

Tamara Pavlović<sup>1</sup>Univerzitet u Illinoisu, Urbana-Šampejn  
Odeljenje za antropologijuUDK  
316.334.22(497.11)  
339.13:004.738.5

## SVAKODNEVICA RADA PREKO INTERNETA I FRILENSERSKIH PLATFORMI U SRBIJI

**APSTRAKT** Rad se bavi onlajn platformama koje funkcionišu po principu tržišta rada. Cilj istraživanja bio je da se opišu i objasne uslovi i karakteristike rada preko platformi kao što su *UpWork*, *Freelance.com* i *Fiverr*. Pitanje od kojeg rad polazi jeste kako platforme oblikuju svakodnevicu frilensera i frilenserki. Uočene su tri kategorije kroz koje se može promišljati platformski rad. Prvo, načinom na koji je platformski rad organizovan dolazi do komodifikacije sopstva. Frilenseri i frilenserke moraju da rade na izgradnji posebne vrste digitalnog sopstva i usvoje nove obrasce ponašanja. Drugo, za razumevanje platformskog rada potrebno je razumeti odnos privatnog i javnog/poslovnog i načina na koji dolazi do zamagljivanja ovih granica. Na kraju, svakodnevica platformskog rada je oblikovana odnosom globalnog i lokalnog tržišta rada. Svakodnevica platformskog rada na taj način postaje oblikovana istovremeno neoliberalizacijom globalnog tržišta rada kroz platforme i lokalnim kontekstom iz kog frilenseri i frilenserke dolaze.

**Ključne reči:** platformski rad, komodifikacija sopstva, privatno/javno, globalno/lokalno, trka do dna

U ovom radu baviću se iskustvima frilensera i frilenserki koji zarađuju preko interneta, konkretno preko platformi koje imaju za cilj da stvore globalno tržište rada. Frilenser ili frilenserka (*freelancer*) u širem značenju reči je osoba koja ne radi za jednu kompaniju/poslodavca dugoročno, već sa različitim klijentima sklapa dogovore o privremenom angažovanju. Ekonomska oblast u kojoj se uspostavljaju takvi radni odnosi zasnovani na projektu, kratkoročnom angažovanju, na engleskom se zove *gig economy*, što se može prevesti kao gig ekonomija, ekonomija tezgarenja ili ekonomija tezge. Frilenseri i frilenserke mogu zarađivati preko interneta, ali i ne moraju. Fokus ovog rada biće na iskustvu rada preko onlajn platformi.

---

1 E-mail: tamara6@illinois.edu

Društvene, političke i ekonomske promene koje su se desile u Srbiji od raspada SFRJ izmenile su tržište rada i radne odnose, kao i odnos između države, poslodavca i zaposlenih. Promene koje su se dogodile u Srbiji označavaju se kao posledice postsocijalističke<sup>2</sup> i neoliberalne transformacije koja je sa sobom donela privatizaciju, smanjena izdavanja za javni sektor i povećanje društveno-ekonomskih nejednakosti (Erdei 2007; Naumović 2013; Vuković 2017). Tržište rada danas je promenjeno, i usled razvoja digitalnih tehnologija nastaje nova kategorija radnika, kao što su radnici i radnice na internetu. Krajem 2020. godine po prvi put u srpskim medijima počelo je da se govori o frilenserima i frilenserama koje rade preko interneta kada su organizovani protesti protiv retroaktivnog primenjivanja Zakona o porezu na dohodak građana. Poreska uprava poslala je 2020. godine oko 2000 zahteva da osobe koje zarađuju preko interneta plate porez na doprinos za proteklih pet godina. Radnici i radnice preko interneta izašli su tada na ulice sa parolama kao što su „Porez da – harač ne” i „Prvo zakon, onda porez” (Radio Slobodna Evropa 2021). Protesti su doprineli vidljivosti radnika i radnica na internetu; međutim, mnogi aspekti digitalnog rada još uvek su neistraženi.

Termini koji se javljaju u literaturi za ovu vrstu radnika jesu *digitalni* ili *platformski* radnici i radnice. Razlika između digitalnog rada, platformskog rada i internet rada, međutim, nije samo pitanje semantike već istorije teorijskih pristupa radu posredovanom novim digitalnim tehnologijama. Tako, kada govorimo o platformskom radu, potrebno je napraviti razliku između dve vrste platformi: platformi *on demand* i *marketplace* platformi. Platformski rad zasnovan na potražnji usluga (*on demand*) jeste npr. rad za *Car Go* ili *Wolt*, gde se preko aplikacija angažuju radnici i radnice koji dobijaju poslove na osnovu algoritama koji čine samu platformu. Sa druge strane, postoje internet platforme za rad koje su napravljene tako da stvaraju globalno tržište rada, povezujući potrebu za radnom snagom i osobe koje će obavljati rad. U ove platforme spadaju *UpWork*, *Fiverr* i *Freelancer.com* (Hassan 2020, 79). U radu ću se fokusirati na radnike i radnice koji nalaze poslove preko platformi koje kreiraju svojevršno tržište rada, jer su te platforme one koje nude mogućnost frilenserima i frilenserama da pronađu gig, odnosno tezgju.

---

2 Termin *postsocijalizam* najčešće se upotrebljava u disciplinama kao što su studije kulture i antropologija, dok se za isti period u političkim naukama koristi termin *postkomunizam*.

Platforme za frilensere su namenjene pre svega poslodavcima, koje ove platforme privileguju i koji se nazivaju *klijentima*. Frilenserske platforme pružaju klijentima mogućnost da pretražuju, intervjuišu, angažuju i rade sa frilenserima i frilenserama. Najpoznatija platforma *UpWork* funkcioniše tako što klijenti postavljaju postove koji služe kao neka vrsta oglasa u kojem se navodi o kakvom poslu ili projektu je reč, koliko dugo bi bilo angažovanje radnika ili radnice i kolika bi bila cena rada. Frilenseri se javljaju na postove/oglase sa svojom ponudom, kratkim pismom (*cover letter*) ili portfoliom u kojem se iznose razlozi zbog kojih su oni prava osoba za taj posao, kao i sa informacijom o ceni rada koju su spremni da prihvate za određeni posao. Kada klijent nađe odgovarajuću osobu za posao, sklapa se ugovor u kome se definiše koliko sati rada će biti plaćeno, po kojoj ceni i koji je rok za obavljanje posla. Frilenseri se skoro nikad ne nazivaju radnicima i radnicama, već se često nazivaju „talentima”, frilenserima, samo-zaposlenima. Platforme reklamiraju sebe kao mesta gde klijenti mogu da nađu „radnu snagu sačinjenu od samostalnih talentata” (Upwork 2022). Najpopularnije platforme, sa najviše ljudi koji ih koriste, jesu *Fiverr* (7 miliona korisnica i korisnika), *UpWork* (17 miliona korisnica/nika) i *Freelancer.com* (31 milion korisnica/nika) (Warner 2021).

Osnovni cilj ovog rada je da se istraže, opišu i objasne načini na koje svakodnevnica radnika i radnica biva oblikovana uslovima i karakteristikama platformskog rada. Pitanje na koje rad pokušava da odgovori jeste šta nam svakodnevnica rada preko platformi može reći o načinu na koji se rad obavlja danas. Metodološki okvir istraživanja oslanja se na etnografski pristup, koji je u ovom slučaju obuhvatio analizu iskustava platformskih radnika i radnica. Iskustva frilensera i frilenserki prikupljena su putem dubinskih, polustrukturiranih intervjuja obavljenih u proleće 2022. Važno je napomenuti da sam i sama radila preko platforme *UpWork* u kratkim periodima, tako da deo građe čine i sopstvena iskustva i opažanja. Analiza je urađena korišćenjem otvorenih kodova koji su nastali na osnovu dominantnih motiva u intervjuima.<sup>3</sup> U

---

3 Radi se o pristupu koji se zove teorija odozdo (*grounded theory*). Teorija odozdo je pristup istraživanju koji se fokusira na analizu teksta na osnovu podataka iz samog teksta. Ovo je vrsta induktivne metode, gde teorijski zaključci dolaze iz građe. Kodovi su određene teme koje se pojavljuju u tekstu i služe da bi se tekst analizirao. Kada imamo otvorene kodove, oni nastaju tako što se kroz tekst prolazi i izdvajaju se teme koje su najbitnije i najviše dominiraju (Bernard 2011, 430).

nastavku ću prikazati i širi značaj ovog istraživanja za razumevanje rada u Srbiji i svetu, kao i rada oblikovanog digitalnim tehnologijama.

