

SAVEZ UDRUŽENJA PRAVNIKA
XXVIII BUDVANSKI PRAVNIČKI DANI

**SAVETOVANJE O AKTUELNIM I
SPORNIM PITANJIMA
SAVREMENOG PRAVA**

ZBORNIK RADOVA

**PROMENE U PRAVOSUDNOM ZAKONODAVSTVU
I SUDSKOJ PRAKSI**

**NOVINE U PREDNACRTU GRAĐANSKOG ZAKONIKA
REPUBLIKE SRBIJE**

**AKTUELNA PITANJA IZVRŠNOG, STEČAJNOG
I NOTARIJALNOG PRAVA**

EVOLUCIJA UPRAVNOG PRAVA

**INOVACIJE U KRIVIČNOM MATERIJALNOM
I PROCESNOM PRAVU**

TENDENCIJE U RAZVOJU EVROPSKOG I EKOLOŠKOG PRAVA

USAVRŠAVANJE RADNOG I PRAVA SOCIJALNOG OSIGURANJA

ISBN 978-86-905458-1-0



**BEOGRAD
2025.**

SAVEZ UDRUŽENJA PRAVNIKA

XXVIII SAVETOVANJE BUDVANSKI PRAVNIČKI DANI

Budva, . jun 2025. godine

UREDNIŠTVO

Prof. dr Rajko Kuzmanović
Prof. dr Miodrag V. Orlić
Prof. dr Vitomir Popović
Prof. dr Nebojša Šarkiće
Prof. dr Vladimir Čolović
Prof. dr Radovan Vukadinović
Ratomir Slijepčević
Adv. Vladimir Todorović
Željko Vujotić
Doc. dr Goran Milojević

GLAVNI I ODGOVORNI UREDNIK

Prof. dr Miodrag V. Orlić

TEHNIČKI SEKRETARI

Jasminka Jovanović
Vladimir Glavina

IZDAVAČ

Udruženja pravnika Srbije

Lektura, korektura i priprema

prof. Žarko Joksić

Štampa

SAJNOS, Novi Sad

Zbornik radova sa Savetovanja pravnika

Budva, . jun 2025. godine

**Beograd
2025.**

SARADNIČKO ZAPOSŁJAVANJE – POTENCIJALNI NOVI MODEL POSLOVANJA KOMPANIJA

Apstrakt

Saradničko zapošljavanje nova je forma rada koja podrazumeva da nezavisni radnici, mikropreduzeća i samozaposlena lica sarađuju – rade zajedno, kako bi zajednički premostili probleme na tržištu rada. Na ovaj način omogućava se većem broju aktera tržišta rada da zajednički uključeni obave konkretne zadatke radeći za drugog ali bez zasnivanja radnog odnosa, a pravni odnosi u koje stupaju nadilaze primenu isključivo radnog prava i posmatraju se kao posledica sve prisutnije „ekonomije deljenja” - koja u svom najširem značenju podrazumeva da veliki broj lica može da iskoristi nedovoljno iskorišćenu imovinu, odnosno resurse koji bi inače ostali neupotrebljivi. U radu, autorke ukazuju na različite modele saradničkog zapošljavanja uz sumiran osvrt na izazove koje ovakvi modaliteti saradnje mogu predstavljati ustaljenom vidu poslovanja.

Ključne reči: nove forme rada, nezavisan rad, saradničko zapošljavanje, tržište rada, poslovanje.

1. UVODNA RAZMATRANJA

Saradničko zapošljavanje je poslednja u nizu novih formi rada koju je Eurofound prepoznao još 2015. godine a koja, najšire definisano podrazumeva da nezavisni radnici, mikropreduzeća i samozaposlena lica sarađuju – rade

¹ Docent, Pravni fakultet, Univerzitet Union, Beograd, email: iva.tosic@pravni-fakultet.edu.rs

² Asistent Pravni fakultet Univerzitet u Kragujevcu, email: jmisailovic@jura.kg.ac.rs

zajedno, kako bi zajednički premostili probleme na tržištu rada.³ Problemi su, na prvom mestu, uslovljeni konkurentima oličenim u većim kompanijama, sa kojima nezavisni radnici, mikro preduzeća i samozaposleni, usled resursa kojima raspolažu ne mogu da se nadmeću. Saradničko zapošljavanje, se tako, pojavilo kao rešenje za već ustaljenu potrebu velikog broja ljudi da rade van prostorija poslodavca - na daljinu, sarađujući sa klijentima i vodeći sopstveni biznis pomoću informaciono-komunikacionih tehnologija. Međutim, kako sloboda ovih radnika da rade bilo gde često znači izolaciju, nemogućnost da izgrade poverenje i odnose sa kolegama i ograničene mogućnosti za saradnju i umrežavanje,⁴ prilika da uspostave kontakt sa drugima koji se nalaze u istoj situaciji opravdano se može smatrati potrebnom i korisnom.

Jednako kao i druge forme rada, saradničko zapošljavanje je neupitno uslovljeno promenama koje je društvo pretrpelo u savremenom dobu. Saradničko zapošljavanje često se dovodi u vezu sa pojavom tzv. „ekonomije deljenja”, (eng. *sharing economy*) koja često za sinonim ima i naziv i nova ekonomija (eng. *new economy*),⁵ čime se opisuje uslovni činilac njegove pojave.⁶ Ekonomija deljenja, koja u svom najširem značenju podrazumeva da veliki broj lica može da iskoristi nedovoljno iskorišćenu imovinu, odnosno resurse koji bi inače ostali neupotrebljivi, putem digitalnih platformi, omogućena je digitalizacijom društvene ekonomije.⁷ Evropska komisija

³ *New forms of employment*, Eurofound, Luxembourg, 2015, str. 118. Saradničko zapošljavanje moglo bi se posmatrati i kao odgovor na promenu ponašanja potrošača čemu je značajno doprineo fenomen tehnologije, interneta, onlajn platformi i pametnih aplikacija koji su kao glavni faktori omogućili „saradničku potrošnju” pogodnu za mase. Ovo zajedno, može se podvesti pod termin „ekonomija deljenja” za koju se koriste i drugi termini, kao što su ekonomija na zahtev, ekonomija saradnje ili gig ekonomija. Nora S. Stampfl, „Arbeiten in der Sharing, „Economy: Die „Uberisierung” der Arbeitswelt?”, *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, No. 3/2016, str. 38.

⁴ Clay Spinuzzi, „Activity Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative”, *Journal of Business and Technical Communication*, Vol. 26, No. 4/2012, str. 402.

⁵ Enric Bas, *Sharing and Collaborative Economy Future Scenarios, Technology, Creativity and Social Innovation*, Springer Nature, 2022, str. 1.

⁶ U nemačkoj literaturi se ističe da ekonomija deljenja ima širok uticaj na različite sektore ekonomije i da je njena heterogenost osetno prisutna, zbog čega je teško utvrditi u kojim domenima se sve prostire. Vid.: Christoph Busch et al., *Sharing Economy in Deutschland Stellenwert und Regulierungsoptionen für Beherbergungsdienstleistungen*, Nomos, Baden-Baden, 2019, str. 25 i dalje.

