

Platform Reps

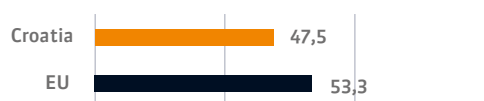
HRVATSKA: Nacionalno izvješće 2022



1. Kontekst: Socijalni dijalog i rad putem platformi

Prema podacima Eurofounda, sveukupna kvaliteta socijalnog dijaloga u Hrvatskoj niža je od prosjeka u EU-u (pogledajte **Prikaz 1** u nastavku).

Prikaz 1: Indeks industrijskih odnosa (2013.-2017.)¹



Izvor: [Eurofoundov indeks industrijskih odnosa](#)

U isto vrijeme, manji je broj ljudi (mjereno po udjelu odraslog pučanstva) radio putem digital-

nih radnih platformi (u daljnjem tekstu: „platforme“) u Hrvatskoj nego u EU-u (**Prikaz 2**).

Prikaz 2: Udio radnika u platformama među odraslim pučanstvom (2021.)²



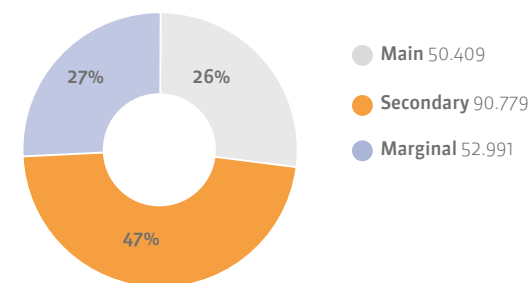
Izvor: EZ (2021); Eurostat.

Prema procjenama iz 2021. godine, do 194.000 ljudi moglo je biti angažirano putem platformi više nego sporadično (tj. najmanje 10 sati tjed-

no ili s udjelom od više od 25% svog prihoda) u Hrvatskoj (**Prikaz 3**).

Prikaz 3: Broj i kategorije radnika u platformama (2021.)³

Broj radnika u platformama: 194.000



Izvor: EZ (2021)

...

1. Ovim indeksom se mjeri sveukupna kvaliteta „kolektivnog i pojedinačnog upravljanja u radu i zapošljavanju“ u četiri kategorije, na temelju 47 pokazatelja. Pogledajte: Eurofound (2018). Mjerenje varijeteta industrijskih odnosa u Europi: kvantitativna analiza. Ured za publikacije Europske unije, Luksemburg, str. 1.

2. Navedeni brojevi su u gornjoj zoni procjene na temelju rezultata ispitivanja iz 2021. Oni obuhvaćaju sve vrste rada putem platformi, od nisko do visoko kvalificiranih radnika i od terenskog rada (npr. transporta, isporuke) do rada putem interneta (npr. IKT, unos podataka, kreativni rad). Pogledajte: EZ (2021). Studija za potporu procjene utjecaja inicijative EU-a za poboljšanje uvjeta rada putem platformi ([Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work](#)).

3. Glavni radnici rade putem platformi najmanje 20 sati tjedno ili na taj način ostvaruju najmanje 50 % svojih prihoda. Sekundarni radnici provedu između 10 i 19 sati tjedno ili ostvaruju između 25 % i 50 % svojih ukupnih prihoda od rada putem platformi. Marginalni radnici provode manje od 10 sati tjedno radeći putem platformi i ostvaruju manje od 25 % svojih prihoda putem platformi.

2. Aktualni zakonski okvir

2.1. ZAKON O RADU

...

Hrvatski [Zakon o radu](#) ključni je pravni akt kojim se regulira radni odnos. Međutim, tim zakonom se daje tek neodređena definicija pojma „radnik“ (članak 4(1)):

- U ovom Zakonu, „radnik“ označava fizičku osobu koja u radnom odnosu obavlja određeni zadatak za poslodavca.

