



FLEKSIBILAN RAD U DIGITALNOJ EKONOMIJI

FLEXIBLE OPERATION IN THE DIGITAL ECONOMY

Radović Marković Mirjana | Institut ekonomskih nauka, Beograd, Srbija | Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo, Beograd, Srbija
| mradovic@gmail.com

Vučeković Miloš | Singidunum univerzitet, Beograd, Srbija | milosvu@gmail.com
Marković Dušan | Beogradska poslovna akademija, Beograd, Srbija | dusanbps@gmail.com

Sažetak

Digitalizacijom preduzeća i rada promenilo se poslovno okruženje i uslovi rada. Naime, napredak u IKT promenio je načine organizacije rada i uticao na novi model rada. Daljinski rad i mobilni rad pružali su radnicima priliku da vreme i mesto rada prilagode njihovim potrebama. U skladu s tim, digitalizacija omogućava složenije organizacione oblike i utiče na sve veći broj zadataka. Glavni cilj naše studije bio je istražiti koje implikacije ima fleksibilnost rada na zdravlje radnika. Drugim rečima, postoje li rizici da ovaj novi radni aranžman dovede do skraćivanja radnog veka. Naše istraživanje je pokazalo da ove vrste radnih aranžmana mogu dovesti do povećanog obima posla i prekomernog rada, čak i tamo gde radnici imaju visok nivo autonomije. Shodno tome, radnici su izloženi velikom zdravstvenom riziku: stresu, anksioznosti i drugim zdravstvenim problemima vezanim za novo radno okruženje.

Abstract

With the digitalization of companies and work, the business environment and working conditions have changed. Namely, the progress in ICT changed the ways of work organization and influenced the new work model. Teleworking and mobile work provided workers with the opportunity to adapt their time and place of work to their needs. Accordingly, digitization enables more complex organizational forms and affects an increasing number of tasks. The main goal of our study was to investigate the implications of work flexibility on the worker's health. In other words, are there any risks that this new working arrangement will lead to a shortening of working life? Our research has shown that these types of work arrangements can lead to increased workload and overwork, even where workers have a high level of autonomy. Consequently, workers are exposed to great health risks: stress, anxiety and other health problems related to the new work environment.

Ključne reči: ekonomija platforme, rad na daljinu, digitalizacija preduzeća, novi modeli rada

Keywords: platform economics, teleworking, digitalization of enterprises, new work models

