

Др Јована Мисаиловић, асистент
Правног факултета Универзитета у Крагујевцу
ORCID: 0000-0003-0207-9640

Изворни научни рад
УДК: 349.2
DOI: <https://doi.org/10.46793/7623-154.213M>

НОВА ФОРМА РАДА - САРАДНИЧКО ЗАПОШЉАВАЊЕ*

Резиме

Сарадничко запошљавање нова је форма рада која подразумева да независни радници, микропредузећа и samozапослена лица сарађују – раде заједно, како би заједнички премостили проблеме на тржишту рада. На овај начин омогућава се већем броју актера тржишта рада да заједнички укључени обаве конкретне задатке радећи за другог али без заснивања радног односа, а правни односи у које ступају надилазе примену искључиво радног права и посматрају се као последица све присутније „економије дељења“ - која у свом најширем значењу подразумева да велики број лица може да искористи недовољно искористићену имовину, односно ресурсе који би иначе остали неупотребљиви. У раду, ауторка указује на различите modele сарадничког запошљавања уз сумиран осврт на изазове које овакви модалитети сарадње могу представљати устаљеном виду пословања.

Кључне речи: нове форме рада, независан рад, сарадничко запошљавање, тржиште рада, пословање.

1. Уводна разматрања

Сарадничко запошљавање је нова форма рада коју је Eurofound препознао још 2015. године. Оно подразумева да независни радници, микро предузећа и samozапослена лица раде заједно како би лакше премостили проблеме на тржишту рада, посебно конкуренцију великих компанија којима сами не могу да се супротставе. Овај облик рада се појавио као одговор на потребу многих људи да раде ван канцеларије, на даљину, користећи информационо-комуникационе технологије и сарађујући са клијентима. Међутим, рад ван

* Рад је резултат научноистраживачког рада аутора у оквиру Програма истраживања Правног факултета Универзитета у Крагујевцу за 2025. годину, који се финансира из средстава Министарства науке, технолошког развоја и иновација Републике Србије.

послодавца може довести до изолације, недостатка поверења и ограничене могућности за умрежавање, па је прилика за повезивање са другим радницима у сличној ситуацији веома корисна.

Сарадничко запошљавање је условљено савременим друштвеним променама и често се повезује са економијом дељења (енг. *sharing economy* или *new economy*). Економија дељења омогућава да људи искористе неискоришћене ресурсе путем дигиталних платформи. Европска комисија дефинише економију сарадње као пословне моделе у којима платформе омогућавају привремену употребу добара и услуга, уз три категорије учесника: пружаоце услуга, кориснике и посреднике (платформе за сарадњу).

Иако сарадничко запошљавање и економија дељења делују слично, разлика је у контексту: економија дељења повезује потрошаче и ресурсе, док сарадничко запошљавање окупља независне раднике са заједничким економским интересима.

2. Модели сарадничког запошљавања

Еурофонд је спроводећи истраживање направио три подмодела сарадничког запошљавања – задруге, организација пословне сарадње (енг. *coworking*) и кровне организације (енг. *umbrella organizations*).¹

2.1. Модел сарадње/сарадничког запошљавања кроз дељење простора - „coworking”

Термин „coworking” први је сковао де Ковен (*de Koven*) дефинишући га као „заједнички рад једнаких”.² Неколико година раније први „званични” центар за сарадничко запошљавање је отворен 2005. у Сан Франциску.³ За „coworking” се неретко везује и мишљење да је у питању трећи начин рада, који стоји на пола пута између „стандардног” рада, то јесте јасно дефинисаног

¹ *New forms of employment*, Eurofound, Luxembourg, 2015, p. 118.

² Постоје мишљења да је Де Ковен још 1999. године почео са употребом речи „coworking” као термин којим би могао да идентификује метод рада којим се олакшава спој самосталног рада више лица који раде посредством рачунара. Његов метод „coworking” рада је имао за циљ да подржи колаборативни рад кроз неконкурентски приступ – односно да омогући лицима да раде заједно док истовремено раде на сопственим пројектима самостално. Foertsch, C., Cagnol, R., *The History Of Coworking In A Timeline*, Deskmag online, September 2013, доступно на: <http://www.deskmag.com/en/the-history-of-coworking-spaces-in-a-timeline>, 20. 11. 2025.

³ Након Сан Франциска, у Лондону је 2005. године мала група предузетника отворила „простор”, који су назвали Хаб (енг. *The Hub*) на горњем спрату старог складиша. Циљ је био да се подрже идеје и рад микропредузетника и слободних радника. Waters-Lynch J. et al., *Coworking: A Transdisciplinary Overview*, Working Paper, 2016, p. 7, доступно на: <https://ssrn.com/abstract=2712217>, 20. 11. 2025.