⁷ U publikaciji Zajedničkog istraživačkog centra Evropske unije navodi se da je „ekonomija saradnje, odnosno ekonomija deljenja postao popularan termin koji se koristi za sve vrste rada zasnovanog na onlajn platformama”. Celikel Esser et al., *The European*

je u svom dokumentu pojam „ekonomija saradnje” ili „ekonomija deljenja”, objasnila kao poslovne modele u kojima se delatnosti pospešuju kroz platforme za saradnju kojima se stvara otvoreno tržište za privremenu upotrebu robe ili usluga koje neretko pružaju subjekti privatnog prava.⁸ Ekonomija saradnje obuhvata tri kategorije učesnika na tržištu: pružaoce usluga koji dele dobra, resurse, vreme i/ili veštine – to mogu biti privatna lica koja usluge nude povremeno ili pružaoци usluga, korisnici tih usluga i posrednici koji putem internet platformi povezuju pružaoce usluga i korisnike te olakšavaju transakcije između njih (tzv. „platforme za saradnju”).⁹

Međutim, ovo povezivanje dva instituta trebalo bi shvatiti isključivo u kontekstu zajedništva, u smislu dovođenja u vezu više ljudi koji imaju zajedničke interese - u pogledu ekonomije deljenja, to je dovođenje u vezu potrošača na različitim platformama, dok je u pogledu saradničkog zapošljavanja to zajednički interes nezavisnih radnika.

2. MODELI SARADNIČKOG ZAPOSŁJAVANJA

Eurofond je sprovodeći istraživanje napravio tri podmodela saradničkog zapošljavanja – zadruga, organizacija poslovne saradnje (eng. *coworking*) i krovne organizacije (eng. *umbrella organizations*).¹⁰

2.1. Model saradnje/saradničkog zapošljavanja kroz deljenje prostora - „coworking”

Termin „coworking” prvi je skovao de Koven (de Koven) definišući ga kao „zajednički rad jednakih”.¹¹ Nekoliko godina ranije prvi „zvanični”

Collaborative Economy: A research agenda for policy support, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016, str. 1.

⁸ Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee And The Committee Of The Regions Union Of Equality: Strategy For The Rights Of Persons With Disabilities 2021-2030, str. 3.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *New forms of employment*, op. cit., str. 118.

¹¹ Postoje mišljenja da je De Koven još 1999. godine počeo sa upotrebom reči „coworking” kao termin kojim bi mogao da identifikuje metod rada kojim se olakšava spoj samostalnog rada više lica koji rade posredstvom računara. Njegov metod „coworking” rada je imao za cilj da podrži kolaborativni rad kroz nekonkurentski pristup – odnosno

centar za saradničko zapošljavanje je otvoren 2005. u San Francisku.¹² Za „soworking” se neretko vezuje i mišljenje da je u pitanju treći način rada, koji stoji na pola puta između „standardnog” rada, to jeste jasno definisanog radnog mesta, i nezavisnog rada kojeg karakterišu sloboda i nezavisnost, gde radnik obavlja rad samostalno i izolovano od drugih. Ovakav rad se u stranoj literaturi posmatra kao „coworking” (bez crtice), sa namerom da se ukaže na praksu individualnog rada u zajedničkom okruženju - i da se razlikuje od „co-workinga” (sa crticom) koji podrazumeva vid bliske saradnje više lica na određenom zajedničkom radnom zadatku/poslu.¹³ „Coworking”¹⁴ je modalitet saradničkog zapošljavanja koji je kao globalni fenomen nastao i širi se uglavnom u urbanim sredinama,¹⁵ a prvi put se pojavio kao novi koncept rada u kreativnim industrijama.¹⁶

Prema definiciji *Eurofounda*, „coworking” podrazumeva deljenje radnog prostora kao i pružanje međusobne podrške u izvršavanju zadataka između više lica koji imaju različit status - nezavisnih radnika, samozaposlenih, preduzetnika.¹⁷ Ovakav koncept rada podrazumeva intenzivniju saradnju i

da omogući licima da rade zajedno dok istovremeno rade na sopstvenim projektima samostalno. Carsten Foertsch, Remy Cagnol, *The History Of Coworking In A Timeline*, Deskmag online, September 2013, dostupno na: <http://www.deskmag.com/en/the-history-of-coworking-spaces-in-a-timeline>, 20. 4. 2025.

¹² Nakon San Franciska, u Londonu je 2005. godine mala grupa preduzetnika otvorila „prostor”, koji su nazvali Hab (eng. *The Hub*) na gornjem spratu starog skladišta. Cilj je bio da se podrže ideje i rad mikropreduzetnika i slobodnih radnika. Julian Waters-Lynch *et al.*, *Coworking: A Transdisciplinary Overview*, Working Paper, 2016, str. 7, dostupno na: <https://ssrn.com/abstract=2712217>, 20. 4. 2025.

¹³ Alessandro Gandini, „The rise of coworking spaces: A literature review”, *the journal, Ephemera*, 2015, str. 195.

¹⁴ U srpskom jeziku nemamo adekvatan termin kojim bi se, osim opisno preveo termin „coworking”. Stoga, u radu ćemo koristiti opisnu sintagmu - model saradnje saradničkog zapošljavanja kroz zajedničko deljenje prostora.

¹⁵ O porastu broja fizičkih jedinica /prostora za one koji su zainteresovani za saradničko zapošljavanje, govori i istraživanje sprovedeno na prostoru Južnog Velsa, gde je 2014. godine utvrđeno da je broj prostora rastao u proseku za 4,5 novootvorenih svaki radni dan. Anita Fuzi, „Co-working spaces for promoting entrepreneurship in sparse regions: the case of South Wales”, *Regional Studies, Regional Science*, Vol. 2, No. 1/20, stp. 464.

¹⁶ Martin Engstler, Viktoria Heinzl, *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, stp. 185.

¹⁷ *New forms of employment*, op. cit., r. 118.

razmenu na mestu rada koji ne mora nužno biti fizički radni prostor, već i virtuelni.¹⁸ „Coworking”, kao institut, može se učiniti irelevantnim za teoriju i praksu radnog prava, u onom domenu u kojem se srž radnog prava fokusira na zaposlenog kao subordiniranu stranu u radnom odnosu. Međutim, kako se kroz nove forme rada sve više odstupa od striktne podele na zavisani i nezavisani rad, uz uvođenje međukategorija radnika koji mogu biti subjekti zaštitnog radnog prava to nije na odmet utvrditi da li je opravdano ovakav vid rada tretirati kao predmet moguće radnopravne zaštite. Naime, „coworking” podrazumeva saradnju više lica koja su u svom poslovanju nezavisna i međusobom ali i prema drugoj strani sa kojom rade/ za koju rade, te je u tom smislu njihov pravni položaj pre pitanje građanskog prava nego radnog prava. Ali savremene tendencije idu ka tome da bi nove forme rada koje čine budućnost, trebalo na određeni način uvući u domen zaštite radnog prava, naravno kada za tim ima opravdanja. Prema našem mišljenju, raspravi nema mesta u onim okolnostima u kojima se samozaposlena lica i honorarni radnici „udružuju” kako bi zajednički izvršili određene zadatke koje iziskuju međusobnu podršku i pomoć. U tom smislu, na njih se primenjuju odredbe koje se primenjuju na samozaposlena lica ili slobodne radnike, jer model „coworking-a” podrazumeva da se među ovim licima ne formira nikakva pravna veza.

