

Analiza utjecaja platformne ekonomije na budućnost rada

Peška, Marijan

Master's thesis / Diplomski rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:205230>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-26**



Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
University of Zagreb
Faculty of Humanities
and Social Sciences

Repository / Repozitorij:

[ODRAZ - open repository of the University of Zagreb
Faculty of Humanities and Social Sciences](#)



Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Odsjek za sociologiju

Student: Marijan Peška

Mentorica: prof. dr. sc. Jasminka Lažnjak

Analiza utjecaja platformne ekonomije na budućnost rada

Diplomski rad

Zagreb, rujan 2024.

Izjava o autorstvu

Ja, Marijan Peška, ovime izjavljujem da je moj diplomski rad pod naslovom Analiza utjecaja platformne ekonomije na budućnost rada rezultat mog vlastitog rada, te se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Niti jedan dio mojeg rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem da niti jedan dio ovoga rada nije iskorišten u nekom drugom radu pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj, obrazovnoj ili drugoj ustanovi.

Sadržaj mojeg rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenog i nakon obranjenog rada.

SAŽETAK

Uspon digitalnih platformi, koje se ujedno smatraju glavnim čimbenicima platformne ekonomije, imali su izrazit utjecaj na transformaciju prirode rada. Jedna od posljedica digitalizacije je premještanje tržišta rada u digitalni svijet. Takvo tržište rada okarakterizirano je kao dvostrano, gdje korisnici i potrošači, odnosno radnik i naručitelj poslova imaju uzajamnu korist. Uzajamna korist omogućena je u načinu funkcioniranja digitalnih platformi koje je svedeno na prikupljanje i obradi podataka te na olakšavanju interakcije i razmjene između korisnika. Stručna literatura nije suglasna oko definicije platformne ekonomije i posljedica toga su različite klasifikacije rada. Različite klasifikacije rada putem digitalnih platformi izazivaju problem u razvoju instrumenata i mjerenju takvog oblika rada. Kao i kod tradicionalnog rada, rad putem digitalnih platformi donosi različite izazove kao što su pitanje fleksibilnosti rada, statusa zaposlenja, problem pristupa radu, algoritamskog menadžmenta, zaštita osobnih podataka, zdravlje radnika i sindikalno udruživanje. Digitalne platforme koje igraju ulogu posrednika između korisnika dugo su bile zanemarene u stručnoj javnosti. Utjecaj takvog posredništva privukao je pozornost regulatornih tijela nakon što se uvidjelo da su digitalne platforme često netransparentne oko svojih poslovnih modela. Ovaj rad objašnjava svaki od tih izazova i nudi postojeća ili moguća rješenja. Rješavanje izazova koji su uzrokovani novim oblik rada nije jednostavan zadatak i primjenjivanje rješenja ovisi o regulatornom i socijalnom uređenju svake države. Budućnost rada u platformnoj ekonomiji je neizvjesna, ali grube procjene pokazuju da platformna ekonomija zahvaća sve više utječe tradicionalnih poslova i ujedno stvara nove poslove. Regulatorna tijela Europske unije mogu nam poslužiti kao primjer u regulaciji platformne ekonomije.

Ključne riječi: *platformna ekonomija, digitalne platforme, rad putem digitalnih platformi, regulacija*

SUMMARY

The rise of digital platforms, which are also considered the main factors of the platform economy, had the greatest impact on the transformation of the nature of work. One of the consequences of digitization is the shift of the labor market to the digital world. Such a labor market is characterized as two-sided, where users and consumers, i.e. the worker and the client have mutual benefits. Mutual benefit is enabled in the way digital platforms function, which is reduced to collecting and processing data and facilitating interaction and exchange between users. Professional literature does not agree on the definition of the platform economy, and as a result, there are different classifications of work. Different classifications of work through digital platforms cause a problem in the development of instruments and measurement of this form of work. As with traditional work, working through digital platforms brings different challenges, such as the issue of work flexibility, employment status, the problem of access to work, algorithmic management, personal data protection, worker health and union association. Digital platforms that play the role of intermediaries between users have long been neglected. The impact of such intermediation has attracted the attention of regulatory authorities after it was realized that digital platforms are often non-transparent about their business models. This paper explains each of these challenges and offers existing or possible solutions. Solving the challenges caused by new forms of work is not a simple task and the application of solutions depends on the regulatory and social arrangements of each country. The future of work in the platform economy is uncertain, but rough estimates show that the platform economy is increasingly affecting traditional jobs and creating new jobs at the same time. The regulatory bodies of the European Union can serve us as an example in the regulation of the platform economy.

Keywords: platform economy, digital platforms, digital platform work, regulation

Sadržaj

1. Uvod	1
2. Rad u platformnoj ekonomiji	4
2.2. Različite tipologije rada u platformnoj ekonomiji.....	7
2.3. Mjerenje rada u platformnoj ekonomiji.....	9
3. Izazovi koje donosi rad putem digitalnih platformi.....	11
3.1. Fleksibilnost.....	12
3.2. Odnos radnika i digitalnih platformi	15
3.3. Pristup radu preko digitalnih platformi	18
3.4. Upotreba algoritama u radu putem digitalnih platformi.....	20
3.5. Zaštita podataka.....	22
3.6. Zdravstvena zaštita.....	25
3.7. Sindikalno udruživanje	27
4. Situacija u Hrvatskoj.....	28
5. Utjecaj Covid-19 pandemije.....	29
6. Diskusija	30
7. Zaključak.....	32
6. Literatura.....	34

1. Uvod

Ekonomsku aktivnost i tržište rada, ujedno i sam rad, teško je u današnjici zamisliti bez posredovanja digitalnih tehnologija. Od pojave interneta 90-ih godina prošlog stoljeća spomenute društvene sfere doživjele su značajnu transformaciju u svom funkcioniranju. Najznačajnija promjena koja se dogodila u suvremenom kapitalizmu je novi način generiranja kapitala. Način na koji se akumulira kapital funkcionira na principu prikupljanja, obrađivanja i razmjene podataka s različitih digitalnih platformi (Smicek, 2017: str. 58). Upravo digitalne platforme predstavljaju novi način komuniciranja i razmjene u suvremenom kapitalizmu. Od početka 20. stoljeća razvio se veliki broj umreženih digitalnih platformi. Sva moć tih digitalnih platformi koncentrirana je u nekoliko velikih korporacija kao što su Google, Meta (prijašnji Facebook), Apple, Amazon i Microsoft. Spomenute korporacije su one koje imaju monopol nad razmjenom informacija u zapadnom razvijenom svijetu (van Dijck i sur., 2017: 12). Poslovanje koje se odvija preko digitalnih platformi utječe ujedno i na tržište rada i na način kako se rad obavlja.

U stručnoj literaturi ne postoji slaganje oko definicije platformne ekonomije, što ona sve uključuje i koja je njena svrha. Često se pojmovi poput *gig* ekonomije¹, ekonomije dijeljenja, digitalne ekonomije i platformne ekonomije istoznačno upotrebljavaju u literaturi (Heeks, 2017). Zamršenost pojmova i njihovih različitih definicija izazivaju nejasnoću u literaturi. Različiti nazivi pojmova i njihove definicije minimalno se razlikuju u svojem sadržaju. Prije određivanja što je platformna ekonomija, prvo moramo odrediti što je to digitalna platforma. Digitalne platforme su usmjerene prema sustavnom prikupljanju, algoritamskoj obradi, razmjeni i monetizaciji korisničkih podataka. Dizajnirane su tako da organiziraju interakciju između korisnika, korporativnih tijela i javnih tijela (van Dijcki sur., 2017: str. 9). Za razliku od digitalnih platformi, platformna ekonomija širi je pojam koji uključuje ekonomske aktivnosti koje su posredovane *online* posrednicima. *Online* posrednici omogućuju postojanje digitalne platforme koja povezuje radnike ili prodavače s klijentima. Omogućavaju ljudima pristup rada neovisno o lokaciji i vremenu, olakšavaju plaćanje dobara

¹ *Gig* ekonomija dobila je naziv po engleskoj kolokvijalnoj riječi *gig* koja se je skraćenica riječi *engagement*. Prvi su je upotrebljavali *jazz* glazbenici prošlog stoljeća kako bi označili nastup ili performans, kasnije se upotrebljava u poslovnom svijetu kao oznaka za kratkoročni posao (Huđek i Širec, 2023: str. 36). Najbliža hrvatska riječ je gaža, angažman ili honorarni posao.

i usluga, tj. smanjivanju transakcijskih troškova te se plaća radnicima obračunava po principu plaćanje po komadu (Farrel i Greig, 2016). Zaključak je da platformna ekonomija ne bi funkcionirala bez digitalnih platformi. Digitalne platforme su glavni čimbenici koji održavaju strukturu platformne ekonomije.

Međunarodna organizacija rada dodatno kategorizira različite digitalne platforme s obzirom na način generiranja profita. *Freelance* digitalne platforme, kao UpWork, najčešće naplaćuju proviziju radniku, dok su klijenti često subvencionirani što za posljedicu ima da plaćaju nižu naknadu za obradu računa ili je nemaju. Digitalne platforme za programiranje najčešće same odlučuju o cijeni pretplate i usluga, s time da takve digitalne platforme često ne naplaćuju naknade programerima već programeri često dobivaju razne nagrade, ponekad i novac. Cilj im je izgraditi zajednicu programera gdje se oni mogu dodatno usavršavati. Kod digitalnih platformi koje se bave malenim zadacima (engl. *micro-tasking*) cijene rada određuje klijent ili sama platforma. Radnicima na takvim platformama ne naplaćuje se provizija, već klijent plaća naknadu platformi koja je određena plaćom za obavljeni poslom. Digitalne platforme koje se bave taksi službom koriste algoritme u određivanju cijene vožnje (ovisno o distanci, potražnji i trošku goriva). Prihodi takvih digitalnih platformi ostvaruju se naplaćivanjem provizije taksi vozaču. Digitalne platforme koje se bave dostavom isto tako koriste algoritme u određivanju cijene posla, ali cijena posla vozačima je vidljiva tek kada prihvate posao. Profit kod takvih platformi ostvaruje se naplatom provizije, primjerice, restoranima i naplatom naknade kupcu za dostavu (ILO, 2021: str. 79-88). Zadnjim dvjema digitalnim platformama o cijenama rada odlučuju algoritmi.

Jedan od razloga zašto bismo trebali proučavati platformnu ekonomiju je da digitalne platforme pomažu u sparivanju kupaca i prodavača, tj. digitalne platforme stvaraju nove strukture gdje se brzo i efikasno mogu razmjenjivati dobra. Pojavom digitalnih platformi poboljšana je učinkovitost trgovinske razmjene. Kroz poboljšavanje učestalosti i učinkovitosti transakcija digitalne platforme smanjuju trošak pretraživanja (Xue i sur., 2020: str. 2). Treba spomenuti da digitalne platforme predstavljaju dvostrana tržišta (engl. *two-sided markets*). Termin dvostrana tržišta dolazi iz ekonomske teorije i opisuje situacije gdje društvena vrijednost nastaje kroz interakciju različitih grupa i interakcija se događa putem posrednika, u ovom slučaju putem digitalnih platformi. Primjerice, softverske digitalne platforme kao Windows. Potrošačeva procjena softverskog operativnog sustava općenito

ovisi o broju i kvaliteti programera koji pišu aplikacije za njega i obrnuto (International Center for Law and Economics, 2022).

Od 2015. godine Međunarodna organizacija rada (engl. *International Labour Organization, ILO*) proučava rad preko digitalnih platformi i njihov utjecaj na globalnu ekonomiju i trendove rada. Kao glavnu funkciju digitalnih platformi ističu olakšavanje interakcije između kupca i dobavljača. Način na koji se ostvaruje interakcija između kupca i dobavljača ovisi o poslovnom modelu određene digitalne platforme. Tako primjerice imamo besplatne digitalne platforme (engl. *open source*) koje svoje usluge nude besplatno. Slično tome je i poslovni model koji ograničeno nudi besplatne usluge, no za daljnje i specifičnije usluge mora se dodatno platiti (engl. *freemium*). Također, većina digitalnih platformi koriste modele oglašavanja i pretplate u generiranju profita. Postoje i digitalne platforme koje funkcioniraju na modelu obostrane potražnje (engl. *two sided on-demand*) gdje je digitalna platforma posrednik između dvije strane, s određenim stupnjem kontrole nad transakcijom (ILO, 2024: str. 12). Jedna od glavnih značajki digitalnih platformi su algoritmi čija je uloga pratiti ponašanje potrošača s ciljem nuđenja personaliziranih proizvoda klijentima (ILO; 2024: str. 13).