радног места, и независног рада којег карактеришу слобода и независност, где радник обавља рад самостално и изоловано од других. Овакав рад се у иностраној литератури посматра као „coworking“ (без цртице), са намером да се укаже на праксу индивидуалног рада у заједничком окружењу - и да се разликује од „co-workinga“ (са цртицом) који подразумева вид блиске сарадње више лица на одређеном заједничком радном задатку/послу.⁴ „Coworking“⁵ је модалитет сарадничког запошљавања који је као глобални феномен настао и шири се углавном у урбаним срединама,⁶ а први пут се појавио као нови концепт рада у креативним индустријама.⁷

Према дефиницији Eurofounda, „coworking“ подразумева дељење радног простора као и пружање међусобне подршке у извршавању задатака између више лица који имају различит статус - независних радника, samozaposlenih, предузетника.⁸ Овакав концепт рада подразумева интензивнију сарадњу и размену на месту рада који не мора нужно бити физички радни простор, већ и виртуелни.⁹ „Coworking“, као институт, може се учинити и релевантним за теорију и праксу радног права, у оном домену у којем се срж радног права фокусира на запосленог као субординирану страну у радном односу. Међутим, како се кроз нове форме рада све више одступа од стриктне поделе на зависан и независан рад, уз увођење међукатегорија радника који могу бити субјекти заштитног радног права то није на одмет утврдити да ли је оправдано овакав вид рада третирати као предмет могуће радноправне заштите. Наиме, „coworking“ подразумева сарадњу више лица која су у свом пословању независна и међусобом али и према другој страни са којом раде/ за коју раде, те је у том смислу њихов правни положај пре питање грађанског права него радног права. Али савремене тенденције иду ка томе да би нове форме рада

⁴ Gandini, A., *The rise of coworking spaces: A literature review*, the journal, Ephemera, 2015, p. 195.

⁵ У српском језику немамо адекватан термин којим би се, осим описно превео термин „coworking“. Стога, у раду ћемо користити описну синтагму - модел сарадње сарадничког запошљавања кроз заједничко дељење простора.

⁶ О порасту броја физичких јединица /простора за оне који су заинтересовани за сарадничко запошљавање, говори и истраживање спроведено на простору Јужног Велса, где је 2014. године утврђено да је број простора растао у просеку за 4,5 новоотворених сваки радни дан. Fuzi, A., *Co-working spaces for promoting entrepreneurship in sparse regions: the case of South Wales*, Regional Studies, Regional Science, Vol. 2, No. 1/20, p. 464.

⁷ Engstler, M., Heinzl, V., *Coworking als progressives Arbeitsmodell – Transfer der Erfahrungen in der Kreativwirtschaft, Projektmanagement und Vorgehensmodelle 2019 - Neue Vorgehensmodelle in Projekten - Führung, Kulturen und Infrastrukturen im Wandel*, Gesellschaft für Informatik, Bonn, 2019, p. 185.

⁸ *New forms of employment ...*, p. 118.

⁹ Molina, O., *New forms of employment - Coworking, Spain Case study 51*, Technical Report, Eurofond, 2016, p. 6.

које чине будућност, требало на одређени начин увући у домен заштите радног права, наравно када за тим има оправдања. Према нашем мишљењу, расправи нема места у оним околностима у којима се samozапослена лица и хонорарни радници „удружују“ како би заједнички извршили одређене задатке које изискују међусобну подршку и помоћ. У том смислу, на њих се примењују одредбе које се примењују на samozапослена лица или слободне раднике, јер модел „coworking-а“ подразумева да се међу овим лицима не формира никаква правна веза.

Аранжман рада „coworking“ представља можда и најфлексибилнији облик рада, с обзиром на то да више субјеката који нису и не морају бити ни у истом (радно)правном статусу – samozапослени, хонорарни радници и компаније, деле просторије и друге услуге неопходне за пословање, како би уштедели трошкове и повећали своју ефикасност.¹⁰ Такође, у овом аранжману готово да нема места говору о аспектима радних права изван већ уређеног статуса сваког од сарадника. Дакле, разлог њихове сарадње и удруживања може се посматрати искључиво кроз лукративну призму. Међутим, осим тога истиче се и потреба за друштвеном и професионалном интеракцијом, у распону од потребе за разговором са другим, до заједничког осмишљавања и реализације пројеката или заједничког привлачења и стицања клијената. Дакле, поред пружања повољног радног окружења, „coworking“ такође има за циљ стварање синергије међу сарадницима.¹¹

У погледу времена на који могу уговорити сарадњу, сарадници могу изнајмити канцеларијски простор, на одређено време или без ограничења, односно могу имати и пролазне сараднике -тзв. „walk in coworkers“.¹² Они могу

¹⁰ За „coworking“ се често каже да има друштвено-политичке основе, јер његово порекло је као „покрет“ и „филозофија“ израђен на темељу „сарадње, отворености, заједнице, приступачности и одрживости“. Brown, J., *Curating the “Third Place”? Coworking and the mediation of creativity*, Geoforum, Vol. 82, 2017, p. 113.

¹¹ *New forms of employment ...*, p. 118.

