

VLADIMIR GREČIĆ¹
E-mail: vgreccic@beotel.net

IMPLIKACIJE COVID-19 NA TRŽIŠTU RADA: ZNAČAJ DIGITALNIH MIGRACIJA

IMPLICATIONS OF COVID-19 IN THE LABOUR MARKET: THE IMPORTANCE OF DIGITAL MIGRATION

JEL KLASIFIKACIJA: E2, F6, J1, J2, J3, J4, J5, J6, J7

APSTRAKT:

Pandemija COVID-19 promenila je ljudsku mobilnost širom sveta, naročito uvođenjem brojnih ograničenja, određenim ponašanjem ljudi i izbegavanjem socijalnih kontakata. Pandemija bi mogla bitno promeniti i lice globalne migracije. U toku ove pandemije, rad na daljinu dobije na značaju kao i digitalni pečalbari. Autor analizira implikacije pandemije COVID-19 na rad na daljinu i njegove refleksije na institucije, preduzeća i na tržište rada. Alternativni aranžmani rada, definisani kako uslovima rada tako i odnosom radnika prema svom poslodavcu, heterogeni su i brojni. Učinjen je osvrt i na literaturu o preferencijama radnika u odnosu na alternativne aranžmane, input-u na odluke preduzeća da ih ponude radnicima i uticaju regulacije. Uslovi rada se bitno razlikuju u zavisnosti od obrazovanja, s tim što radnici sa fakultetskim obrazovanjem imaju mnogo veću verovatnoću da ostvare fleksibilnost rasporeda ili lokacije rada. Poslednjih godina, u Srbiji je u porastu

¹ Profesor Ekonomskog fakulteta Univerziteta u Beogradu u penziji; Srpska akademija ekonomskih nauka, Kamenička 6, 11000 Beograd, Srbija.

broj digitalnih pečalbara. Međutim, nadležni organi države im nisu posvećivali dužnu pažnju. Vlada bi u buduće morala da, u okviru dogradnje regulative tržišta rada i preko konkretnih javnih politika, efikasnije upravlja i digitalnim migracijama.

**KLJUČNE REČI:**

RAD NA DALJINU, RADNICI NA DALJINU UZ KORIŠĆENJE ELEKTRONSKIH UREĐAJA, DIGITALNE MIGRACIJE, TRŽIŠTA RADA, SRBIJA

ABSTRACT:

The COVID-19 pandemic has changed the human mobility around the world, especially by imposing numerous restrictions, by certain human behavior and by avoiding the social contacts. A pandemic could essentially change the face of global migration. During this pandemic, telework gains in importance and so do telemigrants. The author analyzes the implication of the COVID-19 pandemic on telework and its consequences on institutions, businesses and labour markets. Alternative work arrangements (defined both by working conditions and by workers' relationship to their employers), are heterogeneous and numerous. The reference to the bibliography was also made in relation to workers' preferences related to alternative arrangements, inputs to company's decision to offer them to the workers, and the impact of regulations. Work conditions vary substantially depending on education, because college-educated workers have likely more schedule or location flexibility. In recent years, the number of telemigrants in Serbia has been increasing. However, the competent state authorities did not pay due attention to them. In the future, the government should, within the framework of upgrading labour market regulations and through specific public policies, manage telemigration more efficiently.

**KEYWORDS:**

TELEWORK, TELEWORKERS, TELEMIGRATION, LABOUR MARKETS, SERBIA



„Vreme i prostor su modusi u kojima razmišljamo,
a ne uslovi u kojima živimo“ - Albert Ajnštajn

1. UVODNA RAZMATRANJA

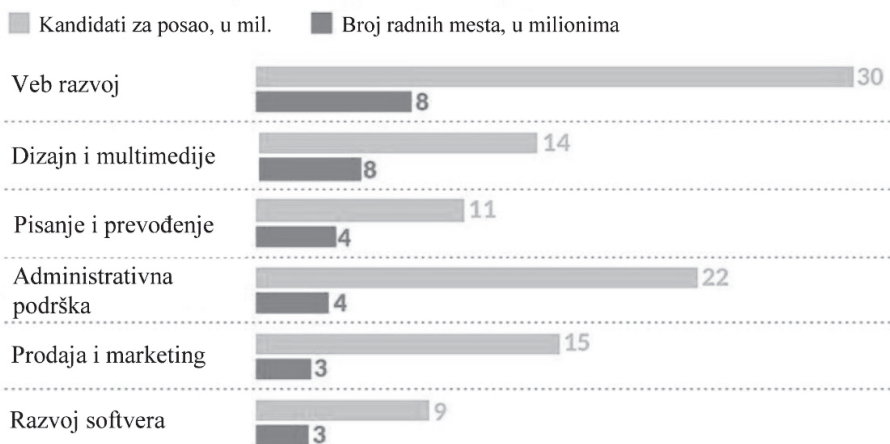
Pandemija COVID-19 postala je „katalizator“ za promene koje su već bile u toku, a koje četvrta industrijska revolucija (4IR) nosi sa sobom. Klaus Šwab (Klaus Schwab), osnivač i izvršni predsednik Svetskog ekonomskog foruma je, na međunarodnoj konferenciji u Davosu 2019. godine, naveo da je globalizacija 4.0 već počela, ali da „za nju još nismo pripremljeni“. Godinu dana ranije, profesor Ričard Boldvin (Baldwin, 2018) napisao je da će se buduća globalizacija veoma razlikovati od globalizacije koju poznajemo danas i od globalizacije koju smo poznavali u prošlosti. Štaviše, dolazi neverovatno brzo - i na način na koji to malo ko očekuje.

Glavni problem je povezan sa osnovnom realnošću uslužnih i profesionalnih poslova. Do nedavno, tehnološko stanje činilo je da su troškovi prevazilaženja geografskih barijera bili izuzetno visoki. Ali digitalna tehnologija menja tu stvarnost. Digitalna tehnologija - ili skraćeno *digitech* - ruši barijere za arbitražu u sektoru usluga. *Digitech* olakšava ljudima koji sede u jednoj zemlji i rade stvari u kancelarijama u drugoj zemlji. U svojoj knjizi *The Globotics Upheaval: Globalization, Robotics and the Future of Work* (iz 2019.) Boldvin to naziva „telemigracijom“ (digitalna migracija), a to je zapravo samo međunarodno daljinsko poslovanje. Ovaj novi oblik globalizacije karakterišu međunarodne slobodne platforme poput *Upwork.com*, napredna telekomunikaciona tehnologija i mašinsko prevodjenje. U širem osvrtnu na genezu ekonomske globalizacije, digitalne migracije predstavljaju „treće razdvajanje“ (Baldwin, 2018). Prvo razdvajanje bila je trgovina robom, koju je od početka 19. veka podstakao nagli pad troškova transporta robe. Drugo razdvajanje bilo je geografsko razdvajanje koje su pokrenule informaciono-komunikacione tehnologije (IKT). To pretvara nadolazeću globalizaciju u treće razdvajanje; geografsko razdvajanje rada i usluga, rada putem *digitech*-a zbog čega se udaljeni radnici čine manje udaljenim. Ovde se postavlja pitanje - kako se došlo do globalizacije 4.0 ako su postojala samo tri razdvajanja? Prema prof. Boldvinu, automatizacija i globalizacija su zaista „vekovne priče“. Globotika se razlikuje iz dva krupna razloga. Dolazi nehumano brzo i činiće se neverovatno nepravednom. Globotika ubrizgava pritisak u društveno-političko-ekonomski sistem (raseljavanjem posla) brže nego što ga sistem može apsorbovati. Digitalna radna snaga i digitalne migracije s pravom bi trebalo biti više istaknute na tržištu rada u budućnosti, kaže Boldvin. 4IR - vođena brzim tehnološkim promenama i digitalizacijom - već je imala dubok uticaj na globalnu trgovinu, ekonomski rast i društveni napredak. Prekogranična elektronska trgovina generisala je bilione dolara u ekonomskoj aktivnosti i dalje se ubrzava, a sposobnost prenosa podataka preko granica podupire nove poslovne modele i povećava globalni bruto domaći proizvod (Stephenson & Sotelo, 2020).

Nove informacione i komunikacione tehnologije revolucionisale su svakodnevni rad i život u 21. veku (Grafikon 1). One omogućavaju ljudima da se povežu sa prijateljima i porodicama - kao i sa radnim kolegama i supervizorima - u bilo kom trenutku; međutim, one takođe olakšavaju zadiranje plaćenog rada u prostore i vremena koja su obično rezervisana za lični život. Odvajanje plaćenog rada od tradicionalnih kancelarijskih prostora je

bio presudan faktor u ovom razvoju. Danas kancelarijski posao i, šire, rad na znanju je podržan Internetom, a može se izvršiti praktično na bilo kojoj lokaciji i u bilo koje vreme. Ova nova nezavisnost prostora transformisala je ulogu tehnologija u radnom okruženju, nudeći i nove mogućnosti i nove izazove (Eurofound & ILO, 2017). Mašinsko učenje je ključno. Prvo, reč je o automatizaciji, a zatim o globalizaciji. U automatizaciji je ključno mašinsko učenje, odnosno baza podataka, prepoznavanje obrazaca. Mašinsko učenje je računarima dalo kognitivne kapacitete koje nisu imali pre 2016. godine i svi su nam poznati - govor, čitanje, pisanje, čitanje rukopisa, generisanje itd. Ranije su ljudi bili uključeni u mnoge poslove u kancelarijskim službama. Neko je morao da otvori e-poštu ili da se javi na telefon i shvati šta ljudi žele. Sada roboti to mogu. To je ono što nazivaju „robotima sa belim kragnama“. A tu je i čitav niz telekomunikacionih dostignuća pomoću kojih se udaljeni ljudi čine manje udaljenim.

▶ GRAFIKON 1. RAD OD KUĆE – GLOBALNI PODACI ZA POSLOVE I APLIKACIJE U UPVORKU, 2001-2016.



Izvor: John Horton, William R. Kerr and Christopher Stanton, „Digital labor markets and global talent flows“ NBER Working Paper 23398.