Pojavom digitalnih platformi kao novog modela poslovanja i razmjene informacija promijenio se i način na koji obavljamo rad. Sve se veća važnost pridaje uslužnom sektoru, koji ujedno i najviše profitira od takvog modela poslovanja. Unatoč tome, većina autora smatra da platformna ekonomija otvara put prema fleksibilnosti rada. Rad više nije strukturno organiziran kao prije, nego podliježe pogodnosti, kreativnosti i brzom zaradi (Chihara, 2022). Pošto se digitalne platforme temelje na prikupljanju i obradi korisničkih podataka, drugi autori govore o pojavi kognitarijata. U razvijenim ekonomijama radnici se sve više bave organizacijom i analiziranjem informacija što za posljedicu ima to da tradicionalni industrijski radnik polako postaje stvar prošlosti (Srnicsek, 2017: str. 23). Treba spomenuti da Međunarodna organizacija rada razlikuje tipove digitalnih platformi prema vrsti usluga. Primjerice, digitalne platforme koje su usmjerene na individualna korisnika kao što su društvene mreže, digitalne platforme koje su usmjerene na razmjenu dobara kao što je B2B model poslovanja (engl. *business to business*), hibridne digitalne platforme koje nude razne usluge i za ovaj rad najvažnije digitalne platforme koje posreduju rad (engl. *digital labour platform*). Digitalne platforme koje posreduju rad se dodatno dijele na platforme gdje

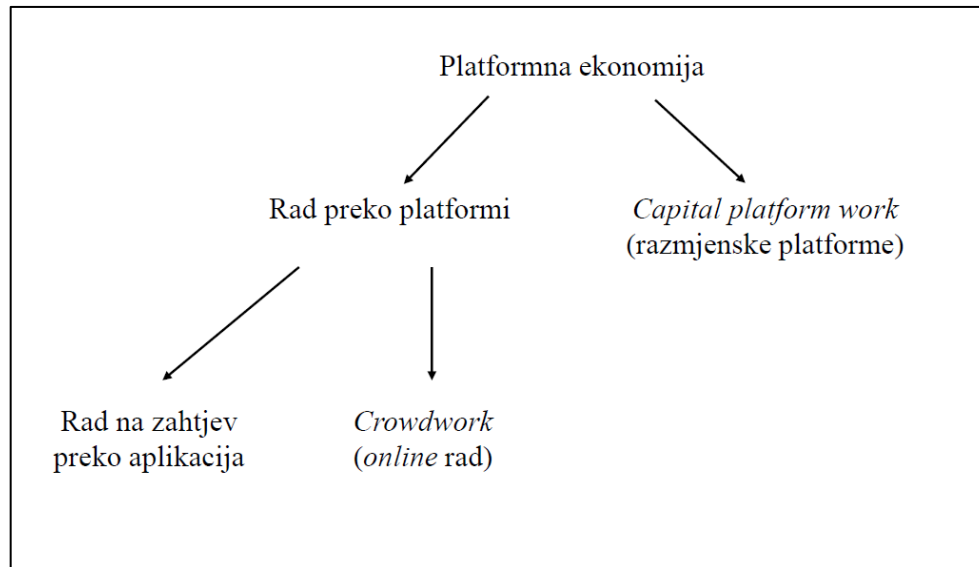
se rad obavlja preko interneta (engl. *online web-based platforms*), kao što je primjerice Upwork i AMT te digitalne platforme gdje se rad odvija na određenoj lokaciji/relaciji koristeći Internet (engl. *location-based platforms*) kao što su Uber i Glovo (ILO, 2021: str. 40). Nadalje, određena skupina autora smatra da digitalne platforme, kao dio platformne ekonomije, predstavljaju budućnost rada i ističu pozitivne učinke takvog modela poslovanja, kao što je primjerice fleksibilnost i brza zarada, dok je druga skupina autora skeptična oko takve budućnosti. Nielsen i sur. (2022) ističu kako je odnos digitalnih platformi i radnika vrlo klimav jer radnike tretiraju kao samozaposlene i zbog toga ne postoji adekvatna zdravstvena zaštita ili bilo kakav oblik socijalnog osiguranja. Drugim riječima, digitalne platforme djeluju u sivoj zoni jer postojeći zakoni nisu adekvatno primjenjivi na takvu vrstu zaposlenja. Takvi odnosi kakvi jesu između radnika i platformne ekonomije ulijevaju dodatan strah da rad sve više postaje prekarniji (Drahokoupil i Fabo, 2016: str. 4).

Cilj ovoga rada je istaknuti pozitivne i negativne utjecaje platformne ekonomije na rad i potencijalnu budućnost rada. Služeći se sekundarnim podacima raznih organizacija i istraživanja nastojat ću prikazati sve veću promjenu rada od pojave interneta. Svaki tip rada ili zaposlenja nije više otporan na jaki utjecaj modernih digitalnih tehnologija. Sve veća prekarnost rada zabrinjava društvene institucije, stoga ću prikazati napore kako se određene društvene institucije bore protiv prekarnosti poslova i kako nastoje zaštititi ili stvoriti radnička prava. Istraživačko pitanje ovog rada je donijeti zaključak, na temelju pregleda podataka sekundarne literature, utječe li platformna ekonomija doista na budućnost rada?

2. Rad u platformnoj ekonomiji

Rad preko platformi teorijski je teško klasificirati jer su digitalne platforme društveni fenomen novijeg datuma. Klasifikacije i definicije su od važnosti jer je to prvi stupanj prema mjerenju određenog fenomena. Sve veća prisutnost platformne ekonomije u svim sferama društvenog života dodatno pogoršava kompleksnost istraživanja rada preko platformi. Eurofound (Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta) definira rad preko platformi kao plaćeni rad koji je organiziran putem digitalne platforme u koji su uključene tri strane: digitalna platforma, klijent i radnik. Cilj rada preko platformi je izvršiti određene

zadatke ili riješiti određene probleme. Nadalje rad je ugovoren, poslovi su podijeljeni na zadatke i usluge se pružaju na zahtjev. Rad preko platformi najčešće se pojavljuju u sektorima poslova kućanstva, profesionalnih usluga i transporta (Eurofound, n.d.).



Slika 1. Ilustracija vrsti rada u platformnoj ekonomiji prema
Sanz de Miguel, Bazzani i Arasanz (2021).

Na Slici 1. ilustrativno je prikazana tipologija rada u platformnoj ekonomiji. U prijašnjom odlomku definiran je rad preko platformi. Dijeli se još na rad na zahtjev preko aplikacija i *online* rad (engl. *crowdwork*).² Rad na zahtjev preko aplikacija definiran je kao posao kojeg pruža aplikacija i on se obavlja lokalno i izvan mreže. Za takve poslove nisu potrebne posebne kompetencije ili određen stupanj obrazovanja, tj. pojedinci se vrlo lako mogu zaposliti. To su najčešće poslovi dostave hrane i čišćenja, iako određeni poslovi mogu tražiti određene kompetencije kao što su poslovi pravne podrške, razna savjetovanja i učenje, ovisno o digitalnoj platformi. Plaćanje rada u takvim poslovima se odvija trenutačno ili na temelju rezultata. Za razliku od rada na zahtjev preko aplikacija, *crowdwork* je potpuno smješten u *online* svijetu. Uključuje najčešće poslove koji se bave razvojem ili rješavanjem *online* zadataka preko digitalnih platformi. Za takve poslove su potrebne određene

² Za englesku riječ *crowdwork* ne postoji hrvatski prijevod, najbliži pojam koji bi sadržajno odgovarao je *online* rad. U ovome radu koristit ću englesku riječ *crowdwork*.

kompetencije i obrazovanje jer poslovi mogu varirati po zahtjevnosti zadatka, primjerice od malih online zadataka do velikih projekata. Plaćanje je na istom principu kao i kod rada na zahtjev preko aplikacije. *Crowdwork* radnici su još poznati pod popularnim engleskim nazivom *freelancers* ili *clickworkers* (Sanz de Miguel i sur., 2021: str. 18).

Još jedan pojam koji je dio platformne ekonomije ali je ostao neobjašnjen, je rad koji uključuje razmjenu kapitala i dobara preko digitalnih platformi (engl. *capital platform work*).³ Razmjena dobara, najčešće novčanih dobara i iznajmljivanja, događa se preko digitalne platforme između pojedinaca. Takav ekonomski model poslovanja je poznat u ekonomiji pod nazivom P2P (engl. *peer to peer business*) i jedan od najpoznatijih primjera ekonomije dijeljenja uključuje tvrtku AirBnB. Većina istraživača ovu vrstu poslova, koji su dio ekonomije dijeljenja, ne smatraju radom. Štoviše, nikakav rad se ne odvija preko takvih digitalnih platformi kao što je AirBnb. Korisnici takvih digitalnih platformi više sličje malenim poduzećima koji koriste internet za razmjenu kapitala i dobara (Sanz de Miguel i sur., 2021: str. 18).

Vrlo je teško govoriti koliki broj ljudi zapravo radi poslove u platformnoj ekonomiji. Problem leži u različitim definicijama rada preko platformi i što one sve uključuju kad je riječ o mjerenju rada. Međunarodna organizacija rada sveukupno je pronašla 14 istraživanja koja analiziraju broj radnika preko platformi na globalnoj razini i samo su 6 istraživanja službena. Spomenuta istraživanja procjenjuju da postotak odrasle populacije (globalno) koja sudjeluje u radu preko platformi varira između 0.3% i 0.22%. Nadalje, istraživanja po zemljama i postotku zaposlenih u radu preko platformi još više variraju. Primjerice rezultati za Finsku pokazuju da od ukupnog rada 7% čini rad preko platformi, dok podaci za SAD govore da od ukupnog rada 1% čini rad preko platformi (ILO, 2022: str. 18). Razlog takvim varijacijama među postotcima između zemalja nisu društvene prirode, već metodološke i teorijske. Finska u svoje statistike ubraja i spomenutu ekonomiju dijeljenja, dok se statistike za SAD striktno fokusiraju na rad preko platformi. Istraživači bi trebali više pozornosti obratiti na teorijski i metodološki dio proučavanja digitalnih platformi. Teorijski kaos koji trenutno vlada ne pomaže nikome, pogotovo formalnim institucijama koje pokušavaju

³ Ne postoji direktni prijevod na hrvatski jezik za *capital platform work*, ali prema Chandleru, platformna ekonomija dijeli se na platforme vezane za tržište rada i platforme povezane uz tržište imovine (Brozović i sur., 2019: str. 37). *Capital platform work* odgovarao bi platformama povezane uz tržište imovine.

regulirati rad preko platformi. Postojanje Međunarodne organizacije rada možda je prva stepenica prema uvođenju reda.

2.2. Različite tipologije rada u platformnoj ekonomiji

Većinom svi slijede tipologiju rada u platformnoj ekonomiji koju koristi Međunarodna organizacija rada. Unatoč tome, još uvijek možemo pronaći razna istraživanja koja različito klasificiraju rad u platformnoj ekonomiji. U sljedećim odlomcima navest ću nekoliko klasifikacija i detaljnije ih objasniti.

Primjerice Vallas i Schor (2020: str. 274 – 276) razvijaju svoju tipologiju rada u platformnoj ekonomiji kombinirajući različite kriterije. Prvu kategoriju čine arhitekti ili tehnolozi platforme. Njih čine obrazovani pojedinci koji stvaraju i održavaju infrastrukturu digitalnih platformi. Vrlo malo istraživanja postoje o ovakvom tipu rada. Razlog je taj što su takvi poslovi slični tradicionalnom poimanju posla. Drugu kategoriju čini *freelanceri* koji nude svoje usluge preko određenih platformi, kao što je primjerice Upwork. *Freelancere* možemo smatrati potrošačima koje nude svoje usluge preko digitalnih platformi, a usluge moraju i ne moraju biti povezane s digitalnom platformom. Kategoriju *freelancera* karakterizira visoki stupanj obrazovanja i znanje tehničkih vještina kao što su programiranje, grafički dizajn i sl. Rad im je najčešće organiziran oko određenog projekta (engl. *project-based work*). Treću kategoriju čine *gig* radnici čije se usluge nude najčešće preko aplikacija. Posao se većinu vremena obavlja *offline* i tu možemo smjestiti poslove poput transporta, dostave, kućnih popravaka i sl. Ovu kategoriju karakterizira fleksibilnost radnog vremena i autonomija izvršitelja poslova te vještine potrebne za obavljanje ovakvih poslova variraju ovisno o tipu posla. Četvrta kategorija rada su poslovi koji se u potpunosti obavljaju preko digitalnih platformi i koji uključuju obavljanje malenih zadataka (engl. *micro-tasking*). Poznati primjer je Amazon Mechanical Turk (AMT). Ovu kategoriju poslova obilježava nizak stupanj obrazovanja jer zadaci koji se izvršavaju nisu kompleksni, štoviše repetitivni su. Poslovi mogu uključivati opisivanje i klasificiranje slika, transkripciju zvuka i sl. Zadnju, tj. petu kategoriju obilježava aspiracijski rad. Takav rad karakterizira najčešće proizvodnja različitih sadržaja koji se razmjenjuju preko digitalne platforme. Popularni današnji naziv za

takve vrste radnika je engleska riječ *influencers*. Kategorije su zapravo tako organizirane da prve tri predstavljaju spomenuti *crowdworking*, dok zadnje dvije kategorije pripadaju pod *gig work*.

