

## УЧЕШЋЕ РАДНИКА У ГИГ ЕКОНОМИЈИ – ДУГОРОЧНИ СЦЕНАРИО ЗА АУТОМОБИЛСКИ СЕКТОР

Ја бих нашу презентацију започео са два истраживања. Једно је Galupово истраживање о ангажованости запослених из 2013. године које износи веома индикативне податке. По овом истраживању свега 13% од свих запослених –тј. један од осам- показује ангажован став према послу и стога позитивно доприноси пословном успеху своје компаније. Огромна већина, тачније 63% показује незаинтересован став, а чак 24% запослених показује активну незаинтересованост. С озбиром да повећање ангажованости запослених од 5% доноси повећање од 2,4% у приходима компаније, процењени настали трошкови или, боље речено, штета коју трпе националне економије услед неангажованости запослених је огромна: губитак у продуктивности САД кошта 450-550 милијарди долара годишње, Немачку 112-138 милијарди евра годишње (што износи 151-186 милијарди долара), а Велику Британију 52-70 милијарди фунти (83-112 милијарди долара).

Друго истраживање се односи на ГИГ економију за коју се прича да је то економија будућности да конвенционални послови са стандардним осмочасовним радним временом полако одумиру и да их замењују модерни системи у којима радници иду да обаве задатке на које су позвани уз помоћ паметних телефона. Или бар се тако гледало на то, све док амерички биро за статистику (БЛС) није објавио нове податке.

Удео људи који ради на «алтернативним» радним ангажманима се смањује, уместо да расте. Алтернативни послови у овом случају означавају људе који нису директно или редовно запослени на месту на којим иначе раде, укључујући независне уговараче и привремене раднике.

Нови податци показују да је удео американаца у ГИГ пословима пао са 10,9% у радне снаге у 2005, на 10,1% колико их је било прошле године.

Нека друга истраживања, када је ГИГ у питању, као на пример истраживања познатих економиста Ловренса Каца са Харварда и Алана Кругера са Принсетона, који су у децембру 2016. проценили да је алтернативни посао „скочио“ 15,8 одсто међу свим радницима, рачунајући се у скоро сва стварања радних места у САД од 2005.



Независни уговарачки посао доживео је највећи пад. Уговарачи су имали 7,4% удела међу свим радницима 2005, али свега 8,6% у 2017. удео радника на привременим пословима или који су радили по позиву био је стабилан између 2005. и 2017. године. Овакви резултати збунили су економисте и друге стручњаке, који су очекивали да ће податци БЛС потврдити раст ГИГ економије о којој се већ нашироко писало у независним студијама и медијима.

Прошле недеље, на пример, аналитичарка Мери Микер осврнула се на истраживање које је предвидело да ће седам милиона људи радити у ГИГ економији до краја ове године, што би било 26% више у односу на 2017. годину. Друге студије су процениле да више од 30% Американаца ради на „фриленс“ пословима, укључујуће скоро половину генерација из новог миленијума.

Пример за овај нови модел пословања је „Убер“, који изнајмљује своје возаче као независне уговараче, без бенефита или других традиционалних заштита на послу, попут, рецимо, гарантованог минималца. „Убер“ је саопштио да је прошлог месеца имао 900.000 возача у САД.

Србија је по броју радника на глобалним онлајн платформама кроз такозвани „масовни“ рад већ годинама у самом светском врху. На ову чињеницу по први пут је указала Светска банка у свом извештају за 2015. годину. Србија је, заједно са Румунијом, сврстана у водеће земље у свету и у Европи по процентралном учешћу онлајн радне снаге у односу на укупну радни снагу у земљи.

Користећи разне мерне технике, истраживачи континуирано долазе до сличних резултата: Индекс онлајн рад Оксфордског института за интернет, показује да је Србија у децембру 2018. године била на десетом месту у свету, а на четвртом у Европи по обиму радне снаге у дигиталном раду.

Истовремено у чланку посвећеном процени величине глобалног тржишта онлајн фриленсинга за 2018. годину, наводи се да Србија заузима једанаесто место у свету по броју дигиталних аднфика и представља земљу у којој је дигитални рад најраспрострањенији мерено по глави становника. Србије, према овом извору, има 3,52 радника на 1.000 становника, у поређењу са 1,72 радника у САД, колевци ГИГ економије.



Ко су уствари дигитални радници у Србији. То су млади и високообразовани људи са факултетским дипломама из економије, дизајна, маркетинга, архитектуре, филологије и инжењерства. Они најчешће пружају услуге из области развоја софтвера и технологије (30%), писања и превођења (29%), или раде у креативној и мултимедијалној индустрији (22%). Знатно мањи постотак дигиталних радника и радница из Србије бави се продајом и маркетингом (3%), биротехничком услугама и уносом података (6%) и пружањем професионалних услуга (10%).

Истраживање показују да су три главна мотива за рад у онлајн сфери: приступ пословима који су боље плаћени, извор додатног новца и немогућност младих да пронађу посао у офлајн свету. Већина дигиталних радника и радница ради на универзалним платформама које нуде најразличитије типове послова (Upvork i Friilancer), а потом следе и оне специјализоване само за једну област као што је на пример држање часова страних језика или дизајнирање.

