

9. Identitet radnika u eri novih (nesigurnijih) oblika rada

DOMENIKO KVARTUČ*, VALENTINO KUZELJ**, JASMINKA LAŽNJAK***

IZVORNI ZNANSTVENI RAD

UDK 331.1

349.2

SAŽETAK U radu se ispituju temeljne odrednice identiteta radnika u suvremenosti obilježenoj pojavom novih (nesigurnijih i nerijetko visoko prekarnih) oblika rada izvan tradicionalnog radnoga odnosa. U tom se cilju isprva s teorijskog aspekta daje pregled socioloških pristupa definiranju identiteta radnika. Potom se, s pravnoga aspekta, daje prikaz temeljnih elemenata radnoga odnosa kao ključnih za njegovo razlikovanje od drugih oblika rada izvan radnoga odnosa. Nakon izlaganja suvremenih oblika rada s prisutnim obilježjima prekarnosti u radu se postavlja teza kako suvremena stvarnost svijeta rada zahtijeva evolutivan pristup definiranju pojma radnika što implicira da zaštitna funkcija radnoga zakonodavstva mora nadići formalističko poimanje radnika te ju valja proširiti u smjeru zaštite sadržaja radnoga odnosa. Takvo sadržajno poimanje identiteta radnika, sukladno sadržaju obavljenoga rada, omogućilo bi zaštitu i osobama koje rad obavljaju prema novim, slabo reguliranim i nesigurnim oblicima rada.

KLJUČNE RIJEČI radnik, radni odnos, prekarni rad, novi oblici rada, identitet radnika

1. UVOD

Suvremena društva karakterizira odmak od tradicionalnih nefleksibilnih identiteta, koji konvergiraju tome da se realiziraju kao i kod ostalih članova društva, prema kreiranju samodefiniranih praksi, vjerovanja i ponašanja. Personalizacija svakodnevnog života i smještanje pojedinaca u kategorije onoga što oni jesu

* **Domeniko Kwartuč**, student Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, e-mail: domeniko.kvartuc01@gmail.com

** **Valentino Kuzelj**, student Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, e-mail: valentino.kuzelj01@gmail.com

*** **Dr. sc. Jasminka Lažnjak**, redovita profesorica u trajnom zvanju i predstojnica Katedre za posebne sociologije Odsjeka za sociologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, e-mail: jlaznjak@ffzg.hr

omogućeni su razvojem društva, no za održavanje društvenog ekvilibrija presudan utjecaj ima podjela rada¹ te načini na koje se pojedinci u njemu realiziraju. U suvremenom globalnom i kapitalističkom svijetu rad u mnogočemu odstupa od svoje klasične strukturalističke slike, koja u središte postavlja funkcioniranje društva, te je prije moguće govoriti o takvim „društvenim činjenicama“ koje perpetuiraju (ekonomske) nejednakosti.² Tako se ističe da je suvremeni svijet rada obilježen visokom razinom prekarnosti te se poslodavci vješto koriste raznim postojećim oblicima obavljanja činiidbe rada i pravnim prazninama kako bi „povećali profit i ostali kompetitivni često na račun svojih zaposlenika“, a pritom je prekarni rad u usko povezan uz pojmove „nестandardnog“ ili „atipičnog“ rada.³

Ekonomija globaliziranog svijeta vođena je neoliberalnom paradigmom te ju karakterizira sveopća međupovezanost svjetske trgovine.⁴ Takvo stanje omogućila

¹ Durkheim, E., *The Division of Labour in Society*, The Macmillan Press, London, 1984., str. 329-330.

² U odnosu na porast ekonomskih nejednakosti vidi npr. Kvartuč, D., Ekonomske nejednakosti u uvjetima globalizacije, *Pravnik*, Vol. 55, br. 107., 2021., str. 233-234. U kontekstu oblika i uvjeta rada, Kotulovski i Laleta primjećuju kako od 70-ih godina prošloga stoljeća tržište rada obilježava pojava novih, atipičnih oblika rada kao odgovora na trendove „poput globalizacije, digitalizacije, demografskih promjena, industrijskog restrukturiranja (...) erozije socijalnih standarada (...)“, Kotulovski, K.; Laleta, S., Atypical Forms of Employment – A Hint of Precariousness? Struggling with the Segmentation and Precarisation of the Labour Market, u: Duić, D.; Petrašević, T. (ur.), *ECLIC – EU and Comparative Law Issues and Challenges, International Scientific Conference: EU 2020 – Lessons From the Past and Solutions for the Future*, University Josip Juraj Strossmayer of Osijek – Faculty of Law Osijek, Osijek, 2020., str. 703.

