

# Model zadružnog organizovanja po meri samostalnih radnika



**ZAJEDNIČKO**

Platforma za teoriju i praksu  
društvenih dobara

# Model zadružnog organizovanja po meri samostalnih radnika

Izdavač

Zajedničko -

Platforma za teoriju i praksu društvenih dobara

Autorke

Aleksandra Lakić

Jelena Šapić

Saradnica na istraživanju

Aleksandra Savanović

Grafičko oblikovanje

Monika Lang

Lektura i korektura

Aleksandra Lakić

Jelena Šapić

Aleksandra Savanović

Štampa

Standard 2, Beograd

ISBN

Tiraž

100

EUROPEAN  
ENDOWMENT  DEMOCRACY



Ova publikacija nastala je uz institucionalnu podršku Evropske fondacije za Demokratiju. Sadržaj publikacije ne odražava stavove donatora.

# Sadržaj

<b>Uvod</b>	<b>3</b>
Ko su nestandardni radnici u Srbiji i kakav je njihov položaj?	4
Metodologija istraživanja	7
Zadružno organizovanje i prekarni rad: Koji model zadruge za samostalne radnike u Srbiji?	8
<b>Analiza zadružnih modela</b>	<b>12</b>
Zadruge za zapošljavanje	12
Zadruge deljenih usluga	16
Platformske zadruge	17
Zadruge frilensera	22
Broodfonds (Holandija) // Breadfunds (Velika Britanija)	29
<b>Potrebe samostalnih radnika</b>	<b>34</b>
<b>Zaključak i preporuke</b>	<b>42</b>
<b>Literatura</b>	<b>46</b>



# Uvod

Ova publikacija je rezultat istraživanja o mogućim načinima za unapređenje položaja samostalnih radnika<sup>1 2</sup> kroz prakse samoorganizovanja. Posljednjih decenija svedočimo značajnim transformacija u sferi rada koje se ogledaju kroz porast nestandardnih formi zaposlenja<sup>3</sup> kao i promene u pristupu radu – sve više radnika, umesto za jednog poslodavca rade samostalno i za više klijenata. Istovremeno, u porastu je broj samostalnih radnika koji su angažovani kratkoročno i po potrebi za obavljanje određenih vremenski ograničenih zadataka u skladu sa potrebama klijenata. Njihov položaj karakteriše neizvesnost i nesigurnost u pogledu zaposlenja i prihoda, kao i ograničen pristup radnim i socio-ekonomskim pravima, uključujući pravo na kolektivne mehanizme zaštite (sindikarno organizovanje, kolektivni ugovor). Ono što dodatno zabrinjava je to što se teret poslovanja prebacuje na same radnike koji su često u podređenom položaju i ekonomski zavisni od klijenata za koje rade.

## 3

Samostalno obavljanje delatnosti podrazumeva rad za sopstveni račun umesto za račun poslodavca. U domaćem zakonodavstvu, obavljanje samostalne delatnosti uređeno je Zakonom o doprinosima za obavezno osiguranje, kao oblik radnog angažovanja koji obavljaju preduzetnici, poljoprivrednici, slobodni umetnici i verska lica. Fokus ovog istraživanja je na samozaposlenim licima (preduzetnicima) koji nemaju zaposlene, a koji se u zvaničnim statističkim pregledima (Eurostat) svrstavaju u kategoriju radnika za sopstveni račun (eng. *own account workers*). Ostale kategorije samostalnih radnika nisu bile predmet analize s obzirom na to da njihov broj opada (kao u slučaju poljoprivrednika), ili je do njega teško doći (za verska lica), a njihov položaj dodatno je uređen i posebnim zakonima (Zakon o poljoprivredi i ruralnom razvoju, Zakon o crkvama i verskim licima). Pored toga, uzeli smo u obzir i porast broja frilensera – slobodnih

---

1 Svi pojmovi upotrebljeni u muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koja se odnose.

2 Termin samostalni radnik, samostalac, radnik za sopstveni račun u ovoj publikaciji koriste se kao sinonimi.

3 Nestandardno zaposlenje odnosi se na forme rada koje izlaze van okvira standardnog zaposlenja (ugovor o zasnivanju radnog odnosa na neodređen vremenski period).

ili nezavisnih radnika koji rade za sopstveni račun, nemaju zaposlene niti samo jednog klijenta – te smo i njih obuhvatili istraživanjem. Konačno, radnici u sektoru umetnosti i kulture nisu ostali imuni na promene koje se poslednjih decenija dešavaju u sferi rada, zbog čega smo prilikom istraživanja vodili računa i o preprekama i problemima sa kojima se ova grupa radnika suočava.

Imajući u vidu ove tendencije, kao i dosadašnju nespremnost države da se uhvati u koštac sa problemima koji proističu iz nestandardnog rada<sup>4</sup>, cilj istraživanja je bio da kroz analizu alternativnih (vaninstitucionalnih) modela organizovanja, osvetli mogućnosti za unapređenje položaja ove grupe radnika. U publikaciji koja je pred vama su prikazani modeli i prakse samoorganizovanja koji bi u najvećoj meri mogli da odgovore na probleme i potrebe samostalnih radnika u lokalnom kontekstu.

## Ko su nestandardni radnici u Srbiji i kakav je njihov položaj?

### 4

Rad za sopstveni račun se često izjednačava sa slobodom i fleksibilnošću u pogledu organizovanja radnog vremena, odabira klijenata i određivanja cene rada. Ipak, u realnosti se pokazalo da je položaj samostalnih radnika znatno složeniji, naročito imajući u vidu brojna ograničenja u pogledu pristupa radnim i socio-ekonomskim pravima. Prema rezultatima analize Platforme za teoriju i praksu društvenih dobara - Zajedničko (u daljem tekstu: Platforma Zajedničko),<sup>5</sup> samostalni radnici su u znatno lošijem položaju u odnosu na druge kategorije nestandardnih radnika. Oni nisu obuhvaćeni Zakonom o radu zbog čega su im uskraćena sva radna prava. Pretpostavka da ova vrsta rada podrazumeva mogućnost da sami odlučuju o radno-organizacionim pitanjima (radno vreme, pauze, odmori, cena rada itd.) često je pogrešna jer mnogi od njih rade u uslovima koji su ispod standarda dostojanstvenog rada. Takođe, samostalni radnici ostvaruju ograničen pristup pravima iz socijalnog osiguranja. Štaviše, problemi sa

---

<sup>4</sup> Umesto prilagođavanja propisa na način da se i nestandardnim radnicima obezbedi jednak pristup pravima, u Srbiji je prisutna tendencija rastuće fleksibilizacije radnih odnosa koju sama država podstiče. Tako je, na primer, Zakonom o radu (ZOR) iz 2014. godine uvedena podela između radnika (lica u radnom odnosu koja imaju sva prava garantovana ZOR-om) i radno angažovanih (lica van radnog odnosa kojima su ista ta prava uskraćena).

<sup>5</sup> Savanović i dr. 2021.

kojima se ovi radnici suočavaju sežu dalje od institucionalnih/pravnih prepreka. Nesporno je da ograničen pristup pravima značajno utiče kako na radni, tako i na socio-ekonomski položaj samostalaca, ali prilikom traženja rešenja za unapređenje njihovog položaja potrebno je imati u vidu i druge faktore koje utiču na svakodnevno obavljanje delatnosti (administrativne prepreke, širi društveni kontekst itd.)

## 5

Kako ne mogu zasnovati radni odnos, samostalni radnici mogu da se registruju kao pravna lica, od kojih je preduzetnička forma najzastupljenija. Na ovaj način oni stižu pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje koje ostvaruju bez prepreka, a iznos penzije zavisi od visine doprinosa koje su uplaćivali. Preduzetnici imaju pravo na zdravstvenu zaštitu i naknade, ali ukoliko žele da ostvare pravo na bolovanje moraju da nastave da plaćaju doprinose i da imenuju poslovođu, što troškove čini većim od eventualne naknade. Osiguranje u slučaju nezaposlenosti samostalci ostvaruju iako se ne spominju eksplicitno u Zakonu o zapošljavanju i osiguranju u slučaju nezaposlenosti, ali prepreku predstavlja to što su doprinosi izuzetno niski.<sup>6</sup> Kriterijumi za pristup pravu na trudničko bolovanje, porodiljsko i odsustvo radi nege deteta isti je za zaposlene i samostalne radnice, ali za razliku od zaposlenih kojima Republički fond za zdravstveno osiguranje uplaćuje naknade i doprinose, samostalnim radnicama uplaćuju se samo naknade, ali ne i doprinosi. Ukoliko žele da ostvare kontinuitet u radnom stažu tokom ove vrste odsustva i prava koja iz njega proizilaze (penzijsko, invalidsko i osiguranje u slučaju nezaposlenosti), kao i pravo na zdravstveno osiguranje (osim onog vezanog za trudnice i porodilje) morale bi same da uplaćuju doprinose i da zaposle i imenuju knjigovođu, iako su faktički sprečene da privređuju.

Među samostalnim radnicima poslednjih godina uočava se porast grupe frilensera. Za razliku od nekih evropskih zemalja (npr. Nemačka) koje u okviru svog pravnog sistema imaju kategoriju za ovu vrstu radnika, u Srbiji ona još uvek ne postoji. Stoga frilenseri mogu da posluju kao fizička lica (preko ugovora o delu ili ugovora o privremenim i povremenim poslovima) ili kao pravna lica (preduzetnici). Specifičnost položaja frilens radnika ogleđa se u tome što njihov status u lokalnom kontekstu u velikoj meri odražava položaj ekonomski zavisnih radnika – čiji položaj ne odgovara ni ti tipičnoj samo zaposlenosti ni standardnom zavisnom zaposlenju s obzirom na to da

---

<sup>6</sup> Videti Savanović i dr. 2021:94.

faktički nisu zaposleni ali klijent zadržava kontrolu nad radnim procesom, a često su i ekonomski zavisni od jednog ili tek nekoliko klijenata. U slučaju kada rade za strane klijente, poreze i doprinose mogu da uplaćuju kao fizička lica i na taj način ostvaruju prava iz socijalnog osiguranja, ili preko registrovane preduzetničke radnje.

U domaćem zakonodavstvu, poseban status se odnosi na samostalne umetnike i ostale radnike u kulturi.<sup>7</sup> Ukoliko ispune određene uslove, umetnici i radnici stižu ovaj status koji im garantuje osnovni nivo socijalne zaštite (penziona i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje, osiguranje u slučaju nezaposlenosti, pravo na trudničko bolovanje, porodiljsko i odsustvo radi nege deteta i naknade). Položaj umetnika i radnika u kulturi uslovljen je sa nekoliko faktora koji su uzeti u obzir tokom istraživanja. Kao prvo, prema važećim propisima, obaveza lokalne samouprave da samostalnim umetnicima uplaćuje doprinose bila je dvosmisleno formulisana, što je u praksi dovelo do toga da su dugovi i kamate za neuplaćene doprinose prebačeni na radnike koji ne mogu da ostvare prava pre nego što ih izmire. Takođe, od stupanja na snagu Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom 2018. godine, samostalne umetnice su u pogledu prava za vreme trudničkog bolovanja, porodiljskog i odsustva zbog nege deteta izjednačene sa preduzeticama. Konačno, o ranjivom položaju ove grupe radnika govori i činjenica da oni tokom prvog talasa pandemije nisu bili obuhvaćeni programima finansijske podrške države. Tek nakon apela reprezentativnih udruženja, institucije su preinačile odluku i pružile pomoć. Intervencija je bila nedovoljna da umanjí posledice koje je pandemija izazvala, te je stoga osnovan poseban fond – Samostalni fond solidarnosti kulturnih radnika i radnica – koji je pokrenulo nekoliko reprezentativnih udruženja kako bi se prikupile donacije za najranjivije radnike u umetnosti i kulturi.<sup>8</sup>

## 6

---

<sup>7</sup> Zakonom o kulturi uređen je pravni položaj samostalnih umetnika, samostalnih stručnjaka u kulturi, samostalnih izvođača kulturnih programa i samostalnih saradnika u kulturi.

<sup>8</sup> ULUS, internet



## | Metodologija istraživanja

U okviru projekta “Ka ekonomskoj demokratiji: Borba za socijalna i ekonomska prava kroz samoorganizovanje”, Platforma Zajedničko nastoji da identifikuje načine za unapređenje položaja nestandardnih radnika kroz prakse samoorganizovanja. Projekat se sastoji od tri etape istraživanja – u okviru prve objavljena je studija o nestandardnim formama rada u Srbiji u kojoj su dati pravni i statistički pregledi položaja u odnosu na različite kategorije.<sup>9</sup> Oslanjajući se upravo na ove rezultate, Platforma Zajedničko je, u drugoj fazi, sprovela istraživanje koje se sastoji od dva dela – komparativne analize modela samoorganizovanja u Evropi i kvalitativnog istraživanja o položaju samostalnih radnika u Srbiji. Nakon treće etape istraživanja, biće predstavljen model zadružnog organizovanja zasnovan na saznanjima iz druge etape.

### 7

U ovoj publikaciji predstavljeni su rezultati druge etape istraživanja. Težili smo da kroz analizu dobrih praksi zadružnog organizovanja dođemo do odgovora na pitanje na koji način ova forma udruživanja može da utiče na uzroke prekarnosti samostalnih radnika, kako bi napravili osnovu za izradu predloga modela udruživanja koji bi odgovorio na potrebe samostalnih radnika u lokalnom kontekstu.

Kvalitativno istraživanje o položaju samostalnih radnika realizovano je u formi intervjua i fokus grupa sa radnicima iz nekoliko gradova u Srbiji, a u cilju boljeg razumevanja problema na koje nailaze, kao i njihovog odnosa prema mogućim rešenjima tih problema. Fokus grupe održane su u Beogradu, Novom Sadu i Kragujevcu u junu i julu 2021. godine. Prva dva grada karakteriše razvijen sektor digitalnih usluga, dok je Kragujevac, kao grad teške industrije, u procesu tranzicije ka novoj digitalnoj ekonomiji. Dodatno, kako su radnici u kulturi i umetnici među prvima koji su radili za sebe i pioniri u organizovanju radi premošćavanja prekarnosti, predstavnici umetničkih udruženja učestvovali su u fokus grupama. Tokom istraživanja u avgustu i septembru, intervjuisane su samostalne radnice kao posebno ranjiva grupa na tržištu rada.