Aranžman rada „coworking” predstavlja možda i najfleksibilniji oblik rada, s obzirom na to da više subjekata koji nisu i ne moraju biti ni u istom (radno)pravnom statusu – samozaposleni, honorarni radnici i kompanije, dele prostorije i druge usluge neophodne za poslovanje, kako bi uštedeli troškove i povećali svoju efikasnost.¹⁹ Takođe, u ovom aranžmanu gotovo da nema mesta govoru o aspektu radnih prava izvan već uređenog statusa svakog od saradnika. Dakle, razlog njihove saradnje i udruživanja može se posmatrati isključivo kroz lukrativnu prizmu. Međutim, osim toga ističe se i potreba za društvenom i profesionalnom interakcijom, u rasponu od potrebe za razgovorom sa drugim, do zajedničkog osmišljavanja i realizacije projekata ili zajedničkog privlačenja i sticanja klijenata. Dakle, pored pružanja povoljnog

¹⁸ Oscar Molina, *New forms of employment - Coworking*, Spain Case study 51, Technical Report, Eurofond, 2016, stp. 1, 6.

¹⁹ Za „soworking” se često kaže da ima društveno-političke osnove, jer njegovo poreklo je kao „pokret” i „filozofija” izgrađen na temelju „saradnje, otvorenosti, zajednice, pristupačnosti i održivosti”. Julie Brown, „Curating the „Third Place”? Coworking and the mediation of creativity”, *Geoforum*, Vol. 82, 2017, stp. 113.

radnog okruženja, „coworking” takođe ima za cilj stvaranje sinergije među saradnicima.²⁰

U pogledu vremena na koji mogu ugovoriti saradnju, saradnici mogu iznajmiti kancelarijski prostor, na određeno vreme ili bez ograničenja, odnosno mogu imati i prolazne saradnike -tzv. „walk in coworkers”.²¹ Oni mogu raditi u individualnim kancelarijama u zajedničkom prostoru, ili zajedno bez odvojenih prostorija - tzv. „open space”. Potonje je češće slučaj u pogledu prolaznih saradnika. Uslovi iznajmljivanja (uključujući, na primer, otkazni rok za zakup poslovnog prostora) su fleksibilni kako bi odgovorili na potrebe saradnika. Dalekosežnost fleksibilnosti, možemo videti u slučaju španskog „coworking” centra, gde postoji mogućnost prilagođavanja vremena plaćanja zakupnine prihodima saradnika, odnosno postoji mogućnost kašnjenja sa plaćanjem zakupnine prostora, u svrhu pružanja finansijske pomoći saradnicima.²² Takozvani „coworking” centri nude usluge kao što su pristup internetu, štampi, konferencijske sale i poštanske usluge, kao i prostor za društvenu interakciju, bilo među saradnicima ili sa trećim licima.²³ Neki centri idu i dalje od toga i organizuju redovne seminare i onlajn platforme za razmenu iskustava i mišljenja, pružaju prostore za obuku saradnika ili zajedničke događaje, kako bi podstakli saradnju i umrežavanje i omogućili podršku raznolikoj grupi lica koja rade „sama zajedno”.²⁴

²⁰ *New forms of employment*, op. cit., r. 118.

²¹ „Coworking” prostore je prvi put osmislio na osnovnom nivou 2005. godine blogger i radnik tehnološke industrije po imenu Bred Nojberg koji je skovao termin „coworking” da opiše radni prostor u zajednici u San Francisku pod nazivom Spiral Mus (eng. Spiral Muse). Nojberg je osnovao Spiral Mus kako bi „digitalnim nomadima” pružio osećaj zajednice i strukture kroz zajedničko radno okruženje. Podsticao je druge da otvore sopstvene prostore u skladu sa konceptom Spiral Mus i promovisao je novi način rada u borbi protiv društvenog odstupanja i izolacije povezane sa nezavisnom i slobodnom radnom snagom. Drugi slični prostori počeli su da se otvaraju u velikim gradovima kao što su San Francisco, Njujork, London i Berlin, koji su zapošljavali značajan broj slobodnih radnika i samozaposlenih u tehnološkoj industriji. U 2019. godini bilo je skoro 22.000 „coworking” prostora širom sveta, dok ih je poređenja radi u 2011. godini bilo svega 1130. Peter A. Bacevice, Gretchen M. Spreitzer, „It’s Like, Instant Respect’: Coworking Spaces as Identity Anchoring Environments in the New Economy”, *New Technology Work and Employment*, Vol. 38, 2023, str. 63-64.

²² Clay Spinuzzi, „Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity”, *Journal of Business and Technical Communication*, Vol. 26, No. 4/2012, stp. 399–401.

²³ Oscar Molina, *New forms of employment - Coworking*, op. cit.

²⁴ Clay Spinuzzi, op. cit., p. 401.

Iako se neretko „coworking” može posmatrati kao model rada koji je rasprostranjen i dostupan isključivo licima u urbanim geografskim oblastima, kao što su veliki gradovi šire posmatrano, i industrijski razvijena područja, ovakva organizacija rada, zapravo, više nije limitirana. Jer, kako se ističe u literaturi, mogućnost rada u formi „coworkinga” je „neograničena” ne samo prostorno već i u pogledu lica koja rade – ne samo na samozaposlene i slobodne radnike.²⁵ Ovo se može posmatrati kao relikvija digitalizacije sveta rada i činjenice da organizacija rada uvek mora da ide u korak sa napretkom sredstava i odnosu potrebe i potražnje na tržištu rada. Tako, iako svet rada ide u pravcu sve veće nezavisnosti i napuštanja koncepta radnog odnosa u kojem je zaposleni u potpunosti subordiniran u odnosu na poslodavca te povećanog broja nezavisnih radnika, nemoguće je a ne primetiti da određeni vid saradnje i među njima jeste neophodan. Upravo tada, ma koliko opsežno napredovala digitalizacija rada i omogućavala sve veću autonomiju u radu, „coworking” može biti od izuzetne važnosti.