³ Kotulovski, Laleta, *ibid.*, str. 702.

⁴ U takvom kontekstu do izražaja dolazi paradoksalnost situacije u kojoj, uslijed djelovanja silnica svjetske ekonomske integracije, dolazi do slabljenja uloge nacionalnih država u gospodarskoj sferi, a pritom je, kao posljedica negativnih učinaka globalizacije na kretanje globalnih i regionalnih ekonomskih nejednakosti, apostrofirana uloga nacionalnih država u socijalnoj sferi s ciljem njihova ublažavanja, vidi Kvartuč, D., Kuzelj, V., Petrović, T., Uloga nacionalnih socijalnih država u očuvanju i zaštiti socijalnih vrijednosti u kontekstu neoliberalnog globalnog poretka, *Zbornik radova Veleučilišta u Šibeniku*, Vol. 15, br. 3-4, 2021., str. 71-86. Tome svakako valja dodati potrebu pojačanog angažiranja nacionalnih zakonodavaca u području radnoga prava, u cilju zaštite ekonomski ovisnih osoba koje obavljaju činiidbu rada temeljem (nerijetko) visoko prekarnih ugovora te, posljedično, ne potpadaju pod rigidnu i često neprimjereno definiranu formalnu kategoriju radnika, a zbog čega su isključeni iz područja primjene radno-zaštitnog i socijalnog zakonodavstva

je tehnološka revolucija 70-ih, restrukturiranje kapitalizma 80-ih te društveno-kulturni pokreti koji su pokušali kontrirati ekonomskim promjenama.⁵ Presudan utjecaj imao je tzv. Washingtonski konsenzus kojim je omogućena, između ostalog, liberalizacija trgovine, inozemnih i izravnih investicija, privatizacija i deregulacija.⁶ Rješenje koje neoliberalizam zagovara je smanjenje utjecaja „represivnih političkih struktura“ s obzirom na to da su konkurentna tržišta „dovoljna“ da se na njihovim načelima ostvari primjena političke moći.⁷ Ekonomisti time previše simplificiraju društvene odnose te ih svode na mjesto otpora koje ometa funkcioniranje tržišta, zanemarujući činjenicu kako je trgovina usmjerena društvenim akcijama i ponekad neracionalnim interesima.⁸ Pod dominacijom takvih mehanizama i uspostavom digitalnih platformi kao neposrednih društvenih činjenica, rad kao jedna od elementarnih ljudskih

temeljem radnoga odnosa. Nezanemariva uloga nacionalnih država na području radnoga prava vidljiva je i na europskoj razini, a što ponajprije proizlazi iz ograničenog spektra kompetencija Europske unije čije „[r]egulacijske ovlasti (...) u pogledu radnoga prava postoje u onim aspektima u kojima je ovlaštena na harmonizaciju nacionalnih radnih prava, ponajprije u odredbama Ugovora o funkcioniranju Europske unije (...) o socijalnoj politici, u pogledu kojih može donositi propise iz područja zaštite na radu, uvjeta rada, zaštite radnika od prestanka ugovora o radu i dr. (...) uz isključenje mogućnosti uređivanja pitanja prava na plaću, udruživanje, štrajk i isključenje s rada“, pri čemu „harmonizacij[u] nacionalnih radnih prava, u skladu s ovlastima, EU provodi fragmentarno, u odnosu na samo pojedine institute radnog prava“, Kuzelj, V., Socijalni karakter normativnog uređenja studentskog rada u Republici Hrvatskoj, *Ekonomska misao i praksa*, Vol. 29, br. 2, 2020., str. 523.

