

# GLAS

e-magazin **Regionalnog sindikalnog saveta SOLIDARNOST**  
- Broj 7 -

# RADNIKA

## PLATFORMSKI RAD U REGIONU ZAPADNOG BALKANA – STANJE STVARI I PERSPEKTIVA

PLATFORMSKI RADNICI  
JOŠ UVEK NEZAŠTIĆENI

NOVI OBLIK PREKARNOSTI

SVE LOŠIJI USLOVI NA  
RADU, A SVE VIŠE STRANIH  
RADNIKA

NOV IZAZOV ILI PERSPEKTIVA  
ZA SINDIKATE

ZAKONSKOM REGULATIVOM  
DO MINIMUMA PRAVA ZA  
PLATFORMSKE RADNIKE

NOVA VREMENA ZA  
PLATFORMSKE RADNIKE  
U SLOVENIJI

DA LI JE DIGITALNI  
DOSTOJANSTVENI RAD  
MOGUĆ?



[www.glasradnika.com](http://www.glasradnika.com)

REGIONALNI SINDIKALNI  
E-MAGAZIN

Izdavač:

Regionalni sindikalni savet  
„Solidarnost“

e-mail:

[glasradnika@onthewaytoeu.net](mailto:glasradnika@onthewaytoeu.net)

web:

[www.glasradnika.com](http://www.glasradnika.com)

## ČLANICE "SOLIDARNOSTI"

Savez samostalnih sindikata

Bosne i Hercegovine

Savez sindikata

Republike Srpske

Savez samostalnih

sindikata Hrvatske

Savez sindikata

Crne Gore

Unija slobodnih sindikata

Crne Gore

Savez sindikata

Makedonije

Konfederacija slobodnih

sindikata Makedonije

Savez samostalnih

sindikata Srbije

Ujedinjeni granski sindikati

NEZAVISNOST

Savez slobodnih

sindikata Slovenije

## Urednički odbor:

Emilija Grujić

Svetozar Raković

Radomir Kračković

Darko Šeperić

## Tehnički urednik:

Srđan Ilić

## Saradnici:

Stručne službe sindikalnih  
centrala "Solidarnosti"REGIONALNI SAVET SINDIKATA  
**SOLIDARNOST**[onthewaytoeu.net](http://onthewaytoeu.net)  
[naputukaeu.net](http://naputukaeu.net)

SUPPORTED BY THE EUROPEAN COMMISSION

Stavovi izraženi u ovom magazinu  
ne moraju nužno odražavati stavove  
Evropske komisije. Evropska komisija ne  
može garantovati za tačnost podataka  
sadržanih u ovom magazinu.

## UVODNIK

PLATFORMSKI RAD U REGIONU ZAPADNOG  
BALKANA – STANJE STVARI I PERSPEKTIVA

Svet rada se pod uticajem globalnih tokova ubrzano menja što dovodi do promene u prirodi radnih odnosa kao i definisanja pojma i statusa radnika. Rad je organizovan tako da odstupa od standardnog/tradicionalnog zapošljavanja sa ugovorom o radu na neodređeno vreme, definisanim radnim vremenom (platformski radnici rade i do 60 sati u sedmici) i stalnim radnim mestom. Kao posledica ekonomskih i zdravstvenih kriza, rapidnog tehnološkog napretka, promena regulative tržišta rada, makroekonomskih previranja, globalnih migracija i drugih trendova, dolazi do povećanja fleksibilnih tj. nestandardnih oblika rada. Do pojave fenomena atipičnih formi rada koji se manifestuju u platformskom radu je došlo upravo kroz sve veću upotrebu informaciono-komunikacionih tehnologija kao i razvoj digitalne ekonomije.

Rad na onlajn platformi zapravo usklađuje ponudu i tražnju na tržištu kroz plaćeni rad preko digitalne platforme služeći se algoritmom. Ovaj proces je trostran jer imamo klijenta koji zahteva posao, platformu koja upravlja algoritmom i nudi posao licu koji vrši rad tj. angažovano je preko internet platforme. Do posla se relativno lako dolazi, a plaćanje se vrši po obavljenom zadatku npr. dostavi ili pruženoj online usluzi. Problem se javlja u radnom statusu radnika koji formalno pravno nisu zaposleni na platformi, kao i socijalnoj zaštiti ovih radnika. Digitalni radnici nisu adekvatno zaštićeni niti osigurani na radu već su prepušteni sami sebi kao lažni samozaposleni. Nemaju pravo na bolovanje, godišnji odmor i naknadu za topli obrok. Svedočimo drugačijem svetu rada u kom platformski radnici postaju robovi algoritama i korporacija koje ne žele da preuzmu odgovornost iako je evidentno da su radnici kroz ovaj vid posla eksploatisani.

Platformski rad će i u perspektivi jačati istovremeno sa težnjom sindikalnog pokreta regiona za obezbeđivanjem dostojanstvenih uslova za sve radnike i radnice i njihovu punu inkluziju na tržište rada. Ovaj broj nastoji ojačati glasove radnika time što daje odgovore na stanje i položaj radnika u platformskoj ekonomiji i moguća zakonodavna rešenja koja bi poboljšala status ovih radnika. Sigurno je i nedavno usvojena EU direktiva kojom bi se zaštitila prava platformskih radnika uticala na inicijative koje bi donele očekivane izmene ZoR-a tj. poboljšale radnu legislativu u zemljama regiona i pored toga što će sam proces transponovanja tj. prenos na nacionalna zakonodavstva trajati. Ovo izdanje daje uvid u to da li je promena zakonodavstva u cilju jačanja i poštovanja prava digitalnih radnika moguća, kakvi pristupi uređenja radnog položaja kao i načini sindikalnog organizovanja platformskih radnika se mogu naći u regionu. Pored toga ovaj broj daje pregled aktivnosti sindikalnog aktivizma članica Regionalnog sindikalnog saveta „Solidarnost“.

Više informacija na:

[www.glasradnika.com](http://www.glasradnika.com)[www.onthewaytoeu.net](http://www.onthewaytoeu.net) - [www.naputukaeu.org](http://www.naputukaeu.org)

Na novoj adresi:

**GLAS RADNIKA.com**

SVE VESTI I SVA NAŠA IZDANJA

REGIONALNI SAVET SINDIKATA  
**SOLIDARNOST**

## SADRŽAJ

	SAVEZ SINDIKATA REPUBLIKE SRPSKE	PLATFORMSKI RAD U RS IZAZOV ILI PERSPEKTIVA?	<b>4</b>
		PREDSTAVLJEN PREDLOG NOVOG SISTEMA PLATA U REPUBLICI SRPSKOJ	<b>8</b>
	SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA BIH	PLATFORMSKI RADNICI U BIH JOŠ NEZAŠTIĆENI	<b>6</b>
		ŠTRAJK U BH TELEKOMU AKO SE NE USKLADE PLATE	<b>9</b>
	SAVEZ SINDIKATA CRNE GORE	PLATFORMSKI RAD U CRNOJ GORI KAO NOVI OBLIK PREKARNOSTI	<b>10</b>
		DVA NOVA GRANSKA KOLEKTIVNA UGOVORA U CRNOJ GORI	<b>12</b>
	UNIJA SLOBODNIH SINDIKATA CRNE GORE	USSCG POČELA KAMPANJE ZA IMPLEMEN- TACIJU KONGRESNIH REZOLUCIJA	<b>13</b>
	SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE	ZAKONSKO UREĐENJE PLATFORMSKOG RADA NIJE POLUČILO ŽELJENE REZULTATE	<b>14</b>
		SINDIKATI SSSH NASTAVLJAJU RAD NA RAZVOJU POLITIKA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA	<b>16</b>
	SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA SRBIJE	PLATFORMSKI RADNICI NOVI IZAZOVI ZA SINDIKATE	<b>18</b>
		PRIHVAĆENA INICIJATIVA O MERAMA ZAŠTITE RADNIKA NA VISOKIM TEMPERATURAMA	<b>17</b>
	UJEDINJENI GRANSKI SINDIKATI <b>NEZAVISNOST</b>	MINIMALNA ZARADA U SRBIJI POVEĆANA ZA 13,7 Odsto	<b>17</b>
	SAVEZ SINDIKATA MAKEDONIJE	NOVIM ZAKONOM O RADU UREDITI I STATUS PLATFORMSKIH RADNIKA	<b>20</b>
		PRAVO NA GODIŠNJI ODMOR PROPISANO KOLEKTIVNIM UGOVOROM	<b>22</b>
	KONFEDERACIJA SLOBODNIH SINDIKATA MAKEDONIJE	SINDIKAT POLICIJE MAKEDONIJE KONAČNO IZBORIO VEĆE PLATE	<b>22</b>
	Zvezda svobodnih sindikatov Slovenije	NOVA VREMENA ZA PLATFORMSKE RADNIKE U SLOVENIJI	<b>26</b>
		NOVI MODEL PLATA ILI ŠTRAJK NA JESEN?	<b>29</b>

# PLATFORMSKI RAD U RS IZAZOV ILI PERSPEKTIVA?



SAVEZ  
SINDIKATA  
REPUBLIKE  
SRPSKE

*Rad na digitalnim platformama sve češći i u Republici Srpskoj ali slabo su zaštićena radnička prava*

**T**ehnološki napredak donio je promjene na svjetskom tržištu rada i uslovio jačanje konkurentnosti i inovativnosti. Dostupnost interneta dovela je do širenja kapitala transnacionalnih kompanija i kreiranja novih poslova i radnih mjesta. Ubrzane promjene koje zahtijevaju sposobnost brzog učenja i prilagođavanja, mobilnost radnika i kreativnost, dovele su do stvaranja novih poslova, odnosno rada na digitalnim platformama, koji često ne zahtijevaju formalno obrazovanje, a do zarade se dolazi na brži i lakši način.

Platformski rad postaje sve češća pojava i u pravnom sistemu Republike Srpske (RS), i pored činjenice da način rada u ovom obliku naše radno zakonodavstvo ne prepoznaje. Pored klasičnih, ono prepoznaje brojne oblike fleksibilnog i rada van radnog odnosa ali se radni status platformskih radnika često zasniva na usmenom dogovoru kojim se prikriva stvarni radni odnos, čime su oštećeni i radnik i država.

## Kako prepoznati radni status platformskih radnika?

Rad na digitalnoj platformi je poslovni odnos u kojem fizičko lice vrši uslugu s naknadom, putem elektronskih sredstava komunikacije, u korist poslodavca ili digitalne platforme, kao posrednika. Ako se radi o trostranom odnosu, digitalna platforma ne smije naplatiti naknadu za posredovanje u zapošljavanju, jer se posao dodjeljuje algoritmom. Osnovni izazov ovdje je - kako prepoznati radni status osoba na digitalnim platformama? Zahvaljujući djelovanju, prvenstveno evropskih sindikata, ustanovljena je pretpostavka postojanja radnog odnosa u korist radnika u cilju osiguranja minimalnih standarda prava. Smatra se da je zaključen ugovor o radu ukoliko ima obilježja radnog odnosa, a teret dokazivanja suprotnog je na poslodavcu. Cilj je isključiti prikriveni radni odnos, a zadržati mogućnost samozapošljavanja.

## Platformski radnici u RS često rade na crno

Prava radnika na digitalnim platformama se značajno više krše, kako u pogledu plate (prijava na minimalac, ostatak u „koverti“), rada bez radnog vremena, zaštite na radu, odmora i odsustava. Ti radnici nemaju mogućnost da se kreditno zaduže i obezbijede krov nad glavom, što često dovodi do nemogućnosti formiranja porodice. Veliki broj ljudi ovdje radi na crno i ostaje bez mogućnosti bilo kakve zaštite. Sindikalno organizovanje, a samim tim i zaštita tih radnika ne postoji.



