

RAD HRVATSKA TEMA

## Dobra stara eksploatacija

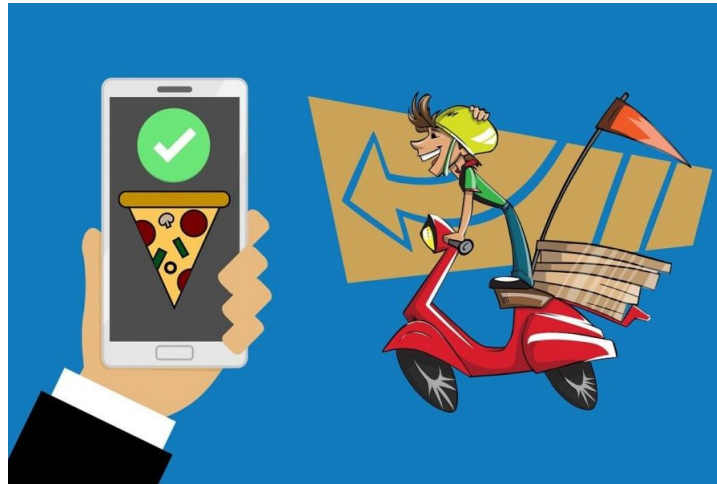


Foto: Pixabay (ilustracija)

**DUNJA KUČINAC** / 30.11.2021.

Iako vokabular digitalnih platformi održava mit o inovativnom poslovnom modelu skrojenom po potrebama radnika (“partnera”), osim korištenja suvremene tehnologije, malo je ili nimalo toga što platformski rad suštinski razlikuje od neglamuroznih oblika rada plaćenih “po komadu” ili za dnevnicu. Porast platformi ima daleko manje veze s inovativnom tehnologijom nego s kontekstom postkriznog tržišta rada, padom cijene rada i deregulacijom, odnosno s postojanjem ogromne rezervne radne snage koja je spremna prihvatiti bilo kakav posao. Sociologinja Jelena Ostojić i pravnica Sunčica Brnardić pojašnjavaju taj kontekst na primjeru Hrvatske.

“N

išta ne može zgaziti vašu dušu kao što to može sigurna, pouzdana plaća” poruka je s plakata kojim se 2017. reklamirala poznata platforma za **frilenserski online rad** Fiverr. Nesiguran rad bez redovnih primanja na sličan se način šifrira u *slobodu od stega klasičnog radnog odnosa* u uvodnoj sceni filma “Sorry We Missed You” Kena Loacha iz 2019., koji brutalno realistično tematizira “mračnu stranu” gig ekonomije. U toj sceni, protagonistu filma Rickyju koji se upravo sprema postati dostavljač njegov budući šef Maloney ovako opisuje posao koji ga čeka: “Ovdje te nećemo zaposliti, nego ćeš postati dio tima. (...) Nećeš raditi za nas, nego s nama. Nećeš voziti za nas, nego ćeš obavljati uslugu. Ne postoji ugovor o radu. Nećeš primiti plaću, nego

naknadu. Bit ćeš dostupan. Bit ćeš samozaposleni vozač vlastite franšize. Postat ćeš gospodar vlastite sudbine. Tako razdvajamo jebene luzere od ratnika.”

U vrlom “novom” svijetu jednokratnih poslova, tzv. platformske i gig ekonomije, rad se prevodi u *gažu* (gig) ili *zadatak*, nesigurnost u *izazov*, izostanak ugovora o radu i radničkih prava u *slobodu* i *samozaposlenost*. Na koncu, radnik se maskira u *partnera*, *korisnika* ili čak – *ratnika* i *heroja*. No Loachev film, baš kao i brojni platformski radnici, sindikalisti, istraživači i novinari, upozorava da se iza slike uzbudljivog inovativnog svijeta rada krojenog po mjeri novih generacija ne krije ništa drugo nego dobra stara eksploatacija radne snage. Više autora upozorava na to da takav vokabular naprosto služi održavanju mita o nečemu inovativnom i stvaranju dojma diskontinuiteta odnosno navodne suštinske razlike između *novog*, obećavajućeg platformskog rada i *starih*, *običnih* oblika autsorsinga i nesigurnog rada koji dominiraju poviješću kapitalizma još od njegovih samih početaka – od devetnaestostoljenog kućnog tekstilnog rada plaćenog “po komadu” ili rada u britanskim lukama organiziranog i plaćenog po danu, preko posrednika, sve do današnjice i dobro poznatog sezonskog poljoprivrednog rada za dnevnicu ili agencijskog čišćenja. Osim korištenja suvremene tehnologije, malo je ili nimalo toga što platformski rad zapravo razlikuje od tih oblika rada.