¹² „Coworking“ просторе је први пут осмислио на основном нивоу 2005. године блогер и радник технолошке индустрије по имену Бред Нојберг који је сковао термин „coworking“ да опише радни простор у заједници у Сан Франциску под називом Спирал Мус (енг. Spiral Muse). Нојберг је основао Спирал Мус како би „дигиталним номадима“ пружио осећај заједнице и структуре кроз заједничко радно окружење. Подстицао је друге да отворе сопствене просторе у складу са концептом Спирал Мус и промовисао је нови начин рада у борби против друштвеног одступања и изолације повезане са независном и слободном радном снагом. Други слични простори почели су да се отварају у великим градовима као што су Сан Франциско, Њујорк, Лондон и Берлин, који су запошљавали значајан број слободних радника и samozапослених у технолошкој индустрији. У 2019. години било је скоро 22.000 „coworking“ простора широм света, док их је поређења ради у 2011. години било свега 1130. Bacevice, P. A., Spreitzer, G. M., *‘It’s Like, Instant Respect’: Coworking Spaces as Identity Anchoring Environments in the New Economy*, New Technology Work and Employment, Vol. 38, 2023, p. 63-64.

радити у индивидуалним канцеларијама у заједничком простору, или заједно без одвојених просторија - тзв. „*open space*“. Потоње је чешће случај у погледу пролазних сарадника. Услови изнајмљивања (укључујући, на пример, отказни рок за закуп пословног простора) су флексибилни како би одговорили на потребе сарадника. Далекосежност флексибилности, можемо видети у случају шпанског „*coworking*“ центра, где постоји могућност прилагођавања времена плаћања закупнине приходима сарадника, односно постоји могућност кашњења са плаћањем закупнине простора, у сврху пружања финансијске помоћи сарадницима.¹³ Такозвани „*coworking*“ центри нуде услуге као што су приступ интернету, штампи, конференцијске сале и поштанске услуге, као и простор за друштвену интеракцију, било међу сарадницима или са трећим лицима.¹⁴ Неки центри иду и даље од тога и организују редовне семинаре и онлајн платформе за размену искустава и мишљења, пружају просторе за обуку сарадника или заједничке догађаје, како би подстакли сарадњу и умрежавање и омогућили подршку разноликој групи лица која раде „сама заједно“.¹⁵

Иако се неретко „*coworking*“ може посматрати као модел рада који је распрострањен и доступан искључиво лицима у урбаним географским областима, као што су велики градови шире посматрано, и индустријски развијена подручја, оваква организација рада, заправо, више није лимитирана. Јер, како се истиче у литератури, могућност рада у форми „*coworkinga*“ је „неограничена“ не само просторно већ и у погледу лица која раде – не само на samozапослене и слободне раднике.¹⁶ Ово се може посматрати као реликвија дигитализације света рада и чињенице да организација рада увек мора да иде у корак са напретком средстава и односу потребе и потражње на тржишту рада. Тако, иако свет рада иде у правцу све веће независности и напуштања концепта радног односа у којем је запослени у потпуности субординиран у односу на послодавца те повећаног броја независних радника, немогуће је а не приметити да одређени вид сарадње и међу њима јесте неопходан. Управо тада, ма колико опсежно напредовала дигитализација рада и омогућавала све већу аутономију у раду, „*coworking*“ може бити од изузетне важности.

У литератури се у више наврата пише о различитим улогама које могу имати власници радног простора у којима раде сарадници, односно независни радници. Важан аспект анализе њихове улоге огледа се, на првом месту, у томе што у случају да постоје одређени менаџерски прерогативи упућени ка независним радницима, можемо довести у питање њихов правни положај независног радника. Кључ проблема налази се у чињеници да су сарадници

¹³ Spinuzzi C., *Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity*, Journal of Business and Technical Communication, Vol. 26, No. 4/2012, pp. 399–401.

¹⁴ Molina, O., *нав. чланак*.

¹⁵ Spinuzzi C., *нав. чланак*, стр. 401.

¹⁶ Werther S., *Coworking als Revolution der Arbeitswelt von Corporate Coworking bis zu Workation*, Springer, München-Bayern, 2021, p. v.

покривени уговорима грађанског права и да, стога, нема места расправи о радноправном положају у домену у којем независно раде за своје клијенте. Међутим, уколико је улога „домаћина“ простора у којем сарадници раде менаџерска, јер на одређени начин промовише и олакшава сусрете и интеракцију између сарадника, може бити реч о улози посредника који на ограничен и посредан начин делује као „домаћин“ и суделује у раду сарадника.¹⁷ Даље, у свом истраживању, Меркел (*Merkel*) је приметила да различити „домаћини“ имају различите улоге, те тако разликује „пружаоца услуга“, који се фокусира на „омогућавање доброг радног окружења“, од „визионара“ који има жељу да поспеши аспекте заједничког рада као што су комуникација и сарадња међу сарадницима.¹⁸

Са друге стране, Парино (*Parino*) је идентификовао различите моделе рада - од „једнократне помоћи“, када су сарадници делили само радни простор, до размене знања и периодичне сарадње - до које долази када менаџмент активно стимулише „однос“ међу сарадницима.¹⁹