Zakonom o radu se izričito ne daje konačni popis kriterija na temelju kojih se može utvrditi status zaposlenja. Međutim, u članku 7. Zakona navode se glavna prava i obveze radnika i poslodavca, što sugerira nekoliko ključnih elemenata radnog odnosa, uključujući:⁴

- Odnos subordinacije (rad sukladno s uputama poslodavca)

...

4. U članku 7(1) navodi se sljedeće: „Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.“

5. EZ (2021). Studija za potporu procjene utjecaja inicijative EU-a za poboljšanje uvjeta rada putem platformi ([Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work](#)).

- Osobno obavljanje posla
- Naknada za obavljeni posao.

Pored ugovora o radu, hrvatskim pravnim sustavom se također pruža mogućnost studentskih ugovora (posebna vrsta ugovora, koja je između ugovora za nula sati i građanskog ugovora).

Konačno, pored statusa zaposlenika, **radnici u Hrvatskoj mogu se registrirati kao samozaposleni ili raditi kao neovisni ugovorni izvođači u okviru „ugovora o pružanju usluga“.**

U ovom zadnjem slučaju, pružatelj usluga obvezuje se da će pružiti konkretnu „uslugu“ (npr, da će proizvesti ili popraviti nešto) u zamjenu za plaćanje za tu uslugu. [Državni inspektorat](#) odgovoran je za osiguravanje pravilnog provođenja Zakona o radu, koji se međutim odnosi samo na zaposlenike s ugovorom o radu.

2.2. ZAKONODAVSTVO VEZANO ZA PLATFORME

...

Kao prvo, neka nova zakonodavna rješenja tiču se [Zakon o prijevozu u cestovnom prometu](#). Taj zakon liberaliziran je 2018. godine kako bi se omogućio rad platformi za prijevoz, poput Ubera. Nadalje, 2021. godine, Neovisni sindikat taksi vozača je najavio da će, zbog **neodrživih cijena vožnje taksijem, čiji damping vrše Uber i Bolt**, od vlade zatražiti da ograniči minimalnu cijenu vožnje po kilometru (što bi izravno utjecalo na plaće vozača koji rade putem platformi).⁵

Što je još važnije, **vlada radi na izmjenama i dopunama Zakona o radu, uključujući tu i poglavlje posvećeno radu putem platformi.**

Labour Act amendments

Odredbe vezane za rad putem platformi trebaju prema rasporedu stupiti na snagu 1. srpnja 2023. godine, ali o novim zakonodavnim promjenama se još uvijek raspravlja. Nacrt poglavlja posvećenog radu putem platformi između ostaloga sadrži sljedeće:

- Definiraju se pojmovi „rad obavljen uz pomoć digitalne radne platforme“, „digitalna radna platforma“, „radnik“ i „poslodavac“.
- Pojašnjavaju se prava i odgovornosti poslodavca u pogledu uporabe automatiziranih sustava za upravljanje (uključujući i obvezu prikazivanja informacija na algoritmu i osiguravanja ljudskog nadzora „u svrhu zaštite zdravlja i sigurnosti radnika“) i zaštite podataka i privatnosti (uključujući obvezu „ustanovljavanja kanala za profesionalnu komu-

nikaciju s drugim radnicima, poslodavcem i trećim stranama“).

- Pruža se niz prava za zaposlenike, uključujući naknadu troškova vezanih za uporabu svog vlastitog vozila i opreme, osiguranje u slučaju nezgode i osiguranje od odgovornosti trećih strana, pravo na odbijanje radnog zadatka bez nepovoljnih posljedica, ili minimalno pet zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno.
- Uvodi se pretpostavka postojanja radnog odnosa s obrnutim teretom dokazivanja (koji je na poslodavcu koji osporava tu pretpostavku). Činjenice na temelju kojih se postojanje radnog odnosa može pretpostaviti su (iako se u Zakonu ne precizira je li taj popis potpun ili koliko bi kriterija trebalo biti ispunjeno) osobito:
 - Osobno obavljanje naplatnog posla
 - Davanje naloga i uputa za obavljanje po-