## Prednosti i nedostaci rada na digitalnim platformama

Minimalni standardi zaštite prava radnika na digitalnim platformama podrazumijevaju obaveznu prijavu na zdravstveno i penzijsko osiguranje, obezbjeđenje najniže plate i prava na odmor. Specifična prava radnika podrazumijevaju obavezu poslodavca da, na prikladan i efikasan način, upozna radnika sa organizacijom posla, načinom dodjele zadataka, vršenjem nadzora i licu ovlaštenom za nadzor, ocjenom rada, mogućnostima napredovanja, kao i da uspostavi komunikacije sa drugim radnicima. Poslovi se obavljaju sa određene lokacije ili sa bilo kog mjesta. Klasični rad podrazumijeva unaprijed poznat raspored rada i cijenu usluga a rad na platformama u vezi je sa prirodom posla. Posao se tako obavlja po pozivu poslodavca, tj. u slučaju potrebe za uslugom pa nisu unaprijed poznati početak i kraj radnog vremena. Iskustva pojedinaca svjedoče da i kod nas postoji rad na digitalnim platformama, kojim se uglavnom bave osobe mlađe i srednje životne dobi, nakon završene srednje škole, fakulteta ili u toku raspusta, ali u posljednje vrijeme sve je više i penzionera, uglavnom zbog malih penzija, kako bi popravili svoj kućni budžet, ali i zbog nedostatka radne snage. Platformski rad je najzastupljeniji u dostavi hrane, programiranju, digitalnom marketingu, online terapiji, prevođenju, a tu su i dispečeri, tester softvera, logističari u saobraćaju i sl. Obuke za rad na digitalnim platformama organizuje poslodavac, a dostupne su i online. Oglasi za posao su na poslovnim i društvenim mrežama (LinkedIn, WorkUp, TestUp, Mojposao.ba, Instagram i sl). Osnovne prednosti su u tome što zapošljavanje, usavršavanje i napredovanje zavise od ličnih kompetencija i zalaganja. Rezultati rada su mjerljivi i ocjena rada je uglavnom objektivna. Dobra zarada, fleksibilnost, samostalnost u organizaciji rada, inovativnost, edukacija i mogućnost napredovanja, privlače veliki broj ljudi za ovaj rad „van sistema“. Sloboda rada znači veći komfor, manju mogućnost pritiska i mobinga, uštedu vremena za odlazak i povratak sa posla a i poslodavac značajno štedi na troškovima u odnosu na klasičan rad. Međutim, mnogim radnicima nedostaje razmjena ideja, socijalizacija u kolektivu i tehnička podrška.



## Kako sindikalno organizovati platformske radnike?

Mnogi radnici nisu svjesni uloge sindikata do pojave problema i potrebe za pravnom zaštitom, naročito oni koji se zapošljavaju kroz fleksibilne oblike rada. Iako Savez sindikata Republike Srpske (SSRS) pruža mogućnost i pojedinačnog učlanjenja u sindikat, uz obezbjeđivanje potpune pravne zaštite, radnike na digitalnim platformama veoma je teško animirati da nam se pridruže, jer često mijenjaju i poslove i poslodavca.

Naš zadatak je da prepoznamo potrebe tih radnika i da ih sindikalno organizujemo, jer samo na taj način možemo zaštititi njihova prava i stvoriti bolje uslove rada, što svakako treba da bude jedan od naših prioriteta, jer ovih radnika će biti sve više i više.

Stručna služba Saveza sindikata Republike Srpske

 **PROČITAJ NA SAJTU**

# PLATFORMSKI RADNICI U BIH JOŠ NEZAŠTIĆENI



SAVEZ  
SAMOSTALNIH  
SINDIKATA  
BIH

*Sve više ljudi u Bosni i Hercegovini radi u platformskoj ekonomiji pa se njihov položaj mora adekvatno pravno regulisati*

**P**latfomska ekonomija u Bosni i Hercegovini (BiH) je u ranoj fazi razvoja, uz prisustvo međunarodnih i lokalnih digitalnih platformi, kao i domaćih kompanija koje posluju u ovom sektoru. Ove platforme omogućavaju korisnicima da naruče usluge ili angažuju radnike za obavljanje poslova putem interneta. Platforme mogu biti specijalizovane za različite vrste poslova, kao što su dostava hrane, prevoz, čišćenje, programiranje, dizajn, pisanje i mnoge druge usluge. U suštini, one funkcionišu kao posrednici između radnika i poslodavaca. Platformski radnici najčešće rade kao "freelanceri" ili nezavisni izvođači, imaju mogućnost da obavljaju poslove sa različitih lokacija i fleksibilnost u pogledu radnog vremena, ali su često suočeni s nesigurnošću u vezi sa prihodima, nedostatkom socijalne zaštite i slabijom pravnom regulativom.

## Platformski radnici u nepovoljnom položaju

U Bosni i Hercegovini, kao i u mnogim drugim zemljama, rad putem digitalnih platformi još uvijek nije adekvatno zakonski regulisan. To znači da platformski radnici nisu prepoznati u pravnom smislu kao zaposleni, što ih stavlja u nepovoljan položaj u odnosu na tradicionalne radnike. U zakonodavstvu postoje mnoga ograničenja koja se moraju otkloniti da bi se platformskim radnicima dala mogućnost sindikalnog organizovanja, olakšala borba za radnička prava i osigurao veći stepen zaštite od mobinga, izrabljivanja ili nepoštenog tretmana od strane poslodavaca. Čak i manjim izmjenama, znatno bi se mogao poboljšati njihov položaj. Treba imati na umu i da visoka stopa nezaposlenosti, neadekvatne zarade te nemogućnost zapošljavanja kod "tradicionalnih" poslodavaca, mnoge ljude primorava da iz nužde počnu raditi kao platformski radnici. Dakle, neophodno je bez odlaganja započeti konstruktivan dijalog kreatora politika, predstavnika platformskih radnika i sindikata, kako bi se definisala što bolja rješenja.

### VRSTE PLATFORMSKOG RADA U BIH



<p><b>DOSTAVA HRANE I DRUGIH PROIZVODA</b></p> <p><b>Platforme:</b> Glovo, Korpa <b>Opis:</b> Radnici koriste platforme za pružanje usluga dostave hrane i drugih proizvoda (dostavljači). Ovaj tip rada zahtijeva fizičku prisutnost radnika u određenom gradu ili regionu.</p>	<p><b>FREELANCE IT USLUGE</b></p> <p><b>Platforme:</b> Upwork, Freelancer, Fiverr <b>Opis:</b> Radnici nude svoje usluge programiranja, razvoja softvera, web dizajna i drugih IT usluga klijentima širom svijeta. Ovaj tip rada omogućava rad na daljinu i globalno tržište.</p>
<p><b>MULTIMEDIJA</b></p> <p><b>Platforme:</b> 99designs, Behance, Dribbble <b>Opis:</b> Dizajneri koriste ove platforme za pružanje usluga grafičkog dizajna, video montaže, animacije, i drugih vizuelnih umjetnosti. Radnici često rade na projektima za internacionalne klijente.</p>	<p><b>PISANJE I PREVODJENJE</b></p> <p><b>Platforme:</b> Textbroker, ProZ, iWriter <b>Opis:</b> Radnici nude usluge pisanja članaka, blogova, izrade sadržaja za web stranice, kao i prevođenje tekstova. Ovaj tip rada omogućava rad na daljinu i globalno tržište.</p>
<p><b>DIGITALNI MARKETING I SEO</b></p> <p><b>Platforme:</b> Upwork, PeoplePerHour, Fiverr <b>Opis:</b> Stručnjaci za digitalni marketing koriste ove platforme za pružanje usluga kao što su SEO, upravljanje društvenim mrežama, i vođenje PPC kampanja. Radnici rade na projektima za klijente širom svijeta.</p>	<p><b>PODRŠKA KORISNICIMA (CALL CENTRI)</b></p> <p><b>Opis:</b> Radnici pružaju usluge podrške korisnicima putem e-pošte, chata ili telefona. Ovaj tip rada omogućava rad na daljinu, često za internacionalne kompanije.</p>



*"Najčešći oblici platformskog rada u FBiH"*

## Broj platformskih radnika brzo raste

U praksi, platformski radnici se najčešće tretiraju kao samo-zaposleni ili nezavisni izvođači. Samim tim, oni su odgovorni za plaćanje poreza i doprinosa za socijalno osiguranje i drugih obaveza koje bi inače vršio poslodavac u klasičnom radnom odnosu. Pošto nisu formalno zaposleni u domaćim firmama, teško je precizno procijeniti njihov broj ali realno je da on brzo raste, imajući u vidu globalni trend porasta platformskog rada ali i činjenicu da je u BiH sve više mladih koji su tehnički pismeni i teže fleksibilnim oblicima rada. To povećava obavezu nadležnih da što prije regulišu položaj ovih radnika i da oni budu prepoznati u radno-pravnom zakonodavstvu.

## Novi izazov za sindikat

Prepoznajući novonastalu situaciju i prihvatajući realnost u kojoj sve veći broj radnika nema klasične poslodavce, Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine (SSS BiH) započeo je niz aktivnosti koje za cilj imaju izmjene postojećih zakona i organizovanje platformskih radnika. Svjesni smo da se tradicionalni model zapošljavanja mijenja i da, umjesto dugoročnih ugovora o radu, mnogi sada rade na bazi ugovora o djelu ili kao frilenseri. Iako se to čini privlačnim, posebno mladim ljudima, jer mogu raditi na više projekata i istovremeno stjecati različita iskustva, moraju biti svjesni opasnosti koje takav vid rada nosi sa sobom, a to su: nestabilnost radnog odnosa, nemogućnost pristupa socijalnim pravima kao što su zdravstveno osiguranje, plaćeno bolovanje ili penzijski doprinosi. Uprkos njihovim suprotnim tvrdnjama, platforme imaju značajnu kontrolu nad prirodom poslova u kojima posreduju. Ipak, radnici koji svoj posao pronalaze putem platformi u konačnici su i dalje radnici i nema osnova da im se uskraćuju ključna prava koja njihove kolege u formalnom sektoru već dugo uživaju.

Iako digitalne radne platforme donose brojne prednosti, poput fleksibilnosti i pristupa globalnom tržištu, one također stvaraju nove izazove, kako za radnike i poslodavce, tako i za društvo u cjelini. U BiH, kao i drugdje, biće potrebno razvijati nove zakonske okvire i politike da bi se adekvatno odgovorilo na ove promjene i obezbijedilo da svi zaposleni imaju odgovarajuću zaštitu.

## Novim zakonima ili izmjenama postojećih moraju se obuhvatiti prava i obaveze platformskih radnika te u regulative uključiti:

1. Radno-pravni status: Jasno definisanje radnog statusa platformskih radnika – da li su oni nezavisni izvođači ili zaposleni s određenim pravima i obavezama?
2. Porezi i doprinosi: Prilagođavanje poreznih zakona kako bi se platformski radnici obavezali na plaćanje poreza i doprinosa za socijalno osiguranje na način koji je pravedan i održiv.
3. Socijalna zaštita: Uvođenje mehanizama koji bi platformskim radnicima omogućili pristup osnovnim socijalnim pravima kao što su zdravstveno osiguranje i penzijski doprinosi.
4. Radni uslovi i zaštita: Postavljanje minimalnih standarda za radne uslove, uključujući zaštitu zdravlja i sigurnosti platformskih radnika.

Stručna služba SSS BiH



**PROČITAJ NA SAJTU**



# PREDSTAVLJEN PREDLOG NOVOG SISTEMA PLATA U REPUBLICI SRPSKOJ



SAVEZ  
SINDIKATA  
REPUBLICKE  
SRPSKE

Savez sindikata Republike Srpske (SSRS), kao jedina reprezentativna sindikalna centrala, nakon dvije godine predanog rada, zvanično je predstavio dokument „Novi sistem plata u Republici Srpskoj“, na kojem je radio tim stručnih mladih ljudi SSRS, uz podršku eksternih stručnjaka iz oblasti ekonomije.