Природа дигиталног рада у начелу излаже појединца несигурности и непредвидивости посла без обзира на земљу порекла. Тако, положај дигиталних радника из Србије на први поглед има сличности са искуствима других европских радника. Међутим, оно што значајно утиче на њихову сигурност јесу локална решења у вези са регулисањем правног статуса која треба да доведу до смањења изложености ризицима које дигитални рад са собом носи. Посматрајући положај дигиталних радника у Србији кроз њихове уговоре, предвидљивост посла, могућности за правно регулисање статуса, они се могу сврстати у прекарне раднике.

Оба истраживања носе своје специфичности и тешко их можемо повезати и наћи додирне тачке.

Наиме, када је у питању партиципација запослених већина истраживања указује на следеће предности различитих облика партиципације запослених:



- побољшање квалитета живота и веће задовољство запослених, чиме се, последично, повећава ангажованост запослених, што даље проузрокује бољу радну продуктивност и већи профит;
- мање флукуација, боља организација рада, смањење отпада и других непотребних производних трошкова, што омогућава вишеструко побољшање организационе ефикасности у компанијама;
- више иновације и свеобухватно јачање „интерног предузетништва“ запослених, што резултира оптималним коришћењем људског капитала;
- компаније са већим нивоом учешћа запослених у процесима одлучивања показују веома препознатљиву орјентацију према одрживом развоју (стварање нових радних места, пословање са одговорношћу према животној средини, итд.), што подстиче више позитивних макроекономских ефеката (смањена стопа незапослености, одрживи економски развој, итд.);
- праведнија дистрибуција створеног богатства и развијање асоцијативних (уместо конфликтних) односа унутар компаније, као важан елемент који доприноси предузетничком успеху, што даље умањује социјалну неједнакост и индиректно промовише општу интерну кохезију и стабилност друштва као целине.

Са друге стране, запослени у ГИГ економији нису превише заинтересовани за остваривање својих права на информисање и консултавање. Сама чињеница да код послодавца раде веома кратко време или чак и не познају своје послодавце (рад на пратформама), ти запослени и не могу ефикасно да се организују да би били информисани и консултовани. Они, у највећем броју случајева нису синдикално организовани.

Дигитални радници из Србије не удружују се за постизање бољих услова рада јер не препознају ову тему као важно питање. Али, и кад би хтели да се удруже, локално законодавство их не препознаје као запослене у радном односу што је главни предуслов у Србији за синдикално укључивање и организовање. Додатно, удруживање дигиталних радника ослабљено је тиме што су они који су желели да правно регулишу свој статус, то једино могли да учине тако што су постали послодавци оснивањем привредних субјеката. Овако слабо интересовање за



синдикални активизам и удруживање дигиталних радника из Србије слично је оном међу дигиталним радницима у другим европским замљама. Сви ови изазови одликани су и једној анкети која показује да удруживање дигиталних радника из Србије за боље услове рада на платформама скоро да не постоји. Само 4% анкетираних дигиталних радника било је укључено у неку од иницијатива за остваривање радних права. Овако слаба заинтересованост за удруживање личи на офлајн сферу рада у Србији.

## **I. Анализа упитника за запослене ангажоване ван радног односа**

Одговоре на упитник смо добили од 41 радника и то: 78,6% од радника који раде по уговору о раду, 14% од радника који су ангажовани не по уговору о раду, остатак су радници ангажовани ван радног односа.

1. Анализу упитника смо урадили за раднике који раде у Републици Србији код послодавца који се бави аутомобилским програмом

2. Какав је ваш ниво образовања?

У планирању спровођења анкете определили смо се да анкету базирамо на радницима у производњи који имају претежно средњу стручну спрему, циљ нам је био да производне раднике ставимо у центар анкете како би одговори највише одражавали интересе и проблеме запослених на производним линијама.

У том смислу, 80% од добијених одговора су били запослени са средњом стручном спремом а 20% су били са високом стручном спремом.

3. За колико послодаваца сте раднили у периоду задњих неколико година?

Из анкете можемо видети да је у Србији веома присутна флукултација запослених. Већина анкетираних 90% је, за последњих неколико година, најмање два пута мењала послодавца, а да је 10% анкетирани запослени одговорио да је један пута мењао послодавца. На основу ових одговора можемо закључити да се у Србије тржиште радне снаге консолидује и да запослени имају могућности да бирају запослење код најповољнијег послодавца.

4. Каква је главна карактеристика вашег статуса независног радника? У овом питању анкетирани запослени су по 30% одговорили да је главна карактеристика њиховог статуса потреба за високом нивоом аутономије, краткорочни односи између радника и клијента и да им плата зависи о задатку, послу или продаји.



5. Да ли сте радник који не ради по уговору о раду?  
70% анкетираних је одговорило да су радници које не раде по уговору о раду због такве потребе а 30% на основу избора.

6. Ви сте радно ангажовани:  
- мој допунски извор прихода 40%  
- мој основни извор прихода 40%  
- због нужде 10%  
- због избора 10%

Одговор на ово питање показује да је за 40% анкетираних који раде ван радног односа ово основни извор прихода, што показује да су ти радници у зони несигурног рада, или су (10%) посао морали да прихвате из нужде.