Drugačija tipologija rada u platformnoj ekonomiji koja je vrlo slična tipologiji iz prijašnjeg ulomka, rad kategorizira prema vrijednosti koju proizvodi sam rad (engl. *labor force value creation*). Kategorije su organizirane prema poslovima koji se tiču same infrastrukture platforme, poslovi koji su ovisni o digitalnim platformama i zadnja kategorija koja je nazvana *prosumer*. Vrijednost rada prve kategorije ostvaruje se unutar digitalne platforme, dok vrijednost rada ostale kategorije omogućuje tzv. ekosistem digitalne platforme. *Prosumer* kategorija je posebno zanimljiva jer predstavlja korisnike digitalnih platformi koji konzumiraju sadržaj te se zatim njihova aktivnost može unovčiti. Primjerice, mnoge digitalne platforme su besplatne, kao Youtube i Facebook, ali svoj profit akumuliraju raznim oglašavanjem na svojim platformama, zatim praćenjem aktivnosti i skupljanjem podataka digitalne platforme prodaju podatke oglašavačima radi personaliziranih oglasa (Bearson i sur., 2020: str. 5-12). Gotovo je nemoguće izbjeći utjecaj digitalnih platformi u današnjici. Njihova sve veća prodornost u svaki dio društvene i životne sfere stvaraju nove društvene strukture i fenomene. Digitalne platforme ne predstavljaju novu revoluciju, već polako prodiru u *offline* svijet koji je sačinjen od društvenih institucija i praksi. Digitalne platforme više ne odražavaju društveni svijet, nego proizvode društvene strukture u kojima živimo (van Dijck i sur., 2018: str. 2). Sakupljanje, analiziranje i prodaja korisničkih podataka predstavlja pravni i etični problem, no više o tome će biti u posebnom odlomku.

Određena skupina autora smatra da su tipologije rada preko platformi općenito previše uske i zbog toga ne obuhvaćaju cijeli radni svijet u kojem uistinu postoji utjecaj platformne ekonomije. Primjerice *influenceri* su često zanemareni u istraživanjima, iako profit koji zarađuju preko digitalnih platformi nije zanemariv. Zato autori pozivaju na šire perspektive koji bi uključivale sav društveni svijet koji aktivno ili posredno sudjeluje u digitalnim platformama (Garcia Calvo i sur., 2023: str. 799-801). Već smo spomenuli ranije kategoriju *prosumera*, tj. kategoriju rada preko platformi koja se ne može smatrati radom u pravom smislu riječi jer *prosumeri* ne izvršavaju određene zadatke za koji su plaćeni, ali istovremeno digitalne platforme iskorištavaju aktivnost korisnika radi ekstrakcije i prodaje podataka. Takav je odnos korisnika i digitalnih platformi asimetričan (van Dijck i sur., 2018:

str. 144). Zbog asimetričnosti i neravnopravnih odnosa između digitalnih platformi i korisnika više pažnje potrebno je posvetiti istraživanju *prosumer* kategorije i kako ona služi digitalnim platformama u dodatnom akumuliranju profita bez posljedica.

2.3. Mjerenje rada u platformnoj ekonomiji

Iako je metodologija raznovrsna kad je u pitanju istraživanje rada preko digitalnih platformi, postoje mjerni instrumenti i metodologija koje se koriste učestalo. Jedan od takvih mjernih instrumenata je indeks mjerenja *online* rada (engl. *online labour index*, skraćeno OLI). Razvijen je od strane društvenih istraživača, Sveučilišta Oxford i Međunarodne organizacije rada u svrhu projekta *Online Labour Observatory*. Ideja projekta je bilježenje trendova u radu preko platforme. Indeks *online* rada prvi put je konstruiran 2016. godine i mjeri korištenje digitalnih platformi (velikih pet digitalnih platformi čiji je primarni jezik engleski jezik) za rad s obzirom na vrijeme, državu i zanimanje. Od 2020. godine indeksu mijenjaju skraćenicu u ILO 2020 kako bi označili praćenje dodatnih šest digitalnih platformi čijima je primarni jezik španjolski i ruski jezik. Jedan od glavnih nedostataka ovog indeksa je da u obzir uzima isključivo digitalne platforme gdje se radnik i poslodavac moraju digitalno upariti, isplata se događa preko digitalne platforme i proizvod rada se isto razmjenjuje digitalno, jednom riječju *crowdwork*. U *crowdwork* pripadaju zanimanja koja se bave unosom i obradom podataka, stvaranjem kreativnih sadržaja, određene profesionalne usluge, prodajom i marketingom, razvijanjem softvera ili programiranje te pisanje i prevođenje (Kässi i Lehdonvirta, 2018; Stephany i sur., 2021). Indeks je dobar ako želimo mjeriti samo *crowdwork*, ali ne smijemo zanemariti činjenicu da *crowdwork* čini mali udio poslova koji se obavlja putem digitalnih platformi, tek 6% (*Spotlight on Digital Platform Workers in the EU*, n.d.).

Primjerice podaci za Hrvatsku prema *Online Labour Observatoryju* za 2024. godinu pokazuju ponudu rada i najpopularnije zanimanje preko digitalnih platformi koje se nudi uključuje izradu multimedijalnog sadržaja i njih čine 54% od ukupnih *online* radnika. Za usporedbu najpopularnije zanimanje, koje se nudi preko digitalnih platformi u SAD-u, je razvoja softvera i poslovi programiranja što čini 41% od ukupnih *online* radnika (*Supply*, 13.

rujna 2024).⁴ Potražnja *online* rada je ipak drugačija i najtraženija zanimanja, globalno gledajući, su razvoj softvera (38.3% potražnje) i izrada multimedijalnog sadržaja (21.2% potražnje). Potražnja prema državama varira, ali jedno je sigurno - to da SAD prednjači u potražnji za *online* radom, s čak 40.6%.⁵ Takva velika potražnja u SAD-u nas ne bi trebala začuditi jer, kao što je spomenuto u uvodu, velikih pet digitalnih platformi koje dominiraju zapadnim *online* svijetom (Google, Meta, Apple, Amazon i Microsoft) razvile su na zapadnoj obali SAD-a. Da se zaključiti da je SAD predvodnik u digitalnim inovacijama i digitalnim transformacijama rada.

Europska komisija u suradnji s *Joint Research Centre* (JRC) nudi dva moguća pristupa u mjerenju rada putem digitalnih platformi. Prvi pristup mjeri rad putem digitalnih platformi tako što radnici pristupaju anketnim istraživanjima, slično kao i mjerenje rada u tradicionalnim zanimanjima. Anketno istraživanje rada putem digitalnih platformi trebalo bi dodatno uključivati mjere za redovitost, intenzitet i značaj rada s posebnim fokusom na posao koji se obavlja. Drugi pristup oslanja se na procjenu uloženog rada putem digitalnih platformi. Umjesto da se ispituju radnici, podatke bi se trebalo prikupljati s digitalnih platformi. Ogromna količina podataka koje prikupljaju digitalne platforme trebaju biti dovoljni za procjenu odrađenih sati i zarade (Pesole i sur., 2019: str. 6-13). Potonji pristup je problematičan jer je većina digitalnih platformi privatizirana i ustupanje podataka za istraživanje ovisi o volji vlasnika digitalnih platformi. Još jedan metodološki problem koji se može pojaviti je da isti ljudi mogu raditi na više digitalnih platformi (engl. *multiapping*), stoga može doći do netočnih brojki prilikom mjerenja (Berger i sur., 2019: str. 433).

Postoje pokušaji korištenja gravitacijskih modela u istraživanju rada putem digitalnih platformi. Po uzoru ekonomskih znanosti, koje gravitacijskim modelima mjere količinu trgovinske razmjene ili migracije između zemalja, Slegeren i sur. (2023) primjenjuju iste modele u mjerenju kakav efekt imaju različiti oblici zaštite pri zapošljavanju na trgovinski tok između zemalja. Točnije rečeno, ispituju ima li geografska i institucionalna distanca između tražitelja posla i poslodavaca utjecaj na vjerojatnost zapošljavanja. Gravitacijski modeli bazirani su na formuli Newtonovog zakona gravitacije.

⁴ *Supply*. (n.d.). Preuzeto 30. rujna 2024, s <http://onlinelabourobservatory.org/oli-supply/>.

⁵ *Demand*. (n.d.). Preuzeto 30. rujna 2024, s <http://onlinelabourobservatory.org/oli-demand/>.

U stručnoj literaturi vlada teorijski kaos oko pojma platformne ekonomije, a posebice oko rada putem digitalnih platformi. Zbog takvog stanja istraživači imaju problema s konceptualizacijom i operacionalizacijom mjera za istraživanje rada putem digitalnih platformi. Nesuglasnost oko definicije platformne ekonomije čak i nesuglasnost kako nazvati taj oblik ekonomske aktivnosti dodatno komplicira stvari. Klasifikacije rada su raznovrsne i indeks kao OLI dobar je početak za daljnji razvitak mjernih instrumenata. Također, interdisciplinarni pristup u proučavanju rada putem digitalnih platformi zahtijevat će suradnju različitih društvenih disciplina kao što su sociologija, psihologija i ekonomija jer fenomen platformne ekonomije nije izražen samo u sferi rada, već utječe i na ostale društvene sfere.

3. Izazovi koje donosi rad putem digitalnih platformi

Izazovi koje predstavlja rad na digitalnim platformama su mnogi. Od fleksibilnosti zaposlenja, odnosa zaposlenja između radnika i digitalnih platformi, pristupa radu preko digitalnih platformi, sve veće upotrebe algoritama u nadziranju rada, zaštite podataka, do zdravstvene zaštite, sindikalizma te kolektivnog pregovaranja. U ovom dijelu rada bit će objašnjen svaki od nabrojanih izazova i navedena moguća rješenja istih. Naravno, treba naglasiti da u radu neće biti analizirani svi mogući izazovi koje donosi rad preko digitalnih platformi jer je za takav pothvat potreban interdisciplinarni pristup. Isto tako, izazovi rada putem digitalnih platformi međusobno su isprepleteni. Rješavanjem jednog izazova postoji potencijal rješavanja drugog izazova. Primjerice, promjena odnosa zaposlenja radnika na digitalnim platformama imala bi veliki utjecaj na rješavanje ostalih izazova kao što je zdravstvena zaštita i sindikalizam.

O prije spomenutim izazovima postoje najviše stručne literature zbog toga što nema univerzalnog rješenja. Svaka država odnosno nacija ima svoj set formalnih i neformalnih institucija koje utjelovljuju vrijednosti društva. Digitalne platforme kao privatizirane tvrtke dolaze u sukob s društvenim institucijama i vrijednostima. Primjerice van Dijck i sur. (2018, str. 28-29) ističu da europska regulatorna tijela redovito dolaze u sukob s američkim vlasnicima digitalnih platformi oko društvenih vrijednosti kao što su privatnost, sigurnost i prava građana na kontrolu vlastitih podataka. Pomislili bismo da živimo u dobu gdje je

transparentnost uvjet bilo kakvih interakcija jer se na tome gradi povjerenje. Upravo je suprotno slučaj, gdje platformna ekonomija donosi netransparentnost zbog toga što je većina procesa u platformnoj ekonomiji (algoritmi, modeli poslovanja i protok informacija) izvan demokratskog doseg i kontrole (van Dijck i sur., 2018: str. 29). Različiti društveni akteri uvidjeli su ozbiljnost situacije koje predstavljaju digitalne platforme. Prema procjenama tijela Europske unije do kraja 2025. godine procjenjuje da će se broj radnika koji rade putem digitalnih platformi povećati na 43 milijuna (*EU Rules on Platform Work*, n.d.). S obzirom na ozbiljnost situacije koju predstavljaju netradicionalni oblici rada, regulatorna tijela na svim kontinentima drastično kasne u reguliranju platformne ekonomije.

Jedan optimističan pogled ističe da je rad putem digitalnih platformi jedan od načina postizanja socijalne jednakosti, tj. niski zahtjevi za ulazak na tržište rada uklanjaju različite prepreke koje se inače mogu pronaći u tradicionalnom radu. Primjerice, nezaposleni pojedinci mogu raditi za internacionalne korporacije, a da pritom ne moraju mijenjati mjesto stanovanja. Također, većina digitalnih platformi nudi ugovore s nultim radnim vremenom (engl. *zero-hour contracts*) koji omogućuju radnicima da svojevrijedno odlučuju o količini i vremenu rada. Pesimisti se ne bi složili s takvim izjavama jer smatraju da platformna ekonomija promiče neoliberalne ekonomske trendove i politike koje radnike promatraju kao potrošnu robu te dodatno ugrožavaju ili ignoriraju tržišne propise (Hoang i sur., 2020: str. 3-4).

3.1. Fleksibilnost

Fleksibilnost rada je jedan od glavnih motivatora zašto radnici postaju dio platformne ekonomije. Prema podacima Međunarodne organizacije rada čak 36% radnika u zemljama u razvoju ističu da je fleksibilnost obavljanja poslova razlog zašto su stupili u takav radni odnos. U razvijenim zemljama fleksibilna priroda poslova pada u drugi plan, jer 43% radnika ističu dodatni prihod kao razlog zapošljavanja (ILO, 2021: str. 143). Istraživanje Uber vozača u Londonu pokazalo je većina vozača ističe autonomiju i fleksibilnost kao razlog zapošljavanja te većina istraživanih vozača također navodi spremnost da žrtvuje bolje plaćene poslove nauštrb vremenske fleksibilnosti (Berger i sur., 2019: str. 434).