U literaturi se u više navrata piše o različitim ulogama koje mogu imati vlasnici radnog prostora u kojima rade saradnici, odnosno nezavisni radnici. Važan aspekt analize njihove uloge ogleda se, na prvom mestu, u tome što u slučaju da postoje određeni menadžerski prerogativi upućeni ka nezavisnim radnicima, možemo dovesti u pitanje njihov pravni položaj nezavisnog radnika. Ključ problema nalazi se u činjenici da su saradnici pokriveni ugovorima građanskog prava i da, stoga, nema mesta raspravi o radnopravnom položaju u domenu u kojem nezavisno rade za svoje klijente. Međutim, ukoliko je uloga „domaćina” prostora u kojem saradnici rade menadžerska, jer na određeni način promoviše i olakšava susrete i interakciju između saradnika, može biti reč o ulozi posrednika koji na ograničen i posredan način deluje kao „domaćin” i sudeluje u radu saradnika.²⁶ Dalje, u svom istraživanju, Merkel (Merkel) je primetila da različiti „domaćini” imaju različite uloge, te tako razlikuje „pružaoca usluga”, koji se fokusira na „omogućavanje dobrog radnog okruženja”, od „vizionara” koji ima želju da pospeši aspekte zajedničkog rada kao što su komunikacija i saradnja među saradnicima.²⁷

Sa druge strane, Parino (Parino) je identifikovao različite modele rada - od „jednokratne pomoći”, kada su saradnici delili samo radni prostor, do

²⁵ Simon Werther, *Coworking als Revolution der Arbeitswelt von Corporate Coworking bis zu Workation*, Springer, München-Bayern, 2021, r. v.

²⁶ Janet Merkel, „Coworking in the city”, *Ephemera*, Vol. 15, No. 1/2015, str. 128.

²⁷ *Ibid.*

razmene znanja i periodične saradnje - do koje dolazi kada menadžment aktivno stimuliše „odnos” među saradnicima.²⁸

Nadalje, pojedini autori, razlikovali su one organizacione forme u kojima su interakcije saradnika bile zasnovane na učenju i razmeni znanja sa kolegama, kada su menadžeri morali da budu mentori pojedinim saradnicima i da aktivno promovišu interakcije i izgradnju zajednice kako bi pomogli kolegama da identifikuju komplementarne resurse, dok je u slučaju kada je naglasak bio na formiranju „saradničke zajednice” fokusirane na intenzivnu (sinergijsku) saradnju, to zahtevalo od menadžera da ohrabre članove da se „samoorganizuju”, kako bi ojačali osećaj vlasništva i kolektivnog usmeravanja.²⁹ Osim toga, posebno je upitna uloga menadžera koji utiče i prati proces selekcije saradnika kako bi se osiguralo da se članovi uklapaju u postojeću grupu, dok nije isključeno i da saradnici samovoljno napuste mesto rada ukoliko ne bi odgovaralo njihovim potrebama.³⁰ Dakle, moglo bi se opravdano reći da možemo razlikovati dve vrste prostora - one prostore u kojima saradnici rade potpuno slobodno i gde ne postoji značajna uloga menadžera prostora u kojem rade koja se može nazvati komplementarna raznolikost, i drugi model, gde je na određen način potrebno upravljati i koordinisati radom saradnika, bilo pojedinačno bilo kao grupom u celini. Podela se može napraviti i u pogledu mesta gde se „coworking” prostori nalaze, kada je reč o ruralnom „coworking-u” koji nudi mogućnosti za jačanje regionalnih ekonomskih područja omogućavajući većem broju lica da kroz inovativni model rada povećaju atraktivnost ruralnih lokacija za kvalifikovane radnike i stručnjake. Na drugoj strani stoji virtuelni coworking nastao kao posledica sve većeg broja lica koja rade nezavisno, od kuće ili na daljinu, odnosno van prostorija poslodavca, a kod kojih se javila potreba za društvom i socijalizacijom. U tome, od koristi je „coworking” prostor koji se sagledava i kao „onlajn društveni alat za dobro” i koji omogućava radnicima, da budu deo zajednice.³¹ Takođe, možemo razlikovati korporativni „coworking” i

²⁸ Lucia Parrino, „Coworking: assessing the role of proximity in knowledge exchange”, *Knowledge Management Research and Practice*, Vol. 13, 2015, stp. 266-267.

²⁹ Ignasi Capdevila, Different inter-organizational collaboration approaches in coworking spaces in Barcelona, Capdevila, 2014, stp. 22, dostupno na: <https://ssrn.com/abstract=2502816>, 21. 4. 2025.; Vid.: Karolina Liimatainen, Supporting Inter-Organizational Collaboration in Coworking Clusters: The Role of Place, Community and Coordination, (Master's Thesis), May 28, 2015., Aalto University School of Science, Espoo, 2015, stp. 53.

³⁰ Ignasi Capdevila, *op. cit.*, p. 22.

³¹ Simon Werther, *op. cit.*, stp. 21.

„coworking” koji se tretira kao alternativa „standardnom” radnom mestu. Dok prvi model podrazumeva da se coworking sistem rada primenjuje u okviru rada tradicionalnih kompanija, u domenu u kojem se koncept mesta rada *coworking space* pokazao kao uspešno mesto rada za razna mala i mikropreduzeća, samozaposlene i nezavisne radnike. Mnoge kompanije su već počele da implementiraju korporativni coworking sa različitim postavkama, koji se percipira kao model rada koji može zameniti dom onih radnika koji su radili (k)od kuće.³² Coworking kao alternativa radnom mestu podrazumeva da više samozaposlenih, koji formiraju „tim” zakupe zajednički coworking prostore kao uslužnu kancelariju i tako je koriste kao alternativnu radnu lokaciju.³³ Naposletku, mešoviti model „coworking-a” podrazumeva da se spoji više različitih odlika „coworking-a” u jedno, a sve to zarad ostvarenja istog cilja - saradničkog modela rada više nezavisnih lica. Ovi modeli su na globalnom nivou sve češće zastupljeni jer često osim što nude „coworking” prostore kao mesto rada, saradnici međusobno pozajmljuju ideje srodnih konceptata, te se različiti radni zadaci i ideje mogu sprovesti u okviru istog radnog objekta.³⁴

2.2. Krovne organizacije (*Umbrella organisations*)

Kao što im ime sugerise, prema opštoj svrsi kojoj služe, krovne organizacije pružaju vid „štita” pod kojim samozaposlena i druga lica obavljaju nezavisan rad. Ovo podrazumeva da sa jedne strane, samozaposleni i druga lica koja obavljaju nezavisan rad zadržavaju glavne karakteristike preduzetničke aktivnosti - snose rizik poslovanja, nezavisni su u svom radu, imaju autonomiju i kontrolu nad radom, dok sa druge strane, krovna organizacija im pruža podršku u pogledu njihovih administrativnih i drugih

³² Wilhelm Bauer Klaus Peterstiefel, Stefan Rief (eds.), *Coworking – Innovationstreiber Für Unternehmen*, Fraunhofer, Stuttgart, 2021, str. 73.

³³ Simon Werther, *op. cit.*, stp. 21.