## DIGITALNI RAD I PLATFORMSKI RAD

Ovaj rad je deo šire debate o digitalnom i platformskom radu koja postavlja pitanje da li je digitalni rad koristan termin za razumevanje rada danas. Ukratko ću predstaviti najvažnije aspekte ove debate u cilju kontekstualizacije platformskog rada u okviru ekonomskih i društvenih promena. Danas velika većina rada na neki način uključuje digitalne tehnologije, što menja način organizacije posla i iskustvo radnika i radnica. Zbog toga se postavlja pitanje da li je digitalni rad korisna analitička kategorija za razumevanje promena koje se dešavaju u sferi rada (Fuch 2014; Fuchs and Sandoval 2014; Jarrett 2020).

Termin *digitalni rad* dolazi iz neomarksističke kritike i primene teorije o višku vrednosti na digitalni prostor. Vodeći teoretičar digitalnog rada Kristijan Fuks (Christian Fuchs) (Fuchs 2014) uveo je ideju o digitalnom radu kao radu korisnika i korisnica društvenih mreža koji u svoje slobodno vreme, interagujući sa sadržajem na društvenim mrežama, stvaraju profit za kompanije u čijem se vlasništvu mreže nalaze. Ovako definisan pojam neplaćenog rada odnosio se pre svega na neplaćeni rad korisnika i korisnica društvenih mreža kao što su *Twitter*, *Facebook* ili *YouTube*, čiji podaci su komodifikovani i prodavani marketinškim kompanijama. Teorijski, ovoj vrsti digitalnog rada pristupilo se pomoću Marksove (Karl Marx) teorije o radu i vrednosti. Međutim i sam Fuks je u kasnijim radovima (Fuchs 2012; Fuchs and Sandoval 2014) počeo da insistira na tome da se digitalnom radu pristupi holistički, odnosno da analiza uključi širi spektar delatnosti koje će se smatrati digitalnim radom. Najznačajnija intervencija je uključivanje plaćenog digitalnog rada, čime se otvorio prostor za analizu rada preko platformi. Pored toga, fokus se proširio na razumevanje infrastrukture digitalnih mreža i rada potrebnog za održavanje te infrastrukture, kao što je proizvodnja softvera i hardvera. Pored aktivnosti koje su direktno povezane sa digitalnim mrežama, analiza digitalnog rada počela je da promišlja i rad u rudnicima litijuma, koji je značajan zbog proizvodnje baterija (Fuchs and Sandoval 2014, 487). Fuks se poziva na kulturni materijalizam Rejmonda Vilijamsa (Raymond Williams), navodeći da pitanje termina nije pomeranje

od marksističke kritike, nego pravljenje jasnijih distinkcija između različitih oblika digitalnog rada. Danas se termin *digitalni rad* odnosi istovremeno na neplaćene aktivnosti korisnika i korisnica interneta, rad na platformama zasnovanim na potražnji (*on-demand*) i na rad na platformama „klijenata i talenata”. Dok je Fuks nastavio da koristi marksističku kritiku digitalnog rada i u kasnijim radovima, gde digitalni rad podrazumeva veći spektar delatnosti, novija istraživanja su se udaljila od marksističke kritike i počela da koriste druge teorijske pristupe (Gandini 2020, 2).

Kajli Džeret (Kylie Jarrett) (Jarrett 2020) smatra da se mogu izdvojiti distinktivne karakteristike digitalnog rada. Kada govori o digitalnom radu, Džeret u fokus stavlja digitalni lanac proizvodnje i rada, oblikovan trenutnom situacijom na tržištu rada, koja je karakteristična po svom kapitalističkom ustrojstvu, ugrožavanju radnih prava, eksploataciji i robovlasništvu (Jarrett 2020, 1). Međutim, Džeret pravi distinkciju između plaćenog i neplaćenog digitalnog rada. Plaćeni digitalni rad bi bio karakterističan po tome što, zbog mobilnosti koje tehnologije pružaju, rad nije vezan za specifično fizičko mesto, što dovodi do preispitivanja toga šta je prostor u kome se radi i dodatno zamagljuje distinkciju između privatnog i javnog. Konkurencija na tržištu digitalnog rada je velika jer učestvuju radnici i radnice iz različitih delova sveta, zbog svog globalnog karaktera, te se cena rada stalno snižava, čime se ne pokrivaju troškovi uloženog rada i resursi potrebni da bi se posao završio. Napredovanje u karijeri podrazumeva konstantno sticanje novih veština (ibid., 2).

Alesandro Gandini (Alessandro Gandini) (Gandini 2020) se zalaže za razlikovanje digitalnog i, u okviru njega, platformskog rada. Za razliku od termina *digitalni rad*, koji podrazumeva i plaćeni i neplaćeni rad, termin *platformski rad* označava plaćeni rad u kojem radnik ili radnica ulaze voljno u radni odnos, njihov posao je oblikovan posebnom vrstom eksploatacije zbog načina na koji je organizovan, načina na koji određuje cenu rada i načina na koji se rad nadzire i kontroliše (Gandini 2020, 7). Sistem ocenjivanja<sup>4</sup>

---

4 Profil radnika ili radnice na platformama izgleda tako što se na njemu nalazi opis posla koji osoba obavlja, cena rada koju radnik ili radnica nudi, primeri poslova koje je radnik ili radnica obavljala i ocena koja je prosek svih ocena koje su bivši poslodavci ostavili. Ove informacije su javne i dostupne svim budućim poslodavcima.

služi kao disciplinarno sredstvo koje oblikuje ponašanje radnika i radnica na platformama, jer negativne ocene mogu da imaju velike negativne posledice (Nemkova et al. 2019, 4). Ovo važi i za *on demand* platforme i za platforme koje funkcionišu kao tržište rada.

Cilj ovog rada nije da pruži konačan odgovor na to da li je platformski rad posebna vrsta rada i da li je digitalni rad korisna kategorija. Nasuprot tome, rad polazi od svakodnevice frilensera i frilenserki koji rade na platformama u cilju otkrivanja šta nam platformski rad može reći o korišćenju digitalnih tehnologija u organizovanju rada i o tome kako razumemo rad danas. Kao što će biti prikazano u nastavku, postoje tri kategorije kroz koje se može posmatrati kako je svakodnevica oblikovana platformskim radom: komodifikacija sopstva, odnos privatnog i javnog, i odnos globalnog i lokalnog tržišta rada. Ove kategorije rasvetljavaju specifičnosti platformskog rada do kojih dolazi zbog načina na koje se digitalne tehnologije koriste u organizovanju i nadziranju rada.

## KOMODIFIKACIJA SOPSTVA

Karakteristika platformskog rada je komodifikacija sopstva, koja se ogleda u nametnutoj proizvodnji brendiranog digitalnog sopstva. Od platformskih radnika i radnica zahteva se da na osnovu svog profila kreiraju specifičnu sliku o sebi kao ekspertu za neku oblast. Na primer, na *UpWork*-u, sajt ima opciju da se kreira osnovni, ali i specijalizovani profil, koji omogućava veće šanse za zaposlenje ako se osoba predstavi kao stručnjak za neku oblast. Razvoj veština i sposobnosti kod radnika i radnica dešava se na njihovu inicijativu, jer je to najčešće onemogućeno na platformama – klijent ne nudi posao koji će pomoći radniku i radnici da unapredi svoje veštine, već traži osobu koja već poseduje određenu veštinu (Graham et al. 2017, 151–152).

Sistemi rangiranja se takođe koriste kao način da se oblikuje slika o jednom radniku ili radnici. Sama struktura platformi zahteva od radnika i radnica da se prilagode određenom načinu predstavljanja sebe na profilima (Pongratz 2018, 10). Izgled profila ne zavisi potpuno od radnika ili radnica, jer oni ne mogu da kontrolišu svoje rangiranje, već samo način na koji će ubuduće obavljati posao. Iskustvo koje je osoba imala na tržištu rada nije toliko važno, koliko iskustvo same osobe na platformi: koliko je poslova

uradila, koliko je uspešnih poslova urađeno, ocena, komentari bivših poslodavaca. Ako promene platformu, radnici i radnice moraju iz početka da kreiraju svoj profil, i moraju stalno da rade kako bi održavali svoj profil na određenom nivou (ibid., 11). Sistem ocenjivanja takođe služi kao oblik disciplinovanja, čime se reguliše ponašanje frilensera i frilenserki na platformama. Negativne ocene ili statistike mogu dovesti do negativnih posledica po uspeh frilensera ili frilenserke (Nemkova et al. 2019, 4).