U platformnoj ekonomiji pojam fleksibilnosti se upotrebljava istovremeno za fleksibilnost radnika i fleksibilnost za tvrtke. S pozicije radnika, fleksibilnost je sposobnost

radnika da utječu na to kada, gdje i koliko dugo će raditi zadatke vezane uz posao, dok iz pozicije tvrtke fleksibilnost omogućuje prilagodbu tržištu koje se neprestano mijenja (Cano i sur., 2021: str. 49). Nadalje obazirući se na tvrtke istraživači ističu da postoje različite vrste fleksibilnost koje tvrtke primjenjuju u svom poslovanju. Fleksibilnost u brojkama (engl. *numerical flexibility*) omogućuje tvrtkama da manipuliraju brojnošću svojih radnika kako bi zadovoljili potrebe tržišta. Druga vrsta strategija je fleksibilnost vremena (engl. *temporal flexibility*) koja omogućuje tvrtkama angažiranje radnika u određenim trenucima kako bi zadovoljili vremenski promjenjive zahtjeve klijenata (Johnston i sur., 2023: str. 174). Dunn i sur. (2023). istraživali su dodatne dimenzije fleksibilnog rada, tzv. fleksibilnost zadatka i prostornu fleksibilnost. Fleksibilnost zadataka odnosi se na to koliko slobode radnici imaju u biranju poslova ili zadataka. Rad s visokom fleksibilnošću zadataka omogućuje radniku da prihvati ili odbije posao ili klijenta, dok rad s niskom fleksibilnošću zadataka zapravo ograničava slobodu radnika u biranju zadataka ili poslova te ultimativno može se kazniti radnika za odbijanje zadataka ili posla. Visoka fleksibilnost zadataka povezana je s kompleksnijim poslovima, a time i specifičnijim vještinama za koje je potrebno određeni stupanj obrazovanja. U konačnici to su *crowdwork* zanimanja. Niska fleksibilnost zadataka najčešće odgovara kategoriji poslova gdje nisu potrebne specifične vještine, tj. to je rad putem digitalnih platformi gdje se posao obavlja na određenoj lokaciji: taksi službe i dostava. Sasvim je jasno da se fleksibilnost zadataka promatra kroz prizmu obrazovanja i vještina. Nadalje, prostorna fleksibilnost je fleksibilnost koja se pruža radnicima u odabiru mjesta rada. Visoka prostorna fleksibilnost najčešće je rezervirana za *online* rad ili poslove koji su digitalne prirode, gdje lokacija ne igra nikakvu ulogu u izvođenju posla ili zadatka. Niska prostorna fleksibilnost opet je povezana s lokacijom izvođenja poslova ili zadataka, a to su poslovi poput vožnje taksija ili dostave.

Ono što prati fleksibilnost rada je vjerovanje da radnik ima autonomiju i moć u odlučivanju koji će posao obavljati preko digitalne platforme. Autonomija i kontrola koju radnik posjeduje je u suštini prividna. Većinom digitalnih platformi, posebice koje se bave transportom (taksi službe) i dostavom, upravljaju algoritamski sustavi i sustavi ocjenjivanja. Primjerice, znatan udio radnika na digitalnim platformama koje se bave prijevozom (37%) i dostavom (48%) ne mogu odbiti posao koji se nudi. Odbijanje ili otkazivanje posla vjerojatno ima neželjene ishode kao što je pad ocjena radnika na digitalnoj platformi. Pad ocjena

radnika zatim može rezultirati smanjenim pristupom poslu, gubitkom novčanog bonusa, financijske kazne, pa čak u ekstremnim slučajevima dolazi i do deaktivacije korisničkog profila radnika (ILO; 2021: str. 177).

Jedan od mogućih razloga zašto je fleksibilnost toliko poželjna među radnicima je remuneracija. Pojam remuneracije odnosi se na dodatan prihod uz redovitu plaću (*Hrvatski jezični portal*, n.d.). Istraživanje Rani i Furrer (2020) pokazuje da remuneracija predstavlja ozbiljan problem u zemljama u razvoju. Zbog posljedica fleksibilnosti rada, nedostatak redovitog rada i nesigurnost plaćanja, zarada radnika u zemljama u razvoju iznosi 2.69 \$ po satu plaćenog rada i 2.03 \$ po satu plaćenog i neplaćenog rada. Nadalje, zarada radnika u zemljama u razvoju je upola manja od zarade radnika u razvijenim zemljama: Sjeverna Amerika (4.70 \$), Europa i Centralna Azija (3.00 \$). Istraživanje je provedeno na *crowdwork* radnicima te se ne odnosi na rad putem digitalnih platformi gdje se obavljanje poslova zbiva na određenoj lokaciji. Unatoč niskoj cijeni rada *crowdworka* u zemljama u razvoju, mnogi se odlučuju na takav pothvat. U uvodnom dijelu ovog poglavlja navedeno je da radnici u zemljama u razvoju ističu fleksibilnost, a radnici u razvijenim zemljama remuneraciju kao glavni motivator za ulazak u digitalno tržište rada. Stabilnost zaposlenja je općenito poželjna za radnike, jedan od najvažnijih čimbenika u zadovoljstvu radom, a za poslodavce su istaknuti čimbenici kao što su manji trošak za selekciju i investiranje u ljudski potencijal. Bez obzira na obostranu poželjnost, radnikovu i poslodavčevu, za stabilnim zaposlenjem, kada to nije omogućeno zbog različitih razloga pojavljuje se fleksibilnost (Origo i Pagani, 2009). Međunarodna organizacija rada u svom izvješčaju ističe da fleksibilnost nije ista za svakoga radnika, posebice u *crowdwork* domeni. Primjerice, radnici u zemljama u razvoju tjedno rade puno više sati nego radnici u razvijenim zemljama (32 sata naspram 26 sati). Mogući razlog je što su takvi poslovi primarni izvor zarade radnicima u zemljama u razvoju. Usporedno s time što rade više sati, radnici u zemljama u razvoju imaju više sati neplaćenog rada od radnika u razvijenim zemljama (9 sati naspram 5 sati neplaćenog rada). S obzirom na fleksibilnost raspored rada često je nepredvidiv za mnoge radnike i često se suočavaju s ograničenjima u odabiru svog rasporeda. Radnici koji obavljaju poslove taksi službe i dostave odrađuju veliki broj sati u tjednu (65 do 59 sati). U nekim slučajevima, kao što je Indija, radnici odrade do 89 sati tjedno (ILO, 2021: str. 165-170). Jedan od mogućih objašnjenja za takvo intenzivan rad u poslovima taksi službe i dostave je gamifikacija.

Tvrtke, posebice digitalne platforme često koriste element gamifikacije, a on se odnosi na korištenje strategija igara u proizvodima i uslugama, koje nisu dio zabavne industrije, kako bi potaknuli što veću angažiranost pružatelja usluga i potrošnju korisnika (Indeed Editorial Team, 2024).

U literaturi o odnosu fleksibilnosti i sigurnosti rada postoje dvije hipoteze. Prva je hipoteza kompromisa (engl. *trade-off hypothesis*) koja pretpostavlja da postoji negativna povezanost između fleksibilnosti i sigurnosti rada, tj. fleksibilni oblici zapošljavanja su u sukobu sa sigurnošću zaposlenja, a visoku razinu sigurnosti zaposlenja možemo jedino postići na štetu niske fleksibilnosti zaposlenja. Druga hipoteza je hipoteza fleksigurnosti (engl. *flexicurity*) koja pretpostavlja da fleksibilnost i sigurnost zaposlenja nisu u međusobnom sukobu, već se optimalni odnos između dvoje može postići intervencijom odgovarajućih institucija tržišta rada (Origo i Pagani, 2009). Koja hipoteza je vjerojatnija teško je za odlučiti. Sve veći broj radnika koji rade putem digitalnih platformi polako je počeo privlačiti pozornost regulatornih institucija. Regulatorne institucije pokušavaju se uhvatiti u koštac s brzim širenjem platformne ekonomije u sve društvene sfere života. Ignoriranje spomenute problematike više nije opcija, ali u suradnji s radnicima, sindikatima, poslodavcima i državnim institucijama može se napraviti veliki pomak u rješavanju izazova koje donosi platformna ekonomija. Optimalan odnos između radnika i digitalnih platformi stvarnost je prema kojoj bi morali težiti.

Koliko su uistinu radnici fleksibilni i autonomni kada rade preko digitalnih platformi pitanje je za dodatna buduća istraživanja. Izgleda da je situacija takva da smo jednu vrste kontrole, tj. menadžersku kontrolu u tradicionalnim zanimanjima, zamijenili s drugačijom vrstom kontrole, tj. algoritmima. Menadžerska kontrola u tradicionalnim zanimanjima ostavlja prostor za pregovaranje i kompromis, dok takav slučaj nije kad algoritmi upravljaju poslovima.

3.2. Odnos radnika i digitalnih platformi

Status odnosa između radnika i digitalnih platformi predstavlja najveći problem za radnike i zakonodavna tijela. Takav odnos često nije definiran gotovo nikakvim zakonodavnim okvirom u većini zemalja, osim u nekim iznimkama. Kada se govori o vrsti

zaposlenja Međunarodna organizacija rada ističe da postoje dvije vrste zaposlenja putem digitalnih platformi: unutarnje i vanjsko zaposlenje. Unutarnje zaposlenje predstavlja odnos kada digitalne platforme direktno zapošljavaju radnike, tj. oni koji održavaju digitalne platforme, dok vanjsko zaposlenje predstavlja radnike čiji su poslovi posredovani od strane digitalnih platformi. Naravno, broj radnika čiji su poslovi posredovani od strane digitalnih platformi daleko više premašuje broj od onih koji direktno rade za digitalne platforme. Primjerice, Uber direktno zapošljava oko 26 000 radnika, dok vozača ima oko 5 milijuna u 69 zemalja (ILO, 2021: str. 90).

Istraživačima koji se bave platformnom ekonomijom ne bi trebali biti usredotočeni na radnike čiji je status zaposlenja unutarnji ili direktni. Unutarnje zaposlenje je praktički isto kao i tradicionalno zaposlenje, stoga radnici uživaju status zaposlenih i sve beneficije koje donosi taj status. Veliki fokus treba usmjeriti na radnike čiji je rad posredovan putem digitalnih platformi. U takvim slučajevima pronalazimo najviše izazova. Iako neke digitalne platforme koriste formalne ugovore zapošljavanja, većina ih se definira kao posrednici za poslove i svoje radnike često klasificiraju kao samozaposlene. Ugovor o radu je društvena institucija ili garancija koja radnicima osigurava veću razinu radne i socijalne zaštite, a to često nije slučaj kod samozaposlenih (ILO, 2022: str. 25). Klasificiranje radnika kao samozaposlene donosi određenu količinu izazova: zaštita na radu, zdravstvena zaštita, fleksibilnost, pravo na udruživanje sindikata i sl. Istraživanje prirodnog eksperimenta jedne kalifornijske digitalne platforme, koja je svoje dostavljače klasificirala kao zaposlene, pokazuje da tretiranje radnika kao zaposlene ne utječe na fleksibilnost obavljanja posla. Štoviše, prelazak radnika u klasifikaciju zaposlenih razriješio je dileme poput radničkih očekivanja i potrebe za radnom snagom. Doduše, troškovi tvrtke su se povećali, ali povećanje troškova odnosilo se na plaćanje socijalne zaštite. Radnici su radili više sati i efikasnost se povećala i ultimativno fleksibilnost rada ostala je netaknuta (Johnston i sur., 2023: str. 183-189).

Jedan od dodatnih rizika koje proizlazi iz statusa odnosa radnika i digitalnih platformi je tzv. nepripadanje (engl. *unbelonging*). Nepripadanje je određena vrsta graničnog stanja u kojem je prisutnost radnika u određeno vrijeme i na određenom mjestu dovodi u opasnost radnikovu fizičku sigurnost i emocionalnu dobrobit (Johnston i sur., 2023: str. 315). Naravno, nepripadanje je više izraženo kod radnika čiji se posao obavlja na određenoj

lokaciji: vozači taksija i dostavljači. Takvi radnici često nemaju nikakvu garanciju zaštite od mogućih ugroza tijekom obavljanja poslova. Takve situacije izraženije su u mjestima s većim brojem stanovništva ili gradovima, gdje je ekonomska aktivnost učestalija nego u manjim mjestima.

Za zaključiti je da bi se većina izazova radnika putem digitalnih platformi riješili jasnim definiranjem odnosa. Posljedice konačnog definiranja odnosa između radnika i digitalnih platformi teško je predvidjeti. Europska unija, odnosno Europska komisija i Europski parlament složili su se oko dogovora uvođenja direktive koja bi regulirala rad putem digitalnih platformi (engl. *Platform Workers Directive*). Spomenutom direktivom riješio bi se problem pogrešne klasifikacije radnika, tj. iz samozaposlenih u zaposlene. Iako direktiva nema temeljni standard kako bi primijenila pretpostavku da su svi radnici putem digitalnih platformi zapravo zaposleni, ima pet ključnih karakteristika koje pomažu u pravilnom klasificiranju radnika. Prvo, pretpostavka da se radnici koje radi putem digitalnih platformi smatraju zaposlenima. Pretpostavka se temelji na izvjesnoj kontroli i smjernicama digitalnih platformi koje imaju nad radnicima. Drugo, dokazivanje da radnik nije zaposlen ide na štetu digitalnih platformi. Treće, direktivom se uređuje nacionalni nadzor digitalnih platformi, tj. digitalne platforme podložne su inspekciji. Četvrto, pravo da se radnici mogu uključiti u sindikat. Peto, razmjena informacija i praksi između država članica u svrhu poboljšanja uvjeta radnika (Rivera, 2024). Efikasnost i korisnost direktive trebalo bi se pokazati nakon određenog vremena, jer je direktiva na snagu stupila početkom 2024. godine.