## Nije u tehnologiji sve

Dostupne analize, izvješća i istraživanja, mada još uvijek neprecizna zbog metodološke neujednačenosti, činjenice da mnogo radnika radi na više platformi istovremeno i nevoljkosti platformi da dijele podatke o svojim radnicima, pokazuju da je platformski rad u porastu te da ga obilježava visoka razina prekarnosti. Posljednji podaci **istraživanja Eurofunda** (Europske zaklade za poboljšanje životnih i radnih uvjeta) objavljenog krajem prošle godine pokazuju da se oko 10% radne snage u Europi povremeno bavi platformskim radom, a za oko 1-2% radnika on predstavlja glavni izvor prihoda. Isto je i s Hrvatskom: za 1.1% populacije platformski je rad primarni izvor zarade, a 10.7% se u njemu barem jednom okušalo. Valja napomenuti da, mada je i dalje platformski rad prvenstveno dodatni izvor zarade, neka **istraživanja** pokazuju da u pojedinim zemljama za koje su dostupni aktualni podaci za sve više radnika on polako postaje jedini posao (primjerice, u Ujedinjenom Kraljevstvu se broj takvih radnika od 2016. do 2019. skoro udvostručio). **Izvješće** Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu iz 2017. pokazuje da su radnici na internetskim platformama zbog nepostojanja kolektivnih mjera zaštite na radnom mjestu izloženi zdravstvenim i sigurnosnim rizicima, kao i to da su zbog mehanizma konkurentskog natjecanja, vremenskog pritiska, poticanja brzog tempa rada, plaćanja po zadatku, neprestanog ocjenjivanja rada i brisanja granice između rada i privatnog života pod povećanim rizikom od stresa.

No valja se kratko vratiti na prethodno spomenuto Eurofundovo istraživanje jer ono pokazuje jednu manje uočljivu, ali važnu povezanost: na raširenost platformskog rada i strukturu radne snage ne utječe toliko razina korištenja informacijsko-

komunikacijskih tehnologija u zemlji, koliko stanje na nacionalnom tržištu rada. Taj uvid kontrira tehnootimističnom determinizmu (“To bet against Uber is to bet against future”) i tvrdnji da je upravo nova tehnologija srce platformске revolucije. Umjesto njih, stavlja fokus na jeftinu radnu snagu i nesigurne radne uvjete koji su, uz evaziju i deregulaciju radnog zakonodavstva, žile kucavice platformске ekonomije. O tome pišu brojni autori, poput Ursule Huws koja ističe da je za porast platformi važan upravo kontekst postkriznog tržišta rada na kojem rastu nesigurni oblici rada i nezaposlenost, cijena rada se snižava, a radni uvjeti pogoršavaju, zbog čega su radnici često prinuđeni pronalaziti višestruke izvore prihoda. Bitna pretpostavka porasta platformskog rada, ističe ekonomist Jim Stanford, prije svega je postojanje velike rezervne radne snage koja je spremna u svakom trenutku prihvatiti bilo kakav posao.

## Priprema terena

Model i porast platformskog rada, s naglaskom na hrvatski kontekst i posljedice po visoku prekarnost, za ovaj su tekst komentirale asistentica na Odsjeku za sociologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu Jelena Ostojić i savjetnica za radno i socijalno pravo Saveza samostalnih sindikata Hrvatske Sunčica Brnardić.