Građenje profila je, zbog toga, jedan od najvažnijih aspekata platformskog rada, i podrazumeva veliku količinu neplaćenog rada. Jedan od mojih ispitanika, Pavle<sup>5</sup>, diplomirani psiholog, nakon završenog fakulteta nije mogao da pronađe posao u svojoj struci i počeo je da istražuje druge mogućnosti. Nakon rada u marketinškoj agenciji, odlučio je da se bavi pisanjem prodajnih testova, ali kao frilenser, jer je video u tome mogućnost za veću zaradu i fleksibilnost. Kada je počeo da radi preko platformi, morao je da krene od nule. U intervjuu mi je rekao da mu je građenje profila bio najteži deo rada preko platformi zbog količine rada koji se ulaže samo da bi se došlo do prvih poslova. Građenje profila uključuje pisanje biografija, primera rada, prijavljivanje na poslove, intervjuje sa klijentima, gde sve ove aktivnosti nužno ne vode do dobijanja posla.

Samopromocija se ističe kao važan faktor u uspehu na platformama. Iz iskustva ispitanica i ispitanika videla sam da su morali da uče i nauče kako dobro da promovišu sebe, što možemo zvati izgradnjom profesionalnog digitalnog sopstva (Pongratz 2018). Izgradnja digitalnog sopstva doprinosi većoj uspešnosti na platformi ili čak samoj mogućnosti da se bude prisutan na njoj. Disciplinarni aspekt platformi dovodi do toga da frilenseri i frilenserke moraju sami da upravljaju sobom na određeni način. Vera je uspešnost promovisanja sebe povezala i sa mogućnošću za dobijanje posla. Pre nego što je počela da radi kao frilenserka, Vera je radila u firmi gde je imala nisku platu i često ostajala prekovremeno. Dok je radila u firmi, počela je da piše blogove iz ljubavi prema pisanju, a kasnije je odlučila da napusti posao i posveti se samo pisanju. Kao i Pavle, susrela se sa mnogim izazovima na početku. Konkretno mi je više rekla o svom iskustvu na *UpWork*-u:

---

5 Sva imena ispitanika i ispitanica su promenjena u cilju zaštite njihovih privatnosti.

*UpWork sam odmah otpisala jer on funkcionise po principu bidovanja<sup>6</sup>, ti tražiš te poslove, moraš odlično da se promoviš, čak i da loše nešto radiš, a dobro da napišeš, ti možeš da dobiješ posao. ... Ja sam odustala od toga, jer ja sam 2-3 puta aplicirala za neki posao. Videla sam da to meni ne ide, da se ja na taj način promovišem.*

Vera referiše na proces prijavljivanja na poslove i pisanje propratnog pisma, koje je sredstvo za predstavljanje sebe klijentu i promociju sebe. Hans Pongrac (Pongratz 2018) govori o tome koliko je samopromovisanje na platformama važno, jer osoba na osnovu svog profila i propratnog pisma mora da pokaže da je stručna za određenu oblast. Frilenseri i frilenserke moraju da izaberu koje veštine da istaknu, kako sebe da predstavljaju, kako sebe da nazovu. Formalno obrazovanje nije toliko bitno koliko mišljenja onih koji nude poslove i njihove ocene veština (Pongratz 2018, 10). Postoji više faktora na koje su moji ispitanici i ispitanice obraćali pažnju. Komunikacija sa klijentom, posebno stil jezika kojim se govori, može da bude bitna. Većina se trudi da ne bude previše formalna, ali ni da ne bude previše neformalna. Boris mi je rekao da je najvažnije poznavati „biznis kulturu”, pod čime podrazumeva način poslovne komunikacije na Zapadu, u kapitalističkim državama gde se ceni efikasnost, tačnost i posvećenost poslu. On je nakon završetka fakulteta počeo da radi u državnoj firmi, u kojoj je prisustvovao različitim malverzacijama, kako sam navodi. Takođe, kada je uvideo da nema mogućnosti za napredak, odlučio je da pretvori svoju ljubav prema crtanju u biznis.

Saša, student koji uporedo sa studiranjem i radi preko platformi u oblasti ljudskih resursa, rekao mi je da je za frilensera važno da pokaže da nije došao da radi „za džabe”, već da je neko ko bira poslove na kojima će raditi. Bitno je da frilenseri nude svoje znanje i već postojeći set veština, jer klijenti ne traže frilensere u koje treba ulagati, već one koji imaju potrebna sredstva i znanja da odrade posao. Više ispitanika i ispitanica mi je reklo da je najvažnije da pokažu da znaju o čemu govore, da imaju iskustvo i da znaju da odrade tačno ono što se traži. Odnos koji se stvara prema veštinama i znanjima

---

6 Pod *bidovanjem* se misli na način prijavljivanja na posao, kada frilenser ili frilenserka predlažu svoju cenu rada. Tako dolazi do određenja vrste licitiranja (*bidding*).



na platformama uzima se i kao distinktivna karakteristika platformskog rada (Graham et al. 2017). Veštine i znanja su važni iz više aspekata. Frilenseri i frilenserke se takmiče sa konkurencijom na osnovu svojih veština. Kada imamo poslove kao što je unošenje podataka, koji ne zahtevaju veliko iskustvo u toj oblasti, tada je konkurencija veća, jer je broj potražilaca posla umnogome veći od broja klijenata kojima je taj posao potreban, te dolazi do snižavanja cene. Nasuprot tome, kada imamo potražnju za veštinama za koje je potrebno imati mnogo više iskustva i znanja, frilenseri i frilenserke imaju mogućnost da pronađu bolje plaćene poslove.

Sve platforme nude svojim korisnicima statistiku koja prati njihovu aktivnost na platformi: broj poslova, broj uspešno završenih poslova, broj zadovoljnih klijenata, ocene klijenata, vreme koje je potrebno da se odgovori na poruku i druge. Statistike koje su javne mogu biti presudne kada klijent bira frilensera. Takođe, frilenseri na osnovu svojih statistika mogu dobijati nivoe ili bedževe, kao i dodatne pogodnosti, u zavisnosti od platforme. Nekim od mojih ispitanika i ispitanica statistike nikad nisu bile važne, dok neki vrlo pažljivo prate da im statistike budu zadovoljavajuće.

Iz građe je moguće videti da kvantifikacija radnih rezultata u vidu „metrika“ (*metrics*) i sistemi ocenjivanja na platformama služe kao disciplinarno sredstvo, jer oblikuju ponašanje frilensera i frilenserki na platformama, i ujedno utiču na strukturu njihovog života i radnog vremena (Nemkova et al. 2019, 4). Navešću primer *Fiverr*-a, koji deli svoje frilensere i frilenserke na nivoe: *Unleveled*, *Level One*, *Level Two* i *Top Rated Seller*. Da bi frilenser dostigao ove nivoe, mora da odgovori na minimum 90% poruka koje mu stižu u roku od 24 sata, da uspešno završi 90% porudžbina, da generalna ocena na profilu bude iznad 90%, da nije dobio opomenu (*warning*) za aktivnosti koje platforma ne dozvoljava i još nekoliko stavki. Kada osoba dostigne određeni nivo, to je javno vidljivo na profilu i omogućava frilenserki ili frilenseru da se istakne. Pored toga, nivoi donose i određene povlastice, kao što je mogućnost pravljenja više od 7 gigova, mogućnost da se plati veća vidljivost giga, ili da se novac sa platforme podigne ranije.

Podaci koje platforma prikuplja i obrađuje postaju sredstva za samodisciplinovanje i izgradnju digitalnog sopstva. Korišćenje podataka na ovaj način karakteristično je i za *on-demand* platforme. Klaudio Minka (Claudio Minca) i Martje Rulofsen (Maartje Roelofsen) (Minca and Roelofsen 2021)

radili su istraživanje o datafikaciji (*datafication*) na platformi *Airbnb*. Prijetili su koliko je važno korisnicima i korisnicama platforme da izgrade digitalnu reputaciju time što će se truditi da svojim ponašanjem učine da im „metrike“ budu najbolje moguće. Frilenseri i frilenserke se trude da odgovore u najkraćem mogućem roku, trude se da ne kasne sa završavanjem projekta, trude se da ispune sve zahteve klijenata da bi dobili što bolju ocenu na kraju. „Metrike“ se daju sa idejom da je uvek moguće dodatno se usavršavati, jer neoliberalni subjekat uvek mora raditi na sebi. Datafikacija se dešava i na platformama koje funkcionišu kao tržišta rada. Statistike su važne frilenserima i frilenserkama jer tako izgrađuju svoju digitalnu reputaciju, promovišu sebe i obezbeđuju sebi više posla.