7.1. Колико сте задовољни са професионалним животом генерално?  
60% анкетираних је на ово питање одговорило са 4-ком. Значи да су у принципу задовољни са својим професионалним животом генерално. Занимљиво је да 20% анкетираних је слабо задовољно (2), док је по 10% анкетираних одговорило да је много (5) или мало задовољно (3) својим професионалним животом.

7.2. Колико сте задовољни са задатцима на којима радите?  
60% анкетираних је одговорило са 4 што значи да је у принципу задовољно са задатцима које раде, док је по 25% анкетираних дало одговор са 5 и 2, а само 10% је одговорило са 1 што значи да нису задовољни са задатцима на којима раде.

7.3. Колико сте задовољни са бројем радних часова?  
Већина анкетираних, њих 70% је одговорило са 4 што значи да су у принципу задовољни са бројем радних часова, а 30% је дало одговор под 2 и 10% је дало одговор под 3.

7.4. Колико сте задовољни са независношћу у професионалном животу?  
И на ово питање већина анкетираних запослених 65% је одговорила са 4 што значи да су задовољни независношћу у професионалном животу, док је 15% одговорило под 2 а 20% су одговорили са 1 и са 3.

7.5. Колико сте задовољни са послодавцем?  
- 50% анкетираних је договорило да 4, што значи да су у принципу задовољни са послодавцем,

- 20% је одговорило са 1, што указује да има проблема у односима са послодавцима,
- по 10% су договорили са 2, 3 и 5.

7.6. Како сте задовољни са вашим нивоом могућности доношења одлука?

На ово питање су одговори подељени тако да су је 25% анкетираних одговорило са 1, 3, 4 и 5. Тешко је извући неки закључак.

7.7. Како сте задовољни са креативношћу коју можете да изражавате при послу?

На ово питање одговори су идентични као и у предходном, са 25% анкетирани одговорили са 1, 3, 4 и 5, па је закључак тешко извући.

7.8. Како сте задовољни са додацима (као што је здравствено, матерински допусти, минимална плата)?

- 50% је одговорило са 4, што значи да су у принципу задовољни,
- 30% је одговорило са 2,
- по 10% је одговорило са 3 и 5.

7.9. Колико сте задовољни са могућности избора радног времена?

- 50% је одговорило под 4, што значи да су у принципу задовољни,
- по 20% су договорили са 1 и 3 и
- 10% је одговорило са 5.

7.10. Колико сте задовољни са могућношћу учења?

- са 40% су добијени одговори са 2 и 4. Значи да нешто мање од половине анкетираних су или у принципу незадовољни или задовољни,
- са 10% су добијени одговори са 1 и 5. Значи или су задовољни или нису задовољни. Занимљиво.

7.11. Како сте задовољни са признањем од стране других?

- са 40% су добијени одговори са 1 и 4. Занимљиви одговори који казују да те средина или не подржава или подржава у принципу,
- са 10% су дати одговори са 3 и 5.

7.12. Како сте задовољни са приходима?

- са 60% је добијен одговор са 4, што значи да су у принципу задовољни са приходима,
- са 20% је добијен одговор са 2,
- са 10% су добијени одговори са 1 и 3.



7.13. Колико сте задовољни са стабилности прихода?

- са 40% су добијени одговори са 4 и 5. Значи да су задовољни са стабилности прихода.
- са 20% је добијен одговор са 3.

8.1. Независни посао је имао утицај на мој приватин живот?

- са 60% је добијен одговор са 4, што значи да независни посао има утицаја на њихов приватни живот,
- са 20% је добијен одговор са 3, а са по 10% је добијен одговор под 5 и 1.

8.2. Независни посао је имао утицај на мој професионални живот

- са по 40% је одговорило под 2. и 5. Овде имамо мали парадокс да су исти одговор дали и они који сматрају да независни посао има позитиван утицај на њихов професионални живот, док исти проценат анкетираних каже да независни посао није имао утицај на њихов професионални живот.
- са 20% је одговорило под 4. Из свега можемо закључити да независни посао има утицаја на професионални живот.

8.3. Рад ван радног односа је имао утицаја на мој финансијски живот

- са по 30% смо добили одговоре под 3, 4. и 5 што говори да независни посао има утицаја на њихов финансијски живот.
- са 10% смо добили одговор под 1.

9. Број запослених на раду ван радног односа у будућности може да се повећа

- са 60% смо добили одговор под 3, што значи да је могуће али да нису сигурни да ће се број запослених ван радног односа у будућности повећати.
- са 30% је одговорило под 5
- са 10% је одговорили под 1

10. Рад ван радног односа може да даје економске користи (ниске трошкове трансакција за потрошаче)

- са 60% смо добили одговор под 3, што значи да анкетирани мисле да рад ван радног односа може имати ниске трошкове трансакције за потрошаче.





- са 20% смо добили одговор под 1
- са по 10% смо добили одговор под 4. и 5.

10.1. Рад ван радног односа може да даје бољи квалитет производа

- са 50% смо добили одговор под 4, тако да половина анкетираних мисли рад ван радног односа може да даје бољи квалитет производа.
- са 20% смо добили одговор под 2,
- са по 10% смо добили одговор под 1, 3. и 5.