Predmet i cilj istraživačkog poduhvata. Predmet rada jeste razmatranje implikacija pandemije COVID-19 na rad na daljinu i njegove refleksije na institucije, preduzeća i na tržište rada. Alternativni aranžmani rada, definisani kako uslovima rada tako i odnosom radnika prema svom poslodavcu, heterogeni su i brojni. Učinjen je i pregled literature o preferencijama radnika u odnosu na ove radne aranžmane, o uticaju na odluke preduzeća da ih ponude radnicima i uticaju regulacije. Fokus u ovom članku je na rasprostranjenost, trend i odrednice alternativnih radnih aranžmana. Cilj je, dakle, da se sagleda rastući značaj alternativnih aranžmana rada, s posebnim naglaskom na rad na daljinu i digitalne migracije, na prednosti i nedostatke ovih aranžmana, kao i na potrebu usvajanja adekvatnih regulativa za ove delatnosti.

Metod rada. S obzirom na karakter rada i nemogućnost sopstvenog empirijskog istraživanja, u ovom radu su korišćeni izvori iz druge ruke, iz najnovijih napisa o temi o kojoj je ovde reč. Posebna pažnja je posvećena podacima objavljenim u najnovijem izdanju publi-

kacije *OECD, International Migration Outlook 2020*. Za utvrđivanje zakonitosti i uzročno posledičnih odnosa između prirodnih katastrofa i migracionih kretanja, kao i njihovih oblika i obima, između globalizacije i otvaranje alternativnih aranžmana i novih radnih mesta primenjen je istorijski metodološki pristup istraživanju. Izabrani pristup istraživanju nudi prostor za praćenje razvoja i razumevanja alternativnih aranžmana rada na daljinu. Konačno, želja je da pitanje digitalnih migracija, odnosa države prema alternativnim aranžmanima rada i prema digitalnim migracijama, postane predmet kontinuiranog interesa kako bi istraživačke organizacije, kompetentni istraživači, ponudili odgovore na izazove koji se pred kreatore i nocioce politika postavljaju.

2. POJMOVNO ODREĐENJE

U vezi sa alternativnim mestom rada, u literaturi se pominju četiri različita pojma i to: „rad na daljinu“, „rad na daljinu uz korišćenje elektronskih uređaja“, „rad kod kuće“ i „rad u kući“. Četiri koncepta su jasno povezana i imaju određeni stepen preklapanja. Rad na daljinu odnosi se na aranžman u kojem radnici obavljaju svoje zadatke sa alternativne lokacije koju su sami izabrali.

Rad na daljinu (Remote work). Trenutno ne postoji usaglašena međunarodna statistička definicija za rad na daljinu. Međutim, rad na daljinu može se opisati kao situacija kada se posao u potpunosti ili delimično izvodi na alternativnom radilištu koje nije podrazumevano mesto rada. Rad na daljinu može se izvoditi na raznim mogućim lokacijama, a sve se to može smatrati alternativom u odnosu na lokaciju na kojoj se obično može očekivati obavljanje posla, uzimajući u obzir konkretnu profesiju i status zaposlenja. Ovo ima različite implikacije za zavisne radnike (od poslodavca) i nezavisne radnike:

- a. Za zavisne radnike to znači da posao treba izvoditi na radnom mestu: (i) prostorije, objekti ili mesta ekonomske jedinice od kojih radnik zavisi (poput kancelarije poslodavca, gradilišta, farme ili radionice); ili (ii) objekti ili mesta klijenta ekonomske jedinice od kojih radnik zavisi (kao što su klijentov dom, prodavnica, kancelarija ili fabrika); ili (iii) javni prostor, ako priroda posla podrazumeva da ih treba obavljati u javnom prostoru (na primer, u slučaju uličnog prodavca, vozača autobusa ili patrolnog policajca). Porodični radnici koji rade za porodičnu firmu koja nema fiksne prostorije za obavljanje posla isključeni su iz kategorije rada na daljinu (Eurofound & ILO, 2017). Aranžman za rad sa alternativnog radilišta mora odobriti ekonomska jedinica o kojoj radnik zavisi. Za zaposlene to podrazumeva odobrenje poslodavca; za porodične radnike vlasnik porodičnog preduzeća; a za zavisne izvođače preduzeća, organizacije od kojih je dobavljač zavisan. Takva alternativna radna mesta mogu da uključuju vlastiti dom radnika, i druga mesta koja nisu pod kontrolom ekonomske jedinice o kojoj radnik zavisi.
- b. Za nezavisne radnike to podrazumeva da posao treba obaviti na drugom radnom mestu kao što su: (i) prostorije, objekti ili lokacije koje kontroliše nezavisni radnik u svrhu izvođenja posla (kao što je radnikova kancelarija, gradilište, farma ili radionica). Ako samostalni radnik uglavnom izvodi radove u svom domu, dom bi se smatrao prostorom koji kontroliše nezavisni radnik u svrhu obavljanja posla. (ii) objekti ili lokacije klijenta (poput klijentovog doma, prodavnice, kancelarije ili fabrike); ili (iii) javni

prostor, ako priroda posla znači da se moraju obavljati u javnom prostoru (na primer, u slučaju uličnog prodavca, taksiste ili umetnika performansa). Nezavisni radnici koji ne kontrolišu nijedan fiksni prostor koji se koristi za obavljanje posla i koji uglavnom ne rade iz vlastite kuće isključeni su iz kategorije rada na daljinu.

Rad na daljinu uz korišćenje elektronskih uređaja (Telework). Slično radu na daljinu, rad na daljinu putem elektronskih uređaja trenutno nije obuhvaćen nijednim međunarodnim statističkim standardom. Zemlje su koristile različite operativne definicije, koje se obično zasnivaju na dve različite komponente (Eurofound & ILO 2017, p.5):

- (a) Rad se u potpunosti ili delimično izvodi na alternativnoj lokaciji koja nije podrazumevano mesto rada. Ovaj kriterijum zasnovan je na prethodnoj definiciji rada na daljinu.
- (b) Korišćenje ličnih elektronskih uređaja kao što su računar, tablet ili telefon (mobilni ili fiksni) za obavljanje posla: Upotreba ličnih elektronskih uređaja mora biti važan deo izvođenja posla.

Rad na daljinu za inostranog poslodavca, čija se firma nalazi u drugoj državi, naziva se i „telemigracija“ ili digitalna migracija (**Telemigration**), rečeno starim srpskim izrazom **digitalno pečalbarenje**.

Rad kod kuće (Work at home). Rad kod kuće odnosi se na posao koji se u potpunosti ili delimično odvija u okviru prebivališta radnika. Fizička lokacija na kojoj se izvode svi ili neki od poslova je, dakle, sopstveni dom radnika. Kategorija rada kod kuće nezavisna je od podrazumevanog mesta rada, ali se može preklapati tamo gde je radnikov dom i mesto gde se posao obavlja i prostor ekonomske jedinice (u slučaju nezavisnog radnika koji ima kancelariju na primer kod kuće). Rad kod kuće je svaki posao koji se obavlja u stambenoj zgradi ili drugoj vrsti stana u kojem radnik obično boravi. Prostori poput maloprodajnih radnji ili popravnih radionica vezanih za rezidenciju koji nisu sastavni deo rezidencije (ako, na primer, imaju svoj ulaz), i poljoprivredna i baštenska polja, pašnjaci ili parcele koje se prvenstveno koriste za useve, stoku, šumarstvo, ribarstvo i proizvodnja akvakulture su isključeni. Međutim, spoljni prostori koji su neposredno uz prebivalište, poput dvorišta i bašte, obuhvaćeni su prostorijama sopstvenog doma spadaju u ovu kategoriju.

Rad u kući (Home-based work). Domaći radnici su u statistici o radnim odnosima obično definisani kao „radnici kojima je glavno mesto rada njihov vlastiti dom“. Drugim rečima, radnici koji rade kod kuće su oni koji svoj posao obično obavljaju kod kuće, bez obzira da li bi se njihov dom mogao smatrati podrazumevanim mestom rada. Stoga je rad u kući potkategorija kategorije rada kod kuće.

Prema tome, četiri koncepta su međusobno povezana i imaju određeni stepen preklapanja. Na primer, rad na daljinu može se obavljati u kući radnika, a radnik iz kuće takođe može raditi na daljinu. Ova preklapanja se mogu posmatrati kao dodatni koncepti koji se mogu dodati shvatanju četiri osnovna koncepta ili se mogu meriti odvojeno (Eurofound & ILO, 2017). Stvaranje odvojenih statističkih pojmova za ova preklapanja doprinelo bi povećanoj jasnosti statističkog značenja date kategorije ili merenja. Ključni aspekt u vezi sa radom na daljinu, radom na daljinu uz korišćenje elektronskih uređaja i radom kod kuće je učestalost kojom radnik obavlja ovu vrstu posla. Postoji razlika između redovnog

rada u kući (definisanog kao radnika koji rade na daljinu najmanje nekoliko puta mesečno) i povremenog rada kod kuće (Eurofound i ILO 2017). Razlika u učestalosti rada na daljinu, rada na daljinu uz korišćenje elektronskih uređaja i / ili rada kod kuće je suštinska za odražavanje učestalosti rada na daljinu. Takva diferencijacija ili kategorizacija mogla bi se zasnivati na tome da li je dom uobičajeno mesto rada ili je rad kod kuće redovna ili povremena pojava. Operativno, ove granice mogle bi se postaviti razgraničenjem uglavnom (podrazumeva se obično ili najčešće), redovno (najmanje jednom nedeljno u poslednje četiri nedelje) i povremeno (najmanje jednom u poslednje četiri nedelje), kao što se može videti u tabeli 1.