sla, u okviru organizacije rada i subordina-cije posla

- Ograničavanje slobode odbijanja izvršavanja naloga ili njezino uvjetovanje zaprijećenim sankcijama
 - Pobljiže određivanje vremena, mjesta i načina obavljanja posla, neovisno čija se oprema koristi
 - Nadziranje obavljanja posla i praćenje učinka radnika radi ocjenjivanja njihovog rada te mogućnosti napredovanja
 - Zabrana sklapanja ugovora s drugim platformama
- Iz gore navedenog se isključuju radnici s pretpostavljenim radnim odnosom koji zarađuju manje od 60 % bruto iznosa tri mjesečne minimalne plaće.

Izvor: Visionary Analytics, na temelju nacрта izmjena i dopuna Zakona o radu (pogledajte točku 3. sa [153. zasjedanja Vlade Republike Hrvatske](#)).

Iako predložene izmjene i dopune sugeriraju proširenje nekih važnih prava za radnike koji rade putem platformi, hrvatski se sindikati snažno protive novim zakonodavnim rješenjima na temelju njihovog **prevashodnog nedostatka koji bi omogućio platformama da zaobiđu sve eventualno novonametnute obveze**. Naime, tim prijedlogom se potvrđuje da bi poslodavac osobe koja

radi putem platforme mogao biti ili sama platforma ili posrednička tvrtka („agregator“). Trenutačno ti **agregatori posluju u zakonodavnoj praznini i predstavljaju „lažnog“ poslodavca, što platforme štiti od bilo kojih obveza prema njihovim de facto radnicima** (pogledajte odjeljak u nastavku za više pojedinosti). Umjesto da se takva praksa zabrani, ona se novim zakonodav-

nim rješenjima legalizira (kao posljedica agresivnog lobiranja koje provode platforme). Nadalje, nacrt tog zakonskog akta je vrlo nejasan. Nije jasno kako bi se pretpostavka aktivirala ili primijenila, te kako bi se tretirali kriteriji, npr. da li bi svi trebali biti prisutni kako bi se aktivirala pretpostavka ili samo neki, te da li je popis potpun (izraz „osobito“ govori da nije).⁶

3. Trenutačno stanje vezano za radnička prava

Radnici mogu ostvarivati različit pristup radničkim pravima, ovisno o svom statusu, a sažetak je dan u **Tablici 1** u nastavku.

Tablica 1: Statusi radnika i s njima povezana radnička prava

Status radnika	Pravna osnova	Socijalna sigurnost	Sindikalno zastupanje	Kolektivno ugovaranje
Zaposlenik	Zakon o radu	✓	✓	✓
Zaposlenik na fiktivnom ugovoru s „agregatorom“	Zakon o radu (ne primjenjuje se u praksi)	✓ (minimalni iznos koji odgovara vremenu od 2 sata rada tjedno)	✓	✓ (samo s agregatorom)
Samozaposleni i neovisni ugovorni izvođači	Građansko pravo	✓ (sami uplaćuju doprinose)	✓	✗

Izvor: Visionary Analytics.

Za razliku od nekoliko drugih europskih zemalja, kritičan problem u Hrvatskoj nije pogrešna klasifikacija radnika kao samozaposlenih, nego kreiranje mehanizma koji omogućuje platformama zaobilaženje odredbi Zakona o radu. Na osnovu podataka Ministarstva rada, oko 80 % radnika Ubera, Bolta, Glovoa i Wolta u Hrvatskoj zaposleno je putem „agregatora“ (a preostalih 20 % su samozaposleni ili neovisni ugovorni izvođači).⁷