⁵ Castells, M., *An Introduction to the Information Age, City*, Vol. 2, br. 7, 1997., str. 7. Pritom se u literaturi ističe kako pojavi tzv. nestandardnih oblika rada pridonosi niz kombiniranih uzroka poput (ali ne isključivo) „globalizacije ekonomije, liberalizacije i tehnoloških napredaka u svijetu rada“, Bodiroga-Vukobrat, N.; Pošćić, A.; Martinović, A., *Making a Living in the „Gig“ Economy: Last Resort or a Reliable Alternative?*, u: Sander, G. G.; Tomljenović, V.; Bodiroga-Vukobrat, N. (ur.), *Transnational, European, and National Labour Relations*, Springer, Cham, 2018., str. 59.

⁶ Kesner-Škreb, M., Washingtonski konsenzus, *Financijska teorija i praksa*, Vol. 28, br. 2, 2004., str. 252.

⁷ Foucault, M., *Rođenje biopolitike*, Sandorf, Zagreb, 2016., str. 139.

⁸ Granovetter, M., *Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness*, *American Journal of Sociology*, Vol. 91, br. 3, 1985., str. 484 i 504.

djelatnosti već neko vrijeme doživljava transformaciju⁹ (vođenu kredom neoliberalizma) u ime slobode i izbora, čime se teži zamjeni tradicionalnih oblika zaposlenja. Time dinamika globalne ekonomije, podvrgnuta finansijskim mrežama, tehnološkim inovacijama i različitim tržištima, restrukturira rad favorizirajući „ekonomiju rizika“ kroz ideju samoregulacije. Tako se, kao jedan od ekonomskih fenomena pojavljuju prekarni oblici rada gdje radnici, kao „nezavisni ugovarači“ obavljaju unaprijed određene i plaćene poslove zatražene od strane klijenata, uz posredovanje *online* platformi.¹⁰ Rad uz posredovanje digitalnih platformi nedvojbeno predstavlja izraz suvremenog trenda porasta nestandardnog oblika obavljanja poslova, a „[i]ako nestandardni ne znači nužno prekarni rad, realnost u pozadini novih oblika rada u 'gig' ekonomiji 'često je obilježena prekarnošću i eksploatacijom“.¹¹ Neke od poznatijih platformi koje nude ovakve usluge su Uber, Glovo, Deliveroo i TaskRabbit, a s obzirom da je riječ o globaliziranom i kapitalističkom obliku poslovanja, one su organizirane kao multinacionalne korporacije. Definiranje položaja radnika kao „nezavisnog ugovarača“ otvara put prema izbjegavanju zasnivanja radnog odnosa te, posljedično, definiranja položaja radnika i njihovih prava. Nadalje, takav način poslovanja vodi do atomizacije pojedinaca s obzirom na to da međusobno rijetko dolaze u kontakt, što smanjuje mogućnost udruživanja radnika i manifestiranja solidarnosti. Time se stvara fenomen „raspuknutog radnog mjesta“ u smislu perpetuiranja praksi pogrešnog klasificiranja, podugovaranja i stvaranja franšize.¹² Nestaje tradicionalno definiran oblik posla koji je stabilan, zaštićen i siguran.¹³ Trenutna gospodarska kriza, kada se suoči s izborom između stvaranja ili

⁹ Bjelinski Radić pritom identificira tri kategorije učinaka digitalizacije na svijet rada, naime, utjecaj na tržište rada; radne odnose; te sustave socijalne sigurnosti, Bjelinski Radić, I., Izazovi radnog i socijalnog prava u svjetlu digitalizacije rada, *Zagrebačka pravna revija*, Vol. 8, br. 3, 2018., str. 313.

¹⁰ Koutsimpogiorgos, N.; Slageren, J.; Herrman, A. M.; Frenken, K., Conceptualizing the Gig Economy and Its Regulatory Problems, *Policy & Internet*, Vol. 12, br. 4, 2020., str. 540.

¹¹ Bodiroga-Vukobrat; Pošćić; Martinović *op. cit.* (bilj. 7), str. 60.

¹² Winant, G., The Fissured Welfare State – Care Work, Democracy, and Public-Private Governance, u: Cornell, A. B.; Barenberg, M. (ur.), *The Cambridge Handbook of Labor and Democracy*, Cambridge University Press, Cambridge, 2022., str. 334.

