

СВЕТ РАДА ИЗМЕЂУ ВИЗИЈЕ И МОГУЋНОСТИ



Светлана Манчић
Иван Павићевић
Драгана Петковић Гајић
Биљана Пејовић

Свет рада између визије и могућности

Издавач

Савез самосталних синдиката Србије

За издавача

Љубисав Орбовић, председник

Штампа

Савез самосталних синдиката Србије

Тираж

500 примерака

Светлана Манчић
Иван Павићевић
Драгана Петковић Гајић
Биљана Пејовић

СВЕТ РАДА ИЗМЕЂУ ВИЗИЈЕ И МОГУЋНОСТИ



Београд, 2017

САДРЖАЈ

УВОД	4
ДИГИТАЛИЗАЦИЈА И АТИПИЧНЕ ФОРМЕ РАДА	5
I ИНДУСТРИЈСКЕ РЕВОЛУЦИЈЕ	5
II АТИПИЧНЕ (НЕСТАНДАРДНЕ) ФОРМЕ ЗАПОШЉАВАЊА	13
III ДИГИТАЛИЗАЦИЈА	31
IV СТАЊЕ У СРБИЈИ	35
V ИСКУСТВО ЗЕМАЉА ЗАПАДНЕ ЕВРОПЕ	50
VI КАКО ОРГАНИЗОВАТИ И ЗАШТИТИ РАДНИКЕ У ДИГИТАЛНОЈ ЕКОНОМИЈИ	62

УВОД

Свет рада између визије и могућности настао је као резултат истраживања и анализа на радионицама и семинарима у оквиру пројекта које је Савез самосталних синдиката Србије реализовао током 2017. године, те интервјуа и разговора са представницима иностраних синдиката.

Ова брошура, намењена члановима синдиката, упознаје нас са атипичним формама рада, предностима и недостацима оваквих облика запошљавања, феноменом дигитализације и трансформације на тржишту рада, искуствима појединих земаља у овој области, стратегијом Србије, те виђењима синдиката и њиховим захтевима. У великим променама у несигурној сфери рада све више нестају класични радници, губе се многи послови и занимања и стварају нова, а у оваквим атипичним условима мења се и приступ синдиката и сам карактер колективних уговора. Стога ћемо скромним доприносом сматрати и само скретање пажње синдикалне јавности на ову проблематику, а све недерочености отвореним питањима и могућностима за нове анализе, у чему је ова област веома издашна и захвална.

Намера је свакако и систематизовање сазнања у превазилажењу баријера реалног и виртуелног света, који већ одавно не познаје границе, те покретања размишљања и активности и дијалога у интересу и за добробит радника и јачање улоге синдиката, као ефикасне и модерне организације.

ДИГИТАЛИЗАЦИЈА И АТИПИЧНЕ ФОРМЕ РАДА

„Аутоматом” кружи светом. Велика трансформација тржишта рада већ је реалност. Радници постају – тркачи, бајкери, таскери, мултитаскери, краудворкери или робоворкери уколико (не)вољно пристану да се чипују како би се лакше конектовали. Они раде на основу ваучера, франшиза, уговора са нултим бројем часова. Послодавци су власници или оснивачи платформи, групни финансијери, координатори, понуђачи услуга, а у сваком случају невидљиви. Комуникација се обавља у виртуелној сфери, конкуренција и тржишна утакмица стварају све већи јаз и неравнотежу између мале групе добитника и огромне већине губитника. Могућности надзора, сталне контроле и злоупотреба су велике. Готово неприметно закорачили смо у нови (уза)врли свет који има своја правила и где заостајање има огромну социјалну цену.

Глобализација је избрисала границе, а мултинационалне компаније су постале самостални независни ентитети, државе са својим законима, правилима, буџетима...

У овој ери увођења вештачке интелигенције поставља се питање где је ту човек, где је радник, а где је и синдикат.

I ИНДУСТРИЈСКЕ РЕВОЛУЦИЈЕ

Индустријском револуцијом сматрамо такву квалитативну промену оруђа за рад и процеса прераде сировина која условљава и омогућава радикално мењање целокупне производне делатности људи, односа међу људима у производним делатностима и целокупност друштвених односа.

1. Прва индустријска револуција (механизација, угаљ и пара)

Догодила се у периоду од око 1760. до раздобља између 1820. и 1840. и представљала је прелаз са ручних производних метода

на машинске, нове хемијске производње и процес за продукцију гвожђа, побољшане ефективности снага воде, повећане употребе снаге паре, и развоја машинских оруђа. Она је такође обухватала прелаз са дрвета и других био-горива на угаљ. Индустрија текстила је била доминантна током те индустријске револуције у погледу запошљавања, вредности производа и инвестираног капитала; текстилна индустрија је такође била прва да примени модерне методе производње.

Индустријска револуција је почела у Великој Британији, и проширила се на Западну Европу и Северну Америку у току неколико декада. Представљала је значајну историјску прекретницу и на изванредан начин утицала на скоро сваки аспект живота. Индустрија потискује пољопривреду, све више се развија железнички саобраћај и с њим трговина. Град расте на рачун села. Просечни приход и величина популације почеле су да показују раније невиђени степен константног раста. Неки економисти сматрају да је главна последица ове индустријске револуције био општи раст стандарда становништва, мада други тврде да до знатног побољшања није дошло све до касног 19. и почетка 20. века.

Занатски радници и дошљаци са села први пут се окупљају у фабрикама, почиње да се рађа свест о јединственим интересима света рада, настају први синдикати и политичке партије леве оријентације.

2. Друга индустријска револуција (нафта, гас и електрична енергија)

Прва индустријска револуција прерасла је у Другу индустријску револуцију (која је позната и као „Технолошка“) између 1840. и 1870. У том периоду наставља се са технолошким и економским развојем, превоз (парне железнице и бродови) постаје све бржи, настају огромна индустријска постројења са пуно радника, организована на принципима рационализације,

механизације (и дехуманизације) радног процеса у складу са идејама Тејлора и Форда.

Притом нафта поступно постаје најважнији извор погонске енергије у свету, прави се прва електрична сијалица, а Никола Тесла 1887. године конструише први мотор на наизменичну струју. Тај мотор је основа данашње погонске електротехнике. Теслин проналазак вишефазних струја и трансформатора који стварају струју високог напона омогућио је јефтино преношење електричне енергије на велике удаљености и њену масовну примену. Телеграф и телефон убрзавају до неслућених размера комуникацију и доприносе даљем развоју трговине. Године 1869. је отворен Суецки канал који повезује Средоземно са Црвеним морем, а 1913. Панамски који спаја Атлантски и Тихи океан.

Пронађен је поступак за производњу челика из растопљеног сировог гвожђа, чиме је подстакнут развој тешке индустрије, конструисан мотор са унутрашњим сагоревањем и први аутомобили са бензинским мотором, а појавио се и први авион. Немац Рудолф Дизел изумео је 1896. године алтернативни мотор са унутрашњим сагоревањем. Долази до открића вештачких влакана и ђубрива.

У доба друге индустријске револуције наука је доживела велики напредак. Откривени су, помоћу микроскопа, узрочници до тада неизлечивих болести: туберкулозе, колере, тифуса, пронађене вакцине против беснила и колере, откривени рендгенски зраци, састављен Периодични систем елемената, откривени елементи који имају способност зрачења: радијум и полонијум, чиме је започео развој нових научних дисциплина: атомске хемије и атомске физике, и учињен први корак ка атомском добу. Немачки физичар Алберт Ајнштајн поставио је познату теорију релативитета.

Раст радништва, прерастање синдиката у моћну снагу и даље јачање социјал-демократских странака воде настанку социјалне државе («државе благостања») која је стању да заузда похлепу

капитала и омогући достојанственији живот радника. Њихова права и животни стандард расту као никада у историји.

3. Трећа индустријска револуција (атомска енергија, електроника и биотехнологије)

После готово сто година, у другој половини 20 века проналази се и све шире почиње употребљавати нови облик енергије – атомска. Истовремено долази до незапамћеног развоја електронике, појаве транзистора (1947.), микропроцесора и компјутера. Већ педесетих и шездесетих влада, војска и друге организације имале су своје компјутерске системе. Усавршавају се теле-комуникације, креће у истраживање свемира, развијају се биотехнологије.

Главна карактеристика овог периода је масовна производња и широка употреба дигиталних логичких кругова и из ње изведених технологија. То је доба радија и телевизије, авиона, факсова, првих компјутера и мобилних телефона. Осамдесетих година милиони људи су почели код куће користити компјутере, а многе фирме су пословале искључиво помоћу компјутера. Из тог се осамдесете обично сматрају уводом у дигитално доба.

Велика предузећа полако одлазе у историју, а на њихово место ступа мноштво малих и средњих предузећа. Нема више оне концентрације радништва која је карактерисала некадашње велике фабрике. Повезаност међу радницима слаби, дух солидарности постепено уступа пред растућим индивидуализмом. Победа неолибералне концепције слободног тржишта на коме робе, услуге, капитал и људи циркулишу без битног уплитања националних држава, доводи до премештања предузећа у крајеве где је радна снага јефтинија, до деиндустријализације читавих области и општег урушавања права запослених – јер тражња за радном снагом је све мања, а понуда све већа. Опадање броја запослених и пад стандарда узрокују смањење синдикалног чланства и слабљења њихове финансијске моћи. Некадашње

партије левице губе моћ - усвајајући многе од поставки неолиберализма, оне се исцрпљују око питања у надлежности невладиних организација, заборављајући на свој главни задатак – борбу за праведнију расподелу новостворене вредности.

4. Четврта индустријска револуција (дигитализација)

Настаје на темељима треће револуције и представља наставак дигиталних трендова с краја прошлог века (промене из аналогне и електронске у дигиталну технологију, започете 80-тих година прошлог века). Одвија се незапамћеном брзином, а одликује је стапање технологија које доводи до нестанка граница између физичке, дигиталне и биолошке сфере. Такав тренд наводи на помисао да би могло доћи до потпуног искорењивања различитих индустрија широм света.

Рађа се са настанком Интернета и стога је прва индустријска револуција која се од других не разликује по врсти енергије која се користи у процесу производње, већ по новом технолошком феномену – дигитализацији, која омогућава изградњу новог, виртуелног света и нови начин управљања стварношћу. Деведесетих година пуштена је у јавност Светска мрежа (World Wide Web – www) , Интернет је доспео у центар пажње и многе су фирме отвориле своје web странице. До почетка Трећег миленијума скоро свака земља је добила конекцију, а употреба мобилних телефона је непрекидно расла.

Дигитална револуција се 2000-тих раширила и на земље у развоју. Тако је 2005. на Интернету већ била милијарда људи, док је 2010. мобилне телефоне користило чак 3 милијарде. Те године на Интернету је регистровано већ 2 милијарде становника Земље.

Све ово радикално је утицало на промене у области производње и управљања. Данашња индустрија гледа да омогући комуникацију и повеже све факторе производње користећи нове технологије као што су „Облаци“, „Велика анализа података“ и „Реални индустријски Интернет“ (Cloud, Big Data Analytics and the

Industrial Internet of Things). Апликације које се користе у индустрији су многобројне и све чешће коришћене, а омогућавају далеко ефикасније предвиђање, усклађивање и одлучивање (predictive maintenance, improved decision-making in real time, anticipating inventory based on production, improved coordination among jobs), не само на националном, већ и у оквиру општеповезаног светског система. Унапређење производних средстава пружа индустрији невиђене могућности за развој.

Све ово праћено је напором да се повећа употреба обновљивих извора енергије (сунчеве, геотермалне и енергије ветра) у производњи организованој у такозваним „паметним градовима“.

Технолошке промене у процесу глобалне дигитализације довеле су и до крупних друштвених промена. Како организовати запослене који су физички одвојени и често не знају једни за друге? На који начин ставити под контролу послодавце који, притајени у виртуелним просторима, покушавају да обнове „златна времена“ неограничене експлоатације с почетака капитализма? Која је будућност роботизоване производње у свету у коме већина може да изгуби право на рад (и приход), а мањина приграби све? Све су то питања на која још не постоје готови одговори, а која од синдиката захтевају да почне да размишља и делује на нови начин.