U Republici Srpskoj (RS), zbog nepostojanja kolektivnih ugovora koji treba da urede plate i primanja radnika, svaki treći radnik prima najnižu platu, a trebalo bi tek oko 5% NK radnika, tačnije njih oko 12 hiljada.

Sušтина novog sistema plata je uređenje minimuma elementarnih prava pri vrednovanju rada. Elementi za utvrđivanje osnovne plate radnika treba da budu: polazni najniži koeficijenti prema stručnim spremama i najniža plata u Republici Srpskoj.

Sistem plata se može urediti zaključivanjem Opšteg kolektivnog ugovora, kojim će se utvrditi polazni (najniži) koeficijenti za obračun plata, prema stručnim spremama predviđenim sistematizacijom poslova i radnih zadataka za svako radno mjesto, čime se ne ograničava kolektivno pregovaranje. Novi sistem plata za radnike bi značio sigurnost, ravnotežu i pristojan život od zarađene plate.

Novi sistem plata se u prvoj fazi odnosi na realni sektor jer u njemu radnici nemaju zaključene posebne kolektivne ugovore i isključivo zavise od volje poslodavca. Dokument je zvanično predstavljen na Konferenciji „Novi sistem plata u Republici Srpskoj“ kojoj su, pored članova organa SSRS, prisustvovali i predsjednik Vlade Republike Srpske, resorni ministri, direktori javnih fondova i ustanova, te predstavnici Međunarodne organizacije rada (MOR) i Međunarodne konfederacije sindikata (MKS).



*Ozbiljno razmotriti predlog sindikata*



*Novi sistem plata za pristojan život*

Stručna služba Saveza sindikata  
Republike Srpske

 **PROCITAJ NA SAJTU**

Na adresi:

**GLAS RADNIKA .com**

SVE VESTI I SVA NAŠA IZDANJA





# ŠTRAJK U BH TELEKOMU AKO SE NE USKLADE PLATE



SAVEZ  
SAMOSTALNIH  
SINDIKATA  
BIH

Sindikata BH Telekoma najavio je štrajk u toj kompaniji ako se radnicima ubrzo ne povećaju zarade, u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Iz sindikata kažu da uprava mjesecima odbija da donese odluku o usklađivanju plata zaposlenih sa troškovima života u Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH) a što mora da uradi, po Kolektivnom ugovoru u BH Telekomu. Tim ugovorom je predviđeno da je, ako zvanična statistika pokaže da je inflacija iznosila pet odsto ili više, uprava BH Telekoma dužna povećati zarade radnicima u iznosu inflacije.



Veće plate ili štrajk u BH Telekomu

Umjesto toga, radnicima je ponuđena jednokratna pomoć od 1000 konvertibilnih maraka (KM) i povećanje plate od 1. januara 2025. godine. Međutim, ponuđeni iznos je nedovoljan da bi se pokrilo nepovećavanje plate u skladu s inflacijom.

**bh**

Moja priča.

“Kao uvjet za odustajanje od štrajka, sindikat je postavio tri zahtjeva. Prvi zahtjev je usklađivanje plata radnika sa troškovima života, u skladu s Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu BH Telekoma. Drugi je jednokratna pomoć radnicima, na osnovu Uredbe o pomoći Vlade FBiH. Takođe, tražimo od Vlade i političkih aktera smjenu i podnošenje ostavki uprave BH Telekoma zbog lošeg upravljanja i imenovanje novog menadžmenta. Ova uprava, po mišljenju sindikata i radnika, ne zaslužuje da vodi ovu kompaniju”, rekao je predsjednik Sindikata BH Telekoma Fikret Alić.

Zahtjevi, koji su dostavljeni upravi i Vladi FBiH kao većinskom vlasniku kompanije, pokazuju da su stanje i uslovi rada u BH Telekomu postali neizdrživi što prijeto da nepopravljivo uruši dugoročno poslovanje ove, nekad respektabilne, državne kompanije.

Stručna služba SSS BiH

[PROCITAJ NA SAJTU](#)

**POMOZIMO  
POPLAVLJENIM  
PODRUČJIMA  
U BIH**

**UPLATE (BAM/KM)**

Raiffeisen Bank d.d. BiH  
Broj računa: 161000014250087  
(s naznakom: Pomoć za poplavljena područja)

**UPLATE (EUR)**

Raiffeisen Bank d.d. BiH  
IBAN: BA39161000014250087  
SWIFT: RZBABA2S  
(s naznakom: Pomoć za poplavljena područja)



Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine

# PLATFORMSKI RAD U CRNOJ GORI KAO NOVI OBLIK PREKARNOSTI



UNIJA  
SLOBODNIH  
SINDIKATA  
CRNE GORE



SAVEZ  
SINDIKATA  
CRNE GORE

*Frilenseri djelimično prepoznati u zakonodavstvu ali se platformskim radnicima moraju garantovati osnovna radna prava*

**P**aralelno sa nastojanjem da se zaštite brojni građani Crne Gore od prekarnih ugovora poput ugovora o djelu i ugovora o privremenim i povremenim poslovima, naizgled jedva primjetno ali sigurno – pojavljuju se novi oblici prekarnosti, bilo da je riječ o frilenserima koji putem digitalnih platformi obezbjeđuju poslove ili klasičnim platformskim radnicima poput dostavljača.

Pošto nema zvanične statistike niti su ovakvi radni angažmani zakonski regulisani, stvara se nova armija nezaštićenih radnika i pokazuje nespremnost države da prizna pa samim tim i uredi ovakvu vrsta rada. Iako je u Crnoj Gori za sada zvanično registrovana samo jedna platforma (Glovo), činjenica je da ima puno frilensera koji preko različitih digitalnih platformi nude svoj rad i umijeće.



## Frilenseri samo djelimično prepoznati u zakonodavstvu



Crna Gora je još 2020. godine u svoje zakonodavstvo uvela pojam frilenser, kroz Zakon o podsticajnim mjerama za razvoj istraživanja i inovacija. Međutim, sama definicija frilensera ne odgovara onome što u praksi imamo, već pod frilenserima podrazumijeva samo lica koja samostalno obavljaju inovativne aktivnosti, pružajući intelektualne usluge za potrebe domaćih i stranih osoba i kompanija. Samim tim, iz ove definicije isključen je značajan broj frilensera koji ne obavljaju inovativne djelatnosti a pod kojima se podrazumijevaju naučni, tehnološki, organizacioni i komercijalni procesi koji vode razvoju inovacija. Iako zakon propisuje brojne podsticajne mjere za frilensere koji se bave inovativnom djelatnošću, poput smanjenja poreza na dohodak fizičkih lica i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje do čak 80%, jasno je da takve olakšice ne pripadaju onoj najbrojnijoj kategoriji frilensera koji rade uobičajene poslove poput prevođenja, dizajniranja, pisanja, kreiranja sadržaja i drugo. I dok, dakle, najveći broj frilensera (u klasičnom smislu te riječi) i platformskih radnika ostaju van zakonskog okvira, Crna Gora je posebnu pažnju posvetila i tzv. digitalnim nomadima, odnosno strancima koji su zaposleni ili obavljaju poslove elektronskim putem za strano ili sopstveno preduzeće koje nije registrovano u Crnoj Gori. Tako je usvojen Program privlačenja digitalnih nomada do 2025. godine.

*Garantovati osnovna prava platformskim radnicima*

## Prednosti i mane platformskog rada

Unija slobodnih sindikata Crne Gore (USSCG) inicirala je dijalog na ovu temu još 2021. godine kada je, kroz istraživanje podržano od Evropske konfederacije sindikata, oslušnula potrebe frilensera i platformskih radnika u Crnoj Gori, u pokušaju da razumije razloge, prirodu i izazove ovog načina rada. Rezultati istraživanja pokazali da se crnogorski građani odlučuju za ovakvu vrstu angažmana najčešće iz dva razoga: zbog fleksibilnosti u radu (sloboda planiranja radnog vremena, obima i količine posla) i zbog zarade (jer im je to najčešće dodatni izvor prihoda). Kao ključni izazovi iskristalisali su se: neograničeno radno vrijeme (u prosjeku 10 sati dnevno), nesigurnost poslovnih prilika, otežano usklađivanje profesionalnih i porodičnih obaveza (posebno za one kojima je frilensing ili rad na platformama dodatni izvod finansiranja pored redovnog posla), zatim nedefinisan pravni status (najčešće bez ikakvog ugovora), način plaćanja i nedostatak doprinosa za penziono osiguranje. „Samo sam se registrovala na platformu i dala to što je bilo dovoljno da potvrdim svoj identitet i nemam nikakav ugovor” – odgovor je jedne od učesnica istraživanja dok je druga kazala da je jedina mana frilensinga što ne može da podigne kredit i sebi plaća penziono osiguranje. „Mislim da bi to bila ključna stvar koja treba da se uvede, da mi možemo od tog novca koji zaradimo, da imamo mogućnost da uplaćujemo u penzioni fond i da imamo način da dignemo kredite”, rekla je ova frilenserka.



### Frilenseri samo u Sindikatu medija

Do danas, platformski radnici i frilenseri nisu organizovano artkulisali svoje zahtjeve, niti se u značajnijoj mjeri obraćali sindikatima za zajedničko djelovanje prema donosiocima odluka. Jedini za sada pozitivan primjer organizacije frilensera kroz sindikat imamo u Sindikatu medija Crne Gore koji svojim Statutom prepoznaje i uključuje frilensere odnosno slobodne novinare.



Brojni su izazovi pred crnogorskim sindikatima ali i donosiocima odluka da kreiraju zakonodavstvo koje će biti podsticajno za sve one koji svoj profesionalni rad vide kroz digitalne platforme i frilensing ali i koje će, s druge strane, garantovati sigurnost, socijalnu zaštitu i druga radna prava, uključujući i pravo na sindikalno udruživanje. U tom procesu glas samih platformskih radnika biće odlučujući zbog čega je nužno ohrabriti ih da glasno artikulišu svoje potrebe i izazove sa kojima se suočavaju.

Unija slobodnih sindikata Crne Gore

 [PROCITAJ NA SAJTU](#)



# DVA NOVA GRANSKA KOLEKTIVNA UGOVORA U CRNOJ GORI



SAVEZ  
SINDIKATA  
CRNE GORE

Savez sindikata Crne Gore (SSCG), odnosno granski sindikati koji su njegovi konstituenti, nakon intenzivnog socijalnog dijaloga, zaključili su dva nova Granska kolektivna ugovora (GKU). Posebno je značajan GKU za pomorski saobraćaj, lučko - pretovarne usluge i luke nautičkog turizma koji su potpisali predsjednik Samostalnog sindikata radnika u pomorskom brodarstvu i transportu Crne Gore, Agim Mila i predsjednik Unije poslodavaca Crne Gore (UPCG) Slobodan Mikavica. Podsjećanja radi, prethodni GKU za pomorski saobraćaj stavljen je van snage Odlukom Ustavnog suda, budući da nije bio usklađen sa odredbama Zakona o radu. Potpisivanju ovog Granskog kolektivnog ugovora, pored čelnika sindikata i poslodavaca, prisustvovali su i predstavnici Ministarstva saobraćaja i pomorstva.



*Sa potpisivanja GKU za turizam i ugostiteljstvo*

Takođe, zaključen je i novi Granski kolektivni ugovor za djelatnost turizma i ugostiteljstva i to na neodređeno vrijeme, a primjenjivaće se umjesto GKU iz 2021. godine. Ovaj ugovor potpisali su predsjednik Sindikata turizma i ugostiteljstva Crne Gore Radimir Milić i predsjednik UPCG Slobodan Mikavica. Ovim GKU, između ostalog, utvrđene su novine koje se tiču prekovremenog rada, preciznije je uređena preraspodjela radnog vremena, ugovorene zarade kao i obaveza poslodavca na isplatu zimnice.