---

<sup>9</sup> Istraživanje je sprovedeno u formi analize relevantnih zakona i zvaničnih statističkih podataka o radnoj snazi, a u odnosu na prethodno definisane četiri dimenzije prekarnosti: vremensku (sigurnost i izvesnost zaposlenja), radno-organizacionu (prava garantovana Zakonom o radu), socijalnu (pristup socijalnim pravima), ekonomsku (adekvatnost zarade). Kategorije nestandardnog rada opisane u istraživanju obuhvataju rad na određeno, pivremeni i povremeni rad, sezonsko i agencijsko zapošljavanje, samostalne delatnosti i neformalno zaposlenje. (Savanović i dr. 2021.)

## Zadružno organizovanje i prekarni rad: Koji model zadruge za samostalne radnike u Srbiji?

Zadugarstvo predstavlja model organizovanja ekonomskih, proizvodnih i društvenih odnosa, koji se razvija s početka 19. veka kao odgovor na rastuću ekonomsku i socijalnu krizu uzrokovanu širenjem industrijskog kapitalizma, a s ciljem da pruži bolje i kvalitetnije uslove života i rada.<sup>10</sup> Poslednjih decenija zadružno organizovanje postaje sve rasprostranjenije, kako u Evropi tako i u svetu, a ovakav trend može se posmatrati kao jedna vrsta kontrateže hegemoniji neoliberalne paradigme koja diktira fleksibilizaciju tržišta rada, deregulaciju radnih odnosa i povlačenje države kao garanta društvene reprodukcije. Pored tradicionalnih modela kao što su radničke, poljoprivredne i stambene zadruge, zadružno organizovanje postaje sve privlačnije i za samostalne radnike. Imajući u vidu visok stepen prekarnosti kojima je ova grupa radnika izložena, zadruge predstavljaju okvir koji može da im omogući sigurne i dostojanstvene uslove rada i prevazilaženje socio-ekonomske nesigurnosti kojoj su izloženi.

8

Međunarodna alijansa zadruga (*International Cooperative Alliance - ICA*) zadruge definiše kao “autonomna udruženja osoba koje se dobrovoljno ujedinjuju kako bi zadovoljile svoje zajedničke ekonomske, socijalne i kulturne potrebe i težnje kroz zajedničko i demokratski kontrolisano preduzeće”<sup>11</sup> Iz ove definicije proizlazi nekoliko važnih elemenata zadugarstva. Pre svega, ono predstavlja oblik udruživanja resursa kome primarni cilj nije sticanje profita nego dobrobit grupe okupljene u okviru zajedničkog entiteta. Pored toga, ona upućuje na to da se zadružna organizacija bazira na principima kolektivnog/zajedničkog vlasništva i ravnopravnom učešću zadrugara u odlučivanju i upravljanju. Zadruge mogu biti profitna ili neprofitna preduzeća, ali čak i u slučaju kada su profitno orijentisana, ona se po svojoj strukturi, načinu i principima na kojima funkcionišu razlikuju od tradicionalnih kapitalističkih preduzeća, u meri u kojoj su ova zasnovana na privatnom vlasništvu, hijerarhiji i najamnom radu. Stoga zadružno organizovanje predstavlja način da se odupre komodifikaciji, eksploataciji i otuđenju rada, karakterističnim

---

<sup>10</sup> Wiki Ekonomska demokratija, internet

<sup>11</sup> ICA, internet

za kapitalistički način proizvodnje, kao i rastućoj fleksibilizaciji rada i prekarizaciji radnika.

Status zadružne organizacije ne mora nužno da podrazumeva da su odnosi unutar organizacije zasnovani na vrednostima solidarnosti, demokratski, jednakosti i inkluzivnosti koje predstavljaju srž zadrugarstva. Činjenica da i zadruge posluju unutar kapitalističkog tržišnog sistema predstavlja izazov jer pretil opasnošću da se odnosi unutar zadruge uruše i izgube svoj demokratski karakter, a usled pritiska tržišne utakmice. Imajući ovo u vidu, prilikom mapiranja i analize zadružnih modela prikazanih u ovoj publikaciji, razvijen je set kriterijuma prema kojima je svaki od mapiranih modela evaluiran. Osnovni principi zadrugarstva koje je 1995. godine definisala Međunarodna alijansa zadruga uzeti su kao polazna osnova za analizu, a oni obuhvataju:

## 9

- *Otvoreno i dobrovoljno članstvo*: Zadruge su otvorene za sve koji su spremni da preuzmu odgovornosti članstva. Restrikcije u pogledu prijema članova su opravdane isključivo u meri u kojoj zadruga služi specifičnim ciljevima, ne i po osnovu društvene, rodne, rasne, političke ili religiozne pripadnosti.
- *Demokratsku kontrolu* ("jedan član, jedan glas"): Svi članovi zadruge imaju pravo da odlučuju i učestvuju u upravljanju zadrugom bez obzira na udeo u vlasništvu.
- *Ekonomsko učesće*: Doprinosa zadrugara imovini zadruge srazmeran je njihovim mogućnostima, dok se dobit raspodeljuje na ravnopravnim osnovama.
- *Autonomiju i nezavisnost*: Upliv kapitala spolja ne sme ugroziti demokratsku kontrolu od strane članova zadruge i autonomiju zadruge u odnosu na spoljne aktere.
- *Zadružno obrazovanje i informisanje*: Zadruge su u obavezi da omoguće kontinuiranu edukaciju i obuku svojih članova i zaposlenih. Takođe, u obavezi su da informišu javnost o vrednostima i benefitima zadružnog organizovanja.
- *Princip saradnje*: Zadruge treba da promovišu zadružni pokret kroz uzajamnu saradnju na lokalnom, nacionalnom i regionalnom i internacionalnom nivou.
- *Briga za zajednicu*: Zadružno poslovanje zasnovano je na principima održivog razvoja zajednice.

Oni su zatim operacionalizovani kroz kriterijume koji su definisani kako bi se utvrdilo u kojoj meri pojedini modeli zadruga mogu da podstaknu samoorganizovanje u lokalnom kontekstu. Prva grupa kriterijuma odnosi se na elemente unutrašnje organizacije odabranih entiteta. Nastojali smo da na ovaj način prikupimo informacije koje bi poslužile prilikom naredne etape modelovanja lokalne zadruge. Ona obuhvata:

- *Uslove za članstvo u zadruzi:* Da li je članstvo otvoreno za sve ili postoje određeni preduslovi za učlanjenje, i prema kojem kriterijumu se okupljaju članovi (isključivo strukovno ili je članstvo mešovito). Takođe, primena ovog kriterijuma omogućava razlikovanje zadruga prema tome da li je članstvo jednoobrazno (samo radnici/zadugari) ili mešovito (zadugari, dobavljači, potrošači itd.), i pruža odgovor na pitanje da li postoje različite kategorije članova u pogledu njihovih prava i obaveza.
- *Model vlasništva i raspodele dobiti:* Da li je vlasništvo kolektivno/zajedničko (vlasništvo je zajedničko, a individualni članovi imaju nominalne udele u vlasništvu koji su jednaki), individualno (individualni članovi su vlasnici u odnosu na pojedinačne uloge, bilo novčane, u vidu uložnog rada itd.) ili mešovito (postoji nedeljivo zajedničko vlasništvo i individualno vlasništvo u vidu sredstava koja se raspodeljuju po osnovu doprinosa).
- *Način finansiranja:* Da li se zadruge finansiraju isključivo od uloga zadrugara ili postoje dodatni izvori finansija.
- *Model upravljanja:* Prema ovom kriterijumu moguće je razlikovati hijerarhijski i horizontalni modeli upravljanja. U prvom slučaju postoji organ koji odlučuje i koji biraju zadugari, dok u drugom slučaju zadugari kolektivno odlučuju o svim pitanjima. Takođe, on daje uvid o tome da li postoje neformalni kanali za participaciju zadrugara.

Druga grupa kriterijuma se fokusira na potencijal zadruga da doprinesu smanjenju prekarnosti i ima za cilj da pruži uvid u to:

- U kojoj meri i na koji način članstvo u zadruzi omogućava pristup radnim i socijalnim pravima;
- Koje usluge zadruge pružaju i na koji način one donose smanjivanju prekarnosti;
- Postoje li drugi benefiti koje članovi mogu da ostvare kroz zadruge.

Kako bismo odabrali modele koji će biti predstavljeni u izveštaju, definirana je i treća grupa kriterijuma koja se odnosi na potencijal određenog modela da bude implementiran u lokalnom kontekstu, i koja se odnosi na:

- Institucionalni i društveno-politički kontekst (značaj postojećih propisa i društveno-političke klime prilikom osnivanja analiziranih modela zadruga);
- Pravni položaj samostalnih radnika u datom kontekstu;
- Značaj zadrugnog ekosistema (da li u datom kontekstu postoje akteri unutar zadrugne, civilne, akademske i aktivističke sfere koji su značajno doprineli nastanku i razvoju zadrugnog modela).

Kao rezultat odabrana su četiri modela zadruga koja u najvećoj meri ispunjavaju definisane kriterijume. Pored toga, tokom analize naišli smo i na druge modele samoorganizovanja koji nemaju nužno status zadruga, ali imaju potencijal da utiču na pojedine elemente prekarnosti, naročito kada je u pitanju pristup socijalnom i zdravstvenom osiguranju, te su zbog toga uključeni u izveštaj. Odabrani modeli obuhvataju zadruga za zapošljavanje, zadruga frilensera, zadruga deljenih usluga, platfomske zadruga i zajedničke fondove (eng. *Breadfunds*) koji predstavljaju samoorganizovana osiguravajuća društva koja isplaćuju pomoć u slučaju sprečenosti za rad.

# Analiza zadružnih modela

## Zadruga za zapošljavanje

Zadruga za zapošljavanje (fr. *Coopérative d'Activités et d'Emploi*) razvijaju se u Francuskoj poslednjih dvadeset godina kao odgovor na rastuću nezaposlenost, a trenutno postoji preko sedamdeset zadruga ovog tipa koje okupljaju preko pet hiljada članova. Nastale su kao rezultat zaokreta u domenu politika zapošljavanja – umesto oslanjanja na institucije, sredinom 90-ih politike zapošljavanju se sve više kreću u pravcu podsticanja i razvoja preduzetništva. Kao odgovor na ove promene, radnici socijalnih službi zaduženi za sprovođenje ovih politika pokrenuli su projekat zadruga za zapošljavanje kako bi korisnicima usluga (nezaposlenima) olakšali ulazak u preduzetništvo i pristup pravima koja su samozaposlenima uskraćena.<sup>12</sup>

12

Prva zadruga ovog tipa osnovana je 1995. godine u Lionu i imala je status radničke zadruge (fr. *Société Coopérative et Participative*), da bi od 2002. godine zadrugama za zapošljavanje bilo omogućeno da se registruju i kao socijalne zadruge (fr. *Société Coopérative d'Interêt Collectif*), koje su u vlasništvu različitih zainteresovanih strana, od radnika preko potrošača, do drugih organizacija (uključujući i neprofitne i profitne organizacije, javne institucije).<sup>13</sup> Usvajanjem Zakona o socijalnoj ekonomiji 2016. godine uvedena je kategorija zaposlenog preduzetnika/ce. Ovaj status omogućava zadrugama

---

<sup>12</sup> Francuska ima sveobuhvatan sistem socijalne zaštite koji pruža pokriće od različitih oblika socijalnih rizika i nezaposlenosti, a koji pokriva sve profesije osim samozaposlenih radnika. Samozaposleni imaju pristup posebnom socijalnim sistemu koji je namenjen isključivo za ovu grupu radnika, ali on podrazumeva manji obim prava. (Conaty i dr., internet)

<sup>13</sup> Status socijalne zadruge mogu da dobiju zadruge za zapošljavanje koje uključuju tri grupe članova: kojima se isplaćuje plata preko zadruge (koji su zaposleni u zadrugi), koji ne primaju platu ali koriste druge usluge zadruge i spoljni akteri kao što su lokalna uprava i privatne kompanije. Status socijalne zadruge omogućava poreske olakšice prilikom rentiranja prostora i nabavke opreme (Ibid.)

da zapošljavaju članove koji time ostvaruju prava iz radnog odnosa i socijalnog osiguranja, zadržavajući samostalnost.

## Coopaname zadruga za zapošljavanje (Pariz, Francuska)

*Coopaname* je najveća zadruga za zapošljavanje u Francuskoj. Osnovana je 2004. godine u Parizu sa ciljem da nezaposlenim osobama pruži podršku prilikom pokretanja i razvijanja sopstvene delatnosti. U međuvremenu je postala jedna od najvećih zadruga ovog tipa s obzirom na to da ima preko 700 članova.

13

Članstvo u zadruzi nije sektorski organizovano, dok u pogledu radnog statusa članovi mogu biti radnici zaposleni na nepuno radno vreme, nezaposleni i osobe koje primaju solidarni dohodak koji predstavlja posebnu vrstu pomoći za naročito socio-ekonomski ranjive kategorije siromašnih. Proces učlanjivanja se odvija u nekoliko faza. Podnošenju predloga projekta sa kojim se aplicira za članstvo prethode konsultacije kako bi se potencijalni članovi upoznali sa načinom funkcionisanja zadruge i uslugama koje pruža. Zatim sledi period obuke koji traje otprilike godinu dana i tokom kojeg članovi razvijaju veštine potrebne za osmišljavanje i upravljanje sopstvenim (preduzetničkim) projektima. U tom periodu oni mogu da zadrže status zaposlenog/e ukoliko već imaju poslodavca, ili da nastave da primaju državnu pomoć po osnovu nezaposlenosti. Zadruga takođe pruža podršku kako bi članovi tokom ove faze stekli klijente i promovisali proizvod/usluge koje žele da ponude na tržištu.

Status zaposlenog u zadruzi se dobija tek nakon što članovi steknu sopstvene klijente, tačnije kada ostvare dovoljno sredstava od sopstvene delatnosti da mogu da pokriju sve zakonske obaveze koje proizilaze iz zaposlenja.<sup>14</sup> Iznos zarade koji se isplaćuje preko zadruge zavisi od visine prihoda koje članovi ostvaruju, vrste ugovora na osnovu kojeg žele da budu zaposleni, i broja radnih sati koje ugovore sa zadrugom, pri čemu je neophodno voditi računa o zakonski određenoj visini minimalne zarade i minimalne cene rada po satu.<sup>15</sup> Pored članova-zaposlenih, zadruga ima i tim od oko stotinu zaposlenih koji upravljaju aktivnostima i obavljaju administrativne poslove.