Na primer, Saša i Pavle se uvek trude da odgovore u roku od 24 sata na poruku. Pavlu je uvek bilo važno da su mu sve statistike na 100%, da odgovara ako je moguće i u roku od 10 minuta. On mi je rekao: „*Tu nema zezanja, mora da bude taj moj customer service [korisnička podrška] za moje usluge mora da bude na vrh nivou. Pogotovo u početku, a i posle isto*”. Nemkova (2019) govori o tome da loše ocene i statistike mogu u velikoj meri da ugroze uspeh frilensera i frilenserki. Podaci koji su dostupni mogu uništiti digitalnu reputaciju. Zbog toga je briga o podacima i ponašanje usklađeno sa njim važno sredstvo disciplinovanja.

Osobe koje rade preko platformi u svakodnevnom govoru sebe najčešće nazivaju frilenserima i frilenserkama ili radnicima i radnicama na internetu. Međutim, kada opisuju prirodu svog posla, koristi se i termin *preduzetnik* ili *preduzetnica*. Platforme frilensere i frilenserke promovišu kao samozaposlene talente koji na platformama grade svoj biznis i karijeru. Preduzetništvo na platformama naziva se i „nametnutim preduzetništvom” (Nemkova et. al. 2019, 5). Pitala sam svoje ispitanike i ispitanice kako vide sebe, kao preduzetnike i preduzetnice ili kao radnike i radnice. Moji ispitanici i ispitanice jasno su pravili razliku između toga kako oni vide sebe, kako platforme vide njih i kako platforme oblikuju kako oni obavljaju posao. Važan faktor u tome kako osoba vidi sebe je vezan i za to da li vidi mogućnost građenja karijere na platformi. Osobe koje rade preko platformi samo zarad sticanja dodatnih novčanih sredstava, bez namere da grade karijeru, uglavnom navode da vide sebe kao radnike i radnice, a ne kao preduzetnike ili preduzetnice.

Stvaranje različitog odnosa prema radu takođe ukazuje na promene u načinu na koji se sam rad razume. Sve veća zastupljenost kratkoročnih ugovora u poređenju sa stalnim zaposlenjem pretvara odnos poslodavca i zaposlenog u odnos klijenta i pružaoca usluga. Ne radi se samo o semantičkim promenama, već o promenama koje imaju realne posledice po radnike i radnice. Dolazi do prebacivanja odgovornosti za radne uslove sa osobe koja plaća rad na osobu koja radi. Istovremeno, same platforme skidaju sa sebe odgovornost za prekarne uslove rada koje stvaraju. Neoliberalizacija shvaćena kao proces kojim ekonomske vrednosti postaju deo svih sfera života i dovode do stvaranja nove subjektivnosti može nam pojasniti odgovore na pitanje da li su frilenseri i frilenserke preduzetnici i preduzetnice ili radnice i radnici. Zbog strukture posla i načina na koji su platforme organizovane, svakodnevne prakse frilensera i frilenserki se mogu nazvati preduzetničkim. Oni su zaduženi da konstantno pronalaze nove klijente, grade svoje profile i time svoj biznis. Sami postaju male firme koje moraju da sklapaju ugovore, komuniciraju sa klijentima, preuzimaju rizike i odgovornost za svoj uspeh, jer ne postoji način da budu zaštićeni radničkim pravima. Time se stvaraju uslovi za proizvodnju neoliberalnog subjekta. Platforme kroz „kulturu revizije” (Strathern 2000) i „upravljanjem sa distance” (Burchell 1993, Rose 2006) promovišu ideju da osoba treba da preuzme odgovornost za svoj uspeh, da stalno radi na svom usavršavanju, kalkuliše svoje korake i upravlja rizikom (Ganti 2014, Ortner 2016). Kroz svakodnevne prakse koje čine platformski rad, neki od frilensera i frilenserki počinju da percipiraju sebe kao preduzetnike i preduzetnice.

Sa druge strane, postoji otpor prema narativu i praksama koje platforme promovišu, te mnoge frilenserke i frilenseri vide sebe kao radnike i radnice, koji samo ispunjavaju svoje potrebe i čiji je rad samo u službi ispunjenja zahteva klijenata, a ne i izgradnje sopstvenog biznisa. Kako osoba doživljava sebe i svoj rad oblikovano je idejama o tome šta rad predstavlja i kako treba da izgleda, što zavisi od lokalnog kulturnog konteksta, te se ne može reći da se neoliberalizacija dešava ujednačeno, istim intenzitetom, niti da proizvodi iste rezultate. Osobe koje sebe vide kao radnike i radnice nesigurnost platformi vide kao nedostatak radnih prava, što povlači i želju za drugačijim ustrojem. Prihvatanje preduzetničkih principa sa druge strane, dovodi do percipiranja nesigurnosti kao inherentne karakteristike platformi i tržišta, koju je nemoguće izbeći.

Komodifikacija sopstva je korisna analitička kategorija za razumevanje infrastruktura platformi, načina na koji one funkcionišu i doprinose novim oblicima ponašanja i predstavljanja sebe. Ovaj proces povezan je i sa proizvodnjom neoliberalnog subjekta, što se najbolje može videti kada se govori o „nametnutom preduzetništvu”, gde se odgovornost za uspeh prebacuje na samog pojedinca i pojedinku. Platforme zahtevaju od frilensera i frilenserki da ulažu u svoje profile, rade na svojim statistikama i svojoj promociji.

## ODNOS IZMEĐU PRIVATNOG I JAVNOG

Fleksibilno radno vreme se navodi kao prednost frilensinga i rada preko platformi. Fleksibilnost takođe dovodi do zamagljivanja granice između privatnog i javnog, zbog specifičnog načina na koji je slobodno i radno vreme organizovano. Postoje različiti načini na koje frilenseri strukturiraju svoje vreme, što zavisi od njihovih preferencija i, kao što je jedna moja ispitanica rekla, od „*mogućnosti da se disciplinuješ*”. Frilenseri i frilenserke su u mogućnosti da biraju kada žele da rade u toku dana, koliko i kojim danima. Međutim, sa nemanjem satnice i radnih dana, nema ni godišnjih odmora, ni plaćenih slobodnih dana. Boris je objasnio da u teoriji možeš uvek da uzmeš odmor i slobodan dan, ali nema plaćenog odmora, tako da je svaki dan kada se ne radi dan kada možeš da izgubiš klijenta ili posao jer si nedostupan. Dostupnost klijentu se često suprotstavlja ideji da fleksibilno radno vreme znači kontrolu nad svojim radnim vremenom. To je posebno slučaj kada je reč o sajtovima kao što je *Fiverr*, gde se klijenti direktno javljaju frilenserima. Zbog vremenskih zona i nepostojanja ideje o vikendu kao vremenu za odmor, klijenti se mogu javiti u bilo kom trenutku. Tada se frilenser suočava sa pitanjem da li da odgovori odmah i pristane na posao, ili da odbije.

Kada se govori o fleksibilizaciji rada, tada se misli na dve najvažnije komponente: da osoba može da bira kada radi i gde radi. Kod platformskog rada, fleksibilnost se odnosi i na količinu rada (Rafnsdóttir and Heijstra 2013; Gold and Mustafa 2013). Dolazi do odricanja od standardnog osmočasovnog radnog vremena, koje se zamenjuje neplaćenim prekovremenim radom, čime se zamagľuje granica između privatnog i poslovnog života (Pitts 2013, 95). Na platformama postoji više načina na koje se meri rad. Jedan je preko utrošenog vremena, a drugi preko urađenog projekta. Kada se rad ne meri

utrošenim radnim vremenom, onda se meri na osnovu završenih projekata, određenih zadataka koji imaju svoje rokove da budu izvršeni. Projektni ciklus je važna karakteristika rada na platformama; on se odnosi na organizaciju rada u odnosu na vreme i plan izvršenja projekta. Posledica toga je da osobe organizuju svoje vreme u odnosu na trenutni projekat. Fleksibilnost se promovise kao način da subjekat kontroliše svoje vreme. Međutim, ovakvim načinom rada, radnik ili radnica su zapravo pod kontrolom projektnog ciklusa (ibid.). Fleksibilno radno vreme dovodi do toga da se u proseku radi duže. Pored toga, fleksibilno radno vreme donosi stalnu povezanost sa poslom preko digitalnih tehnologija, posebno interneta, jer klijent može radniku ili radnici poslati poruku bilo kad (ibid., 100). Projektni ciklus prisutan je u radu koji se ne odvija preko platformi, ali je način na koji se većina posla odvija na platformama.

