

Digitalne platforme za rad: neizbježni oblici zapošljavanja

Maja Vizjak i Morena Paulišić

Dobar dio zaposlenika sve rjeđe radi u fizičkom prostoru koji predstavlja “njihovo” radno mjesto. Granice između fizičkog ureda i mjesta obavljanja posla postaju sve nejasnije. Novi oblici rada, nastali integracijom tehnologija, doživljavaju globalnu ekspanziju. Posebice treba istaknuti progresivni potencijal rada putem digitalnih radnih platformi. Što donosi takav, suvremeni način organizacije ljudskih potencijala?

Alternativni oblici rada

Suvremeno tržište rada, osim tradicionalnih uredskih poslova ili rada na proizvodnoj traci, obuhvaća i sve širu primjenu fleksibilnih radnih aranžmana poput dijeljenja zaposlenika, podjele posla, rada na nepuno radno vrijeme, povremenog rada, mobilnog rada, digitalnog nomadstva, iznajmljivanja radnika ili portfeljskog rada.

Dodatno potaknute pandemijom COVID-19, posebice do izražaja dolaze digitalne platforme za rad kao oblik zapošljavanja koji organizacijama ili pojedincima omogućuje virtualni pristup internetskim platformama radi zadovoljavanja vlastitih (radnih i financijskih) potreba.

Glavni razlozi zbog kojih se pojedinci odlučuju na rad putem digitalnih platformi financijske su poteškoće uzrokovane šokovima na tržištu rada te mogućnost brze i efikasne nadopune osobnih prihoda. Pogodnosti rada putem digitalnih platformi jednostavan su pristup tržištu rada, izvor ekstra zarade, stimulacija samozapošljavanja, fleksibilno radno vrijeme, poštene i razumne zarade te razvoj transverzalnih vještina. S druge strane, među glavne nedostatke takvog oblika rada možemo ubrojiti segmentaciju tržišta, neiskorištenost osobnih vještina, nedostatak autonomije, nemogućnost profesionalnog razvoja, izostanak napredovanja i zastoj u karijeri, visoki intenzitet rada, plaće koje su niže od tržišnih te nepredvidivost zarade.

Ekspanzija digitalnih platformi za rad u Europskoj uniji

Potencijal koji nose digitalne platforme za rad postaje pokretač inovacija i rasta zapošljavanja. Primjerice, digitalne platforme za dostavu i prijevoz bilježe višestruko povećanje potražnje svojih usluga. U 2022. godini više od 28 milijuna ljudi u Europskoj uniji radilo je putem digitalnih platformi. Štoviše, očekuje se da će do 2025. godine ta brojka narasti na 43 milijuna. Trenutno u Europskoj uniji postoji više od 500 digitalnih platformi za rad koje bilježe iznimno visok petogodišnji financijski rast (s 3 na oko 14 milijardi EUR-a; 2016.-2020.) (Eurofound, 2018.). Pritom se najveći prihodi ostvaruju u sektoru dostave (npr. Glovo, Cornershop, Deliveroo) i taksu usluga (npr. Uber, BlablaCar, Beat, Lyft), dok su često zastupljene i usluge čišćenja (npr. Batmaid, SweepSouth), održavanja objekata (npr. Doit4you, TaskRabbit, UrbanCompany) te IT (npr. CodeChef, HackerEarth, HacherRand, Kaggle, Topcoder), kreativne, marketinške usluge i prodaja (npr. Fiverr, Prolific, Innocentive, OpenIDEO). Sve popularnije su i platforme za medicinske konzultacije (1DOC3, DocOnline, MDlive).

Kada govorimo o broju platformskih radnika u Republici Hrvatskoj, teško ga je precizno utvrditi.

Ipak, procjenjuje se da imamo oko 40 000 takvih radnika i nastavljamo slijediti pozitivan trend. Glavni su izvor prihoda za 1,1% stanovnika Lijepe naše, dakle 3,5% Hrvata ostvaruje 20-50% svojih prihoda i radi putem digitalnih platformi od 10 do 19 sati tjedno. Obilježja i način obavljanja "rada" putem digitalnih platformi za rad takvi su da se dio poslova obavlja putem zasnovanog ugovora o radu, a dio obavljaju samozaposlene osobe ili čak drugi pružatelji usluga (npr. studenti putem ugovora o obavljanju studentskih poslova, građani putem sklopljenih obvezno-pravnih ugovora).

Regulacija digitalnih platformi za rad

Većina ljudi koji rade putem digitalnih platformi za rad samozaposlene su osobe. S obzirom na sve veću zastupljenost takvog načina rada, Europska komisija pokrenula je 2021. godine proces njegova reguliranja. Europska direktiva ima tri glavna cilja: (1.) dobivanje radnog statusa i time pristup radnim pravima i pravima socijalne zaštite; (2.) osiguranje pravednosti i odgovornost te (3.) povećanje transparentnosti i svijesti o razvoju digitalnog platformskog rada.