► **TABELA 1. UČESTALOST RADA KOD KUĆE, RADA NA DALJINU I RADA NA DALJINU KORIŠĆENJEM ELEKTRONSKIH UREĐAJA**

MESTO RADA	RAD KOD KUĆE	RADNIK NA DALJINU	AKO SE KORISTI LIČNI ELEKTRONSKI UREĐAJ UVEK ILI GOTOVO UVEK U KOMBINACIJI SA RADOM KOD KUĆE / OD KUĆE
Glavno mesto rada kod kuće	Radnik u prebivalištu	Ako je zavisan radnik, onda je radnik na daljinu iz kuće	Ako je zavisan radnik, onda je radnik od kuće koji koristi digitalne tehnologije
Radi kod kuće, na daljinu ili rad na daljinu uz korišćenje elektronskih uređaja najmanje jednom nedeljno u poslednje četiri nedelje, ali dom nije glavno mesto rada	Redovni rad kod kuće	Redovni rad na daljinu kod kuće	Redovni rad od kuće putem digitalnih tehnologija
Radi kod kuće / od kuće najmanje jednom u poslednje četiri nedelje	Povremeni rad kod kuće	Povremeni rad na daljinu kod kuće	Povremeni rad od kuće putem digitalnih tehnologija

Izvor: Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Geneva: Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office.

Pojam telemedicine? „Telemedicina“ jeste daljinska dijagnostika i lečenje pacijenata preko telekomunikacione tehnologije. Reč je o medicinskoj praksi kada su lekar i pacijent na daleko razdvojeni i koriste dvosmerne glasovne i vizuelne komunikacije (kao što je satelit ili računar). Tehnologija sada igra, dakle, značajnu ulogu u medicinskom domenu. Kako lekari redovno traže bolje načine lečenja ljudi, tehnologija je donela veliki napredak na medicinskom polju. Zahvaljujući tehnološkom napretku, poput „telemedicine“, možete dobiti pristup medicinskim uslugama ili informacijama koje obično nisu dostupne.

„Telemedicina“ postoji više od 40 godina. To je polje koje brzo raste. „Telemedicina“ je opšti pojam koji pokriva sve načine na koje vi i vaš lekar možete da koristite tehnologiju za komunikaciju, a da niste u istoj sobi. Sadrži telefonske pozive, video časkanje, e-poštu i ... (Roberts-Grey, 2020)

Svetska zdravstvena organizacija (WHO) i vlade širom sveta podstiču „telemedicinu“ kako bi sprečile širenje COVID-19 i sačuvali zaštitnu opremu. Prekogranično pružanje određenih zdravstvenih usluga pacijentima sa COVID-19 moglo bi pomoći u ublažavanju nestašica zdravstvenih radnika u svim zemljama. Svetska zdravstvena organizacija

predviđa globalni nedostatak zdravstvenih radnika od 12,9 miliona do 2035. godine (Stephenson & Sotelo, 2020).

Medicinske usluge su generalno strogo regulisane, međutim, pandemija COVID-19 dovela je do toga da su neke zemlje ublažile domaće regulatorne barijere. Na primer, Francuska i Sjedinjene Države ukinule su ograničenja na povraćaj troškova, tako da pacijenti mogu da se konsultuju sa bilo kojim lekarom na mreži, bez obzira da li su ih ranije upoznali licem u lice. Neke zemlje su takođe pokazale privremenu fleksibilnost u licenciranju zdravstvenih radnika. Na primer, 47 država u SAD-u priznalo je medicinske dozvole stečene van države za lične ili tele-lekove tokom vanrednih situacija u skladu sa Zakonom (The Uniform Emergency Volunteer Health Practitioners Act - UEVHPA). Takav pragmatizam i fleksibilnost mogli bi dugoročno povećati pružanje zdravstvene zaštite i trebalo bi ih istražiti i na međunarodnom nivou. Iako je potrebna mnogo veća koordinacija, iako su neke vlade regrutovale strane lekare i medicinske sestre da pomažu u krizi, tada su ih sputavale restrikcije putovanja i nedostatak koordinacije sa imigracionim vlastima. Kada je to moguće, digitalno pružanje njihovih usluga moglo bi pomoći da se taj jaz premosti (Stephenson & Sotelo, 2020). To uključuje mrežne portale kojima upravlja vaš lični lekar, video softver koji omogućava konsultacije na daljinu i aplikacije kojima upravljaju kompanije koje nude telemedicinske usluge. Koristeći „telemedicinu“, možete dobiti dijagnozu, naučiti mogućnosti lečenja i dobiti recept. U slučajevima kada je to potrebno, pružaoci zdravstvenih usluga mogu čak i daljinski da nadgledaju očitavanja sa medicinskih uređaja kako bi pripazili na stanje pacijenta.

Postoje tri uobičajene vrste „telemedicine“: (a) interaktivna medicina - to je slučaj kada lekari i pacijenti komuniciraju u realnom vremenu; (b) daljinsko nadgledanje pacijenta - omogućava negovateljima da nadgledaju pacijente koji koriste mobilnu medicinsku opremu za prikupljanje podataka o indikatorima poput krvnog pritiska, nivoa šećera u krvi itd. (c) čuvanje i prosleđivanje podataka – gde pružalac usluga može da deli zdravstvene informacije o pacijentu sa drugim zdravstvenim radnicima ili specijalistima (Roberts-Grey, 2020).

Pojmovi „telemedicina“ i „telezdravstvo“ zvuče isto, ali između njih postoji određena razlika. Svetska zdravstvena organizacija (WHO) definiše „telemedicinu“ kao „lečenje sa daljine“. Ovo vam daje slobodu da se lečite bez potrebe da zakažete sastanak sa svojim lekarom ili da odete u njegovu ordinaciju radi medicinskih usluga. *HealthIT.gov* definiše „telezdravstvo“ kao „upotrebu elektronskih informacionih i telekomunikacionih tehnologija za podršku i promociju kliničke zdravstvene zaštite na daljinu, zdravstvenog obrazovanja pacijenata i profesionalnog zdravlja, javnog zdravlja i zdravstvene uprave“. *Telehealth* nije usluga. To je način za poboljšanje nege pacijenta i edukacije lekara. *Telehealth* se širi i dalje od „telemedicine“, pokrivajući nekliničke događaje poput zakazivanja termina, kontinuiranog medicinskog obrazovanja i obuke lekara (Roberts-Grey, 2020).



3. NEKE TEORIJSKE KONSIDERACIJE

Rad na daljinu postoji još od 1970-ih godina, kada je počeo da se primenjuje u informacionoj industriji u američkoj državi Kalifornija (Nilles, 1975).² Zasnovan na IKT (information and communications technologies - ICT), „mobilni rad“ se pojavio kasnije, kada su manji i lakši bežični uređaji poput laptopa i mobilnih telefona omogućili zaposlenima da rade ne samo od kuće, već i sa praktično bilo koje lokacije odakle je bilo potrebno delovati (Messenger & Gschwind, 2016). Najpre, očekivalo se da će, u nekom trenutku u budućnosti, većina biti u mogućnosti da rade na daljinu. Međutim, iako je IKT zaista promenila način na koji radimo, upotreba IKT za rad izvan prostorija poslodavca još uvek nije postala opšta praksa za većinu radnika. U stvari, usvajanje ove radne prakse je za neke poslove nemoguće ili je mnogo sporije nego što se očekivalo, usled delovanja različitih ljudskih, socijalnih i organizacionih faktora, uključujući osnovne ljudske faktore koji su povezani sa potrebama ljudi da završavaju poslove za druge „licem u lice“ (Vilhelmson & Thulin, 2016; Eurofound, 2010; Rasmussen & Corbett, 2008).

Paralelno sa tehnološkim napretkom, u novije vreme usvojeni su fleksibilniji aranžmani mesta rada i radnog vremena, vođeni kako potrebama kompanija za fleksibilnijim načinom proizvodnje, tako i željom radnika da bi mogli bolje da usklade svoj rad sa drugima, a i lične obaveze - često povezane sa porodičnim obavezama. Na sve to uticao je i porast porodice sa dvostrukom karijerom i stalnim izazovom da se zadovolje i poslovni zahtevi i porodične potrebe. Prostorna i vremenska fleksibilnost koju su donele nove IKT ima potencijal da promeni način na koji radimo i živimo. Kreatori politike i oni koji su uključeni u javne politike su svesni prirode radnih odnosa i njihovih implikacija „bilo kada i bilo gde“. Rad zasnovan na IKT nametao je i nekoliko inicijativa, uključujući promene zakonodavstva, nove programe i sporazume socijalnih partnera, uspostavljenih na nacionalnom nivou u nekim zemljama. Međutim, u većini slučajeva politike i programi postoje samo na organizacionom nivou (Eurofound & ILO, 2017).

Priroda radnog odnosa i posao koji obavljaju zaposleni van poslodavčevih prostorija razlikuju se od radne situacije kod samozaposlenih. Za mnoge samozaposlene, njihov dom je i njihovo mesto rada. Iako je to izvan delokruga ovog rada, mnogi autori ipak prepoznaju značaj IKT i digitalizacije i za samozaposlene i potencijalne implikacije elektronike na njihov rad, kao i na pojavu novih oblika rada koje omogućavaju IKT za koje je radni svet od nejasan - kao na primer takozvani „rad na platformi“. „Novi način rada“ ili „novi svet rada“ sastoji se od brojnih karakteristika. Povezan je sa novim mogućnostima koje nude IKT da rade pametnije i na mobilniji način, koji uključuje novi odnos (ili socijalni ugovor) između poslodavca i zaposlenog (den Dulk, 2015). Odnosi se na rad koji je nezavisan od vremena i prostora (i mašine), sa naglaskom na radnikov učinak tokom radnog vremena i / ili prisustva u prostorijama poslodavca. To zahteva drugačiji pristup upravljanju, imajući

2 Ideja o radu na daljinu pojavila se prvi put tokom naftne krize početkom sedamdesetih godina prošlog veka. Kako su troškovi goriva brzo rasli, tako su rasli i troškovi svakodnevnog putovanja na posao i s posla. Uz to, zabrinutost zbog buduće opskrbe naftom bila je sve veća i postavljalo se pitanje hoće li povećani troškovi postati trajni? Tako, rad na daljinu je viđen kao sredstvo za izbegavanje, gde je god moguće, visokih cena goriva za putovanje na posao, kao i za grejanje ili hlađenje kancelarijskih prostorija. Pojmovno određenje rada na daljinu prvi put je kreirano od naučnika Džeka Najlsa (Jack M. Nilles) i njegovog interdisciplinarnog tima, sa Univerziteta Južne Kalifornije (USC), tokom realizacije projekta "Development of (Public) Policy on the Telecommunications-Transport Tradeoff", podrazumevajući pod time pre svega rad od kuće, ali i druge alternativne aranžmane. Naftna kriza se ubrzo završila, ali ne i interes za rad na daljinu.

u vidu veću autonomiju i samoodgovornost zaposlenih; boljem pristupu informacijama, znanju i iskustvu i radnim odnosima zasnovanim na poverenju. Identifikovano je osam dimenzija novog načina rada i to: primereno ponašanje rukovodstva; autonomija u radu; fleksibilnost u pogledu vremena i mesta rada; dostupnost informacijama (manja hijerarhijska organizacija i pristup informacijama na svim mestima), s češćom komunikacijom (i odozdo prema gore i odozgo nadole); odgovornost za rezultate, a ne za radno vreme; razmena znanja sa kolegama; onlajn saradnja sa kolegama; i druge razvojne mogućnosti (Eurofound & ILO, 2017:53). Cilj je, dakle, poboljšanje kvaliteta rada radnika i ostvarivanje ravnoteže njihovog rada i privatnog života, kao i povećanje produktivnosti i inovativnost.