<sup>14</sup> Eurofund, internet

<sup>15</sup> Bureau/Corsani 2018.

Osnovni benefiti članstva su mogućnost zapošljavanja i pristup širem obimu prava nego što bi članovi imali kada bi bili u statusu samozaposlenih. Istovremeno, članovi-zaposleni zadržavaju autonomiju u obavljanju sopstvene delatnosti. Nakon što zakluče radni ugovor sa zadrugom, zadruga formalno pravno postaje poslodavac i omogućava zadrugarima pristup radnim pravima, zdravstvenom i socijalnom osiguranju. Ovo uključuje i mogućnost korišćenja naknade u slučaju nezaposlenosti ukoliko dođe do raskida ugovora sa zadrugom i u slučaju da članovi ne uspeju da komercijalizuju svoju delatnost i nisu više u mogućnosti da pokrivaju troškove zaposlenja. Kao poslodavac, Coopaname preuzima odgovornost redovne isplate zarade čak i u slučaju kada klijent ne isplaćuje honorare na vreme, a pored toga članovima nudi administrativnu, pravnu i računovodstvenu podršku, kao i podršku prilikom podnošenja poreskih prijava i uplate socijalnih doprinosa.<sup>16</sup>

Svrha Coopaname ne iscrpljuje se u zapošljavanju s obzirom na to da zadruga nudi i druge usluge i razvija različite mehanizme koje imaju za cilj osnaživanje članova. Ovo je značajan aspekt imajući u vidu da većinu članova Coopaname čine nezaposleni – osobe koje ranije nisu imale iskustva sa vođenjem poslovanja. U ovu svrhu organizuju se treninzi i radionice za razvoj poslovnih veština (menadžment, komunikacije, prodaja), kao i individualne i grupne konsultacije. Ovakva vrsta podrške značajna je za prevazilaženje ekonomske neizvesnosti i nesigurnosti jer zadrugari stižu kvalifikacije koje im omogućavaju da unaprede i održe obim poslovanja koji im donosi redovne prihode.

14

Coopaname nudi zajednički prostor za rad, a ujedno je i mesto gde se kroz saradnju i razmenu između članova razvijaju mehanizmi uzajamne pomoći u pogledu prevazilaženja poslovnih rizika. Naime, unutar zadruge postoje različite radne grupe koje omogućavaju članovima da se shodno svojim potrebama i interesovanjima povežu sa drugim zadrugarima, na način i u meri koja im odgovara (strukovno, tematski itd.). Tako, na primer, grupa za unapređenje poslovanja, koja okuplja članove po strukovnom principu, ima za cilj da omogući razmenu znanja i veština u pogledu operativnih i tehničkih pitanja koja se tiču određene vrste delatnosti. U isto vreme ovakva vrsta interakcije otvara mogućnost za povezivanje članova u svrhu iniciranja zajedničkih projekata, zajedničkog učešća na konkursima i tenderima, kao i ustupanje i deljenje poslova.

---

<sup>16</sup> Conaty i dr., internet



Coopaname ima status radničke zadruge što prema francuskom zakonodavstvu podrazumeva da članovi-zaposleni imaju najmanje 50% udela u vlasništvu i 50% mesta u upravnom odboru.<sup>17</sup> Upravljanje zadrugom je zasnovano na demokratskim principima: iako se ne radi o samoupravljanju, zadrugari ipak biraju upravu, učestvuju u generalnoj skupštini i radu zajedničkih komiteta koje čine predstavnici članova-zadrugara i uprave. To su akcioni komitet koji se saziva kada je potrebno evaluirati finansijske, pravne ili socijalne aspekte poslovanja članova-zaposlenih (isplate zarada unapred, pružanje finansijske podrške), zatim etički komitet koji vodi računa o prevenciji konflikta interesa do kojih dolazi usled preuzimanja različitih uloga u zadrugi i odbor za obuku koji donosi odluke o tome kome treba dati prioritet prilikom zahteva za učešće u programima edukacije.<sup>18</sup> Odluke unutar zadruge se donose po principu “jedan čovek, jedan glas”, što znači da svi članovi učestvuju u odlučivanju bez obzira na udeo u vlasništvu.

Zadruga se finansira kroz doprinose članova koji uplaćuju određen procenat zarade u zadružni fond (obično između 10-15%). Takođe, zadruge za zapošljavanje mogu da apliciraju za sredstva kod Evropskog socijalnog fonda, Regionalnog fonda (fr. *Conseil General of the Region*), kao i za podršku koju pružaju lokalne uprave. Pored toga, omogućeno im je da primaju donacije u novcu i stvarima od strane partnera, i da traže pozajmice kod kreditnih zadruga.

### Primer zadruge za zapošljavanje u Andaluziji

U Andaluziji je 2011. godine pokrenuta Zadruga za podsticaj preduzetništva (šp. *cooperativa de impulse empresarial*) koja je u velikoj meri slična francuskom modelu zadruge za zapošljavanje. Osim što zapošljava članove ona pruža i usluge koje imaju za cilj da unaprede delatnost kojom se zadrugari bave. Formalno-pravno, ova zadruga predstavlja tip radničke zadruge, dok u realnosti funkcioniše kao kombinacija radničke i zadruge deljenih usluga. Kao i u slučaju Francuske, olakšavajuća okolnost za iniciranje ovog tipa zadruge je bilo to što u Španiji postoji duga tradicija zadrugarstva i razgranata institucionalna praksa koja podstiče ovu formu udruživanja.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Coopaname je u statusu Scop-SA. SA je akronim za javno akcionarsko društvo (fr. *société anonyme*) (Ibid).

<sup>18</sup> Bureau/Corsani 2018.

<sup>19</sup> CECOP 2019.

## Zadruga deljenih usluga

Ovaj model zadruga predstavlja tip proizvodnih zadruga prilagođen specifičnim potrebama samostalnih radnika u savremenom kontekstu. Iako im to nije jedina funkcija, prevashodno doprinose unapređenju ekonomskih interesa svojih članova. One okupljaju samostalce koji se udružuju u cilju uštede troškova, plasiranja proizvoda/usluga, prevazilaženja prepreka u poslovanju i boljeg pozicioniranja na tržištu.<sup>20</sup> Usluge koje pružaju uključuju marketing i brendiranje, zajedničku nabavku materijala, potrošne robe i opreme, zajedničko korišćenje opreme, a pored toga podržavaju članove i kroz pružanje administrativno-knjigovodstvenih i finansijskih usluga, obuku i informisanje o različitim aspektima poslovanja (pravnim, ekonomskim, tehničkim, organizacionim). Za razliku od zadruga za zapošljavanje, ove zadruga ne omogućavaju pristup pravima jednak kao za zaposlene, ali usluge koje zadruga pruža doprinose savladavanju profesionalnih izazova sa jedne, i socio-ekonomskih rizika i nesigurnosti sa druge strane.

Pregovaračka pozicija samostalnih radnika u odnosu na klijente (i državu) je oslabljena jer oni u većini zemalja nemaju mogućnost kolektivnog organizovanja, ali i zbog propisa o zabrani konkurencije koji sprečavaju razmenu informacija. Udruživanje kroz zadruga deljenih usluga omogućava da se savladaju ova ograničenja – zadruga predstavlja pravni entitet unutar kojeg se članovi povezuju, razmenjuju informacije i koji omogućava pravnu vidljivost za one samostalce koji su bili nevidljivi jer su poslovali u neformalnoj ekonomiji.<sup>21</sup>

Samostanci iz različitih sektora<sup>22</sup> u Velikoj Britaniji se decenijama unazad oslanjaju na ovaj tip zadruga u cilju raspodele troškova poslovanja i zajedničkog korišćenja usluga. Unutar zadruga muzičara *Swindon* koja okuplja nastavnike muzike u statusu samozaposlenih, troškovi marketinga, administracije i naplate honorara koji su ranije bili individualizovani, kroz udruživanje su značajno umanjeni. Umesto nastavnika, administrativno osoblje zadruga održava komunikaciju sa klijentima, izdaje fakture i brine se o naplati honorara. Članovi zadruga nisu prinuđeni da pojedinačno

# 16

---

<sup>20</sup> Eum 2019.

<sup>21</sup> Conaty i dr., internet

<sup>22</sup> Cooperatives Europe, internet

pregovaraju cenu rada sa klijentima budući da postoji fiksna cena po satu koja se kolektivno utvrđuje među zadrugarima. Procenat od honorara koji se uplaćuje u zajedničku kasu kao doprinos održivosti zadruge iznosi oko dve funte, što je znatno manje nego što bi bili troškovi koje bi članovi imali ukoliko bi klijente tražili samostalno.<sup>23</sup>

U Velikoj Britaniji, takođe, postoji preko trideset zadruga koje deluju kao agencije za posredovanje u zapošljavanju osoba koje su u statusu samozaposlenih, ali su za razliku u od privatnih agencija u kolektivnom vlasništvu članova. One imaju za cilj da zadrugare rasterete troškova koje su im name-tale privatne agencije za zapošljavanje i omogućće im da se bolje pozicioniraju u odnosu klijente. *First Call Supply Teachers* je primer zadruge ovog tipa. Osnovana je 2012. godine, a status zadruge stekla je dve godine kasnije. U početku je okupljala zamenske nastavnike (nastavnike koji su povremeno angažovani kako bi zamenili redovno nastavno osoblje), ali je članstvo u međuvremenu prošireno i na druge delatnosti. Članovi su plaćeni, u meri u kojoj je to izvodivo, čak i u situaciji kada poslodavac kasni sa uplatama. Zadruga predstavlja pravni entitet koji zadrugare zastupa pred klijentima i na taj način garantuje pravnu sigurnost, i u okviru kojeg zadrugari nalaze administrativno-računovodstvenu podršku, usluge fakturisanja i opremu potrebnu za obavljanje delatnosti. *First Call* zadruga se finansira tako što naplaćuje proviziju u iznosu od 10% od honorara zadrugara.<sup>24</sup> Njenom uspehu doprinelo je i to što je u startu dobila podršku Sindikata nastavnika (*National Teachers Union - NASUWT*), i drugih političkih aktera koji aktivno razvijaju i zagovaraju strategije za razvoj zadrugarstva.<sup>25</sup>

## Platformске zadruge

Razvoj digitalnih tehnologija doveo je do novih nestandardnih oblika rada kao što je platformski za koje je tipična prekarnost, fragmentacija, fleksibilizacija i zamagljenost postojećih dihotomija na tržištu rada (poslodavac - zaposleni, zaposleni - samozaposleni). Platformski rad se oslanja na digitalnu infrastrukturu i algoritamske funkcije za efikasno povezivanje ponude i potražnje kako lokalno (rad po pozivu preko aplikacije

---

<sup>23</sup> Ibid; Dellot/Wallace-Stephens 2017.

<sup>24</sup> Conaty i dr., internet

<sup>25</sup> Jedan od njih je i *Cooperative Party*, politička stranka koja u svom programu integriše vrednosti i politike zadružnog pokreta, i koja ima zastupnike na različitim nivoima vlasti, uključujući nacionalni parlament.

(eng. *on-demand*), kao što je slučaj rad preko Wolt/Glovo aplikacije) tako i globalno (masovni onlajn rad (eng. *crowdwork*), odnosno onlajn rad na daljinu, kao na primer rad preko Upwork-a).<sup>26</sup> Platforme insistiraju isključivo na posredničkoj ulozi u povezivanju i obavljanju tržišnih transakcija<sup>27</sup> iako vrše funkcije poslodavaca koje se, između ostalog, tiču uspostavljanja pravila za obavljanje poslova, donošenja odluka ko može da pristupi poslovima i pod kojim uslovima im se taj pristup uskraćuje.<sup>28</sup>

Platformski rad karakteriše ograničena mogućnost zasnivanja radnog odnosa, nepostojanje pravila u pogledu zagarantovane minimalne zarade, otežan pristup sistemu socijalne zaštite. Na platformama za masovni rad neretko dolazi do trke ka dnu kada je reč o visini honorara (usled velike konkurencije i malog broja zadataka, radnici nude niske cene rada kako bi došli do (bilo kakvog) posla). Ako govorimo o kolektivnom predstavljanju i pregovaranju, u slučaju rada po pozivu preko aplikacija, postignuto je nekoliko kolektivnih ugovora, a u kontekstu masovnog onlajn rada, organizovanje radnika je i dalje *ad hoc* reakcija na trenutni gorući problem (kao što je bio slučaj sa štrajkom nastavnika engleskog jezika preko platformi protiv niskih cena rada).

18

Predlog direktive o unapređivanju radnih uslova onih koji rade preko platformi, koji je objavila Evropska komisija početkom decembra 2021. godine, navodi da trenutno 28 miliona građana Evropske unije radi preko platformi, dok se očekuje da ovaj broj poraste na 43 miliona do 2025. godine.<sup>29</sup> Deset godina nakon pojavljivanja platformskog rada<sup>30</sup>, ovaj predlog Evropske komisije uvodi pretpostavku zaposlenosti ukoliko su dva od ukupno pet kriterijuma ispunjena (ti kriterijumi tiču se određivanja zarade, uslova i načina na koji će posao biti obavljen, nadgledanja i ocene kvaliteta rada, određivanje broja radnih sati, uslova za odsustvo, onemogućavanje rada za druge nalogodavce/pravljenje baze poslodavaca).<sup>31</sup>

---

<sup>26</sup> Za pregled termina koji se koriste pogledati Heeks 2017.

<sup>27</sup> Parker i dr. 2016.

<sup>28</sup> Prassl/Rissak 2015; Marvit 2014.

<sup>29</sup> Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on Improving Working Conditions in Platform Work 2021.

<sup>30</sup> Adams-Prassl 2021.

<sup>31</sup> Predlog direktive, između ostalog, obuhvata i odredbe koje se tiču proširivanja kolektivnog pregovaranja na platformske radnike bez obzira na status, i one koje se tiču uspostavljanja algoritamske transparentnosti u platformskom radu. Izvor: Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on Improving Working Conditions in Platform Work 2021.