Jelena Ostojić skicira sliku tržišta rada u Hrvatskoj, kojom tijekom posljednjeg desetljeća dominiraju atipični oblici rada: “Nakon izrazito visokih stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj koje u 2013. i 2014. prelaze 17%, oporavak tržišta rada koji je uslijedio narednih godina u znaku je rasta privremene zaposlenosti – kategorije koja obuhvaća sve aranžmane rada na određeno, ali i ostale povremene radne aranžmane koje karakterizira manja ili veća nesigurnost posla. U odnosu na pretkrizno vrijeme, Hrvatska danas ima najveće povećanje stope privremenog rada među zemljama EU. Osim toga, većina privremenog rada u Hrvatskoj izrazito je kratkog trajanja, oko 70% svih privremenih ugovora kraće je od pola godine, a prema udjelu zaposlenih s ugovorima do tri mjeseca trajanja Hrvatska od 2013. prednjači pred svim drugim članicama EU.” Jelena dalje objašnjava: “Od 2015. naovamo svaka druga ili treća mlada osoba radi privremeno, a osim mladih, nesigurnost zaposlenosti posljednjih nekoliko godina znatno je skočila među generacijom radnika i radnica koji su pred mirovinu. Jedan dio privremene zaposlenosti u Hrvatskoj je sezonski rad – riječ je o više desetaka tisuća radnika i radnica koji se zapošljavaju sezonski te su ostatak godine prinuđeni tražiti neke druge izvore prihoda.” Takvo je stanje na tržištu rada, kaže ona, pripremiло teren za nezaštićen i često posve neprijavljen platformski rad.

Iako nije rijetkost da se unutar dominantnih narativa o radu deregulaciju predstavlja u pozitivnom svjetlu i da se govori o tome da današnji radnici i radnice, osobito oni mlađi, ne preferiraju standardni radni odnos, ističe Jelena, podaci govore suprotno: “Oko 90% svih privremeno zaposlenih osoba među koje spadaju i platformski radnici, zaposleni su tako jer ne mogu pronaći posao na ugovor na neodređeno vrijeme. Dakle mit o nekim novim radnicima i radnicama koji ne mare za svoja radnička prava i bazičnu sigurnost koja bi trebala proizlaziti iz rada je upravo to –

mit.” Isto tako, prikaz platformskog rada kao novog i naprednog modela zbog zlostanka poznatog poslodavca je, napominje Jelena, samo maskiranje činjenice da je riječ o prikrivanju obaveza koje iz radnog odnosa proizlaze: “Model platformskog rada donekle je upravo osmišljen da izbjegne plaćanje troškova rada, odnosno prebaci ga na radnika ili radnicu i na taj način dodatno snizi cijenu radne snage. Ovakvi modeli računaju na ekonomsku nuždu podzaposlenih ili čak blokiranih radnika i radnica, te s druge strane na poticaj koji potrošači usluga imaju u vidu niskih cijena proizvoda što može predstavljati također jedan od aspekata ekonomske nužnosti s druge strane. Osim toga, mehanizmi kontrole koji se odvijaju algoritmima platformi služe za realno podređivanje rada – u praksi su posve stvaran momenat discipline, evaluacije i usmjeravanja radnika.”

## Nadničari prerušeni u poduzetnike

Sunčica Brnardić iz SSSH dodatno rasvjetljava model poslovanja platformi koji se bazira na prebacivanju troškova i rizika na radnike: “Iako teorija razlikuje različite oblike platformskog rada (primjerice *crowdwork* i rad na zahtjev preko aplikacije), svim platformama zajednički je isti organizacijski model: radnici koji rade putem platforme nemaju pristupa ‘osiguravanju’ takvog rada ugovorom o radu i svim radnim i socijalnim pravima koja su za njega vezana, a platforme, koje bez takvog rada ne mogu poslovati i ostvarivati profit, odbijaju se nazvati poslodavcima, već se deklariraju kao pružatelji usluge (pa tako valjda pružaju uslugu rada i samim radnicima).”

O ulozi tehnologije u ovakvom modelu poslovanja Sunčica govori: “Iako platforme i samo izbjegavanje zasnivanja radnog odnosa nazivaju tehnološkom inovacijom, svakako je tehnološka inovacija jedan od ‘drivera’ koji je doprinio tome da ono bude moguće. Radi se o kompanijama koje se na temelju tehnologije mogu osloniti na visoko-fragmentirani rad koji iz perspektive organizacije posla ne zahtjeva zapošljavanje, a koji se potom ideološki opravdava nuđenjem slobode pojedincu da radi kada hoće i koliko hoće. Potpuno je jasno da su zakazale i države koje su, zaslijepljene ‘inovativnim modelima zapošljavanja,’ dale tim kompanijama zeleno svijetlo za streloviti rast na račun evazije plaćanja poreza i doprinosa.”