[PROCITAJ NA SAJTU](#)

# U PROGRAMU DOSTOJANSTVENOG RADA ZA 2024-2027. GODINU



*POTPISAN MEMORANDUM O RAZUMIJEVANJU O PROGRAMU DOSTOJANSTVENOG RADA ZA 2024-2027. GODINU*

Ministarka rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Naida Nišić, Direktorica Regionalne Kancelarije Međunarodne organizacije rada za Centralnu i Istočnu Evropu Claire Harasty, predsjednik Unije poslodavaca Crne Gore, Slobodan Mikavica, generalni sekretar Saveza sindikata Crne Gore Duško Zarubica i generalni sekretar Unije slobodnih sindikata Crne Gore Srđa Keković, potpisali su Memorandum o razumijevanju o PROGRAMU DOSTOJANSTVENOG RADA za period 2024-2027.

[PROCITAJ NA SAJTU](#)

# USSCG POČELA KAMPANJE ZA IMPLEMENTACIJU KONGRESNIH REZOLUCIJA



UNIJA  
SLOBODNIH  
SINDIKATA  
CRNE GORE

Unija slobodnih sindikata Crne Gore (USSCG) započela je kampanje "Za miran san – socijalni stan" i "Nije sve na prodaju", s ciljem sprovođenja dvije od šest kongresnih rezolucija USSCG, koje se odnose na nužnost reforme stambene politike u Crnoj Gori i zaštitu privrednih subjekata od nacionalnog interesa. Implementacijom ovih rezolucija unaprijedio bi se socio-ekonomski položaj građana i sačuvale vrijednosti od nacionalnog značaja i za buduća pokoljenja. Puno sprovođenje naših rezolucija zavisiće isključivo od odgovornosti donosilaca odluka ali i od nivoa podrške našeg članstva i građana.

USSCG se, od 2009. godine, u kontinuitetu obraćala svim vladama sa inicijativom da država preuzme odgovornost za stambenu politiku koja bi bila adekvatna i dostupna svim građanima. U okviru kampanje "Za miran san – socijalni stan", Vladi je ponovo upućen zvaničan zahtjev za formiranje međusektorske radne grupe koja bi radila na modelu gradnje stanova u državnom vlasništvu a koji bi po povoljnim uslovima bili rentirani građanima. Svrha inicijative je da se



*Sačuvati preduzeća od nacionalnog interesa*

pomogne stanovništvu sa srednjim dohotkom, koje nije u mogućnosti da po aktuelnim tržišnim cijenama obezbijedi krov nad glavom, što je jedno od osnovnih ljudskih prava.

S druge strane, u okviru kampanje "Nije sve na prodaju", USSCG je uputila Skupštini Crne Gore rezoluciju čijim bi usvajanjem zaštitili preduzeća u državnom vlasništvu od privatizacije, s obzirom na višedecenijsko negativno iskustvo u privatizacionom procesu, koje je dovelo do gašenja brojnih kompanija a samim tim i radnih mjesta. Ovom kampanjom, USSCG zahtijeva očuvanje većinskog državnog vlasništva u: Aerodromima Crne Gore, Crnogorskom elektrodistributivnom sistemu (CEDIS), Elektoprivredi, Rudniku uglja Pljevlja, Željezničkoj infrastrukturi, Luci Bar, Plantažama, Institutu "dr Simo Milošević", Budvanskoj i Ulcinjskoj rivijeri, Svetom Stefanu, te vodovodnim i komunalnim preduzećima.

 **PROCITAJ NA SAJTU**



*Država da obezbijedi socijalne stanove*

**onthewaytoeu.net**  
**naptukaeu.net**

SUPPORTED BY THE EUROPEAN COMMISSION



Projekat saradnje između Evropske konfederacije sindikata (ETUC) i regionalne mreže "SOLIDARNOST" uz podršku Evropske komisije.

# ZAKONSKO UREĐENJE PLATFORMSKOG RADA NIJE POLUČILO ŽELJENE REZULTATE



SAVEZ  
SAMOSTALNIH  
SINDIKATA  
HRVATSKE

*Hrvatska je među prvim zemljama donijela cjelovito zakonsko uređenje platformskog rada. To međutim nije bitno poboljšalo prava platformskih radnika, jer je ozakonjena već postojeća praksa zapošljavanja putem posrednika. Platforme su tako ponovo uspjele izbjeći bilo kakvu odgovornost za radni status i uvjete rada ljudi koji rade za njih.*

S početkom 2024. godine u Hrvatskoj su stupile na snagu odredbe Zakona o radu koje uređuju rad putem digitalnih platformi. Zakon platforme definira kao pružateljce usluga. Usluga se pritom pruža na zahtjev primatelja, a posao obavlja fizička osoba i to na daljinu pomoću elektoničkog sredstva ili izravno na određenoj lokaciji.

Takvi poslovi mogu se obavljati temeljem radnog odnosa s digitalnom platformom ili s posrednikom koji se naziva agregator, no postoji i mogućnost drugog ugovornog odnosa, npr. studentskog ili građanskopravnog ugovora.

Hrvatska je time postala jednom od prvih zemalja sa cjelovitim zakonodavstvom o ovom pitanju. Proces je započeo tijekom izrade europske direktive o platformskom radu i završio prije njenog usvajanja. Hrvatsko zakonodavstvo tako je ispalo inspirirano jezikom i sadržajem direktive, dok je s druge strane proces njegove izrade u velikoj mjeri utjecao na sadržaj same direktive.

## Zapošljavanje preko agregatora preživjelo donošenje zakonskog rješenja

Platforme su posljednjih godina dramatično proširile svoje poslovanje u Hrvatskoj, a tržištem platformskog rada za-gospodarili su agregatori koji su ubrzo došli na loš glas zbog poslovanja u sivoj zoni. Sve su se češće čuli glasovi radnika koji su se žalili da nemaju utjecaja na svoje uvjete rada.

Glavni zahtjev sindikata bio je da zakon omogući radnicima da, ako zadovolje određene kriterije, mogu ostvariti prava iz radnog odnosa s digitalnom platformom. Zakon je međutim ostavio mogućnost platformama da svoje poslovanje organiziraju putem posrednika, koji preuzimaju sav teret odnosa s radnicima. Platforme se tako i dalje mogu



osloboditi bilo kakve odgovornosti prema radnicima, uključujući i one za isplatu naknade.

Od stupanja na snagu novog zakona platforme nisu izravno zaposlile niti jednu osobu, a zakon je takvu mogućnost u potpunosti otklonio za one koji putem platforme zarađuju manje od 60% minimalne plaće mjesečno.

Prema podacima iz novouvedene evidencije, u Hrvatskoj danas putem platforma radi 16 tisuća osoba, što s obzirom na prijašnje procjene o 40 tisuća baca sumnju na opseg neprijavljenog rada. Njih 80% zaposleno je kod agregatora, a takvih posredničkih firmi registrirano je čak 1.500. Preostalih 20% platformskih radnika je formalno samozaposleno.



Konferencija za medije SRDP-a tijekom bojkota Ubera u listopadu 2021. g.

## Neuspjeh prvog pokušaja sindikalnog organiziranja platformskih radnika

U lipnju 2021. g. u sklopu SSSH osnovan je Sindikat radnika digitalnih platformi Hrvatske (SRDP). Samozaposleni taksisti Ubera počeli su se spontano i sporadično organizirati, te im je SSSH odlučio pružiti podršku da to rade sustavno, kroz sindikat.

SRDP je u prvoj fazi bio relativno uspješan u svom djelovanju - organizirali su jednodnevni bojkot Ubera zbog kašnjenja s isplatama, inicirali pregovore s Glovom i uspostavili kontakte s ostalim platformama, a uspjeli su utjecati i na donošenje novog zakona.

Međutim, unatoč općoj prepoznatljivosti među radnicima, kao i aktivnom djelovanju uživo i putem društvenih medija, SRDP nikako nije uspijevao proširiti bazu članova, te je nakon nepune dvije godine ugašen. Sindikalni naponi na ovom području tako su barem privremeno zaustavljeni, a novi izazovi uključuju i činjenicu da je strane radnike puno teže organizirati.



Platformski radnik ispred zgrade SSSH

## Sve lošiji uvjeti rada i sve više stranih radnika

U Hrvatskoj djeluju četiri velike digitalne platforme – dvije u području taksi prijevoza i dvije u području dostave. Kada je 2015. g. s radom počela prva platforma, gospodarstvo je još bilo obilježeno prethodnom krizom, visokom nezaposlenošću i lošim uvjetima rada. Stoga su platforme lako privukle ljude uvjeravajući ih da će biti „sami svoji šefovi“ i moći relativno lako dobro zaraditi.

Dio taksista već je imao svoj obrt, a svima drugima ponuđena je lista agregatora preko kojih su, obično za proviziju od 10 posto zarađenog, mogli legalizirati svoj rad. Međutim, naknade su brzo počele padati, a uvjeti rada postajali sve teži. Jedan dostavljač nam je rekao da je shvatio kako za prosječnu plaću, uz duga besposlena čekanja u autu, mora odraditi čak 280 sati mjesečno.

Samozaposleni su počeli uviđati da im bolest donosi izrazito niske naknade, kao i lošiju poziciju kod algoritma koji dodjeljuje poslove nakon povratka. Oni koji su radili kod agregatora ionako nisu mogli konzumirati nikakva prava iz svog radnog statusa. Većina ih je bila prijavljena na minimalni broj sati, iako su radili mnogostruko više, a doprinose su morali plaćati sami.

Dio problema bili su i sami radnici: dio ih je zbog ovrha imao blokirane račune pa im je odgovaralo da rade bez prijave, s isplatom zarade „na ruke“. Danas se čini da ovim područjem dominiraju strani radnici iz Indije i Nepala. To je samo jedna od posljedica izrazite liberalizacije imigracijskog zakonodavstva 2021. godine, koja je agregatorima otvorila neograničenu mogućnost uvoza stranih radnika.

Sunčica Brnardić, izvršna tajnica SSSH za radno pravo i tržište rada

 **PROČITAJ NA SAJTU**

# SINDIKATI SSSH NASTAVLJAJU RAD NA RAZVOJU POLITIKA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA



SAVEZ  
SAMOSTALNIH  
SINDIKATA  
HRVATSKE

Nakon što je prošle godine, uz podršku Saveza samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) i Zaklade Friedrich Ebert (FES) svoju politiku kolektivnog pregovaranja razvio Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske (SOMK), ove godine u isti su se proces upustila još dva sindikata.

Tijekom prve polovice 2024. g. nacrt svoje politike kolektivnog pregovaranja razvio je i Sindikat metalaca Hrvatske – Industrijski sindikat (SMH-IS), a prije usvajanja od strane tijela odlučivanja u tijeku je rasprava o sadržaju ovog dokumenta na razini pojedinih regija.

U rujnu je s razvojem svoje politike kolektivnog pregovaranja započeo i Sindikat komunalnih, prometnih i srodnih djelatnosti Hrvatske (SKPH), nastao u lipnju ove godine ujedinjenjem dotadašnjeg Samostalnog sindikata komunalnih i srodnih djelatnosti i Sindikata prometa i veza. Proces je započeo radionicom održanom 3. rujna u Zagrebu na kojoj su vodstvo i sindikalni povjerenici SKPH-a raspravljali o svojim postignućima, izazovima i ciljevima na području kolektivnog pregovaranja.

Podrška u razvoju i provedbi jasnih politika kolektivnog pregovaranja jedna je u nizu aktivnosti kojima SSSH pruža podršku svojim sindikatima u nastojanju da uspješno odgovore na povećana očekivanja svojih članova u vremenima inflacije, nedostatka radnika i rasta opće razine plaća u Hrvatskoj, ali i doprinosi izgradnji sustava kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj.