10.2. Рад ван радног односа може да даје економске користи (користи за компаније које прилазе из скаламости тј. компанија може да се концентрише на кључним операцијама и на томе што ради најбоље, обрађајући се независним добављачима услуга када су они потребни)

- са 50% смо добили одговор под 4, тако да половина анкетираних мисли рад ван радног односа може да даје боље економске користи.
- са 20% смо добили одговор под 5,
- са по 10% смо добили одговор под 1, 2. и 3.

10.3. Рад ван радног односа може да даје економске користи (Компаније могу да додају/стекну нове могућности)

- са 60% смо добили одговор под 3, тако да више од половине анкетираних мисли да рад ван радног односа може да даје боље економске користи за компаније које могу да стекну нове могућности.
- са 20% смо добили одговор под 5,
- са по 10% смо добили одговор под 1. и 4.

10.4. Рад ван радног односа може да даје економске користи (независни посао може да подигне ниво учествовања на тржишту рада)

- са по 30% смо добили одговор под 3. и 5 тако да више од половина анкетираних има супротне ставове по овом питању.
- са по 10% смо добили одговор под 1. и 4.

10.5. Рад ван радног односа може да даје економске користи (независни посао узрокује немир везан за услове рада и генерално права радника)

- са 40% добили смо одговор под 3.
- са по 25% смо добили одговор под 1. 4, тако да више од половина анкетираних има супротне ставове по овом питању.
- са по 10% смо добили одговор под 5.

Не може се са сигурношћу извести прави закључак али мислимо да генерално запослени ван радног односа мисле да имају проблеме везано за услове рада.



10.6. Рад ван радног односа може да даје економске користи (независни посао може да буде опасност за радна места у уговору о раду)

- са ро 20% смо добили одговор под 1,3. и 4, тако да више од половина анкетираних има супротне ставове по овом питању.
- са по 10% смо добили одговор под 1. и 5.

10.7. Рад ван радног односа може да даје економске користи (независни посао је непоштена конкуренција)

- са 40% добили смо одговор под 3.
- са по 25% смо добили одговор под 1. и 4, тако да више од половина анкетираних има супротне ставове по овом питању.
- са по 10% смо добили одговор под 5.

Можемо закључити да независни посао ипак јесте непоштена конкуренција.

11. Лица која су одговорна за креирање политике морају да регулишу економију типа ГИГ Економије подржавати раднике ангажоване ван радног односа

- са 40% добили смо одговор под 5.
- са ро 25% смо добили одговор под 1. и 3, тако да више од половина анкетираних има супротне ставове по овом питању.
- са по 10% смо добили одговор под 2.

Можемо закључити да анкетирани имају став да су лица одговорна за креирање политике ГИГ такође одговорни и за подржавање радника који раде у ГИГ економији.

12. Радници ангажовани ван радног односа морају да учествују у делатности синдиката

- са 50% добили смо одговор под 5.
- са ро 20% смо добили одговор под 1. и 3,
- са по 10% смо добили одговор под 2.

Можемо закључити да анкетирани имају став да запослени ван радног односа треба да буду укључени у рад синдиката.

13. Економија типа ГИГ нуди брз и ефикасан начин стицања искуства

- са 60% добили смо одговор под 3.
- са 20% смо добили одговор под 5.



- са по 10% смо добили одговор под 2. и 4.

Можемо закључити да анкетирани имају став да ГИГ економија нуди брз и ефикасан начин стицања искуства.

14. Рад ван радног односа може да буде извор прихода за апсолвенте који желе ући на тржиште рада

- са 60% добили смо одговор под 5.

- са по 25% смо добили одговор под 3. и 4.

Можемо закључити да анкетирани имају став да рад ван радног односа више одговара апсолвентима који желе додатне приходе.

15. Рад ван радног односа је више одговарајући за апсолвенте који желе ући на тржиште рада

- са по 40% добили смо одговор под 3. и 5.

- са по 10% смо добили одговор под 1. и 4.

Можемо закључити да анкетирани имају став да рад ван радног односа више одговара апсолвентима који желе ући на тржиште рада.

## **II. Анализа упитника за запослене који су ангажовани по уговору о раду**

1. Коју државу која учествује у пројекту заступате?

- за Републику Србију

2. Какав је Ваш ниво образовања?

- сви анкетирани радници имају средње стручно образовање.

3. Колико запослених ради у предузећу у којем сте запослени?

- сви анкетирани запослени раде у компанијама које броје од 2400 до 3700 запослених.

4.1. Колико сте генерално задовољни професионалним животом?

- са 60% је дало одговор под 3,

- са по 20% је дало договор под 1. и 4.

- са 10% је дало одговор под 2.

Може се закључити да су запослени који су ангажовани по уговору о раду у принципу задовољни професионалним животом.



4.2. Колико сте задовољни са задацима на којима радите?

- са 50% је дало одговор под 4,
- са 30% је дало договор под 3.
- са 20% је дало одговор под 1.

Може се закључити да су запослени који су ангажовани по уговору о раду у принципу задовољни задацима на којима раде.

4.3. Колико сте задовољни са бројем радних часова?

- са 60% је дало одговор под 2,
- са 30% је дало договор под 5.
- са 20% је дало одговор под 1.