Kineska vlada susrela se s istim izazovima kao i Europska unija. 2021. godine kineska vlada donijela novu regulaciju što se tiče samozaposlenih radnika (engl. *Guiding Opinions on the New Form of Employment*). Ovom regulacijom propisan je novi tip radnika koji ne ispunjava uvjete da ga se smatra tradicionalnim radnikom, ali podliježe određenom stupnju kontrole od strane tvrtke. Spomenuta regulacija također osigurava minimalna prava radniku, kao što je jamstvo plaće i osiguranje od ozljeda na radu. Istraživači smatraju da je ovakva regulacija donijela novu kategoriju zapošljavanja: posredni radnik koji se nalazi između tradicionalnog radnika i samozaposlenog radnika (Ke, 2022: str. 298). Stvaranjem nove kategorije zaposlenja kineska vlada nastoji osigurati zaštitu radnika koji rade putem digitalnih platformi. O uspjehu ovakve regulacije teško je prognozirati, ali zajamčena minimalna naknada za obavljanje posla i osiguranje od ozljeda na radu ide u interes radnika.

Direktiva o radu putem digitalnih platformi je svojevrsna pobjeda za radnike koji se smatraju samozaposlene. Smatrajući se zaposlenima, radnicima je omogućena, u određenim slučajevima socijalna zaštita, ali u realnosti nije sve tako pozitivno. Nedostatci spomenute europske direktive su što nema standardizirane klasifikacije, već svaka članica Europske unije može tražiti drugačije kriterije za klasificiranje. Dodatna pitanja oko ovakve direktive tiču se proširenja direktive na zakon o socijalnoj zaštiti i kazneno pravo (De Blecourt, 2024). Kao što je već rečeno, direktiva je novijeg datuma i u budućnosti trebat će pomno popratiti posljedice koje ima na zaštitu radnika.

3.3. Pristup radu preko digitalnih platformi

Koristiti internet u današnjici praktički je postalo nužnost. Sve veća digitalizacija privatnih i javnih sektora ne ostavlja puno izbora ljudima, nego da se prilagode novim uvjetima stvarnosti. Prema podacima Eurostata za 2022. godinu u 17 zemalja Europske unije 3% populacije, tj. 14 milijuna ljudi u dobi između 15 i 64 godina, radilo je neki oblik digitalnog rada. Najveći udio radnika preko digitalnih platformi otpada na one s tercijarnim obrazovanjem (4.3%), a najmanji udio na one koji imaju niže sekundarno obrazovanje (1.8%). Muškarci više rade preko digitalnih platformi nego žene, 3.2% naspram 2.8% (Eurostat, 2024). Teško je procijeniti kakve su brojke na globalnoj razini, ali Kāssi i sur. (2021) procjenjuju da je na digitalnim platformama u trenutku istraživanja oko 163 milijuna registriranih profila. Od njih samo 14 milijuna je ikada radilo i 3.3 milijuna je značajno radilo. Ako se brojke još prilagode za ljude koji rade na više digitalnih platformi, brojke spadaju na 7.7 milijuna ljudi koji su radili preko digitalnih platformi i 1.8 milijuna ljudi koji su značajno radili. Treba uzeti u obzir da se istraživanje isključivo fokusiralo na *crowdwork*. Brojke za rad preko digitalnih platformi koje uključuje lokaciju rada isto je teško procijeniti. Prema Europskom vijeću u 2022. bilo je 28.3 milijuna putem koji rade putem digitalnih platformi. Od te brojke 92% otpada na platforme putem koje se posao obavlja na određenoj lokaciji, što zna kraju iznosi oko 26 milijuna ljudi (*Spotlight on Digital Platform Workers in the EU*, n.d.). Prema prikazanim podacima gore, vidimo da je *crowdwork* ili *freelance* najmanje zastupljen kada je riječ o radu putem digitalnih platformi. Većina radnika radi

preko digitalnih platformi koje se bave transportom i dostavom. *Crowdwork* su bolji plaćeni poslovi, ali za njih je najčešće potrebno tercijarno obrazovanje i znanje stranog jezika. Rad putem digitalnih platformi gdje se posao obavlja na određenoj lokaciji dominira i za takve poslove nisu potrebne specifične vještine i visoko obrazovanje.

Može li bilo tko pristupiti radu putem digitalnih platformi? Odgovor nije jednoznačan i problematika se mora sagledati iz više perspektiva. Jasno je da poslovi koji spadaju u *crowdwork* traže određenu razinu obrazovanja i vještina i da većina ljudi uopće neće raditi takve poslove, ali internet je veliko mjesto koje nudi bezbroj opcija učenja izvan formalnog obrazovanja. Lokacije ne igra ulogu u kada je riječ o *crowdwork*-u. Osoba s jednog kontinenta može obavljati posao za klijenta na drugom kontinentu. Kada pogledamo rad putem digitalnih platformi koje podrazumijevaju da se posao obavlja na određenoj lokaciji, razina pristupa ulaska na tržište vrlo je niska. Unatoč niskoj razini pristupa, brojke radnika i nisu tako velike na globalnoj razini. Jedan od mogućih razloga zato što geografija igra ulogu u takvom slučaju. Istraživanje Van Slageren i sur. (2022) pokazuju da je geografska udaljenost ključni čimbenik u oblikovanju obrazaca zapošljavanja na *online* tržištima rada. Štoviše, efekt utjecaja geografske udaljenosti slične je veličine kao i kod uslužnih zanimanja na tradicionalnom tržištu. Za zaključiti je da su veliki gradovi nose većinu *online* tržišta. U ruralnim sredinama isplativost poslovanja digitalnih platformi vjerojatno nije održiva dugoročno, stoga se one koncentriraju u gradovima gdje postoji veliki protok informacija.

Sociodemografske karakteristike platformnih radnika ovise o vrsti poslova koje obavljaju. Tako, primjerice, prosječna starost ljudi u *crowdwork* poslovima varira između 30 do 35 godina. Najmlađi radnici mogu se pronaći u poslovima programiranja (prosječna starost oko 22 godine). Prosječna starost platformnih radnika koji obavljaju posao na određenoj lokaciji, tj. taksisti i dostavljači iznosi 36 i 29 godina. Kada je riječ o spolnim karakteristikama, prvenstveno misleći na broj žena koje sudjeluju u radu putem digitalnih platformi, brojke su malene. U *crowdwork* poslovima otprilike 4 od 10 radnika čine žene u razvijenim zemljama, dok su u zemljama u razvoju 2 od 10 radnika žene. Brojke još više opadaju u sektorima dostave i taksi službe, žene tek čine 10% od ukupne radne snage (ILO, 2021: str. 137). Razlozi niske participacije žena u platformnom radu moguće je objasniti da su za žene rizici nesigurnosti visoki posebice u SAD-u, gdje je infrastruktura socijalne zaštite

vrlo slaba, naročito u pogledu skrbi o djeci. Rizici koji donosi prekarni rad puno su veći za žene, nego za muškarce (Gerber, 2022: str. 226).

Kada je riječ o migrantima i radu putem digitalnih platformi, Europski sindikalni institut ističe da je veća vjerojatnost da će platformni radnik biti migrant nego netko iz domaćeg stanovništva. Objašnjenje zašto su migranti vjerojatniji radnici leži u tome da migranti imaju manje resursa i da vjerojatno dolaze iz društvenih grupa koje su u nepovoljnijem položaju. Migranti s nedostatnim resursima i nepovoljnim položajem u društvu vjerojatno i traže takve poslove, kao što je rad putem digitalnih platformi, jer takvi poslovi gotovo da i nemaju nikakvu prepreku pri zapošljavanju (poslovi dostave i taksi službe). Postoji zabrinutost da migrantski radnici ostaju zarobljeni u platformskim poslovima bez dodatnih prilika koje bi im omogućile izlaz iz takvih situacija, što ultimativno može dovesti do socijalnog isključivanja (Zwysen i Piasna, 2024: str. 27).

3.4. Upotreba algoritama u radu putem digitalnih platformi

Algoritmi su jedan od glavnih čimbenika međusobno povezanih digitalnih platformi, oni su zapravo setovi automatiziranih instrukcija čiji je zadatak transformirati ulazne podatke u željeni ishod (van Dijck i sur., 2018: str. 9). Drugim riječima, algoritmi su dio strukture digitalnih platformi i one kao takve ne mogu funkcionirati bez algoritama. Algoritmi se mogu primjenjivati za razne obrade podataka. Marketinška industrija i digitalne platforme brzo su uvidjele takvu prednost korištenja algoritama. Mogu analizirati velike količine podataka korisnika digitalnih platformi te iste podatke koristiti za povećanje snage potrošnje (Zhou, 2022: str. 149).

Algoritmi predstavljaju specifični izazov kada je riječ o radu. Istraživači sve više ističu negativne posljedice upotrebe algoritama u nadziranju rada preko digitalnih platformi (engl. *algorithmic management*). Algoritamsko upravljanje najčešće se definira kao sustav kontrole gdje se algoritmima daje naredba za kreiranje i izvršavanje odluka koje se tiču samog rada, time se pokušava smanjiti uključenost ljudskog faktora u nadziranju rada. Algoritamsko upravljanje zapravo pokušava održati troškove rada na relativnom minimumu, a takve uštede proizlaze iz samih digitalnih platformi koje se ponašaju kao virtualni automatizirani menadžeri. Takvo upravljanje prati, disciplinira i postavlja očekivanja za

radnike bez ljudskog nadzora i to često na štetu socijalne zaštite radnika. Kroz svoje djelovanje algoritamsko upravljanje polako istiskuje međuljudske aspekte upravljanja radnicima (Duggan i sur., 2019: str. 120-121).

Algoritamsko upravljanje uistinu ubrzava razmjenu informacija u digitalnom svijetu, ali ono ujedno i dovodi do različitih izazova. Zabrinutost oko nadziranja i kontrole radnika je jedna od tih briga. Algoritamski sustavi mogu stvarati i primjenjivati različite metode kojima kontroliraju ponašanje radnika. Mjerenje rada s pomoću algoritama dodatno stvara pritisak na radnike. Također, način na koji funkcioniraju algoritmi nisu potpuno transparentni. Digitalne platforme kao privatne tvrtke često ne dijele informacije sa svojim korisnicima kako stvari uistinu funkcioniraju. Takav odnos je asimetričan. S jedne strane imamo sveznajuće digitalne platforme, a s druge strane radnike koji ništa ne znaju. Nadalje, algoritmi možda nisu tako objektivni kako se inicijalno mislilo. Strah od pristranosti i diskriminacije koje donosi algoritamsko upravljanje je potpuno legitimno. Nisu digitalne platforme samo po sebi pristrane, već sustavi ocjenjivanja usluga i proizvoda od strane klijenata što postoje na mnogim digitalnim platformama. Sve to dovodi do problema odgovornosti. Digitalne platforme mogu stajati iza toga da poslovno prakse koje provode računalni sustavi inherentno drugačije od ljudskih odluka, što za posljedicu može imati da radnici ustvari ni nisu zaposlenici, već umreženi korisnici usluga (Mateescu i Nguyen, 2019: str. 13).

Radnici ili korisnici usluga digitalnih platformi praktički nemaju nikakav utjecaj na algoritamsko upravljanje i obradu osobnih podataka (u određenim slučajevima). Regulacija algoritamskog upravljanja trebalo bi staviti pod institucionalnu kontrolu. Takva ideja i nije neostvariva. Međunarodna organizacija rada i Europska komisija ističu koncept samoodređenja kao sredstvo borbe protiv netransparentnih algoritama. Koncept samoodređenja trebao bi se fokusirati na osnaživanju subjekta podataka, u ovom slučaju radnika, u cilju nadgledanja i preuzimanja kontrole nad svojom digitalnom slikom. Drugim riječima, radnicima treba dopustiti pristup podacima koje stvaraju tijekom obavljanja posla i dati im pravo na uvid što će se dogoditi s podacima (Baiocco i sur., 2022: str. 24). Pravo na samoodređenje digitalnih radnika treba biti institucionalno zaštićen. Bez adekvatne potpore institucija teško da će radnik imati ikakav utjecaj na svoju digitalnu sliku.

Direktiva o radu putem digitalnih platformi Europske unije posebno pažnju je posvetila algoritamskom menadžmentu. Prema direktivi radnici će morati biti obaviješteni o upotrebi algoritama kada je riječ o praćenju radnika i donošenju odluka. Također, direktiva ide dalje i zabranjuje digitalnim platformama obrađivanje određene vrste podataka: podatke o emocionalnom i psihološkom stanju radnika, privatni razgovori, podaci vezani za aktualne i buduće sindikalnih aktivnosti, podaci koji se mogu zloupotrijebiti za izvođenje zaključka o rasnom ili etničkom podrijetlu, migracijskom statusu, političkim mišljenjima, vjerskim uvjerenjima ili zdravstvenom statusu radnika te biometrijske podatke o radnicima ((*EU Rules on Platform Work*, n.d.)).