Надаље, поједини аутори, разликовали су оне организационе форме у којима су интеракције сарадника биле засноване на учењу и размени знања са колегама, када су менаџери морали да буду ментори појединим сарадницима и да активно промовишу интеракције и изградњу заједнице како би помогли колегама да идентификују комплементарне ресурсе, док је у случају када је нагласак био на формирању „сарадничке заједнице“ фокусиране на интензивну (синергијску) сарадњу, то захтевало од менаџера да охрабре чланове да се „самоорганизују“, како би ојачали осећај власништва и колективног усмеравања.²⁰ Осим тога, посебно је упитна улога менаџера који утиче и прати процес селекције сарадника како би се осигурало да се чланови уклапају у постојећу групу, док није искључено и да сарадници самовољно напусте место рада уколико не би одговарало њиховим потребама.²¹ Дакле, могло би се оправдано рећи да можемо разликовати две врсте простора - оне просторе у којима сарадници раде потпуно слободно и где не постоји значајна улога менаџера простора у којем раде која се може назвати комплементарна разноликост, и други модел, где је на одређени начин потребно управљати и координисати радом сарадника, било појединачно било као групом у целини. Подела се може направити и у погледу места где се „coworking“ простори налазе, када је реч о руралном „coworking-у“ који нуди могућности за јачање

¹⁷ Merkel, J., *Coworking in the city*, Ephemera, Vol. 15, No. 1/2015, p. 128.

¹⁸ Исто.

¹⁹ Parrino L., *Coworking: assessing the role of proximity in knowledge exchange*, Knowledge Management Research and Practice, Vol. 13, 2015, pp. 266-267.

²⁰ Capdevila, I., *Different inter-organizational collaboration approaches in coworking spaces in Barcelona*, Capdevila, 2014, p. 22, доступно на: <https://ssrn.com/abstract=2502816>, 21. 11. 2025.

²¹ Исто.

регионалних економских подручја омогућавајући већем броју лица да кроз иновативни модел рада повећају атрактивност руралних локација за квалификоване раднике и стручњаке. На другој страни стоји виртуелни *coworking* настао као последица све већег броја лица која раде независно, од куће или на даљину, односно ван просторија послодавца, а код којих се јавила потреба за друштвом и социјализацијом. У томе, од користи је „*coworking*“ простор који се сагледава и као „онлајн друштвени алат за добро“ и који омогућава радницима, да буду део заједнице.²² Такође, можемо разликовати корпоративни „*coworking*“ и „*coworking*“ који се третира као алтернатива „стандардном“ радном месту. Док први модел подразумева да се *coworking* систем рада примењује у оквиру рада традиционалних компанија, у домену у којем се концепт места рада *coworking space* показао као успешно место рада за разна мала и микропредузећа, самозапослене и независне раднике. Многе компаније су већ почеле да имплементирају корпоративни *coworking* са различитим поставкама, који се перципира као модел рада који може заменити дом оних радника који су радили (к)од куће.²³ *Coworking* као алтернатива радном месту подразумева да више самозапослених, који формирају „тим“ закупе заједнички *coworking* просторе као услужну канцеларију и тако је користе као алтернативну радну локацију.²⁴ Напослетку, мешовити модел „*coworking-a*“ подразумева да се споји више различитих одлика „*coworking-a*“ у једно, а све то зарад остварења истог циља - сарадничког модела рада више независних лица. Ови модели су на глобалном нивоу све чешће заступљени јер често осим што нуде „*coworking*“ просторе као место рада, сарадници међусобно позајмљују идеје сродних концепата, те се различити радни задаци и идеје могу спровести у оквиру истог радног објекта.²⁵

2.2. Кровне организације (*Umbrella organisations*)

Као што им име сугерише, према општој сврси којој служе, кровне организације пружају вид „штита“ под којим самозапослена и друга лица обављају независан рад. Ово подразумева да са једне стране, самозапослени и

²² Werther S., *нав. дело*, стр. 21.

²³ Peterstiefel Wilhelm B. K., Rief, S., (eds.), *Coworking – Innovationstreiber Für Unternehmen*, Fraunhofer, Stuttgart, 2021, p. 73.

²⁴ Werther S., *нав. дело*, стр. 21.

²⁵ Посебно је актуелан тренд спајања *coworking* простора као флексибилног формата за дигитални рад и мејкер простора (*makerspace* енг.), као формата рада налик радионици за практичан или ручни рад где је фокус је на подели простора, ресурса и знања унутар заједнице. У смислу покрета „уради сам“ и „урадимо заједно“, производња сопствених производа је овде омогућена уз помоћ традиционалних занатских метода и коришћењем нових техничких могућности. Heinzl, V., Seidl, T., Stang, R., *Lernwelt Makerspace: Perspektiven im Öffentlichen und Wissenschaftlichen Kontext*, de Gruyter-Saur, Berlin-Boston, 2020, p. 293.

друга лица која обављају независан рад задржавају главне карактеристике предузетничке активности - сносе ризик пословања, независни су у свом раду, имају аутономију и контролу над радом, док са друге стране, кровна организација им пружа подршку у погледу њихових административних и других обавеза.²⁶ У неким случајевима, чланство у кровној организацији квалификује члана за специфичне бенефиције, као што су побољшани стандарди социјалне заштите у поређењу са стандардним условима samozaposlenosti,²⁷ што са аспекта радноправног положаја ових лица може бити од значаја. Кровне организације укључују веома широк спектар организација, па се за њихово описивање користе и други термини као што су посредници, организације федерације, консултантске коалиције, коалиције лабавих сарадника.²⁸

Нешто конкретније, кровне организације се могу дефинисати као „непрофитна удружења чији су чланови и сами непрофитне организације“.²⁹ Ова дефиниција искључује синдикате, и друга удружења чија је главна сврха удруживања да обезбеде користи својим појединачним члановима.