Šahram Ažar (Shahram Azhar) navodi da se zapravo radi o iluziji fleksibilnosti, jer radnici i radnice preko platformi nisu u potpunosti slobodni da biraju vreme rada, količinu rada, i mesto rada. Kada će raditi često zavisi od dostupnosti klijenta, rokovi koji se postavljaju dovode do toga da radnici i radnice ne mogu uvek da biraju koliko će vremena u toku dana utrošiti na rad. Kada je u pitanju mesto rada, to zavisi od resursa koje osoba poseduje. Pored toga, radno vreme se može podeliti na plaćeno i neplaćeno, gde platformski rad podrazumeva i veliku količinu neplaćenog radnog vremena: traženja posla, komunikacije sa klijentima, unapređivanja veština (Azhar 2021, 161). Dok sam radila na platformama uvidela sam koliko je vremena potrebno da se ulaže u platforme da bi se samo dobio posao, pored vremena koje je potrebno za obavljanje posla. Može se reći da se radi o neplaćenom radnom vremenu, ali može se videti i kao slobodno vreme koje treba posvetiti radu na sebi i digitalnom sopstvu. Radi se o neplaćenom i nevidljivom radu, jer proizvod tog uloženog vremena je završen projekat. Cena rada koja pokriva taj projekat je manja od vrednosti tog rada. Pored toga platforma uzima 20% od cene rada, čime generiše profit, a istovremeno klijent generiše profit. Nevidljivi rad se ne vidi kao rad jer se od neoliberalnog subjekta stalno očekuje da radi na sebi i na svom uspehu. Aktivnosti svakodnevnog života koje se ne vide kao rad ili se ne obavljaju u vremenu koje se naziva radno vreme, dovode do generisanja profita. Milivoje je nekada radio kao asistent na fakultetu, međutim zbog niske plate i uslova rada odlučio je da

počne da radi preko platformi dok ne nađe način da ode iz Srbije. Trenutno radi na sajtu koji funkcioniše po principu brzih prstiju<sup>7</sup> i ovako mi je opisao svoju svakodnevicu:

*„Ja u suštini imam dosta slobodnog vremena i vremena za sebe, ali u suštini dan provodim na kompu čekajući da mi, ono, da mi sa strane iskoči notifikacija i onda se nadam da ću biti dovoljno brz da dobijem priliku da radim”.*

Saša uvek sa sobom nosi laptop jer kaže da nikada ne zna kada će nešto bitno da se pojavi. On mi je naglasio koliko je lako da se slobodno vreme pretvori u radno vreme ako osoba ne postavi pažljivo sebi granice. Gubljenje granica između radnog vremena i slobodnog vremena je jedan od glavnih fenomena koji se ističu kada se govori o specifičnostima digitalnog i platformskog rada (Jarett 2020, 2). Na osnovu iskustava mojih ispitanika i ispitanica, može se zaključiti da digitalne tehnologije, koje su omogućile da platformski rad postoji, doprinose zamagljivanju granica između radnog vremena i slobodnog vremena (Scholz 2013).

Teoretičari Majkl Gold (Michael Gold) i Mona Mustafa bavili su se frilenserima i frilenserama koji rade od kuće i pitanjem gubljenja granica između privatnog i javnog. Oni koriste koncepte „korporativne kolonizacije” (*corporate colonisation*) i „klijentske kolonizacije” (*client colonisation*) da opišu proces kojim klijenti osvajaju slobodno vreme i privatni život frilensera i frilenserki. Kažu da se ovo dešava zato što se zbog nejednakih i nesigurnih primanja frilenseri i frilenserke trude da udovolje zahtevima klijenata (Gold and Mustafa 2013, 198).

Radno vreme je takođe teško definisati. Kada se radi preko trakera<sup>8</sup>, možda se najjasnije može odrediti kada je u toku radno vreme, ali onda u njega ne ulaze pozivi sa klijentom i diskusije o potrebnim modifikacijama urađenog

---

7 Sajtovi koji funkcionišu po principu brzih pristiju su oni gde posao dobije prva osoba koja odgovori na oglas za posao koji klijent postavi. Notifikacija da je novi posao objavljen stiže frilenserima i frilenserama na platformama u bilo kom delu dana.

8 Kada se radi na satnicu, moguće je raditi preko trakera (*tracker*), programa koji prati koliko ste aktivni dok obavljate posao. Kada se tracker uključi, on preuzima snimke ekrana (*screenshots*) na svakih nekoliko minuta i prati aktivnost miša i tastature.

posla. U slučaju rada na fiksnu cenu, ne postoji vreme koje se zvanično meri kao radno vreme. To može biti vreme uloženo u stvaranje proizvoda i pružanje usluge. Tada se i ne može govoriti o plaćenom vremenu, jer se naplaćujemo usluga, a za pružanje te usluge potrebno je vreme uloženo u sticanje veština, istraživanje, pregovaranje, kao i samo vreme kada se radi. Ako bi se radno vreme definisalo kao vreme uloženo da bi se obavio konkretan posao, a slobodno vreme kao vreme u kojem nijedan aspekt posla nije prisutan, ostaje veliki raspon aktivnosti koje su između, zbog čega se govori o brisanju jasnih granica između radnog i slobodnog vremena. Marijana je tokom celog svog studiranja uporedo radila preko platformi i tako sebe izdržavala. Fleksibilnost koju platforme pružaju omogućila joj je da uskladi rad sa obavezama na fakultetu. Međutim, rekla mi je da njoj fleksibilno vreme daje i „iluziju slobode”, jer kada je novac hitno neophodan za plaćanje računa, stanarine, ili drugih potrepština, osoba mora više da se posveti platformama. Neoliberalni subjekat je slobodan da bira kada će da radi, koliko će da radi, i da li će da radi. Međutim, njegove prakse oblikovane su sistemima upravljanja koje se promovišu kroz platforme, jer ako osoba nije u stalnoj komunikaciji sa klijentima i ne ulaže u svoje veštine, ona nema izbor da li će da radi ili ne. Rad neće biti omogućen.

Gold i Mustafa (2013) su svoje istraživanje obavili pomoću sakupljenih dnevnika radnica i radnika, intervjua i upitnika. Odgovori koje su dobili su jako slični, u nekim slučajevima i identični sa odgovorima mojih ispitanika i ispitanica. Gold i Mustafa ukazuju da, iako osobe u njihovom istraživanju nisu imale duge radne sate, radni sati su bili nejednako raspoređeni. Takođe, pokazali su da „posao uvek pobeđuje”, jer u situacijama kada su njihovi ispitanici i ispitanice morali da biraju između privatnih i poslovnih obaveza, poslovne obaveze su imale prioritet jer predstavljaju izvor prihoda. Postojali su pokušaji da osobe uvedu standardno radno vreme i da rade u vreme kada su njihovi klijenti aktivni. Međutim, ispostavilo se da nije lako predvideti kada će klijentu nešto zatrebati. Njihovo vreme koje se može smatrati i slobodnim je oblikovano time što proveravaju poruke od klijenta i imejllove. Važan faktor je i nejednaka raspoređenost posla u toku određenog perioda, što dovodi do toga da je teško uvesti standardno radno vreme od kuće kada je u pitanju frilenserski posao. Zaključuju da je zbog zahteva klijenata nemoguće u potpunosti napraviti jasne granice između radnog vremena i slobodnog vremena (Gold and Mustafa 2013, 202–203).

Katarina mi je rekla da je izabrala frilensing upravo jer je želela više slobodnog vremena. Pavle mi je rekao da nikada ne bi mogao da radi 8 sati i prednost frilensinga vidi u tome što može da priušti sebi da radi po 4 do 6 sati dnevno. Svi moji ispitanici i ispitanice se slažu da je fleksibilno radno vreme prednost, međutim fleksibilno radno vreme je neodvojivo od pitanja cene rada, nesigurnosti koju frilensing donosi i mogućnosti samodisciplinovanja.