¹³ Matković, T., Nestajanje rada? Opseg i oblici zaposlenosti na početku informacijskog doba, *Društvena istraživanja*, Vol. 13, br. 1-2 (69-70), 2004., str. 243.

održavanja radnih mjesta i održavanja zaštićenih radnih standarada (sigurnost radnog mjesta), pokazuje da će se ravnoteža uvijek okrenuti u korist prvog cilja.¹⁴ Rad na platformama (ali sve više i u ostalim sferama) je kratkotrajan, orijentiran na pojedinačne zadatke, nesiguran i prekaran, a u suvremenim društvima se odvija sve više *online*, no treba naglasiti kako ta svojstva nisu vezana nužno za tehnološke inovacije, već promjene u svjetskoj ekonomiji.¹⁵ S obzirom na to da radnici obavljaju te kratkotrajne poslove, koji mogu biti nisko plaćeni (npr. dostava ili osobna njega) ili visoko plaćeni (npr. rad u IT sektoru, računovođe, urednici), važno je istaknuti oblik ugovora na kojem se temelji obavljanje određenog posla, a koji prebacuje rizik ekonomskih fluktuacija na izvođače, tj. radnike¹⁶, uz prisustvo platforme koja prividno isključivo omogućuje vršenje određene usluge. Osim navedenog, ključna je karakteristika mogućnost definiranja vlastitog rasporeda i količine obavljanja poslova, što je specifično za prekarne, tzv. *gig* oblike rada koji su upravo zbog ovoga nazvani i „kontingentnim“ radom.¹⁷ Tako je sve manje radnika koji mogu očekivati provođenje radnog vijeka na jednom radnom mjestu.¹⁸ Sukladno klasifikaciji Međunarodne organizacije rada, više oblika zaposlenja moguće je podvesti pod opis nestandardnog rada poput raznih oblika privremenog zaposlenja, *part-time* i *on-call* poslova, višestраниh radnih odnosa (npr. privremeni agencijski rad) te prikriveni radni odnosi ili status ovisne samozaposlene osobe (engl. *dependent self-employment*). Pritom ostaje činjenica da „ako su radnici u gig ekonomiji doista nezavisni ugovarači, tada ne bi potpadali pod većinu definicija nestandardnog rada“.¹⁹

Često se naglašava pozitivan utjecaj ovih oblika kratkotrajnih poslova na specifične slučajeve. Tako se vožnjom Ubera izbjegava diskriminacija s obzirom na to da

¹⁴ Rosirou, F., Legal Acknowledgement of the Category of Economically Dependent Workers, *European Labour Law Journal*, Vol. 5, br. 3-4, 2014., str. 282.

¹⁵ Bulian, L., The Gig Is Up: Who Does Gig Economy Actually Benefit?, *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, Vol. 19, br. 1, 2021., str. 107.

¹⁶ Friedman, G., Workers Without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy, *Review of Keynesian Economics*, Vol. 2, br. 2, 2014., str. 172.

¹⁷ Muntaner, C., Digital Platforms, Gig Economy, Precarious Employment, and the Invisible Hand of Social Class, *International Journal of Health*, Vol. 48, br. 4, 2018., str. 598.

¹⁸ Matković, *op. cit.* (bilj. 13), str. 246.

¹⁹ Bodiřoga-Vukobrat; Pošćić; Martinović, *op. cit.* (bilj. 7), str. 61.