У недостатку правног оквира који би се примењивао на лица која раде у оквиру сарадничког запошљавања као посебне форме рада (јасно је да ако су ова лица samozaposleni или предузетници да се на њих примењује правни режим у складу са таквим правним положајем) увид у правну природу њиховог рада је могуће најлакше анализирати кроз конкретне примене из појединих европских земаља у којима је овај вид рада заживео. Тако на пример у Аустрији, *Austrian Senior Ekpert Pool (ASEP)* која има статус кровне организације јесте непрофитна организација чију су чланови консултанти који се свако за себе, слободно придружује раду под окриљем организације. Ова лица се окупљају, односно сарађују како би своје услуге пружили конкретним клијентима као што су новоосновани предузетници и фирме тзв. *start-up eng.*), као и средња предузећа која немају довољно интерних ресурса или људског капитала да реше одређене управљачке задатке или пословно

²⁶ *New forms of employment ...*, p. 118.

²⁷ *Исмо*.

²⁸ Melville, R., *Umbrella organizations*, in: *International Encyclopedia of Civil Society* (Helmut K. Anheier, Stefan Toepler eds.), Springer New York, 2010, p. 1578.

²⁹ Young, D., *Organizational identity and the structure of nonprofit umbrella organizations*, *Nonprofit Management and Leadership*, Vol. 11, No. 3/2001, стр. 290; Саламон (Salamon) и Анхајер (Anheier) су још 1997. године направили разлику између непрофитних организација које служе члановима и оних које служе јавности у међународној упоредној студији непрофитних организација. Организације које служе члановима укључују пословне и професионалне организације, друштвене, и братске организације уз обострану корист и кооперативност организација. Јавне организације укључивале су посреднике за финансирање, цркве, и организације социјалне заштите. Salamon, L. M., Anheier, H. K., *Defining the nonprofit sector*, Manchester University Press, Manchester, 1997, p. 299.

изазовне ситуације. Чланови *ASEP*-а су најчешће лица у пензији, менаџери који поседује висок степен компетенција и знања, који су након завршетка радног века одлучили да се упусте у сектор независног рада, односно у сектор сарадничког запошљавања. Тако, у овој форми рада, независни консултант може пружити привремену помоћ у управљању, помоћи у развоју и имплементацији пословних планова и понудити лично тренирање и менторство млађим менаџерима у фирмама које су његови клијенти. Према овим карактеристикама, положај сарадника је врло сличан привременим менаџерима, који обављају други нови облик рада, с тим што сарадници делају као samozaposleni. У погледу уређења радног времена, сарадник може радити пуно радно време, непуно радно време или радити унапред одређени временски.³⁰ У *ASEP*-у, наплату од клијената у име сарадника врши *ASEP*, а не сарадници самостално, који у њихово име и преговара, те се може оправдано довести у питање самосталност као критеријум који их квалификује за samozaposlene.

Француски модел сарадничког запошљавања под окриљем кровних организација (фр. *portage salarial*) се први пут појавио 1980-их, али је постао уобичајен тек на почетку XX века, да би 2008. године принцип *portage salarial* био предвиђен и Закоником о раду. Наиме, Законик о раду француске познаје *Le portage salarial* (у слободном преводу предузеће за пренос зарада – *umbrella companies*) који подразумева тространи уговорни однос у коме запослени у кровној организацији, обавља услугу у име компаније за клијента.³¹ С једне стране, уговор о раду се заснива између запосленог и кровне организације. С друге стране, успоставља се уговорни однос између кровне организације и компаније клијента.³² Осим могућности да заснује уговорни однос по основу уговора о раду на одређено или неодређено време, у Француској је експериментално, до 31. децембра 2023. године било могуће закључити уговоре о професионализацији на одређено време. Сврха уговора о професионализацији је стицање квалификације регистроване у Националном директоријуму професионалних квалификација или стицање квалификација за сертификат о професионалним квалификацијама у индустрији. Акција професионализације се спроводи у трајању од минимално шест до 24 месеца. Запосленог ангажованог на основу уговора о професионализацији прати ментор који мора имати најмање две године професионалног искуства за стицање квалификација релевантних за циљ професионализације.³³ У Француској, кровне организације не морају бити регистроване и оне са

³⁰ *New forms of employment ...*, p. 119.

³¹ Lang, C., *New forms of employment Collaborative employment*, France Case study 10: Policy analysis, Eurofond, p. 3.

³² Code du travail, L12541-6; Portage salarial, доступно на: <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F31620>, 20.4.2025.

³³ Исто.