 [PROCITAJ NA SAJTU](#)



*Povjerenici SKPD-a tijekom rasprave o politici kolektivnog pregovaranja*





## PLATFORMSKI RADNICI NOVI IZAZOVI ZA SINDIKATE

*Digitalni radnici u Srbiji najčešće funkcionišu kao preduzetnici ili frilenseri bez stalnih ugovora sa poslodavcima, zato sindikati moraju insistirati na zakonskom jačanju njihovih radnih, socijalnih i ekonomskih prava*



**D**igitalne platforme rada predstavljaju online mesta koja povezuju radnike sa poslodavcima, omogućavajući im da obavljaju poslove preko interneta. Ove platforme omogućavaju radnicima da ponude svoje usluge ili proizvode širokom krugu potencijalnih klijenata, često na fleksibilan i samostalan način. Platformsko zapošljavanje obuhvata rad koji se obavlja putem digitalnih platformi, gde radnici mogu biti angažovani za kratkoročne, povremene ili specijalizovane zadatke.

Rasprostranjenost platformskog rada značajno raste. Prema nekim procenama, desetina miliona radnika širom sveta angažovano je na taj način, posebno u urbanim sredinama. Digitalne radne platforme transformišu svet rada, omogućavajući radnicima veću fleksibilnost, ali i stvarajući neizvesnost i nestabilnost u vezi sa zaposlenjem. Poslodavci mogu smanjiti troškove i povećati efikasnost, ali se suočavaju sa izazovima u pogledu upravljanja radnicima koji nisu direktno zaposleni.

U Srbiji, digitalni rad uključuje poslove dostave, freelance pisanje, programiranje, dizajn, online nastavu, vođenje društvenih mreža i druge slične aktivnosti. Najzastupljeniji tip digitalnog rada je freelance pisanje i dizajn, gde radnici često koriste platforme kao što su Upwork i Freelancer. Ovi radnici obično funkcionišu kao samostalni preduzetnici ili slobodni radnici, bez stalnih ugovora sa poslodavcima.

Digitalni radnici su često samostalni preduzetnici koji koriste online platforme i društvene mreže da pronađu poslove. Država može pružiti određene oblike podrške, ali je ona često nedovoljna. Sindikati mogu igrati ključnu ulogu u zagovaranju boljih uslova rada i zaštite za digitalne radnike, ali trenutno postoji ograničen broj sindikalnih organizacija koje se time aktivno bave.

Promena zakonodavstva u cilju jačanja prava digitalnih radnika je ne samo moguća, već i neophodna, s obzirom na brz razvoj digitalnog tržišta rada ali i njegove specifične izazove.

Navešćemo nekoliko ključnih pristupa i inicijativa koje se razmatraju ili su već u toku.

### Komunikacija, edukacija, podrška...

Sindikat koristi digitalne medije i društvene mreže za komunikaciju i organizovanje radnika na digitalnim platformama. Kroz ove kanale, sindikat može širiti informacije o pravima radnika, organizovati virtuelne sastanke i radionice, kao i pružiti podršku radnicima koji se suočavaju sa problemima. Pored toga, sindikat ima ključnu ulogu u digitalnom svetu rada kao zagovarač radnih prava i pravednih uslova rada.



**Definicija i kategorizacija:** Postoji potreba za jasnim definisanjem platformskog rada i njegovim razlikovanjem od tradicionalnog zaposlenja. Ovo uključuje klasifikaciju radnika kao zaposlenih ili samozaposlenih, što može uticati na njihova prava i obaveze.

**Prava i obaveze:** Razvijanje specifičnih prava za digitalne radnike, uključujući minimalnu zaradu, uslove rada i obaveze poslodavaca, može pomoći u usklađivanju sa postojećim zakonodavstvom o radu.

**Pristup socijalnim uslugama:** Razmatra se kako omogućiti digitalnim radnicima pristup socijalnim, zdravstvenim i penzionim uslugama, što uključuje mogućnost za upis u socijalne fondove ili kreiranje posebnih fondova za radnike u digitalnoj ekonomiji.

**Osiguranje i beneficije:** Inicijative za obavezno zdravstveno i penzijsko osiguranje kojima bi bili obuhvaćeni i digitalni radnici, s obzirom na njihovu često nestabilnu i nepredvidivu zaradu.

**Standardizacija ugovora:** Povećanje transparentnosti kroz standardizovane ugovore koji jasno definišu uslove rada, uključujući radno vreme, nadoknadu za rad i slično.

**Zaštita:** Uvođenje propisa koji sprečavaju zloupotrebe, kao što su preniska nadoknada ili loši uslovi rada.

**Inspeksijska kontrola:** Razvijanje mehanizama za kontrolu uslova rada na digitalnim platformama, uključujući moguće inspekcije i nadzor.

**Razrešenje sporova:** Uvođenje mehanizama za rešavanje sporova između digitalnih radnika i poslodavaca, kao što su arbitraže ili medijacije specifične za platformski rad.

**Konsultacije i partnerstva:** Aktivno uključivanje sindikata i drugih socijalnih partnera u proces izrade i implementacije zakonodavstva, kako bi se osiguralo da propisi odražavaju stvarne potrebe radnika.

**Zajedničke inicijative:** Razvijanje zajedničkih inicijativa i pilot projekata koji mogu pružiti uvid u efikasnost predloženih zakona i njihov uticaj na tržište rada.

**Usklađivanje sa svetom:** Usklađivanje nacionalnog zakonodavstva sa međunarodnim standardima i preporukama, kao što su pravila Međunarodne organizacije rada (ILO) ili Evropske unije, kako bi se obezbedila sveobuhvatna zaštita radnika na globalnom nivou.



Ovim i sličnim pristupima moguće je identifikovati mnoge izazove i praznine u trenutnom zakonodavnom okviru, čime se obezbeđuje bolja zaštita i sigurnost za digitalne radnike, kao i stabilnost i pravednost na tržištu rada.

Važno je napomenuti da se svet digitalnog rada brzo menja, a fleksibilnost koja dolazi sa platformskim radom često je u kontrastu sa potrebom za stabilnošću i sigurnošću koju radnici traže. Neophodno je stalno praćenje i prilagođavanje zakonodavstva i politika kako bi se osiguralo da prava radnika budu zaštićena, a socijalni sistem prilagođen novim realnostima tržišta rada.

Stručne službe UGS "Nezavisnost" i SSS Srbije

 **PROČITAJ NA SAJTU**

# PRIHVAĆENA INICIJATIVA O MERAMA ZAŠTITE RADNIKA NA VISOKIM TEMPERATURAMA



SAVEZ  
SAMOSTALNIH  
SINDIKATA  
SRBIJE

Na sednici Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije 28. avgusta usvojena je inicijativa Saveza samostalnih sindikata Srbije za hitnu izmenu Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu kojom bi se uvele obavezne mere zaštite zdravlja radnika koji rade na otvorenom na visokim temperaturama.

Na osnovu tog predloga, koji je usvojen na poslednjoj sednici Predsedništva SSSS, u aktuelnom Zakonu bi, u odeljku pod nazivom „Prilagođavanje radnog procesa“, trebalo da se doda novi član 10a, kojim će biti regulisane obavezne mere zaštite u radu na otvorenom u uslovima kada su radnici izloženi ekstremno visokim temperaturama.



Osim u Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, prema tom predlogu SSSS, obavezne mere moraju da budu ugrađene u relevantne uredbe i pravilnike, kako bi se dosledno obezbedili bezbedni i zdravi uslovi rada na otvorenom pri visokim temperaturama kakve su zabeležene tokom letnjih meseci ove godine.

 [PROCITAJ NA SAJTU](#)

# MINIMALNA ZARADA U SRBIJI POVEĆANA ZA 13,7 ODSTO



UJEDINJENI GRANSKI SINDIKATI  
**NEZAVISNOST**

Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije doneo je 28. avgusta odluku da minimalna cena rada u narednoj godini bude povećana po radnom času (neto) sa sadašnjih 271 na 308 dinara šta predstavlja povećanje od 13,7 odsto. Na mesečnom nivou, za prosečno 174 radna sata „minimalac“ će iznositi 53.592 dinara (približno 454 evra).

Posle šest godina tokom kojih je odluku o minimalcu jednostrano donosila Vlada ovog puta pregovori su rezultirali konsenzusom sve tri strane (vlada, poslodavci, sindikati) u Socijalno-ekonomskom savetu.



*Socijalno-ekonomski savet Srbije*

Sindikati su još jednom ukazali da povećanja minimalne zarade ne dovode do pada zaposlenosti niti smanjuju privredne aktivnosti a Vlada je na zahtev poslodavaca pristala da poveća neoporezivi iznos zarade sa sadašnjih 25.000 dinara na 28.423 dinara, što je takođe rast za 13,7 odsto.

Predsednica UGS „Nezavisnost“ Čedanka Andrić je u obraćanju medijima istakla da sindikati nisu euforični zbog ovog povećanja minimalne zarade, ali da ono ipak predstavlja prihvatljiv rezultat jer se približava sindikalnom zahtevu da „minimalac“ bude bar šezdeset odsto od prosečne zarade. Pored toga, povećanje je značajno veće od početnih predloga poslodavaca i vlade od sedam, odnosno osam procenata.

Andrić je podsetila da „minimalac“ ne treba smatrati za ugovorenu zaradu već za izuzetak usled pogoršanih uslova poslovanja i u ograničenom periodu.

„Nezavisnost“ nastavlja borbu za povećanje zarada što se najbolje postiže kolektivnim ugovorima.

 [PROCITAJ NA SAJTU](#)

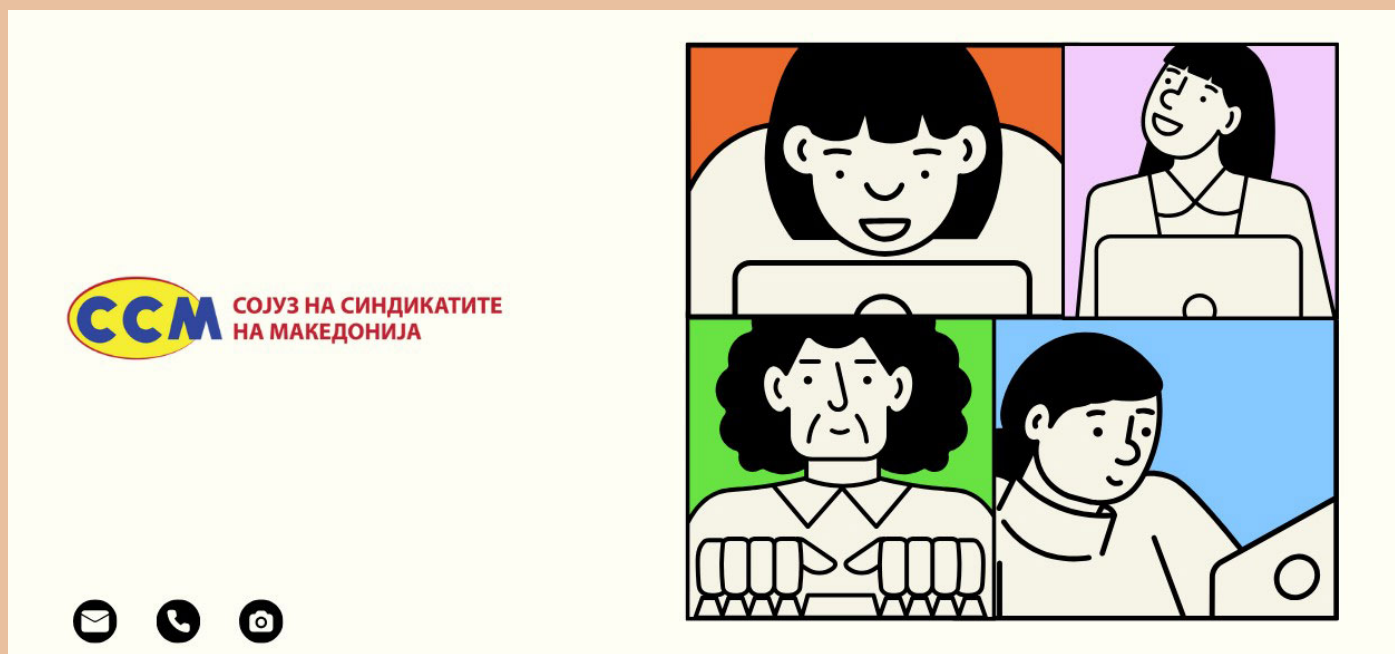
# NOVIM ZAKONOM O RADU UREDITI I STATUS PLATFORMSKIH RADNIKA



SAVEZ  
SINDIKATA  
MAKEDONIJE

Savez sindikata Makedonije se zalaže za zakonsko regulisanje i osiguranje prava i interesa radno angažovanih na digitalnim platformama koji pretežno koristi „rupe“ u propisima na štetu radnika

Zdravstvena kriza izazvana pandemijom kovida podstakla je rad od kuće koji postaje sve aktuelniji u celom svetu, pa i u Severnoj Makedoniji. Sve je zastupljenija delatnost takozvanih onlajn platformi koje omogućavaju radni angažman za kompanije širom sveta. Problem je što ne postoji zakonska regulativa za evidenciju i puno poštovanje radnih prava i obaveza na onlajn platformama, pre svega za ostvarivanje zaštite i unapređenja prava na stalno zaposlenje, socijalnu sigurnost i bezbednost tih radnika.