³⁴ Posebno je aktuelan trend spajanja coworking prostora kao fleksibilnog formata za digitalni rad i mejker prostora (*makerspace* eng.), kao formata rada nalik radionici za praktičan ili ručni rad gde je fokus je na podeli prostora, resursa i znanja unutar zajednice. U smislu pokreta „uradi sam” i „uradimo zajedno”, proizvodnja sopstvenih proizvoda je ovde omogućena uz pomoć tradicionalnih zanatskih metoda i korišćenjem novih tehničkih mogućnosti. Viktoria Heinzl, Tobias Seidl, Richard Stang, *Lernwelt Makerspace: Perspektiven im Öffentlichen und Wissenschaftlichen Kontext*, de Gruyter-Saur, Berlin-Boston, 2020, str. 293.

obaveza.³⁵ U nekim slučajevima, članstvo u krovnoj organizaciji kvalifikuje člana za specifične beneficije, kao što su poboljšani standardi socijalne zaštite u poređenju sa standardnim uslovima samozaposlenosti,³⁶ što sa aspekta radnopravnog položaja ovih lica može biti od značaja. Krovne organizacije uključuju veoma širok spektar organizacija, pa se za njihovo opisivanje koriste i drugi termini kao što su posrednici, organizacije federacije, konsultantske koalicije, koalicije labavih saradnika.³⁷

Nešto konkretnije, krovne organizacije se mogu definisati kao „neprofitna udruženja čiji su članovi i sami neprofitne organizacije”.³⁸ Ova definicija isključuje sindikate, i druga udruženja čija je glavna svrha udruživanja da obezbede koristi svojim pojedinačnim članovima.

U nedostatku pravnog okvira koji bi se primenjivao na lica koja rade u okviru saradničkog zapošljavanja kao posebne forme rada (jasno je da ako su ova lica samozaposleni ili preduzetnici da se na njih primenjuje pravni režim u skladu sa takvim pravnim položajem) uvid u pravnu prirodu njihovog rada je moguće najlakše analizirati kroz konkretne primene iz pojedinih evropskih zemalja u kojima je ovaj vid rada zaživeo. Tako na primer u Austriji, *Austrian Senior Ekspert Pool* (ASEP) koja ima status krovne organizacije jeste neprofitna organizacija čiju su članovi konsultanti koji se svako za sebe, slobodno pridružuje radu pod okriljem organizacije. Ova lica se okupljaju, odnosno sarađuju kako bi svoje usluge pružili konkretnim klijentima kao što su novoosnovani preduzetnici i firme tzv. start-apovi (*start-up* eng.), kao i srednja preduzeća koja nemaju dovoljno internih resursa ili ljudskog kapitala da reše određene upravljačke zadatke ili poslovno izazovne situacije. Članovi ASEP-a su najčešće lica u penziji, menadžeri koji poseduje visok stepen kompetencija i znanja, koji su nakon završetka radnog veka odlučili da se

³⁵ *New forms of employment*, op. cit., str. 118.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Rose Melville, „Umbrella organizations”, in: *International Encyclopedia of Civil Society* (Helmut K. Anheier, Stefan Toepler eds.), Springer New York, stp. 1578.

³⁸ Dennis Young, „Organizational identity and the structure of nonprofit umbrella organizations”, *Nonprofit Management and Leadership*, Vol. 11, No. 3/2001, stp. 290; Salamon (Salamon) i Anhajer (Anheier) su još 1997. godine napravili razliku između neprofitnih organizacija koje služe članovima i onih koje služe javnosti u međunarodnoj uporednoj studiji neprofitnih organizacija. Organizacije koje služe članovima uključuju poslovne i profesionalne organizacije, društvene, i bratske organizacije uz obostranu korist i kooperativnost organizacija. Javne organizacije uključivale su posrednike za finansiranje, crkve, i organizacije socijalne zaštite. Lester M. Salamon, Helmut K. Anheier, *Defining the nonprofit sector*, Manchester University Press, Manchester, 1997, str. 299.

upuste u sektor nezavisnog rada, odnosno u sektor saradničkog zapošljavanja. Tako, u ovoj formi rada, nezavisni konsultant može pružiti privremenu pomoć u upravljanju, pomoći u razvoju i implementaciji poslovnih planova i ponuditi lično treniranje i mentorstvo mlađim menadžerima u firmama koje su njegovi klijenti. Prema ovim karakteristikama, položaj saradnika je vrlo sličan privremenim menadžerima, koji obavljaju drugi novi oblik rada, s tim što saradnici delaju kao samozaposleni. U pogledu uređenja radnog vremena, saradnik može raditi puno radno vreme, nepuno radno vreme ili raditi unapred određeni vremenski.³⁹ U ASEP-u, naplatu od klijenata u ime saradnika vrši ASEP, a ne saradnici samostalno, koji u njihovo ime i pregovara, te se može opravdano dovesti u pitanje samostalanost kao kriterijum koji ih kvalifikuje za samozaposlene.

Francuski model saradničkog zapošljavanja pod okriljem krovnih organizacija (fr. *portage salarial*) se prvi put pojavio 1980-ih, ali je postao uobičajen tek na početku XX veka, da bi 2008. godine princip *portage salarial* bio predviđen i Zakonikom o radu. Naime, Zakonik o radu francuske poznaje *Le portage salarial* (u slobodnom prevodu preduzeće za prenos zarada – *umbrella companies*) koji podrazumeva trostrani ugovorni odnos u kome zaposleni u krovnoj organizaciji, obavlja uslugu u ime kompanije za klijenta.⁴⁰ S jedne strane, ugovor o radu se zasniva između zaposlenog i krovne organizacije. S druge strane, uspostavlja se ugovorni odnos između krovne organizacije i kompanije klijenta.⁴¹ Osim mogućnosti da zasnije ugovorni odnos po osnovu ugovora o radu na određeno ili neodređeno vreme, u Francuskoj je eksperimentalno, do 31. decembra 2023. godine bilo moguće zaključiti ugovore o profesionalizaciji na određeno vreme. Svrha ugovora o profesionalizaciji je sticanje kvalifikacije registrovane u Nacionalnom direktorijumu profesionalnih kvalifikacija ili sticanje kvalifikacija za sertifikat o profesionalnim kvalifikacijama u industriji. Akcija profesionalizacije se sprovodi u trajanju od minimalno šest do 24 meseca. Zaposlenog angažovanog na osnovu ugovora o profesionalizaciji prati mentor koji mora imati najmanje dve godine profesionalnog iskustva za sticanje kvalifikacija relevantnih za cilj profesionalizacije.⁴² U Francuskoj, krovne organizacije ne moraju biti

³⁹ *New forms of employment, op. cit.*, str. 119.

⁴⁰ Carole Lang, *New forms of employment Collaborative employment*, France Case study 10: Policy analysis, Eurofond, stp. 3.

⁴¹ Code du travail, L12541-6; *Portage salarial*, dostupno na: <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F31620>, 20.4.2025.