сарадницима закључују уговоре о сарадњи најчешће на три године који се могу касније обновити.³⁴ Погодност рада под „заштитом“ кровне организације јесте већи обим социјалне сигурности у случају ризика незапослености, материнства и болести, него што би ова лица остваривала уколико би радила самостално, односно ван кровне организације. Приходи које сарадници остварују јесу консултантске накнаде, које се плаћају кровној компанији. Иако сарадници имају уговор са кровном организацијом, кровна организација није у обавези да им обезбеди посао, нити је одговорна за услове рада. Такође нема контроле или односа подређености између сарадника и кровне организације. Међутим, кровна организација преузима одговорност за наплату пружања услуга клијентима и друге административне задатке у пословању, а сваком сараднику наплаћује накнаду у износу од 10% примања.³⁵ Важно је нагласити да је ова врста посла резервисана за пружање интелектуалних услуга које се нуде правним лицима (предузећима, државним органима или удружењима). Уредбом из 2015. године додатно је регулисан овакав облик рада, према којој је предвиђено да је реч о тространом односу: независни радник биће ангажован од стране предузећа - кровне организације (фр. *portage salarial*) које ће у његово име склопити уговор и наплаћивати услуге клијената. Приход који се оствари од услуге (одређеног радника) јесте уједно и износ накнаде у коју спадају и социјални доприноси послодавца, доприноси радника и нето зарада, минус трошкови управљања. На тај начин, независни радник избегава обављање административних и правних формалности јер их обавља предузеће, која не запошљава радника, те је овај модалитет резервисан за независне раднике.³⁶ Вреди напоменути да се француски институт помиње и у немачкој литератури као добар одговор на проблем са којим се сусрећу тзв. „соло“ предузетници јер се кроз овај модел мења начин на који соло-предузетници обављају свој посао. Ово, јер модел рада *portage salarial* претвара самосталност у зависно запошлење и профит предузетника у зараду, чиме соло-предузетницима омогућава приступ радном праву и социјалном осигурању. За соло-предузетника, овај модел представља улазницу у систем социјалног осигурања.³⁷

У Шведској, кровно запошљавање (*Egenanställning*) подразумева „изнајмљивање“ samozaposlenih лица клијентима - компанијама. Кровна

³⁴ Arvas, F., *Umbrella Companies in Europe – a study on their growth behaviors and job-creation An explorative study of all companies in Sweden, France and United Kingdom who offers Umbrella Employment, Portage Salarial, Egenanställning*, доступно на: https://fredrik.arvas.se/wp-content/uploads/2018/02/ArvasFredrik_2011_UmbrellaCompanies_in_Europe.pdf, 23. 11. 2025.

³⁵ *New forms of employment ...*, p. 118.

³⁶ Ottmann, J. Y., Mahut, D., Gazier, B., *Entre emploi atypique et entrepreneuriat : le portage salarial comme "forme d'emploi de transition"?*, Socio-économie du travail, Vol. 9, No. 1/2021, p. 121.

³⁷ Sutterer-Kipping, A., *Der portage salarial – eine neue Beschäftigungsform für Solo-Selbstständige?*, Nomos, Göttingen/Paris, 2022, pp. 109-110.

организација као и у француском моделу, води администрацију, наплаћује клијентима услуге и од сарадника наплаћује накнаду за рад кроз провизију за своје услуге.³⁸

Иако има места питању да ли је за samozапослене корисно да се на одређени, посредан начин стављају под заштиту кровне организације, с обзиром на то да су погодности које добијају за узврат, неретко недовољни а и доводи се у питање елеменат њихове самосталности (уколико кровна организација проналази клијенте, примера ради), овај модел рада може бити изузетно користан уколико је лице у процесу транзиције, те му је потребан одређени вид подршке. Ово из разлога што кровне организације доприносе динамици тржиште рада, што омогућава већем броју људи да пређу из форме рада за другог у сектор samozапосљавања. Такође, како кровна организација преузима административни аспект рада што може резултирати смањеним оптерећењем samozапослених, на које иначе пада велики терет проналаска клијената, наплате и скраћивање времена незапослености.³⁹

2.3. Задруге као модел сарадничког запошљавања

Иако вероватно најмање распрострањене као модел сарадничког запошљавања, *Eurofound* је ипак сврстао задруге приликом прављења поделе ове нове форме рада.⁴⁰

Међународна задружна алијанса и Међународна организација рада дефинишу задругу као „аутономно удружење у које су се лица добровољно ујединила како би задовољила своје заједничке економске, друштвене и културне потребе и тежње, кроз заједничко и демократски контролисано “предузеће” (енг. *enterprise*).⁴¹

Задруге су дуго биле виђене као добар модел удруженог рада више радника који се у многим земљама јако рано истакао као позитиван. Постоје и записи који бележе постојање задруга на тлу Европе још у време пре индустријске ере. Генерално, задруге као формат удруженог рада, верује се да почивају на принципима успостављеним 1844. године у Великој Британији од стране Пионирса (*Pioneers*), а који подразумевају добровољно и отворено чланство и демократско доношење одлука, где сваки члан има право гласа, чланови доносе капитал задрузи који је тада у заједничком власништву, док се

³⁸ Ödahl, K., *Invoicing Services – a road to increasing employment*, (master's thesis), International Business Management, Turku University of Applied Sciences, Turku, 2014, доступно на: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79546/Odahl_Katarina.pdf?sequence=1&isAllowed=y, 20. 11. 2025.

³⁹ Mandl, I., Biletta, I., *Overview of new forms of employment – 2018 update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, p.17.

⁴⁰ *New forms of employment ...*, p. 118.