Може се закључити да су запослени који су ангажовани по уговору о раду у принципу задовољни са бројем радних часова.

4.4. Колико сте задовољни са независношћу у професионалном животу?

- са 60% је дало одговор под 3,
- са по 20% је дало одговор под 1. и 2.

Може се закључити да су запослени који су ангажовани по уговору о раду да су више незадовољни него задовољни независношћу у професионалном живту.

4.5. Колико сте задовољни са послодавцем?

- са по 30% је дало договор под 1. и 3.
- са 20% је дало одговор под 4.
- са 10% је дало одговор под 2.

Може се закључити да су запослени који су ангажовани по уговору о раду у принципу незадовољни са послодавцем.

4.6. Колико сте задовољни са Вашим нивоом могућности доношења одлука?

- са 40% је дало договор под 2.
- са по 20% је дало одговор под 1, 3. и 4.

Може се закључити да су запослени који су ангажовани по уговору о раду у принципу незадовољни са нивоом могуности доношења одлука код послодавца.

4.7. Колико сте задовољни са креативношћу коју можете да изражавате при послу?

- са 50% је дало договор под 3.



- са по 20% је дало одговор под 1. и 4.

- са 10% је дало одговор под 5.

Може се закључити да су запослени који су ангажовани по уговору о раду у принципу задовољни са креативношћу коју могу да изразе на послу.

4.8. Колико сте задовољни са додацима као што је здравство, матерински допуст, минимална плата?

- са по 35% је дало договор под 1. и 4.

- са 20% је дало одговор под 3.

- са 10% је дало одговор под 2.

Може се закључити да су запослени који су ангажовани по уговору о раду у принципу незадовољни са додацима коа што је здравство, матерински додатак, минимална плата.

4.9. Колико сте задовољни са могућности избора радног времена?

- са по 33% је дало договор под 1. 2. и 3.

Може се закључити да су запослени који су ангажовани по уговору о раду незадовољни могућности избора радног времена.

4.10. Колико сте задовољни са могућности учења?

- са по 35% је дало договор под 1. и 3.

- са 20% је дало одговор под 4.

- са 10% је дало одговор под 1.

Може се закључити да су запослени који су ангажовани по уговору о раду у принципу незадовољни са могућношћу учења.

4.11. Колико сте задовољни са признањем од стране других?

- са 50% је дало договор под 1.

- са по 20% је дало одговор под 2. и 4.

- са 10% је дало одговор под 3.

Може се закључити да су запослени који су ангажовани по уговору о раду у принципу незадовољни са признањем од стране других.

4.12. Колико сте задовољни са приходима?

- са 70% је дало договор под 2.

- са 20% је дало одговор под 4.



- са 10% је дало одговор под 1.

Може се закључити да су запослени који су ангажовани по уговору о раду незадовољни са приходима.

4.13. Колико сте задовољни са стабилностима прихода?

- са 60% је дало договор под 2.

- са 30% је дало одговор под 4.

- са 10% је дало одговор под 5.

Може се закључити да су запослени који су ангажовани по уговору о раду у принципу незадовољни са стабилношћу прихода.

5. Да ли бисте више желели да радите као радник без уговора о раду?

- са 90% је дало договор под 1.

- са 10% је дало одговор под 2.

Може се закључити да запослени који су ангажовани по уговору о раду не би желели да раде без уговора о раду.

6. Да ли се бојите да радите као радник без уговора о раду?

- са 80% је дало договор под 5.

- са по 10% је дало одговор под 1. и 4.

Може се закључити да су запослени који су ангажовани по уговору о раду боје да раде као радници без уговора о раду.

7. Број ангажованих радника ван радног односа у будућности може да се повећа

- са 70% је дало одговор под 5.

- са по 15% је дало одговор под 1. и 4.

- са 10% је дало одговор под 2.

Може се закључити да запослени који су ангажовани по уговору о раду мисле да је вероватно могуће повећање броја радника ван радног односа.

8.1. Рад ван радног односа може да даје економске користи (Ниске трошкове трансакција за потрошаче)

- са 40% је дало договор под 2.

- са по 20% је дало одговор под 1. и 3.

- са по 10% је дало одговор под 4. и 5.

Може се закључити да су запослени који су ангажовани по уговору о раду не слажу да рад ван радног односа даје економске користи.



8.2. Рад ван радног односа може да даје економске користи (бољи квалитет производа)

- са 50% је дало одговор под 1.
- са по 20% је дало одговор под 2. и 3.
- са 10% је дало одговор под 4.

Може се закључити да се запослени који су ангажовани по уговору о раду не слажу да рад ван радног односа даје бољи квалитет производа.

8.3. Рад ван радног односа може да даје економске користи (користи за компаније које произлазе из скаларности тј. компанија може да се концентрише на кључним операцијама и на томе што ради најбоље, обраћајући се независним добављачима услуга када су они потребни)

- са 70% је дало договор под 1.
- са по 20% је дало одговор под 2.
- са 10% је дало одговор под 4.

Може се закључити да се запослени који су ангажовани по уговору о раду не слажу да рад ван радног односа даје економске користи за компанију.

8.4. Рад ван радног односа може да даје економске користи (компаније могу да додају/стекну нове могућности)

- са 70% је дало договор под 1.
- са по 20% је дало одговор под 3.
- са 10% је дало одговор под 4.