## Novi radni propisi

U Severnoj Makedoniji više od pet godina traju pregovori za donošenje novog zakona o radnim odnosima, kojim bi se, između ostalog, što bolje regulisao i rad od kuće i na daljinu. Procedura za donošenje novog zakona o radu (ZoR) je još u toku i do tada je ova kategorija radnika, čiji broj kontinuirano raste, uglavnom van uređenih radno-pravnih odnosa. To je pre svega na njihovu štetu, ali i države jer rad na crno ne učestvuje u izgradnji fondova i sistema socijalne zaštite i bezbednosti, odnosno ne doprinosi ekonomskim i socijalnim kapacitetima države.

Posle više od dve godine od najavljenog usvajanja direktive koja će konačno regulisati platformski rad u Evropskoj uniji, taj dokument je u februaru usvojen u Evropskom parlamentu i Savetu sa ubedljivom podrškom (554 glasa ZA, 56 glasova PROTIV i 24 UZDRŽANIH). Direktiva je usvojena kako bi se pravilno utvrdio status radnika na digitalnim platformama i sprečilo nelegalno samozapošljavanje.

Sindikati se zalažu za zakonsko regulisanje i osiguranje prava ovih radnika, jer platformski rad pretežno iskorišćava „rupe“ u zakonu modelima koji su suprotni ne samo interesima radnika, već i onih poslodavaca za koje platforme predstavljaju neloyalnu konkurenciju.



## Sve više platformskih poslova

Radnici koje angažuju digitalne platforme nisu samo vozači dostave i taksisti, već i niz drugih zanimanja kao što su programeri, higijeničari, inženjeri i negovatelji... Sve više poslova se nudi u formatu platforme a prema nekim procenama u Evropi već ima približno 28 miliona takvih radnika.

## Za jasan ugovor o radu

Mere koje bi omogućile bolje pogodnosti za platformske radnike, a za koje se Savez sindikata Makedonije (SSM) zalaže u procesu pregovaranja o novom zakonu o radnim odnosima, pre svega se odnose na odgovarajući ugovor o radu. Njime bi trebalo da se regulišu prava zaposlenih u skladu sa zakonima i međunarodnim radnim standardima. To konkretnije znači da se platformskim radnicima omoguće bezbedni uslovi rada uz punu brigu o njihovom zdravlju i sigurnosti, pravo na plaćeno odsustvo, godišnji odmor, zaradu i druge naknade u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Ugovorom o radu takođe treba garantovati uplatu doprinosa za socijalno osiguranje u skladu sa kojim će se radnicima garantovati pravo na plaćeno bolovanje i porodiljsko odsustvo, penzijsko i invalidsko osiguranje, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, pravo i slobodu sindikalnog organizovanja i kolektivnog pregovaranja. Sve ovo će obezbediti zaštitu prava i sloboda platformskih radnika, ali i fer konkurenciju između kompanija.

Predlaganjem ovih mera, SSM doprinosi punoj realizaciji socijalnog modela i socijalnoj sigurnosti radnika i građana, kao i sprečavanju nelojalne konkurencije između preduzeća koja je zasnovana na izbegavanju radnih, poreskih i socijalnih obaveza.

Stručna služba SSM



[PROČITAJ NA SAJTU](#)

# SINDIKAT POLICIJE MAKEDONIJE KONAČNO IZBORIO VEĆE PLATE



KONFEDERACIJA  
SLOBODNIH  
SINDIKATA  
MAKEDONIJE

Sindikat policije Makedonije koji deluje kao granski sindikat u Konfederaciji slobodnih sindikata uspeo je da se izбори za povećanje plate, после višegodišnje mukotrпne borbe za unapređenje prava zaposlenih u MUP-u, što je uključilo i više javnih protesta.

„Godinama smo protestima tražili povećanje plata policajcima koji su stub bezbednosti u društvu, ali pretходna vlast nije to htela“, saopštio je SPM istakavši da su sa novom Vladom uspeali da nađu rešenje kako da se policajcima povećaju plate. Preostaje njihov stari zahtev da se u obračunu plata policajaca bod izjednači sa evrom („jedan evro – jedan bod“) što bi omogućilo da njihova primanja budu dovoljna za pristojan život.

Do povećanja, osnovna plata zaposlenih u MUP-u bila je približno 16.000 denara što je znatno ispod minimalne zarade koja iznosi 22.500 denara. To je demotivisalo zaposlene u njihovom radu, a neki od njih su napustili policiju tražeći bolji život u drugim profesijama, ali i van granica Severne Makedonije.

SPM poručuje da će nastaviti da se bori za unapređenje prava zaposlenih: „Policajci zaslužuju bolje uslove za rad, jer od njih zavisi bezbednost zemlje. Njihova je dužnost da budu profesionalni, a država je dužna da im obezbedi potrebne uslove za rad.“

[PROCITAJ NA SAJTU](#)

# PRAVO NA GODIŠNJI ODMOR PROPISANO KOLEKTIVNIM UGOVOROM

Savez sindikata Makedonije obezbedio je pravo na godišnji odmor (K-15) za sve zaposlene Opštim kolektivnim ugovorom za privatni sektor i Opštim kolektivnim ugovorom za javni sektor.

SSM je u članu 35 OKU za radnike u privatnom sektoru privrede obezbedio da se korisniku godišnjeg odmora isplaćuje iznos (regres) od najmanje 40% od osnovice zarade ili 16.570 denara, pod uslovom da je zaposleni radio najmanje šest meseci u kalendarskoj godini kod istog poslodavca.

U članu 21 OKU za javni sektor SSM se izborio da nadoknada za godišnji odmor iznosi najmanje 30% osnovne zarade ili 11.000 denara, takođe uz uslov da je zaposleni radio najmanje šest meseci u kalendarskoj godini kod istog poslodavca.

U 80% slučajeva u privatnom sektoru gde SSM ima članove, regres za godišnji odmor utvrđuje se kolektivnim ugovorom u iznosu od 100% prosečne zarade i već je isplaćen, što bi trebalo da bude razlog da više radnika privatnog sektora pristupi ovom sindikatu.

Samo zajedno možemo da se izborimo za svoja radnička prava, poruka je SSM.

[PROCITAJ NA SAJTU](#)



*Povjerenici SKPD-a tijekom rasprave o politici kolektivnog pregovaranja*



SAVEZ  
SINDIKATA  
MAKEDONIJE

CCM СОУЗ НА СИНДИКАТИТЕ  
НА МАКЕДОНИЈА

# K-15

# ЗА СИТЕ

И ВО ЈАВЕН И ВО  
ПРИВАТЕН СЕКТОР



# НОВИОТ ЗАКОН ЗА РАБОТНИ ОДНОСИ ЌЕ ГО РЕГУЛИРА СТАТУСОТ НА РАБОТНИЦИТЕ НА ПЛАТФОРМАТА



SAVEZ  
SINDIKATA  
MAKEDONIJE

Сојузот на синдикати на Македонија се залага за законско регулирање и обезбедување на правата и интересите на оние кои се занимаваат со работа на дигитални платформи, кои доминантно користат „дупки“ во прописите на штета на работниците.

Здравствената криза предизвикана од пандемијата на Ковид ја поттикна работата од дома, која станува се поактуелна низ целиот свет, вклучително и во Северна Македонија. Активноста на таканаречените онлајн платформи кои овозможуваат работен ангажман на компаниите ширум светот станува се поприсутна. Проблемот е што нема законска регулатива за евиденција и целосно почитување на работничките права и обврски на онлајн платформите, пред се за заштита и унапредување на правото на постојан работен однос, социјална сигурност и безбедност на тие работници.



## Нови прописи за работа

Во Северна Македонија повеќе од пет години се водат преговори за донесување на нов закон за работни односи, со кој, меѓу другото, подобро би се регулирала работата од дома и од далечина. Постапката за донесување на новиот Закон за работни односи (ЗОР) се уште е во тек, а дотогаш оваа категорија работници, чиј број континуирано расте, претежно е надвор од регулираните трудово-правни односи. Тоа е пред се на нивна штета, но и на штета на државата, бидејќи незаконското работење не учествува во изградбата на фондови и системи за социјална заштита и безбедност, односно не придонесува за економските и социјалните капацитети на државата.

По повеќе од две години од најавеното усвојување на директивата со која конечно ќе се регулира работата на платформата во Европската Унија, тој документ беше усвоен во февруариовоа година во Европскиот парламент и Советот со огромна поддршка (554 гласа ЗА, 56 гласа ПРОТИВ и 24 ВОЗДРЖАНИ). Директивата е донесена со цел правилно да се утврди статусот на работниците на дигиталните платформи и да се спречи нелегално самовработување.



## Се повеќе и повеќе работни места на платформата

Работниците ангажирани од дигиталните платформи не се само доставувачи и таксисти, туку и низа други професии како програмери, хигиеничари, инженери и негувателки... Се повеќе работни места се нудат во форматот на платформата и според некои проценки има веќе околу 28 милиони такви работни места во Европа работници.

Синдикатите се залагаат за законско регулирање и обезбедување на правата на овие работници, бидејќи работата на платформите најмногу ги искористува „дупките“ во законот со модели кои се спротивни не само на интересите на работниците, туку и на оние работодавци за кои платформите претставуваат нелојална конкуренција.

## За јасен договор за вработување

Мерките кои би овозможиле подобри бенефиции за работниците на платформата, а за кои Сојузот на синдикати на Македонија (ССМ) се залага во процесот на договарање на новиот закон за работни односи, првенствено се однесуваат на соодветниот договор за вработување. Треба да ги регулира правата на вработените во согласност со законите и меѓународните стандарди на трудот. Поконкретно, тоа значи дека на работниците на платформата им се обезбедуваат безбедни услови за работа со целосна грижа за нивното здравје и безбедност, право на платено отсуство, годишен одмор, плата и други бенефиции во согласност со законот и колективниот договор. Договорот за вработување треба да гарантира и плаќање на придонеси за социјално осигурување, согласно со кој на работниците ќе им се гарантира правото на платено боледување и породилно, пензиско и инвалидско осигурување, осигурување во случај на невработеност, правото и слободата на синдикално организирање и колективно договарање. Сето ова ќе обезбеди заштита на правата и слободите на работниците на платформата, како и фер конкуренција меѓу компаниите.

Со предлагањето на овие мерки, ССМ придонесува за целосна реализација на социјалниот модел и социјалната сигурност на работниците и граѓаните, како и за спречување на нелојална конкуренција меѓу компаниите заснована на избегнување на работни, даночни и социјални обврски.

