poslovnih modela i praksi zapošljavanja na platformama, već i zbog tehnološke transformacije u radu i u pristupima zapošljavanju koje su oni pokrenuli. Onlajn posredovanje u radu je proširilo skup raspoloživih radnika izvan geografskih ili organizacionih granica, olakšavajući usklađivanje potražnje i ponude po pitanju rada u stvarnom vremenu u neviđenom obimu. Automatizacija organizacionih funkcija, uključujući i korišćenje algoritamskog upravljanja i povećanog nadzora, ponovo je definisala uloge radnika i rukovodilaca, kao i razgraničenja između poslova i zadataka. Sa pandemijom virusa COVID-19, rad na daljinu je ušao u svakodnevicu, primoravajući poslodavce da prilagode svoje organizacione politike kako bi efikasnije iskoristili fleksibilnu radnu snagu na različitim lokacijama. Kada navedene prakse budu isprobane i testirane, model daljinskog rada na platformama, sa promenom statusa zaposlenja ili bez nje, mogao bi biti usvojen u širim segmentima tradicionalne privrede.

¹¹ Eurofound (2018), *Uslovi zaposlenja i rada kod određenih vrsta rada na platformama*, Kancelarija za publikacije Evropske unije, Luksemburg.

Najsveobuhvatnije istraživanje koje je sproveo Evropski sindikalni institut (ETUI), pokazalo je da je zastupljenost rada preko interneta i rada na platformama relativno slična u analiziranim zemljama (istraživanje je obuhvatalo 14 najvećih zemalja u EU), predlažući jednoobraznu evoluciju ove vrste rada širom Evropske unije. Konkretno, **17 posto radno sposobnog stanovništva obavljalo je neku vrstu rada na internetu u prethodnih godinu dana, 4,3 posto je obavljalo rad na platformama i 1,1 posto se može klasifikovati u kategoriju „osnovnih radnika na platformama“**, odnosno, obavljanja rada tokom 20 ili više sati nedeljno ili zarađivanja više od 50 posto prihoda preko platformi. Internet radnici i radnici koji rade preko platformi razlikuju se od oflajn radne snage na nekoliko načina. Uobičajeno su **mlađi**, ali daleko od toga da čine studentsku radnu snagu. Imaju **bolje obrazovanje** od onih koji nikad nisu obavljali rad na internetu i ovo je naročito slučaj kod stručnog rada koji zahteva visok nivo veština. **Čini se da rad preko interneta uglavnom dopunjuje nesiguran oflajn rad i služi kao dodatni izvor prihoda za one koji imaju manje stabilne ugovore.**

Na osnovu rezultata istraživanja Evropskog sindikalnog instituta, može se proceniti da ima oko **47,5 miliona internet radnika, 12 miliona radnika koji rade preko platformi i 3 miliona osnovnih radnika na platformama** u 27 zemalja Evropske unije u 2021. godini. Najpopularnije delatnosti koje su ljudi obavljali u prethodnoj godini čine neki oblik klik rada na daljinu (5 posto radno sposobnog stanovništva) i prodaju i preprodaju proizvoda osim polovnih stvari (5 posto). Skoro 10 miliona ljudi širom EU (3,4 posto radno sposobnog stanovništva) obavlja klik rad na mesečnom nivou, dok 5,6 miliona (2 posto) prodaje stvari i 5,2 miliona (1,9 posto) obavlja stručan rad na daljinu. Što se tiče konkretnog rada na platformama, oko 3,8 miliona ljudi je obavljalo klik rad na daljinu barem jednom godišnje, nakon čega slede vršenja isporuke, stručan rad na daljinu i rad na lokaciji, gde je svaki od navedenih oblika obavljalo oko 2 miliona ljudi i 1,5 miliona radnika u transportu.