Може се закључити да се запослени који су ангажовани по уговору о раду не слажу да рад ван радног односа даје економске користи за компанију да могу да стекну нове могућности.

8.5. Рад ван радног односа може да даје економске користи (независни посао може да подигне ниво учествовања на тржишту рада)

- са по 35% је дало договор под 1. и 3.
- са по 10% је дало одговор под 2, 4. и 5.

Може се закључити да се запослени који су ангажовани по уговору о раду не слажу да рад ван радног односа може да подигне ниво учествовања на тржишту рада.



8.6. Рад ван радног односа може да даје економске користи (независни посао узрокује немир везан за услове рада и генерално права радника)

- са 50% је дало одговор под 5.
- са по 20% је дало одговор под 1. и 4.
- са 10% је дало одговор под 3.

Може се закључити да се запослени који су ангажовани по уговору о раду у принципу слажу да рад ван радног односа може да узрокује немир везан за услове рда и генерално права радника.

8.7. Рад ван радног односа може да даје економске користи (независни посао може да буде опасност за радна места по уговору о раду)

- са 60% је дало договор под 5.
- са 20% је дало одговор под 4.
- са по 10% је дало одговор под 2. и 3.

Може се закључити да се запослени који су ангажовани по уговору о раду слажу да рад ван радног односа може да буде опасност за радна места по уговору о раду.

8.8. Рад ван радног односа може да даје економске користи (независни посао је непоштена конкуренција).

- са 50% је дало одговор под 5.
- са по 20% је дало одговор под 3. и 4.
- са 10% је дало одговор под 2.

Може се закључити да запослени који су ангажовани по уговору о раду мисле да рад ван радног односа може да буде непоштена конкуренција.

9. Лица коју су одговорна за креирање политике морају да регулишу економију типа ГИГ и подржавати раднике ангажоване ван радног односа

- са 40% је дало одговор под 4.
- са по 20% је дало одговор под 1, 3. и 5.

Може се закључити да се запослени који су ангажовани по уговору о раду не слажу да лица која су одговорна за креирање ГИГ економије морају да подржавају раднике ангажоване рад ван радног односа.





10. Радници ангажовани ван радног односа морају да учествују у делатности синдиката

- са 50% је дало одговор под 3.
- са 30% је дало одговор под 5.
- са по 10% је дало одговор под 1. и 4.

Може се закључити да запослени који су ангажовани по уговору о раду мисле да радници ангажовани рад ван радног односа могу да буду ангажовани у раду синдиката.

11. Економија ГИГ нуди брз и ефикасан начин стицања искуства

- са по 35% је дало одговор под 2. и 3.
- са по 10% је дало одговор под 1, 4. и 5.

Може се закључити да се запослени који су ангажовани по уговору о раду у принципу не слажу да економија ГИГ нуди брз и ефикасан начин стицања искуства.

12. Рад ван радног односа може да буде извор прихода за апсолвенте који желе ући на тржиште рада

- са по 35% је дало одговор под 4. и 5.
- са 20% је дало одговор под 2.
- са 10% је дало одговор под 4.

Може се закључити да запослени који су ангажовани по уговору о раду мисле да рад ван радног односа може да буде извор прихода за апсолвенте које желе ући на тржиште рада.

13. Рад ван радног односа је више одговарајући за апсолвенте који желе ући на тржиште рада

- са 50% је дало одговор под 5.
- са 20% је дало одговор под 3.
- са по 10% је дало одговор под 1,2. и 4.

Може се закључити да запослени који су ангажовани по уговору о раду мисле да је рад ван радног односа више одговарајући за апсолвенте које желе ући на тржиште рада.

### **III. Анализа одговора од стране послодаваца**

1. Коју државу која учествује у пројекту заступате?

- Република Србија



2. Какав је ваш ниво образовања?

- висока стручна спрема и
- средња стручна спрема

3. Колико запослених ради у Вашем предузећу?

- одговарали су послодавци код којих је запослено од 10 до 61 радника.

4. Који ПРОЦЕНАТ ОД ЊИХ ЈЕ ЗАПОСЛЕН ЗА СТАЛНО?

- од 100% до 80%.

5.1. Колико СТЕ ГЕНЕРАЛНО ЗАДОВОЉНИ ПРОФЕСИОНАЛНИМ ЖИВОТОМ?

- са 60% је дало одговор под 4.
- са 30% је дало одговор под 3.
- са 10% је дало одговор под 5.

Може се закључити да су послодавци задовољни професионалним животом.

5.2. Колико СТЕ ЗАДОВОЉНИ СА ЗАДАЦИМА НА КОЈИМА РАДИТЕ?

- са по 33% је дало одговор под 3, 4. и 5.

Може се закључити да су послодавци задовољни задацима на којима раде.

5.3. Колико СТЕ ЗАДОВОЉНИ СА БРОЈЕМ РАДНИХ ЧАСОВА?

- са 60% је дало одговор под 3.
- са 30% је дало одговор под 5.
- са 10% је дало одговор под 4.

Може се закључити да су послодавци задовољни са бројем радних часова.