⁴¹ R193 - Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193), члан 2, доступно на: <https://www.ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity>, 21. 11. 2025.

економски приходи и добит се равномерно распоређује члановима или се реинвестира у задругу.⁴² Временом је популарност радничких задруга нарушена услед увреженог мишљења да удружења која воде њихови запослени не могу да функционишу и да могу опстати изузетно ретко у посебним индустријама.⁴³

У контексту модела сарадничког запошљавања задруге се могу подвући уколико се посматрају у свом најопштијем значењу а то је заједнички рад више лица, иако су радничке задруге много више од тога. Са друге стране, неоправдано би било схватати задруге у свом идеалном моделу као врсту сарадничког запошљавања, јер сарадничко запошљавање, на првом месту обухвата рад самосталних, независних радника, који се састају, односно неформално удружују у циљу превазилажења изазова на тржишту рада који не подразумевају заједнички рад који би ишао у смеру остваривања заједничког циља удружења - што се може рећи за радничке задруге. Задруге, које су у заједничком власништву и демократски контролисане компаније које карактерише интензивна сарадња међу члановима, не постоји заједничка локација места рада као у случају „coworking-a“, и додатно задруге не подразумевају под својим члановима искључиво samozaposlene, што је кључна карактеристика сарадничког запошљавања.⁴⁴

3. Закључак

Сарадничко запошљавање изнедрило се као одговор све већег броја лица, да у сфери рада остваре своју пуну самосталност у оквирима рада за другог. Овако постављено оправдано би се могло сматрати да ће сарадничко запошљавање „изаћи“ из домена примене радног права и потенцијално представљати *sui generis* модел рада који ће пре бити предмет регулисања приватног права, односно уговора чија садржина није предмет радног законодавства.

⁴² Dickinson, P., Warhurst, C., *Cooperatives and social enterprises: Work and employment in selected countries*, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2019, p. 7.

⁴³ Pérotin, V., *The performance of workers cooperatives*, in: *The cooperative business movement, 1950 to the present* (Patrizia Battilani, Harm G. Schroter eds.), Cambridge University Press, New York, 2012, p. 196.

⁴⁴ Примера ради, у Италији, задруга је правно лице чији је циљ да задовољи заједнички интерес својих чланова склапањем уговора/трансакција са њима. Ови послови су различите правне природе у зависности од врсте задруге (уговори о раду у радничким задругама; уговори о размени у потрошачким или произвођачким задругама). Поред друштвеног односа, постоји и посебан, али сродан, међусобни однос (посла или размене) којим задруга остварује наметнуту правну функцију, односно заједничку сврху. Члан је, дакле, и члан друштва. Fici, A., *Italian Co-Operative Law Reform And Co-Operative Principles*, Euricse Working Papers, No. 002/2010, p. 8.

Међутим, како промене у свету рада све више иду ка томе да се одустаје од наратива да радно право штити, односно уређује односе запослених, то јест лица која раде за другог по основу закљученог уговора о раду, и како се све више указује на потребе да се имајући у виду *de facto* ситуацију на тржишту рада норме радног права усмере и ка заштити лица која обављају рад ван радног односа, не изненађује да се нова форма рада у виду сарадничког запошљавања сагледава кроз призму прилагођавања конкретним потребама радника односно промена на тржишту рада. Ово пре свега подразумева и промене у начину на који предузећа послују, имајући у виду да све мање могу да рачунају на велики број запослених који би обављали рад у просторијама послодавца те да стога процес пословања морају осмислити тако да омогуће лицима да их обављају екстерно, односно да сарађују са радницима као „клијентима“. Оваква пракса могла би да услови потребу за регулисањем сасвим новог облика правног односа у који ступају радници „клијенти“ и предузећа и да потенцијално баци сенку на уврежен процес пословања предузећа.

*Jovana Misailović, Ph.D., Assistant
Faculty of Law, University of Kragujevac*

COLLABORATIVE EMPLOYMENT – NEW FORM OF WORK

Summary

Collaborative employment is a new form of work in which independent workers, micro-enterprises, and self-employed individuals join forces and work together to overcome challenges in the labor market. This model enables a larger number of labor market participants to jointly carry out specific tasks for a third party without establishing a formal employment relationship. The legal relationships they enter into go beyond the scope of traditional labor law and are increasingly viewed as a consequence of the growing “sharing economy” – which, in its broadest sense, allows a large number of individuals to make use of underutilized assets or resources that would otherwise remain unused. In this paper, the author explore various models of collaborative employment and provide a summarized overview of the challenges that such modalities of cooperation may pose to established business practices.