Kada je Max Weber pisao o procesu racionalizacije i stvaranju birokracije i njezinom sve većem utjecaju na društveni svijet te imenovao taj proces zatvaranje u željezni kavez, nije ni očekivao da su stvari otišle još dalje. Određena skupina istraživača smatra kako više ne živimo u željeznom kavu, već u digitalnom kavezu (Vallas i Schor, 2020: str. 278). U digitalnom kavezu birokracija je postala sporedna, proces racionalizacije je još brži i izraženiji. Cijela arhitektura digitalnog svijeta zasniva se na racionalnim procesima, tj. algoritmima. Algoritmi su postali novo sredstvo kontrole, s time što je birokracija postala sporedna dodatno nam govori na sve manju institucionalnu moć državnih institucija u reguliranju procesa platformne ekonomije.

Algoritmi postaju sve napredniji, brži, kompleksniji i praktički ih je nemoguće izbjeći. Ono što digitalne platforme mogu eventualno pokušati je da budu transparentnije oko svog poslovanja, točnije, primjenjivanju algoritama u određivanju cijene rada i ponudi poslova. Možda će i algoritamsko upravljanje pasti u zaborav, jer što dalje idemo u stoljeće sve je veća pozornost usmjerena prema umjetnoj inteligenciji. Dok su algoritmi rigidni sustavi koji vrše specifične naredbe, umjetna inteligencija ima sposobnost učenja i mijenjanja svojih algoritama (Ashutosh, 2024).

3.5. Zaštita podataka

Koliko je važna zaštita podataka može nam poslužiti nedavni skandal Facebooka i tvrtke Cambridge Analytica. U ožujku 2018. novinske kuće *Guardian* i *The New York Times* objavile su priču da su došle u posjed dokumenata koji pokazuju da je tvrtka Cambridge Analytica iskoristila minimalno 50 milijuna Facebook korisničkih profila u svrhu profiliranja

glasača i nuđenju personaliziranih oglasa. Skandal je odjeknuo svijetom i mnoge su države tražile odgovor jer je Facebook digitalni div koji je apsolutno dominantan po broju korisnika na *online* društvenim mrežama. Po procjenama Statista Facebook je mjesečno brojio nešto više od 2 milijarde korisnika u vrijeme skandala (Statista, 2024). Eventualno je izvršni direktor Facebooka Mark Zuckerberg morao odgovarati pred Američkim kongresom i Europskom komisijom. Interesantno je da se skandal nije dogodio zbog toga što su podaci ukradeni, već su korisnici dali pristanak na sakupljanje podataka kroz API (*History of the Cambridge Analytica Controversy* | *Bipartisan Policy Center*, n.d.).⁶ API je aplikacijsko programsko sučelje (engl. *Applicable Programming Interface*). Funkcionira na principu prijenosu podataka između dva servera uz određene uvjete razmjene podataka. Primjerice, API pomaže prenijeti fotografije s mobitela na oblak (Sameer, 2022).

Europska unija možda je najstrože reagirala na spomenuti skandal. Donošenjem dvaju akta, *Akt o digitalnim uslugama* i *Akt o digitalnim tržištima*, Europska unija nastoji stvoriti sigurni digitalni prostor. *Akt o digitalnim uslugama* se odnosi na zaštitu internetskih posrednika i korisnika, dok se *Akt o digitalnim tržištima* odnosi na velike digitalne platforme koje se mogu ponašati kao nadzornici tržišta, tj. kontroliraju većinu digitalnog tržišta i svojim pravilima mogu potencijalno ugroziti manja poduzeća koja se žele natjecati na tržištu koristeći te iste digitalne platforme (*The Digital Service Act Package*, 2024). Veza između digitalnih platformi kao posrednika i korisnika najčešće je utjelovljena u uvjetima pružanja usluge (engl. *terms of service*). Uvjeti pružanja usluge su svojevrsni pseudo-ugovori koji definiraju odnos između korisnika i vlasnika digitalnih platformi. Takvi ugovori inače su vrlo dugački, teški za čitanje i većina ljudi ne obraćaju pozornost kada prihvaćaju uvjete pružanja usluge (van Dijck i sur., 2018: str. 11). Osim što su uvjeti pružanja usluge pseudo-ugovori, oni su često i adhezijski ugovori, tj. u takvim ugovorima elementi ponude su nepromjenjivi. Korisnik na kraju ima samo dva izbora, prihvatiti ili odbiti uvjete pružanja usluga i pregovaranje nije opcija (ILO, 2021: str. 198).

Jedan od najvažnijih dokumenata koja je donijela Europska unija u korist svojih građana je *Opća uredba o zaštiti podataka* ili popularno poznato pod GDPR (engl. *General*

⁶ *History of the Cambridge Analytica Controversy* | *Bipartisan Policy Center*. (n.d.). Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://bipartisanpolicy.org/blog/cambridge-analytica-controversy/>

Data Protection Regulation). Spomenuta regulativa postavlja određene zahtjeve za poduzeća i organizacije u pogledu prikupljanja, pohrane te obrade osobnih podataka. Regulativa među ostalim uključuje zahtjev da poduzeća ili organizacije moraju imati pojedinčev pristanak na obradu podataka te da pojedinac koji je dao privolu ima pravo povući privolu u bilo kojem trenutku. Privola mora biti jasna, precizna i nedvosmislena i obrađivanje podataka mora biti namijenjeno onako kako je napisano u privoli. Zatim, pojedinci imaju pravo na pružanje transparentnih informacija, tj. poduzeća i organizacije moraju jasno pružiti podatke tko obrađuje podatke i koja je svrha obrađivanja podataka. Pojedinci također imaju pravo na ispravak i pravo na prigovor. Spomenuto pravo im omogućuje izmjenu svojih osobnih podataka i ulaganje prigovora na obradu podataka. Ako legitimni interes poduzeća ili kompanije dođe ispred interesa pojedinca, poduzeća i organizacije dužni su obustaviti obradu podataka. Europska unija je otišla korak i dalje uvođenjem zahtjeva da pojedinac ima pravo na brisanje podataka ili *pravo na zaborav*. Spomenuto pravo može se primijeniti ako podaci više nisu korisni za obrađivanje. Za nepoštivanje regulative Europska unija dijeli kazne do 20 milijuna eura ili 4% ukupnog globalnog profita (*Data Protection Under GDPR - Your Europe*, 2022).

Za razliku od SAD-a, Europska unija aktivno sudjeluje u zaštiti podataka svojih građana. Nakon skandala s Facebookom SAD, posebice Američki kongres, pokazao se nekompetentnim po pitanju funkcioniranja digitalnih platformi. Razlozi zbog čega je Europska unija aktivnija po pitanju zaštiti građana možda leži u povijesnim i društvenim okolnostima u kojem se razvijala. Većina država Europe okrenuta je društvu koje je organizirano od strane vlade i građana u suradnji s privatnim poduzećima i akterima civilnog društva. Svi oni s javnim institucijama štite javne vrijednosti, drugim riječima, Europljani su solidarniji od Amerikanaca (van Dijck i sur., 2018: str. 27). Europska solidarnost ne može biti jedini razlog zašto je Europska unija radikalnija po pitanju zaštite podataka svojih građana. Sjedišta najvećih digitalnih platformi, kao što je spomenuto u uvodu, smještene su u SAD-u i utjecaj poduzetničkog duha je puno jači kod Amerikanaca, u određenim slučajevima i na štetu pojedinaca (Calimanu, 2023). Vlasnici digitalnih platformi trebaju se usredotočiti na savjesno, etično i legalno prikupljanje i obradu osobnih podataka. Netransparentnost u postupanju osobnih podataka dodatno ulijeva nepovjerenje među korisnicima digitalnih platformi.

3.6. Zdravstvena zaštita

Zdravstvena zaštita također predstavlja specifičan izazov koji istovremeno muče platformne radnike i državne institucije. Priroda zadataka koju obavljaju radnici putem digitalnih platformi međusobno se razlikuju. *Crowdwork* radnici susreću se s različitim zdravstvenim rizicima, ali ponekad i sličnim rizicima kao radnici koji rade putem digitalnih platformi gdje se posao obavlja na određenoj lokaciji.

Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu smatra da zdravstveni rizici platformnih radnika ovisi o vrsti posla koju obavljaju. Primjerice za radnike koje rade putem digitalnih platformi gdje se posao obavlja na određenoj lokaciji neki od zdravstvenih rizika za dostavljače su ergonomske prirode. Dostavljači većinu vremena provedu sjedeći u dostavnom vozilu koja su često uska i neugodna za sjediti. Nadalje, izlaganje tijela stalnoj vibraciji, pogotovo tijekom vožnje, može utjecati na razvoj raznih mišićno-koštanih poremećaja. *Crowdwork* radnici, tj. *online* radnici ne prolaze puno bolje. Zbog prirode poslova koji obavljaju, najčešće preko kompjutera, potencijalni zdravstveni rizici su isto ergonomske prirode. Zbog provođenja većinu radnog vremena sjedeći, *online* radnici se susreću s opasnošću od nastanka raznih mišićno-koštanih poremećaja: bol u vratu, leđima i udovima, glavobolje, dijabetes i još mnogih bolesti. Potencijalni zdravstveni rizici nisu samo fizičke prirode, već i psihološke. Europska agencija također se usredotočuje i na psihosocijalne rizike, gdje stres predstavlja ozbiljan rizik psihičkom zdravlju radnika, neovisno o vrsti poslova (Lenaerts i sur., 2022: str. 16).

Na prvi pogled, radni uvjeti u platformnoj ekonomiji čine se netipični zbog inovativnih tehnologija koje se uključene u rad. Ako problematiku istražimo dublje, čini se da karakteristike rada putem platformi nisu uopće nove, već su radikalna proširenja postojećih trendova ((Bérastégui i Garben, 2021: str. 97). Potencijalne zdravstvene rizike rada možemo isto, ako ne i više njih, pronaći u tradicionalnim zanimanjima. Razlika između tradicionalnih radnika i radnika putem digitalnih platformi je u tome da potonji nemaju pravo na socijalnu zaštitu zbog prirode odnosa zaposlenja.

Gledajući na globalnoj razini stvari su još kompliciranije. Primjerice usporedimo Europsku uniju i SAD. Države Europske unije imaju univerzalne sisteme zdravstvene zaštite

gdje svi imaju pristup. Naravno, zdravstveni sustavi i financiranje istih može varirati od države do države. Određene države, poput Hrvatske, imaju spoj javnog i privatnog zdravstva, gdje se javno zdravstvo financira preko obaveznog zdravstvenog i dopunskog zdravstvenog osiguranja. Neovisno o plaćanju dopunskog zdravstvenog osiguranja, cijene zdravstvenih usluga nisu toliko velike kao u SAD-u. SAD ima jedan od najnaprednijih zdravstvenih sustava na svijetu, ali tu prednost sputavaju visoke cijene usluga čak i sa zdravstvenim osiguranjem. Većina Amerikanaca nema pristup osnovnom zdravstvenom osiguranju, osim određenih slučajeva kao ratni veterani i ljudi s određenima bolesti (Slemzina i Bekey, 2023). Stoga, za očekivati je da zemlje Europske unije moraju prednjačiti u zdravstvenoj zaštiti radnika, posebice radnika koji rade putem digitalnih platformi, ali to možda i nije slučaj.

Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu ističe da su radnici koji rade putem platformi tretirani kao samozaposleni, te su stoga sami odgovorni za svoje zdravlje i sigurnost. U svojem izvješčaju prezentiraju nekoliko studija slučaja koje se tiču pravne zaštite radnika putem digitalnih platformi. Jedna od takvih studija slučaja predstavlja Francusku i njen zakonodavni okvir koji je donio El Khomri zakon. Zakon koji bi donio promjene u socijalnom i fiskalnom zakonodavnom okviru, pružajući radnicima putem digitalnih platformi određena individualna i kolektivna prava poput pristup osposobljavanju, osiguranje od povreda i bolesti na radu te pravo na učlanjenje i osnivanje sindikata. Zakon je kritiziran jer za osiguranje od povreda i bolesti na radu radnik mora dokazati da zarađuje minimalno 13% godišnje granice socijalnog osiguranja od prihoda prodaje kroz rad putem digitalnih platformi. Dodatni nedostatak je da osiguranje i dalje ostaje dobrovoljno (Lenaerts i sur., 2022: str. 35).

Stručna literatura o zdravstvenim rizicima koje predstavlja rad putem digitalnih platformi je vrlo oskudna. Razlog tome je što digitalne platforme imaju većinu informacija o radnicima i pristup takvim informacijama nije pristupačan za istraživače. Dodatno, zbog odnosa zaposlenja radnika i digitalnih platformi, pitanje je prate li digitalne platforme uopće zdravstveno stanje radnika. Prava slika stanja po pitanju zdravlja radnika putem digitalnih platformi ostaje nejasna. Posljedica takvog stanja je nemogućnost donošenja pravilnih zakona koji bi uistinu zaštitili radnika. Francuski zakon El Khomri može biti početna točka u daljnjem poboljšanju prava radnika, ne samo u Francuskoj već u cijeloj Europi. Naravno, zakonodavni okviri su različiti u državama Europe, ali Europska unija kao transnacionalno

tijelo može pomoći u implementaciji takvih zakona u različite zakonodavne okvire svojih država-članica.