Ti agregatori obično angažiraju zaposlenike na temelju neizvjesnih ugovora na dva sata tjedno, što im omogućuje da plate tek minimalne doprinose za socijalno osiguranje (proporcionalno registriranim satima). Rad koji zaposlenici obavljaju mimo ta dva sata se ne prijavljuje, a radnici

bivaju lišeni odgovarajućih doprinosa za socijalno osiguranje.⁸ Nadalje, agregator (koji se smatra legalnim poslodavcem u budućim novim zakonodavnim rješenjima) nema nikakvu kontrolu nad radom, što primjerice znači da on ne može osigurati poštivanje prava vezanih za rad (poput prava na zaštitu na radu ili prava na ograničeno radno vrijeme). Konačno, agregatori ponekad radnicima naplaćuju usluge „posredovanja“, tako da su radnici faktički ti koji pokrivaju svoje doprinose za socijalno osiguranje, čime se stvara fiktivni radni odnos.⁹

Druge prepreke u jamčenju pristupa pravima radnika uključuju:

- **Nema primjera iz sudske prakse:** Iako su uvjeti rada neizvjesni i pogoršavaju se, rad putem platformi još uvijek se smatra relativno pristojnim (obzirom na lošu korporativnu kulturu i niske plaće u gospodarstvu općenito). To, uz druge čimbenike (uključujući duljinu i troškove sudskih postupaka i privremeni karakter zaposlenja) sprječava radnike u ostvarivanju njihovih prava putem sudskih postupaka. S novim predstojećim zakonodavnim rješenjima, postupak pokretanja građanskih parnica će biti dodatno otežan, jer se mogu tužiti samo agregatori (čak i ako ne vrše nikakvu kontrolu nad uvjetima rada).
- **Loši mehanizmi izvršenja:** Tijela zadužena za tržište rada nemaju dostatna financijska sredstva i kapacitete za obavljanje inspekcija i provođenje zakona.
- **Nepovoljna politička klima:** Aktualna vlada ide na ruku nekontroliranom razvoju gospodarstva zasnovanog na platformama; stoga, povoljna zakonodavna rješenja niti pritisak na inspekcije rada nisu vjerojatni.
- **Platforme registrirane u drugoj državi:** Tvrtke nisu obvezne registrirati se u Hrvatskoj kako bi tu poslovale, što dovodi do pravne nesigurnosti i dodatnih prepreka u zasnivanju radnog odnosa.¹⁰

7. Pavić, F. (2022). [Digitalne platforme: “Posebno zaštitimo radnike u sektoru turizma i prometa”](#)

8. Rezultati intervjua

9. Rezultati intervjua

10. Rezultati intervjua

4. Stanje vezano za sindikalno djelovanje

Sindikalno djelovanje dobilo je zamah 2021. godine – u veljači, SSSH je uspostavio kontakt s vozačima Ubera koji su djelovali pod gore navedenim nazivom Neovisni sindikat taksi vozača (iako se oni nikad nisu službeno registrirali kao sindikat) i koji su bili nezadovoljni zbog kašnjenja isplata. U rujnu 2021. godine, ti **radnici su, uz potporu SSSH-a, osnovali [Sindikat radnika digitalnih platformi](#)**. U listopadu je organiziran štrajk, koji je dobio dosta medijske pozornosti i pružio dobar publicitet tom sindikalnom pokretu. Nakon toga, SSSH je počeo graditi neformalne kontakte u većini platformi u Hrvatskoj. Međutim, povećane članarine pokazale su se izazovnim i došlo je do nekih nesigurnosti glede zastupanja interesa radnika u različitim platformama i sektorima sa značajno različitim potrebama.¹¹

Pojavili su se i neki uspješni naponi na lokalnoj razini. U gradiću Varaždinu, vozači su organizirali štrajk protiv tvrtke Glovo, što je dovelo do **(neformalnog) procesa kolektivnog ugovaranja s tom platformom na temelju konkretnih zahtjeva vozača** (npr, glede vremena čekanja ili radnih uvjeta zbog loših vremenskih prilika). Međutim, kad je inicijator pokreta i voditelj napustio platformu, ti naponi su se umanjili.¹²