Sunčica detaljno objašnjava i zašto se u okviru platformskog rada ne može govoriti o pravom samostalnom poduzetništvu niti ravnopravnom poslovnom odnosu između platformi i radnika (prividno transformiranih u poduzetnike): “Ono što samozapošljavanje u slučaju platformskog rada čini lažnim jest činjenica da se ne radi o samozapošljavanju koje dolazi iz poduzetničkog impulsa poslovanja na tržištu, već o jedinoj mogućnosti koja se takvom radniku nudi ako želi raditi putem platforme, a i nemogućnosti promjene tog statusa, čak i kad se radi o potpunoj ekonomskoj ovisnosti o radu za platformu. Možda najevidentniji dokaz da se ne radi o samozapošljavanju jest činjenica da ti radnici nemaju mogućnost pregovarati o cijeni svog rada kao što bi to mogli da kao samozaposleni sklapaju pravni posao sa platformom. Naprotiv, u tom smislu su u puno podređenijem položaju u odnosu na

zaposlene osobe kojima radno pravo izričito jamči pravo na pregovore o cijeni rada, kao uostalom i svim drugim uvjetima.”

O golemim posljedicama prešutne legalizacije lažnog samozapošljavanja Sunčica govori: “Radnici su prisiljeni na preuzimanje rizika i raznih obveza prema državi, te su ‘slobodni raditi i zarađivati’ unatoč tome što ne samo da nemaju nikakav utjecaj na uvjete rada, već su u znatnoj mjeri i podređeni algoritmu koji npr. odbijanje posla ‘kažnjava’ ponudom lošijih poslova ili poslova s nižom cijenom. Isto tako, niz prava vezanih uz rad, poput plaćenog prava na odmor, izostaju kako pravno tako i faktički. Tu su i kolektivna prava, poput prava na udruživanje, zastupanje svojih interesa putem sindikata i naravno, kolektivno pregovaranje koje takvi radnici u pravilu nemaju. Iako, naravno, do organiziranja oko određenih pitanja ipak dolazi, činjenica je da je dugoročno i stabilno organiziranje i utjecaj na platforme tim putem ipak ograničeno atomiziranjem radnika na pojedince te njihovim suprotstavljanjem jednih drugima.”

Na koncu, Sunčica komentira i opasnost širenja takvog modela rada te intenziviranja daljnje prekarizacije: “Naravno da je najveća opasnost ovakvog tipa organizacije rada činjenica da takve kompanije koriste rad uspješno zaobilazeći radno i socijalno zakonodavstvo i na taj način degradiraju ideju rada koji postaje isključiva razmjena rada kao robe za novac, a radnik se pretvara u nadničara. Iako je platformama koje danas znamo to uspjelo kroz specifični položaj koji im omogućava asimetrija informacija i mogućnost da se putem dampinških cijena nametnu na tržištu (pa ga čak i potpuno preuzmu, ako razmišljate o stalnim poslovima dostavljača koji su gotovo nestali), otvorili su jednu regulatornu rupu koju će u svijetlu opće prekarizacije biti jako teško zatvoriti. Očekujemo da će se pojavljivati brojne druge kompanije koje će temeljiti svoje poslovanje na tom modelu (u Mađarskoj npr. već dugo djeluje platforma koja se bavi ‘iznajmljivanjem’ zaštitara), ali i da će takav trend samo doprinijeti trendu daljnje erozije standardnog ugovora o radu. U tom svijetlu treba gledati borbu sindikata da se platforme proglasi poslodavcima i veže obvezom zasnivanja radnog odnosa – ugovora o radu koji jamči sigurnost i stabilnost prihoda, socijalnu zaštitu, i primjereno radno opterećenje.”

*Objavljeni tekst dio je novinarskog projekta “Platformski rad u Hrvatskoj: prekarnost skrivena iza online aplikacija” koji je podržala Agencija za elektroničke medije, u okviru poziva za ugovaranje novinarskih radova u elektroničkim publikacijama, objavljenog 15. siječnja 2021.*

Like 89    Share