Količina rada zavisi od cene rada: ukoliko je cena rada visoka, osoba može manje raditi kako bi ispunila svoje potrebe. Tada osoba ima veću slobodu biranja kada će da radi i koliko. Osobe čija je cena rada manja imaju manje fleksibilnosti kada je u pitanju količina rada i vreme rada. Zbog nesigurnosti, frilenser ili frilenserka nekada prihvata sve poslove dostupne u trenutku, jer zna da može doći period kada posla nema. Fleksibilnost u izboru količine rada tada biva žrtvovana zbog nesigurnosti. Fleksibilnost takođe zavisi od toga koliko osoba može da motiviše sebe da radi u određenom periodu, zbog čega dolazi do „kampanjskog” rada, kada se posao radi tačno pred kraj roka.

Kada je reč o fleksibilnom radnom vremenu, disciplina se ističe kao važna tema u najvećem broju slučajeva, i sagovornici i sagovornice su mi poverili kako imaju problem da sebe disciplinuju kada nema strukture koja dolazi „odozgo”. Marijana, koja je tokom studiranja sve vreme radila na platformama, trenutno radi „standardni” posao sa 8 sati radnog vremena kod poslodavca u Srbiji. Kaže da joj je promena prijala, jer sada ima osećaj da zapravo ima slobodno vreme, kada je radno vreme strukturirano od strane poslodavca. Kada završi smenu, prestaje sa radom, čime održava jasnu granicu između slobodnog i radnog vremena. Postojanje ove granice omogućilo joj je da održava ujednačenu količinu rada tokom nedelje, što sprečava da se dešavaju dani kada se radi preko 8 sati. Dok je radila preko platformi, klijenti su mogli da joj pošalju poruku bilo kada, i brzina kojom je odgovarala mogla je da utiče na to da li će imati posla ili ne.

Razlozi zbog kojih se satnica ne može uvek podići da bi se smanjilo radno vreme jesu konkurencija koja snižava cenu i nesigurnost da li će posla biti u podjednakom intenzitetu i da li će povećanje cene rada dovesti do gubitka klijenata. Karakteristika fleksibilnog radnog vremena jeste i to da postoji nejednaka raspoređenost vremena u odnosu na to koliko je osobi potrebno novca u datom trenutku. Fleksibilno radno vreme u kombinaciji



sa neujednačenim prilivom posla dovodi do toga da su moji ispitanici i ispitanice imali periode kada su radili mnogo više od 8 sati dnevno, ili kada su radili intenzivnije u okviru nekih dana. Jasno razdvajanje vremena koje bi se smatralo radnim vremenom može da pomogne da se vreme organizuje, ali količina posla i dinamika posla može da dovede do čestog menjanja intenziteta rada. Upravo ove karakteristike platformskog rada navodi Ažar kada govori o iluziji fleksibilnosti (Azhar 2021, 161–162).

Samodisciplinovanje kao strategija da se održi granica između radnog i slobodnog vremena je prisutna i kod ispitanika i ispitanica sa kojima su radili Gold i Mustafa (2013), kao i kod osoba sa kojima sam ja razgovarala. Ovo možemo videti kao pokušaj otpora „klijentskoj kolonizaciji”. Vera je nakon nekoliko slučajeva kada se previše opteretila poslom odlučila da neće raditi vikendom. Istu odluku je donela i Katarina. Pričala mi je o situacijama u kojima je morala da radi intenzivnije zbog načina na koji je posao organizovan, ali ističe da je važno razumeti da je to bio njen izbor, za razliku od situacija kada sam klijent ili poslodavac zahtevaju prekovremeno radno vreme:

*„Tako da ako je neka frka ja mogu i do 2 noću da radim, ali neću raditi 16 sati, nego, ne znam, a sad je gužva; dobro, posle ću; jao, to moram za sutra; ja ću da sednem dok to ne završim, ali to je moja odluka, mene niko nije primorao na to”.*

Na osnovu iskustva mojih ispitanica i ispitanika, možemo da vidimo kako je način na koji se pravi razlika između privatnog i javnog oblikovan time što se rad u potpunosti odvija pomoću digitalnih tehnologija i zbog toga kako su platforme organizovane. Digitalne tehnologije omogućavaju da se poslu pristupi bilo kada i sa bilo kog mesta, i iako ovo nije karakteristika samo digitalnog rada, zamagljivanje granica između privatnog i javnog je intenzivnije na platformama gde nema nikakvog striktnog radnog vremena i gde se saradnja odvija između različitih vremenskih zona. Pored toga, statističke „metrike“ radnog učinka na platformama stvaraju pritisak da se odgovara klijentima u što kraćem roku, što dovodi do toga da osoba i u vreme koje nije posvetila poslu odgovara na poruke vezane za posao. Na kraju, deo vremena koji se ulaže u usavršavanje nikada nije deo i zvaničnog radnog vremena, ali je vreme koje je neophodno uložiti da bi se rad obavljao.

## ODNOS GLOBALNOG I LOKALNOG

Na platformama poslodavci uglavnom dolaze iz zemalja s visokim prihodima, kao što su Sjedinjene Američke Države, Kanada, zemlje Evropske Unije, Britanija i Australija. Sa druge strane, većina radnika i radnica dolazi iz zemalja sa niskim prihodima, i oni se, osim međusobno, takmiče i sa radnicima i radnicama koji dolaze iz zemalja sa visokim prihodima. Zbog takmičenja prouzrokovanog velikim brojem tražilaca posla i različitog životnog standarda na lokalnom nivou, dolazi do tzv. „trke do dna“, koja je oblikovana lokalnim tržištima rada, ali i zavisna od veština koje se potražuju. Dizajner iz Srbije jeste jeftiniji od dizajnera iz Sjedinjenih Američkih Država, ali njegova cena rada, koja je manja na globalnom onlajn tržištu, omogućava mu da ima prihode koji su veći od prosečnih u Srbiji. Slika koju sam predstavila je uopštena, te ću kroz pojedinačne primere pokazati zašto je važno razumeti u kojoj zemlji osoba živi kada se govori o platformskom radu.

Dušan trenutno radi za američku kompaniju i dok smo razgovarali, uporedio je svoju poziciju sa kolegama iz SAD koje rade isti posao:

*„Ja, recimo, imam... moja plata je realno 3 puta manja od mojih kolega iz Amerike. Ali ja živim bolje od njih. Zato što troškovi života su ovde značajno manji. ... Neko ko ovde ima 15.000 evra platu, ima platu u San Francisku u vrednosti od 200 hiljada dolara.“*

Pavle je napravio isto poređenje:

*„Koji god mi da cenu stavimo, mi smo jeftiniji nego neki Britanac ili Nemač, a mnogo je veći rejting [naknada] nego što u Srbiji možemo ikada da dobijemo“.*

Druga prednost izlaska sa srpskog tržišta rada, koje platforme omogućavaju, jeste lakši pronalazak posla u onim branšama koje nisu zastupljene ili razvijene u Srbiji, a u kojima neki od mojih sagovornika i sagovornici rade. Neki od njih se, na primer, bave pravljenjem kvizova, retuširanjem ili pisanjem reklamnih tekstova. Izlazak sa srpskog tržišta rada, međutim, podrazumeva i suočavanje sa većom konkurencijom, između ostalog sa radnicima i radnicama iz zemalja koje imaju prosečno istu cenu rada kao u Srbiji ili manju.

Kada se govori o platformskom radu, termin koji se često pominje je „trka do dna”. Radi se o ekonomskom fenomenu koji nastaje kada veliki broj radnika i radnica postane dostupno, dok se broj poslova ne povećava. Veliki broj radnika i radnica postaje dostupan poslodavcima u svakom trenutku, a istovremeno postoji i velika potražnja za poslom. Dolazi do smanjenja cene rada, kao posledica konkurencije na tržištu rada, što smanjuje i mogućnosti za ostvarivanje radnih prava. Podstiče se takmičenje među radnicima u tome ko će u najkraćem roku i za najmanje novca odraditi posao. Platformski rad omogućava da se stvori globalno tržište rada u okviru jedne platforme, a kada se uzmu u obzir svi frilenseri koji traže poslove preko platformi, tržište narasta do globalnih razmera.