Hrvatsko društvo neovisnih profesionalaca

Hrvatsko društvo neovisnih profesionalaca je neprofitna udruga koju je 2013. godine uspostavila inicijativa Coworking Croatia. To društvo okuplja preko 2.700 neovisnih i samozaposlenih neovisnih profesionalaca. Za cilj ima unaprijediti radnu situaciju freelancera i pružati članovima operativnu i pravnu potporu, platformu za naobrazbu i profesionalni razvoj, kanale za samopromicanje, umrežavanje i poslovne prilike, kao i pristupačnu i društveno integriranu uredsku infrastrukturu za svakodnevni rad i/ili sastanke s poslovnim suradnicima i klijentima.

Na Društvo se može gledati u kontekstu šireg trenda, gdje Hrvatska postaje destinacija za (visokokvalificirane) radnike koji rade putem interneta. Primjerice, vlada je 2021. godine uvela posebnu „vizu za digitalne nomade“ za državljane trećih zemalja koji su zaposleni ili obavljaju poslove za tvrtku koja nije registrirana u Hrvatskoj.

Izvor: Visionary Analytics, na temelju Eurofounda (2022). [Hrvatsko društvo neovisnih profesionalaca](#); EZ (2021). Studija za potporu procjene utjecaja inicijative EU-a za poboljšanje uvjeta rada putem platformi ([Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work](#)).

Sindikati su izvukli nekoliko pouka vezanih za buduće kolektivno djelovanje. Prvo, jednostavnije je početi organizirati okupljati radnike u manjim općinama. Drugo, sve više državljana trećih zemalja se zapošljava putem platformi. S obzirom na ograničene mogućnosti na širem tržištu rada, oni mogu dulje vremena ostati na tim poslovima, što potencijalno vodi do kontinuiranih napora vezanih za organizaciju. Konačno, različite platforme različito reagiraju na kolektivne akcije; dok neke ignoriraju pokrete ili im se protive, druge su spremne u njih se uključiti.¹³

...

11. Interview results

12. Interview results

13. Interview results

Ključne prepreke učinkovitijem sindikalnom udruživanju radnika koji rade putem platformi predstavljene su u **Tablici 2** u nastavku.

Tablica 2: Prepreke sindikalnom udruživanju radnika koji rade putem platformi

Pravne	Socijalne i kulturne	Vezane za poslovni model platformi
<ul style="list-style-type: none"> - Snažno lobiranje platformi na razini donošenja političkih odluka 	<ul style="list-style-type: none"> - Niska razina kulture udruživanja i kolektivnog djelovanja u Hrvatskoj općenito, posebice kod mlađe radne snage - Stupanj nepovjerenja prema vlastima i „sustavu“ kod nekih radnika - Jezična barijera u odnosu na državljane trećih zemalja, koji predstavljaju značajan dio radne snage koja radi putem platformi 	<ul style="list-style-type: none"> - Velik obrt radne snage i privremeni karakter zaposlenja (što također znači da nema kontinuiranog angažmana voditelja sindikalnog udruživanja) - Raznolikost sektora obuhvaćenih platformama te, stoga, i poteškoće u pronalaženju zajedničkog narativa za kolektivne izazove - Narativ koji platforme promiču, vezan za samostalnost i neovisnost u radu

Izvor: Visionary Analytics, na temelju rezultata intervjua.