JEL klasifikacija: L26

DOI: 10.5937/trendpos2101026R

UDK: 005.966.4

004.738.5:339

COBISS.SR-ID 41673993

1. Uvod

Socijalne, ekonomske i tehnološke promene u Evropi dovele su do novih oblika rada širom Evrope. Dinamičke promene na tržištu, potreba za inovacijama i razvoj tehnologije preusmeravaju fokus kompanije na digitalnu transformaciju i potrebu digitalnih platformi. To je uticalo na automatizaciju rada, kao i na uključivanje digitalne tehnologije u procese i koordinaciju ekonomskih transakcija putem digitalnih mreža poznatih kao „platforme“. Stoga, sve više se u literaturi može naći pojam „ekonomije digitalne platforme“ ili „gig ekonomija“, koji oslikava savremene trendove poslovanja. Shodno tome, sa digitalnom transformacijom, došlo je do novih koncepata organizacionog funkcionisanja, koji su stvorili našu novu stvarnost i odredili budućnost u zapošljavanju [1]. Pre svega, digitalizovane kompanije karakterišu nekonvencionalni oblici obavljanja posla i mesta rada. Pored toga, pod uticajem digitalnih tehnologija proizvodnja postaje znatno fleksibilnija, a informacije lakše dostupne. Digitalizacija takođe omogućava složenije organizacione oblike proizvodnje i olakšava obavljanje većeg broja zadataka, čak i u tradicionalnim proizvodnim procesima. Njihovi efekti su izraziti i prepoznatljivi, mada sigurno nisu jedini deo brzo reorganizacije globalne ekonomije. Takođe, menja se i tradicionalni odnos između poslodavca i zaposlenih. Širenjem nove tehnologije posledično, dolazi do radikalnih promena u načinu na koji radimo, komuniciramo i ostvarujemo profit. Kao primer digitalne platforme se često navode kompanije poput Amazona, Facebook-a, Google-a i Uber-a. Ove digitalne platforme su različite po svojoj funkciji i strukturi. Google i Facebook su digitalne platforme koje nude pretraživanje i društvene medije, ali takođe pružaju infrastrukturu na kojoj su izgrađene druge platforme. Njihovi efekti poslovanja su veoma prepoznatljivi, kao i njihov uticaj na reorganizaciju globalne ekonomije. Naime, platforme kao suštinski deo onoga što se naziva „treća globalizacija“, konfiguriraju globalizaciju [2,3]. U skladu sa ovom tvrdnjom, može se navesti mišljenje američke globalne konsultantske firme Accenture [4], koja je predvidela da će iz godine u godinu biti zabeležen stalni trend porasta udela digitalne ekonomije u ukupnoj svetskoj ekonomiji, koja bi već u 2020. godini imala 25% učešća. Najnoviji pokazatelji učešća u „ekonomiji platforme“ ili „gig ekonomiji“ na nivou zemalja ukazuju da u Južnoj Koreji svaki peti odrastao stanovnik participira u ovoj ekonomiji. Osim toga, zabeleženo je visoko učešće ovog fenomena u Izraelu, Irskoj i SAD [5]. Istraživanje Eurobarometra Evropske komisije sprovedeno 2016. godine [6], otkrilo je da je 17% ispitanika iz EU koristilo „kolaborativnu platformu“ za širok spektar usluga. Od grupe ispitanika koji su koristili takve platforme 5% je reklo da nudi svoje usluge svakog meseca. Ažuriranje ovih ispitivanja za 2018. godinu potvrdilo je da učešće u platformskoj ekonomiji nastavlja da raste, pri čemu je transportni sektor vodeći po broju učesnika i ukupnom obimu transakcija.

Pored pomenutih, mnoga druga istraživanja pokazuju da je poslovni model „platforme“ onaj oblik poslovanja, koji su mnoge kompanije prihvatile kao svoju buduću izvesnost. Međutim, pored pozitivnih uticaja ove transformacije u organizaciji, načinu rada i vrstama aktivnosti imaju i svoju negativnu konotaciju. U skladu s tim, cilj ovog rada je da utvrdi i analizira kako se novi model rada odražava na dobrobit ljudi.

2. Pregled literature

Ne postoji jedinstven naziv za nove oblike i modele rada preko platforme. U literaturi se mogu naći pojmovi „ekonomija platforme“ ili „gig ekonomija“. Takođe se sreću sa istim značenjem i pojmovi „ekonomija deljenja ili ekonomija mreže“ [7,8,9]. Pored toga, nije ponuđena ni definicija, koja daje celovito objašnjenje značenja „gig ekonomije“ ili „ekonomije platforme“. Međutim, najčešće u literaturi se može naći na definiciju da „gig ekonomija“ označava situaciju u kojoj pojedinci nude svoje usluge malim i velikim kompanijama na bazi pojedinačnih ugovora. Uprkos razlikama u definisanju „gig ekonomije“, svi se mogu složiti da je to ekonomija koja se veoma brzo menja, gde se platforme radi realizacije svojih ciljeva brzo transformišu, šire na nova tržišta ili nestaju [10]. Iz tog razloga, treba imati u vidu njenu stalno promenljivu prirodu. Razvijene su posebne internet platforme (kao npr. „99 Designs“, „Airtasker“, Airbnb i druge) koje povezuju tražioce usluga

(kompanije), s jedne strane i pružaoce usluga („freelancer“-i), s druge strane, i to na globalnom nivou [3]. Po mišljenju jednog broja stručnjaka, glavna briga ovih platformskih kompanija je kako da zadrže svoje komparativne prednosti kao deo takozvane „kolaborativne“ digitalne ekonomije [11]. Istraživači su takođe postali zainteresovani za fleksibilnost uloga zaposlenih, koje podržava digitalna platforma i utiče na način na koji ljudi učestvuju. Sposobnost korišćenja platforme po potrebi je suštinski aspekt novog poslovnog modela [12]. Naime, korisnici platforme mogu lako i efikasno da iskoriste svoje raspoložive resurse (vreme, veštine i dr.), tako da čak i povremeni hobisti mogu da daju svoj doprinos [13].