Radnici i radnice su primorani da traže manje nego što njihov rad vredi jer, kako u svojim narativima često ističu: „*uvek ima neko ko će da radi za manje*”. Nedostatak mogućnosti za pregovaranje oko cene rada dovodi do nestabilnih cena rada, koje čine život radnika i radnica nepredvidivim (Graham et al. 2017, 141–146). Na primer, poslodavcu je jeftinije da angažuje digitalnog dizajnera iz Srbije, jer dizajner iz Srbije nudi nižu cenu rada od dizajnera iz Sjedinjenih Američkih Država. Zbog toga što je potražnja za poslom veća od potražnje za radnom snagom, dolazi do smanjenja cena rada. Radnice i radnici, da bi pronašli posao, smanjuju svoju cenu rada kako bi bili konkurentni na tržištu, zatim drugi radnici i radnice smanjuju cenu rada da bi i sami ostali konkurentni, čime dolazi do ukupnog smanjenja cene rada u svakoj od delatnosti.

Nejednakosti koje postoje u svetu reprodukuju se na onlajn platformama. Kada sam razgovarala sa svojim ispitanicima i ispitanicama o konkurenciji, najviše su mi govorili o frilenserima i frilenserama iz Indije i Pakistana. Kada su mi govorili o klijentima, najviše su mi govorili o onima iz SAD i Evrope. Iskustvo na platformama korespondira sa „geografijom digitalnog rada” (Graham et al. 2017). Većinu radnika i radnica na platformama čine radnici iz Indije i Filipina, dok većina poslodavaca dolazi iz SAD, Velike Britanije, Australije i Evropske Unije. 70% svih korisnika frilenserskih platformi, nezavisno od njihove uloge, dolaze iz Indije, a većina njih su radnici i radnice. Platformski rad, iako se promovise kao način da svi jednako učestvuju na tržištu rada, zapravo reprodukuje postojeće nejednakosti (Graham et al. 2017, 159). Boris mi je ukazao na to koliko je ovo važna tema za razumevanje platformskog rada:

*„Jedna jako bitna stvar za posao jeste konkurencija iz zemalja Trećeg sveta, to je neverovatno bitna tema da ljudi razumeju, koja je pojela tržište. ... Što se tiče konkurencije iz zemalja Trećeg sveta, ne pričam samo o ceni – pričam o količini, utopiš se, da gomila platformi više ne da, imaš platforme koje sad zapošljavaju samo frilensere iz SAD, jer je iskustvo sa frilenserima iz zemalja Trećeg sveta katastrofa. I konkurencija zemalja Trećeg sveta je toliko bezobrazna sa razlikama u cenama”.*

Saša mi je rekao kako on vidi radnike iz Srbije u poređenju sa radnicima iz Azije:

*„Jer kad generalno gledaš između Indijaca, Filipinaca i mi, mi smo taj cenovni rang, al' smo mi skuplji, ali pošto su oni masovno prisutni mi smo tu, znači borimo se sa njima. Ali oni generalno dođu, ima tu onih koji rade, koji su dobri i rade i imaju tarife super, a ima i taj neko ko radi za 3 dolara i koji zna neke osnovne stvari, može da ti donese više štete nego koristi generalno”.*

Iz iskustva mojih ispitanica i ispitanika moguće je videti da su svesni postojanja „trke do dna”. Problemi sa novim načinom organizovanja digitalnog rada su svi vezani za problem velikog broja radnika i radnica koji mogu biti aktivirani bilo kad, te količinu potražnje za poslom. To dalje dovodi do smanjenja cene rada i onemogućava radnike i radnice da se bore za bolje uslove rada. Takođe, kao rezultat toga je podstaknuto i takmičenje između radnika, a ne saradnja među njima (Graham and Anwar 2018, 4). Kada sve ovo uzmemo u obzir, može se navesti kao jedno moguće objašnjenje odnosa prema radnicima i radnicama iz Indije i drugih zemalja Azije. I rad sa klijentima iz Azije se najviše vidi kao rizik. Takođe, moji ispitanici su navodili da ne žele da rade sa klijentima iz Indije jer smatraju da plaćaju manje, a traže mnogo više nego što je dogovoreno na početku. Klijenti iz Indije i Srbije su klijenti s kojima su moji ispitanici najmanje spremni da rade.

Vlasnici platformi govore kako pružaju mogućnost ljudima da pobegnu od siromaštva, tako što će izaći izvan lokalnog tržišta rada i priključiti se globalnom. Sami radnici i radnice iz zemalja „u razvoju” navode da je glavni razlog zbog koga rade na platformama mogućnost bolje zarade, a ne ideja o „slobodi” (Nemkova et al. 2019, 7). Međutim, ekonomska isključenost koja

nastaje zbog diskriminacije na osnovu roda ili religije postoji i na platformama. Etnografije koje se bave radnicima i radnicama na platformama sadrže narative o diskriminaciji. Na primer, rasizam se može pronaći u oglasima za posao gde se unapred napominje da radnici i radnice iz Indije nisu poželjni (Graham et al. 2017, 147). Na platformama *TaskRabbit* i *Fiverr* žene dobijaju 10% manje komentara sa ocenama, koji su presudni za uspeh na platformama (Hannák et al. 2017, 1224). Radnici i radnice zbog toga ponekad ne stavljaju svoje slike i svoju pravu lokaciju na svom profilu, da bi lakše došli do posla. Ono što se dá zaključiti jeste da digitalni rad umnogome reprodukuje rodne dinamike i isključivanje koje već postoji (Jarrett 2020, 3).

I u mojoj građi možemo uočiti strukturne nejednakosti koje se reprodukuju na platformama za frilenserke i frilensere. Sami ispitanici i ispitanice, tako, vide zemlje iz kojih ima najviše klijenata kao „sigurnije”, dok klijente iz zemalja odakle ima više radnika vide kao „rizične”. Time se reprodukuju već postojeći stereotipi o razvijenim i nerazvijenim zemljama i mestima gde nije razvijena „biznis kultura”, gde bi moji ispitanici i ispitanice najčešće svrstali Srbiju i Indiju. Moji ispitanici i ispitanice su nailazili i na situacije gde njih nisu hteli da angažuju jer su iz Srbije, najčešće zbog toga što im engleski jezik nije maternji. Platforma *IWriter* je u trenutku kada nije bilo mnogo posla na početku pandemije COVID-19 počela da daje prednost samo izvornim govornicima engleskog jezika. Tako je jedna moja ispitanica, Maša, morala da prekine da traži poslove na toj platformi.

Platforme su stvorile novo mesto za internacionalnu saradnju i povezivanje poslodavaca i radnika i radnica. Kompanije i pojedinci mogu pomoću platformi za frilenserke i frilensere pronaći jeftiniju radnu snagu brže i lakše, što ujedno dovodi do „trke do dna”. Istovremeno, mogućnost saradnje sa ljudima na drugom kraju sveta omogućava radnicima i radnicama da zarađuju više nego što bi mogli na lokalnom tržištu rada. Međutim, postavlja se pitanje budućnosti rada, zaštite radničkih prava van nacionalnih granica i geografije nejednakosti.

## ZAVRŠNA RAZMATRANJA

Svakodnevnica rada preko platformi nam govori nekoliko stvari o radu danas i stanju na tržištima rada. Brisanje granice između slobodnog i radnog vreme-

na dovodi u pitanje i granicu između plaćenog i neplaćenog rada. Potrebno je uložiti veliku količinu neplaćenog i nevidljivog rada da bi se do posla došlo i da bi se posao završio. Klijenti ni na koji način ne ulažu u frilensere i frilenserke, već očekuju da rade sa ekspertom za posao koji treba da se obavi. To nas dovodi do neoliberalizacije rada i ideje o idealnom neoliberalnom subjektu i načinu na koji on oblikuje svoju svakodnevicu i rad. Insistira se na odgovornosti pojedinca i pojedinke da pronade posao, izgradi svoj biznis i konstantno se usavršava. Promovisanje fleksibilnosti je takođe povezano sa idejom da osoba potpuno preuzima odgovornost i kontrolu nad radom kojim obavlja. Međutim, kao što svakodnevica platformskog rada pokazuje, bez jasne granice između privatnog i javnog, posao počinje da oduzima veći deo života.

Postavlja se pitanje i budućnosti radnih prava. Kako zaštititi prava radnika i radnica na globalnom tržištu rada koje nastaje posredstvom digitalnih tehnologija? Kada nema slobodnih i radnih dana i kada nema osmočasovnog radnog vremena, nema ni godišnjih odmora, bolovanja, plaćenog odsustva i plaćenog prekovremenog rada. Postojanje internacionalnog tržišta rada pokreće i teme nejednakosti, ne samo na globalnom nivou, nego i na lokalnom. Potrebno je dalje ispitivati odnos lokalnog i globalnog kada je rad u pitanju, u cilju razumevanja kompleksnih odnosa koji se stvaraju između radnika i radnica međusobno, ali i njihovog odnosa sa klijentima.