5.4. Колико СТЕ ЗАДОВОЉНИ СА НЕЗАВИСНОШЋУ У ПРОФЕСИОНАЛНОМ ЖИВОТУ?

- са 60% је дало одговор под 5.
- са 30% је дало одговор под 4.
- са 10% је дало одговор под 3.

Може се закључити да су послодавци задовољни са независношћу у професионалном животу.

5.5. Колико СТЕ ЗАДОВОЉНИ СА ВАМА?

- са 60% је дало одговор под 5.
- са 30% је дало одговор под 4.
- са 10% је дало одговор под 3.

Може се закључити да су послодавци задовољни.



5.6. Колико сте задовољни са вашим нивоом могућности доношења одлука?

- са 90% је дало одговор под 5.
- са 10% је дало одговор под 3.

Може се закључити да су послодавци задовољни са нивоом доношења одлука.

5.7. Колико сте задовољни са креативношћу коју можете да изражавате при послу?

- са 60% је дало одговор под 5.
- са 30% је дало одговор под 4.
- са 10% је дало одговор под 2.

Може се закључити да су послодавци задовољни креативношћу коју могу да изражавају при послу.

5.8. Колико сте задовољни са додацима (као што је здравство, матерински допуст, минимална плата)?

- са 80% је дало одговор под 4.
- са по 10% је дало одговор под 2. и 5.

Може се закључити да су послодавци задовољни са додацима за здравство, матерински додатак, минимална плата.

5.9. Колико сте задовољни са могућности избора радног времена?

- са 80% је дало одговор под 3.
- са по 10% је дало одговор под 4. и 5.

Може се закључити да су послодавци у принципу задовољни са могућношћу избора радног времена.

5.10. Колико сте задовољни са могућностима учења?

- са 60% је дало одговор под 4.
- са 30% је дало одговор под 5.
- са 10% је дало одговор под 2.

Може се закључити да су послодавци задовољни са могућношћу учења.

5.11. Колико сте задовољни са признањем од стране других?

- са 60% је дало одговор под 4.
- са 30% је дало одговор под 2.



- са 10% је дало одговор под 5.

Може се закључити да су послодавци задовољни са признањем од стране других.

5.12. Колико сте задовољни са приходима?

- са 70% је дало одговор под 4.

- са по 10% је дало одговор под 2, 3. и 5.

Може се закључити да су послодавци задовољни са приходима.

5.13. Колико сте задовољни са стабилности прихода?

- са 70% је дало одговор под 4.

- са по 10% је дало одговор под 2, 3. и 5.

Може се закључити да су послодавци задовољни стабилностима приходима.

6. Радници ангажовани ван радног односа у Вашем предузећу јесу радници без уговора о раду по свом избору?

- са 60% је дало одговор под 3.

- са 30% је дало одговор под 1.

- са 10% је дало одговор под 2.

Може се закључити да су код послодавца ангажовани радници без уговора о раду по њиховом избору.

7. Више вас интересују радници запослени по уговору о раду него радници ангажовани ван радног односа?

- са по 40% је дало одговор под 1. и 3.

- са по 10% је дало одговор под 4, и 5.

Може се закључити да послодавци по овом питању имају различите одговоре, с тим да их више интересују радници ван радног односа.

8. Број радника ангажованих ван радног односа у будућности може да се повећа

- са 60% је дало одговор под 3.

- са 30% је дало одговор под 4 .

- са 10% је дало одговор под 1.

Може се закључити да послодавци оцењују да се у будућности неће значајније повећати број радника ангажованих ван радног односа.

9.1. Рад ван радног односа може да даје економске користи (ниске трошкове трансакција за потрошаче)

- са по 70% је дало одговор под 3.
- са по 10% је дало одговор под 1, 2. и 4.

Може се закључити да се послодавци не слажу да рад ван радног односа може дати економске користи.

9.2. Рад ван радног односа може да даје економске користи (бољи квалитет производа)

- са по 70% је дало одговор под 3.
- са по 10% је дало одговор под 1, 2. и 4.

Може се закључити да се послодавци не слажу да рад ван радног односа може дати бољи квалитет посла.

9.3. Рад ван радног односа може да даје економске користи (користи за компаније које произлазе из скаларности тј. компанија може да се концентрише на кључним операцијама и на томе што ради најбоље, обраћајући се независним добављачима услуга када су они потребни)

- са 70% је дало одговор под 3.
- са по 10% је дало одговор под 1, 2. и 4.

Може се закључити да се послодавци не слажу да рад ван радног односа може дати користи за компанију.

9.4. Рад ван радног односа може да даје економске користи (компаније могу да додају/стекну нове могућности)

- са 60% је дало одговор под 3.
- са 30% је дало одговор под 4 .
- са 10% је дало одговор под 1.

Може се закључити да послодавци оцењују да рад ван радног односа неће допринети да компаније стекну нове могућности.

9.5. Рад ван радног односа може да даје економске користи (независни посао може да подигне ниво учествовања на тржишту рада)

- са по 35% је дало одговор под 3. и 4.
- са по 15% је дало одговор под 1. и 2.

Може се закључити да се послодавци не слажу да рад ван радног односа може да подигне ниво учествовања на тржишту рада.