3.7. Sindikalno udruživanje

Sindikalno udruživanje ili sindikat je pravna osoba koja se sastoji od zaposlenika ili radnika koji međusobno dijele interes. Svrha sindikalnog udruživanja je kolektivno pregovaranje s poslodavcima o visini plaće, radnom vremenu i ostalim uvjetima rada. Od 1980. godina smanjuje se sindikalna gustoća, tj. postotak radnika koji su u sindikatu od ukupnog broja sindikata. U zemljama OECD-a (Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj) također se smanjuje sindikalna gustoća, a razlog je da netradicionalni oblici zapošljavanja postaju dominantniji, kao što je obavljanje poslova putem digitalnih platformi (*Trade Union | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, n.d.). Opadanje sindikalne gustoće indikativno nam prikazuje da sve više ljudi postaju dio platformne ekonomije te da je status zapošljavanja ljudi preko digitalnih platformi još uvijek nedefiniran.

Referirajući se na poglavlje Odnos radnika i digitalnih platformi, gdje se spominje direktiva Europske unije da se radnike koji obavljaju poslove putem digitalnih platforme klasificiraju kao zaposlene, treba spomenuti da naponi kolektivnog udruživanja radnika nisu bile jednake jačine među različitim oblicima rada putem digitalnih platformi. Od sveukupnog rada putem digitalnih platformi *crowdwork* čini najmanji udio rada, dok rad koji se obavlja na određenoj lokaciji čini većinu rada. Prostorna analiza strategija kolektivnog organiziranja pokazala je da se radnici, s obzirom na različite vrste poslova, različito kolektivno organiziraju. Radnici koji obavljaju poslove na određenoj lokaciji nalaze se u boljoj poziciji kolektivnog organiziranja jer se nalaze unutar područja koja su donekle definirana regulatornim okvirima te imaju temelj na kojem mogu izraziti svoje zahtjeve. Regulacija je utjelovljena u prostorno-institucionalne aranžmane koji se mogu strukturirati na različitim razinama: lokalnim, regionalnim, nacionalnim ili transnacionalnim. Prostornost igra ulogu u kolektivnom organiziranju. *Crowdwork* je posebice problematičan jer lokalitet rada nije odrednica takvih poslova, stoga je mjesto rada smješteno u *online* svijetu. Smatranje

crowdwork kao poslove gdje lokacija nije bitna, određeni zagovornici digitalnih platformi smatraju da se takvi poslovi ne mogu regulirati. Primjerice, Njemačka smatra da *crowdwork* poslovi predstavljaju nove oblike slobodno organiziranih aktivnosti i suradnje na internetu i da je ih je nemoguće regulirati zakonom (Johnston, 2019).

Joyce i sur. (2022) ističu da sindikalizam platformnih radnika karakteriziraju tri čimbenika: više se temelji na moći udruživanja (engl. *associational power*) nego na strukturnoj moći, platformni radnici više preferiraju pravne akte nego kolektivno pregovaranje i organiziranje se događa na drugoj lokaciji, tj. prosvjedi i ostalo izražavanje nezadovoljstva ne događaju se na radnom mjestu. Moć udruživanja temelji se na radničkim naporima kolektivnog organiziranja i djelovanja, a nasuprot tome strukturna moć ne ovisi samo o organizaciji radnika već ovisi i o mjestu rada. Donedavni prosvjed dostavljača putem digitalne platforme Wolt u Hrvatskoj može poslužiti kao primjer: radnici su izražavali nezadovoljstvo zbog porasta troškova dostava, a plaće radnike u međuvremenu se nisu značajno povećavale. Radnici su prosvjedovali ispred zgrade sjedišta Wolta i pozivali su ostale dostavljače da im se pridruže u prosvjedovanju (VečernjihHr i Vitas, 2023). Kao što vidimo na hrvatskom primjeru, kolektivno organiziranje platformnih radnika doista se temelji na moći udruživanja: organiziranje platformnih radnika nije ovisno o mjestu rada (prosvjedi na trgu i ispred zgrade sjedišta Wolta) i cilj prosvjeda je izmjena pravnih akata, u ovome slučaju Zakona o radu.

4. Situacija u Hrvatskoj

U Republici Hrvatskoj gotovo da i ne postoji istraživačkih radova koji se bave tematikom rada putem digitalnih platformi. Većina radova koja postoje su pregledni radovi ili radovi koji se bave financijskim analizama ostvarenog profita određenih digitalnih platformi. Unatoč tome, mediji su popratili nezadovoljstvo radnika koji rade putem digitalnih platformi u Hrvatskoj: Glovo, Wolt, Uber i dr. Nezadovoljstvo je prvenstveno izraženo u nepostojećoj kontroli cijene rada. Sindikat je inzistirao da se cijena rada može ustvrditi kroz pregovore s digitalnim platformama. Tadašnji ministar rada se nije slagao s takvom izjavom jer digitalne platforme u to vrijeme nisu smatrane poslodavcem, već su to bili agregatori

(Indeks.Hr, 2023). Veći dio radnika obavlja poslove putem agregatora, tj. možemo reći da su agregatori medij koji spaja radnike i digitalne platforme. Agregator je fizička ili pravna osoba koja zastupa ili posreduje za digitalne platforme. S aspekta hrvatskog Zakona o radu, agregatori i digitalne platforme smatraju se poslodavcima i kao takvi moraju voditi radnu evidenciju zaposlenika (*Pravno uređenje digitalnih radnih platformi prema novom Zakonu o radu*, n.d.).

Kao što je spomenuto u europskoj direktivi, koja regulira rad putem digitalnih platformi, nastupanjem direktive poslodavci moraju redovito voditi evidenciju o radnicima. Prema JEER-u (Jedinstvena elektronička evidencija rada) zabilježeno je oko 16 000 radnika, 1500 agregatora i 4 digitalne platforme u Republici Hrvatskoj. Procjenjuje se da je broj i veći zbog toga što je evidentiranje tek počelo 1. siječnja 2024. (Đorđević, 2024). Nadovezujući se na brojke prije, internetski portal Faktograf ističe da je u Hrvatskoj oko 40 tisuća radnika koji rade putem digitalnih platformi (Galić, 2023). Hrvatska je članica Europske unije i mora poštivati zahtjeve direktive, tj. poštivati pretpostavku da radni odnos postoji između radnika i digitalnih platformi. Agregatori su posebno zanimljivi jer predstavljaju posrednike između digitalnih platformi i radnika. Procjenjuje se da oko 80% rada putem digitalnih platformi u Hrvatskoj odvija preko agregatora (Galić, 2023). Takva informacija dodatno nas uvjerava da su vlasnici digitalnih platformi pokušavali na razne načine izbjeći odgovornost za svoje radnike, a time i izbjeći naziv *poslodavac*. Naravno, europska direktiva o zaštiti digitalnih radnika predstavlja problem vlasnicima digitalnih platformi jer način na koji se odvijao poslovanje prije direktive nije bilo sasvim transparentno široj javnosti. Hrvatska vlada je počela i prije direktive raditi izmjene Zakona o radu i platformnim radnicima, ali nije jasno bi li se primjenjivao na sve radnike (Galić, 2023). Direktiva je dodatno konsolidirala da te izmjene zakona stupe na snagu.

5. Utjecaj Covid-19 pandemije

Covid-19 pandemija poslužila je kao amplifikator širenja digitalnih platformi. Tijekom karantene većina tradicionalnih zanimanja koja zahtijevaju licem u licem obavljanje poslova bila su kratkoročno napuštena u svrhu prevencije širenja virusa. Istraživanje Umar i sur. (2021) pokazuje da je Covid-19 pandemija pozitivno utjecala na platformnu ekonomiju.

Broj poslova i zadataka povećao se od početka pojave virusa. Koristeći se indeksom *online* rada (OLI) pronađena je pozitivna korelacija između platformnih poslova i pandemije, no pozitivna korelacija bila je kratkoročna.

Izazovi koje su predstavljale digitalne platforme prije pandemije Covida-19 pronalazili su se u regulatornom području (nedostatak zakona i regulatornog okvira, borba za dobivanje legitimiteta i kontrole), društvenom području (uništavanje zajednica, utjecaj na cijene najma i imovine i općenito rad putem digitalnih platformi), u području tržišta (nepoštena konkurencija, narušavanje postojeće industrijske strukture i borba za dominantnom pozicijom na tržištu) i kod potrošača (asimetričnost odnosa s obzirom na informacije, sigurnost i kontrola potrošača). Zbog nesigurnosti i nestabilnosti tržišta koja je bila uzorkovana pandemijom, digitalne platforme morale su promijeniti svoja dotadašnje načine poslovanja. Primjerice, Uber je s državnim institucijama pomogao potrebitima u krizi. Poslije pandemije, digitalne platforme počele su se suočavati s novim izazovima kao što je nedostatak potražnje, otpuštanje zaposlenika, zabrinutost investitora, neizvjesnost i sl. Vlasnici i upravitelji digitalnih platformi shvatili su da moraju promijeniti imidž kako bi zadržali *status quo* (Meenakshi, 2021).

6. Diskusija

Govoriti o utjecaju platformne ekonomije na budućnost rada teško je predvidjeti. Prvenstveno, zapreka u predviđanju utjecaja tiče se nepostojanje konsenzusa istraživača što je to platformna ekonomija uopće. Različitost definiranja platformne ekonomije dovodi i do metodoloških problema u mjerenju iste. Posljedice svega toga su različite klasifikacije rada putem digitalnih platformi koje daju djelomičan platformnog rada, stoga slika stvarnog stanja platformne ekonomije i njoj povezanog rada ostaje trenutno nejasna. Procjene istraživača su da će se broj radnika koji sudjeluju u radu putem digitalnih platformi sve više povećavati, ali o preciznim brojkama nije moguće govoriti.

Iako je slika stanja nejasna, stručna literatura ocrtala je glavne izazove koje donosi rad putem digitalnih platformi. Fleksibilnost, status zaposlenja, pristup radu, algoritamski menadžment, zaštita podataka, zdravstvena zaštita i sindikalno udruživanje su od nekih izazova koji se ističu. Izazovi koje predstavlja fleksibilnost rada, kao što je pokazano u radu,

nisu jednaki za sve. Autonomija radnika, u odabiru vrste poslova i trajanju poslova, ograničena je geografskim i socijalnim čimbenicima, posebice u zemljama u razvoju. Status zaposlenja platformnih radnika isto ovisi od države do države i njihovom unutarnjem uređenju. Poneke države, kao sve članice Europske unije, a među njima i Hrvatska, odlučile su kontrolirati status zaposlenja platformnih radnika. Pristup radu putem digitalnih platformi, ovisno o vrsti poslova, ovisi o stupnju obrazovanja i poznavanju određenih vještina i geografskoj lokaciji. Netransparentnost algoritamskog menadžmenta djelomično je dovedena u kontrolu u državama članicama EU, posebice dio o obradi specifičnih podataka. Također, upotrebom algoritama potiskuje se humani faktor u organizaciji i vođenju rada. Prikupljanje i obrada osobnih podataka predstavlja potencijalnu prijetnju u smislu narušavanja privatne sfere života i nelegalnom trgovanju informacijama, ali efikasnim regulacijama takav problem moguće je riješiti. O zdravstvenim posljedicama platformnog rada, neovisno o vrsti posla, mnogo toga još je neistraženo. Zbog sve agresivnijeg i kompetitivnijeg *online* tržišta rada, poseban fokus trebat će obratiti na psihosocijalne rizike i njihov utjecaj na mentalno zdravlje. Sindikalno udruživanje specifično je vezano za europski kontekst. Unatoč tome, pokazalo se da se platformni radnici drugačije organiziraju od tradicionalnih radnika i što za njih znači status zaposlenja u sindikalnom udruživanju.

U ovome radu prikazano je kako svaki od tih izazova utječe na trenutno stanje i potencijalnu budućnost rada i borbu regulatornih institucija u suzbijanju istih. Regulatorne institucije, nakon izvjesnog vremena, prepoznale su ozbiljnost situacije koju predstavlja rad putem digitalnih platformi. Opća uredba o zaštiti podataka, Platform Workers Directive i Guiding Opinions on the New Form of Employment primjer su regulacija koje ide u korist platformnih radnika. Kao što je naznačeno u radu, izazovi su međusobno ovisni i djeluju jedni na druge te izolacionistički pristup analiziranju izazova nije smjer u kojem želimo krenuti, štoviše potreban je interdisciplinarni pristup u proučavanju ovakve problematike.

Istraživači također ne smiju zanemariti *prosumer* kategoriju, odnosno potrošače koji korištenjem digitalnih platformnih čine znatan dio platformne ekonomije, ali u principu ne smatraju se radnicima u tradicionalnom i modernom smislu, već svojom aktivnošću na digitalnim platformama doprinose generiranju profita, ali za to nisu kompenzirani. Kao što Ritzer (2015) ističe proces prozumpcije (engl. *prosumption*) uključuje međudnos proizvodnje i potrošnje i jedno bez drugoga ne možemo zasebno promatrati.