Glavno pitanje koje se postavlja jest sljedeće: Jesu li osobe koje rade putem digitalnih radnih platformi ujedno i zaposlenici digitalne platforme ili imaju status privremeno angažiranih radnika. Biti zakonski klasificiran kao "radnik" znači imati zajamčeno razdoblje odmora i godišnjeg odmora, socijalno, zdravstveno i mirovinsko osiguranje, roditeljski dopust, naknadu za nezaposlene, naknadu za vrijeme bolovanja, naknadu za moguće nesreće na radu i osiguranje od potencijalnih profesionalnih bolesti. Pobornici ovakvoga modela rada zagovaraju fleksibilnost u radnim odnosima, dok zakonodavci ističu zabrinutost zbog nesigurnih uvjeta rada. Pokazalo se da reguliranje rada preko digitalnih platformi za rad nije jednostavno zbog lošeg uklapanja u postojeće pravne okvire i nejasno definiranih radničkih prava. Republika Hrvatska je među prvim zemljama EU koja je prepoznala ovaj novi oblik organizacije rada te pokrenula inicijativu

za njegovo reguliranje. Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu bit će uređena obilježja rada putem digitalnih radnih platformi, kao i pretpostavka postojanja takovoga radnog odnosa. Osobe koje obavljaju poslove putem digitalnih radnih platformi trebale bi postati radnici u radnom odnosu s kojima se sklapa ugovor o radu i koji imaju sva prava iz radnog odnosa.

Tko zapravo radi putem digitalnih platformi za rad

U Europskoj uniji putem digitalnih platformi za rad radi bez ikakvih socijalnih prava oko 40% privre-

menih honoraraca i oko 32% privremenih radnika s punim radnim vremenom. Na razini Europske unije digitalni platformski rad prva je zakonski uredila Francuska (2016.), a nakon nje četiri godine kasnije i Italija. Statistički gledano, muškarci češće koriste digitalne platforme za rad, i to kao dodatan način zarade uz svoj standardni posao, što se ujedno smatra oblikom samozapošljavanja. Morgan i suradnici (2023.) ustanovili su da putem digitalnih platformi rade uglavnom mlađi ljudi (oko 35 godina starosti), s iskustvom takvoga rada oko godinu do dvije. Istraživanja obuhvaćena izvješćem *New form of employment* pokazuju da je stupanj obrazova-

Tablica 1. Uvođenje legislative o radu putem digitalnih platformi za rad u odabranim europskim zemljama

Francuska	Uredba 2021-484 regulira načine zastupanja samozaposlenih na digitalnim platformama. Uključuje sljedeće točke: opseg organizacije uključujući sindikate koji mogu predstavljati radnike digitalnih platformskih organizacija; kriteriji za utvrđivanje reprezentativnosti tih organizacija; način kako se mjeri podrška radnika u takvim organizacijama; način izbora predstavnika; zaštita zaposlenika; obuka zaposlenika.
Njemačka	Još 2020. godine otvorena je rasprava o uvjetima rada i zakonu o digitalnim platformama za rad koja će pružiti smjernice za izradu nacrtu zakona.
Irska	Vlada revidira zakon o zapošljavanju koji se odnosi na radnike digitalnih platformi za rad. Cilj je postići dobivanje statusa zaposlenika, a ne podizvođača.
Italija	Potpisan je sporazum između sindikata i Just Eata koji će pokrivati radnike odredbama uključenim u Nacionalni kolektivni ugovor. Dostavljači hrane koji rade za Just Eat imat će sva radnička i socijalna prava te zdravstvenu zaštitu. Ovo je prvi sporazum u Europi koji regulira sektor dostave hrane.
Ujedinjeno Kraljevstvo	Odlukom Vrhovnoga suda od 2021. godine vozači Ubera imaju pravo na radnička prava i mogu se udružiti u sindikat (prvi takav slučaj u svijetu). Procjenjuje se da oko 200 000 vozača radi putem digitalnih platformi za rad.
Slovenija	Sindikalisti su se usprotivili zakonskim amandmanima koji bi pružili pravnu osnovu za digitalni platformski rad. Uber krši radnička prava jer ne priznaje vozače kao zaposlenike te potkopava standarde sigurnosti prijevoza i radnog mjesta.
Hrvatska	Osnovan je sindikat radnika digitalnih platformi (SRDP). Hrvatski su sindikati u pregovorima s Vladom dogovorili poglavlje o radu na digitalnim platformama u sklopu novoga Zakona o radu (stupa na snagu 1. siječnja 2024.).

nja takvih osoba visok. Riječ je o pojedincima koji su informatički pismeni s obzirom da su digitalne aplikacije posrednici u njihovu radu.