Глобализација

Процес дигитализације започет крајем прошлог века омогућио је већу повезаност, лакшу комуникацију, ширење информација, а преко Светске мреже (World Wide Web-a - www), радикално је промењен начин на који појединци и компаније комуницирају. Мале регионалне компаније су нагло добиле приступ много већим тржиштима.

Технолошке новине у подручју размене информација и у подручју комуникација, посебно Интернет, имају једну од

најзначајнијих улога у настанку и развоју глобализације. Оне највише доприносе глобализацији финансијског тржишта и наглом порасту трговине, што има за последицу брзо смањивање трошкова транспорта. Укинуте су царинске баријере и смањена царинска заштита, а то значи да се тргује тамо где се постиже највећа добит.

Крај хладног рата често се наводи као још један од узрока глобализације. Бивше државе „источног блока” (Русија, Кина и источноевропске социјалистичке државе) демократизују се, прихватају принципе тржишне економије, отварају и излазе на светско тржиште.

Глобализација је појам који се користи за описивање промена у светској економији, али и у друштвима и културама – мада је најчешће посматрана искључиво са гледишта економије. Тада се у први план стављао њен учинак у области либерализације трговине, односно утицај на развој слободне трговине. Оно што се пре свега истицало била је све већа међузависност националних економија и немогућност да се оне затворе у националне границе. Упркос свему овоме, не сме се изгубити из вида да глобализација обухвата много шире аспекте друштва.

Глобализација има много сличности са интернационализацијом и ови појмови се често смењују, иако многи више воле да користе термин «глобализација» када желе да истакну моменат урушавања националних држава или националних граница. У овоме има пуно истине: ако глобализација и јача привредне везе и доприноси општем повезивању и јачању привредних субјеката, она у многоме доводи и до ерозије националних суверенитета у економској (па и политичкој) сфери. Економски национализам и протекционизам остају највећи трн у оку неолиберализма.

ММФ глобализацију дефинише као „стално растућу економску међузависност држава кроз повећање обима међудржавног промета добара и услуга, слободнијег протока капитала, и све бржег и ширег распрострањања нових технологија“, а Светска банка као „слободу и могућност појединаца и корпорација да успоставе међународне послове са лицима из других земаља“. Класни карактер ове дефиниције настале у установи чији је превасходни задатак промоција интереса светског капитала више је него упадљив. За свет рада глобализација остаје процес чији су облик диктирали пре свега захтеви профита постављени изнад свих обзира везаних за опште добро.

Међусобни утицај различитих култура доводи до промене система вредности и стварања једне глобално-униформне културе која погодује ширењу тржишта и интересима мултинационалних компанија. Свет постаје „глобално село“. Све више се полаже на заштиту околине и људских права, који захтевају глобалну свест и глобалне мере.

Процесу интернационализације морала је да се прилагоди. Под изговором јачања конкурентности на све немилосрднијем светском тржишту долази до слабљења функција социјалне државе и настанка климе опште социјалне несигурности.

Најважнији носиоци процеса глобализације су глобалне, односно, мултинационалне корпорације. Сматра се да је највидљивији негативни ефекат мултинационалних корпорација коришћење огромних правних и финансијских средстава у сврху заобилажења локалних закона и стандарда у циљу манипулисања локалном радном снагом - против њених сопствених интереса.

Овакве промене у свим сферама друштвеног и економског живота утичу на промене у пословању, промене у организацији процеса производње и рада, промене у индустријским односима. Повећава се број нестандартних форми запошљавања и рада.

Тачно је да процес рада у савременим условима захтева флексибилност и прилагодљивост, али је онима који обликују данашњи свет изгледа много важније то што су нови облици рада једитинији и омогућавају већи профит.

II АТИПИЧНЕ (НЕСТАНДАРДНЕ) ФОРМЕ ЗАПОШЉАВАЊА

Атипичан рад је сваки рад који није на неодређено време и уз пуно радно време. Заједничка одлика свих нестандартних форми радних ангажмана јесте флексибилност.

Европским тржиштем рада 20. века доминирали су радници који су били запослени за стално. Они су били ти који су сачињавали чланство синдиката, њихови представници су учествовали у социјалном дијалогу и колективном преговарању, радно и социјално законодавство углавном је бринуло о заштити њихових права. Права и бенефиције за раднике су углавном били и јесу повезани са уговорима за стално.

Нови облици запошљавања често нису прецизно регулисани и не омогућавају целовиту социјалну заштиту, сличну оној коју имају радници са уговорима на неодређено време. Радници су у ризику од несигурности која зависи од самог радника, региона, сектора, радног места, државе и статуса радника.

Иако су уговори о раду на неодређено време још увек доминантни на тржишту рада, из дана у дан расте број радника са флексибилнијим уговорима, па су уговори за флексибилније запошљавање на европском тржишту рада 21. века све популарнији.

Интересантно је да и МОП прихвата да не мора сваки рад бити стандардан - уз напомену да сваки рад мора бити достојанствен.

Главне карактеристике атипичних радних ангажмана

1) Традиционалне уговоре на неодређено време одликовао је:

- Однос један запослени – један послодавац
- Сталан или редован посао
- Рад искључиво у оквиру једног предузећа
- Висок степен узајамног разумевања права и обавеза

2) Основне карактеристике нових форми запошљавања

- Један према многима, многи према једном, многи према многима – карактеристике међусобних односа;
- На бази дисконтинуитета, неконвенционални или са прекидима;
- Нејасна очекивања и радника и послодаваца, нејасна сазнања о правима и обавезама;
- Често на бази samozapošljavanja;
- Нове форме радних уговора генерално наглашавају флексибилност на рачун сигурности (иако само договорена флексибилност може бити обострано корисна).

• Предности за послодавца

Подстицање иновација или побољшање квалитета услуга/производа;

Боља одбрана у време колебања тражње;

Успешнија борба са неизвесношћу.

• Предности за радника

Самосталност, усавршавање сопствених способности, према личним афинитетима;

Могућност усклађивања са другим обавезама (на пр. с бригом о детету);

Проналажење изазовнијих и различитих задатака.

Изазови за синдикате: како учланити раднике са атипичним уговорима и радним аражманима

3) Зашто се појављују нови облици запошљавања?

На флексибилизацију процеса рада и раст броја и облика нестандартних форми рада утичу 4 групе фактора: економски, социјално-културни, институционални и технолошки.

Економски фактори :

- Пораст глобалне конкуренције доводи до појачаног притиска да се смањују трошкови, па се производни ланци скраћују и убрзавају
- Акцент у пословању ставља се на краткорочне профите
- Економске кризе: када се погоршају услови пословања, радници са атипичним уговорима отпуштају се први или им се смањује број радних сати, док после криза њихов број због несигурности и опреза послодаваца расте
- Реформе тржишта рада подразумевају његову флексибилизацију, све у циљу отварања нових радних места (по формули: флексибилније тржиште рада = отварање више радних места), чиме се подстиче шира употреба привремених уговора
- различита висина доприноса за социјалну заштиту, као и жеља да се избегне уплата социјалних доприноса подстичу послодавце да користе атипичне раднике (неуплата доприноса је за послодавце уштеда, т.ј. смањење трошкова)
- Раст сектора услуга (експанзија овог сектора довела до тога да је готово 50% радних места у свету управо у том сектору

Социјално-културни фактори

- Вредности као што су самосталност и могућност самоусавршавања све су важније
- Радници желе власништво над својим радом (самоодлучивање)
- Стални радни уговори обично су повезани са хијерархијом у организовању (по принципу „од врха, наниже“)
- смањење синдикалног деловања, мањи број колективних уговора, нарочито на нивоу предузећа

Институционални фактори

- Међународни или национални прописи могу да олакшају или отежају флексибилне уговоре о раду кроз правила отпуштања, регулацију доприноса за социјално осигурање, фискалну политику.
- Озбиљне промене у организовању процеса рада - фокусирање на основну делатност фирме, на делатности које су кључне за конкурентност предузећа, што доводи до постепеног измештања појединих послова, које онда обављају радници који нису чланови радног колектива - прво је на реду обично чишћење, затим поправке, транспорт, помоћни канцеларијски послови (као што су ИТ или обрачун плата) и други.

Технолошки фактори

- Нове информационе и комуникационе технологије, дигитализација, роботизација - дигитална економија
- Појавом нових пословних модела (на пр. онлајн платформи, двостраних тржишта), производња у Четвртој индустријској револуцији почиње да

функционише на бази дигиталних информација као стратешког ресурса.

- У дигиталним привредама рад је могуће организовати независно од места и времена

Нови облици запошљавања

А. Истраживање Међународне организације рада

Експерти МОП-а су нестандартне радне ангажмане, према одређеним карактеристикама, поделили на 4 групе:

Привремено запослење које обухвата уговоре на одређено време, уговоре за реализацију пројеката и задатака, сезонски рад, повремени рад и рад за дневницу. Овакав вид запослења у већини држава је уређен законом, тако да су регулисани максимална дужина трајања уговора, број и разлози њиховог продужења. Овај облик рада је постојао одувек, нарочито у привредним секторима који подлежу сезонским колебањима, као што су пољопривреда, грађевинарство и транспорт. Послодавци су га такође користили (и користе) за задовољавање специфичних, краткорочних потреба за радном снагом - када је потребно заменити одсутног радника, одговорити на краткорочни пораст тражње, или „испитати“ запосленог кроз пробни рад (у Европи је 2014. године запослених на привременим пословима у просеку било око 13%).

Запослење са непуним радним временом и рад по позиву (укључујући и тзв. „нулти уговор“ или „zero contract“) које обухвата уговоре са мање редовних радних сати или без назначења њиховог броја. За потребе статистике, радом са скраћеним радним временом сматра се онај који је краћи од 35 или 30 сати недељно, а у неким државама постоји законом утврђен праг којим се дефинише непотпуно, за разлику од пуног радног времена. Овакви радни ангажмани, по мишљењу

стручњака, уколико се ради о квалитетним радним местима, могу помоћи женама да се укључе у процес рада јер се тако успоставља равнотежа између плаћеног рада и породичних обавеза. Бројни су облици оваквог рада, почев од „нултог уговора“ преко „уговора о малом броју сати“ - до аранжмана без утврђеног минималног броја сати.

Вишестрани радни односи постоје тамо где се ради о уступању, изнајмљивању и уговарању радне снаге и услуга. Ту се уговор потписује између радника и агенције, док агенцију и корисника обавезује комерцијални уговор.

Прикиривено самозапослење чија је основна карактеристика да уопште нема заснивања радног односа. Прикривеност овде постоји у смислу прикривања идентитета послодавца, ангажовања радника преко треће стране, или ангажовања радника преко комерцијалног или кооперативног уговора, а не преко уговора о раду - уз контролу послодавца која искључује независтан статус радника. Посебно је правно нејасна област ткзв. зависног самозапослења у коме радници под комерцијалним уговором обављају послове за једног или више клијената, примају непосредна упутства за рад, а примања им зависе од клијената за које раде.