Mnoge privatne agencije i nacionalni statistički zavodi u Evropi i šire, sprovode pilot ankete kako bi procenili broj ljudi koji se bave platformskom ekonomijom ili kao potrošači ili kao pružaoce usluga. Međutim, često se ove ankete oslanjaju na relativno male uzorke i obično posežu za nekonvencionalnim tehnikama uzorkovanja, tako da dobijeni rezultati nisu dovoljno reprezentativni. Stoga, procene o veličini platformske ekonomije variraju u različitim studijama i to delom zavisi od vrste i prirode aktivnosti platforme koja se meri [14]. Prema jednoj od studija, najveće platformske kompanije imaju više triliona tržišnih vrednosti u US \$ [15].

Budućnost istraživanja u ovo oblasti mora da objedini socijalna, ekonomska i tehnološka istraživanja da bi se osiguralo holističnije razumevanje „ekonomije platforme“ ili „gig ekonomije“.

3, Vrste platformskih kompanija

U novije vreme dosta se govori o transformaciji kompanija u „platforme“, što se smatra optimalnim putem za uspeh u ovom digitalnom dobu. Naime, preduzeća moraju ne samo da nude svoje usluge i mogućnosti putem otvorenih platformi, već i da budu u mogućnosti da imaju pristup i troše resurse drugih. Pored digitalnih resursa potrebnih za postizanje digitalne transformacije, treba uzeti u obzir i organizacione promene potrebne za prilagođavanje digitalnim transformacijama [13]. Naime, pod uticajem savremenih tehnologija menja se način poslovanja i prelazi iz interno usmerenih na eksterno vođene kompanije. Shodno načinu vođenja kompanija mogu se razlikovati tri osnovne vrste :

1. Inovacione platformske kompanije
2. Transakcione platformske kompanije
3. Integrisane platformske kompanije

Inovacione platformske kompanije - Po nekim saznanjima inovacija se ne pojavljuje unutar kompanija, već nastaje u interakciji i saradnji sa ljudima iz spoljnog poslovnog okruženja, iz koje se mogu izroditi nove ideje. Naime, najbolja kombinacija je ako platformske kompanije kreiraju organizaciju, procese i podsticaje, koji su neophodni za uključivanje spoljnih ideja. Na primer, mnoge kompanije sa najdužim trajanjem na listi najinovativnijih svetskih kompanija koriste platforme za pristup različitim mogućnostima i izvorima podataka, koje potom koriste za izgradnju novih poslovnih modela ili razvoj novih proizvoda i usluga. [16].

Transakcione platformske kompanije ili višestranne platforme - One omogućavaju brze transakcije između različitih vrsta aktera. Transakcione platforme su obično posredničke platforme. Obezbeđuju pristup, proizvodima i uslugama nastalih od trećih strana na Internetu [17].

Integrisane platformske kompanije - Njih čini skup softverskih usluga koji će preko operativnih sistema računara, povezanih računarskim i komunikacionim mrežama, olakšati komunikaciju među funkcionalnim subjektima preduzeća [24].

4. Načini rada u platformskim kompanijama

U proteklih nekoliko decenija digitalizacija je pre svega promenila način rada ljudi, zahvaljujući komunikaciji preko interneta i razmeni informacija na taj način. Međutim, najvećim delom način na koji se vrši podela rada ostao je isti kao i pre digitalizacije [18]. Dakle, interakcija među zaposlenima i dalje igra važnu ulogu u raspodeli posla koja se odvija unutar organizacije. Poslednjih godina sa korišćenjem platformi dolazi u ovom domenu do postepenih promena. Poslovi se dakle ne obavljaju na osnovu zapošljavanja ljudi koji imaju određena znanja, kvalifikacije, itd. već se sklapa ugovor o pružanju konkretne usluge [3]. Drugim rečima, vremenom se postepeno prelazi sa stabilnog ili stalnog zaposlenja do „gig ekonomije“ koju karakteriše privremeno ili ugovoreno zaposlenje. Ova vrsta zaposlenja se može definisati kao „bilo koji posao, ali samo kratkog ili nesigurnog trajanja.“ Na ovaj način neka organizacija može da popuni nedostatke u veštinama i znanjima za određene poslove, privremenim zapošljavanjem radnika koji ih poseduju.