Key words: *new forms of work, independent work, collaborative employment, labor market, business practices.*

Литература

- Bacevice, P. A., Spreitzer, G. M., *'It's Like, Instant Respect': Coworking Spaces as Identity Anchoring Environments in the New Economy*, New Technology Work and Employment, Vol. 38, 2023.
- Brown, J., *Curating the "Third Place"? Coworking and the mediation of creativity*, Geoforum, Vol. 82, 2017.
- Busch, C. et al., *Sharing Economy in Deutschland Stellenwert und Regulierungsoptionen für Beherbergungsdienstleistungen*, Nomos, Baden-Baden, 2019.
- Dickinson, P., Warhurst, C., *Cooperatives and social enterprises: Work and employment in selected countries*, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2019.
- Engstler, M., Heinzel, V., *Coworking als progressives Arbeitsmodell – Transfer der Erfahrungen in der Kreativwirtschaft, Projektmanagement und Vorgehensmodelle 2019 - Neue Vorgehensmodelle in Projekten - Führung, Kulturen und Infrastrukturen im Wandel*, Gesellschaft für Informatik, Bonn, 2019.
- Esser C. et al., *The European Collaborative Economy: A research agenda for policy support*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016.
- Fici, A., *Italian Co-Operative Law Reform And Co-Operative Principles*, Euricse Working Papers, No. 002/2010.
- Fuzi, A., *Co-working spaces for promoting entrepreneurship in sparse regions: the case of South Wales*, Regional Studies, Regional Science, Vol. 2, No. 1/2012.
- Gandini, A., *The rise of coworking spaces: A literature review*, the journal, Ephemera, 2015.
- Heinzel, V., Seidl, T., Stang, R., *Lernwelt Makerspace: Perspektiven im Öffentlichen und Wissenschaftlichen Kontext*, de Gruyter-Saur, Berlin-Boston, 2020.
- Lang, C., *New forms of employment Collaborative employment*, France Case study 10: Policy analysis, Eurofond, 2010.
- Mandl, I., Biletta, I., *Overview of new forms of employment – 2018 update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.
- Melville, R., *Umbrella organizations*, in: International Encyclopedia of Civil Society (Helmut K. Anheier, Stefan Toepler eds.), Springer New York, 2010.
- Molina, O., *New forms of employment - Coworking*, Spain Case study 51, Technical Report, Eurofond, 2016.
- Ottmann, J. Y., Mahut, D., Gazier, B., *Entre emploi atypique et entrepreneuriat : le portage salarial comme "forme d'emploi de transition"?*, Socio-économie du travail, Vol. 9, No. 1/2021.
- Parrino, L., *Coworking: assessing the role of proximity in knowledge exchange*, Knowledge Management Research and Practice, Vol. 13, 2015.
- Pérotin, V., *The performance of workers cooperatives*, in: The cooperative business movement, 1950 to the present (Patrizia Battilani, Harm G. Schroter eds.), Cambridge University Press, New York, 2012.
- Peterstiefel, W. B. K., Rief, S., (eds.), *Coworking – Innovationstreiber Für Unternehmen*, Fraunhofer, Stuttgart, 2021.
- Salamon, L. M., Anheier, H. K., *Defining the nonprofit sector*, Manchester University Press, Manchester, 1997.
- Spinuzzi, C., *Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity*, Journal of Business and Technical Communication, Vol. 26, No. 4/2012.

- Stampfl, N. S., *Arbeiten in der Sharing*, „Economy: Die „Uberisierung“ der Arbeitswelt?, Vierteljahrshäfte zur Wirtschaftsforschung, No. 3/2016.
- Sutterer-Kipping, A., *Der portage salarial – eine neue Beschäftigungsform für Solo-Selbstständige?*, Nomos, Göttingen/Paris, 2022.
- Werther, S., *Coworking als Revolution der Arbeitswelt von Corporate Coworking bis zu Workation*, Springer, München-Bayern, 2021.
- Young, D., *Organizational identity and the structure of nonprofit umbrella organizations*, Nonprofit Management and Leadership, Vol. 11, No. 3/2001.
- Merkel, M., *Coworking in the city*, Ephemera, Vol. 15, No. 1/2015.

*** *New forms of employment*, Eurofound, Luxembourg, 2015.

Извори права

- Code du travail, L12541-6, доступно на: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006647671, 26.11.2025.
- R193 - Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193), доступно на: <https://www.ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity>, 21. 11. 2025.

Интернет извори

- Arvas, F., *Umbrella Companies in Europe – a study on their growth behaviors and job-creation An explorative study of all companies in Sweden, France and United Kingdom who offers Umbrella Employment, Portage Salarial, Egenanställning*, доступно на: https://fredrik.arvas.se/wp-content/uploads/2018/02/ArvasFredrik_2011_UmbrellaCompanies_in_Europe.pdf, 23. 11. 2025.
- Capdevila, I., *Different inter-organizational collaboration approaches in coworking spaces in Barcelona*, Capdevila, 2014, доступно на: <https://ssrn.com/abstract=2502816>, 21. 11. 2025.
- Foertsch, C., Cagnol, R., *The History Of Coworking In A Timeline*, Deskmag online, September 2013, доступно на: <http://www.deskmag.com/en/the-history-of-coworking-spaces-in-a-timeline>, 20. 11. 2025.
- Ödahl, K., *Invoicing Services – a road to increasing employment*, (master's thesis), International Business Management, Turku University of Applied Sciences, Turku, 2014, доступно на: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79546/Odahl_Katarina.pdf?sequence=1&isAllowed=y, 20. 11. 2025.
- Portage salarial, доступно на: <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F31620>, 20.11.2025.
- Waters-Lynch J. et al., *Coworking: A Transdisciplinary Overview*, Working Paper, 2016, доступно на: <https://ssrn.com/abstract=2712217>, 20. 11. 2025.