Б. ЕУРОФОНД о девет нових облика запошљавања

- Дељење радника
- Дељење посла
- Привремена управа
- Повремени рад
- Мобилни рада на бази информационо-комуникационих технологија
- Рад на бази ваучера
- Портфолио рад
- Колаборативно запошљавање
- Групно запошљавање

Дељење радника

- Група послодаваца запошљава заједнички раднике и притом деле одговорност
- Стратегијска подела посла: група послодаваца формира мрежу и запошљава једног или више радника који се шаљу појединачно или групно да обаве одређени задатак код послодавца, члана групе
- Структура је слична као код агенција за запошљавање, са том разликом што се радници регуларно ротирају између умрежених послодаваца и раде искључиво за те послодавце, а сама мрежа нема за циљ чисто профитирање од ангажовања тих радника
- Ad-нос дељење радника: послодавац који привремено не може да упосли своје запослене, шаље их на рад у друго предузеће. Уговор о раду између радника и иницијалног послодавца се одржава док је радник укључен у организацију рада код примајућег послодавца. Образложење је да је таква ситуација привремена и да ће се радник вратити код иницијалног послодавца.
- Разлози за увођење су економски и социјални - када појединачни послодавац не може да обезбеди одговарајући рад (нарочито у малим и средњим предузећима).
- Профил радника: ниско образовани радници (пољопривреда), али и високо образовани стручњаци (информатичари)
- Тип уговора : Личи на сталне уговоре о раду
- Регулаторни оквир: законодавство или кроз колективне уговоре
- Комбинује флексибилност за послодавца и сигурност за радника

Предности оваквих уговора:

- Преговори су лакши кад је само један послодавац

- Може допринети развоју вештина запосленог
- Колективни уговори обезбеђују једнак третман свих радника
- Стабилност тржишта рада услед превласти сталних над несигурним уговорима о раду

Недостаци:

- Формална обука може бити тешка
- Ризик од слабијег учешћа у организационој структури и комуникацијама
- Ризик од професионалне изолације
- Захтева пуно флексибилности и прилагодљивости

Дељење посла

Ситуација у којој један послодавац запошљава неколико радника да заједички попуне једно радно место за које је неопходно пуно радно време, како би био сигуран да је тај посао непрекидно „покривен“ запосленима. То је врста хонорарног рада и није применљива за све врсте послова. Захтева међусобно добро уклапање између делилаца посла и - за разлику од претходно поменутог дељења радника - комбинује флексибилност (за запосленог) и сигурност (за послодавца).

- Циљна група: Радници који не могу или не желе запослење са пуним радним временом (на пример, због неге старих и болесних рођака).
- Профил радника: нискообразовани (пољопривреда), као и високообразовани (информатика), али и у јавном сектору.
- Тип уговора: Појединачни или уговор за више радника, при чему се плата и бенефиције које се односе на пуно радно време деле.

Предност оваквог уговора

- Заштита кроз законодавство или кроз колективне уговоре;

- Флексибилна опција за запослене са истим нивоом социјалне заштите као и код других запослених хонорараца;
- Приступ обуци као и други запослени;
- Метод лаганог излазак, односно уласка на тржиште рада;
- Могућност повећања продуктивности континуираним испуњавањем радних задатака.

Недостаци

- Губитак погодности које пружа стални радни однос
- Ризик да лоши односи међу делиоцима посла доведу до раста напетости, прековременог рада и појаве стреса
- Већи ХР трошкови (трошкови за људске ресурсе)

Привремени руководиоци

Ситуација у којој компанија изнајмљује високо квалификованог стручњака специјализованог за одређену област.

Различите форме радних уговора:

- Послодавац може бити компанија која га ангажује,
- Послодавац је лизинг компанија
- Привремени руководиоци ради за компанију, али не по закону о раду већ у складу са грађанским правом.

Овакав вид ангажовања најчешће се примењује у време криза, када долази до реструктурирања предузећа или у тренуцима када су потребна специфична знања и вештине.

Профил радника: тежиште је на високо образованим професионалцима средњих година.

Предности:

- Често им се исплаћују премије како би се надокнадила несигурност радног места.

- Постоји могућност даљег усавршавања и развоја вештина кроз упознавање са новим начинима организовања рада, већи је простор за иновације, подстиче се динамика и дух проналазаштва међу запосленима

Недостаци:

- Захтева велику прилагодљивост
- Нема стабилности на дужи рок
- Постоји ризик од професионалне изолације
- Слаби могућност утицања на сопствену каријеру и професионални развој

Повремени рад

Форма нестабилног или испрекиданог рада, без очекивања сталног посла, користи се када треба брзо ангажовати раднике за послове ограниченог трајања.

Постоји неколико појавних облика оваквог рада:

- Рад са прекидима (испрекидан рад) подразумева запосленост у одређеним временским периодима
- Рад на позив: запослење које траје, при чему послодавац обезбеђује посао само онда када је то њему потребно, са или без минимума или максимума броја радних сати

Често је овакво радно ангажовање у вези са он-лајн платформама које повезују понуду и тражњу на глобалном нивоу.

Нема евиденције о броју оних који раде повремено, али ни оне која би указала на то колико повремени рад замењује стандардније облике запошљавања.

Најчешћи профил радника: млади, мање образовани, жене.

Предности:

- У специфичним ситуацијама може раднику обезбедити одређену флексибилност.
- Може му помоћи да стекне и унапреди одређена знања/вештине и запосли се „за стално“ (теорија „напредовања и усавршавања“).

Недостаци:

- Повремени рад обично значи висок степен флексибилности за послодавце, а мали степен сигурности за раднике;
- Ризици су и низак ниво радне сигурности, непредвидиви и нестандартни радни сати, ниске плате, одсуство бенефиција и могућности обуке, мање задовољства у раду;
- Такви радници често нису здравствено осигурани, а ни мере заштите на раду на њих се не примењују у потпуности.
- Колективни уговори најчешће се не односе на повремене раднике.

Пример Шведске, где је 17% свих уговора атипично - највише у угоститељству, чак 40%. Ту имамо привремено запошљавање на телефонски позив и то по принципу „ко се први јави“. Покушај организовања таквих радника у синдикат није нимало лак: прво питање је обично „а шта ће ми синдикат“!?

Мобилни рад базиран на информационо-комуникационим технологијама

Таква врста рада који се обавља делимично или редовно изван пословних просторија, односно, од куће или из другог прилагођеног простора послодавца, при чему се информационо комуникационе технологије користе за он-лајн повезивање;

- Рад се одвија у било које време и на било ком месту, у зависности од потреба посла (наспрот телефонској оперативи која се обавља на тачно утврђеној локацији);
- Послови морају бити одговарајући (значи послови који се могу обавити он-лајн);

Разлози: може да буде предност ако се ради о новим, иновативним праксама у процесу рада;

Тип уговора: често на бази регуларног радног уговора;

Профил запослених: у највећем броју случајева високо образовани мушкарци између 30 и 49 година старости – то важи и за запослене и за самозапослене;

Предности:

- Висок ниво самосталности запосленог;
- Подстицање нових облика сарадње;
- Подстицај за стицање нових вештина, нових радних пракси и ефикаснију организацију.

Недостаци:

- Будући да је контрола над послодавцима смањена, плаћање зависи искључиво од резултата, а не од радног времена или од технички напредног мониторинга;
- Опасност од утицаја на ниво плата, интензитет рада и ниво стреса;
- Неопходна је обука запослених пре увођења у посао;
- Ризик од изолације, немогућност размене неформалних информација и заостајање у развоју социјалних вештина;
- Забрињавајуће губљење границе између рада и приватног живота, с обзиром да су радници стално доступни;
- Ергономски фактори ризика, као што су ограничен визуелни контакт са уређајем, или неправилно држање приликом

рада на компјутеру у неодговарајућим условима и окружењу;

- Одредбе о здрављу и безбедности ретко су укључене у уговор о раду.

Рад на бази ваучера

Послодавци добијају ваучере од треће стране и користе их за „плаћање“ услуге коју је радник пружио - најчешће се ради о специфичним услугама и задацима са фиксним роковима извршења.

Разлози: да би се административне обавезе задржале на минимуму, да се не би плаћали или да би се плаћали умањени социјални доприноси (због чега се запослени често не пријављују).

Врста уговора: Ваучери

Профил радника: најчешће млади, мигранти, мање образовани и жене

Предности

- Често постоји легални правни оквир или колективни уговор
- Начин да се легализује непријављен рад
- Могућност побољшања, усавршавања и напредовања - теорија „одскочне даске“

Недостаци

- Несигурност посла
- Претерана флексибилност
- Мале гаранције за запослење
- Најчешће везани за физички захтевне и тешке послове

Портфолио рад

Самозапослени који ради за више клијената истовремено како не би зависили од само једног послодавца. Оваква врста рада најчешће је у вези са групним запошљавањем или радом

базираним на информационо-комуникационим технологијама. Разлог за портфолио рад је најчешће то што је запослени самосталан у раду и не зависи од једног послодавца.

Профил радника: мушкарци између 25 и 49 година склони стваралаштву

Предности

- Већа самосталност, самоиспуњење и могућност концентрације на интересантан посао
- успостављање равнотеже између приватног живота и посла

Недостаци

- Несигурност посла - претерана флексибилност;
- Захтева висок ниво стручних вештина и способност саморекламирања, организовања и самоорганизовања;
- Социјална заштита зависи од типа и садржаја посла;
- Приступ усавршавању и другим мерама развоја људских ресурса је ограничен;
- Радни образци (модел) могу бити нерегуларни, несигурни и неизвесни.

Групно запошљавање

Коришћењем онлајн платформе организују се појединци и групе у веће групе, и тако организовани имају приступ неодређеним групама, организацијама и појединцима. На тај начин они покушавају да реше одређене специфичне проблеме (посебно у ИТ сектору, маркетингу, развоју производа и сл.)

Најчешћи разлози су: 1) недостатак унутрашњих капацитета малих и средњих предузећа или чак великих компанија; 2) могућност да појединци и групе остваре додатни приход, понекад и као хоби.

Профил радника: samozапослени који се могу класификовати у две групе:

- 1) Фокус на нискоквалификованим, кратки циклуси и микро задаци који се понављају;
- 2) Фокус на високообразованим који решавају разне високо специјализоване задатке;

Уговор о раду: у складу са грађанским правом, веома ограничен и много зависи од преговарачких способности појединца.

Предности:

1. Пораст аутономије и независност у одлучивању, т.ј. када и где ће се радити;
2. Могућности за зараду у регионима са стагнирајућом привредом;
3. Успостављање равнотеже између породичног и професионалног живота

Недостаци:

1. Оштра конкуренција међу радницима, плате врло ниске;
2. С обзиром да се сматрају samozапосленима, немају никакве бенефиције и никакву социјалну сигурност, нити сигурност посла;
3. Информациона асиметрија – недостатак информација о послодавцу и задацима које треба извршити;
4. Недостатак подршке колега;
5. Микрозахтеви могу бити бесмислени и безначајни;
6. Постоји опасност од трансформисања релативно сигурног запослења у несигурнији облик рада.

Заједничко (колаборативно) запошљавање

Ради се о сарадњи међу samozапосленима како би се превазишла ограничења због „величине“.

Постоје 3 облика:

- Кроз кровну („кишобран“) организацију која пружа специфичне административне услуге;
- Кроз сарадњу - дељење заједничког радног простора и заједничке „службе“;
- Кроз кооперативу: заједничку својину и демократско управљање организацијом.

Закључак

Нестандардно запошљавање све је присутније у свету, а најчешће су у таквим радним ангажманима млади, жене и мигранти.

Позитивно је:

- што се на тржишту рада дешавају промене, иновације и усклађивање посла са специфичним потребама (радника и(ли) послодавца);
- што се врши трансфер знања и учења, модела организовања, мења начин рада;,
- што долази до одређених позитивних промена у понашању на послу и у вези са послом.

Специфичности оваквих уговора разликују су од земље до земље, а положај тако запослених зависи од више фактора као што су: сам радник, регион, сектор, радно место и статус радника.

Недостаци су бројни:

- Настају нови облици сталне контроле;

- Нестаје јасна граница између пословног и приватног живота;
- Јављају се неједнакости и ризик од социјалне поларизације;
- На здравље и безбедност се ретко обраћа пажња (ризик од стреса и исцрпљивања);
- Обука иде на терет радника;
- Погоршавају се (или радикално мењају) услови рада;
- Посао је несигуран, а социјална заштита и социјална сигурност су на ниском нивоу;
- Нема организоване борбе за права, синдиката, правног оквира, механизма за контролу и надлежних институција које се баве овим формама запошљавања.

Најгоре је, међутим, што краткорочне погодности за појединачне раднике или послодавце, дугорочно могу штетити привреди. Може доћи до:

- Смањења улагања у иновације
- Успоравања раста продуктивности
- Угрожавања система социјалног осигурања
- Нестабилности и честих промена на тржишту рада
- Нестанка радничког представљања
- Настанка правног вакуума у коме нема законског оквира који обезбеђује заштиту запослених и поштовање стандарда

Све ово указује на потребу да се контрола и контролни механизми озбиљно осмисле и осетно побољшају.