Nalazimo se u vremenu dinamičnih promena bez presedana, koje se neće usporiti. Sa 4IR koja se podudara sa rastućim političkim tenzijama, promenljivim ekonomskim peježajem i socijalnim nemirima, čini se da mnoge današnje probleme uzrokuje baš ubrzano globalizujući svet. Međutim, takođe se može reći da je većina današnjih najvećih dostignuća - bilo u tehnologiji, medicini, političkim pokretima, društvenim promenama ili povećanoj svesti o životnoj sredini - takođe rezultat saradnje između nacija i institucija koju je samo globalizacija mogla postići. Kako ulazimo u svet globalizacije 4.0, važno je shvatiti kako će saradnja i solidarnost - a ne izolacionizam - biti od suštinskog značaja za budući uspeh čovečanstva, i da ćemo, da bismo to postigli, morati srušiti tradicionalne strukture i skoro redizajnirati sve procese i institucije od temelja. Ako se to uspešno uradi, možda će se vrlo dobro ući u novu eru mira i prosperiteta.

Predviđanje budućih migracionih tokova obuhvata sve raznovrsnije pristupe. Sistem ranog upozoravanja, predviđanje i prognoza su tri glavna pristupa koji imaju za cilj da pruže naučno zasnovane pretpostavke o budućim migracionim tokovima i trendovima. Svi pristupi zavise od osnovnih podataka koje koriste, anketa ili popisa stanovništva. Sistemi ranog upozoravanja oslanjaju se na kvantitativne podatke i kvalitativne procene za praćenje potencijalnih pokretača i kretanja populacije u realnom vremenu kako bi pružili kratkoročne procene u kontekstu koji se brzo menja (Carammia & Dumont, 2018). Neki autori su pokušali da kombinuju kvalitativne i kvantitativne informacije u prognoziranju, na primer, korišćenjem verovatnoća zasnovanih na ekspertskim metodama (Lutz et al., 2018). Teorijski model u kvalitativnim scenarijima ima tendenciju da bude manje eksplicitno izražen za razliku od kvantitativnih prognoza (Sardoschau, 2020).

Ovi pristupi mogu pružiti ključne informacije kreatorima politike za predviđanje budućih izazova i prilagođavanje politika, dizajniranje programa i raspodelu resursa. Drugim rečima, predviđanje omogućava donosiocima odluka da preventivno raspoređuju budžete i resurse.

Treba reći i to da je predviđanje teško i nedovoljno pouzdano. Mnogo je razloga zbog kojih je predviđanje migracija težak zadatak: nedostatak jedinstvenih koncepata i definicija za migracije; mnogo je - i nepredvidivih - pokretača migracije, raznolikost motiva iza migracionih tokova i pojava novih tipova migracija koji otežavaju predviđanje; zasnivaju se na različitim, nesavršenim i interaktivnim pretpostavkama; brojni su faktori potiskivanja i privlačenja (push-pull) i pokretača mobilnosti i nepokretnosti, koji međusobno komuniciraju, determinišući migracione procese. Drugim rečima, modeli predviđanja su ranjivi na šokove koji se udaljavaju od njihovih pretpostavki (Sardoschau, 2020). Ipak, scenariji

omogućavaju onima koji učestvuju u procesu kreiranja istih da preispituju pretpostavke o migracijama i razmatraju, predviđaju i pripremaju se za neizvesne buduće migracione trendove. (Vezzoli et al., 2017). Dugoročno uključivanje stručnjaka u sistematične, iterativne i participativne procese predviđanja budućnosti migracija predstavlja potencijal za smanjivanje kratkovidnih politika - posebno ako su kreatori politike deo procesa. Ovaj pristup je koristan za olakšavanje dugoročnog strateškog razmišljanja među donosiocima odluka, a ne za pružanje operativnog doprinosa (Acostamadiedo et al., 2020).

Podsticaji za „telemigracije“ su ogromni, ali postoje i tehnološke barijere. Baldwin (2019) veruje da će ubrzo izvoz na nova tržišta usluga eksplodirati, budući da *digitech* ruši te barijere eruptivnim tempom. Njegov fokus je na četiri aspekta ovog tehnološkog spuštanja barijera za „telemigracije“. Prvo, to je domaći rad na daljinu. Mnogi su već prešli na rad na daljinu i kompanije preuređuju stvari da bi se to lakše ostvarilo. Oni ulažu u novu saradnju, u odgovarajuće softverske pakete i u hardver telekomunikacija za usluge koje obavljaju udaljeni radnici da izgledaju manje udaljeni. Uredivši stvari tako da je daljinsko poslovanje moguće, kompanije smatraće da je isplativo koristiti strance - slobodnjake, bar za neke zadatke. Naravno, korišćenjem stranih talenata na daljinu možda nije toliko dobro kao korišćenje domaćih talenata, ali strana radna snaga biće puno jeftinija. Drugo, to su *online freelancing* platforme. To su kao eBay, ali za usluge, a ne za robu. Baš kao i eBay koji olakšava kupovinu i prodaju robe na mreži, ove platforme to čine da se lako kupuju i prodaju usluge na mreži u obliku freelancing-a.

Treće, to su mašine za prevodjenje. Radikalno su poboljšane. Ključni proboj bio je kada su, od 2016. Ujedinjene nacije, Kanadski parlament i Evropski parlament i Evropska Komisija objavile na mreži milione rečenica prevedenih na taj način. Ovo je učinilo veštačku inteligenciju genijalnom na Google-u, Twitter-u, Facebook-u, Amazon-u i Microsoft-u. Stotine miliona talentovanih, jeftinih slobodnjaka koji su isključeni od „telemigracija“ zbog njihovog nedostatka jezičkih veština, uskoro će moći komunicirati, putem tehnologije prevodjenja, i to „dovoljno dobrim“ engleskim, francuskim ili bilo kojim drugim široko rasprostranjenim govornim jezikom. Četvrto, nove tehnologije su kreirale načine da to izgleda kao da su kolege ili klijenti iz različitih zemalja u istoj sobi. Jedna od novih tehnologija naziva se „sobe za teleprisutnost“ (telepresence rooms). Uobičajene su u velikim bankama, nekim kompanijama i u nekim vladinim resorima. Druga vrsta tehnologije, to su i „roboti teleprisutnosti“ (telepresence robots).

Trenutno čitav svet prolazi kroz džinovski eksperiment u obrazovanju na daljinu. Više od 1,57 milijardi učenika u 191 zemlji pogođeno je zatvaranjem škola i univerziteta zbog pandemije COVID-19 (WTO, 2019). *Online* obrazovanje, koje se pokreće prekograničnim digitalnim uslugama, poput virtuelnih učionica i portala za domaće zadatke, omogućilo je da se učenje nastavi u mnogim zemljama. Preduzeća su takođe priskočila u pomoć. Ovo pokazuje ogroman potencijal digitalnog obrazovanja ne samo kao kratkoročni popravak, već i kao dugoročno rešenje za nedostatak veština. Pružanje visokokvalitetne obuke i obrazovanja preko granica, digitalnim putem, moglo bi podići kvalitet globalne radne snage. Neke naročito brzo rastuće oblasti rada, poput analize podataka, veštačke inteligencije i inženjeringa, ali i prodaje, sadržaja i razvoja proizvoda, podležu digitalnoj obuci. Sporazumi o olakšanju međunarodnog priznavanja obrazovnih programa i stranih univerzitetskih diploma mogli bi da pomognu da se još više otvori potencijal za formalno visoko obrazovanje. (Stephenson & Sotelo, 2020). Da bi ove obrazovne mogućnosti bile

dostupne svima, potrebno je hitno premostiti digitalnu podelu. Oko 830 miliona učenika nema pristup računaru, dok više od 40% nema pristup Internetu. Jedna od alternativa je pružanje obrazovanja putem radija, televizije ili mobilnih telefona - čak i putem SMS-a, kao što je uređeno u Africi i Centralnoj Americi. Globalizacija uvek znači više mogućnosti za građane najkonkurentnijih zemalja, ali i veću konkurenciju za najmanje konkurentne građane. Problem je u tome što u sektoru usluga ima puno nekonkurentnih ljudi (Nelson, 2019).

Napredak u sferi Interneta i IT-a promenio je cenu radnih aranžmana, olakšavajući poslodavcima da koriste radnika za daljinski rad i da omoguće radnicima fleksibilniji raspored ili raspoređivanje radnika na njihov zahtev. Pojava mrežnih platformi omogućila je firmama da ugovaraju određene zadatke za sve veći broj aktivnosti. Temeljne promene tokom poslednjih nekoliko decenija, pokazuju u kojoj meri su se uslovi rada promenili. Postavlja se pitanje da li je „tradicionalni posao“ stvar prošlosti?