radnici ne dolaze u neposredni kontakt s poslodavcima ili se otvara mogućnost imigrantima da se zaposle na ovaj način ako im tradicionalni načini obavljanja posla (u okviru radnoga odnosa) nisu dostupni.²⁰ Također, uvođenjem različitih tvrtki koje nude taksi prijevoz narušava se monopol, a korisnicima se nudi ista usluga za nižu cijenu. Takvi slučajevi ne bi bili mogući bez postojanja platformi, no postavlja se pitanje je li ekonomija prekarnog rada rezervirana za osjetljive skupine, tj. obavljaju li ljudi te poslove iz razloga što su oni tradicionalni nedostupni, a nužni su za ostvarivanje osnovnih mogućnosti egzistencije? Tako se radnici na platformama mogu podijeliti u četiri skupine: 1) oni čiji primarni prihod dolazi od obavljanja kratkotrajnih poslova i to preferiraju, 2) čije obavljanje *gig* poslova u slobodno vrijeme predstavlja samo dodatak na izvordobiveni primarnog prihoda, 3) kojima su kratkotrajni poslovi primaran izvor prihoda, ali bi preferirali tradicionalne oblike zaposlenja te 4) koji rade dodatno uz primaran posao iz ekonomske potrebe, a ne vlastitim izborom. S obzirom na to, 50 milijuna Amerikanaca i Europljana sudjeluje u „kontingentnom“ radu kako bi osigurali osnovnu egzistenciju, a pritom on za čak 20 milijuna ljudi predstavlja primarni izvor prihoda,²¹ što ih svrstava u zadnje dvije navedene kategorije. U prvu i drugu kategoriju se, optimistično, mogu svrstati „mladi radnici“, odnosno oni kod kojih se mogu identificirati ideali samopouzdanosti, poduzetništva i fleksibilnosti (te uz njih treba uključiti i porast radnika u platformnoj ekonomiji zbog bolesti COVID-19²²),²³ prema čemu su socijalizirani u neoliberalni i kapitalistički *zeitgeist*. Stoga, unatoč potencijalno pozitivnim učincima digitalnih platformi po inkluzivnost tržišta rada, valja imati na umu da „platformizacija rada vrlo snažno utječe na individualne i kolektivne radne odnose. Dolazi do radikalne promjene

²⁰ Kalleberg, A. L.; Dunn, M., Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy, *Perspectives on Work*, Vol. 20, 2016., str. 12.

²¹ Bulian, *op. cit.* (bilj. 15), str. 108-109.

²² „Broj prosječnih dnevnih zadataka i/ili poslova objavljenih i popunjenih u platformnoj ekonomiji porastao je od pojave COVID-19 bolesti“, vidi Umar, M.; Xu, Y.; Mirza, S. S., The Impact of Covid-19 on Gig Economy, *Ekonomska istraživanja*, Vol. 35, br. 1, 2021., str. 2294.

²³ O’Keeffe, P.; Johnson, B.; Daley, K., Continuing the Precedent: Financially Disadvantaging Young People in „Unprecedented“ COVID-19 Times, *Australian Journal of Social Issues*, Vol. 57, br. 70, 2021., str. 81.

tradicionalne organizacije rada, što često vrlo negativno utječe na uvjete rada pružatelja usluga na platformama“.²⁴

Sociološki koncepti identiteta vezani su za različite teorijske pristupe i zbog toga postoje mnoge definicije i interpretacije. Duga tradicija bavljenja konceptom identiteta u početku je vezala taj pojam uz pojam sebstva, a naglasak je bio na razvoju društvenog aspekta sposobnosti samorefleksije, gdje pojedinac gradi identitet kao sliku o sebi koja nije moguća bez implicitnog odnosa prema drugima.²⁵ Osobni i kolektivni identitet oblikovan je društvenom okolinom, a sastoji se od dvije dimenzije: individuacije i identifikacije. Identifikacija je proces kojim se pojedinac smješta u društveno raspoložive kategorije ili sustav odnosa, dok individuacija definira granice aktivnim i selektivnim odabirom više identifikacija.²⁶ Goffman te dvije dimenzije označava razlikovanjem virtualnog i stvarnog društvenog identiteta.²⁷ Noviji pristupi u sociologiji ističu promjenu u poimanju identiteta u postmodernim društvima prema razlomljenim, frangmentirajućim i manje stabilnim identitetima koji više nisu utemeljeni na pripadnosti klasi kao u modernim društvima. Bradley tako naglašava ulogu rastućih nejednakosti na oblikovanje i izbor identiteta jer su ukorijenjeni u članstvu u društvenoj skupini.²⁸ Pritom u sociologiji pitanje identiteta se pretežno veže uz rod, rasu i etnicitet.

Uloge radnog statusa u konstrukciji i odabiru identiteta u sociologiji nisu brojne iako sociologija rada ističe kako nas naš radni status u velikoj mjeri definira po pitanju tko smo. Rad vezan uz stalan i stabilan posao važan je, osim za zadovoljenje egzistencijalnih potreba, i kao izvor samopoštovanja, odnosno stabilnog socijalnog

²⁴ Bjelinski Radić, *op. cit.* (bilj. 9), str. 318-319.