Tokom 2018. godine je sprovedeno istraživanje na uzorku od skoro 39.000 korisnika interneta u 16 država članica EU. Tom prilikom je ocenjeno da je u 2018. godini samo mali deo radno sposobnog stanovništva (u proseku oko 1,4 %) bilo zainteresovano da se- uključi u rad na platformi kao glavnom obliku zaposlenja [14]. Među onima koji su prihvatili ovakav način zapošljavanja razlog se nalazi u njihovom slobodnom izboru (60% ispitanika), što je pokazala anketa godinu dana ranije u SAD-u. Pored dobrovoljnog odabira posla, sledi novi izazov ili potreba za promenom (42%) i pronalaženje nove svrhe nakon prethodnog poslovnog iskustva (15%). Više muškaraca nego žena (48% u odnosu na 36%) tražilo je novi izazov u poslu [14].

Rad u platformskim kompanijama nudi niz pogodnosti. Navešćemo neke od njih, kao što su:

4.1. Fleksibilnost

Danas opciju za fleksibilan rad, bilo da se radi o fleksibilnim radnim lokacijama ili fleksibilnom radnom vremenu, ne žele samo radnici, već i 45% firmi [2]. Izvršiocima usluga (tzv. „freelancer“-ima) ovakav oblik rada odgovara jer im pruža fleksibilnost i autonomiju u radu; s' druge strane, za kompanije ovaj oblik obezbeđenja ljudskih resursa je jeftiniji i daje im takođe značajnu fleksibilnost u obavljanju operativnih aktivnosti.

4.2. Veća nezavisnost.

Mnogi radnici koji su izabrali da rade preko platformi smatraju da imaju punu nezavisnost u obavljanju posla. Nepostojanje kancelarije može doprineti ovoj nezavisnosti, kao i činjenica da ih niko ne nadgleda dok rade. Ovo može biti vrlo podsticajno za zaposlene da završe posao u vreme kada im odgovara i na način za koji misle da je najbolji.

4.3 Različitost poslova

Umesto sličnih, monotoni zadataka koji se obavljaju svakog dana, svaki projekat može biti ispunjen različitim elementima koji rad čine zanimljivim. Radnici tada mogu da budu više motivisani da rade i da u većoj meri ispolje svoje kreativne sposobnosti, s' obzirom da ne rade monoton posao.

Treba međutim ukazati i na činjenicu da pored svih gore navedenih pozitivnih efekata, „gig“-ekonomija ima i negativne efekte i određene rizike po zaposlene [2, 21, 22]. One se uglavnom vezuju za ograničavanje prava zaposlenih: kompanije u ovakvim odnosima često, u težnji da smanje troškove, ne plaćaju uobičajene naknade iz radnog odnosa (zdravstveno i penzijsko osiguranje i drugo). Stoga, kao deo gore spomenutih podsticajnih mera za „gig“ ekonomiju i „gig“

preduzetnike, potrebno je obratiti pažnju na obezbeđenje fer uslova rada u kojima će zaposleni u ovoj formi imati obezbeđene sve oblike socijalne zaštite, identične ili slične onima koje se dobijaju u drugim oblicima zapošljavanja [21, 23].

4.3. Nedostatak privatnosti

Takođe, digitalizacija i pojava fleksibilnije organizacije rada menjaju obrasce radnog vremena. Radno vreme za radnike koji obavljaju mobilne poslove bazirane na IKT-u je nepredvidivo. [14]. Velike profesionalne obaveze koje iziskuju stalni angažman, često angažuju zaposlene da prekovremeno rade. Drugim rečima, stalna prisutnost na poslu utiče na nedostatak privatnosti i vremena za odmor i druge aktivnosti.