Zbog nesavršene konkurencije ili drugih tržišnih neuspeha, radnici ne mogu dobiti naknadu za nepovoljne radne uslove bez propisa ili kolektivnog pregovaranja. (Mas & Pallais, 2020). Iako su fleksibilnost radnog rasporeda i lokacije često na glasu kao način postizanja ravnoteže između posla i privatnog života, nema pouzdanih dokaza da ova praksa dovodi do smanjenja stresa na poslu. Jer, radnici koji prijavljuju veću fleksibilnost imaju tendenciju ka lošim ishodima u ovim dimenzijama, kao i veći udeo dugih radnih dana i kasnoonoćnog rada. Čini se da je spremnost da rade sa skraćenim radnim vremenom jedna od primarnih karakteristika posla koju radnici, posebno žene, koriste za postizanje ravnoteže između posla i privatnog života. Stope fleksibilnog rasporeda poslova i rada na daljinu beleže u normalnim uslovima samo umeren rast. Broj poslova posredstvom elektronskih uređaja znatno je porastao, ali ti poslovi ipak ostaju vrlo mali udeo u ukupnoj zaposlenosti, a samostalno ugovaranje i samozapošljavanje porasli su, uglavnom, skromno. Tako, tradicionalni posao je i dalje veoma bitna karakteristika tržišta rada, a malo je dokaza da je u značajnom padu (Mas & Pallais, 2020).

4. OSVRT NA NEKE EMPIRIJSKE I STATISTIČKE POKAZATELJE

Rezultati Galup-ove ankete izvršene putem telefona avgusta 2015. godine, na slučajnom uzorku od 1.011 odraslih osoba, starih 18 i više godina, koji žive u svih 50 američkih država i Kolumbija Distriktu, pokazuju da je njih 37% radilo na daljinu (u proseku svaki je radio dva dana mesečno), što je za sedam procentnih poena više nego 10 godina ranije; da je 46% poslova izvršenih putem telekomunikacija obavljeno u toku radnog vremena. Većina ispitanika je izjavila da je produktivnost rada na daljinu kao i kod zaposlenih koji izvršavaju poslove na radnom mestu poslodavca (Jones, 2015). Tehnologija je olakšala rad na daljinu radnicima i čini se da je većina kompanija spremna da to dozvoli, barem povremeno ako za to postoje prilike. Rad na daljinu je mnogo češći među onima koji su imali formalnije obrazovanje, među onima sa višim prihodima i onima koji imaju profesiju „belih okovratnika“ (Jones, 2015). Treba, međutim, istaći da je u ovom slučaju reč uglavnom o unutrašnjem tržištu rada jedne države.

Zahvaljujući radu na daljinu, sektor usluga prilagođenih digitalnim tehnologijama uglavnom je ostao imun na pandemiju COVID-19. Nova norma daljinskog rada smanjila je i barijere prekogranične trgovine uslugama. Ovo je podstaklo „telemigraciju“ (digitalne migracije) ili rad u kancelariji u jednoj zemlji dok je radnik sedelo u drugoj. Analiza dostupnih činjenica pokazuje da će razlike u platama i nedostatak talenata neizbežno učiniti da se kompanije u uslužnom sektoru okrenu stranim mrežnim radnicima. Jezičke barijere su smanjene mašinskim prevođenjem i upotrebom alata poput Zoom-a i Skype-a tako da kompanije mogu lakše da koriste stranu radnu snagu.

U državama članicama EU, jedan od glavnih pokretača za usvajanje fleksibilnih aranžmana rada jeste poboljšanje uslova rada i životne sredine zaposlenih. IKT omogućava zaposlenima da bolje uravnoteže svoj posao i lični život eliminišući vreme putovanja na posao i / ili njihovo prilagođavanje radno vreme njihovim ličnim potrebama.

Od početka pandemije COVID-19 i ekonomskog šoka koji predstavlja prekretnicu u globalnim ekonomskim kretanjima (Praščević, 2020), digitalne usluge uključujući mrežno obrazovanje, virtuelne sale za sastanke i mrežne pijace održavaju ekonomije u radu i pomažu ljudima da ostanu povezani. Gotovo sve ove usluge podržane su prekograničnom digitalnom trgovinom. Na video konferencijama sretnete kolege iz svog grada, konsultujete lokalnog lekara na mreži ili pratite virtuelni čas nastavnika u vašem susedstvu. Inače, kompanije koje održavaju mreže i platforme za ove interakcije su bar delimično u nekoj drugoj zemlji. Globalnu razmenu digitalnih usluga lako je prevideti, budući da to je jedno od najbržih rastućih područja trgovine poslednjih godina. Trgovina telekomunikacionim i IT uslugama, koje podupiru digitalnu trgovinu uslugama, pokazala je posebno snažan rast. U 2018. godini telekomunikacije, računarske i informacione usluge bile su sektor usluga sa najbržim rastom u pogledu globalnog izvoza, povećavši se za 15% (WTO, 2019). Tokom ove krize, digitalizovane usluge održavale su posao i društveni život. Ako se želi da napredak i rast nakon ove krize globalnoj ekonomiji, moralo bi se omogućiti i podstaći digitalne usluge na siguran i uključiv način. (Stephenson & Sotelo, 2020).

Digitalna trgovina uslugama nije, dakle, postala samo spas tokom ove pandemije, već ima svoj istorijski značaj i moć da dugoročno transformiše zdravstvo i svetsku privredu na bolje. Procenjuje se da samo tržište „telemedicine“ premašuje 175 milijardi američkih dolara do 2026. godine. Neki provajderi „telemedicine“ očekuju trocifreni porast u pogledu konsultacija kao rezultat izbijanja COVID-19. Međutim, brojne prepreke i dalje sprečavaju puni potencijal digitalne trgovine. Prvi problem je nedostatak univerzalnog pristupa digitalnoj infrastrukturi. Mnogim ljudima koji bi mogli imati velike koristi od *online* obrazovanja, poslovanja i zdravstvene zaštite nedostaju osnovni digitalni resursi da iskoriste ove mogućnosti. Mnoga preduzeća čije bi usluge mogle napredovati na globalnom tržištu, podržane pogodnim uslugama kao što su plaćanje putem interneta i narudžbine na mreži, takođe nemaju takav pristup. Čak i u mestima sa snažnom digitalnom infrastrukturom, trgovinske barijere ograničavaju potencijalni rast sektora. Ove prepreke su posebno pogodile uslužne sektore koji podržavaju digitalnu trgovinu, uključujući telekomunikacije, računarske usluge i audio-vizuelne usluge, uključujući ograničavanje pristupa stranih provajdera infrastrukturi i povezivanju, kao što su ometanje elektronskih transakcija i međunarodnih plaćanja i druge restriktivne mere (Stephenson & Sotelo, 2020).

Mogućnosti pružanja digitalnog pristupa uslugama veoma se razlikuju među više od 200 zemalja pogođenih COVID-19. Postoje duboke razlike u razvoju infrastrukture, efikasnoj regulativi i dostupnosti pružalaca poslovnih usluga u raznim oblastima poput IT-a, finansija, osiguranja i logistike. Podsticaj trgovine digitalizovanim uslugama mogao bi da pomogne u izjednačavanju ove neravnoteže, povezujući dobavljače i kupce širom sveta. To bi moglo ublažiti poremećaje sa kojima se suočavaju potrošači i mala preduzeća tokom pandemije, posebno oni koji imaju manje lokalnih opcija. Takođe bi mogao otvoriti nova tržišta za lokalna preduzeća i stvoriti nove izvozne mogućnosti za firme u zemljama u razvoju.

U Srbiji postoji jedna, brzo rastuća kategorija „migranata“ - takozvani telemigranti ili digitalni migranti. Žive u Srbiji, ali za strane klijente rade putem Interneta, često koristeći mrežne platforme poput *Upwork*-a. Prema grubim procenama, u Srbiji trenutno ima više od 20.000 digitalnih migranata kojima su strani klijenti primarni izvor prihoda (Arandarenko, 2020).

5. EFEKTI DIGITALNIH MIGRACIJA

Postoje više ili najmanje tri glavne dugoročne posledice široko rasprostranjenog rada na daljinu (Mas & Pallais, 2020). Pre svega, postoje efekti po životnu sredinu: više rada na daljinu znači neznatno smanjenje putovanja automobilom, ali i putovanja avionom itd. Međutim, to se nadoknađuje povećanjem internet prometom, koji nije ekološki neutralan. Drugo, uvođenje rada na daljinu za radnike u određenim profesijama može povećati njihovu mogućnost obavljanja posla za inostranog klijenta. Rad na daljinu otvara mogućnost dekorelacije između radnog mesta i mesta življenja i mogao bi dovesti do transformacije gradova i promene dinamike teritorijalnih nejednakosti. Treće, rad na daljinu može otvoriti novu fazu globalizacije i izložiti najkvalifikovanija radna mesta konkurenciji za digitalne migrante. Međutim, mora se naglasiti da, s jedne strane, postoji konsenzus u ekonomskoj literaturi, da radnici migranti nemaju mnogo efekta na plate i zaposlenost domaćih radnika. S druge strane, tržište kvalifikovanih radnika karakterišu izvesne poteškoće u zapošljavanju koje sputavaju rast preduzeća, posebno manjih. Čak i ako su „telemigranti“ i domaći kvalifikovani radnici konkurencija, „teleigranti“ takođe stvaraju nove mogućnosti za zapošljavanje. Optimistični scenario vidi priliku za smanjenje teritorijalnih nejednakosti, omogućavanjem urbanog egzodusa kvalifikovanih radnika, stučnjaka i menadžera u srednje i manje gradove i na selo. Pesimistički scenario ide u suprotnom smeru, rad na daljinu eksplodira u jedno od ograničenja veličine urbane aglomeracije, tj. veličine njenog tržišta rada, a da pritom ne menja trenutnu koncentraciju usluga. Presedan Internet revolucije u Sjedinjenim Državama je prilično na liniji potonjeg scenarija. Rezultati istraživanja pokazuju da će tehnologija dovesti do gašenja određenih radnih mesta, ali takođe tvrde da će se i otvoriti gotovo isto toliko novih radnih mesta. Ipak, postoji neusklađenost raseljavanja i otvaranja novih radnih mesta. Premeštanje posla pokreće se brzinom digitalne tehnologije koja je u ovom trenutku eksplozivna, a raseljavanje je poslovni model genijalaca i svih tih kompanija. Svi se nadaju da će se obogatiti raseljavanjem radnika, a ne otvaranjem radnih mesta. Stvaranje radnih mesta je mnogo sporije. Dakle, barem u narednih nekoliko godina, raseljavanje će nadmašiti stvaranje radnih mesta. Međutim, nije smer kretanja ono što je pogrešno, već je samo

neusklađenost brzine. Ove transformacije se kvalitativno ne razlikuju od ranijih – ljudi su prinuđeni da menjaju posao zbog tehnologije, a to je stara priča. Ključna razlika je u tome što se to možda događa brže nego ranije (Nelson, 2019). Preferencije radnika prema alternativnim radnim aranžmanima mogu se delimično odrediti na način kako ovi aranžmani utiču na karijeru samih radnika.