Rad na platformama po učestalosti i po zemlji (% svih ispitanika)

Rad na platformama

	U prethodnih 12 meseci	Najmanje na mesečnom nivou	Najmanje na nedeljnom nivou	Najmanje 50% prihoda	Najmanje 20 sati nedeljno	Osnovni rad na platformama
Ukupno	4,3	2,8	1,4	0,7	0,7	1,1
Austrija	5,1	3,1	1,1	0,6	0,3	0,9
Bugarska	3,8	2,0	1,1	0,5	0,8	1,0
Češka	4,6	2,8	1,8	0,5	0,9	0,9
Estonija	4,5	2,7	1,4	0,5	0,7	0,7
Francuska	5,6	3,6	2,2	1,0	0,8	1,4
Nemačka	4,4	3,2	1,7	0,8	0,2	1,1
Grčka	4,4	3,2	0,8	0,8	0,9	1,4
Mađarska	2,5	1,9	1,0	0,4	0,4	0,7
Irska	6,5	4,5	2,2	1,7	0,8	2,2
Italija	3,8	2,9	1,7	0,6	0,8	1,2
Poljska	2,9	1,3	0,9	0,6	0,8	1,2
Rumunija	2,2	1,6	0,9	0,5	0,6	0,7
Slovačka	5,7	4,0	2,1	0,5	0,5	0,9
Španija	4,8	2,3	1,1	0,9	1,0	1,3

Izvor: ETUI IPWS.

Evropska komisija trenutno radi na Direktivi o radu na platformama, čiji je cilj da se obezbedi **tačna klasifikacija statusa zaposlenja ljudi koji obavljaju rad na platformama i da se uvedu prva pravila EU o algoritamskom upravljanju i korišćenju veštačke inteligencije na radnom mestu**. Procenjuje se da je moguće da je trenutno najmanje 5,5 miliona ljudi koji obavljaju rad na platformama pogrešno klasifikovano kao da obavljaju samostalnu delatnosti (tzv. lažno samozapošljavanje) i da nemaju značajna radna prava i prava socijalne zaštite. Nova pravila uvode **pretpostavku radnog odnosa** (nasuprot obavljanju samostalne delatnosti) koja nastaje kada su prisutna dva indikatora sa spiska od pet indikatora kontrole ili upravljanja. Ovaj spisak mogu proširiti države članice. Nastanak pretpostavke može prouzrokovati radnik, njegovi predstavnici i nadležni organi sopstvenom inicijativom. Ova pretpostavka se može **osporiti** ako platforma dokaže da ugovorni odnos nije radni odnos. Konačna verzija teksta direktive još uvek nije poznata u fazi sastavljanja Priručnika (januar 2024). Debata o odredbama Direktive bila je burna sa neočekivanim preokretima. Stoga, konačni zaključak mora sačekati dok nova uredba ne bude odobrena na nivou EU.

Sindikati pokušavaju da organizuju radnike u njihovom radnom okruženju. Ovo predstavlja brojne izazove jer prirodu honorarnih poslova karakteriše **nedostatak fizičkog radnog mesta, radnici na različitim lokacijama, obrasci fleksibilnog radnog vremena, privremeni i povremeni radni odnos i korišćenje novih tehnologija** (i digitalnih uređaja i onlajn aplikacija). Radnici na platformama stoga imaju potrebe koje su specifične za njihov posao, a na koje treba odgovoriti zasebno i na novi način. Povrh toga, javno mnjenje o digitalnim platformama i honorarnim radnicima još uvek nije u potpunosti uobličeno, stoga sindikati takođe iznose svoje radnje široj javnosti. Pre svega, oni **pokušavaju da dođu do radnika na platformama tamo gde su**, što znači i u virtualnom prostoru i na ulicama gde se obavlja honorarni posao. Honorarni radnici se kontaktiraju **preko društvenih mreža, tematskih foruma i posebnih onlajn platformi** (videti više u daljem tekstu). Sindikalni organizatori dele **letke** koji podstiču