4.4. Visok nivo stresa

Stalna prisutnost na poslu i visoka radna angažovanost mogu predstavljati zdravstvene rizike za radnike, kao što su stres, anksioznost i naprezanje očiju i drugo. To se može povezati sa neočekivanim promenama na poslu, od otpuštanja, do promene plate. Takođe postoji stres ako postoje pitanja ili problemi na nekom projektu, a teško se može iskomunicirati sa ostalim članovima koji rade na istom ili sličnom zadatku.

4.5. Nesigurnost posla

Suprotno uobičajenoj percepciji, nisu svi radnici u povoljnijoj poziciji u odnosu na druge zaposlene. Istraživanja nasuprot ovom mišljenju pokazuju da svaki četvrti zaposlen na poslovima u platformskim kompanijama radi u neadekvatnim uslovima, uključujući nedostatak pristupa obuci, male plate i nesigurnost posla. Nedavno sprovedena istraživanja pokazala je da zaposleni u platformskim kompanijama rade više od 20 sati sedmično. Osim toga, oni zarađuju najmanje polovinu svog prihoda pružajući usluge putem mrežnih platformi za rad. Za mnoge druge rad na platformi ostaje samo sporadičan (2,4%), marginalni (3,1%) ili sekundarni (4,1%) oblik zaposlenja. [10].

Kreatori politike u EU vode raspravu oko toga kako legalizovati neprijavljene slučajeve zapošljavanja, osigurati adekvatnu socijalnu zaštitu i prihvatljive radne uslove.

4.6. Izolacija

Često samozaposleni ne idu u kancelariju i propuštaju socijalnu direktnu komunikaciju sa drugim zaposlenima. To takođe može da izazove osećaj izolovanosti i usamljenosti.

5. Zaključak

U savremenim uslovima globalizacije pojavljuje se novi oblik rada, koji zahvaljujući savremenim informacionim tehnologijama nudi mnogobrojne pogodnosti kako pružaocima usluga, tako i kompanijama. Zahvaljujući informacionoj tehnologiji, lokacije i jednih i drugih postaju nevažne, tako da partneri u ovakvim oblicima rada mogu da budu sa sasvim različitih delova zemaljske kugle. U zavisnosti od vrste industrije, ti privremeni zaposleni radnici mogu se zvati "virtuelni", "dislocirani" "nezavisni" ili "freelancer"-i. Bez obzira na njihov naziv, ova radna snaga uključuje visoko kvalifikovane stručnjake i konsultante iz svake industrije, a velike korporacije ih sve više zapošljavaju kako bi dopunile svoje stalno zaposlene osoblje. Fleksibilnost i izbor kada, gde i kako

će raditi mogu im pružiti veće zadovoljstvo poslom, dok njihovi poslodavci imaju koristi tako što pristupaju bogatim bazama talenata, znanja i iskustva bez potrebe stalnog zapošljavanja.

S obzirom da ekonomija platforme brzo raste, neophodno je kreirati politiku optimalnog iskorištavanju ove rastuće pojave koja nudi mnogobrojne mogućnosti zapošljavanja ali i slabosti, koje se negativno mogu odraziti na prava radnika. Stoga, sve je više poziva na zakonodavni odgovor na evropskom i nacionalnom nivou u domenu ovog oblika poslovanja.

