

# Digitalne platforme za rad: neizbježni oblici zapošljavanja

---

**Vizjak, Maja; Paulišić, Morena**

*Source / Izvornik:* **Ekonomski znalac, 2023, 1, 27 - 32**

**Journal article, Published version**

**Rad u časopisu, Objavljena verzija rada (izdavačev PDF)**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:303:285256>

*Rights / Prava:* [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-09-17**



*Repository / Repozitorij:*

[Repository of the Institute for Migration Research -  
Institutional repository for storing papers and data  
sets](#)

Ekonomska cijena unutarnjih migracija  
Digitalne platforme za rad  
Osobni ugljeni otisak  
Upravljanje pomoću misija

# Ekonomski znanac $\rho$

## Organizacijski paradoksi: složenosti do uspjeha



# Sadržaj

Riječ urednika	1
<b>ISTRAŽIVANJA</b>	
Ekonomska neizvjesnost: kako ju mjeriti i zašto je uopće važna <i>Petar Sorić</i>	3
Organizacijski paradoksi: složenošću do uspjeha <i>Tomislav Hernaus</i>	11
Ekonomska cijena unutarnjih migracija <i>Ana Grdović Gnip</i>	19
<b>TREND U FOKUSU</b>	
Digitalne platforme za rad: neizbježni oblici zapošljavanja <i>Maja Vizjak i Morena Paulišić</i>	27
Osobni ugljični otisak: pojedinačna ili organizacijska odluka <i>Matej Černe i Peter Trkman</i>	33
<b>POSLOVNI SLUČAJEVI</b>	
Logistička infrastruktura u Republici Hrvatskoj: pogled iznutra <i>Stjepan Roglić</i>	39
<b>ZNANJA I VJEŠTINE</b>	
Upravljanjem pomoću misija do svrhovite organizacije <i>Ivan Malbašić i Carlos Rey</i>	45
<b>STRUČNJAK POD POVEĆALOM</b>	
Dizajn tržišta i zašto ga trebamo: nastavak intervjua s nobelovcem Alvinom E. Rothom <i>Stjepan Srhoj</i>	53

# 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 transversalnih 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 taksi 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 dodatni 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

<b>Francuska</b>	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.
<b>Njemačka</b>	Još 2020. godine otvorena je rasprava o uvjetima rada i zakonu o digitalnim platformama za rad koja će pružiti smjernice za izradu nacrtu zakona.
<b>Irska</b>	Vlada revidira zakon o zapošljavanju koji se odnosi na radnike digitalnih platformi za rad. Cilj je postići dobivanje statusa zaposlenika, a ne podizvođača.
<b>Italija</b>	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.
<b>Ujedinjeno Kraljevstvo</b>	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.
<b>Slovenija</b>	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.
<b>Hrvatska</b>	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.

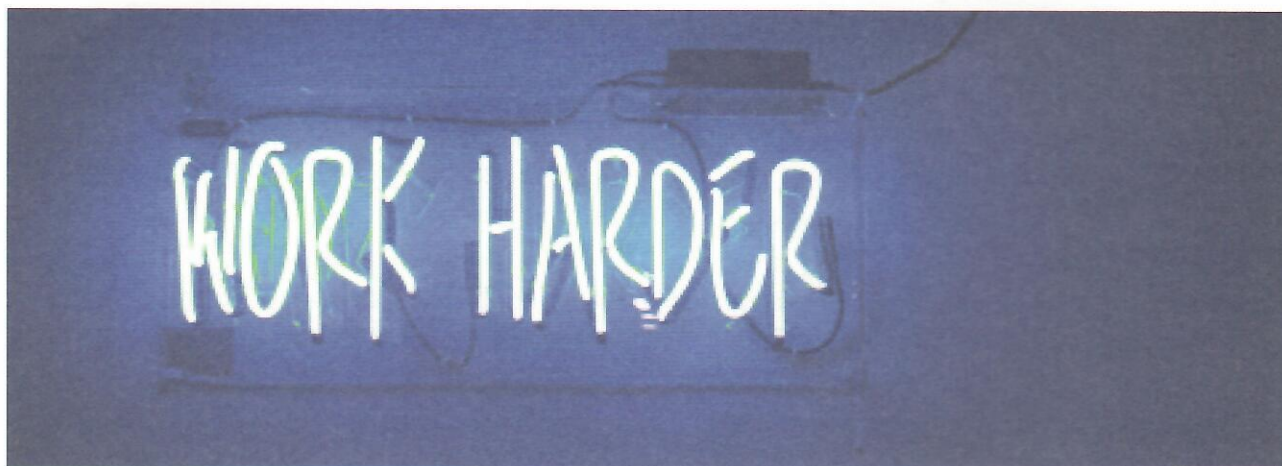
Prema broju radnih sati i zaradi, radnike digitalnih platformi za rad možemo podijeliti na: (1.) marginalne; (2.) honorarne i (3.) stalne. Marginalci rade manje od 10 sati tjedno putem digitalnih platformi za rad i na taj način zarađuju do 25% svojih prihoda. Honorarci su oni koji rade od 10 do 19 sati 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-platfomi-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](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 in 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-platfomama-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. Akademsko 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.