ljude da se učlane u sindikate i koji sadrže informacije o **uslugama namenjenim radnicima na platformama**. Takođe, organizuju se događaji na javnim mestima, poput **fleš moba u Kelnu**, koji privlače pažnju javnog mnjenja i radnika. Ove strategije primenio je IG Metall, Ver.di (koji je uspostavio posebnu kancelariju za nezavisne izvođače i radnike koji samostalno obavljaju delatnost) u **Nemačkoj**. U **Francuskoj**, UNSA je pokrenuo prve radnje po pitanju honorarnih radnika 2015. godine kada je izmenio statut kako bi uključio vozače bez plate. Vozači bez plate su takođe uključeni u FO i CFDT. CGT je napravio lokalne odseke za radnike koji vrše dostavu. Trenutno svi sindikati koji vrše zastupanje imaju neke usluge namenjene za honorarne radnike. Originalnu inicijativu za frilensere (eng. Freelancer) pokrenuo je CFDT u decembru 2016. godine, uspostavljanjem platforme „Union“. Stvoreni su i novi nezavisni kolektivi, poput kolektiva *Collectif des Livreurs Autonomes Parisiens* (CLAP) za radnike koji vrše dostavu. U **Italiji**, prvi pokušaji sindikalnog udruživanja radnika na platformama počeli su 2017. godine sa onlajn anketom o uslovima rada i očekivanjima radnika od sindikata koju je pokrenuo UILTUCS, sindikat za radnike u trgovinskom i uslužnom sektoru, koji je deo UIL. Sindikat je stupao u kontakt sa radnicima koji vrše dostavu na ulicama, naročito u Milanu, kako bi se diskutovalo o njihovim problemima i kako bi se pridružili sindikatu. Sličnu strategiju je usvojio CGIL, pokretanjem kampanje u julu 2019. godine deljenjem letaka i pokretanjem inicijativa na trgovima i u radnjama gde su se sastajali radnici koji vrše dostavu. Radnici koji vrše dostavu su takođe organizovali štrajkove i kampanje preko nezavisnih pokreta, posebno u velikim gradovima. U **Španiji**, sindikati – naročito UGT i CCOO – trenutno prilagođavaju svoju strukturu kako bi mogli da zastupaju interese radnika koji rade pod različitim statusima zaposlenja. Ovo uključuje istraživanje načina organizovanja radnika u digitalnoj privredi kako bi se upotpunile tradicionalne formule.

Sindikati su razvili određeni broj **usluga namenjenih direktno honorarnim radnicima** ili široj grupi nezavisnih radnika (radnicima koji samostalno obavljaju delatnost, građevinskim izvođačima, itd.) čiji način rada liči na privremeni i povremeni radni odnos. Naime, kreirane su određene usluge na platformama koje se pružaju onlajn:

- <http://faircrowd.work/> – onlajn platforma koju su pokrenuli IG Metall, Radna komora Austrije, Konfederacija sindikata Austrije i Unionen sa ciljem da radnici ocene (rangiraju) digitalne platforme na osnovu istraživanja sprovedenih sa radnicima i razmene informacija o iskustvima radnika. Portal takođe sadrži druge korisne informacije, kao što su osnovna znanja o radu platforme, kontakti sindikata koji organizuju honorarne radnike, link ka „Frankfurtskoj deklaraciji“;
- <https://selbststaendigen.info/> – onlajn platforma kojom upravlja Ver.di koja je namenjena nezavisnim izvođačima (radnicima koji samostalno obavljaju delatnost, građevinskim izvođačima, itd.) i koja pruža pravne, ugovorne i poreske savetodavne usluge i članovima sindikata i drugim nezavisnim izvođačima. Nezavisnim izvođačima se naplaćuju savetodavne usluge dok članovi sindikata dobijaju podršku na osnovu članarine.