Синдикати у потрази за одговорима

Како повезати и заступати раднике са атипичним уговорима? Како ове облике рада повезати са достојанственим радом и социјалном сигурношћу? Пошто уговори на неодређено

време у одређеним организацијама или секторима нису више доминантни, класична оруђа радничког покрета - учешће, заступање, услуживање, преговарање и правна регулатива - трпе све већи притисак. Како би се заступала ова нова врста радника, раднички покрет мора да промени свој начин рада. Међутим, чак и ако се они укључе у синдикате, питање је шта синдикати могу учинити за њих.

Које стратегије раднички покрет може да развије како би помирио ове флексибилне уговоре о раду са достојанственим радом и високим нивоом социјалне сигурности?

Треба стално имати на уму стање у земљама које су далеко испред нас и чија ће судбина ускоро задесити и наше запослене. Тако је у Немачкој и Великој Британији готово 40% запослених који раде са атипичним радним уговорима, с тим да је међу њима и све већи број високо образованих (па чак и универзитетских професора).

Не сме се никако губити из вида да на основу прошлогодишње Анкете о радној снази у Србији, произлази да је 24,73 одсто било запослено на атипичним пословима, од тога највише на одређено време 18,84 одсто. При томе би требало имати у виду да нису још сви атипични послови класификовани и да неформална економија у трећем кварталу ове године и поред декларативних најава за сузбијање и даље износи 21,8 одсто, а када се додају лица која нису ни социјално ни здравствено осигурана, према стандардима МОР то износи чак 29 одсто. Уколико имамо податак да се повећао и број оних који раде више од 60 часова недељно и да сада износи око 5,2 одсто, те да 51 одсто укупних остварених прековремених сати није плаћено, онда имамо мало јаснију слику да је овде реч о повратку на неке од облика експлоатације који су постојали на почецима радничког покрета и синдикализма.

III ДИГИТАЛИЗАЦИЈА

Свет рада у потпуности се мења. Мења се сам запослени, мења се и послодавац, мења се радно место, а категорија радног времена има потпуно другачије значење. Стотине хиљада битова креће се оптичким влакнима од једног до другог корисника. Аутоматизација и роботика уводе се у предузећа и све више замењују људски рад. Нема више прљавих и тешких послова, а ако их и има уместо људи их обављају роботи. Дубоко смо већ зашли у Четврту индустријску револуцију у којој ће по неким још само 2 одсто људи радити у производњи.

У САД 47 одсто свих радних места угрожено је техничким и технолошким променама, у Немачкој 42 одсто. Има, међутим, и другачијих мишљења - анализа, урађена у 21 земљи Европске организације за сарадњу и развој (ОЕЦД), показала је да је у просеку само 9 одсто радних места могуће аутоматизовати. Притом, постоје велике разлике међу појединим земљама. Аустрија и Немачка су на врху листе ризика са постотком могуће аутоматизације од 12 одсто. Али податак да 65 одсто послова које ће обављати следеће генерације данас чак ни не постоји, мора натерати на размишљање сваког ко озбиљно размишља о будућности света рада и синдиката.

По подацима који се унеколико разликују од наведених, око 45 одсто рутинских послова може се већ аутоматизовати. Наравно и људи су у стању да се прилагођавају еволуцији на тржишту рада – од обичних благајника у банци до представника у корисничким сервисима и од дактилографа – промене, прекиди и новитети у раду нису ништа необично. Највећа разлика у односу на претходне епохе је у томе што је животни циклус вештина изузетно кратак, и што су промене које се дешавају невиђених размера. Пад трошкова и све бржа примена технолошких новина довешће до додатног убрзања читавог процеса. Свет стога мора бити спреман за Револуцију вештина. У свету непрекидних промена од кључног

значаја ће бити нова умећа, агилност, и способност учења. За већину људи, способност да се добије и одржи жељени посао мање ће зависити од тренутних знања и способности, а више од спремности да се учи.

Рачуна се да ће најбржи раст имати послови за чије су обављање потребна специфична знања и вештине. Промене у индустријама које буду биле највише погођене, утицаће на неке запослене више него на друге: оне ће погодити пре свега ниско квалификоване, оне који нису спремни да уче и жене. Жене ће бити прве које ће „страдати“ у области продаје, финансија и администрације. Области у којима се очекује повећање броја радних места су архитектура, инжењеринг, информатика и математика, а ту је учешће женске популације мање. Уколико се настави овим путем, можемо очекивати да ће можда чак три милиона жена изгубити посао, а само пола милиона њих ће бити на добитку, што нам указује да је однос више од 5 према 1.

Потреба за радном снагом биће највећа на пољима где до изражаја долази креативност, комуникација и интеракција. То су истраживање и развој, образовање, маркетинг, медији, ИТ, здравство и нега болесних/непокретних, туризам и угоститељство. Све у свему, ОЕЦД заступа став да послови неће „побећи“ него ће само бити другачије врсте. Не треба, међутим, заборавити да иза ОЕЦД-а стоје пре свега капитал и владе!

Рад на платформама и „краудсорсинг“

Величанствена идеја Интернета, тог планетарног мозга способног да до неслућених граница увећа људску моћ над природом и помогне у стварању хуманијег друштва, упрегнута је у машинерију капиталистичке експлоатације која не познаје границе. Умањивши терет класичне државне контроле послодавци сада покушавају да га збаци у потпуности. Отуда нове појаве у сфери рада које прете да додатно деградирају права и достојанство запослених.

Коришћење туђег рада путем Интернета или „**краудсорсинг**“ (crowdsourcing) специфичан је модел измештања активности из предузећа. Уместо уобичајене физички присутне фирме (као у случају измештања споредних делатности, такозваног „аутсорсинга“), која преузима послове раније обављане од стране стално запослених (на пример, фабричке ресторане, превоз, поправке и сл.) овде се користи комбиновани рад становника виртуелних просторана Интернета. За економију у којој појединци своје услуге нуде у оквиру професионално организованог интернетског портала већ се користи израз „**платформа економија**“. Послодавац најчешће посао дели на више сарадника чији одвојени рад на крају даје жељени „производ“. Нико ту никог не познаје, а опет сви сарађују и извлаче некакву корист за себе. Послодавци брже долазе до јефтинијих и квалитетних услуга, при чему су ослобођени било каквих озбиљних и трајних обавеза према привремено ангажованим сарадницима. Овакав начин рада погодује и развоју иновација, с обзиром да број „упућених“, т.ј. оних који се разумеју у одређен посао знатно надмашује број стално запослених у предузећу. Са своје стране, „радници“ (или модерни робови) успевају да нађу какав-такав посао и обезбеде се бар на неко време – али без икаквог социјалног осигурања.

Добар пример онлајн платформе за Интернет запошљавање је Амазонов „Механички Турчин“ - АМТ (Mechanical Turk, MTurk) -Интернет тржиште рада на коме појединци и предузећа могу да дођу до радне снаге и искористе је за обављање интелектуалних послова које компјутери, бар за сада, нису у стању да обаве. Ради се пре свега о помоћи око компјутера, књиговодству, превођењу и програмирању, што је све могуће одрадити на даљину и што тржишту даје светску димензију. Питање је да ли тај начин рада доприноси порасту запослености (како тврде послодавци, и поред тога што за сада нису спроведена никаква емпиријска истраживања) или представља само наставак процеса измештања делатности ван предузећа, умањује сигурност

радних места, могућност контроле и социјалну одговорност послодаваца, смањује приходе од пореза и олакшава заобилажење социјалних фондова.

Послодавци који не практикују овакве облике запошљавања постају жртве конкуренције која их спремно користи, па су (уколико желе да опстану) принуђени да их после неког времена уведу и они. За раднике на Западу главни проблем је повећање понуде радне снаге из целог света - „глобалних радника“ – који су спремни да раде за мале паре. И поред тога и тамо је све више запослених којима рад преко платформи не представља само додатни извор прихода, већ трајно решење. Не зна се довољно ни колико их је, ни под каквим условима раде, ни који део новостворене вредности добијају. Али је извесно да привремени послодавци управљају њиховим животима, да им је положај крајње несигуран, да су послови ниског квалитета и слабо плаћени (цена рада за просечну радну операцију на АМТ је 0,01 долар, т.ј. 1 цент!), да нема могућности колективног преговарања, заштите на раду, здравственог и пензијског осигурања. И да постоји озбиљна опасност смањења броја радних места.

У овој ери масовног увођења вештачке интелигенције поставља се питање где је ту човек, где је радник, а где је и синдикат. Да ли радници треба да лупају и разбијају роботе и ломе компјутере и мобилне телефоне, као што су на самим почецима Прве индустријске револуције чинили припадници Лудистичког покрета, или да прихвате дигитализацију, евентуално са хуманим лицем, где би своје место имао и радник? Разуман одговор је свакако овај други. Јер, све што може да се дигитализује биће дигитализовано, а све што може да се конектује биће конектовано.

Стога се и ми као синдикат морамо конектовати, имати информације и активно учествовати у обликовању сфере рада; залагати се за развој технологија, али и заштитити запослене од могућег губитка посла; заступати и оне који раде на платформама и који нису социјално покривени, нити имају радно време. Све ово

захтева и промену законодавства, давање могућности синдикатима да приступају свим запосленима, заштиту личних података, омогућавање тзв. samozапосленим радницима да се учлане у синдикате, спречавање оштре, нелојалне конкуренције на тржишту рада која обара плате и води у социјални дампинг.... Промена карактера колективних уговора до које већ долази чини реформу синдиката неминовном. Овде се заправо ради о нечем много ширем, о општедруштвеном процесу, својеврсној промени друштвено-економских односа у коју морају бити укључени сви делови друштва. У интересу радника и чланова синдиката морамо се конектовати!

IV СТАЊЕ У СРБИЈИ

Истраживање које је обухватило репрезентативне синдикате, Удружење послодаваца Србије, Привредну комору Србије, Националну службу за запошљавање, Министарство рада, Министарство образовања и узело у обзир анализе МОР и Светске банке о тржишту рада у Србији показало је да упркос спремности за придруживање ЕУ и прилагођавање њеним структурама, мере које се предузимају како би се повећала знања из области ИТ и број обучених крајње су ограничене и без задовољавајућих резултата.

Анализе МОР и Светске банке указују на то да промена привредне структуре у задњих неколико деценија није била праћена одговарајућим променама у профилима ученика који завршавају средње школе и факултете - они нису одговорили на захтеве тржишта, т.ј. понуда није била усклађена са тражњом. Не постоји угодан систем анкетирања предузећа о потребама за одређеним профилима, мада је генерално утврђено да највећа потреба, поред оних који говоре стране језике и поседују одређене лиценце, постоји управо за онима који су обучени у ИТ. Не постоји ни целовита евиденција броја лица која пролазе кроз процес доквалификације и преквалификације. Чак 55% запослених у базној индустрији, на пример, не располаже адекватним

вештинама. Додуше, планирано је стварање „секторских већа“ састављених од представника послодаваца, гранских синдиката, Владе и образовних институција, али она нажалост још не функционишу. Чини се да послодавци и синдикати за сада нису довољно мотивисани да активније утичу на промену образовног процеса – можда и зато што нису довољно уверени да су прогнозе о најтраженијим занимањима будућности тачне.

Стање у области ИТ у Србији је негативно условљено :

- неједнаким приступом Интернету на територији Србије;
- слабом обученошћу у области ИТ;
- великим одливом у иностранство најбољих кадрова

Од ове године уводе се нови предмети у 5. разред од којих је један и информатика/рачунарство.

Седам најтраженијих професија у Србији су из ИТ сектора - тренутно се у Србији едукује од 1000 до 1500 ИТ стручњака годишње, али је то мало с обзиром да реалне процене говоре о потражњи за најмање 30.000 стручњака тих профила у блиској будућности.

У недостатку закона о овој области, оснивају се разне агенције, едукативни центри и академије које припадају приватном сектору или некој невладиној организацији (Стартит, Стартап, ЦДЕР, ЦЕЕД и других који су под покровитељством јачих компанија попут Мајкрософта, ИБМ-а или ГИЗ-а).