⁴² *Ibid.*

registrovane i one sa saradnicima zaključuju ugovore o saradnji najčešće na tri godine koji se mogu kasnije obnoviti.⁴³ Pogodnost rada pod „zaštitom” krovne organizacije jeste veći obim socijalne sigurnosti u slučaju rizika nezaposlenosti, materinstva i bolesti, nego što bi ova lica ostvarivala ukoliko bi radila samostalno, odnosno van krovne organizacije. Prihodi koje saradnici ostvaruju jesu konsultantske naknade, koje se plaćaju krovnoj kompaniji. Iako saradnici imaju ugovor sa krovnom organizacijom, krovna organizacija nije u obavezi da im obezbedi posao, niti je odgovorna za uslove rada. Takođe nema kontrole ili odnosa podređenosti između saradnika i krovne organizacije. Međutim, krovna organizacija preuzima odgovornost za naplatu pružanja usluga klijentima i druge administrativne zadatke u poslovanju, a svakom saradniku naplaćuje naknadu u iznosu od 10% primanja.⁴⁴ Važno je naglasiti da je ova vrsta posla rezervisana za pružanje intelektualnih usluga koje se nude pravnim licima (preduzećima, državnim organima ili udruženjima). Uredbom iz 2015. godine dodatno je regulisan ovakav oblik rada, prema kojoj je predviđeno da je reč o trostranom odnosu: nezavisni radnik biće angažovan od strane preduzeća - krovne organizacije (fr. *portage salarial*) koje će u njegovo ime sklopiti ugovor i naplaćivati usluge klijenata. Prihod koji se ostvari od usluge (određenog radnika) jeste ujedno i iznos naknade u koju spadaju i socijalni doprinosi poslodavca, doprinosi radnika i neto zarada, minus troškovi upravljanja. Na taj način, nezavisni radnik izbegava obavljanje administrativnih i pravnih formalnosti jer ih obavlja preduzeće, koja ne zapošljava radnika, te je ovaj modalitet rezervisan za nezavisne radnike.⁴⁵ Vredi napomenuti da se francuski institut pominje i u nemačkoj literaturi kao dobar odgovor na problem sa kojim se susreću tzv. „solo” preduzetnici jer se kroz ovaj model menja način na koji solo-preduzetnici obavljaju svoj posao. Ovo, jer model rada *portage salarial* pretvara samostalnost u zavisno zaposlenje i profit preduzetnika u zaradu, čime solo-preduzetnicima omogućava pristup

⁴³ Fredrik Arvas, *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*, dostupno na: https://fredrik.arvas.se/wp-content/uploads/2018/02/ArvasFredrik_2011_UmbrellaCompanies_in_Europe.pdf, 23. 4. 2025.

⁴⁴ *New forms of employment*, op. cit., str. 118.

⁴⁵ Jean-Yves Ottmann, Dominique Mahut, Bernard Gazier „Entre emploi atypique et entrepreneuriat : le portage salarial comme “forme d’emploi de transition”?”, *Socio-économie du travail*, Vol. 9, No. 1/2021, stp. 121.

radnom pravu i socijalnom osiguranju. Za solo-preduzetnika, ovaj model predstavlja ulaznicu u sistem socijalnog osiguranja.⁴⁶

U Švedskoj, krovno zapošljavanje (*Egenanställning*) podrazumeva „iznajmljivanje” samozaposlenih lica klijentima - kompanijama. Krovna organizacija kao i u francuskom modelu, vodi administraciju, naplaćuje klijentima usluge i od saradnika naplaćuje naknadu za rad kroz proviziju za svoje usluge.⁴⁷

Iako ima mesta pitanju da li je za samozaposlene korisno da se na određeni, posredan način stavljaju pod zaštitu krovne organizacije, s obzirom na to da su pogodnosti koje dobijaju za uzvrat, neretko nedovoljni a i dovodi se u pitanje elemenat njihove samostalnosti (ukoliko krovna organizacija pronalazi klijente, primera radi), ovaj model rada može biti izuzetno koristan ukoliko je lice u procesu tranzicije, te mu je potreban određeni vid podrške. Ovo iz razloga što krovne organizacije doprinose dinamici tržište rada, što omogućava većem broju ljudi da pređu iz forme rada za drugog u sektor samozapošljavanja. Takođe, kako krovna organizacija preuzima administrativni aspekt rada što može rezultirati smanjenim opterećenjem samozaposlenih, na koje inače pada veliki teret pronalaska klijenata, naplate i skraćivanje vremena nezaposlenosti.⁴⁸

2.3. Zadruge kao model saradničkog zapošljavanja

Iako verovatno najmanje rasprostranjene kao model saradničkog zapošljavanja, *Eurofound* je ipak svrstao zadruge prilikom pravljenja podele ove nove forme rada.⁴⁹

Međunarodna zadružna alijansa i Međunarodna organizacija rada definišu zadrugu kao „autonomno udruženje u koje su se lica dobrovoljno ujedinila kako bi zadovoljila svoje zajedničke ekonomske, društvene i kulturne

⁴⁶ Amélie Sutterer-Kipping, *Der portage salarial – eine neue Beschäftigungsform für Solo-Selbstständige?*, Nomos, Göttingen/Paris, 2022, stp. 109-110.

⁴⁷ Katarina Ödahl, *Invoicing Services – a road to increasing employment*, (master's thesis), International Business Management, Turku University of Applied Sciences, Turku, 2014, dostupno na: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79546/Odahl_Katarina.pdf?sequence=1&isAllowed=y, 20. 4. 2025.

⁴⁸ Irene Mandl, Isabella Biletta, *Overview of new forms of employment – 2018 update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, stp.17.

⁴⁹ *New forms of employment*, op. cit., str. 118.

potrebe i težnje, kroz zajedničko i demokratski kontrolisano „preduzeće” (eng. *enterprise*).⁵⁰

Zadruge su dugo bile viđene kao dobar model udruženog rada više radnika koji se u mnogim zemljama jako rano istakao kao pozitivan. Postoje i zapisi koji beleže postojanje zadruga na tlu Evrope još u vreme pre industrijske ere. Generalno, zadruge kao format udruženog rada, veruje se da počivaju na principima uspostavljenim 1844. godine u Velikoj Britaniji od strane Pionirsa (Pioneers), a koji podrazumevaju dobrovoljno i otvoreno članstvo i demokratsko donošenje odluka, gde svaki član ima pravo glasa, članovi donose kapital zadruzi koji je tada u zajedničkom vlasništvu, dok se ekonomski prihodi i dobit se ravnomerno raspoređuje članovima ili se reinvestira u zadrugu.⁵¹ Vremenom je popularnost radničkih zadruga narušena usled uvreženog mišljenja da udruženja koja vode njihovi zaposleni ne mogu da funkcionišu i da mogu opstati izuzetno retko u posebnim industrijama.⁵²

U kontekstu modela saradničkog zapošljavanja zadruge se mogu podvući ukoliko se posmatraju u svom najopštijem značenju a to je zajednički rad više lica, iako su radničke zadruge mnogo više od toga. Sa druge strane, neopravdano bi bilo shvatati zadruge u svom idealnom modelu kao vrstu saradničkog zapošljavanja, jer saradničko zapošljavanje, na prvom mestu obuhvata rad samostalnih, nezavisnih radnika, koji se sastaju, odnosno neformalno udružuju u cilju prevazilaženja izazova na tržištu rada koji ne podrazumevaju zajednički rad koji bi išao u smeru ostvarivanja zajedničkog cilja udruženja - što se može reći za radničke zadruge. Zadruge, koje su u zajedničkom vlasništvu i demokratski kontrolisane kompanije koje karakteriše intenzivna saradnja među članovima, ne postoji zajednička lokacija mesta rada kao u slučaju „coworking-a”, i dodatno zadruge ne podrazumevaju pod svojim članovima isključivo samozaposlene, što je ključna karakteristika saradničkog zapošljavanja.⁵³

⁵⁰ R193 - Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193), član 2, dostupno na: <https://www.ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity>, 21. 4. 2025.