Na ovom tragu su i nedavne sudske odluke u Velikoj Britaniji i Francuskoj koje su ukazale da su platforme poslodavci, a radnici preko aplikacija njihovi zaposleni. U Španiji, tzv. Zakon vozača koji se primenjuje od septembra 2021. godine, propisuje status zaposlenog u sektoru transporta i dostave. Uprkos ovakvom razvoju, platforme nastoje da zadrže postojeći način rada, ukazujući da bi bilo kakve promene ugrozile fleksibilnost i autonomiju kao bitne karakteristike ove vrste rada. Tako, na primer u slučaju Španije, *Uber Eats* prenosi usluge vozača na druge kompanije, a Glovo je odlučio da zaposli 2.000 radnika za stalno dok će ostali ostati u statusu samostalnih radnika.<sup>32</sup>

Kao alternativa korporativnim i komercijalnim platformama i kao oblik demokratizacije poslovanja (ali i interneta uopšteno)<sup>33</sup> nastale su platforme zadruga.<sup>34</sup> Ovaj model udruživanja i organizovanja samostalnih radnika predstavlja preduzeće u vlasništvu onih koji od njega zavise (radnici, korisnici i drugi relevantni akteri) i koje je zasnovano na demokratskim i etičkim principima upravljanja.<sup>35</sup> Platforme zadruga podrazumevaju zajedničko vlasništvo nad digitalnom infrastrukturom i resursima. Tako razvijeni vebsajt, aplikacija ili protokol se koriste za ekonomske transakcije od kojih zadruga zadržava oko 5% za tehničko održavanje sistema (nasuprot komercijalnim platformama koje zadržavaju za sebe između 30-70% po transakciji), a preostala sredstva koristi za ostvarivanje uslova dostojanstvenog rada.<sup>36</sup> Platforme zadruga obezbeđuju dostojanstvene zarade i sigurnost prihoda, pravnu izvesnost, transparentnost koda i prenosivost podataka, dok se neke od njih zalažu i za nova digitalna prava (kao što je pravo radnika da ne proveravaju onlajn kanale komunikacije van radnog vremena (eng. *right to disconnect*)) i suzbijanje digitalnog nadzora i kontrole radnika. Kako bi se podstakao razvoj upravo ovakvih preduzeća, u Velikoj Britaniji se realizuje program podrške za platforme zadruga u trajanju od deset radnih nedelja, poznat još i kao *UnFound* akcelerator.<sup>37</sup>

---

<sup>32</sup> Jolly 2021.

<sup>33</sup> Scholz 2016.

<sup>34</sup> Autori „Cooperative Platforms in a European Landscape: An Exploratory Study“ (Como i dr. 2016.) naglašavaju potrebu za stalnom evolucijom zadruga kako bi zadržale svoju socijalnu i ekonomsku ulogu i ističu da platforme zadruga upravo doprinose takvom cilju, kao i korišćenje digitalnih tehnologija na drugačiji (pametniji) način.

<sup>35</sup> Scholz 2014.

<sup>36</sup> Bojanović 2019.

<sup>37</sup> Više o ovom vidu podrške videti na: <https://cutt.ly/kU6ZC7W>

<b>Elementi platformskih zadruga (Scholz 2016.)</b>	<b>Osnovni principi razvoja platformskih zadruga (Bauwens prema Burnicka/ Zyguntowski 2019.)</b>	<b>Izazovi razvoja platformskog zadrugarstva (Muldoon 2020.)</b>
Promena vlasništva i demokratsko upravljanje	Održivi razvoj kao odgovor na rastuće nejednakosti	Finansiranje i skalabilnost (investitori kolebljivo ulažu u platformske zadruge usled nedostatka povratka inicijalno uloženi sredstava)
Solidarnost	Solidarnost kao odgovor na digitalno nadgledanje i kontrolu	Regulatorni okvir koji bi olakšao osnivanje nove zadruge ili pretvaranja postojećih kompanija u zadruge
Korišćenje inovacija za benefit svih, ne za profit nekolicine	Otvorenost kao odgovor na monopolizaciju	Dostupnost znanja i rasprostranjenost podrške za pokretanje/ uključivanje u platformske zadruge

*Tabela 1: Pregled odlika platformskih zadruga*

Platformske zadruge nisu jednoobrazne – posluju u različitim sektorima (transport, turizam, industrija hrane), koriste se digitalnim tehnologijama na drugačije načine (neke za potrebe unutrašnjeg menadžmenta, druge za podsticanje inovacija, participacije i za promociju solidarnih i združenih akcija). Kako su prve platformske zadruge nastale u Sjedinjenim Američkim Državama, ne čudi podatak da znatan broj ovih zadruga i dalje potiče iz Severne Amerike (primeri američkih zadruga uključuju, između ostalih, i *The Drivers Cooperative, Up and Go, Locomotives, Cooperative*). Istraživanja pokazuju da razvoj platformskih zadruga zavisi od socio-ekonomskog konteksta države, istorije združnog pokreta i trenutnog stanja u posmatranim sektorima, inovacionih trendova i stavova prema zadrugama kao novim oblicima saradnje (koja stoji nasuprot konkurenciji).<sup>38</sup> Ilustracije radi, u

<sup>38</sup> Como i dr. 2016.

Velikoj Britaniji, Francuskoj (koje zajedno sa Italijom baštine dugu zadržanu tradiciju), Austriji i Belgiji raste interesovanje za zadržnim modelima u okvirima platformske/kolaborativne ekonomije, ali i za one koje posluju transnacionalno kao što su *Fairbnb* i *MyCoolClass* koje su kratko predstavljene u nastavku.

Fairbnb je platformska zadruga u oblasti hotelijerstva koja pruža usluge iznajmljivanja prostora tokom putovanja. Fairbnb je kreiran 2016. godine kao alternativa Airbnb platformi koja je svojim poslovanjem, a usled nedostatka pravne regulacije, dovela do skoka cena stanovanja za lokalno stanovništvo stvarajući brojne promene u gradovima (nemogućnost pronalaska stanova, posebno po pristupačnim cenama; promena izgleda gradskih naselja, posebno centralnih; promena namene prostora, od lokalnih prodavnica ka kafićima i barovima). Ovakva situacija rezultirala je u povećanom profitu vlasnika stanova i lokala, ali je ostavila negativne posledice po građane i lokalne zajednice.

## 21

Fairbnb zadruga posluje po principu jedan domaćin-jedan objekat (to mogu biti stanovi, lokalni hoteli, mesta za kampovanje, farme) pridržavajući se lokalnih pravila i poreskog sistema. Zadruga, dalje, podržava projekte koje lokalne organizacije sprovode u mestima gde posluje (npr. projekti cirkularne ekonomije). Prilikom rezervisanja smeštaja, korisnici Fairbnb-a odlučuju koje lokalne projekte žele da podrže kroz 50% od platformske provizije.

Za razliku od mnogih platformskih zadruga koje su lokalnog ili nacionalnog karaktera, Fairbnb je izgradio mrežu u šest evropskih gradova: Veneciji, Barseloni, Bolonji, Valensiji, Amsterdamu i Đenovi. Platforma ima 17 članova (radnici i investitori) i prikupila je preko 600.000 evra.

Sa druge strane, *MyCoolClass*<sup>39</sup> predstavlja međunarodnu platformsku zadrugu u vlasništvu nastavnika stranih jezika. Glavni razlozi za pokretanje *MyCoolClass* su nepromenjena zarada nastavnika u uslovima povećane potražnje za učenjem na daljinu, a samim tim i povećanog profita platformi za učenje stranih jezika. Zadruga je započela sa radom u junu 2021. godine, a već na samom početku ostvarila je veliko interesovanje - preko 1.600 nastavnika iz preko 60 zemalja prijavilo se da predaje posredstvom

---

<sup>39</sup> Predstavljeno na osnovu Voinea 2021.

MyCoolClass-a. Prema navodima medija, najveći broj nastavnika se nalazi u Poljskoj, Indoneziji, Sjedinjenim Američkim Državama i Južnoj Africi. MyCoolClass je registrovana u Velikoj Bratini i imajući u vidu relativno lak proces registracije i odsustvo zahteva o prebivalištu u državi za menadžment i članove.

Zadruga obavlja administrativno-tehničke poslove koje naplaćuje 19% od zarade nastavnika (u poređenju sa 35% koje naplaćuju komercijalne platforme). Nastoji da pruži uslove dostojanstvenog rada (npr. u planu je da se omogući plaćeno bolovanje, sedam plaćenih slobodnih dana), ali i da stvori uslove u kojima će radnici biti tretirani jednako bez obzira na prebivalište ili maternji jezik (komercijalne platforme više plaćaju *native speakers*). Takođe, zadruga daje mogućnost zainteresovanim nastavnicima da kreiraju svoje kurseve uz podršku tima zadruge, sami formiraju cene, definišu sa klijentima korake u slučajevima kada su časovi otkazani. Za potrebe nastave, postavljanje kurseva i odlučivanje o radu i uslugama zadruge trenutno se koristi već postojeće rešenje, dok je u planu pravljenje svoje platforme.

Pored administrativno-tehničkih poslova i podrške u proizvodnji kurseva, zadruga je pažnju usmerila i na promovisanje samog zadružnog modela i ukazivanja na prednosti ovakvog samoorganizovanja i udruživanja. Pokrenula je i *crowdfunding* kampanju u vrednosti od 20.000 dolara, kako bi pokrila inicijalne troškove, uključujući pravne takse i pretplatu na platformu. U junu ove godine, zadruga je imala tim od 20 članova.

22

## Zadruge frilensera

### Doc Servizi, Italija<sup>40</sup>

Prvu u nizu zadruga u okviru *Doc Net* mreže, *Doc Servizi*, osnovali su radnici iz muzičkog, pozorišnog i umetničkog sektora 1990. godine u Veroni. Cilj *Doc Servizi* je da omogući dostojanstvene radne uslove kroz princip saradnje.

Njen nastanak se vezuje za zadružno organizovanje u Veroni tokom 70-ih godina dvadesetog veka, u formi tzv. društva za uzajamnu pomoć (*Mutual Society for Self-Management* - *MAG*). Članovi tadašnjih zadruga su imali dve vrste zaduženja – saradnju u okviru zadružnog preduzeća pridržavajući se

---

<sup>40</sup> Ovaj pregled je zasnovan na Martinelli 2019, veb prezentaciji *Doc Servizi* i intervju sa Martinelli.



opštih pravila i zajedničkih ciljeva, i samostalno upravljanje zajedničkim aktivnostima za koje imaju veštine i znanja. Stoga je ova zadruga okarakterisana još i kao samoupravljačka.

U okviru mreže zadruga Doc Net, postoje još i *Doc Edu* (osnovana 2014. godine kao zadruga nastavnika), *Doc Creativity*, *Hypernova* (obe pokrenute 2017; prva zadruga okuplja slikare, digitalne i audio-vizuelne umetnike, dizajnere, a druga profesionalce koji pružaju digitalne usluge) i *Stea* (osnova 2018. godine i čine je eksperti u oblasti zaštite na radu u oblastima umetnosti i industrije zabave). Mreža se 2019. godine sastojala od 33 podružnice u Italiji i jedne u Francuskoj. Ukupno je imala 8.400 članova i ostvarila je godišnji promet od 72 miliona evra. Uz mrežu zadruga postoji i fondacija, *Centro Studi Doc*, koja predstavlja interese Doc Net članica u javnim debatama. Dosađajni rezultati fondacije su usvajanje odredbe o bezbednosti tehničara koji rade u pozorištima i na sajmovima i prvi kolektivni ugovor za profesionalce u oblasti umetnosti koji rade u zadrugama. U nastavku je predstavljen Doc Servizi kao reprezentativni primer zadruga mreže Doc Net.

## 23

Članovi Doc Servizi su radnici u sektoru umetnosti (izvođači, tehničari) ali i frilenseri (na primer, digitalni PR agenti, programeri, medijski radnici). Ova grupa radnika se među prvima susrela sa velikim brojem klijenata, i samim tim mnogobrojnim ugovorima, ali i kratkim angažmanima i ograničenom pokrivenošću sistemom socijalne zaštite. Ono što im članstvo u Doc Servizi omogućava je pravno vidljiv i kontinuiran<sup>41</sup> angažman, pristup sistemu socijalne zaštite po ugledu na zaposlene i uslugama koje promovišu njihov rad, i mogućnost da zadrže autonomiju u radu. Dodatno, članovi mogu da učestvuju u demokratskom upravljanju i donošenju odluka kako bi ostvarili ciljeve koje ne bi mogli da ostvare sami/individualnim akcijama.

Vremenom su se u zadrugi razvile i druge usluge poput administrativno-računovodstvene podrške, konsultantske usluge u oblasti organizacije događaja i preduzetništva, organizovanje treninga. Članovi su pokrenuli turističku agenciju, platformu za e-trgovinu koja prodaje njihove proizvode, pravno i porodično savetovalište, i definisali procedure za bezbednost na radu.

---

<sup>41</sup> Italija propisuje obavezu poslodavaca da prilikom svakog zaključivanja ugovora, koji bi odgovarao ugovoru o povremeno-privremenim poslovima u domaćem zakonodavstvu, organizuje obuku za svakog novo-angažovanog radnika. Kako se taj proces sa istim radnikom ne bi ponavljao, zadruga evidentira prvi ugovor i na taj način ostvaruje kontinuitet.

Kako bi uspešno upravljali svim ovim aktivnostima, razvili su digitalnu platformu koja optimizuje mnoge procedure. Platforma je zasnovana na tehnologiji koja se može reprodukovati i skalirati, što uvećava njenu upotrebnu vrednost. Ova platforma ima i funkciju posrednika između članova i klijenata, virtuelne prodavnice, kao i prikupljanja i raspodele tantijema i formiranja radnih grupa među članovima. Platforma podstiče autonomiju rada svakog člana, ali i funkcionisanje zadruge kao zasebnog entiteta.