- <http://www.turespuestasindical.es/> – onlajn platforma kojom upravlja UGT za informisanje i savetovanje radnika na platformama u Španiji. Ciljevi ove platforme obuhvataju informisanje, potvrdu postojanja prava, organizaciju i upozoravanje, kao i promovisanje učestvovanja u sindikatima;
- <https://precaritywar.es/> – onlajn platforma kojom upravlja CCOO i koja je namenjena atipičnim radnicima, sa ciljem da se pruži pravna pomoć radnicima koji vrše dostavu na teritoriji Madrida;
- **Sindikalna platforma za frilensere** koju je kreirao CFDT, koja im obezbeđuje računovodstvenu pomoć, osiguranje od odgovornosti i profesionalne odgovornosti, dopunsko zdravstveno osiguranje i pravne savete, kao i međusobnu pomoć između članova. Projekat je relativno mirovao u periodu između 2016. i 2019. godine i dobio je novi podsticaj u 2019. godini sa formiranjem udruženja, koje podržava CFDT, ali koje je nezavisno njega.

Pored toga, sindikati su pripremili nove usluge kako bi se odgovorilo na određene potrebe honorarnih radnika na tradicionalan način. Na primer, UILTUCS je otvorio pomoćnu službu za pružanje podrške honorarnim radnicima u vidu poreskih ili pravnih konsultantskih usluga.

Ključne kompetencije za službenike sindikata zadužene za digitalizaciju - pregled

Jedan od primarnih ciljeva ovog priručnika jeste da se službenicima sindikata zaduženim za digitalizaciju (engl. TUDOs) obezbede alati za obuku i bolje zastupanje interesa radnika u kontekstu najnovijih dešavanja u svetu rada po pitanju digitalizacije. Smatra se da će službenicima sindikata zaduženim za digitalizaciju trebati sledeća znanja i veštine kako bi mogli efikasno da obavljaju svoju funkciju:

- Tematsko znanje o raznim aspektima digitalizacije, uključujući potencijalne dobiti i izazove za radnike.
Cilj gore navedenih delova priručnika bio je da se istaknu odabrani aspekti digitalizacije i izazovi za radnike. Obuke službenika sindikata zaduženih za digitalizaciju dalje će se baviti ovim aspektima i omogućavaće diskutovanje i razmenu iskustava službenika iz različitih zemalja. Ovim će se omogućiti navedenim službenicima da obavljaju svoj posao u cilju sprečavanja mogućeg povećanja nejednakosti između radnika, pogoršanja uslova rada, kao i ublažavanja mogućeg negativnog uticaja digitalizacije na prava radnika.
- Znanje o mehanizmima kolektivnog zastupanja (što obuhvata i pravne propise i prakse)
Kako bi njihovo delovanje bilo efikasno, službenici sindikata zaduženi za digitalizaciju moraju da poseduju opširno znanje i razumevanje prava radnika i kolektivnih odnosa. Uprkos činjenici da će se obezbeđena obuka fokusirati

posebno na različite aspekte digitalizacije, određeni izabrani elementi kolektivnih radnih odnosa biće predstavljeni učesnicima, npr. pravni propisi o pravima na informisanje, konsultovanje i učestvovanje u odlučivanju (najviše na nivou EU), evropske politike i inicijative (npr. Povelja Evropske unije o osnovnim pravima, Evropski stub socijalnih prava, skorašnja dešavanja po pitanju direktive o radu na platformama, direktive o radu na daljinu i pravu na nedostupnost, revidirana direktiva o evropskim radničkim savetima, reforma evropskog socijalnog dijaloga, itd.). Preporučuje se da navedeni službenici razviju svoje znanje pojedinačno o propisima na nivou zemlje i praksama vezanim za sindikate, kolektivne radne sporove, sisteme industrijskih odnosa, kao i za kolektivno pregovaranje i drugo)

- Veštine sindikalnog organizovanja i umrežavanja.

Zadatak službenika sindikata zaduženih za digitalizaciju jeste da obezbede obuku u svojoj zemlji kako bi se članovi sindikata pripremili za pregovaranje o različitim aspektima digitalizacije na nivou kompanije i na nivou sektora i kako bi se unapredilo njihovo znanje razmenom informacija u međunarodnoj mreži. Stoga će efikasne veštine transnacionalne saradnje, komunikacije i pregovaranja, kao i upotreba alata digitalne komunikacije na poslu biti od ključnog značaja za službenike sindikata zadužene za digitalizaciju.