Стручна служба ССМ

 **PROČITAJ NA SAJTU**



# СИНДИКАТОТ НА ПОЛИЦИЈА НА МАКЕДОНИЈА СЕ ИЗБОРИ ЗА ПОГОЛЕМИ ПЛАТИ



KONFEDERACIJA  
SLOBODNIH  
SINDIKATA  
MAKEDONIJE

Синдикатот на полицијата во Македонија, кој делува како грански синдикат при Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија, после години макотрпна борба за подобрување на правата на вработените во МВР успеа да се избори за повисоки плати, вклучувајќи и јавни протести.

„Со години низ протести баравме да се зголемат платите на полициските службеници, кои што се столб на безбедноста во општеството, но од претходната Влада немаше воопшто слух да се направи тоа“, рекоа од СПМ, истакнувајќи дека со новата Влада успеале да најдат решение како да се зголемат платите на полициските службеници. Останува нивното крајно барање бодот да се изедначи со едно евро („едно евро еден бод“), со што би се овозможило нивните примања да бидат доволни за пристоен живот.

Пред новото покачување, основните плати на вработените во МВР изнесуваа околу 16,000 денари, што е значајно под минималната плата (22,500 денари). Ова ги демотивираше вработените да ги извршуваат своите работни задачи, а дел од нив и ја напуштија полицијата барајќи подобар живот во други професии надвор од границите на Македонија.

Од СПМ велат дека ќе продолжат да се борат за подобрување на правата на вработените во МВР: „Полициските службеници заслужуваат подобри работни услови, бидејќи од нив зависи безбедноста во државата. Нивна должност е да бидат професионални, а должност на државата е да им ги обезбеди потребните работни услови.“



Раководството на Синдикатот на полиција  
на Македонија

# ПРАВО НА НАДОМЕСТ ЗА КОРИСТЕЊЕ НА ГОДИШЕН ОДМОР СО ПОТПИШУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР



SAVEZ  
SINDIKATA  
MAKEDONIJE

Сојузот на синдикати на Македонија со потпишување на ОКД за јавниот и приватниот сектор, обезбеди право на надомест во врска со користење на годишен одмор (регрес за годишен одмор- K15), сите вработени во јавниот и приватниот сектор.

ССМ, во член 35 од ОКД за работниците во приватниот сектор на стопанството, има обезбедено на корисникот на годишен одмор да му се исплати износ (регрес) од најмалку 40% од основицата на плата или 16.570 денари, под услов работникот има работено најмалку шест месеци во календарска година кај истиот работодавач.

Во член 21 од ОКД за јавниот сектор, ССМ се бореше годишниот надоместок за годишен одмор да изнесува најмалку 30% од основната плата или 11.000 денари, исто така со услов работникот да работел најмалку шест месеци во календарската година со истиот работодавач.

Во 80% од случаите во приватниот сектор каде што членува ССМ, регресот за годишен одмор е определен со колективен договор во висина од 100% од просечната плата и веќе е исплатен, што треба да биде причина повеќе работници од приватниот сектор да приклучи се на овој сојуз.

Само заедно можеме да се избориме за нашите работнички права, е пораката на ССМ.



# NOVA VREMENA ZA PLATFORMSKE RADNIKE U SLOVENIJI



Platformski rad je relativno nov fenomen u Sloveniji, koji je ovde počeo 2019. godine ulaskom Wolt-a na slovenačko tržište. U 2020. godini sledi kompanija Glovo, koja je napustila slovenačko tržište u proleće 2023. Sindikat Mladi plus je prvi u Sloveniji organizovao platformske radnike ovih provajdera u sindikat dostavljača i organizovao je nekoliko obustava rada da bi prinudio poslodavce da se pridržavaju radnog zakonodavstva.

Platformski rad u Sloveniji nudila je slovenačka kompanija E-hrana u vidu studentskog rada i ugovora o saradnji sa samozaposlenim licima, pre dolaska Wolt-a na slovenačko tržište. Godine 2020. kupila ga je globalna kompanija za dostavu hrane Glovo, a zatim prodala slovenačkim vlasnicima 2023. zbog monopolskog položaja koji je Wolt stvorio na tržištu dostave hrane za četiri godine.

Kompanija Wolt dostavljačima nudi saradnju kroz razne nesigurne oblike rada, a najčešći oblik je studentski rad ili ugovor zaključen sa samozaposlenim licima. U periodu kada je slovenačku vladu predvodila desničarska partija (2020.-2022.), bilo je pokušaja da se relaksiraju propisi koji bi omogućili dolazak transportne kompanije Uber u Sloveniju. Međutim, ovi naponi su propali zbog masovne reakcije javnosti i protivljenja Sindikata taksista. Trenutno tržište platformi takođe uključuje usluge čišćenja i platformu za brigu o starijima koju subvencionišu opštine. Postoji i mnogo frilensera koji rade preko platformi kao što su Upwork i Fiverr, uglavnom sa veštinama koje su veoma tražene na tržištu.

## Zakonska regulativa u pripremi

Aktuelno Ministarstvo rada trenutno priprema sveobuhvatan paket za eliminaciju prekarnog rada koji uključuje implementaciju evropske direktive o radu putem platformi. Naš cilj je da što više odredbi iz direktive za ukidanje lažnog samozapošljavanja uvrstimo u Strategiju za eliminaciju prekarnosti. Želimo da se uvede pretpostavka zaposlenja predviđena direktivom i preokrene teret dokazivanja i za ostale nesigurne radnike, budući da je model lažnog samozapošljavanja ili prikrivenih radnih odnosa u Sloveniji već postojao i pre dolaska platformi na naše tržište, između ostalog u u isporuci paketa.

Naravno, sve ovo pratimo i obraćamo se i sindikatima. Sindikat Mladi plus koji je član Saveza slobodnih sindikata Slovenije, osnovao je 2023. godine Sindikat dostavljača pod svojim okriljem. Reč je o generacijskom sindikatu koji predstavlja đake i studente, kao i mlade nesigurne radnike i nezaposlene. U protekle četiri godine bili smo veoma aktivni u oblasti platformskog rada.



Platformski radnici zahtevaju kolektivne pregovore

Učestvovali smo u kampanjama protiv zakona koji bi dozvolili dolazak Ubera, ali se uglavnom fokusiramo na oblast dostave hrane. Sproveli smo intervjuje, ankete i terenske kampanje s dostavljačima hrane koji rade za platformске kompanije.

## Od ankete do sindikata dostavljača

U julu 2022. kontaktiralo nas je nekoliko nezadovoljnih dostavljača koji su se žalili na smanjenje zarade, ali nisu bili voljni da javno izraze svoje nezadovoljstvo zbog straha od posledica sa strane poslodavaca. Sličnu zabrinutost videli smo i među platformskim radnicima migrantima koji su želeli da se organizuju početkom 2022. Ipak, odlučili su da ne štrajkuju dok lokalni dostavljači to ne urade.

U julu 2022. godine smo sproveli anketu sa pozivom za sindikalno organizovanje. Dobili smo više od 100 odgovora. Rezultati su pokazali da je više od 60% ispitanika bilo samozaposleno, a više od polovine je radilo preko 30 sati nedeljno. Anкета je pokazala da bi se svi saglasili sa pogodnostima koje proizilaze iz ugovora o radu (bolovanje, plaćanje ručka i troškova prevoza itd.). Oko 25% dostavljača izrazilo je želju za stalnim zaposlenjem, 25% se protivilo, a 50% bi prihvatilo zaposlenje ako bi mogli da zadrže fleksibilno radno vreme. Mnogi su izrazili želju za razumevanjem funkcionisanja algoritma koji upravlja njihovim radom.

Kasnije 2022. i početkom 2023. nastavili smo da pratimo promene u sistemu plaćanja Wolt-a i to od minimalnog fiksnog plaćanja do dinamičkog određivanja cena. Slične promene su ranije primećene u Izraelu, Gruziji, Slovačkoj i Češkoj. Povezali smo se sa već pogođenim lokalnim sindikatima i pratili dešavanja u Sloveniji. Kada su i u Sloveniji počele da se dešavaju promene u algoritamskom upravljanju radom dostavljača, sve se desilo brzo i za mesec dana smo osnovali Sindikat dostavljača sa više od 50 članova. Nakon toga uputili smo zahteve Woltu i Glovu - pozvali smo obe platforme na pregovore za potpisivanje kolektivnog ugovora. Naš prvi štrajk u proleće 2023. uspešno je ograničio područje isporuke, ali su platforme regrutovale nove vozače, tako da štrajkačke aktivnosti nisu imale pun željeni efekat. Požurili smo da pronađemo rešenje kako se leto približavalo i napravili neke greške od kojih smo naučili da radimo unapred. U naredne dve godine fokusiraćemo se na radnike migrante, algoritamsko upravljanje i implementaciju evropske direktive o platformskom radu.



*Раководството на Синдикатот на полиција на Македонија*



## Budućnost platformskog rada u Sloveniji

U budućnosti očekujemo da će kompanija nastaviti saradnju sa studentima koji rade na privremenom radu preko studentskih servisa i s tzv. „popodnevnim samozaposlenima“. Reč je o ljudima koji se, pored redovnog zaposlenja, bave dodatnim poslovima kao samostalni preduzetnici. Pored toga, u Wolt-u, po ugledu na inostranstvo, očekujemo proširenje saradnje sa posrednicima koji zapošljavaju radnike i povećan obim zapošljavanja radnika migranata, koji postaju značajan deo radne snage u ovoj oblasti.

Brza ekspanzija platformskog rada podseća na tromost institucija koje regulišu tržište rada i poziva na promene. Čini nam se da prvo moramo oslušivati potrebe radnika i razmotriti kako uvid u pozadinu rada platforme (npr. algoritamsko upravljanje) može pokrenuti promene u svesti radnika – da redovno zapošljavanje bude atraktivnija i pristupačnija opcija, posebno za mlade radnike i migrante. Zato ćemo nastaviti da se borimo protiv maltretiranja na radnom mestu, za povećanje dostupnosti pristojnih poslova za radnike migrante, za skraćivanje radne nedelje dostavljača i nastavićemo da radimo na drugim oblicima prilagođavanja radnog vremena. Kao sindikati, moramo delovati da sprečimo eroziju radničkih prava. Budućnost platformskog rada je u našim rukama!



[PROČITAJ NA SAJTU](#)



# NOVI MODEL PLATA ILI ŠTRAJK NA JESEN?



Pregovori o renoviranju modela plata u javnom sektoru su u završnoj fazi. Početkom septembra ponovo su se sastali predstavnici vlasti i reprezentativnih sindikata javnog sektora na krovnim pregovorima, a sredinom septembra vođeni su pregovori o takozvanim kategorijama zaposlenika, na koje su podeljeni radnici u javnom sektoru. Dok je postignut dogovor funkcionere i državne službenike, to još nisu uspjeli zaposleni u ostale tri kategorije - zdravstvu i socijalnoj skrbi, obrazovanju, znanosti i kulturi, te državnim poduzećima. Oni će najverovatnije na kraju odlučiti da li će doći do reforme plata ili jesenjeg štrajka.

U julu su predstavnici Vlade i sindikata parafirali dokument kojim se potvrđuje pregled pitanja dogovorenih u prethodnim pregovorima. Između ostalog, dogovorili su način prelaska na novi sistem zarada i prilagođavanje zarada inflaciji, no još nema dogovora oko godišnjeg odmora, jer se Vlada zalaže da se državni službenici odreknu nekoliko dana godišnjeg odmora. Radnici bi dobijali dodatnih pet dana tek kada napune 55 godina, a ne 50 kao dosad - takav sistem je rasprostranjen u privatnom sektoru.