Doc Servizi primenjuje kružni model organizovanja. Skupština članova zadruge bira Upravni odbor koji je odgovoran za upravljanje zadrugom i ostvarivanje definisanih ciljeva. Upravni odbor potom delegira odluke Izvršnom odboru koji započinje sa planom realizacije ciljeva. Izvršni odbor dalje prenosi zaduženja tzv. područnim menadžerima, menadžerima poslovnih jedinica i profesija koji operacionalizuju ciljeve kroz aktivnosti ogranaka (filijala). Pored sprovođenja aktivnosti, filijale direktno informišu članove o aktuelnostima i identifikuju njihove potrebe. Filijale prenose Skupštini koje su potrebe zadrugara o kojima Skupština potom diskutuje i razmatra načine njihovog definisanja u ciljeve za naredni krug aktivnosti.

24

## Smart Coop (Belgija)<sup>42</sup>

*SMart Coop* je zadruga koja omogućava raspodelu rizika i udruživanje sredstava među frilenserima. Osnovana je 1998. godine u Belgiji kao neprofitno udruženje (fr. *association sans but lucratif*) koje je okupljalo umetnike i pružalo podršku njihovom razvoju kroz usluge i digitalnu platformu koja je olakšavala fakturisanje različitih i povremenih aktivnosti. Smatra se da je nekoliko faktora doprinelo razvoju *SMart*-a, kao što su fleksibilizacija politika u oblasti rada i zapošljavanja i porast mikro-biznisa kojima su bile potrebne ad hoc usluge (kao što su izrada veb sajta i dizajn a nisu imali sredstava da zaposle profesionalce).

*SMart* od početka počiva na ideji dvostruke solidarnosti (raspodela rizika i udruživanje sredstava) i omogućava pravni statusa poput zaposlenog. Vremenom se broj usluga uvećavao, te je 2017. godine odlučeno da postane zadruga. *SMart Coop* je u međuvremenu otvorio kancelarije u osam država članica EU (Austrija, Francuska, Nemačka, Mađarska, Italija, Holandija,

---

<sup>42</sup> Analiza urađena na osnovu Marinelli 2019; Cecop 2019; Charles/ Ferreras/Lamine 2020; Drahokoupil/Piasna 2019.

Švedska, Španija). Prema podacima iz 2019. godine, SMart je imao kancelarije u 37 gradova, okupljao 35.000 radnika širom EU i ostvario promet od 200 miliona evra u 2018. godini. Ipak, najveći procenat aktivnosti SMart-a je vezan za Belgiju i Francusku (24 kancelarije i 190 miliona eura prometa).

SMart se opisuje kao zadruga frilensera za frilensere. Inicijalno je nastao kao podrška umetnicima koji nemaju stalne prihode, ali imaju zato različite klijente i poslove (npr. muzičari koji nastupaju ali i drže časove što se u nekim zemljama podvodi pod različite jurisdikcije), i koji često putuju. Na samom početku, omogućili su velikom broju umetnika pravno regulisanje statusa (izlaz iz neformalne ekonomije), a kako su radili u frankofonom delu Belgije i imali članove koji putuju u Francusku zbog posla, odlučili su da otvore kancelarije i u susednoj zemlji, koja važi za jednu od najbirokratizovanih država.

U međuvremenu, SMart je počeo da saraduje i sa frilenserima, organizacijama i sa preduzetnicima. Otvoren je za sve samostalne radnike, uključujući i platformске radnike.<sup>43</sup> Ovakva pozicija dovela je do veoma razuđenog članstva koje obuhvata preduzetnike u klasičnom smislu te reči, umetnike, radnike u kreativnim industrijama, one koji imaju zasnovani radni odnos ali traže ili dodatne izvore prihoda ili nove veštine, one sa povremenim poslovima/sezonskim angažmanima, *post-growth* radnike<sup>44</sup>, *slashers*<sup>45</sup> i mnoge druge.

Članovi SMart-a su akcionari i zaposleni zadruge po osnovu ugovora na određeno. Od 2015. godine SMart nudi i ugovore na neodređeno za sve frilensere koji fakturišu određeni broj sati na godišnjem nivou kroz SMart (tokom 2018. godine 26 članova je imalo tu vrstu ugovora, bilo da je reč o punom radnom vremenu ili radu na pola radnog vremena). Pregled članstva i cene rada po satu na primeru Belgije, pokazuje skoro dupli rast broja radnika koji su koristili zadružne usluge kao i povećanu cenu satnice u periodu od deset godina.

---

<sup>43</sup> U periodu od 2016. do 2018. godine, članovi zadruge su bili i radnici u sektoru dostave. SMart je ispregovarao sa platformama da budu plaćeni po satu (ne po dostavi) i smene u trajanju od minimum tri sata. Tokom ovog perioda, radnicima su bili obezbeđeni zamenski bicikli i telefoni, i pristup osiguranjima koje SMart pruža.

<sup>44</sup> Misli se na radnike koji su svesni ekološko-socijalnog okruženja i biraju da ne budu deo etabliranih struktura koje su dovele do neodrživog stanja. Stoga se oni radno angažuju za minimalnu zaradu, a preostalo vreme koriste da učestvuju u lokalnim aktivnostima.

<sup>45</sup> Osobe sa nekoliko poslova od kojih svi moraju biti svrsishodni.

	Broj članova SMarta u Belgiji		Prosečni iznos naknade po satu (u evrima) članova SMarta u Belgiji	
	2008.	2018.	2008.	2018.
<b>Radnici koji u proseku rade manje od jednog radnog dana u toku meseca</b>	<b>5.422</b>	<b>10.890</b>	<b>17.1</b>	<b>20.8</b>
Mešovito	230	717	17.8	20.8
Oni koji rade u oblasti umetnosti (only arts)	3.347	4.166	17.3	21.7
Oni koji ne rade u oblasti umetnosti (only non-arts)	1.845	6.007	16.4	20.2
<b>Radnici koji rade jedan radni dan u toku nedelje ili meseca</b>	<b>3.653</b>	<b>6.163</b>	<b>16.1</b>	<b>18.5</b>
Mešovito	450	1.163	16,9	18,9
Oni koji rade u oblasti umetnosti (only arts)	2.425	2.200	16,2	18,5
Oni koji ne rade u oblasti umetnosti (only non-arts)	778	2.800	14,6	18,2
<b>Radnici koji rade više od jednog dana nedeljno</b>	<b>1.767</b>	<b>3.317</b>	<b>15,2</b>	<b>16,6</b>
Mešovito	282	779	15,8	16,8
Oni koji rade u oblasti umetnosti (only arts)	1.153	985	15,0	16,7
Oni koji ne rade u oblasti umetnosti (only non-arts)	332	1.553	14,6	16,4
<b>UKUPNO</b>	<b>10.842</b>	<b>20.370</b>	<b>16,4</b>	<b>19,3</b>

Tabela 2: Podaci o strukturi freelensera u SMart-u u Belgiji, za 2008. i 2018. godinu (izvor: Charles/Ferreras/Lamine 2020.)

Usluge SMart-a se odnose na pružanje zaštite/stabilnosti koja se povezuje sa radnim odnosom, kao i prilika za dalje profesionalno usavršavanje (organizovanje treninga po pristupačnim cenama za svoje članove). Kao i Doc Servizi, pruža administrativno-računovodstvene usluge omogućavajući autonomiju u radu i demokratizaciju radnih procesa. Kako to SMart radi?

Za potrebe obračunavanja honorara i doprinosa, SMart koristi digitalnu platformu (fr. *outil contrat*). Naime, kada frilenseri ugovore posao sa klijentima, popunjavaju formular na SMart platformi. Kada formular potpišu klijenti, SMart im šalje račun,<sup>46</sup> dok se ugovor o radu uspostavlja između frilensera i SMart-a. Primera radi, belgijski SMart naplaćuje u ovim slučajevima 6.5 procenta frilenseru od iznosa nakon obračunavanja PDV-a koji se fakturiše klijentu i prijavljuje SMart-u. Na osnovu prijavljenog iznosa, SMart plaća poreze i doprinose koje proističu iz radnog odnosa, a zarada se plaća frilenseru sedam dana nakon obavljenog posla. Zadruga je uspostavila fond koji omogućava isplate članovima, bez obzira na to da li je klijent još uvek platio SMart Coop-u ili ne.

## 27

SMart redovno organizuje info sesije kako bi mapirali potrebe zadrugara, ali i kako bi pružili pravno-knjigovodstvene savete. Pored knjigovodstvenih saveta i podrške, pruža značajnu podršku i u kontekstu prekograničnih sporova (npr. duplo oporezivanje, intelektualna prava, medijacija između frilensera i klijenata). Zadruga takođe pruža i finansijske usluge, imajući u vidu malu verovatnoću da će banka odobriti kredit frilenseru. Kada se plate svi troškovi, ostvareni prihod zadruge se usmerava ka razvoju usluga. SMart je formirao i fond osiguranja koji se koristi u slučaju povrede na radu. Naposljetku, usluge zadruge obuhvataju i obezbeđivanje zajedničkih prostora za rad za članove zadruge i takozvanih drugih/ostalnih prostora koji su otvoreni za sve.

U okviru zadruge postoje dve grupe akcionara: frilenseri i zaposleni u SMart-u, kao i klijenti i spoljni partneri koji žele da se angažuju u radu zadruge. Glavni organ je godišnja generalna skupština članova u kojoj svaki član ima pravo glasa. Postoje i savetodavni i izvršni odbori. Pred generalne skupštine, svake godine formiraju se i četiri radne grupe koje debatuju i daju preporuke za razvoj zadruge, koje onda odobrava izvršni odbor i skupština, i koje potom bivaju integrisane u SMart usluge.

---

<sup>46</sup> SMart i klijent, na taj način, potpisuju ugovor o poslovno-tehničkoj saradnji (eng. *commercial contract*).

### Primer zadruge frilensera iz Finske

*Lilith* je finska zadruga koja okuplja samostalne delatnike različitih profesija u kreativnom sektoru. Osnovana je 1997. godine, i ima specifičan pravni status "nove radničke zadruge" (fin. *uusosuustoiminta*). Zadruga predstavlja entitet kroz koji članovi mogu da ostvare pristup sistemu radne i socijalne zaštite, a usluge koje Lilith pruža štite ih od drugih rizika koji se vezuju za samostalno obavljanje delatnosti. Kao i u slučaju SMart-a, radni odnos podrazumeva da zadruga kao poslodavac na sebe preuzima sve obaveze poslodavca (uplata poreza, doprinosa, fakturisanje itd.), a pored toga zaposlenima nudi radni prostor, profesionalnu edukaciju, popuste pri plaćanju dobara i usluga.<sup>47</sup> Takođe, zadruga nudi digitalnu platformu koja olakšava finansijsku administraciju i komunikaciju između članova. Lilith ima preko 400 članova i obrt preko tri miliona evra, a ujedno je i producentska i izdavačka kuća odakle dolaze dodatni prihodi.<sup>48</sup> Učešće članova u odlučivanju se realizuje kroz generalnu skupštinu koja se održava svake godine i na kojoj zadrugari biraju članove upravnog odbora.

---

<sup>47</sup> CECOP 2019.

<sup>48</sup> Sa web stranice zadruge, <https://www.lilith.fi/en/>

## Broodfonds (Holandija) // Breadfunds (Velika Britanija)<sup>49</sup>

Samozaposleni<sup>50</sup> u Holandiji uživali su zakonom propisanu naknadu za bolovanje pod uslovom da su uplaćivali doprinose u nacionalni fond osiguranja (prema *Sickness Benefits Act* - WAZ). Tokom 2004. godine, holandska vlada je opozvala ovo zakonsko rešenje, te su se samozaposleni našli u situaciji da biraju između komercijalnih paketa osiguravajućih kuća. Mnogi nisu bili u mogućnosti da priušte ovu vrstu osiguranja jer su premije za pojedina zanimanja iznosile i do 800 evra na mesečnom nivou.

Ovakva situacija je dovela do inicijative u okviru zadružne mreže *Solidar* kako bi se omogućila zaštita samozaposlenih i pristup zajedničkom osiguranju. Inicijativa je pokrenula kreiranje *gift circle* mehanizma u okviru kojeg svaki član inicijative odvaja određenu mesečnu sumu na poseban račun, sa kojeg se kasnije mogu izvršiti donacije koje će podržati bilo kog člana koji je sprečen da radi u dužem vremenskom periodu zbog bolesti ili povrede. Inicijativa je promenila ime u Broodfonds (u slengu, hleb je oznaka za novac), a prvi *Broodfonds* pokrenut je 2006. godine. Nakon nekoliko godina uspešnog poslovanja, pokrenuta je zasebna zadruga – *De BroodfondsMakers* – kako bi širi krug samozaposlenih ostvario pristup zajedničkom osiguranju.

29

U Holandiji postoji 350 grupa sa preko 15.000 članova (što je još uvek relativno mali broj imajući u vidu da postoji preko milion samozaposlenih). Dok su političari i javno mnjenje podeljeni u Holandiji, Federacija malih preduzeća (*Federation of Small Business*), Zadruga Velike Britanije (*Cooperatives UK*) i Sindikalni kongres (*Trade Union Congress*) u Britaniji podržavaju BreadFunds kao rešenje za samozaposlene. U Velikoj Britaniji su inicijalno pokrenuti pilot programi u Londonu, Notingemu, a potom i u Lidsu – međutim iako postoji potreba za ovom vrstom osiguranja, neizvesno je kako će fondovi razvijati u uslovima pandemije.

---

<sup>49</sup> Analiza zasnovana na Oostveen, 2018; izveštaju "Bread Funds in the UK: self-organised, self-employed and in control"; izveštaj European Microfinance Network o Broodfonds; članku iz *Guardiana* (Roberts 2014.) i veb prezentacijama koje promovisu Breadfunds.

Analiza se odnosi na holandski primer, ukoliko drugačije nije navedeno.

<sup>50</sup> U holandskom kontekstu, samozaposleni su oni koji nemaju druge zaposlene, rade sa različitim klijentima i preuzimaju troškove i rizike ovakvog poslovanja (Netherlands Enterprise Agency, RVO; Statistics Netherlands, CBS).