6. Bibliografija

- [1] Vučeković, M., Radović-Marković, M. and Marković, D., (2020) Koncept digitalnog preduzeća i njegove virtualizacije. In: Nacionalna naučno-stručna konferencija sa međunarodnim učešćem *Trendovi u poslovanju 2020*. Visoka poslovna škola strukovnih studija "Prof. dr Radomir Bojković", Kruševac, pp. 187-194.
- [2] Ferrandon, P. (2019). Businesses can no longer rely on favourable reputation and social responsibility alone, <https://www.hcamag.com/nz/specialisation/leadership/workplace-2020-key-trends-for-the-future-of-work/195111> (pristupljeno : 12 februara, 2020).
- [3] Radović Marković M., Salamzadeh A., Vujičić S. (2019), „Selection of organization models and creation of competences of the employed people for the sake of competitiveness growth in global business environment,, International Review, Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo, Beograd, br. 1-2, str. 64-71
- [4] Accenture Technology Vision (2016). https://www.accenture.com/t20170227t030304__w_/us-en/_acnmedia/pdf-20/accenture-technology-trends-technology-vision-updated.pdf (pristupljeno : 2 februara, 2020).
- [5] Global Entrepreneurship Monitor, 2018/2019 Global Report
- [6] Flash Eurobarometer 467: The use of the collaborative economy. https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2184_467_ENG (pristupljeno : 1 marta, 2020).
- [7] Belk, R. (2010). "Sharing." *The Journal of Consumer Research* 36 (5): 715–34.
- [8] Sundararajan, Arun. 2016. *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. Mit Press.
- [9] Frenken, K. and Schor, J. (2017). Putting the sharing economy into perspective, *Environmental Innovation and Societal Transitions*
- [10] Riso, S. (2020). The Pandora's box of the platform economy. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/the-pandoras-box-of-the-platform-economy> (pristupljeno : 3 februar, 2021).
- [11] Pavić, A. (2019). Kako platformske kompanije potkopavaju radnička i socijalna prava. Dostupno na internetu : <http://www.forum.tm/vijesti/kako-platformske-kompanije-potkopavaju-radnicka-i-socijalna-prava-7305> (pristupljeno : 23 februara, 2020).
- [12] Sutherland, W. Jarrahi, M.H. (2018) "The Sharing Economy and Digital Platforms: A Review and Research Agenda," *International Journal of Information Management*, Volume 43, December 2018, Pages 328-341.
- [13] Eggers, J. & Park, K.F (2018). Incumbent adaptation to technological change: The past, present, and future of research on heterogeneous incumbent response, *Academy of Management Annals*, 12 (1), pp. 357-389
- [14] Eurofound (2020), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- [15] Parker, G.G., Van Alstyne, M.W., Choudary, S.P. (2016). *Platform Revolution: How Networked Markets Are Transforming the Economy and How to Make Them Work for You*, Norton, New York.

-
- [16] Ringel, M., Grassl, F., Baeza, R. and Manly, J. (2019). How Collaborative Platforms and Ecosystems Are Changing Innovation. <https://www.bcg.com/publications/2019/most-innovative-companies-collaborative-platforms-ecosystems-changing-innovation.aspx> (pristupljeno : 3 marta, 2020).
- [17] Yablonsky, S. (2018). Multi-Sided Platforms (MSPs) and Sharing Strategies in the Digital Economy: Emerging Research and Opportunities, IGI Global.
- [18] Vaughan, R. and Daverio, R. (2016), Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe, PWC, London, UK.
- [19] BMO Wealth Management survey conducted by ValidateIt Technologies Inc. for the BMO Wealth Institute between November 30, 2017 and December 2, 2017 with an online sample size of 1,021 self-employed Americans. (pristupljeno : 13 februara, 2020).
- [20] Kobie N. (2018), What is the gig economy and why is it so controversial? WIRED
- [21] Radović Marković, M., Radulović, D., Đukanović, B. (2021a). Rad (k) od kuće: ekonomski, pravni i socijalno-psihološki aspekti, Izdavačka knjižarnica Zorana Stojanovića, Novi Sad.
- [22] Radović Marković, Mirjana & Đukanović, Borislav Marković, Dušan, Dragojević Arsen (2021). Entrepreneurship and Work in the Gig Economy -The Case of the Western Balkans, Routledge, London, United Kingdom
- [23] Radović Marković, M. (2019). Impact of Globalization on Competitiveness in Western Balkans, *Journal of Entrepreneurship and Business Resilience*, Br.3, str.7-11
- [24] Radović Marković, M. (2018). Female entrepreneurship opportunity: Home-based genealogy business, *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*, Br.3-4, str.22-33.