Pandemija COVID-19 predstavljala je udarni talas na preduzeća da se late alternativnih načina rada – rada od kuće, rada na daljinu. Ta činjenica mogla bi da utiče na prestrukturiranje sveta rada u budućnosti. Procenjeno je u martu 2020. godine da „većina (88%) organizacija podstiče ili zahteva od zaposlenih da rade od kuće, bez obzira da li su pokazali simptome povezane sa korona virusom...” (Bayern, 2020). Dakle, pandemija je postala ključna tačka za radnike na daljinu. Preduzeća su bila prinuđena da se prilagode radu na daljinu bez obzira da li su za to bila spremna ili ne. Neki autori očekuju nastavak sa tom praksom i u budućnosti, iz više razloga. Prvo, organizacije i preduzeća će na taj način pokazati veću fleksibilnost kako bi podržala širi spektar radnih situacija i scenarija za svoje zaposlene. Drugo, time će dati prioritet ravnoteži između poslovnog i privatnog života. Treće, očekuje se jedan trend u svetu agilnog rada, koji prerasta razvoj softvera u operacije, marketing, finansije i druge, sa konceptom samoorganizujućih timova. Čvrto, povećana su očekivanja od zaposlenih. Peto, trend ka održivom razvoju. To su značajni prioriteti, pa se kompanije moraju pripremiti za predstojeće promene ako žele da ostanu na površini. „Jedan od načina na koji organizacije mogu osigurati kontinuitet poslovanja je postojanje solidne mrežne infrastrukture koja omogućava zaposlenima da ostanu povezani i budu produktivni dok rade na daljinu“ (Bayern, 2020).

Rad od kuće je predviđen i najnovijom direktivom EU o transparentnim uslovima rada (Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, PE/43/2019/REV/1), kojoj bi i Srbija morala da se prilagodi. Ta direktiva usaglašava različite oblike fleksibilnog rada i većina njih se odnosi baš na atipične oblike angažovanja, a to su poslovi koji se ne obavljaju u prostorijama poslodavca.

Prema izjavi Nebojše Atanackovića, počasnog predsednika Unije poslodavaca Srbije, rad od kuće ima više prednosti nego mana (*Politika*, 03. 05. 2020), koja je saglasna sa nekim istraživanjima u svetu da su zaposleni koji rade od kuće produktivniji od onih koji rade u kancelariji. Prednosti rada od kuće su različite - i za poslodavca i za zaposlenog. Prvi u tome vidi šansu da uštedi jer radniku ne plaća ili organizuje prevoz do posla, i nazad, ishranu u toku rada i tome slično. Rad od kuće smanjuje i troškove zakupa poslovnog prostora, kao i druge troškove poput opreme, struje, kancelarijskog materijala.

Sa stanovišta zaposlenog, mnogima je atraktivnije da rade od kuće, jer time smanjuju broj časova provedenih u prevozu i spremanju za odlazak na posao, a takav angažman im omogućava i relativno fleksibilno radno vreme i drugačiji tempo dnevnih radnih obaveza, što je važno za one koji imaju i dodatne porodične obaveze.

Sudeći po dosadašnjim istraživanjima, i rad od kuće za inostrane poslodavce i klijente ima prednost u odnosu na klasičnu prekograničnu emigraciju i zapošljavanje u inostranstvu. Efekti takvog rada mogli bi da budu veći i značajniji od deviznih doznaka koje radnici migranti iz inostranstva šalju u matičnu državu.

6. IZAZOVI SA KOJMA SE SUOČAVAJU DRŽAVNE ADMINISTRACIJE I KOMPANIJE

Rad na daljinu, opšte govoreći, nije nov niti nepoznat fenomen. Novo je što je digitalna era, a posebno pandemija COVID-19 dovela do njegove masovne primene. Ta promena predstavlja ozbiljan izazov za kreatore i nocioce javnih politika koji moraju tu oblast pravno da uređuju. Istina, neke države su to već ranije učinile. U decembru 2010. godine, Kongres SAD je doneo Zakon o poboljšanju rada na daljinu (Telework Enhancement Act - TEA). Ovim Zakonom su američke savezne agencije obavezne da: (a) kreiraju politiku prema kojoj bi zaposleni koji ispunjavaju uslove mogli da rade na daljinu; (b) odrede rukovodioca rada na daljinu; (c) utvrde podobnost zaposlenih za takav rad i obaveste ih o njihovom statusu podobnosti; (d) odrede višeg menadžera koji će koordinirati program rada svake agencije; (e) uvedu pisani sporazum između menadžera agencije i svakog od njegovih ili njenih zaposlenih koji su ovlašćeni za rad na daljinu; (f) kreiraju i primene programe obuke za rad na daljinu za menadžere i zaposlene; (g) osiguraju da se interaktivna obuka pruži zaposlenima koji ispunjavaju uslove i njihovim menadžerima i da takva obuka bude uspešno završena pre zaključivanja ugovora o radu na daljinu; (h) usvoje rad na daljinu kao deo plana kontinuiteta poslovanja agencije. Od potpisivanja TEA, redovni rad na daljinu od jednog dana u nedelji ili više porastao je sa 4% zaposlenih u saveznoj vladi u 2011. godini na 14% u 2014. godini.

I vlade evropskih zemalja promovišu i regulišu ovu oblast kako bi se poboljšao radni život ljudi i uspostavila ravnoteža između radnika i zahteva kompanije, a takođe se promovise niz drugih ciljeva, kao što su operativni kontinuitet u vreme krize i uključivanje određenih grupa na tržište rada (poput starijih radnika, žena sa malom decom i osoba sa invaliditetom). Nastoji se da se zakonodavstvom uredi oblast alternativnih aranžmana rada i uspostavi minimum standarda. U Evropi ova dešavanja moraju, u većoj meri, da slede Evropski okvirni sporazum o radu na daljinu (2002). Kroz kolektivno pregovaranje³, socijalni partneri se zaista bave tim pitanjem u zemljama kao što su Belgija, Finska, Francuska, Italija, Holandija i Španija. Nedavne inicijative kompanija takođe uzimaju u obzir novije događaje u vezi sa većom prostornom i vremenskom fleksibilnošću. Evropski okvirni sporazum o radu na daljinu (the European Framework Agreement on Telework of 2002), u čl. 2, definiše da je rad na daljinu oblik organizovanja i / ili obavljanja posla, korišćenjem informacione tehnologije, u kontekstu ugovora o radu, gde se posao, koji bi se mogao obavljati i u prostorijama poslodavca, redovno obavlja izvan tih prostorija. U devet zemalja - Belgiji, Finskoj, Francuskoj, Nemačkoj, Grčkoj, Italiji, Norveškoj, Španiji i Ujedinjenom Kraljevstvu (UK) – ova definicija na nivou EU korišćena je za sprovođenje sporazuma u odgovarajućim smernicama zemalja ili kolektivima na nacionalnom nivou sporazuma, dok su neke druge države stvorile precizniju sopstvenu definiciju.

3 Evropska konfederacija sindikata (ETUC), Unija evropski industrijskih i poslodavačkih konfederacija/Evropska unija zadržatlija i malih i srednjih preduzeća (UNICE/UEAPME) i Centar preduzeća sa javnim učešćem (ECPE) potpisali su okvirni sporazum o radu na daljinu sa ciljem da obezbede veću sigurnost za radnike na daljinu koji su zaposleni u EU. Ovaj sporazum je od posebne važnosti jer je to prvi evropski sporazum koji su zaključili sami socijalni partneri. Omogućava radnicima na daljinu isti opšti nivo zaštite kao i radnicima koji svoje aktivnosti obavljaju u prostorijama poslodavaca. Sporazumom rad na daljinu definisan je kao oblik organizovanja i/ili obavljanja posla, korišćenjem informacione tehnologije, u kontekstu ugovora o radu/ odnosa, gde je rad, koji bi se mogao obavljati i u prostorijama poslodavca, obavlja se redovno dalje od tih prostorija (adapt.: 17.05.2005).

U Nemačkoj, Hubertus Hajl, tamošnji ministar za rad, procenjuje da je udeo zaposlenih koji rade od kuće udvostručen tokom krize izazvane pandemijom COVID-19. U Srbiji je, kako ističu predstavnici sindikalnih organizacija, više od 100.000 ljudi dobilo mogućnost da posao obavljaju od kuće (*Politika*, 03. 05. 2020), što je omogućeno u *Uredbom o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja* ("Sl. glasnik RS", br. 31/2020). Ipak, ta uredba je samo delić postojećih zakonskih odredbi, jer kako ističu u Ministarstvu za rad i zapošljavanje, *Zakon o radu* ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje) već utvrđuje mogućnost rada od kuće članom 42, kroz zaključivanje ugovora za obavljanje poslova van prostorija poslodavca (rad na daljinu i od kuće), ali i članom 50, kojim je propisano da, kada zaposleni po pravilu obavlja poslove u prostorijama poslodavca, onda se oni mogu sporazumeti da radnik jedan period radnog vremena u okviru ugovorenog radnog vremena poslove obavlja od kuće. U Srbiji rad od kuće predviđen je kao oblik radnog odnosa, ali *Zakon o radu* ne definiše dovoljno tu oblast rada, tako da bi država morala detaljnije da uređuje oblast o kojoj je reč, posebno kada je ugovor o radu u pitanju, nadzor poslodavca i efikasnost radnika koji radi od kuće. Postoji nejasnoća i oko osiguranja radnika od povrede na radu, pa bi trebalo jasnije definisati šta je povreda na radu ako se rad obavlja od kuće (Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata).