Ovi fondovi okupljaju između 20-50 samozaposlenih/frilensera koji uplaćuju sredstva svakog meseca. Da bi samozaposleni/a postao član/ica, mora da obavlja samostalnu delatnost barem godinu dana.<sup>51</sup> U Holandiji, preduslovi obuhvataju i minimalnu (neto) zaradu u vrednosti od 750 evra i sposobnost za rad (ali se ne traži lekarsko uverenje). Fondovi se formiraju na lokalnom nivou (disktrikta, grada, regiona), iako ima nekoliko primera industrijskog/sektorskog obuhvata.<sup>52</sup>

Kada samozaposleni postanu članovi zadruge, počinju da uplaćuju sredstava na posebno opredeljene račune. Prema dostupnim podacima, pojedinačni doprinosi u Holandiji 2014. godine su iznosili od 33 do 112 evra. U Britaniji, kako prenosi Guardian<sup>53</sup>, postoji osam nivoa doprinosa koje se mogu odabrati. Oni koji su se razboleli ili su sprečeni da rade, dobijaju mesečnu naknadu u formi donacija<sup>54</sup> drugih članova. Visina iznosa koju dobijaju u tom periodu (a koja može iznositi od 750 do 2.500 evra) zavisi od doprinosa koji su prethodno mesečno uplaćivali.

U slučaju Holandije, tim Broodfonds-a obavlja administrativnu stranu ovakvih transakcija koje su odobrene od strane odbora svakog fonda. Fond pruža naknadu 30 dana od trenutka kada osoba nije u mogućnosti da nastavi da radi i podrška može kontinuirano trajati do dve godine.

30

Pored mesečnih doprinosa, svaki član plaća pristupnu članarinu (koja je inicijalno bila visoka, ali se usled masovnosti smanjila. Važno je napomenuti da su članovi koji su uplatili veće pristupne članarine dobili refundaciju). Postoje i mesečni administrativni troškovi, kao i opcioni doprinosi za društvene aktivnosti. Odbori organizuju mesečne sastanke kako bi članovi imali mogućnost da upoznaju jedni druge.

U ovom svetlu, fondovi mogu biti prigodno rešenje za one samozaposlene koji imaju ustaljene prihode/razvijenu delatnost, ali ne i za one koji imaju

---

<sup>51</sup> Paralele radi, pozitivno-pravni okvir u Velikoj Britaniji predviđa da se socijalna zaštita (eng. *minimum income floor restrictions in Universal Credit*) pruža samo onima koji su bili samozaposleni više od 12 meseci.

<sup>52</sup> Ovi programi se oslanjaju na mrežu učesnika pre nego na osiguravajuća društva i u centru delovanja su poverenje i saradnja umesto konkurencije.

<sup>53</sup> Roberts 2014, internet

<sup>54</sup> Ove donacije se u literaturi opisuju kao lične donacije (*gifts*) jednog člana društom. Prema holandskim odredbama, lične donacije se ne oporezuju.



mala primanja i ne zarađuju svakog meseca (jer je onda pitanje da li mogu da izdvoje mesečne doprinose u fond – jedno od predloženih rešenja za ovu situaciju bi moglo biti da se izuzmu od plaćanja administrativnih troškova).

U slučajevima kada neko odluči da napusti Broodfonds u Holandiji, to može učiniti i dobiti nazad doprinose koji su uplaćeni uz određene administrativne troškove. Izlazak iz fonda je moguć u periodima koji su naznačeni. Ukoliko je pak neko dobio podršku od fonda, onda on mora ostati član barem još dve godine. U Britaniji nije moguće dobiti refundaciju, a jedan od razloga može biti striktnija interpretacija bankarskog zakonodavstva.

Broodfonds se može registrovati kao udruženje, zadruga ili fondacija prema holandskom zakonu, odnosno kao neprofitna organizacija u kojoj uključene strane ne mogu povući dobit, kao što to mogu akcionari u drugim entitetima (*not-for-profit companies limited by guarantee*).

Većina grupa je organizovana kao udruženje ili zadruga, kojima upravlja generalna skupština članova i koji mogu delegirati donošenje odluka predstavničkom odboru.

	<b>Zadruga za zapošljavanje: Coopaname</b>	<b>Zadruga deljenih usluga</b>	<b>Platformnske zadruga</b>
<b>Pravni status</b>	Radnička zadruga	Zadruga	Zadruga
<b>Članstvo – pravni status</b>	Samozaposleni	Samozaposleni	Platformnski radnici
<b>Članstvo – profesionalna struktura članova</b>	Heterogeno	Homogeno/ Heterogeno	Homogeno/ Heterogeno
<b>Usluge</b>	Zapošljavanje, administrativno-tehničke usluge (koje uključuju i fakturisanje, naplatu honorara od klijenata), pružanje prostora za rad, treninzi namenjeni članovima zadruga, savetovanje	Marketing, nabavka/korišćenje materijala i opreme, administrativno-tehničke usluge (koje uključuju i fakturisanje, naplatu honorara od klijenata), savetovanje, informisanje	Zapošljavanje, administrativno-tehničke usluge (koje uključuju i fakturisanje, naplatu honorara od klijenata), treninzi namenjeni članovima zadruga
<b>Upravljanje</b>	Zadrugari imaju 50% članova u odboru, skupština, komiteti	Kolektivno donošenje odluka (svi članovi donose odluke zajedno)	Demokratsko odlučivanje (uključeno više strana, npr. radnici, korisnici)
<b>Vlasništvo</b>	Zadrugarima pripada najmanje 50% vlasništva nad akcijama (50% drugi akcionari)	Zajedničko/Zadružno	Zadružno vlasništvo nad digitalnom infrastrukturom
<b>Finansiranje</b>	Procenat od zarade članova, krediti, donacije	Procenat od prihoda zadrugara	Procenat od transakcija, <i>crowdfunding</i>
<b>Kontekst</b>	Izmena zakonodavstva – uvođenje kategorije samozaposlenih radnika	Podrška strukovnih sindikata i progresivnih političkih partija	Kampanje za regulisanje rada preko aplikacija i unapređenje radnih uslova radnika koji rade preko aplikacija/onlajn platformi

Tabela 3: Pregled analiziranih modela zadruga

	<b>Zadruga frilensera: Doc Servizi</b>	<b>Zadruga frilensera: SMart</b>	<b>Zajednički fondovi: Breadfunds</b>
	Radnička zadruga	Zadruga	Zadruga/ Udruženje/ Fondacija
	Frilenseri (kultura i kreativna industrija)	Frilenseri, preduzetnici, platformski radnici, organizacije	Samozaposleni, frilenseri
	Heterogeno	Heterogeno	Heterogeno
	Zapošljavanje, administrativno-tehničke usluge (koje uključuju i fakturisanje, naplatu honorara od klijenata), treninzi namenjeni članovima zadruga, savetovanje, konsultantske usluge, usluge koje se tiču obučavanja i korišćenja platforme	Zapošljavanje, administrativno-tehničke usluge (koje uključuju i fakturisanje, naplatu honorara od klijenata), treninzi namenjeni članovima zadruga, savetovanje, finansijska podrška (uključujući i kreditiranje), prostor za rad	Naknada u slučaju sprečenosti za rad
	Skupština članova, upravni odbor, izvršni odbor, područni i menadžer poslovnih jedinica	Generalna skupština (jedan čovek jedan glas), radne grupe, upravni odbor	Generalna skupština, predstavnički odbor
	Zajedničko	Frilenseri i zaposleni, klijenti, spoljni partneri	Zajedničko ( <i>mutual funds</i> )
	Procenat od prihoda članova	Procenat od prihoda članova	Pristupna i mesečne članarine
	Radnici za radnike – unapređenje radnih uslova kroz uzajamnu pomoć	Fleksibilizacija rada, razvoj mikro biznisa (potreba za ad hoc uslugama)	Izmene propisa – ograničenja u pogledu prava na naknadu u slučaju sprečenosti za rad

# Potrebe samostalnih radnika u Srbiji

Samostalni radnici sa kojima je tim Zajedničkog imao prilike da razgovara bave se dizajnom, pisanjem, arhitekturom, projektnim menadžmentom, predaju engleski jezik klijentima u Aziji, razvijaju IT rešenja i obavljaju mikrozadatke.

Učesnici fokus grupa i intervjuja su naveli slobodu, autonomiju i fleksibilni raspored kao prednosti rada za sebe. Mnogi su se osvrnuli kako im je slobodno vreme postalo dragoceno od kada rade za sebe i da ne mogu zamisliti da idu u kancelariju od-devet-do-pet. Smatraju da je frilensing “*čist rad – vi kada radite, radite, a kada ne radite možete imati svoje slobodno vreme što je za mene neprocenjiv*” (Ž, 44). Imaju priliku da rade na sebi i da se usavršavaju kroz nove projekte. Za razliku od zaposlenih, samostalni radnici ne strepe od otkaza jer su prihvatili povremenu neangažovanost na tržištu rada kao mogućnost od samog početka (“*ne postoji ta udobnost, inercija i ne postoji strah od dobijanja otkaza. Ja sam na stanje privremene zaposlenosti adaptirana od samog početka svoje karijere tako da te situacije ne doživljavam kao fatalne, i neku svoju privremenu neangažovanost ne doživljavam kao znak svoje manje vrednosti, nego rezultat okolnosti na tržištu, mojih inicijativa. Upoređiću to sa poljoprivredom*” (Ž, 44)).

Kada je reč o manama rada za sebe, navode duge radne sate i neujednačenost mesečnih primanja sa kojima su povezane brige o izmirivanju poreza i doprinosa, stanarine i osnovnih životnih potreba. Radnica iz Kragujevca je podelila iskustvo sa poslodavcima koji pokušavaju da onemoguće samostalne radnike da usluge, koje pružaju njima, pružaju i drugim poslovnim

akterima. Suočeni sa neizvesnošću kada će nov posao naići, samostalni radnici neretko prihvataju sve poslove koji im dolaze (“*to je ta klasična frilenserska muka – ne puštam ništa, ne odbijam ništa jer ne znam kada će da dođu*” (Ž, 44)). Takođe, neretko se dešava da obavljaju niz različitih poslova. Kako je jedan od učesnika naveo, “*U toku jednog dana, moram da uradim veb reklamu, dizajn reklame u časopisu, etiketu, dve strane u drugom časopisu, manipulaciju u fotošopu – sve za različite ljude i moram da mindset stalno prebacujem sa jedne stvari na drugu. Kada radite u firmi, imate pojedinačne stručnjake za sve ove oblasti i radite samo to. Frilensing je psihički je naporniji nego kancelarijski posao u kojem znaš šta treba da uradiš, šta su ti dali i onda si miran. Ti si ovde sve u jednoj osobi – onaj ko organizuje posao, ko odrađuje, ko planira šta će se raditi i sve ostalo.*” (M, 53)

**“Sloboda je imaginarna jer ja koliko imam slobodu da biram projekat i klijenta, ja nemam odmor, nemam moment kada se isključujem. Ta sloboda nije ja danas neću da radim, jer ja moram danas da radim. Nezavisnost je velika odgovornost koja vuče sa sobom dosta stvari. Mi smo ti koji traže posao, klijenta, moramo da zaradimo određenu svotu novcu. Kada bih rekla sloboda, to nije sloboda koju ljudi zamišljaju.”** (Ž, 39)

**“Svako ko je radio na internetu zna da je to kao da si radio u rudniku, ali moraš da nađeš nešto što voliš. Ja budem onlajn 17 sati. Ovde se braniš kvalitetom svog rada.”**(Ž, 46)

**“Mane rada za sebe su nepostojanje ugovora, konstantna neizvesnost, nevidljiv rad i bez ikakve zaštite. Od šest godina rada, imam godinu i po radnog staža.”** (Ž, 35)

Razgovori o manama rada za sebe neodvojivi su od poređenja sa uslovima rada za poslodavca u tradicionalnoj ekonomiji. Rad sa domaćim poslodavcima je opisan kao pun stresa, eksploatacije, nepoštovanje truda i zalaganja, i kao potplaćen rad. Ili prema rečima jedne ispitanice: “*Godinu i po dana u toj agenciji je bio pakao pakla. Izrabljivanje na načine za koje nisam znala da postoje. Godinu i po dana nisam bila prijavljena. Prekovremeno konstantno – ja sam nekada sedela i po 12 sati na poslu gde radim posao za četvoro ljudi i to se očekuje da je normalno. Radne subote, radne nedelje.*” (Ž, 35)

## Položaj samostalnih umetnika

Učesnici u istraživanju su bili i samostalni umetnici iz sfere muzičke, dramske i likovne umetnosti.

Članovi strukovnih udruženja mogu biti pojedinci koji su završili umetničke akademije, dok je za dobijanje statusa samostalnog umetnika neophodno da ispune uslove koje svako strukovno udruženje propisuje. U zavisnosti od oblasti u kojoj rade, uslovi se mogu ticati broja izvedenih koncerata, predstava, objavljenih knjiga i naučnih tekstova, komponovanih dela, učešća u izložbama, itd. (za više informacija, videti: *Pravilnik o bližim uslovima, merilima i kriterijumima, kao i postupku po zahtevima lica za utvrđivanje statusa lica koja samostalno obavljaju umetničku ili drugu delatnost u oblasti kulture*, 2017). Otvoreno pitanje za sva strukovna udruženja jeste kako motivisati članstvo da aktivno učestvuje u aktivnostima.

Samostalni umetnici ostvaruju radni staž i pristup zdravstvenom osiguranju, što su učesnici istraživanja naveli kao važne aspekte. Tretman slobodnih umetnika se razlikuje od opštine do opštine i zavisi od službenika koji je zadužen za rad sa njima. Dešava se da zbog neažurnosti administrativnih procedura nastanu kamate koje onda padaju na teret umetnika, iako nisu nastale njihovom krivicom.

Kada je reč o pristupu sistema socijalne zaštite, prema njihovim rečima, *“Ostvarivanje prava na bolovanje i porodiljsko odsustvo je problematično jer je za otvaranje bolovanja potrebno da neko bude bolestan šest meseci”* (Ž, 44), dok su naknade za porodilje veoma male. Prema njihovom mišljenju, status samostalnog umetnika je bio cenjeniji do 90-ih godina kada otpočinje njegovo degradiranje.

Učesnici su saglasni da postoji prostor za edukaciju umetnika o njihovim pravima i obavezama i o pravnim aspektima njihovih angažmana kako bi se predupredile zloupotrebe. Ilustracije radi, dešava se da umetnici u oblasti dramskih umetnosti potpisuju ugovore koji ne sadrže vremensku odrednicu kada je reč o trajanju angažmana i periodu u kojem će biti isplaćeni honorari.