Nije ostalo mnogo vremena za dogovor da li će novi sistem plata stupiti na snagu 1. januara 2025. godine, kako je planirano, jer se radi o složenim izmenama. Istovremeno, Vladu treba da zabrine i 13. septembar kada ističe sporazum o štrajku koji je sa sindikatima potpisala prošlog decembra, prema kojem je vrednost platnih razreda zaposlenih u javnom sektoru povećana za 80 odsto ustanovljene inflacije od 1. juna, a regres im je isplaćen u martu umesto u junu. Sindikati su potpisivanjem sporazuma pristali na zahtev Vlade da se primena novog sistema plata odloži sa 1. januara 2024. na 1. januar 2025. godine, a istovremeno su se obavezali da do tog datuma neće pokretati nikakve štrajkačke aktivnosti.

Revidirana platna skala trebalo bi da se zasniva na minimalnoj zaradi koja je trenutno u 26. platnom razredu, razlika između platnih razreda ne bi više bila četiri, već tri posto, a odnos između najniže i najviše plate bi se sa sadašnjih jedan naprama sedam smanjio na jedan naprama četiri. Isplata povećanih zarada zbog otklanjanja dispariteta u zaradama bi se odvijala u nekoliko rata tokom nekoliko godina, odnosno dva puta godišnje.

M. P.

 [PROCITAJ NA SAJTU](#)



Zaposleni u javnom sektoru Slovenije protestuju zbog plata

**50** | ANNIVERSARY  
ETUC 1973-2023

**VIŠE DEMOKRATIJE NA POSLU!**

CONFEDERATION **SYNDICAT**  
**EUROPEAN**  
**TRADE UNION**

# NOVI ČASI ZA PLATFORMNE DELAVKE IN DELAVCE V SLOVENIJI



Platformno delo v Sloveniji je relativno nov pojav, ki se je pri nas začel leta 2019 z vstopom podjetja Wolt na slovenski trg. Leta 2020 mu je sledilo še podjetje Glovo, ki pa je slovenski trg zapustilo spomladi 2023. Sindikatu Mladi plus je prvi v Sloveniji platformne delavce pri teh ponudnikih organiziral v sindikat dostavljalcev ter organiziral več prekinitev dela, da bi delodajalce prisilil k spoštovanju delovne zakonodaje.

Platformno delo je v Sloveniji v obliki študentskega dela in pogodb o sodelovanju s samozaposelnimi osebami, pred prihodom podjetja Wolt na slovenski trg, ponujalo slovensko podjetje E-hrana. Tega je leta 2020 odkupilo globalno podjetje za dostavo hrane Glovo in ga nato zaradi monopolne pozicije, ki si jo je na trgu dostavljanja hrane v štirih letih ustvaril Wolt, leta 2023 prodalo slovenskim lastnikom.

Podjetje Wolt dostavljavcem ponuja sodelovanje preko različnih prekarne oblik dela, najpogostejša oblika je študentsko delo ali pogodba sklenjena s samozaposlenimi osebami. V obdobju, ko je slovensko vlado vodila desničarska stranka (2020–2022), so se pojavljali poskusi ublažitve predpisov, ki bi omogočili prihod prevoznega podjetja Uber v Slovenijo. Vendar so ta prizadevanja propadla zaradi velikega odziva javnosti in nasprotovanja Sindikata taksistov. Trenutno trg platform vključuje še storitve čiščenja in platformo za oskrbo starejših, ki jo subvencionirajo občine. Obstajajo tudi številni samostojni podjetniki, ki delajo prek platform, kot sta Upwork in Fiverr, večinoma z veččinami, ki so na trgu zelo iskane.

## Zakonska regulativa u pripremi

Aktualno Ministrstvo za delo trenutno pripravlja celovit paket za odpravo prekarne delo, ki vključuje implementacijo evropske direktive o platformnem delu. Naš cilj je, da v Strategijo za odpravo prekarnosti vključimo čim več določb iz direktive za odpravljanje navideznega samozaposlovanja. Želimo, da se iz direktive uvede domnevo zaposlitve in obrnjeno dokazno breme tudi drugim prekarne delavcem, saj je model lažno samozaposlenih oz. prikritih delovnih razmerij v Sloveniji obstajal že pred prihodom platform na naš trg, med drugim pri dostavi paketov.

Vse to pa seveda spremljamo in naslavljamo tudi na sindikatih. Sindikat Mladi plus, ki je član Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, je leta 2023 pod svojim okriljem ustanovil Sindikat dostavljavcev. Gre za generacijski sindikat, ki zastopa dijake in študente ter mlade prekarne delavce in brezposelne. Zadnja štiri leta smo zelo dejavni na področju platformnega dela. Sodelovali smo v kampanjah proti zakonu, ki bi omogočil prihod Uberja,



Nestrinjanje delavcev Wolta

osredotočamo pa se predvsem na področje dostave hrane. Z dostavljavci hrane, ki delajo za platformna podjetja, smo izvajali intervjue, ankete in terenske akcije.

## Od ankete do sindikata dostavjalcev

Julija 2022 nas je kontaktiralo nekaj nezadovoljnih dostavljavcev, ki so se pritoževali zaradi nižanja plačila. Čeprav so poznali razmere v Nemčiji, niso bili pripravljeni javno izraziti svojega nezadovoljstva zaradi strahu pred povratnimi posledicami. Podobne pomisleke smo opazili med organiziranimi delavci migranti, ki so se želeli organizirati v začetku leta 2022. Vendar so sklenili, da ne bodo stavkali, dokler tega ne storijo lokalni dostavljavci.

Julija 2022 smo nato izvedli anketo s povabilom k sindikalnemu organiziranju. Prejeli smo več kot 100 odgovorov. Rezultati so pokazali, da je več kot 60 % anketirancev delovalo kot samostojnih podjetnikov, več kot polovica pa je delala več kot 30 ur na teden. Raziskava je pokazala, da bi se vsi strinjali z ugodnostmi, ki jih prinaša pogodba o zaposlitvi (. bolniška odsotnost, plačilo za malico in stroške prevoza, idr.). Približno 25 % dostavljavcev je izrazilo željo po redni zaposlitvi, 25 % je temu nasprotovalo, 50 % pa bi zaposlitev sprejelo, če bi lahko ohranili prilagodljiv delovni čas. Mnogi so izrazili željo po razumevanju delovanja algoritma, ki usmerja njihovo delo.

Kasneje leta 2022 in v začetku leta 2023 smo še naprej spremljali spremembe plačilnega sistema Wolt, od minimalnega fiksnega plačila do dinamičnega oblikovanja cen. Podobne spremembe smo pred tem opazili že v Izraelu, Gruziji, na Slovaškem in Češkem. Povezali smo se z že prizadetimi lokalnimi sindikati in spremljali dogajanje v Sloveniji. Ko so se tudi v Sloveniji začele dogajati spremembe na področju algoritmičnega menedžmenta dela dostavjalcev, se je vse hitro odvijalo in v mesecu dni smo ustanovili Sindikat dostavljavcev z več kot 50 člani. Kasneje smo Woltu in Glovu postavili zahteve; obe platformi smo pozvali k pogajanjem za podpis kolektivne pogodbe. Naša prva stavka spomladi 2023 je uspešno omejila območje dostave, vendar so platforme rekrutirale nove voznike, tako da stavkovne aktivnosti niso v celoti prinesle zelenega učinka. Hiteli smo z iskanjem rešitve, saj se je bližalo poletje, in naredili nekaj napak iz katerih smo se naučili za delo vnaprej. V naslednjih dveh letih se bomo posvetili delavcem migrantom, algoritemskemu upravljanju in implementaciji evropske direktive o platformnem delu.



*Delavci na platformah zahtevajo kolektivna pogajanja*



## Prihodnost platformnega dela v Sloveniji

V prihodnje pričakujemo, da bo podjetje še naprej sodelovalo s študenti, ki delajo začasno prek študentskih servisov in t.i. »popoldanskimi samozaposlenimi«. To so osebe, ki poleg redne zaposlitve, opravljajo še dodatno delo kot samostojni podjetniki. Poleg tega pri Woltu, po zgledu iz tujih držav, pričakujemo širitev sodelovanja s posredniki, ki zaposlujejo delavce, in povečan obseg zaposlovanja migrantskih delavcev, ki postajajo znaten del delovne sile na tem področju.

Hitra širitev platformnega dela namreč opominja na togost institucij, ki urejajo trg dela in kliče po spremembah. Zdi se nam, da moramo najprej prislujhiti potrebam delavcev in razmisliti, kako lahko vpogled v ozadje platformnega dela (npr. Algoritemski menedžment) sproži spremembe v zavesti delavcev - da postane redna zaposlitev privlačnejša in dostopnejša možnost, zlasti za mlade delavce in migrante. Zato se bomo še naprej borili proti ustrahovanju na delovnem mestu, povečevanju dostopnosti dostojnih zaposlitev za migrante delavce, skrajševanju delovnega tedna za dostavljavce in si prizadevali za druge oblike prilagoditve delovnega časa. Kot sindikati moramo ukrepati, da preprečimo erozijo delavskih pravic. Prihodnost platformnega je v naših rokah!



[PROČITAJ NA SAJTU](#)





# NOV PLAČNI MODEL ALI STAVKOVNA JESEN?



**P**ogajanja o prenovi plačnega modela v javnem sektorju so v zaključni fazi. V začetku septembra so se na krovnih pogajanjih ponovno sestali predstavniki vlade in reprezentativnih sindikatov javnega sektorja, sredi septembra pa so potekala pogajanja po plačnih stebrih. Prav ta bodo najverjetneje na koncu odločila, ali bo prišlo do plačne reforme ali jesenskega stavkovnega vala.

Predstavniki vlade in sindikatov so julija parafirali dokument, s katerim so potrdili pregled zadev, ki so jih v pogajanjih uskladili dotlej. Med drugim so se uskladili o načinu prehoda na nov plačni sistem in usklajevanja plač z inflacijo, neusklajeni pa so glede dopustov, saj vlada zagovarja, da se javni uslužbenci odrečejo nekaj dnevom dopusta. Dodatnih pet dni bi bili deležni delavci šele, ko dosežejo 55 let starosti in ne več 50 – takšen sistem je razširjen v zasebnem sektorju.

Časa za dogovor ni več veliko, če se želi v nov plačni sistem vstopiti s 1. januarjem 2025, kot je predvideno, saj gre za kompleksne spremembe. Obenem bi vlado moral skrbeti tudi 13. september, ko se je iztekel stavkovni dogovor, ki ga je decembra lani podpisala s sindikati in v skladu s katerim se je vrednost plačnih razredov s 1.

junijem zaposlenim v javnem sektorju zvišala za 80 odstotkov ugotovljene inflacije, regres pa so jim je izplačali že marca, namesto junija. S podpisom dogovora so sindikati pristali na vladno zahtevo o zamiku začetka izvajanja novega plačnega sistema iz 1. januarja 2024 na 1. januar 2025 in se hkrati obvezali, da do tega datuma ne bodo sprožili nobenih stavkovnih aktivnosti.

Prenovljena plačna lestvica naj bi se sicer začela z minimalno plačo, ki je trenutno v 26. plačnem razredu, razkorak med razredi ne bi bil več štiri, temveč tri odstotke, razmerje med najnižjo in najvišjo plačo pa bi se s sedanjih ena proti malo več kot štiri zvišalo na ena proti sedem. Izplačilo višjih plač zaradi odprave plačnih nesorazmerij bi se izvedlo v več obrokih v več letih, tj. po dvakrat letno.

 **PROCITAJ NA SAJTU**



Zaposleni v javnem sektorju Slovenije protestirajo zaradi plač



IN MEMORIAM

**EMILIO GABAGLIO**

(1. JUL 1937. – 7. OKTOBAR 2024)

Preminuo je Emilio Gabaglio, višegodišnji generalni sekretar Evropske konfederacije sindikata i veliki borac za pravdu, jednakost i radništvo ne samo u Evropi, već i širom sveta. Pod njegovim vođstvom, EKS je izgradio viziju socijalne Evrope.