Решења која предлажу стручњаци су:

- унапређење и модернизација плана и програма наставе информатике у средњим школама;
- повећање броја уписних места на информатичким факултетима;
- организовање предавања (“гостовања”) стручњака из ИТ по образовним установама;
- повећање обима наставног кадра на свим нивоима.

У СССС и УГС Независност већ постоји свест о важности овог проблема и њихови представници учествују на седницама Социјално-економског савета када се о њему расправља, али сами нису организовали никакве обуке из области ИТ. Унија

послодаваца Србије је пре више година слала своје људе у општеобразовни центар на основну обуку и постојао је један пројекат са аустријским партнерима, али општег карактера. Послодавци гледају да штеде где год могу, па су несклони да издвајају средства за обуку у ИТ. Потребне привредника за ИТ кадровима обезбеђују се из популације већ обучених кандидата који су сами улагали у своје допунско образовање, користе се услуге разних академија и страних донатора спремних да допуне знање својих запослених, док је најмањи број привредника који у обуци запослених издвајају сопствена средства. Све ово није довољно.

Што се Привредне коморе Србије тиче, она је скупа с Канађанима урадила студију профила у области ИТ неопходних привреди која би требало да помогне у процесу промене квалификационе структуре запослених. Комора је заинтересоване чланове упућивала у школу КОМПРЕЈД-а која је развила и посебне програме за привреду. Од 45 предложених програма обуке само су два била из области ИТ – “Дигитални маркетинг и брендинг” и “Безбедност ИТ инфраструктура”. Приметно је велико заостајање у односу на ЕУ где по подацима EUROCHAMBE годишње 2,5 милиона људи стекне квалификације на обукама у Коморама.

Национална служба за запошљавање интензивно ради на пројекту ИПА везаном за анализу тржишта рада и циљу откривања будућих образовних приоритета.

Служба, међутим, организује само ограничен број обука:

- ЕЦДЛ обуку за незапослене (1.336 незапослених);
- обуку из ПХП програмирања (20 незапослених);
- веб дизајна (40 незапослених);
- андроид програмирања (20 незапослених);
- сервисирања компјутера (60 незапослених)

О одређеној промени свести у јавности, али и ограниченим могућностима земље, говори податак да се на конкурс за преквалификацију који је Служба недавно отворила за 900 потенцијалних учесника, јавило чак 9500 заинтересованих!

Све у свему, припреме за улазак у ЕУ намећу развој информационих технологија. Стратегија Европа 2020 и Индустрија 4.0 дефинисали су циљеве Уније у овој области. Одређене анализе показују да би ИТ сектор код нас могао да допринесе отварању чак 50 хиљада радних места. Додатне могућности отварају нам се наступом на огромном виртуелном тржишту где је електронска трговина (Е-трговина) већ постала стварност.

Све то, међутим, остаје у сенци чињенице да се у следећих десетак година у јавном сектору само земаља-чланица ЕУ предвиђа гашење око двадесет милиона радних места! А тек у банкарству, трговини! И у реалном сектору работи ће оставити без запослења додатне милионе радника. Хоће ли нови послови у ИТ сектору моћи да их надокнаде или ће их преузети људи с оне стране виртуелног океана, где више нема граница, нити држава да контролишу проток роба, услуга и људи? Познато је, наиме, да је неолиберализам државама у привреди свезао руке и свео их на пуке чуваре слободне трговине.

Синдикати морају смоћи храбрости да без самозаваравања сагледају какве ће бити последице свега овога на свет рада. Они морају, скупа са социјалним партнерима, промишљати нове облике школовања за нова времена. Радници се морају припремати за изазове које доноси дигитализација, где ће нестајати граница између пословног и приватног времена, где ће samozапосљавање узимати све више маха, где ће слабити покривеност и квалитет социјалне заштите и пензије бити у опасности. Синдикати морају осмислити приступ радницима у новим гранама, тамо где су они распршени и не увек склони колективним облицима деловања. То неће бити нимало лако, али ако на том плану нешто не предузме, синдикални покрет остаће без будућности.

Доступност Интернета у Србији и образовање везано за ИТ технологије

Какво је тренутно стање у ИТ сектору код нас? Погледајмо неке податке.

- Што се школског образовања тиче, од укупног броја становника изнад 15 година (6.161.584), без образовања је 2,68%, непотпуно основно има 10,99%, основно 20,75%, средње 48,93, а високо 16,24. Компјутерски писмених је 34,21%, а неписмених 51,01%;
- Широко појасни приступ Интернету у 2015. години имало је 56% српских домаћинстава (у ЕУ их је било 78%). До 2020. Србија у овој области треба да достигне ниво ЕУ, што је дефинисано као циљ у дигиталној агенди за Србију;
- Србија је ушла на ранг листу оптичког приступа ФТТХ (Fibre to the Home – оптика до куће) индустријске организације Савета Европе, која за циљ има побољшање доступност оптике, ултра-брзих приступних мрежа у корист потрошача и предузећа;
- Један од приоритетних стратешких циљева Републике Србије је подстицање примене нових информационих технологија у образовању;
- Важно је да је у Србији проценат људи који користе Интернет 69%, 7% планира да користи, а само 24% га не користи;
- Унете су измене у Закон о заштити потрошача, где је наглашена заштита Е-потрошача;
- Процент оних који користе Интернет за куповину у Србији је 34,9%, што је далеко испод просека ЕУ од 53%;
- Заштита и сигурност потрошача од домаћих предузетника подигнута је захваљујући TRUSTMARK сертификату који има све већи број пословних људи;
- У образовање су уведене важне промене: од обавезних информатичких кабинета, до увођења бежичног Интернета (wi-fi) у сеоске школе, увођења информатике као обавезног предмета, али и едукације наставног кадра - без обзира на предмет који се предаје. Од ове године информатичко образовање почиње од 5 разреда основне школе. Истовремено деца и омладина се образују у вези с

опасностима које употреба Интернета у наше време повлачи.

На жалост Дигитална агенда за Србију још није до краја спроведена. На последњем састанку у Бриселу о напретку Србије ка ЕУ, Србија је добила подршку да настави са развојем и модернизацијом система образовања, као што су Агенда за нове вештине за Европу, која се фокусира на дигиталне вештине и бољу сарадњу система образовања и потреба тржишта рада. То пре свега значи да су на тржишту Србије све више присутне мултинационалне компаније којима су потребни средње образовани кадрови али и кадрови који располажу информатичким вештинама. Заједнички консултативни одбор цивилног друштва Србије – ЕУ (ЗКО) сматра да је веома важно да Влада Србије заврши процес постављања информационог система за прикупљање и обраду података о образовању који је започет још 2015.

Један од најтежих проблема у овој области је проблем недостатка људских ресурса. У високошколским установама у Републици Србији годишње дипломира мање од 500 студената у области ИКТ, од којих се одређен број брзо запошљава у иностранству. Да би се омогућио бржи развој софтверских и других ИКТ компанија, неопходно је знатно повећати број стручњака који се образују у области ИКТ и утицати на смањење броја оних који напуштају земљу.

Потребно је формирати форум е-вештина који ће окупити привреду, образовне институције и државне органе, као и оне који производе, користе и регулишу високообучене стручњаке.

Стратегија Владе Србије за развој информационог друштва до 2020. године

Да бисмо боље уочили опасности које вребају свет рада, посебно области у којима је он најрањивији, потребно је анализирати стратегију Владе Републике Србије у тој области. Ради се о документу којим се на целовит начин дефинишу основна

начела, циљеви и приоритети развоја информационог друштва и утврђују активности које у периоду који ова стратегија обухвата треба предузети како би се они остварили. Јер, Србија увелико стреми уласку у Европску унију, а тамо су информационе и комуникационе технологије (ИКТ) препознате као један од главних фактора економског раста. Једна од седам главних иницијатива економске стратегије „Европа 2020” је управо „Дигитална агенда за Европу”. У свом документу Влада зато и инсистира да се потенцијал ИКТ технологија мора искористити уколико се жели повећати ефикасност рада, економски раст, запосленост и квалитета живота.

Које су главне гране у којима Влада намерава да максимално подстиче примену ИКТ технологија (и где постоји највећа опасност укидања радних места)? Пре свега:

1. у органима управе
2. у систему здравствене заштите
3. у правосуђу
4. у образовању
5. у култури
6. у науци
7. у трговини
8. у банкарству

ИКТ у органима управе

1. Влада истиче да развој е-управе треба да омогући свим грађанима и привредним субјектима да послове пред органима власти завршавају једноставније, брже и јефтиније.
 - корисници морају да буду задовољнији јавним услугама;
 - корист од система морају имати сви грађани;

- треба смањити терет администрације за привредне субјекте и грађане;
- мора се повећати ефикасност органа управе и имаоца јавних овлашћења;
- систем мора неометано функционисати и у земљи и односу с другим земљама;
- он мора допринети слободи кретања људи, роба, капитала и услуга;

О броју изгубљених радних места ни речи!

ИКТ у систему здравствене заштите

Слично је и са здравством и другим гранама – запањујући недостатак бриге о социјалним последицама увођења ИКТ технологија. Инсистира се на побољшању техничке ефикасности док људи (запослени) остају у другом плану. Истиче се да је основна улога информационих и комуникационих технологија у систему здравствене заштите пре свега радикално унапређење његово функционисање.

Принципи које примена информационо-комуникационих технологија у здравству мора да задовољи јесу:

1. Очување приватности и поверљивости личних здравствених података;
2. Ефикасност;
3. Оптимална употребе здравствених података;
4. Висок квалитет здравствених информација.

Да би се они остварило неопходно је обезбедити:

- Аутоматизацију и смањење трошкова;
- Благовремен прихват података и подршку могућим променама;
- Сигурну и ефикасну размену информација између свих учесника здравственог система;
- Могућност унапређења е-здравље где грађани активно учествују у бризи о сопственом здрављу, информишу се,

учествују у превенцији и у већој мери слободно утичу на сопствени третман;

- Формирање електронске базе знања;
- Размену информација од значаја за обављање научно истраживачке делатности, као и обављање перманентног образовања медицинског особља;
- Здравствене информације које ће здравственим радницима помоћи у доношењу одлука (базе знања, водиче добре праксе и стручну литературу);
- Податке неопходне за планирање, надгледање и оцену здравствених услуга, управљање и планирање кадровима, финансирање и алокацију ресурса и праћење рационалног трошења средстава;
- Употребу података у циљу помоћи здравственим истраживањима;

ИКТ у правосуђу

ИКТ се показују као неопходне уколико се желе ефикасно остварити кључна начела делотворног правосуђа: независност, транспарентност, одговорност и ефикасност. Истовремено, оне треба да омогуће боље мерење резултата рада тако што ће дозволити бољу процену неговог доприноса остваривању поменутих принципа.

Полазећи од Националне стратегије реформе правосуђа Републике Србије, акционог плана за њену имплементацију и иницијативе ЕУ за глобалну е-Правду, чији је циљ смањење кашњења и ризика од процедуралних грешака, неопходно је повезати правосудне органе и њихове информационе системе, при чему се морају:

- развити ИКТ инфраструктуре;

- дефинисати скуп пословних процеса и процедура у правосуђу;
- стандардизоване софтверске апликације, складиште података и складишта докумената;

Примарни произвођачи и корисници података и информација које се односе на правосудну материју у систему е - Правда биће:

- Министарство правде;
- органи судства;
- органи јавног тужилаштва;
- установе за извршење кривичних санкција.

И друге заинтересоване стране као што су:

- Министарство унутрашњих послова;
- Министарство одбране;
- правосудне професије, као што су адвокати и јавни бележници (нотари);
- правна лица;
- правни факултети;
- грађани;
- други државни органи.

ИКТ инфраструктура ће омогућити: повезивање свих правосудних органа и других државних органа и дневно ажурирање података о решавању правосудних предмета; ефикасну размену информација и електронских докумената између учесника система е-Правда и са окружењем; препознатљивост нашег система у систему европске мреже правосудних органа.