# Impressum

---

## EKONOMSKI ZNALAC

časopis za promociju ekonomske znanosti i struke  
volumen 1, broj 3, listopad 2023.

ISSN 2991-1656 (Online)

ISSN 2991-1389 (Tisak)

---

## IZDAVAČ

Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu  
Trg. J. F. Kennedyja 6, 10000 Zagreb

## KONTAKT

znalac@net.efzg.hr, znalac.efzg.hr

## GLAVNI UREDNIK

Tomislav Hernaus (thernaus@efzg.hr)

## IZVRŠNA UREDNICA

Nikolina Dragičević

## UREDNIČKI ODBOR

(Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu): Davor Zoričić, Hrvoje Šimović, Ivan Čipin, Josip Mikulić, Matija Marić, Miroslav Mandić, Nikolina Dečman, Šime Smolić, Tamara Sladoljev-Agejev, Tomislav Baković, Tomislav Globan, Velibor Mačkić

## GRAFIČKI DIZAJN

Manasteriotti

## FOTOGRAFIJE

Unsplash

## LEKTURA

Jasmina Pažanin

## AUDIO ZAPISI

Iva Šulentić

## TISAK

Sveučilišna tiskara, 350 primjeraka

## SAVJETODAVNI ODBOR

Berislav Horvat (Ernst & Young, Country Managing Partner), Bojan Morić Milovanović (Institut za javne financije, Zagreb), Đula Borozan (Ekonomski fakultet Sveučilišta u Osijeku), Fabris Peruško (Fortenova grupa, glavni izvršni direktor), Goran Vukšić (Europska komisija), Irena Weber (Hrvatska udruga poslodavaca, glavna direktorica), Ivan Perkov (Fakultet hrvatskih studija Sveučilišta u Zagrebu, prodekan), Ivan Vlaho (Zagrebačka banka d.d., predsjednik Uprave), Lidija Brković (Državni zavod za statistiku, glavna ravnateljica), Marina Tkalec (Ekonomski institut Zagreb), Mario Aunedi Medek (Hrvatska udruga za odnose s javnošću, predsjednik), Marli Gonan Božac (Fakultet ekonomije i turizma "Dr. Mijo Mirković" Sveučilišta u Puli), Matej Černe (Ekonomski fakultet Sveučilišta u Ljubljani), Martina Dalić (Podravka d.d., predsjednica Uprave), Miha Škerlavaj (Ekonomski fakultet Sveučilišta u Ljubljani i BI Norwegian Business School), Mihael Furjan (Pliva d.d., predsjednik Uprave), Mladen Fruk (McKinsey, partner), Nebojša Stojčić (Sveučilište u Dubrovniku, prorektor), Nikola Dujmović (SPAN d.d., predsjednik Uprave), Nina Begičević Ređep (Fakultet organizacije i informatike, Varaždin), Sanja Sever Mališ (Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, dekanica), Saša Drezgić (Ekonomski fakultet Sveučilišta u Rijeci, dekan), Tamara Perko (Hrvatska udruga banaka, direktorica), Vatroslav Škare (Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu), Vinko Muštra (Ekonomski fakultet Sveučilišta u Splitu, dekan), Zvonimir Galić (Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu), Željko Kukurin (Valamar Riviera, predsjednik Uprave)