## LITERATURA

- Azhar, Shahram. 2021. „The Conditions of the Global Digital Working Classes: The Continuing Relevance of Friedrich Engels to Theorising Platform Labour.” *tripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society* 19 (1): 154–170. doi: 10.31269/triplec.v19i1.1217
- Bernard, H. Russell. 2011. *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches*. Plymouth: AltaMira Press.
- Burchell, Graham. 1993. „Liberal Government and Techniques of the Self.” *Economy and Society* 22 (3): 267–282. doi: 10.1080/03085149300000018
- Erdei, Ildiko. 2007. „Dimenzije ekonomije: prilog promišljanju privatizacije kao socio-kulturne transformacije.” U *Antropologija postsocijalizma*, ure-

- dio Vladimir Ribić, 76–127. Beograd: Srpski genealoški centar i odeljenje za etnologiju i antropologiju Filozofskog fakulteta.
- Fuchs, Christian. 2012. „Dallas Smythe Today – The Audience Commodity, the Digital Labour Debate, Marxist Political Economy and Critical Theory. Prolegomena to a Digital Labour Theory of Value.” *tripleC: Communication, Capitalism & Critique* 10 (2): 692–740. doi: 10.31269/triplec.v10i2.443
- Fuchs, Christian. 2014. *Digital Labour and Karl Marx*. London: Routledge.
- Gandini, Alessandro. 2020. „Digital Labour: An Empty Signifier?” *Media, Culture & Society* 43 (2): 369–380. doi: 10.1177/0163443720948018
- Ganti, Tejaswini. 2014. „Neoliberalism”. *Annual Review of Anthropology* 43: 89–104. doi: 10.1146/annurev-anthro-092412-155528
- Gold, Michael, and Mona Mustafa. 2013. „‘Work Always Wins’: Client Colonisation, Time Management and the Anxieties of Connected Freelancers.” *New Technology, Work and Employment* 28 (3): 197–211. doi: 10.1111/ntwe.12017
- Graham, Mark, and Mohammad Amir Anwar. 2018. „Labour.” In *Digital Geographies*, edited by James Ash, Rob Kitchin, and Agnieszka Leszczynski, 177–187. London: SAGE. doi: 10.4135/9781529793536.n16
- Graham, Mark, Isis Hjorth, and Vili Lehdonvirta. 2017. „Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods.” *Transfer: European Review of Labour and Research* 23 (2): 135–162. doi: 10.1177/1024258916687250
- Hannák, Anikó, Claudia Wagner, David Garcia, Alan Mislove, Markus Strohmaier, and Christo Wilson. 2017. „Bias in Online Freelance Marketplaces: Evidence from Taskrabbit and Fiverr.” In *Proceedings of the 2017 ACM conference on computer supported cooperative work and social computing*, 2017, 1914–1933. New York: Association for Computing Machinery. doi: 10.1145/2998181.2998327
- Hassan, Robert. 2020. *The Condition of Digitality: A Post-Modern Marxism for the Practice of Digital Life*. London: University of Westminster Press.
- Jarrett, Kylie. 2020. „Digital Labor.” In *The International Encyclopedia of Gender, Media, and Communication*, edited by Karen Ross, Ingrid Bachmann, Valentina Cardo, Sujata Moorti, and Marco Scarcelli. New York: John Wiley and Sons, Inc. doi: 10.1002/9781119429128.iegmc008

- Minca, Claudio, and Maartje Roelofsen. 2021. „Becoming Airbnbeings: On Datafication and the Quantified Self in Tourism.” *Tourism Geographies* 23 (4): 743–764. doi: 10.1080/14616688.2019.1686767
- Naumović, Slobodan. 2013. *Fields of Paradox: Three Case Studies on the Europeanisation of Agriculture in Serbia*. Beograd: Srpski genealoški centar i Odeljenje za etnologiju i antropologiju Filozofskog fakulteta.
- Nemkova, Ekaterina, Pelin Demirel, and Linda Baines. 2019. „In Search of Meaningful Work on Digital Freelancing Platforms: The Case of Design Professionals.” *New Technology, Work and Employment* 34 (3): 226–243. doi: 10.1111/ntwe.12148
- Ortner, Sherry B. 2016. „Dark Anthropology and Its Others: Theory since the Eighties.” *HAU: Journal of Ethnographic Theory* 6 (1): 47–73. doi: 10.14318/hau6.1.004
- Pitts, Frederick. 2013. „‘A Science To It’: Flexible Time and Flexible Subjectivity in the Digital Workplace.” *Work Organisation, Labour and Globalisation* 7 (1): 95–105. doi: 10.13169/workorgalaboglob.7.1.0095
- Pongratz, Hans J. 2018. „Of Crowds and Talents: Discursive Constructions of Global Online Labour.” *New Technology, Work and Employment* 33 (1): 58–73. doi: 10.1111/ntwe.12104
- Rafnsdóttir, Guðbjörg Linda, and Tamar M. Heijstra. 2013. „Balancing Work–family Life in Academia: The Power of Time.” *Gender, Work & Organization* 20 (3): 283–296. doi: 10.1111/j.1468-0432.2011.00571.x
- Rose, Nikolas. 2006. „Governing ‘Advanced’ Liberal Democracies.” In *The Anthropology of the State: A Reader*, edited by Aradhana Sharma and Akhil Gupta, 144–162. Malden, MA: Blackwell Publishing Ltd. doi: 10.4324/9781315072500-9
- Sandoval, Marisol, Christian Fuchs, Jernej A. Prodnik, Sebastian Sevignani, and Thomas Allmer. 2014. „Introduction: Philosophers of the World Unite! Theorising Digital Labour and Virtual Work – Definitions, Dimensions, and Forms.” *tripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society* 12 (2): 464–467. doi: 10.31269/triplec.v12i2.622
- Scholz, Trebor, ed. 2013. *Digital Labor: The Internet as Playground and Factory*. New York: Routledge. doi: 10.4324/9780203145791



Strathern, Marilyn. 2000. *Audit Cultures: Anthropological Studies in Accountability, Ethics and the Academy*. London: Routledge.

Vuković, Danilo. 2017. *Preoblikovanje neoliberalizma: socijalna politika u Srbiji*. Novi Sad: Mediterran Publishing.

### *Onlajn izvori*

Radio Slobodna Evropa. 2021. „Protest freelensera u Beogradu: Sastanak sa Vladom o porezu.” *Radio Slobodna Evropa*, 18. januar. <https://www.slobodnaevropa.org/a/31048872.html#:~:text=Protest%20freilensera%20u%20Beogradu%20Radnici%20na%20internetu%20i,Vlade%20Srbije%2C%20a%20potom%20i%20do%20Trga%20Slavija>.

Upwork. 2022. „About Us.” Pristupljeno 27. 11. 2022. <https://www.upwork.com/about/>

Warner, Adam. „30+ Freelance Stats – Why the Gig Economy is Growing in 2021.” *Website Planet*. Pristupljeno 27. 11. 2022. <https://www.websiteplanet.com/blog/freelance-stats/>

Primljeno/Received: 21.09.2022.

Izmenjeno/Changed: 29.11.2022.

Prihvaćeno/Accepted: 09.12.2022.

## Everyday Work on the Internet and Freelance Platforms in Serbia

---

**Tamara PAVLOVIĆ**

University of Illinois Urbana-Champaign  
Department of Anthropology

**Summary:** The main subject of inquiry is the everyday life of freelancers from Serbia who work on marketplace platforms. The research aimed to describe and explain the conditions and characteristics of platforms like Upwork, Freelance.com, and Fiverr. The question paper pose is how platforms shape everyday life. The paper shows us three main categories to help us think about and research platform work. First, how platforms are structured contributes to the commodification of the self. Freelancers must work on creating a digital self and new behaviour patterns. Secondly, the marketplace platforms can be understood through private and public divisions. Lastly, the everyday life of platform workers is shaped by the relationship between the global and local labour marketplace. Furthermore, the everyday life of platform work is shaped by the neoliberalization of the global labour marketplace and local context.

**Keywords:** platform work, commodification of self, private/public, global/local, race to the bottom