ИКТ у образовању , науци и култури

До 2020. године све установе у области образовања, науке и културе треба да имају широкопојасни приступ нове генерације преко оптичких влакана и одговарајућу опремљеност унутар установа, што ће омогућити квалитетан приступ Интернету свим запосленима и корисницима установа – ђацима, студентима, наставницима, истраживачима, члановима библиотека, посетиоцима музеја и другима.

ИКТ у образовању

Успешан развој информационог друштва претпоставља одговарајући степен знања и вештина, како код стручњака разних професија, тако и код свих грађана.

Неопходно је интегрисање ИКТ у све аспекте образовног процеса, са циљем ефективнијег и ефикаснијег образовања. Вештине везане за ИКТ су одлучујуће за конкурентност националних економија и повећање могућности за нове послове и запошљавање.

Мора се радити на:

- успостављању модерног образовног система који је прилагођен потребама информационог друштва;
- укључењу ИКТ у све образовне програме
- развоју дигиталних образовних садржаја;
- обучености наставника за коришћење ИКТ;
- увођењу е-учења и отвореног учења на даљину;
- развоју концепта образовања и учења током читавог живота;
- подизању нивоа знања и вештина код најшире популације; оспособљеност за примену ИКТ на радном месту;

- укључивању друштвених група са посебним образовним потребама, где би спадали и одраслих, који нису имали могућности да стекну знања и вештине у овој области

Потребно је истовремено подизати ниво информационо-технолошког опремања и комуникационог повезивања школа, као и примену обезбеђене технике за остварење претходно наведених циљева.

ИКТ у науци и култури

Влада инсистира да треба радити посебно на унапређењу информационо-комуникационих услуга и веза са Интернетом за установе у области образовања, науке и културе. У вези с тим, истиче се значај Академске рачунарске мреже која је настала почетком деведесетих година, повезивањем неколико већих факултета, да би повезала преко 150 научно-истраживачких и образовних институција и сада има више од 150.000 активних корисника широм Републике Србије.

Главна чворишта Академске рачунарске мреже чине рачунарски центри универзитета у Београду, Новом Саду, Нишу и Крагујевцу који обезбеђују повезивање са Академском мрежом Европе (GEANT) и Интернетом.

Ради поспешивања развоја и рада на открићима у области ИКТ Влада ће пружити подршку остварења програм/а финансирања технолошких и иновационих пројеката везаних за развој нових технологија и услуга. Мора се више улагати у инфраструктуру и школовање како би се створила адекватна полазна основа за истраживање. У том циљу неопходно је унапређивати сарадњу између истраживачких установа и привреде, као и повезивање са одговарајућим структурама ЕУ. Јер ИиР је један од најважнијих фактора који утичу на повећање конкурентности националне економије, тиме што помаже

стварање нових роба и услуга које ће бити понуђене глобалном тржишту.

Ради подстицања развоја ове области потребно је да држава изгради допунске механизме/инструменте и образује одговарајуће фондове.

Што се конкретно културе тиче, инсистира се на томе да је културно добро опште јавно добро и да је потребно обезбедити слободан и једноставан приступ што већем делу културних садржаја. За језике и културе са малом популацијом од изузетног значаја је да што већи део културног блага буде слободно доступан. На тај начин се повећава видљивост и интересовање најшире јавности за културна и научна дела, што доводи до већег уважавања културе на глобалном нивоу и подизања општег културног нивоа становништва.

Један од најважнијих задатака је унапређење сарадње културних и научно-истраживачких институција у циљу дигитализације културног наслеђа чиме би се информације о објектима од историјског, научног, уметничког, технолошког и социјалног значаја учиниле доступним јавности путем Интернета. Део тог процеса је убрзано стварање дигиталних библиотека, електронског архива и портала о културном наслеђу Републике Србије.

Али и јавне, школске и специјализоване библиотеке требало би да буду опремљене информационим системима који омогућавају домаћу и регионалну сарадњу.

С обзиром на то да се у савременом друштву формална наплата карата и други облици затварања садржаја ради финансирања установа културе сматрају превазиђеним, проблем финансирања ове врсте непрофитних институција треба обезбедити пре свега кроз пројектне активности.

Електронска трговина (е-трговина)

Електронска трговина обухвата све активности куповине и продаје производа и услуга које се обављају путем Интернета или

других канала електронске комуникације. У свету већ одавно постоји свест о томе да њен развој повећава квалитет и доступност производа и услуга; смањује трошкове и административне процедуре; убрзава интернационализацију привреде; побољшава њену конкурентност; и доприноси увођењу иновација.

Истраживања су показала да онлајн купци препознају предности такве куповине, пре свега њену практичност, уштеду времена, приступачност, ширу понуду, повољније цене, брзину испоруке, једноставну процедуру куповине, доступност производа којих нема у земљи и онлајн попусте.

Производи који се највише купују су углавном свуда исти: одећа, обућа и накит; електроника; књиге и часописи.

У е-трговини грађани највише страхују од немогућности да се производ види и проба на лицу места, од куповине погрешног производа или производа са погрешним карактеристикама, компликованости процедуре враћања робе која није одговарајућа, споре доставе и крађе податка и новца који циркулишу на Интернету. Зато већина Интернет-купаца више воли да плаћа поузећем, иако је све више оних који сматрају да најлакши и најбржи начин плаћања представљају управо платне картице. А опет, и поред страха који је и даље присутан, велика већина онлајн купаца до сада није имала проблема приликом куповине преко Интернета.

Нажалост, веома мали број корисника Интернета упознат је са правима која имају онлајн купци. Они не знају за могућност жалбе и замене производа, право да добију рачун, а већина не би знала ни коме да се обрати у случају проблема. Уколико, међутим, до проблема дође, учесници у е-трговини итекако умеју да се жале (70% онлајн купаца у Србији и 80% у ЕУ).

У својој стратегији Влада се обавезује да ће радити на уклањању нормативне и тржишне препреке за развој е-трговине. У складу с тим она се позива на чињеницу да је већ донела Закон о електронској трговини и знатно раширила употребу електронских рачуна који значајно смањују оптерећење администрацијом. У

будућности ће се заложити за стимулисања инвестиција у области е-пословања, (посебно путем пореских олакшица за компаније које послују у области е-трговине, субвенција и повољних кредита), приближавање концепта е-трговине потрошачима, привредницима, невладиним организацијама и запосленима, подизање општег нивоа е-вештина, веће уважавање технолошких трендова, посебно cloud computinga и е-пословања путем мобилих телефона (м-пословања), подстицање увођења ИКТ у пословање малих и средњих предузећа у циљу повећања нивоа конкурентности националне економије.

ИКТ у банкарству

Електронско банкарство (у даљем тексту: е-банкарство), што укључује електронске налоге за трансфер новца, користи већина правних лица и значајан број појединаца, али је Влада намерена да утиче на повећање коришћења платних картица преко Интернета. Исто то важи и за распрострањење плаћања мобилним телефоном – оно је присутно када се ради о специфичним услугама, као што су плаћање паркирања и дигиталних садржаја, али није развијено при плаћању ширег круга роба и услуга.

Други облици електронског плаћања, као што је PayPal, још увек нису присутни у Републици Србији, али Стратегија има у виду и њих: страх од ризика злоупотребе електронског плаћања је значајан фактор успоравања развоја е-трговине, па је поред омогућавања различитих сигурних механизма плаћања, потребно промотивно-едукативним активностима приближити електронско плаћање грађанима.

V ИСКУСТВО ЗЕМАЉА ЗАПАДНЕ ЕВРОПЕ

Поједине иницијативе су још у фази студија, анализа и конференција, док су друге већ прерасле у преговоре тј. у покушаје организовања радника на дигиталним платформама. Али, већ се може извући закључак да се изазови дигитализације у различитим земљама ЕУ различито тумаче. У појединим чланицама владе иницирају и подстичу дебате, док у другима показују склоност ка повлачењу; у неким земљама синдикати су укључени у разматрање и примену дигиталних стратегија, док су у другима скрајнути; негде се социјалне последице разматрају од самог почетка и синдикати су у све то укључени; у другима се радни и социјални аспекти ових питања једва помињу, понекад и с намером да се потпуно скину с дневног реда.

Аустрија

Аустрија је отпочела широко разматрање дигитализације имајући у виду да је њена дигитална платформа саставни део европске платформе. Посебна пажња посвећена је заштити личних података, као и контролним механизмима за спречавање сајбер криминала и злоупотреба. Привредна комора Аустрије изашла је са широком лепезом могућности за стицање профита и напредовања у свету бизниса у измењеном пословном окружењу. Са своје стране, Савез синдиката Аустрије (ОеГБ) залаже се за покретање широког дијалога у који би били укључени сви социјални партнери и који би био усмерен на фер дигитализацију, давање свима једнаких могућности и заштиту запослених.

ОеГБ је започео обуку везану за активне платформе у Аустрији, регулативу која се на њих односи, начине упознавања радника на платформама са активностима синдиката и могућност њиховог организовања. Објављене су брошуре са овом тематиком и покренуто неколико пројекта које финансира Министарство рада,

породице и социјалног старања с циљем да се окупе и размењују искуства сви релевантни субјекти на тржишту рада.

Савез синдиката Аустрије посвећује посебну пажњу проценама стварања нових и губитка постојећих радних места, могућностима преквалификације и обуке радника, те спречавању раста несигурности и неформалне економије услед великог притиска миграната који долазе из новопримљених земаља чланица ЕУ и других региона. Отварање информативних пунктова у самом синдикату (где се брошуре штампају на језицима миграната) доприноси да се они боље упознају са својим правима и да се спрече бројне злоупотребе.

Француска

У Француској су од 2015. године урађене значајне анализе о питањима дигиталне трансформације. Оно што је убрзало њихово објављивање је иницијатива Владе, која је додуше била мање амбициозна од немачке, али је ипак представљале позитивну полазну тачку. Анализе се баве различитим аспектима дигиталне трансформације (порезима, образовањем, усавршавањем) на један нов и специфичан начин.

Значајан је рад експертског тима који је окупио представнике пет репрезентативних синдиката, национално удружење послодаваца, стручњаке за радно право и социологе.

Он је идентификовао 6 аспеката дигиталне трансформације:

1. Масивно ширење нових средстава рада
2. Утицај на занимања и стручност
3. Утицај на организацију рада
4. Утицај на процес управљања
5. Настанак нових облика рада
6. Другачије радно окружење

Извештај истовремено представља 36 препорука које омогућавају да се прати дигитална транзиција, међу којима се истичу питања образовања, преквалификације, једнакости мушкараца и жена, пореских инструмената, инвестирања, нових облика рада, права на деконекцију (скидање с везе) итд.

Извештај је послужио синдикалним организацијама да продубе своје анализе и стратегије у односу на развој дигиталне економије. Француски демократски савез рада (ЦФДТ) је објавио свој извештај у вези са дигиталном економијом у коме су изражена очекивања и страхови, могућности које нуди Интернет и његов утицај на социјалне односе. Изражена је спремност да се навикне на дигиталну трансформацију, али и да се њоме служи – што ће наравно зависити од снаге синдиката. Радничка снага (ФО) бавила се анализом Четврте индустријске револуције и дигиталног изазова свету рада. Испоставили су серију захтева, као што су употреба нових колективних и индивидуалних инструмената за заштиту радника, право на деконекцију, побољшање услова рада, нове границе између професионалног и породичног живота, регулисање рада на даљину. Генерално гледано, француски синдикати су заузели ставове и препоруке у односу на дигитално друштво који акценат стављају на:

- креирање радних места у ери дигитализације;
- прилагођавање опорезивања и очување социјалних права у новим условима;
- преговоре везани за “раднике номаде”;
- трансформацију руководеће функције;
- информисање и консултовање у предузећу везано за дигиталне стратегије, и образовање у тој области;
- управљање радним временом и његово скраћење;
- право на деконекцију (искључење с везе у слободно време);
- поверљивост и заштиту личних података;
- будућност зараде;

- побољшање комуникације међу запосленима и међу њиховим представницима;
- учешће запослених и синдиката у доношењу стратешких одлука везаних за дигитализацију;
- право на приватност.