Pitanje intervencije države u radu na daljinu ostaje za sada otvoreno. Da li državne administracije treba da podstiču ili ometaju razvoj rada na daljinu? U tom kontekstu, razvijene zemlje snažno su obeshrabrile upotrebu rada na daljinu kao idealnog kompromisa između održavanja aktivnosti i zaštite ljudi. Omogućavanje budućih prelaza sa normalnog rada na rad na daljinu u kriznim situacijama može se smatrati javnom zdravstvenom politikom i politikom zaštite radnika. Da li bi trebalo ići dalje i olakšati rad na daljinu, na primer, putem poreskih podsticaja, izvan kriznih situacija? Sa ekološke tačke gledišta, da svakako, čak i ako ne bi trebalo da potcenjujemo zagađenje povezano sa digitalnom infrastrukturom. Argument sličnog stava je takođe i taj da bi bilo koji digitalni protekcionizam koji bi ograničio upotrebu „telemigranata“ bio pogrešno postavljen. Međutim, rad na daljinu je verovatno neslućeni izvor stvaranja bogatstva, posebno za manje kompanije koje se suočavaju sa najviše poteškoća u regrutovanju radne snage (Batut, 2020).

Ali šta je sa još prizemnim pitanjima koja do danas nisu rešavana? Rad na daljinu takođe se mora tretirati oprezno i njegova široka upotreba nekima će neizbežno doneti nesreću. Njegov razvoj može imati duboke društvene posledice. Batut (2020) je pokušao da objasni kako to može promeniti život u gradovima. Odvajanje radnog mesta i doma u kome živi predstavlja takođe prednost u zaštiti radnika. Za početak to je zaštita privatnosti. Ali u isto vreme, rad kod kuće povlači za sobom gubitak određene društvenosti koja može biti važna za mentalno zdravlje ljudi. Rad na daljinu vraća radniku deo troškova organizacije rada i gubi mnoge materijalne prednosti rada u kompaniji. Pristup, na primer, menzi kompanije ili fotokopir aparatu dobrog kvaliteta. Konačno, radno mesto takođe pomaže u prevazilaženju određenih nejednakosti. Da li je moguće uporediti produktivnost zaposlenog u "studiju" od 20 m² sa radnikom u kući od 120 m² sa posebnom kancelarijom? To su važna pitanja jer bi neke kompanije mogle da nametnu rad na daljinu zaposlenima koji to ne žele da bi smanjile troškove. Generalizacija rada na daljinu morala bi da bude praćena uredbom koja će ove različite probleme shvatiti ozbiljno (Batut, 2020).

7. IZGLEDI ZA FUNKCIONISANJE TRŽIŠTA RADA U GODINAMA KOJE DOLAZE

Mnoge međunarodne inicijative nastojale su da promovišu efikasno upravljanje migracijama radne snage, među kojima je i Agenda održivog razvoja do 2030. Prioriteti uključuju procenu profesionalnih potreba i skupova veština, obezbeđivanje odgovarajućih radnika iz drugih zemalja, obezbeđivanje pravednog tretmana radnika u procesu migracije i rešavanje promenljivih zahteva međunarodnog upravljanja migracijama. Fokus će biti na perspektivu migracija radne snage i potrebama javne politike u narednoj deceniji, uzimajući u obzir uticaje brzih tehnoloških i demografskih promena na budućnost rada.

Imigranti u naprednim ekonomijama povećavaju proizvodnju i produktivnost kako na kratak, tako i na srednji rok. Ali pandemija je dovela do naglog zaustavljanja migracija. Iako je teško predvideti šta budućnost nosi sa sobom, pandemija može dodati opštem osećaju povučenosti i neverice u otvorenost i imati dugoročne efekte na spremnost zemalja da prime migrante. Manje imigracije i velika nezaposlenost u ekonomijama država destinacije donele bi štete i zemljama porekla, posebno siromašnijim, koje se značajno oslanjaju na devizne doznake koje radnici imigranti šalju u matičnu zemlju.

U 2019. godini 270 miliona ljudi širom sveta bili su migranti - definisani kao ljudi koji ne žive u zemlji u kojoj su rođeni. Migrantska populacija povećala se za 120 miliona od 1990. Međutim, udeo migranata u svetskoj populaciji kretao se negde oko 3% tokom poslednjih 60 godina. Zapanjujuće je da je udeo imigranata u ukupnoj populaciji naprednih ekonomija porastao u navedenom periodu sa 7% na 12%, dok je udeo imigranata na tržištima rada zemalja u razvoju ostao na istom nivou, na oko 2%. Migranti se često naseljavaju u svom matičnom regionu, susednim zemljama.

Iako je predviđanje budućnosti migracija kompleksno pa i nepouzdan, treba ukazati na neke zakonitosti kada su međunarodne migracije u pitanju. Pored podsticajnih (push) i privlačnih (pull) činilaca postoji niz ograničavajućih faktora. Iseljavanje u drugu zemlju je veoma skupo, što objašnjava zašto migrira samo vrlo mali deo stanovništva. Troškovi migracije uključuju, pored ostalog, geografske i jezičke barijere, što zajedno objašnjava veliki udeo varijacija migracionih tokova. Glavni razlog zašto ljudi migriraju su razlike u prihodima između zemalja porekla i zemalja odredišta. Bogatije zemlje privlače više imigranata, posebno iz zemalja sa mlađom populacijom. Zemlje sa nižim prihodom po stanovniku imaju brojnije emigracije, ali samo ako nisu previše siromašne. To je kada je prihod po stanovniku u zemljama porekla, u proseku, ispod 7.000 američkih dolara godišnje. Dakle, zemlje sa nižim prihodima po stanovniku imaju nižu emigraciju ka naprednim ekonomijama (IMF, 2020). To sugerise zaključak da su ljudi zarobljeni u siromaštvu jer su uskraćeni za resurse potrebne za prevladavanje migracionih troškova. Ratovi uglavnom objašnjavaju migracije između ekonomija u usponu i zemalja u razvoju, što potvrđuje značaj geografske blizine za izbegličke tokove. I na kraju, što je najvažnije za analizu budućih migracionih pritisaka, veličina stanovništva izvornih zemalja je ključni pokretač migracionih tokova.

8. ZAKLJUČAK

Analiza najnovijih događaja izazvanih pandemijom COVID-19 pokazuje da je, pored zdravstvenih i drugih problema, došlo do poremećaja u funcionisanju globalnih tržišta rada. Niko sa sigurnošću ne može znati, koliko će pandemija trajati, kada će sigurna vakcina i efikasan lek zaustaviti tu pošast, a time i koliko će, po dubini i težini, posledice pogoditi društvo i privredu u celini. Ako postoji nešto što je pandemija dokazala, to je spremnost i prilagodivost državnih aktera i privrednih subjekata da traže rešenja i prežive.

Prvo, ovo krizno vreme je pokazalo da rad na daljinu zapravo funkcioniše, da socijalni partneri izražavaju veći interes za očuvanje koliko toliko stabilnosti na tržištu rada, da zakonodavna vlast bolje uređuje oblast rada na daljinu, bilo da je reč o unutrašnjim ili prekograničnim odnosima.

Drugo, poseban problem su nefleksibilne organizacione strukture i tradicionalna kultura koje usporavaju implementaciju fleksibilnih oblika rada, neusklađene pravne regulative za rad na daljinu i nedostatak infrastrukture. Dakle, vreme u kome se svet danas nalazi nameće potrebu brzine kojom se mora odgovoriti i prilagoditi novonastaloj situaciji, i to ne samo strukturno kao organizacija, već i kulturološki. Kompanije, kao i privrede u celini, koje će napredovati i privlačiti talente biće one koje se ne vraćaju starom načinu rada, već pronalaze odgovarajuća nova rešenja koja 4IR nameće.

Treće, nanovije istraživanje *Eurobarometra* pokazuje da gotovo polovina Evropljana smatra "da bi im fleksibilnije radno vreme bilo omiljeno merilo za bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života. Međutim, samo trećina evropskih kompanija nudi neku vrstu fleksibilnih opcija rada"(OECD, 2020).

Četvrto, zatvaranje državnih granica i zabrana ulaska stranaca bile su među prvim merama koje su preduzete kod gotovo svih država članica OECD. Tako, u prvoj polovini 2020. godine izdavanje novih viza i dozvola za rad u ovim zemljama smanjeno je za 46%, u poređenju sa istim periodom 2019. godine. Tražnja za radnom snagom je opala, ograničenja putovanja još postoje, a na suprot mobilnosti radne snage, primenjuje se široka upotreba rada na daljinu, osobito među visokokvalifikovanim i visokostručnim kadrovima, kao i u sve većoj meri učenje na daljinu.

Peto, migracije će i dalje igrati važnu ulogu u privrednom rastu i inovacijama naprednih ekonomija, kao odgovor na brzo promenljiva i prilagodljiva tržišta rada razvijenih zemalja Zapada. Međutim, brojni su problemi iz sveta rada i međunarodnih migracija sa kojima su migranti suočeni tokom pandemije. Radnici migranti su bili na prvoj liniji fronta u borbi sa pandemijom; oni čine veliki udeo medicinskih poslenika u državama OECD-a (u proseku svaki četvrti lekar i svaka šesta medicinska sestra). Istini za volju, kriza je posebno naglasila njihov značaj za zdravstveni sektor, budući da čine 24% lekara i 16% medicinskih sestara u odnosu na ukupan broj. Doprinos stranih radnika je takođe bio od velike važnosti i u drugim ključnim sektorima kao što su: transport i skadištenje, bezbednost i industrija, proizvodnja prehrambenih proizvoda i IT usluge. Ali, migranti se suočavaju sa teškim prilikama na tržištu rada, posebno u turizmu i ugostiteljstvu.