Naposletku, učesnici smatraju da strukovna udruženja treba aktivnije da se zalažu za poboljšanje položaja radnika u umetnosti i aktivnije nastupaju prema državi koja raspoláže sredstvima i resursima.

Kada je reč o statusu, neki od učesnika u istraživanju su smatrali da, zbog malih primanja, nisu u obavezi da regulišu status (*“Ja sam jedna od onih koja živi u zabludi da se prijavljuje samo ono što je više od 2.5 miliona. Sada znam da je zabluda, to tada nisam znala—bila je prosto informacija koju sam imala u tom trenutku. Bila sam potpuno mirna po tom pitanju. Očekivala sam da će se kod nas kad tad uvesti kategorija frilensera na taktičniji i finansijski razumljiv način, ali nisam očekivala da će biti tako divljački”* (Ž, 46)), dok drugi imaju jednog poslodavca za kojeg rade i/ili ne mogu da samostalno da odrede cene svojih usluga ali uprkos ekonomskoj zavisnosti nemaju zasnovan radni odnos (*“Postoji škola koja ima 2.600 teachera, koji imaju stalne klijente, fiksni raspored, slobodan neplaćen dan ili neplaćeno bolovanje za koje morate da pošaljete lekarski dokaz. Ovde je manje fleksibilno nego u osnovnoj školi u kojoj sam radio.”* (M, 30)).

Uprkos tome, oni ne mogu da zasnuju radni odnos jer poslodavci nisu registrovani na teritoriji Srbije pa ne podležu odredbama domaćeg zakonodavstva. Pravna rešenja koja su im dostupna tiču se registrovanja kao pravnog lica. Međutim, ovo rešenje ne može da obuhvati različite profile (predavači stranih jezika nisu sigurni koju bi delatnost trebalo da odaberu, dok se studenti koji rade preko platformi, prema rečima sagovornika, ne mogu registrovati kao preduzetnici). Dodatni problem nastaje u slučaju škola jezika koje insistiraju da uplaćuju novac na račune fizičkih lica zbog poreskih politika zemalja u kojima su registrovani.

Oni sagovornici koji su otvorili preduzetničke radnje suočili su se sa brojnim nepoznicama prilikom registracije. Rečima jedne učesnice, *“Niko nije znao da mi objasni proces otvaranja firme. Niko mi nije rekao da posle APR-a treba otići u poresku, pa u socijalno—a to je ono što generalno ljudi ne znaju. Zovu me i sada da me pitaju oko koraka.”* (Ž, 29). Kada završe proces registracije, radnici se suočavaju sa testom samostalnosti koji je uveden 2020. godine kako se sprečila zloupotreba forme preduzetnika. Naime, umesto zasnivanja radnog odnosa, određeni poslodavci su se koristili ovom formom kako bi ostvarili niža poreska opterećenja. Test se sastoji od devet definisanih kriterijuma<sup>55</sup> i omogućava da poreski inspektor istraži i saradnju sa jednim stranim poslodavcem. Ukoliko je najmanje pet od devet kriterijuma ispunjeno

<sup>55</sup> Kriterijumi obuhvataju: radno vreme, odmor i odsustvo preduzetnika; korišćenje prostorije za rad; organizacija stručnog osposobljavanja ili usavršavanja preduzetnika; način angažovanja preduzetnika od strane nalogodavca, obezbeđivanje sredstava za rad; 70% prihoda dolazi od istog nalogodavca; poslovni rizik; zabrana poslovanja sa drugim nalogodavcem (direktnom konkurencijom); broj radnih dana preduzetnika u toku jedne godine za nalogodavca (Đuričić 2020.).

u odnosu na jednog klijenta, preduzetnik će se smatrati nesamostalnim te će se ostvareni prihod oporezivati kao drugi prihod (a ne kao od samostalne delatnosti). Učesnici istraživanja su prepoznali važnost uputstva za primenu testa samostalnosti koje su institucije pripremile, i naveli da su, po uzoru na to, mogli da naprave pregled za registrovanje pravnog lica. Govoreći o testu samostalnosti, sagovornici su istakli da, ukoliko bi institucije odlučile da test više ne važi, ne postoje garancije da se kroz, par godina, odluka neće revidirati i retroaktivno primeniti.

Učesnici su naveli da im je bilo potrebno oko deset godina da njihova neposredna okolina prihvati oblik rada koji ne podrazumeva rad za jednog poslodavca u kancelariji. Smatraju da je jedan od narednih koraka pravno priznanje frilensinga na način da bude dostupan kao delatnost svima, a ne samo onima koji dobro zarađuju.

Neregulisan status nekih od sagovornika uticao je i na pristup sistemu socijalne zaštite. Neki od njih ostvaruju pristup zdravstvenom osiguranju preko supružnika, ili preko Nacionalne službe za zapošljavanje. Postoje i oni koji su u sistemu nevidljivi te nisu pokriveni ovom vrstom osiguranja. Učesnici u istraživanju su svesni da su ostvarili radni staž koji je ostao neprepoznat u sistemu i da će primati male penzije. Među onima koji su pravno regulisali status i uplaćuju doprinose, sa druge strane, postoji nesigurnost u dostupnost i kvalitet usluga koje mogu dobiti. Kada je reč o privatnim osiguranjima, najzastupljenije je životno osiguranje koje radnici opisuju kao zamenu za doprinos PIO fondu. Takođe, uočavaju neujednačenost dostupnosti privatnog osiguranja među samim samostalnim radnicima (npr. radnicima u IT sektoru su dostupnija privatna i životna osiguranja za razliku od nastavnika stranih jezika). Govoreći o drugim benefitima koji proističu iz radnog odnosa, kao što je plaćeni odmor, učesnici u fokus grupama ne vide veliki problem sa neplaćenim odmorima jer, kako kažu, nisu ih imali ni dok su radili za poslodavce u Srbiji.

38

**“Možda sam uskočila naglo u otvaranje agencije ali sam želela da sve bude prema pravilima i da plaćam doprinose – ako me danas pitatie zašto to plaćam, nemam pojma. Penzija će mi biti na nivou poljoprivredne.” (Ž, 29)**

**“Moje osiguranje je prestalo sa 26 godina i kada sam**



otvarala firmu, žena u socijalnom nije mogla da me nađe, pitala me da li sam bila ikada osigurana. Ona je bila u šoku gde sam bila osam godina, rekla sam joj da me niko nije prijavio. Kada sam otvorila firmu, to je bio prvi put da meni ide bilo šta – staž, zdravstveno, PIO. Prvi put sam postala vidljiva u bilo kom sistemu.” (Ž, 35)

“Što se tiče zdravstvenog osiguranja, u nekim periodima nisam imala uopšte, u nekim sam imala kao nezaposlena – tada sam morala kod kardiologa i osećala sam sigurno da imam zdravstvenu knjižicu. Razmišljala sam i o privatnom zdravstvenom i kao što da ne, iako bih više volela da ostvarujem prava na državno. Privatne bolnice u rangu državnih još uvek ne postoje, a neke zahvate ne mogu ni da urade. Zamislite desi se saobraćajna nesreća i gde vas vode? U urgentni, zar ne?” (Ž, 46)

Dodatni nedostatak neregulisanog statusa i izazov za one koji su registrovali kao preduzetnici je nepostojeća ili ograničena kreditna sposobnost. Prema rečima radnika koji predaje engleski jezik (M, 30): “*Teacheri u proseku imaju 28-29 godina sada i osoba u tim godinama bi trebalo da kupuje ili stan ili kola, tako da je to gorući problem za većinu ljudi. Čak ne možete ni keš kredit da uzmete – bez obzira na primanja. To za banku ništa ne znači jer nemate ugovor. Hteo bih za početak da imam zdravstveno i kreditnu sposobnost, a ove ostale, tipa povrede na radu, to ako može može, a ako ne nije toliki problem. Imam nula godina radnog staža sa 30 godina starosti.*”

Kada je reč o treninzima i obukama, samostalni radnici se usavršavaju bilo kroz dodatne (nove) projekte kroz koje stiču nova znanja ili kroz onlajn kurseve. Prema rečima jedne ispitanice, frilenseri su navikli da menjaju delatnosti te zbog toga moraju naći načina da ostanu kompetitivni. Usavršavanje u nekim instancama podrazumeva i savladavanje i korišćenje novih softvera, ili kupovinu bolje opreme (sredstava za rad). Ono što predstavlja izazov i prepreku u tim slučajevima je cena softvera i hardvera na domaćem tržištu. Drugi problem koji je naveden u razgovorima je *ejdžizam* u IT sektoru. Iako stariji radnici završavaju kurseve koji se tiču IT poslova, često ne dolaze ni do prilike za razgovor o poslu.

## Uticao pandemije na položaj samostalnih radnika u Srbiji

Uticao pandemije izazvan korona virusom uočljiv je u radu kroz dostupnost poslova, pad vrednosti dolara i povećanje nesigurnosti.

Kao posledica pandemije, neki od inostranih klijenata su stopirali svoje aktivnosti, a neki promenili oblasti delovanja što je uticalo na obim posla i zaradu frilensera. *To je stvar sa frilensingom nemate nikakvu sigurnost – sve zavisi od klijenata, koliko posla će oni imati za mene i čime će se baviti u budućnosti. Sve je to danas za sutra.*” (M, 53)

Promene koje je donela pandemija su uticale na radnike da prilagode ili promene način svog poslovanja: *“Pandemija me je naterala i da promenim nešto u svom poslovanju, tj. da nešto što je bilo oflajn prebacim onlajn. Sve je manje klijenata iz Kragujevca jer tržište manje prepoznaje vrednost, a sve je i manje organizacija u gradu. Meni to govori da je prilika za mene da se aktiviram lično.”* (Ž, 29)

40

Govoreći o udruživanju i samoorganizovanju, učesnici u istraživanju su se usaglasili da treba da postoji opšta organizacija koja će predstavljati interese samostalnih radnika u odnosu sa državom. Razlike u stavovima postoje kada je reč o specijalizovanim, tzv. esnafskim, udruženjima koja bi se zalagala za poboljšanje položaja pojedinačnih profesija. Kroz izjave ispitanika nazire se i da društvene mreže i druge platforme za komunikaciju (kao što je Discord) doprinose povezivanju inače atomiziranih radnika i uspostavljanju zajedničkog interesa.

Teme kojima bi se organizacija bavila, prema mišljenju učesnika istraživanja su:

- a) pravno priznanje onih koji se bave se bave frilensingom i samim tim uvođenje pravne kategorije koja bi omogućila bavljenje frilensingom i onima kojima ne ostvaruju velike prihode (“Ne bih volela da frilensing, zbog pravne regulative, bude dostupan samo onima koji mnogo zarađuju i mogu da priušte plaćanje poreza” (Ž, 46))
- b) edukacija šire javnosti o novim formama rada
- c) edukacija radnika o pravnim aspektima poslovanja, npr. o osnivanju preduzetničke radnje i/ili firme, vođenje administrativnih poslova, valjanosti ugovora

- d) osnivanje fonda za frilensere koji su u tom trenutku bez posla ili bolesni. Taj fond bi se punio kroz članarine
- e) omogućavanje nabavke sredstava za rad (stabilan, brz protok interneta; softveri i hardveri) pod povoljnijim uslovima od komercijalnih
- f) organizovanje neformalnih druženja jednom ili dva puta godišnje kako bi se upoznali i družili.

41

“Ja sam potpuno oduševljena udruživanjem jer mi smo ovde samoniklo bilje, je l' te, koje mora da objasni da je lekovito, a ne korov. Udruživanje mi se dopada jer mnogo toga zajedničkog delimo i možemo da zastupamo zajedničke interese. Ajde ovo što nam je nužda, ali za neke praktične stvari – svi koji su članovi udruženja da imaju povoljniji internet. Bilo bi zgodno da nakon što se ugasi urgentni požar, kao članovi udruženja, imamo povoljnosti i popuste za one stvari koje su nam osnovna sredstva za rad – ugovor sa provajederom, npr, nabavka opreme. Udruživanje frilensera treba da bude opšte jer svi imamo različite delatnosti koje menjamo i koje ćemo menjati. Frilensing je sam po sebi oblik rada a ne delatnost. Delatnost može biti bilo koja dok god može da se spakuje u digitalni format. Mogu i da nagradim i da kažem frilensing je životni stil i stav. Brat me je ubeđivao da se registrujem kao preduzetnik, ja nisam htela jer želim da negde u životu imam titulu gde stoji free, da sam slobodna, makar simbolično. Ja nemam ambiciju da gradim biznis, već sebe.” (Ž, 46)

# Zaključak i preporuke

Kako bi odgovorile na promenjenu prirodu rada i smanjile rizike koji proizilaze iz obavljanja samostalne delatnosti, zadruge kao što su Coopaname, SMart Coop i Doc Servizi, fokusirale su se na to da zadrugarima olakšaju pristup pravima kroz zapošljavanje. Zadržni fond Breadfunds omogućava finansijsku sigurnost u slučaju sprečenosti za rad. Zadruge deljenih usluga, ali i SMart Coop, nastojale su da umanje i rizike koji proizilaze iz samog poslovanja kroz raspodelu troškova za usluge i opremu što je doprinelo sveukupnoj finansijskoj održivosti poslovanja radnika. Slično, zadruge za zapošljavanje članovima pružaju kontinuiranu podršku kako bi unapredili poslovanje, uključujući razvoj upravljačkih i drugih znanja i veština. Bez obzira na tip zadruge, one pružaju i podršku kada je reč o administrativnim i računovodstvenim aspektima, kao i mogućnost savetovanja i edukacije, što je posebno važno imajući u vidu da se veliki broj radnika nije ranije susretao sa administrativnim procedurama za obavljanje delatnosti.

42

Uprkos činjenici da veliki broj samostalaca radi u prekarnim uslovima, postojeće pravo ih i dalje vidi kao pravne subjekte, a ne kao radnike zbog čega se na njih i dalje primenjuju propisi u oblasti zaštite konkurencije koji predstavljaju dodatno ograničenje u pogledu udruživanja. Zadruge mogu da ojačaju članove i pregovaračku poziciju članova u odnosu na poslodavce i državu. U ovom segmentu, zadruge preuzimaju na sebe naplatu honorara od klijenata (SMart, Coopaname), određuju fiksnu cenu za usluge koje članovi pružaju (Swindon), i garantuju pravovremenu isplatu honorara nezavisno od toga da li je klijent izvršio uplatu (SMart, Coopaname). Fondacija italijanske Doc Servizi zadruge otišla je korak dalje u ovom smeru i pokrenula je inicijativu usmerenu ka državi koja je rezultirala zaključivanjem prvog kolektivnog ugovora za samostalce u oblasti umetnosti koji rade u zadrugama.