Велика Британија

Дигитална стратегија британске владе углавном се бави проблемом квалификованости запослених за рад у дигиталној ери и инвестирањем у инфраструктуре које би уклонило постојећи дигитални јаз између града и села, богатијих и сиромашнијих. И поред тога што стоји пред великим социјалним изазовом, Влада изгледа није спремна да се бави неким од суштинских проблема као што су реструктурирања, услови рада, квалитет послова у новим дигиталним условима и место синдиката у изради поменуте стратегије. Чини се да јој је најважније да дигитализује јавне службе и створи јединствену “дигиталну платформу” за све административне услуге.

Реакција синдиката није изостала. Током свог Конгреса, Савез синиката (ТУЦ) је изразио сумњу у стварне намере владе: жели ли она да побољша јавне службе или само да смањи средства која се за то издвајају? Конгрес се сложио да су ефикасне јавне службе заједнички циљ грађана, владе и јавних службеника, али је изразио сумњу у то да је дигитализација јавних служби само нова “мантра” политичара, а не и оно што би пре свега требало да буде: могућност за побољшање услуга које ће бити од користи свима. Синдикати се плаше да ће дигитални приступ јавним службама маргинализовати најсиромашније слојеве друштва као и особе са инвалидитетом. Наводи се пример транспорта, где би дигитализација и аутоматизација могле довести до затварања шалтера за издавање карата, смањења броја запослених.

Холандија

“Управљање роботом” је извештај који је саставио Холандски научни савет са циљем да анализира улогу рада у дигиталној економији. Овај савет није владина институција, али саветује Владу по одређеним социјалним питањима. Стога није чудно да је на светло дана изнео иста она питања која постављају радници и синдикати:

1. Који су облици роботизације (и дигитализације) које разматрамо данас, а који би могли бити они које ћемо разматрати у будућности?

2. Шта заиста знамо о утицају дигитализације и роботизације на свет рада?

3. Који су проблеми које би Влада – уз учешће истраживача, послодаваца, запослених, њихових репрезентативних организација и невладиних организација - морала да разматра и које би активности могла да иницира?

Занимљиво је да се у извештају инсистира на “инклузивној роботизацији” где се роботи не намећу радницима и не замењују их, већ се третирају као додатна средства која раднике чине продуктивнијим. Поред тога, извештај разматра нове облике неједнакости у дигиталном друштву које још увек није могуће предвидети и препоручује Влади да размотри могућност да радници постану сувласници робота и других машина!

Немачка

Немачка је најдаље отишла у разматрању теме дигитализације, при чему је ово питање покренуто као општедруштвено питање у

које је укључено Министарство рада, Министарство привреде, Привредна комора, синдикати, послодавци, а своје виђење дала је и црква. Дуже од две године разрађују се стратегије за промене у наредном периоду јер представнике синдиката и савета запослених јако брину промене на тржишту рада (губитак радних места, пре свега у реалном сектору, јавним предузећима и у сфери услуга). Уколико се уводи више аутоматике и роботике - где један робот у аутомобилској индустрији кошта 35 хиљада евра, а радник 60 хиљада – све је већа опасност да се људски рад, у потпуности или у великом делу, замени аутоматизованим “помагачима“, који доприносе смањењу обима тешких и прљавих послова, али и озбиљно угрожавају радна места.

Савез синдиката Немачке (ДГБ) као и његови грански синдикати (од који су најгласнији, а и најбројнији ИГ метал и ВЕР.ди, који окупља запослене у услугама), супротставили су Владиној и послодавачкој стратегији “Индустрија 4.0”, своје стратегије “Рад 4.0” и “Синдикати 4.0”. Разлози за овакву свеобухватну активност су алармантни статистички подаци и дубоке промене у сфери рада. У Немачкој ће, на основу њихове анкете и истраживања, дигитализацијом бити погођено око 8 милиона запослених. Више од 1,2 милиона Немаца већ ради на “платформама“, зову их “дигитални надничари“, њихови радни односи нису регулисани и нису покривени социјалним осигурањем. Око 40% уговора о раду у Немачкој су атипични уговори, т.ј. односе се на атипичне послове, а у току 2016. године регистровано је 1,8 милијарди прековремених сати од којих велики део остаје неплаћен. Уље на ватру је долила и позната консултантска кућа својом прогнозом да би 8 милиона радника у Немачкој могло бити “погођено променама” и остати без посла. То би значило додатно издвајање од 80 милијарди евра за социјална давања и додатке за незапосленост, а и мањак од 170 милијарди у државној каси због мање пореза и доприноса од плата. Пошто би то значило да би фактички свако четврто радно место било угрожено променама и дигитализацијом (највише ће бити угрожени радници у

аутомобилској индустрији, банкарству, саобраћају, трговини и грађевинарству) синдикати су предузели низ активности.

Због различитих ставова и мишљења израђена је “Бела књига” – рад на њој отпочео је у пролеће 2015. године, а окончан је крајем 2016. У њој су наведене тачке у којима постоје одређена неслагања (обележена су и визуелно, супротстављеним стрелицама), што се првенствено односи на прогнозе колико би радних места било погођено (или изгубљено) у овим променама. Истиче се да би се гашење радних места морало предупредити и то усавршавањем и преквалификацијама, као и да би се морало увести посебно осигурање за такве, нове облике незапослености. Направљена је анкета са питањем да ли дигитализација утиче на радно место: 80% испитаника је одговорило позитивно, а само 18% негативно. Синдикати се залажу да се у случају флексибилизације радног времена о томе прво питају радници и њихови представници, да се након ангажовања с пола радног времена (поготово жена) у наставку омогући пун радни однос, те да се закључе нови тарифни уговори. Веома је важна и порука да се мора онемогућити даљи раст несигурности радних места (такозвана «прекаризација» радништва), што није могуће без саодлучивања и трипартитних преговора. То је, уосталом, показао и рад на овој књизи, названој “књигом дилема и могућих решења”.

У Књизи је издвојено неколико питања: пре свега, до којих промена доводи дигитализација у свету рада и које опасности тај процес крије. Овде се најпре мисли на губитак радних места, контролу над запосленима, заштиту личних података, прековремени рад, могућност колективног преговарања и могућности организовања запослених који се налазе у тзв. виртуелној сфери (раде на “платформама”).

Треба навести и различита виђења гранских синдиката у Немачкој, као и синдиката у појединим предузећима. У погону BMW-а у Лајпцигу има 7.000 запослених, од којих је 5.500 стално запослених, а 1.500 ради преко агенција. Још 3.000 радника задужено је за логистику. Сваке године, у оквиру система дуалног образовања, ова фабрика обучава око 150 ученика средње

стручне спреме – она има свој образовни центар, а сваки ученик добија 1.013 евра месечно (брuto), при чему му се скида само допринос за здравствено и социјално осигурање.

Савет запослених у овом предузећу успешно функционише. Постоји стални контакт са синдикатима, а од 33 члана Савета запослених сви су чланови синдиката. Ова вишеструка испреплетаност синдиката и савета запослених дала је одређене резултате када је требало дати одговор на флексибилизацију рада и увођење нових технологија. У овом погону (који представља једну од најмодернијих немачких фабрика и за чију су изградњу коришћена, између осталог, и средства Европске уније), Савет запослених успео је да се избори за усвајање нових колективних уговора. Сатнице запослених преко агенција готово су исто као сатнице стално запослених, а Савезна влада је после притисака синдиката пристала да се овакав вид радног ангажовања ограничи на 18 месеци, па је скоро 2.000 тзв. изнајмљених радника добило стални посао.

На нивоу Немачке не постоји уговором утврђена квота запослених преко агенција, али је за BMW на националном нивоу утврђена квота 12% у односу на укупан број запослених. Што се дигитализације тиче, запослени у BMW као и у ИГ металу, виде и неке њене позитивне стране, пре свега у појави работа који би могли да замењују раднике на тешким пословима. Они очекују губитак одређеног броја радних места, али и стварање нових, пре свега кроз креирање нових модела аутомобила – што је једини начин да се у условима оштре конкуренције не изгуби битка са аутомобилском индустријом у другим деловима света. Синдикат и Савет запослених преузели су и улогу преквалификације запослених и траже доношење плана по коме би се током годину и по дана радници оспособљавали за нове послове. Довољно је нагласити да је тренутно за производњу једног аутомобила на класичан погон потребно 1.200 делова, а за електрични само 60, „тако да се очекују велике промене у вези с радним местима и квалификационом структуром.

Неке друге делатности, попут здравства, суочавају се са мањком радне снаге, поготову медицинског особља средње стручне спреме. Дигитализација помаже да се рад учини ефикаснијим, што својим примером показује клиника “Свети Ђорђе” у Лајпцигу, где постоји 344 сервера и 240 апликација и софтверских програма, а од укупно 3.400 радника само 27 је запослено у оквиру ИТ сектора . Велики притисак са месечних 2.000 до 3.000 упита, решава се непрекидним радом система, при чему постоји и могућност корекције. Приступ подацима има око 1.900 корисника, рад система је значајно побољшан, користи га већ 50% болница. Постоје и посебне информације за групе запослених и за послодавце.

Све што се уради на клиници се брзо размењује и меморише, тако да се прегледи и терапије заказују и спроводе много боље него пре. При свему томе, води се рачуна о заштити личних података. Постоји могућност посете болесницима преко “платформи“, а лекари не морају да куцају своје коначне и допунске налазе, већ их диктирањем преносе у дигитално-словне записе који се прослеђују и чувају у одређеним фајловима.

Могућност унапређења процеса рада виде и запослени у јавном лајпцишком транспортном предузећу. Они су увели 800 таблета за своје запослене, који сада располажу низом информација везаних за своје обавезе и проблеме у саобраћају. Поред тога, у случају да се возило поквари, постоји могућност да се квар пријави преко таблета који су повезани са диспечерским центром. Овај пројекат ће отпочети наредне године и након шест месеци видеће се његови ефекти и могућности, па ће се “таблетизација” увести за све запослене. Радници могу таблете да користе и кући, а управа неће моћи да их контролише после радног времена.

Питање контроле и надзора и заштите података је веома значајно, па се синдикати залажу за пуно поштовање закона и заштиту појединаца. Колико ће се у томе успети зависи и од демократских капацитета друштва, рада контролних тела, али и информисања. Наведен је пример једне мање приватне компаније

где је 35 запослених пристало да им се у руку угради чип, неопходан за приступ радном месту и компјутерима! Како би се избегло да овакве ситуације постану уговорене обавезе, синдикати се противе било каквим наногицама, наруквицама и осталим системима електронског праћења радника и гледају да кроз предлоге закона и допуна закона онемогуће остварење мрачне, фатазмогоричне визије “пост-постмодерне“, са ходајућим роботима и зомбираним радницима.

За разлику од ИГ метала, који виде и позитивне ефекте аутоматизације, роботизације и дигитализације (због могућности отварања нових радних места, преквалификације за квалитетније послове и бољих решења везаних за структурирање радног времена), Синдикат запослених у јавном сектору (БЕР.ди) има низ примедби. Ради се о највећем синдикату после ИГ метала, који окупља запослене у сектору услуга, где су зараде релативно ниске, дигитализација поодмакла и где ради велики број слабо плаћених жена. Они су управо отпочели штрајк у сектору трговине, у Амазону, највећој мултинационалној трговинској “платформи“. Примедбе су посебно везане за чињеницу да Амазон не жели да потпише колективни уговор, а да су услови рада веома стресни (између осталог, запослени се контролишу путем сензорских наруквица).

Уколико би се сумирала мишљења немачких синдиката о дигитализацији и њеном утицају на свет рада, односно на стратегију “Рад 4.0” могло би се рећи следеће:

1) Дигитализација је глобални процес, који се не може зауставити и синдикати морају да се припреме за ове крупне промене у сфери рада. Држава, синдикати и образовни систем требало би да прате нову технолошку револуцију. Основно је да у свему томе у центру пажње остане човек, што повлачи велику одговорност чланова синдиката и савета запослених у фирмама и институцијама. У потпуности се мењају појмови “запосленог” и “послодавца”, “радног места” и “радног времена”.