⁵¹ Peter Dickinson, Chris Warhurst, *Cooperatives and social enterprises: Work and employment in selected countries*, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2019, str. 7.

⁵² Virginie Pérotin, „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, str. 196.

⁵³ Primera radi, u Italiji, zadruga je pravno lice čiji je cilj da zadovolji zajednički interes svojih članova sklapanjem ugovora/transakcija sa njima. Ovi poslovi su različite pravne prirode u zavisnosti od vrste zadruge (ugovori o radu u radničkim zadrugama;

3. SARADNIČKO ZAPOŠLJAVANJE – UZROK PROMENA U USTALJENOM POSLOVANJU KOMPANIJA

Saradničko zapošljavanje predstavlja sve vidljiviju i opravdanu konkurenciju ustaljenim modelima radnih odnosa u kompanijama, naročito u kontekstu brzih promena na tržištu, digitalizacije i rasta potrebe za fleksibilnošću. Dok tradicionalno zapošljavanje podrazumeva stabilne radne odnose, fiksno radno vreme i hijerarhijsku strukturu, saradnički model se zasniva na partnerstvu, povremenom ili projektnom angažovanju, te slobodi izbora kada, gde i kako se radi. Ovakav pristup neminovno stvara novi vid konkurencije tradicionalnom poslovanju kompanija koje se neretko nalaze u stanju potrebe da prilagode svoje poslovanje tako da zaposlenima budu dovoljno „primamljive” te je posledično uticalo i na restrukturiranje uloge kompanija kao „klijenata usluga”, a ne tradicionalnih poslodavaca. Navedeno podrazumeva da, umesto da unutar svojih struktura grade timove za sve poslovne funkcije, kompanije sve više pribegavaju modelima u kojima angažuju timove ili pojedince koji su formalno nezavisni. Ovo omogućava veću fleksibilnost u organizaciji rada, bržu adaptaciju projektima i značajno smanjenje administrativnog i finansijskog tereta kompanija. Ipak, sa druge strane ovaj model rada otvara brojna pitanja u pogledu odgovornosti, radnih prava i dugoročne održivosti saradničkog rada. Radnici angažovani na ovaj način često nemaju pristup klasičnim oblicima socijalne zaštite, nemaju stabilne prihode i izloženi su većem riziku od zloupotreba ili nelojalne konkurencije. Sa stanovišta zakonodavstva i sindikalne zaštite, saradničko zapošljavanje još uvek je u sivoj zoni, bez jasno definisanih obaveza i prava. Međutim, benefiti koji kompanije mogu ostvariti vidljive su na terenu brzog i lakog pronalaska većeg broja lica koja bi mogla da obavljaju rad za tačno određene usluge (pri čemu, moramo voditi računa da navedeno ne važi za sve navedene oblike saradničkog zapošljavanja već samo za „coworking”), te ne iznenađuje da se saradničko zapošljavanje sve više percipira ne samo kao alternativa klasičnom poslovanju, već potencijalno kao novi oblik organizacije rada koji zahteva nove norme, regulativu i društvenu odgovornost. Sa razvojem ovog modela, kompanije se sve više suočavaju sa izborom: da li će

ugovori o razmeni u potrošačkim ili proizvođačkim zadrugama). Pored društvenog odnosa, postoji i poseban, ali srodan, međusobni odnos (posla ili razmene) kojim zadruga ostvaruje nametnutu pravnu funkciju, odnosno zajedničku svrhu. Član je, dakle, i član društva. Antonio Fici, „Italian Co-Operative Law Reform And Co-Operative Principles”, *Euricse Working Papers*, No. 002/2010, str. 8.

se prikloniti praksama koje im donose kratkoročnu efikasnost, ili će aktivnije učestvovati u izgradnji odgovornog tržišta saradničkog rada, gde su i prava i obaveze svih aktera transparentno uređene.

Vredi istaći i to da saradničko zapošljavanje, kao model u kojem više lica radi za klijenta bez zasnivanja formalnog radnog odnosa sa kompanijom, u velikoj meri preoblikuje tradicionalne pravne odnose, te ovaj model zahteva potpuno drugačiji pristup u regulisanju pravnih obaveza i odgovornosti – kako prema angažovanim licima, tako i prema trećim stranama, klijentima i regulatornim telima. Kompanije koje koriste ovaj model više nisu poslodavci u klasičnom smislu, već klijenti usluga, što znači da moraju pažljivo urediti ugovorne odnose kako bi izbegle sporne situacije i sive zone u odgovornosti.⁵⁴

Ugovori kojima se reguliše saradničko zapošljavanje moraju precizno definisati predmet angažovanja, obim posla, rokove, način komunikacije, ali i pitanja autorskih prava, poverljivosti podataka i odgovornosti za štetu. Upravo iz tog razloga, saradnički modeli moraju biti podržani dobro formulisanim ugovorima o delu, licencama, konsultantskim angažmanima ili ugovorima o udruživanju, u zavisnosti od prirode saradnje.⁵⁵

4. ZAKLJUČAK

Saradničko zapošljavanje iznedrilo se kao odgovor sve većeg broja lica, da u sferi rada ostvare svoju punu samostalnost u okvirima rada za drugog. Ovako postavljeno opravdano bi se moglo smatrati da će saradničko zapošljavanje „izaći” iz domena primene radnog prava i potencijalno predstavljati *sui generis* model rada koji će pre biti predmet regulisanja privatnog prava, odnosno ugovora čija sadržina nije predmet radnog zakonodavstva.