9.6. Рад ван радног односа може да даје економске користи (независни посао узрокује немир везан за услове рада и генерално права радника)

- са по 35% је дало одговор под 2, и 3.

- са по 15% је дало одговор под 1. и 4.

Може се закључити да се послодавци не слажу да рад ван радног односа може да даје економске користи, јер независни посао узрокује немир везан за услове рада и генерално право радника.

9.7. Рад ван радног односа може да даје економске користи (независни посао може да буде опасност за радна места по уговору о раду)

- са 60% је дало одговор под 3.

- са 30% је дало одговор под 2.

- са 10% је дало одговор под 1.

Може се закључити да послодавци оцењују да рад ван радног односа може да буде опасан за радна места по уговору о раду.

9.8. Рад ван радног односа може да даје економске користи (независни посао је непоштена конкуренција).

- са 80% је дало одговор под 3.

- са по 20% је дало одговор под 1.

Може се закључити да се послодавци слажу да је рад ван радног односа непоштена конкуренција.

10. Лица коју су одговорна за креирање политике морају да регулишу економију типа ГИГ и подржавати раднике ангажоване ван радног односа

- са по 40% је дало договор под 4. и 5.

- са по 10% је дало одговор под 1. и 3.

Може се закључити да послодавци мисле да лица која су одговорна за креирање политике треба да регулишу економију типа ГИГ и да подржавају раднике ангажоване ван радног односа.

11. Радници ангажовани ван радног односа морају да учествују у делатности синдиката

- са 80% је дало одговор под 3.

- са по 10% је дало одговор под 2. и 5.

Може се закључити да послодавци немају ништа против да се радници ангажовани ван радног односа укључе у рад синдиката.

12. Економија тип ГИГ нуди брз и ефикасан начин стицања искуства

- са 80% је дало одговор под 3.
- са по 20% је дало одговор под 4. и 5.

Може се закључити да се послодавци слажу да економија типа ГИГ нуди брз и ефикасан начин стицања искуства.

13. Рад ван радног односа може да буде извор прихода за апсолвенте који желе ући на тржиште рада

- са 60% је дало одговор под 3.
- са 30% је дало одговор под 4.
- са 10% је дало одговор под 5.

Може се закључити да послодавци оцењују да рад ван радног односа може да буде извор прихода за апсолвенте који желе ући на тржиште рада.

14. Рад ван радног односа је више одговарајући за апсолвенте који желе ући на тржиште рада

- са 70% је дало одговор под 3.
- са по 10% је дало одговор под 2, 4 и 5.

Може се закључити да послодавци оцењују да рад ван радног односа више одговара за апсолвенте који желе ући на тржиште рада.

#### **IV. Закључак**

Одговори на постављена питања сва три типа испитаника су специфична за сваки тип и врло су изнијансирана и одсликавају положај код послодавца и на тржишту рада како радника са уговором о раду тако и радника у ГИГ економији.

Пажљивом анализом одговора извукли смо следеће закључке:

1. да су радници који су у радном односу по основу уговора о раду на неодређено или одређено време у повољнијем положају у односу на раднике доји немају уговоре о раду. Радници са уговорима о раду имају (бар формално) заштићенији положај јер се на њих односи заштита регулисана Законом о раду, Законом о безбедности и здрављу на раду, могу се обратити Агенцији за мирно решавање радних спорова а на њих се односи и Колективни уговор код послодавца. Такође, њихова зарада можда није већа од зараде



- радника без уговора о раду, али је зато редовна и имају уплаћене порезе и доприносе од стране послодавца, као и обезбеђене додатке за зараду на ноћни рад, прековремени рад и слично, а обезбеђен им је и топли оброк и покривени су трошкови превоза са и на посао.
2. Са друге стране радници које раде без уговора о раду у ГИГ економији су обично задовољни нивоом зараде и сталашћу уплате, али са друге стране немају (у већини случајева) покривено пензијско и здравствено осигурање, нити имају регулисано радно време.
  3. Креативност радника је увек пожељна за послодавца, то је најбољи показатељ односа радника према пословима које ради и према послодавцу. У вези са тим може се приметити да обе категорије испитаника нису превише мотивисане да се креативно односе према послодавцу.
  4. Информисање и консултовање, односно могућност доношења одлука је оцењено тројком, што значи да у овој области има простора за напредовање.
  5. Рад ван радног односа је оцењен као озбиљна конкуренција раду радника са уговором о раду, али се не мисли да ће рад у ГИГ економији значајније развијати у наредном периоду.
  6. Такође, рад у ГИГ економији неће значајније допринети развоју послодавца, бољој понуди и ефикаснијем пословању.
  7. На крају, али не мање важно, је и питање око активности синдиката. Може се извући генерално оцена да све три групе оцењују да је синдикална активност важна и да треба омогућити и радницима из ГИГ економије да се учључе у рад синдиката.

## **V. Литература**

1. Приручник за увођења партиципације запослених у пословну праксу – група аутора.
2. Гиг економија у Србији: ко су дигитални радници и раднице из Србије и зашто раде на глобалним платформама – група аутора.
3. Европски стандарди о обавештавању и консултовању запослених – проф. Др Љубинка Ковачевић.





Аналізу припремио:  
Љубодраг Цврокотић  
Самостални синдикат металаца Србије