Prema broju radnih sati i zaradi, radnike digitalnih platformi za rad možemo podijeliti na: (1.) marginalne; (2.) honorarne i (3.) stalne. Marginalci rade manje od 10 sati tjedno putem digitalnih platformi za rad i na taj način zarađuju do 25% svojih prihoda. Honorarci su oni koji rade od 10 do 19 sati tjedno i zarađuju 25-50% svojih prihoda platformskim radom kao sekundarnim poslom. Pojedinci koji rade više od 20 sati tjedno, sa zaradom višom od 50% svojih prihoda putem digitalnih platformi, rade to kao glavni posao i od njega pokušavaju preživjeti. Digitalne platforme za rad posebice su aktualan oblik zapošljavanja za strane radnike migrante. Statistički gledano, svaki osmi strani radnik digitalnih platformi za rad na području Europske unije dolazi iz Alžira, dok svaki jedanaesti ima prebivalište u Rumunjskoj.

Koji bi trebao biti sljedeći korak

Rad putem digitalnih platformi predstavlja ne-standardan oblik rada čija tendencija nije poticati na neizvjesnost nego pružiti radnicima socijalno blagostanje. Kako bi to bilo moguće, prijeko je potrebno što prije odrediti i regulirati tko je zadužen

za plaćanje poreza, zdravstvenog i socijalnog te drugih davanja. Upravo će zakonska regulativa u definiraju statusa radnika na digitalnim platformama postati moćan regulatorni alat za daljnje usmjeravanje razvoja ovoga nestandardnoga oblika zapošljavanja.

U konačnici, ne treba zaboraviti da zaposlenici rade prema ugovoru o radu, a samozaposleni obavljaju poslovnu aktivnost prema ugovoru o djelu ili na osnovi autorskih honorara. Ovakav oblik rada nosi određeni stupanj stresa uslijed stalnog nadzora digitalne platforme te rizik od neostvarenja željenog rezultata. S druge strane, predstavlja efikasan način samozapošljavanja i smanjuje “rad na crno”. Kao moguće rješenje nameće se i uvođenje nove kategorije “ovisnih radnika” ili razvoj modela zaštite radnika i radničkih prava uz implementaciju širih razvojnih strategija nacionalnih politika. Svakako, kreatori politika imaju za cilj uravnotežiti interese, s jedne strane, digitalnih platformi za rad kao poslovnih subjekata i, s druge strane, pojedinaca koji za njih obavljaju poslovne aktivnosti. Ravnoteža je prijeko potrebna jer omogućava daljnji razvoj inovacija i potiče nastavak procesa digitalizacije, s primjenom u području organizacije rada i poslovanja. ✍



IZVORI I PREPORUKA

- Blašković, A. (2021). 40.000 Hrvata radi na ovaj način, što im donose izmjene ZOR-a? *Poslovni dnevnik*, <https://www.poslovni.hr/hrvatska/preko-online-platформи-radi-40-000-hrvata-sto-im-donose-izmjene-zor-a-4276940>
- European Commission (2021). Improving working conditions in platform work. *Directive of the EU parliament and of the Council*. Bruxelles: Europska komisija, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605
- Eurofound (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Mandl, I. (2020). New forms of employment in Europe – How new is new? *Eurofound blog*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/new-forms-of-employment-in-europe-how-new-is-new>
- Eurofound (2023). *Living and working in Europe 2022*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/living-and-working-europe-2022>
- Morgan, A. R., Zoonen, W. i Hoeven, C. (2023). Lost in the crowd? An investigation into where microwork is conducted and classifying worker types. *European Journal of Industrial Relations*, 29(3), 301-322.
- Vrbanus, S. (2021). Zakonom o radu regulirat će se rad na digitalnim platformama, *Bug*, <https://www.bug.hr/propisi/zakonom-o-radu-regulirat-ce-se-rad-na-digitalnim-platформama-19200>



Maja Vizjak je znanstvenica suradnica na Institutu za migracije i narodnosti gdje se bavi proučavanjem globalizacijskih efekata s naglaskom na migracije i tržište rada. Akademska je slikarica aktivna u likovnom stvaralaštvu.



Morena Paulišić je izvanredna profesorica i pročelnica katedre za Menadžment na Fakultetu ekonomije i turizma "Dr. Mijo Mirković" Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli. Njezin istraživački interes uključuje organizaciju i menadžment, posebice teme poput etike, odgovornog ponašanja u promjenjivom okruženju i poslovnih procesa koji utječu na organizacijsko ponašanje.