²⁵ Cooley, C. H., Looking-Glass Self, u: O'Brien, J. (ur.), *The Production of Reality: Essays and Readings on Social Interaction*, Sage Publications, Los Angeles, 2017., str. 126-128.; vidi Mead, G. H., *Mind, Self, and Society: The Definitive Edition*, University of Chicago Press, Chicago, 2015.

²⁶ Kalanj, R., Teorijsko suočavanje s izazovima identiteta, u: Cifrić, I. (ur.), *Relacijski identiteti. Prilozi istraživanju identiteta hrvatskog društva*, Hrvatsko sociološko društvo, Zavod za sociologiju Odsjeka za sociologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu, Zagreb, 2008.

²⁷ Goffman, E., *The Presentation of Self in Everyday Life*, Garden City, New York, 1959., str. 259.

²⁸ Vidi Bradley, H., *Fractured Identities: Changing Patterns of Inequality*, Polity Press, Cambridge, 2016.

identiteta. Naime, pod utjecajem neoliberalne ekonomske paradigme fleksibilizacija tržišta rada dovodi do rasta prekarnih, nesigurnih oblika rada, a s pojavom platformne i *gig* ekonomije aktualizira se pitanje posljedica takvih promjena na stabilnost socijalnog identiteta. Pritom, iako nestandardni rad u okviru *gig* ekonomije može rezultirati kreacijom novih izvora zarade, takvi se poslovi teško mogu podvesti pod klasične modele radnopravne i socijalne zaštite koji su tradicionalno ukotvljeni u standardnim oblicima rada (prvenstveno radnoga odnosa) te su nestandardni oblici rada „uključujući razne oblike samozapošljavanja, uvijek više izloženi riziku i nesigurnosti“.²⁹ Nadalje, kako zaključuju Grgurev i Vukorepa, tzv. fleksibilni oblici rada mogu rezultirati dvojakim nepovoljnim posljedicama u sustavu mirovinskog osiguranja, naime, nižim mirovinama te limitiranjem samog pristupa pravima iz mirovinskog sustava. Posljedice vezane uz visinu mirovina prvenstveno dolaze do izražaja kod „oblika rada povezanih s nižim plaćama ili minimalnom osnovicom doprinosa“, ali i u slučaju „karijernog diskontinuiteta s obzirom na nesigurnost posla“. S druge strane, ograničen pristup pravima iz sustava mirovinskog osiguranja povezan je uz oblike rada koji su karakterizirani „nižim socijalnim doprinosima“ (npr. rad temeljem tzv. studentskog ugovora³⁰).³¹

Malobrojne studije uglavnom se koncentriraju na pitanje kako se u promijenjenim uvjetima postfordističkog modela nestalnog rada kreira i modificira radni identitet. Istraživanje Irene Padavic koje se bavi pitanjem što se događa s „narušenim (engl. *spoiled, op. a.*) radnim identitetom“, pokazuje kako radnici u suvremenim uvjetima nestalnih poslova i kratkotrajnih ugovora nisu spremni zamijeniti tradicionalne elemente identifikacije s radnim mjestom (društveno vrednovanje i dignitet njihovog rada) uz koje su vezani, za model koji rad reducira

²⁹ Bodiroga-Vukobrat; Pošćić; Martinović, *op. cit.* (bilj. 7), str. 67.

³⁰ Detaljnije o pozitivnom zakonskom uređenju obavljanja studentskih poslova u Republici Hrvatskoj vidi Kuzelj, *op. cit.* (bilj. 4), str. 513-538.