Šesto, mnoge radnike, koji su radili decenijama u tim zemljama, pandemija je izbrisala sa spiska radnika, otpušteni su s posla ili im nije produžen ugovor. Stopa nezaposlenosti je mnogo viša za strane radnike nego za domaće. Najveći rast stope nezaposlenosti je zabeležen u Kanadi, Norveškoj, Španiji, SAD i Švedskoj, gde je nezaposlenost migranata povećana za 60%.

Sedmo, migranti su bili veoma izloženi rizicima i uticaju pandemije. Njihova ranjivost je uzrokovana i uslovima stanovanja i učestalošću siromaštva. Tako, njihove porodice su više bile izložene pandemiji COVID-19. U Danskoj, Norveškoj i Švedskoj imigranti su dvostruko više bili pozitivni na virus COVID-19, u odnosu na domaće stanovništvo.

Osmo, nadležne institucije u državama OECD nastoje da dođu do boljih rešenja za probleme sa kojima su suočene. Nastoje da pruže podršku integraciji imigranata u meri u kojoj im okolnosti dozvoljavaju. Eksperti OECD sugerišu da moraju zajedno da rade na dizajniranju, razvoju i kreiranju odgovarajućih migracionih politika za bolji život.

Deveto, iako migracije donose velike dobitke zemljama prijema i pružaju priliku migrantima za bolji život, one često mogu stvoriti distributivne izazove, jer domaći radnici u određenim tržišnim segmentima mogu biti ekonomski pogođeni, barem privremeno. Rezultati dosadašnjih istraživanja sugerišu da bi fiskalne politike i aktivne politike tržišta rada trebalo koristiti kao podršku u ostvarivanju prihoda i prekvalifikaciji onih domaćih radnika koji se suočavaju sa poteškoćama na tržištu rada. Štaviše, aktivne politike tržišta rada i imigracione politike usmerene ka integraciji imigranata, kao što su jezička obuka i jednostavnije priznavanje profesionalnih zvanja, mogu pomoći u postizanju boljih rezultata integracije u zemljama prijema. Konačno, i međunarodna koordinacija javnih politika nužna je u suočavanju sa izazovima koje migracije izbeglica nose sa sobom.

Deseto, pandemija je ubrzala primenu alternativnih aranžmana rada, kako u državnim okvirima tako i prekograničnoj saradnji. Prekogranični rad na daljinu dobija na značaju. Digitalne migracije imaju svoje prednosti u odnosu na klasične geografske mobilnosti radne snage, osobito za visokostručne kadrove. Korisne su i za imigracione i emigracione zemlje. Međutim, do sada se malo pažnje posvećivalo pitanjima vezanih za digitalne migrante. Ovaj vid rada nije pravno uređen na zadovoljavajući način.

Jedanaesto, socijalni dijalog i tripartitna saradnja između državnih organa i socijalnih partnera bio bi najbolji odgovor na ekonomsku krizu i recesiju izazvanih pandemijom COVID-19 na koje ukazuje i Međunarodna organizacija rada (MOR). Ekonomska kriza i problemi koje ona nosi sa sobom predstavljaju ozbiljan izazov za subjekte u dijalogu – predstavnike radnika, poslodavaca i vlada, posebno u EU. Postavlja se pitanje: kakva je uloga tripartitne prakse i institucija u oblikovanju antikriznih strategija i programa, i u njihovom upravljanju krizama? Tripartitni dijalog "plus" je od posebnog značaja, budući da je to oblik tripartitnog dijaloga koji uključuje i civilni sektor dajući veću strategijsku težinu za postizanje odgovarajućih rešenja (Grečić, 2014). U kritičnim okolnostima koje karakterišu ekonomske šokove i nedaće, dijalog se pokazao nezamenljivim sredstvom uravnoteženog upravljanja krizama.

Nadležnom resoru Vlade Republike Srbije predstoji ozbiljan i težak zadatak da izradom i usvajanjem Akcionog plana, koji je obaveza nedavno usvojene Strategije o ekonomskim

migracijama Republike Srbije za period 2021-2027. godine, pronade odgovarajuća rešenja za izazove koje nam nameću vreme i uslovi u kojima živimo, uključujući pravne regulative iz oblasti rada na daljinu i digitalnih migracija. Ovaj vid rada se mora adekvatnije urediti. Pitanje odgovarajućih javnih politika – razvojne, naučne, obrazovne, aktivne politike tržišta rada, fiskalne i drugih – koje će biti „win win“ i doprineti adekvatnoj primeni digitalnih migracija na opšte dobro manje razvijenih ekonomija, u konkretnom slučaju Srbije, nameće se kao prioritet.

LITERATURA

Acostamadiedo et al. (2020), Assessing immigration scenarios for the European Union in 2030 – Relevant, realistic, reliable? International Organization for Migration, Netherlands Interdisciplinary Demographics Institute, Geneva.

Arandarenko, Mihail (2020), „The Wrong 'Medicines' Speed Up Emigration“, *Cord magazine*, available at: <https://cordmagazine.com/focus/brain-drain-vs-brain-circulation-million-dollar-question/> (pristupljeno 22. 09. 2020).

Baldwin, Richard (2019), *The Globotics Upheaval: Globalization, Robotics and the Future of Work*, Oxford: Oxford University Press.

Baldwin, Richard (2018), „If this is Globalization 4.0, what were the other three?“ 22 December, available at: <https://www.weforum.org/agenda/2018/12/if-this-is-globalization-4-0-what-were-the-other-three/>(pristupljeno 10. 09. 2020).

Batut, Cyprien (2020), „The impact of Covid-19 on work: telemigration, relocation, environment“, *Working paper 3*, Groupe d'études géopolitiques, Économie, Paris, available at: https://legrandcontinent.eu/fr/wp-content/uploads/sites/2/2020/05/GEG_the_impact_of_Covid19_on_work.pdf. (pristupljeno 10. 10. 2020).

Bayern, Macy (2020), 5 ways the future of work is changing due to coronavirus, in CXO on March 25, available at: <https://www.techrepublic.com/article/5-ways-the-future-of-work-is-changing-due-to-coronavirus/> (pristupljeno 25. 10. 2020).

Burlacu, Maria-Ecaterina & Bianca Chera (2018), Romania: Teleworking, Regulated by Law, according to PeliFilip, available at: <https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/689792/teleworking-regulated-by-law>(pristupljeno 1. 10. 2020).

Carammia, M. and Dumont, J. (2018), Can we anticipate future migration flows? OECD/EASO *Migration Policy Debate*, N.16.

den Dulk, L. (2015), 'Working time options in the Netherlands', *International Labor Brief*, Vol. 13 , No. 9, pp. 4–14.

Eurofound (2010), *Telework in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

Grečić, Vladimir (2014), "Tripartitni socijalni dijalog kao činilac izlaska iz ekonomske krize", *Ekonomске ideje i praksa*, broj 15, str. 23-37.

IMF (2020), Migration to Advanced Economies Can Raise Growth, June 19, available at: <https://blogs.imf.org/2020/06/19/migration-to-advanced-economies-can-raise-growth/>

(pristupljeno 10. 10. 2020).

Jones, Jeffrey M. (2015), In U.S. Telecommuting for Work Climbs to 37%, available at: <https://news.gallup.com/poll/184649/telecommuting-work-climbs.aspx> (pristupljeno 04. 10. 2020).

Lutz, W. et al. (2018), Demographic and Human Capital Scenarios for the 21st Century: 2018 assessment for 201 countries. EUR 29113 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Mas, Alexandre, and Amanda Pallais. Alternative work arrangements. No. w26605. US National Bureau of Economic Research, 2020. Available at: <https://www.nber.org/papers/w26605.pdf> (pristupljeno 10. 10. 2020).

Messenger, J. and Gschwind, L. (2016), 'Threegerations of telework: New ICT and the (r) evolution from home office to virtual office', *New Technology, Work and Employment*, Vol. 31, No. 3, pp. 195–208.

Nelson, Eshe (2019), "Globots and telemigrants: The new language of the future of work", available at: <https://www.weforum.org/agenda/2019/06/globots-and-telemigrants-the-new-language-of-the-future-of-work/> (pristupljeno 29. 09.2020).

Nilles, J. M. (1975), 'Telecommunications and organisational decentralization', *Transactions on*

Communications, Vol. 23, No.10, pp. 1142–1147.

OECD (2020), *International Migration Outlook 2020*, Paris: OECD Publishing.

Praščević, Aleksandra (2020), „Ekonomski šok pandemije COVID-19 – prekretnica u globalnim ekonomskim kretanjima“, *Ekonomске ideje i praksa*, broj 37, str. 7-22.

Rasmussen, E. and Corbett, G. (2008), 'Why isn't teleworking working?' *New Zealand Journal of Employment Relations*, Vol. 33, No. 2, pp. 20–32.

Roberts-Grey, Gina (2020), What Is Telemedicine? May 26, available at: <https://www.goodrx.com/blog/what-is-telemedicine/> (pristupljeno 10. 10. 2020).

Sardoschau, S. (2020), The Future of Migration to Germany. Assessing Methods in Migration Forecasting, DeZIM Project Report #DPR 1 |20 Berlin.

Stephenson, Sherry & Jimena Sotelo (2020), "Trade in digital services is booming. Here's how we can unleash its full potential", available at: <https://www.weforum.org/agenda/2020/06/trade-in-digital-services-is-booming-here-s-how-we-can-unleash-its-full-potential/> (pristupljeno 29. 09. 2020.).

Vallee, Antony (2020), Telemigrants are the future of work, May 6, available at: <https://www.linkedin.com/pulse/telemigrants-future-work-antony-vallee/?articleId=6663848795844943872>. (pristupljeno 15. 10. 2020).

Vezzoli, S., Bonfiglio, A. and De Haas, H. (2017), Global migration futures - Exploring the future of international migration with a scenario methodology. University of Oxford, International Migration Institute Working Papers, 135.

Vilhelmson B. and Thulin E. (2016), 'Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden', *New Technology, Work and Employment*, Vol. 31, No. 1, pp. 77–96.

WTO (2019), *World Trade Statistical Review*, available at: https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/wts2019_e/wts2019_e.pdf(pristupljeno 18. 10. 2020).