Međutim, kako promene u svetu rada sve više idu ka tome da se odustaje od narativa da radno pravo štiti, odnosno uređuje odnose zaposlenih, to jest lica koja rade za drugog po osnovu zaključenog ugovora o radu, i kako se sve više ukazuje na potrebe da se imajući u vidu *de facto* situaciju na tržištu rada norme radnog prava usmere i ka zaštiti lica koja obavljaju rad van radnog odnosa, ne iznenađuje da se nova forma rada u vidu saradničkog zapošljavanja sagledava kroz prizmu prilagođavanja konkretnim potrebama radnika odnosno promena na tržištu rada. Ovo pre svega podrazumeva i promene u načinu na koji preduzeća posluju, imajući u vidu da sve manje

⁵⁴ Vid. Julian Waters-Lynch *et al.*, *op. cit.*

⁵⁵ Nora S. Stampfl, *op. cit.*, str. 358.

mogu da računaju na veliki broj zaposlenih koji bi obavljali rad u prostorijama poslodavca te da stoga proces poslovanja moraju osmisлити tako da omogućе licima da ih obavljaju eksterno, odnosno da sarađuju sa radnicima kao „klijentima”. Ovakva praksa mogla bi da uslovi potrebu za regulisanjem sasvim novog oblika pravnog odnosa u koji stupaju radnici „klijenti” i preduzeća i da potencijalno baci senku na uvrežen proces poslovanja preduzeća.

LITERATURA:

- Alessandro Gandini, „The rise of coworking spaces: A literature review”, *the journal, Ephemera*, 2015.
- Amélie Sutterer-Kipping, *Der portage salarial – eine neue Beschäftigungsform für Solo-Selbstständige?*, Nomos, Göttingen/Paris, 2022.
- Anita Fuzi, „Co-working spaces for promoting entrepreneurship in sparse regions: the case of South Wales”, *Regional Studies, Regional Science*, Vol. 2, No. 1/2012.
- Antonio Fici, „Italian Co-Operative Law Reform And Co-Operative Principles”, *Euricse Working Papers*, No. 002/2010.
- Carole Lang, *New forms of employment Collaborative employment*, France Case study 10: Policy analysis, Eurofond, 2010.
- Celikel Esser et al., *The European Collaborative Economy: A research agenda for policy support*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016.
- Christoph Busch et al., *Sharing Economy in Deutschland Stellenwert und Regulierungsoptionen für Beherbergungsdienstleistungen*, Nomos, Baden-Baden, 2019.
- Clay Spinuzzi, „Activity Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative”, *Journal of Business and Technical Communication*, Vol. 26, No. 4/2012.
- Clay Spinuzzi, „Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity”, *Journal of Business and Technical Communication*, Vol. 26, No. 4/2012.
- Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee And The Committee Of The Regions Union Of Equality: Strategy For The Rights Of Persons With Disabilities 2021-2030.

- Dennis Young, „Organizational identity and the structure of nonprofit umbrella organizations”, *Nonprofit Management and Leadership*, Vol. 11, No. 3/2001.
- Enric Bas, *Sharing and Collaborative Economy Future Scenarios, Technology, Creativity and Social Innovation*, Springer Nature, 2022.
- Irene Mandl, Isabella Biletta, *Overview of new forms of employment – 2018 update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.
- Janet Merkel, „Coworking in the city”, *Ephemera*, Vol. 15, No. 1/2015.
- Jean-Yves Ottmann, Dominique Mahut, Bernard Gazier „Entre emploi atypique et entrepreneuriat : le portage salarial comme “forme d’emploi de transition”?”, *Socio-économie du travail*, Vol. 9, No. 1/2021.
- Julie Brown, „Curating the „Third Place”? Coworking and the mediation of creativity”, *Geoforum*, Vol. 82, 2017.
- Karolina Liimatainen, Supporting Inter-Organizational Collaboration in Coworking Clusters: The Role of Place, Community and Coordination, (Master’s Thesis), May 28, 2015., Aalto University School of Science, Espoo, 2015.
- Lester M. Salamon, Helmut K. Anheier, *Defining the nonprofit sector*, Manchester University Press, Manchester, 1997.
- Lucia Parrino, „Coworking: assessing the role of proximity in knowledge exchange”, *Knowledge Management Research and Practice*, Vol. 13, 2015.
- Martin Engstler, Viktoria Heinzl, *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.
- Nora S. Stampfl, „Arbeiten in der Sharing, „Economy: Die „Uberisierung” der Arbeitswelt?”, *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, No. 3/2016.
- Oscar Molina, *New forms of employment - Coworking*, Spain Case study 51, Technical Report, Eurofond, 2016.
- Peter A. Bacevice, Gretchen M. Spreitzer, „‘It’s Like, Instant Respect’: Coworking Spaces as Identity Anchoring Environments in the New Economy”, *New Technology Work and Employment*, Vol. 38, 2023.
- Peter Dickinson, Chris Warhurst, *Cooperatives and social enterprises: Work and employment in selected countries*, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2019.
- Rose Melville, „Umbrella organizations”, in: *International Encyclopedia of Civil Society* (Helmut K. Anheier, Stefan Toepler eds.), Springer New York.

- Simon Werther, *Coworking als Revolution der Arbeitswelt von Corporate Coworking bis zu Workation*, Springer, München-Bayern, 2021.
- Viktoria Heinzl, Tobias Seidl, Richard Stang, *Lernwelt Makerspace: Perspektiven im Öffentlichen und Wissenschaftlichen Kontext*, de Gruyter-Saur, Berlin-Boston, 2020.
- Virginie Pérotin, „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.
- Wilhelm Bauer Klaus Peterstiefel, Stefan Rief (eds.), *Coworking – Innovationstreiber Für Unternehmen*, Fraunhofer, Stuttgart, 2021.

Internet izvori:

- New forms of employment*, Eurofound, Luxembourg, 2015, <https://www.eurofound.europa.eu>.
- Carsten Foertsch, Remy Cagnol, The History Of Coworking In A Timeline, Deskmag online, September 2013, dostupno na: <http://www.deskmag.com/en/the-history-of-coworking-spaces-in-a-timeline>, 20. 4. 2025.
- Julian Waters-Lynch *et al.*, Coworking: A Transdisciplinary Overview, Working Paper, 2016, dostupno na: <https://ssrn.com/abstract=2712217>, 20. 4. 2025.
- Portage salarial, dostupno na: <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F31620>, 20.4.2025.
- Katarina Ödahl, *Invoicing Services – a road to increasing employment*, (master's thesis), International Business Management, Turku University of Applied Sciences, Turku, 2014, dostupno na: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79546/Odahl_Katarina.pdf?sequence=1&isAllowed=y, 20. 4. 2025.
- Ignasi Capdevila, Different inter-organizational collaboration approaches in coworking spaces in Barcelona, Capdevila, 2014, dostupno na: <https://ssrn.com/abstract=2502816>, 21. 4. 2025.
- Fredrik Arvas, *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, dostupno na: https://fredrik.arvas.se/wp-content/uploads/2018/02/ArvasFredrik_2011_UmbrellaCompanies_in_Europe.pdf, 23. 4. 2025.

Iva Tošić⁵⁶

Jovana Misailović⁵⁷

COLLABORATIVE EMPLOYMENT – POTENTIAL NEW BUSSINESS PRACTICE FOR COMPANIES

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 authors 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.

⁵⁶ Ph.D in Law, Associate Professor, Faculty of Law, Union University, Belgrade.

⁵⁷ Assistant Faculty of Law, University of Kragujevac.