2) У овај процес укључена је и Међународна организација рада (МОР) кроз свој пројекат глобалног рада и Миленијумских циљева,

а очекује се и доношење нових конвенција. Међутим то је спор процес, тако да је низ питања потребно регулисати на националном нивоу.

3) Питања стручног образовања, доквалификација, преквалификација (у чему су најдаље отишле скандинавске земље), измена у дуалном образовању, процењивања потреба – остају тек да се реше.

4) Све више се говори о новом колективитету, новим облицима колективног уговора којим ће бити обухваћен велики број људи, и где ће бити садржане клаузуле о радном времену, заштити података и тзв. уплати за осигурање рада. Супротно од предлога о обезбеђивању осигурања у случају незапослености, ДГБ Немачке се залаже за то да се запосленима отвори могућност преквалификације, а уколико послодавац то не може да обезбеди, да се та средства обезбеде из фондова за осигурање рада. Размишља се и увођење пореза за роботiku чиме би се обогатио буџет и обезбедила средства за отварање нових радних места. Колективни уговори који важе за предузећа морају бити такви да обухвате и раднике који раде на «платформама» у оквиру предузећа.

5) Такозвана ЈПС контрола, где се запослени у потпуности контролишу било путем чипова, било путем електронских уређаја (лаптопова, телефона), мора се спречити глобалним решењима, али и строгим националним прописима.

Европска конфедерација синдиката

Резолуцију посвећену овој тематици Европска конфедерација синдиката (ЕКС) донела је недавно. Признајући чињеницу да је општа компјутеризација (дигитализација) сфере рада један од најважнијих фактора развоја, ЕКС не губи из вида њен утицај на природу процеса рада и друштво у целини. Најновије промене које се тичу „краудсорсинга“ и „онлајн платформи“, као и њихова присутност у све већем броју грана, захтевају нови друштвени договор социјалних партнера.

Социјална тржишна привреда је очигледно на удару, сматрају у ЕКС и траже да се „краудворкинг“ регулише, а радницима омогући да кажу своју реч. У противном, Европу очекују потреси који могу довести и до институционалних промена. А могућност контроле постоји, пошто се највећи број корисника рада преко платформи налази у САД и ЕУ. Могла би се увести и Потврда о фер запошљавању (слична већ постојећој Потврди о фер трговини), мада она не би смела да замени државну регулативу и колективно преговарање - једине две институције које су у стању да помогну очувању квалитета радних места.

У ЕУ за сада не постоји никакав законски оквир који би покрио „краудсорсинг“ и рад на платформама. Европска комисија и даље упозорава да не треба „брзати и у зачетку гушити „колаборативну (!) привреду“, ни на европском, ни на националном нивоу. Она чак не жели да се изјасни ни око тога да ли Директива о агенцијама за привремено запошљавање може да почне да се примењује за рад на онлајн платформама. ЕКС од ње сад тражи управо то. Али, Комисија је пре свега представник капитала и стога много више истиче предности Интернет тржишта рада, него што се бави запошљавањем, друштвеном солидарношћу, фер конкуренцијом и смањењем социјалних разлика.

ЕКС се залаже да се у оквиру Дугорочног финансијског оквира - који представља план буџетске потрошње Уније на дужи рок – повећају средства намењена Европском фонду за прилагођавање глобализацији (ЕГФ), основаног ради олакшања положаја запослених који су угрожени напретком дигитализације. Та средства, предлаже ЕКС, обезбеђивала би се из неких нових извора – могле би се, на пример, делотворније опорезивати дигиталне активности које доносе добит (ткзв. „дигитални профит“). Пореске управе морале би наћи начин да дигиталне компаније опорезују не паушално, него у складу с обимом њихових активности. Најгоре је што такве фирме показују склоност да

плаћање пореза заједници, од које су често добијале помоћ за технолошки развој, избегавају!

Положај запослених на платформама је крајње неизвесан и тежак: немају могућност општења и сарадње са својим далеким са-радницима који су разбацани широм света и од којих их додатно раздвајају односи конкуренције – уз то, плаше се борбе за колективна права због које би могли да добију отказ. Стога ЕКС поздравља покушаје да се пронађу инструменти који би олакшали борбу за њихова права и подстиче обуку и размену искустава на ту тему.

Циљ је да се пронађе ниво контроле (национални, европски, грански, регионални или на нивоу предузећа) који најбоље одговара одређеној области коју треба регулисати (области минималних плата, социјалне сигурности, опорезивања, права на не-доступност, итд.). Основни захтеви Европске конфедерације тичу се пре свега спречавања нелојалне конкуренције, очувања радних места, ефикасности опорезивања, афирмације система социјалне сигурности, покретања процеса колективног преговарања у овој области и оснивања Европске агенције за дигитализацију. Све њих уједињује јединствена тежња да се у сарадњи са социјалним партнерима обликује „дигитализација с људским ликом“.

VI КАКО ОРГАНИЗОВАТИ И ЗАШТИТИ РАДНИКЕ У ДИГИТАЛНОЈ ЕКОНОМИЈИ

Став синдиката према аутоматизацији и дигитализацији

1. Синдикати **подржавају** рационалне аспекте роботизације и дигитализације јер у њима виде процес који може допринети побољшању услова рада, победи над природом, обезбеђивању додатних, квалитетнијих и јефтинијих добара и

услуга, повећању слободног времена и ширењу права запослених. Они праве јасну разлику између машине као машине и неправедних друштвених услова у којима се она примењује.

У том смислу они подржавају:

- Израду анализа које ће што прецизније утврдити трендове на тржишту рада и потребе које ће у будућности постојати за одређеним занимањима.
 - Унапређење сарадње образовних система са тржиштем рада у циљу успешнијег утврђивања потреба за одређеним занимањима и прилагођавања образовних програма потребама производње. Образовање кадрова за гране које немају „сјајну“ будућност треба свести на разумну меру.
 - Већа улагања у доквалификацију радника који већ раде на компјутерима и у преквалификацију оних чије гране немају перспективу, а информатичком сектору су потребни. У том процесу радници не смеју бити препуштени сами себи, већ морају рачунати на подршку послодаваца и државе.
 - Брже увођење информатике као обавезног предмета у свим школама, опремање специјализованих кабинета и образовање професора који ће бити у стању да сваки у свом предмету додају дигиталну димензију.
 - Обезбеђење свима једнаког приступа Интернету, како би се уклонио јаз који тренутно постоји између града/села и имућних/мање имућних;
2. Синдикати, међутим, роботизацију и дигитализацију подржавају **само условно**, уколико се обезбеди да оне буду праћене задовољавајућим нивоом запослености, праведном расподелом новостворене вредности, хуманим условима рада и поштовањем свих основних права

запослених - што у условима постојања слободног тржишта никако није загарантовано.

У том смислу они се противе њеном садашњем облику, јер:

- Иза оптимистичке приче о отварању нових радних места у информатичком сектору крије се прича о њиховом затварању у многим другим гранама. Преувеличавају се позитивне стране дигитализације и на будућност гледа с претераним оптимизмом.
- Ни државе, ни послодавци нису до сада дали никакве гаранције да ће број новотворених радних места у ИКТ сектору бити бар приближан броју угашених у другим гранама. Чини се да се више ради о демагогији намењеној смиривању јавности (која итекако има разлога да буде забринута) него о прогнозама иза којих стоје озбиљна истраживања.
- Постоји велики број људи који једноставно неће моћи да се „шалтају“ из сектора у сектор, било зато што немају одређене способности, било зато што (сасвим легитимно) желе да раде оно што бар приближно одговара њиховој природи.
- Многима који су донекле упућени у информатику биће тешко да прелазе на друге послове у тој области, пошто је њихов рад често само техничке природе и није у стању да одговори потребама управљања сложеним системима.
- Појава „краудсорсинга“ довешће до урушавања права и смањења прихода велике већине запослених на „платформама“.

Синдикати захтевају:

- Да питање роботизације/дигитализације и њених последица постане тема социјалног дијалога.
- Да израда анализа о будућности тржишта рада, организација процеса образовања, доквалификавања/преквалификавања и унапређења Интернет инфраструктуре буде пре свега дело државе, а не приватног капитала. Ради се о стварима које су сувише важне да би се препустиле искључиво приватној иницијативи.
- Да се правно регулише „рад у виртуелном простору“ и обезбеди ефикасна контрола поштовања радног законодавства у тој области. Овде је посебно важно регулисати следеће: радни дан; колективно преговарање; могућност синдикалног организовања; информисање и консултовање; социјално осигурање; висину плата и њихову исплату; заштиту на раду; заштиту приватности запослених.
- Да се спречи избегавање плаћања пореза од стране власника разних „платформи“.
- Да се уведе нова врста пореза на аутоматизацију из кога би се финансирало решавање проблема „вишка радне снаге“.
- Да се почне размишљати о идеји расподеле расположивог фонда рада на више људи (пре свега ограничењем и скраћивањем радног времена)

Облици отпора

Тек смо на почецима борбе за права радника у овој области, стога су оруђа још неразвијена и настају углавном спонтано и кроз праксу. Можемо, међутим, већ сад регистровати следеће облике отпора:

- **Лобирање институција власти** Европски синдикати, и појединачно, и преко ЕКС, успели су да утичу на европске парламентарце који су од Комисије затражили да ради на обезбеђењу радних и социјалних права радника на Интернету која би била иста као права радника у другим областима.
- **Социјални дијалог** Дигитализација је већ доспела на дневни ред Економско-социјалних савета у земљама Европске уније, како напорима синдиката, тако и напорима послодаваца и државе, свесних њеног значаја за повећање конкурентности и социјалну стабилност.
- **Евидентирање и „довођење у ред“ послодаваца** У неким земљама ЕУ отпочело се са контролом „платформи“ и већ се води рачуна о томе да ли оне поштују локално радно законодавство, да ли запослене плаћају у границама закона и да ли обезбеђују потребне услове за рад.
- **Опорезивање** Покренуте су иницијативе са циљем да се Интернет-бизнис натера да плаћа порезе држави у којој је регистрован.
- **Организовање радника на „платформама“** Синдикати су у неким случајевима (тамо где су са запосленима лакше могли да остваре контакт, као у случају возача и курира који се ангажују преко Интернета), успели да покрену прве облике организовања и заједничког наступа.
- **Обраћање домаћим судовима** Правна одељења синдиката почела су са подношењем тужби у случајевима кршења права запослених.
- **Информисање** Створене су прве мреже („Фер рад на платформама“) преко којих Интернет радници могу да се информишу о својим правима, стањем у сектору, и да размењују искуства са радног места.
- **Стварање савета запослених** у компанијама-платформама у складу са европским и националним

законодавством. Ради се тек о почецима чији је исход још неизвесан.

- **Колективно преговарање на нивоу компанија** Ради се о првим покушајима да се са њиховим управама покрене социјални дијалог и потпишу колективни уговори, што с обзиром на недостатак регулативе и искустава из прошлости није нимало лако.
- **Радничке кооперативе.** Покренуте су прве иницијативе да се радници самоорганизују оснивањем својеврсних радничких кооператива. Ради се о предузећима која користе протоколе, веб-сајтове и апликације за мобилне телефоне, која су основана улагањем капитала самих радника и у којима су радници ти који одлучују. За сада их највише има у САД, Канади, Великој Британији, Швајцарској и Немачкој, а покривају области као што су такси услуге (алтернатива злогласном „Уберу“), чишћење, чување деце, медицинско саветовање и сл.
- **Обука чланства и запослених.** Циљ је упознавање са стањем и могућностима у области дигиталне економије, подстицање истраживања на ту тему и масовна размена идеја.

Све у свему, аутоматизација и дигитализација, саме по себи, нису ни добре ни лоше – њихов карактер одређен је деловањем заједнице која увек може да обликује њихову примену, контролише негативне ефекате и, кад се ради о синдикатима, подржава нове системе колективних уговора. Колико ће се успети у спречавању негативних ефеката овог процеса - урушавања права запослених, социјалне искључености и дехуманизације рада - зависиће од демократских капацитета друштва, односа снага у њему - и деловања синдиката, увек на страни радника и рада.