5. Popis onoga što je potrebno uraditi

Potencijalna primjena Direktive EZ i/ili prijedloga za politike ETUC-a

Aktualni zakonodavni prijedlog je, kako navode iz vlade, inspiriran Direktivom EZ-a, te uključuje, primjerice, način na koji se platforme definiraju. Iako on uključuje neke dobre odredbe, **postojanje mehanizma „agregatora“ (a posebice legalizacija tog mehanizma u tom prijedlogu) će učinkovito spriječiti radnike u ostvarivanju pristupa bilo kojim radničkim pravima.** Tek se treba vidjeti hoće li Direktivom biti omogućeno priznavanje posrednika kao legitimnih strana u radnom odnosu; u optimističnom scenariju, Direktivom bi se trebale konkretno zabraniti takve prakse i stoga pridonijeti ukidanju tog sustava u Hrvatskoj. Ako se tim prijedlogom konkretno ne zabrane posredničke tvrtke ili ako se njihovo postojanje ne definira kao nespojivo s

općim formulacijama Direktive, utjecaj Direktive u Hrvatskoj biti će značajno ograničen. Sljedeća stvar koju treba razmotriti je činjenica da će provedba ili izvršenje pravila propisanih Direktivom ovisiti o državama i kapacitetima njihovih institucija koje se suočavaju s vjerojatnim naporima platformi usmjerenih na usvajanje i zaobilaženje bilo kojih novih pravila. Stoga postoji snažna potreba za snažnom Direktivom. U tom kontekstu, SSSH je predložio izmjene i dopune Zakona koje slijede one navedene u prijedlogu ETUC-a, uključujući opću pretpostavku o postojanju zaposlenja koja se može opovrgnuti na temelju univerzalnih kriterija za zasnivanje radnog odnosa. Provedbom prijedloga ETUC-a bi se stoga unaprijedila jasnoća pravnih propisa u Hrvatskoj. U okviru zahtjeva za postavljanje ambicioznog prijedloga za poboljšavanje uvjeta rada putem platformi,

ETUC je također pozvao europska upravljačka tijela da donesu odredbe koje će spriječiti tvrtke-platforme u izvlačenju koristi iz pravnih praznina – poput kreiranja ili uporabe pravnih osoba za posredovanje u zapošljavanju – u svrhu izbjegavanja odgovornosti koju imaju kao poslodavci.

Konačno, postojanje različitih ugovora i radnih angažmana (uključujući i studentske ugovore i ugovore s inozemnim studentima na razmjeni [eng. „Living-Learning Communities“, „LLCs“]) postavlja određene pravne prepreke u provedbi prijedloga politika i EZ-a i ETUC-a, koje impliciraju samo određenje statusa između zaposlenja i samozaposlenosti.

Izvor: Visionary Analytics, na temelju rezultata intervjua..

Preliminarni prijedlozi za djelovanje sažeto su prikazani u **Tablici 3** u nastavku.

Tablica 3: Popis onoga što je potrebno uraditi u dva glavna segmenta

Politike	Djelovanje na terenu
<ul style="list-style-type: none">- Snažno lobirati za ukidanje nezakonitog poslovanja „agregatora“ i skrenuti pozornost na ovaj problem na nacionalnoj razini i razini EU-a.- Zahtijevati jasnija i stroža pravila za platforme u predstojećim zakonodavnim rješenjima (putem tripartitnog društvenog dijaloga).- Razmotriti uvođenje rješenja kojima će se riješiti zloupotreba dvosatnih ugovora koji dovode do neprijavljenog rada i neplaćenih doprinosa za socijalno osiguranje.	<ul style="list-style-type: none">- Nastaviti s praćenjem situacije radnika koji rade putem platformi, te koristiti prilike koje se eventualno pojave kako bi se radnici organizirali i kako bi se ostvarilo kolektivno djelovanje (pronaći novi „zamah“).- Obzirom na nepovoljnu političku klimu, obratiti se pravosudnim tijelima pokretanjem predmeta vezanih za pogrešnu klasifikaciju radničkog statusa ili uvjeta rada pred sudovima u Hrvatskoj.- Razmotriti mogućnost iskorištavanja napora koje freelanceri koji rade putem interneta u Hrvatskoj ulažu u samoorganizaciju i proširivanja tih napora u druge sektore u kojima posluju platforme.

Izvor: Visionary Analytics, na temelju rezultata intervjua.