Fokus grupe i intervjui sa samostalnim radnicima iz Srbije pokazali su da se većina odlučuje za ovakav način rada jer im za razliku od standardnog

zaposlenja (rada za jednog poslodavca) pruža slobodu i fleksibilnost. Ipak, iz njihovih izjava jasno se vide i mane rada za sebe. Samostalni rad karakteriše radna, ekonomska i socijalna nesigurnost. Stalna potraga za klijentima, prekomeran broj radnih sati, neujednačenost mesečnih primanja, ograničen pristup zdravstvenom i socijalnom osiguranju (javnom i privatnom), kao i ograničene mogućnosti da utiču na uslove i cenu rada, predstavljaju osnovne prepreke u obavljanju delatnosti. Pored toga, finansijski aspekti za mnoge igraju značajnu ulogu: ovo se odnosi na izdatke za poreze i doprinose koji nisu u skladu prihodima koje ostvaruju, troškove opreme i sredstava za rad i nemogućnost da dobiju kredite. Dodatni izvor nesigurnosti predstavlja odsustvo adekvatne regulative koja ne prepoznaje različite kategorije samostalnih radnika. Usko povezano sa ovim problemom je i odsustvo informacija o administrativnim procedurama za osnivanje i vođenje samostalne delatnosti. Zbog toga ne iznenađuje činjenica da su zahtevi i očekivanja radnika sa kojima smo razgovarali pre svega okrenuti državi, iako pokazuju da su svesni značaja samoorganizovanja i za unapređenje drugih aspekata rada.

## 43

Autonomija u radu nesporno je osnovna prednost samostalnog rada, ali ona ujedno podrazumeva druge vrste rizika. Radno-organizaciona dimenzija prekarnosti kod ove vrste rada ogleda se između ostalog i kroz neizvesnost u pogledu primanja, prekomerni broj radnih sati, pritisak da se ostane konkurentan i opasnost od samoizolacije. Kombinacija ovih faktora ima kako socio-ekonomske tako i psihološke efekte. Profesionalno povezivanje radi razmene znanja i informacija, usavršavanja pojedinih aspekata poslovanja, ustupanja poslova i zajedničkog rada na projektima predstavljaju značajan resurs koje zadrugu nude kako bi se smanjili ovi rizici. Takođe, pružanje obuke i edukacije predstavlja izuzetno važan aspekt zadružnih entiteta imajući u vidu da fleksibilnost ne znači samo slobodu, nego i potrebu za stalnim usavršavanjem zarad prilagođavanja promenama na tržištu rada. Razvoj digitalnih oblika poslovanja poslednjih deset godina možda je najočitiji primer ovih transformacija - radnici preko platformi retko obavljaju jednu vrstu posla kako bi ostvarili redovne prihode, i istovremeno rade za veliki broj klijenata, što zahteva kontinuirano stručno usavršavanje tako i razvoj mekih veština za uspešno upravljanje projektima, komunikacionih i veština prezentacije. Dodatni rizik za ovu potkategoriju samostalnih radnika predstavlja to što platforme u većini nacionalnih regulativa nisu prepoznate kao poslodavci, dok za svoju uslugu povezivanja sa klijentima naplaćuju visoku proviziju. U tu svrhu ovaj izveštaj obuhvatio je i primere

platformskih zadruga, koje su, suprotno korporativnim platformama, u kolektivnom vlasništvu svojih članova/korisnika, koje podrazumevaju demokratsko upravljanje digitalnom infrastrukturom, i koje se zasnivaju se na principima dostojanstvenog rada i korišćenju inovacija zarad benefita svih članova.

Samostalni radnici iz Srbije svesni su svog prekarnog položaja, a njihovi stavovi u odnosu na udruživanje su generalno pozitivni. Udruživanje vide kao način da deluju u odnosu na državu, a u cilju unapređenja institucionalnog okvira za bavljenje samostalnom delatnošću. Zbog toga većina rešenje vidi u osnivanju krovne organizacije koja bi imala veću pregovaračku moć. S druge strane iz iskaza ispitanika se čita i pozitivan odnos prema drugim formama organizovanja, kako u svrhu udruživanja resursa radi smanjivanja troškova poslovanja (internet, oprema itd.) i prevazilaženja administrativnih barijera, tako i u svrhu povezivanja i razmene znanja i informacija.

Činjenica da ispitanici svoje zahteve i očekivanja usmeravaju pretežno ka državi, ne znači nužno negativan odnos prema zadrugama, već se može tumačiti i kao nedostatak informacija o prednostima zadružnog organizovanja kao forme vaninstitucionalnog delovanja u pravcu prevazilaženja prekarosti. Jedan od razloga je i hegemonija preduzetničke paradigme u javnom diskursu usled koje su drugi modeli organizacije rada skrajnuti. Da bi se ovakva situacija izmenila potrebno je preduzeti niz koraka koji bi između ostalog podrazumevali:

- Ciljano informisanje i edukaciju o značaju zadružnog organizovanja, njegovim modalitetima, prednostima i dometima kako bi se ono afirmisalo među potencijalnim članovima, široj javnosti i donosiocima odluka
- Mapiranje i detaljnu analizu propisa kojima se uređuje pravni, poreski i finansijski status zadruga kako bi se utvrdilo koji od analiziranih modela ima najveći kapacitet da bude implementiran u lokalnom kontekstu
- Usvajanje mera koje bi zadrugama olakšale pristup izvorima finansija kako bi se obezbedila njihova održivost. Dalje istraživanje o mogućnosti implementacije nekih od analiziranih modela moralo bi da obuhvati i ovaj aspekt.

- Rad na umrežavanju i saradnji različitih aktera kako bi se kroz zajednički rad i kampanje zagovaranja vršio pritisak na donosioce odluka u pravcu izmene postojećih propisa i usvajanje mera koje bi dale podsticaj združnom organizovanju (poreske olakšice, pristup subvencijama, kreditno i projektno finansiranje)

# Literatura

Adams-Prassl, J. (2021): "After the Supreme Court(s): Recent high-profile rulings and access to social protection for gig workers", Dostupno na: [shorturl.at/ksBI9](https://shorturl.at/ksBI9)

Đuričić, D. (2020): "Sažetak uputstva za test samostalnosti", Dostupno na: <https://blog.pausal.rs/sazetak-uputstva-za-test-samostalnosti/>

Bojanović, A. (2019) "Platformsko zadrugarstvo kao odgovor na uberizaciju društva". *Beton*, broj 212.

Brancati, M. C., Pesole, A., & Fernández-Macías, E. (2020) "New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey", *Publications Office of the European Union*

Ballon, J., Veyer, S. (2020) "Re-embedding work in a political asocial project: the case of business and employment cooperatives in France", *Journal of Innovation Economic and Management*, Volume 2020/1, Issue 31 (101-122)

Burnicka, A., & Zygmuntowski, J. J. (2019): "Platform Cooperativism as the Engine of Solidary Growth", Dostupno na: <https://cutt.ly/JU6SejR>

CECOP (2019): "All for One. Response of worker-owned cooperatives to non-standard employment", Dostupno na: <https://bit.ly/3GQwi9z>

Bureau, M.C., Corsani, A. (2018) "Collective actions on the margin of the salariat", *Transfer*, Vol 24, Issue 3 (27-295)

Charles, J., Ferreras, I., & Lamine, A. (2020) "A freelancers' cooperative as a case of democratic institutional experimentation for better work: a case study of Smart-Belgium". *Transfer: European Review of Labour and Research*, Volume 26, Issue 2 (157-174)

Como, E., Mathis A., Tognetti M., & Rapisardi A. (2016): "Cooperative Platforms in a European Landscape: An Exploratory Study", Dostupno na: <https://bit.ly/325Absj>

Co-operatives UK: "About UnFound", Dostupno na: <https://bit.ly/3F6INoj>

Conaty, P., Bird, A., Ross, P. (2016): "Not alone – Trade Union and cooperative solution for self-employed", Dostupno na: <https://bit.ly/3yxNhKW>

Cooperative party: "Installing co-operation into learning", Dostupno na: <https://cutt.ly/AU6SWHd>

Cooperatives Europe (2015): "The power of cooperation - Cooperatives Europe key figures 2015", Dostupno na: <https://bit.ly/3F7bkTc>



DocServizi. Dostupno na: <https://docservizi.retedoc.net/en/>

Drahokoupil, J., & Piasna, A. (2019) "Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement", *ETUI Research Paper-Working Paper*.

Dellot, B, Wallace-Stephen, F. (2017): "The self-organising self-employed. Empowering grassroots collaboration in the new economy", Dostupno na: [shorturl.at/eyHO7](http://shorturl.at/eyHO7)

European Microfinance Network (2014): "Good Practices: Broodfondsen", Dostupno na: <https://bit.ly/2YSwkNV>

Eurofund: "Coopaname, France: Business creation and entrepreneurship". Dostupno na: <https://cutt.ly/nRskvtW>

Eum, Hyungsik (2019): "All for one. Response of worker-owned cooperatives to non-standard employment", Dostupno na: <https://bit.ly/2XTEE>

Heeks, R. (2017) "Digital Economy and Digital Labour Terminology: Making Sense of the 'Gig Economy', 'Online Labour', 'Crowd Work', 'Microwork', 'Platform Labour' Etc.", Development Informatics Working Paper (70)

ICA: "Cooperative identity, values and principles", Dostupno na: <https://cutt.ly/eRpnBXF>

Jolly, J. (2021): "Deliveroo unveils plans to pull out of Spain in wake of 'rider law", Dostupno na: <https://cutt.ly/XU6ShGA>

Martinelli, F., Bozzoni, S., Caroli, S., Tamascelli, F., & Guerini, G. (2019) "Platform cooperativism in Italy and in Europe", *CIRIEC Working Papers 1927*

Marvit, M. Z. (2014) "How crowdworkers became the ghosts in the digital machine", *The Nation*, Volume 5, Issue 02)

Muldoon, J. (2020) "The Co-operativist Challenge to the Platform Economy". In: Muldoon J., & Stronge W. (eds) *Platforming Equality: policy challenges for the digital economy* (pp. 73-85). The Autonomy.

Netherlands Enterprise Agency, RVO; Statistics Netherlands, CBS. *Regulations for self-employed professionals*. Dostupno na: <https://cutt.ly/YU6SjvV>

Ostveen, A. (2018) "Netherlands: Social protection for the self-employed through "bread funds", *ESPN Flash Report 2018/4*, Brussels.

Parker, G. G., Van Alstyne, M. W., & Choudary, S. P. (2016) *Platform revolution: How networked markets are transforming the economy and how to make them work for you*. WW Norton & Company.

Ministarstvo kulture i informisanja (2017): "Pravilnik o bližim uslovima, merilima i kriterijumima, kao i postupku po zahtevima lica za utvrđivanje statusa lica koja

samostalno obavljaju umetničku ili drugu delatnost u oblasti kulture”, Dostupno na: <https://bit.ly/3H5uM3l>

Prassl, J., & Risak, M. (2015) “Uber, taskrabbit, and co.: Platforms as employers-rethinking the legal analysis of crowdwork”, *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37.

Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work, no. 2021/0414 (COD), European Commission (2021).

Roberts, C. (2014): “Payment insurance co-ops popular in Netherlands are reaching UK shores”, Dostupno na: <https://bit.ly/32cuCld>

Scholz, T. (2014) “Platform cooperativism vs. the sharing economy”, *Big data & civic engagement*, 47.

Scholz, T. (2016) *Platform cooperativism. Challenging the corporate sharing economy*. New York, NY: Rosa Luxemburg Foundation.

Somerville, P. (2017): “Co-operative identity”, Dostupno na: <https://bit.ly/3pYw8pM>

Savanović, A., Lakić, A., Timotijević, J., Kovačević, M. (2020) *Radnici drugog reda: Forme nestandardnog rada u Srbiji*. Beograd, Zajedničko - Platforma za teoriju i praksu društvenih dobara

Taylor, M. (2017): “*Bread Funds in the UK: self-organised, self-employed and in control*”. Dostupno na: <https://bit.ly/3lXEvdR>

ULUS (2020): “Saopštenje za javnost povodom osnivanja Fonda solidarnosti kulturnih radnika i radnica Srbije”, Dostupno na: <https://bit.ly/3p4iPou>

Vionea, A. (2021): “Platform co-op plans revolution for online tutoring and teaching” Dostupno na: <https://bit.ly/3GLmk9k>

Wiki Ekonomska demokratija: “Zadugarstvo i mutualizam”, Dostupno na: <https://cutt.ly/3RpnEoV>

## Zakoni

Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, “Sužbeni glasnik RS”, br. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 - usklađeni din. izn., 8/2013 - usklađeni din. izn., 47/2013, 108/2013, 6/2014 - usklađeni din. izn., 57/2014, 68/2014 - dr. zakon, 5/2015 - usklađeni din. izn., 112/2015, 5/2016 - usklađeni din. izn., 7/2017 - usklađeni din. izn., 113/2017, 7/2018 - usklađeni din. izn., 95/2018, 4/2019 - usklađeni din. izn., 86/2019 i 5/2020 - usklađeni din. izn.

Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom, “Sužbeni glasnik RS” br.113/2017 i 50/2018.

Zakon o radu, "Sužbeni glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018

Zakon o zapošljavanju i osiguranju u slučaju nezaposlenosti, "Sužbeni glasnik RS", br. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 i 113/2017 - dr. zakon

Zakon o poljoprivredi i ruralnom razvoju, "Službeni glasnik", br. 41/2009, 10/2013 - dr. zakon, 101/2016, 67/2021 - dr. zakon i 114/2021

Zakon o crkvama i verskim licima, "Sl. glasnik RS", br. 36/2006

Zakon o kulturi, "Sl. glasnik RS", br. 72/2009, 13/2016, 30/2016 - ispr., 6/2020, 47/2021 i 78/2021

CIP