Platformna ekonomija ne usporava, štoviše njeno širenje se ubrzava. Van Dijck i sur. (2017: str. 2) ističu da su digitalne platforme važan dio razvoja društva, ali da o njima ne bismo trebali razmišljati kao o ekonomskom fenomenu ili tehnološkom konstrukt, već se trebamo fokusirati na sveobuhvatan pogled koji uključuje povezani svijet u kojem su digitalne platforme penetrirale u sve sfere društvenog života: društvene institucije, ekonomske aktivnosti, kulturne prakse i sl. Države i njihove vlade stoga su prisiljene prilagođavati svoja pravna i demokratska uređenja.

7. Zaključak

Pozitivna strana utjecaja platformne ekonomije na rad može biti to što nudi visoki stupanj fleksibilnosti u različitim segmentima rada. Primjerice, potencijalni radnici, ovisno o stupnju obrazovanja, mogu potražiti različite vrste poslova na digitalnim platformama. Mogu odabrati koliko i gdje će raditi ili u nekim slučajevima, kao što su u *crowdwork* poslovima, mjesto rada je od sporedne važnosti. Štoviše, ljudi imaju autonomiju u odlučivanju koliko će raditi, tj. ne postoji zadani normativ u obavljanju količine zadataka od strane poslodavca. Dodatna prednost fleksibilnosti rada putem digitalnih platformi je omogućivanje marginaliziranim skupinama ulazak na tržište rada, kao primjerice migrantima, ženama i osobama s niskim stupnjem obrazovanja. Tamo gdje je moguće, ljudi se odlučuju na rad putem digitalnih platformi kao dodatni izvor prihoda. Zbog svog dizajna, digitalne platforme strukturirane su tako da smanjuju transakcijski trošak između korisnika, odnosno smanjuju trošak selekcije i regrutacije potencijalnih zaposlenika.

Negativnih strana o utjecaju platformne ekonomije na rad ima više nego pozitivnih. Iako je fleksibilnost rada ujedno i prednost, u radu je prikazano da se ona ne manifestira jednako za sve radnike. Obrazovaniji radnici fleksibilniji su u odabiru poslova od manje obrazovanih radnika, odnosno obrazovaniji imaju bolje opcije u biranju bolje plaćenih poslova. Nadalje, fleksibilnost rada podrazumijeva lakši i brži proces zaposlenja, ali to je često pod cijenu socijalne zaštite radnika. Socijalna zaštita radnika često ovisi o statusu zaposlenja. U određenim državama, kao članicama Europske unije, status platformnih radnika reguliran je direktivom. Takva regulativa u konačnici nije dovoljna jer platformnim

radnicima ne osigurava potpunu zaštitu kao u slučaju tradicionalnih radnika. Ono što dodatno izaziva negativnu konotaciju je algoritamski menadžment. Regulatorna tijela i istraživači smatraju da prikupljanje i obrada podataka te organizacija poslova kojima upravljaju algoritmi su često netransparentni i nekorektni.

S obzirom na to da ovaj rad metodološki i kauzalno ne može dokazati da digitalne tehnologije transformiraju prirodu rada, na temelju pregleda sekundarne literature i istraživanja pronađeni su utjecaji platformne ekonomije na rad. Štoviše, platformna ekonomija kroz vrijeme postaje sve masovnija, a s time što se ubrzano širi, izazovi koje donosi rad putem digitalnih platformi bit će sve izraženiji.

6. Literatura

- Ashutosh. (1. srpnja 2024). *How do AI and algorithms differ from each other?* SDLC Corp. Preuzeto 30. rujna 2024, s: <https://sdlccorp.com/post/how-do-ai-and-algorithms-different-from-each-other/>.
- Baiocco, S., Fernandez-Macías, E., Rani, U. i Pesole, A. (lipanj 2022). *The Algorithmic Management of work and its implications in different context*. (br. 9). International Labour Organization, European Commission.
- Bérastégui, P., & Garben, S. (2021). "Chapter 6: The platform economy at the forefront of a changing world of work: Implications for occupational health and safety". U *A Modern Guide To Labour and the Platform Economy*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Berger, T., Frey, C. B., Levin, G., i Danda, S. R. (2019). Uber happy? Work and well-being in the 'Gig Economy.' *Economic Policy*, 34(99).
- Brozović, V., Hrastić, F., Meštrović, L., Bilić, H., Naletina, D., & Petljak, K. (2019). Ekonomija dijeljenja: Poslovni model budućnosti? *Zbornik Ekonomskog Fakulteta U Zagrebu*, 17(1), 33–61.
- Calimanu, S. (9. lipnja 2023). *Why the US Leads the World in Entrepreneurship and Innovation*. ResearchFDI. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://researchfdi.com/resources/articles/why-the-us-leads-the-world-in-entrepreneurship-and-innovation/>.
- Cano, M. R., Espelt, R., i Morell, M. F. (2021). Flexibility and freedom for whom? Precarity, freedom and flexibility in on-demand food delivery. *Work Organisation Labour & Globalisation*, 15(1).
- Data protection under GDPR - Your Europe*. (7. lipnja 2022). Your Europe. Preuzeto 30. rujna 2024, s https://europa.eu/youreurope/business/dealing-with-customers/data-protection/data-protection-gdpr/index_en.htm
- De Blecourt, M. (2024, April 4). *European Union: Platform Workers Directive goes ahead - presumption of employment and regulation of algorithmic management in platform work - Global Compliance News*. Global Compliance News. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://www.globalcompliancenews.com/2024/04/03/https-insightplus-bakermckenzie-com-bm-investigations-compliance-ethics-european-union-platform-workers-directive-goes-ahead-presumption-of-employment-and-regulation-of-algorithmic-management-in-pla/>
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., i McDonnell, A. (2019). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114–132.
- Dunn, M., Munoz, I., i Jarrahi, M. H. (2023). Dynamics of flexible work and digital platforms: Task and spatial flexibility in the platform economy. *Digital Business*, 3(1), 100052.
- Đorđević, A. (25. srpnja 2024). *Platformski rad u Hrvatskoj: Na 4 digitalne platforme i 1500 agregatora rasporedilo se 16 tisuća "gigera"* Netokracija. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://www.netokracija.com/platformski-rad-u-hrvatskoj-jeer-evidencija-225923>.
- Ashutosh. (1. srpnja 2024). *How do AI and algorithms differ from each other?* SDLC Corp. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://sdlccorp.com/post/how-do-ai-and-algorithms-different-from-each-other/>.
- Baiocco, S., Fernandez-Macías, E., Rani, U. i Pesole, A. (lipanj 2022). *The Algorithmic Management of work and its implications in different context*. (br. 9). International Labour Organization, European Commission.
- Bérastégui, P., & Garben, S. (2021). "Chapter 6: The platform economy at the forefront of a changing world of work: Implications for occupational health and safety". U *A Modern*

- Guide To Labour and the Platform Economy*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Berger, T., Frey, C. B., Levin, G., i Danda, S. R. (2019). Uber happy? Work and well-being in the 'Gig Economy.' *Economic Policy*, 34(99).
- Brozović, V., Hrastić, F., Meštrović, L., Bilić, H., Naletina, D., & Petljak, K. (2019). Ekonomija dijeljenja: Poslovni model budućnosti? *Zbornik Ekonomskog Fakulteta U Zagrebu*, 17(1), 33–61.
- Calimanu, S. (9. lipnja 2023). *Why the US Leads the World in Entrepreneurship and Innovation*. ResearchFDI. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://researchfdi.com/resources/articles/why-the-us-leads-the-world-in-entrepreneurship-and-innovation/>
- Cano, M. R., Espelt, R., i Morell, M. F. (2021). Flexibility and freedom for whom? Precarity, freedom and flexibility in on-demand food delivery. *Work Organisation Labour & Globalisation*, 15(1).
- Data protection under GDPR - Your Europe*. (7. lipnja 2022). Your Europe. Preuzeto 30. rujna 2024, s https://europa.eu/youreurope/business/dealing-with-customers/data-protection/data-protection-gdpr/index_en.htm
- De Blecourt, M. (2024, April 4). *European Union: Platform Workers Directive goes ahead - presumption of employment and regulation of algorithmic management in platform work* - Global Compliance News. Global Compliance News. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://www.globalcompliancenews.com/2024/04/03/https-insightplus-bakermckenzie-com-bm-investigations-compliance-ethics-european-union-platform-workers-directive-goes-ahead-presumption-of-employment-and-regulation-of-algorithmic-management-in-pla/>.
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., i McDonnell, A. (2019). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114–132.
- Dunn, M., Munoz, I., i Jarrahi, M. H. (2023). Dynamics of flexible work and digital platforms: Task and spatial flexibility in the platform economy. *Digital Business*, 3(1), 100052.
- Đorđević, A. (25. srpnja 2024). *Platformski rad u Hrvatskoj: Na 4 digitalne platforme i 1500 agregatora rasporedilo se 16 tisuća "gigera"* Netokracija. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://www.netokracija.com/platformski-rad-u-hrvatskoj-jeer-evidencija-225923>.
- Lenaerts, K., Waeyaert, W., Gillis, D., Smits, I., i Harald, H. (2022). *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research*. European Agency for Safety and Health at Work. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-overview-regulation-policies-practices-and-research>.
- Meenakshi, N. (2021). Post-COVID reorientation of the Sharing economy in a hyperconnected world. *Journal of Strategic Marketing*, 31(2), 446–470.
- Nguyen, A., i Mateescu, A. (6. veljače 2019). *Explainer: Algorithmic management in the workplace*. Data & Society. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://datasociety.net/library/explainer-algorithmic-management-in-the-workplace/>.
- Origo, F. M., i Pagani, L. (2009). Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work. *Labour Economics*, 16(5), 547–555.
- Pesole, A., Fernandez-Macias, E., Brancati, C. U., i Herrera, E. G. (2019). *How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platform work*. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://www.econstor.eu/handle/10419/202318>.
- Pravno uređenje digitalnih radnih platformi prema novom Zakonu o radu*. (n.d.). IUS-INFO. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/pravno-ure%C4%91enje-digitalnih-radnih-platformi-prema-novom-zakonu-o-radu-52380>.

- Rani, U., i Furrer, M. (2020). Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers. *Competition & Change*, 25(2), 212–236.
- Ritzer, G. (2015). Prosumer capitalism. *Sociological Quarterly*, 56(3), 413–445.
- Rivera, R. (2024, March 12). *Platform Directive: a win for platform workers and their unions - ETF: European Transport Workers' Federation*. ETF: European Transport Workers' Federation. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://www.etf-europe.org/platform-directive-a-win-for-platform-workers-and-their-unions/>.
- Sameer, A. (7. prosinca 2022). *Vodič za API-je za početnike*. Vtiger CRM Blog. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://www.vtiger.com/hr/blog/beginners-guide-to-apis/>.
- Sanz de Miguel, P., Bazzani T. i Arasan, J. (2021). *The definition of worker in the platform economy: exploring workers' risks and regulatory solutions*. The European Economic and Social Committee (EESC). Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-november-2021/news/article/the-definition-of-worker-in-the-platform-economy-exploring-workers-risks-and-regulatory-solutions-an-european-economic-and-social-committee-workers-group-study>.
- Slemzina, Y., Bekey. (6. ožujka 2023). *Healthcare systems in the USA and Europe: differences, challenges, trends*. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://bekey.io/blog/healthcare-systems-in-the-usa-and-europe-differences-challenges-trends>
- Spotlight on digital platform workers in the EU*. (n.d.). Consilium. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/>
- Statista. (1. svibnja 2024). *Facebook: quarterly number of MAU (monthly active users) worldwide 2008-2023*. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://www.statista.com/p.vbz.ffzg.hr/statistics/264810/number-of-monthly-active-facebook-users-worldwide/>
- Stephany, F., Kässi, O., Rani, U. i Lehdonvirta, V. (2021). Online Labour Index 2020: New ways to measure the world's remote freelancing market. *Big data & Society*, 8(2).
- The Digital Services Act package*. (10. rujna 2024). Shaping Europe's Digital Future. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-services-act-package>.
- Tipologija*. (30. rujna 2024). Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/platform-economy-repository/typology?etrans=hr>
- Trade union | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. (n.d.). Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/trade-union?etrans=hr>
- Vallas, S., i Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46(1), 273–294.
- Van Slageren, J., Herrmann, A. M., & Frenken, K. (2022). Is the online gig economy beyond national reach? A European analysis. *Socio-Economic Review*, 21(3), 1795–1821.
- Vecernji.Hr, & Vitas, Z. (16. veljače 2023). Wolt se obvezao pregovarati, ali dio voltovaca nije zadovoljan: "Prosvjedovat ćemo i sutra!" *Večernji.hr*. Preuzeto 30. rujna 2024, s <https://www.vecernji.hr/vijesti/prosvjed-dostavljacka-wolta-u-zagrebu-1656975>
- Xue, C., Tian, W., i Zhao, X. (2020). The Literature Review of Platform Economy. *Scientific Programming*, 2020, 1–7.
- Zhou, Y. (2022). An overview of platform economy and its algorithms: strengths, weaknesses and regulatory initiatives. *BCP Business & Management*, 19, 158–161.
- Zwysen, W. i Piasna, A. (2024). *Digital labour platforms and migrant workers: Analysing migrants' working conditions and (over)representation in platform work in Europe*.

(Radni papir br. 2024.06), ETUI. Preuzeto 30. rujna 2024, s
<https://www.etui.org/publications/digital-labour-platforms-and-migrant-workers>.