³¹ Grgurev, I.; Vukorepa, I., *Flexible and New Forms of Employment in Croatia and Their Pension Entitlement Aspects*, u: Sander, G. G.; Tomljenović, V.; Bodiroga-Vukobrat, N. (ur.), *Transnational, European, and National Labour Relations*, Springer, Cham, 2018., str. 258.

isključivo na plaću i referencu u životopisu.³² Što nedostatak organizacijski stabilizirane okoline znači za identitet radnika objašnjava istraživanje Petriglieri, Ashford i Wrzesniewski. Organizacije osiguravaju vodstvo, stabilnost i zajednicu, a služe i kao mjesta kreiranja identiteta njihovih članova. Samostalni radnici u *gig* ekonomiji koji imaju slobodu odlučivanja što je to pravi posao, što, kad, koliko i zašto raditi, svjedoče kako takav rad karakterizira anksioznost i ispunjenost. Neizvjesnost hoće li osigurati stalan posao i personalizacija rada povezana je s njihovim identitetom. Samostalni radnici stoga trebaju sami kreirati okolinu osobne podrške koja se sastoji od četiri vrste povezanosti: rutine, mjesta, ljudi i svrhe. Ovaj aspekt povezivanja pomaže ljudima da ostanu produktivni i omogućuje održivost njihovog radnog identiteta.³³ Istraživanja sugeriraju da ne uspijevaju svi u tom naporu. Kad ljudi izgube veze koje ih drže, njihova nesigurnost postaje nepodnošljiva, a njihovi se napori čine uzaludnim.

2. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA U KONTEKSTU OSTVARENJA EKONOMSKE DIMENZIJE LJUDSKOG DOSTOJANSTVA

Radni je odnos na samom početku nužno kontekstualizirati u odnosu na najveći značaj ljudskog dostojanstva kao vrhovne vrednote suvremenih ustavnih i demokratskih država koje, unatoč latentnoj napetosti između demokracije i konstitucionalizma, „središnje mjesto daju ljudskom dostojanstvu“ te „se razlikuju samo po tome kako zaštititi tu vrijednost na najbolji mogući način“.³⁴ Ljudsko dostojanstvo nužno sadrži ekonomsku dimenziju, na minimalnoj razini izraženu kroz zahtjev za osiguranjem dovoljno ekonomskih sredstava za participaciju u društvenom i političkom životu zajednice,³⁵ što potvrđuje i njemački Savezni ustavni sud u svojoj epohalnoj odluci u predmetu *Hartz IV*, gdje pravo

³² Padavic, I., *Laboring Under Uncertainty: Identity Renegotiation Among Contingent Workers*, *Symbolic Interaction*, Vol. 28, br. 1, 2005., str. 111-134.

³³ Vidi Petriglieri, G.; Ashford, S. J.; Wrzesniewski, A., *Agony and Ecstasy in the Gig Economy: Cultivating Holding Environments for Precarious and Personalized Work Identities*, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 64, br. 1, 2019., str. 124-170.

³⁴ Bačić, A., *Ustavna demokracija između majoritarizma i konstitucionalizma*, *Politička misao*, Vol. 35, br. 3, 1998., str. 130.

³⁵ Kuzelj, V., *Apologija socijalne države nasuprot institucionalizaciji nejednakosti u neoliberalnom poretku*, *Paragraf*, Vol. 3, br. 1, 2019., str. 77-78.

egzistencijalnog minimuma (koji mora biti dostatan za osiguranje fizičkih potreba te minimuma preduvjeta za sudjelovanje u društvenom, kulturnom i političkom životu) izvodi iz odredbe Temelnog zakona³⁶ o nepovredivosti ljudskog dostojanstva (čl. 1., st. 1.) i klauzule socijalne države (čl. 20., st. 1.).³⁷ Za razliku od općeg i sveobuhvatnog koncepta dostojanstva kao inherentnog svakome čovjeku u njemačkom ustavnome poretku, Ustav Italije³⁸ utemeljuje suvremenu talijansku državu kao Republiku zasnovanu na radu (čl. 1.) te se ideja ljudskog dostojanstva ne vezuje uz čovjeka kao takvog, već ponajprije uz „njegovu kvalitetu kao građanina i radnika ili poslodavca“, a ustavne odredbe koje eksplicitno evociraju koncept dostojanstva odnose se ponajprije „na sferu ekonomskih aktivnosti“.³⁹ Kako zaključuje Becchi, „pojedinačni rad (shvaćen u najširem mogućem smislu kao svaka produktivna aktivnost) (...) predstavlja jedinu točku na kojoj se talijanski Ustav poziva na dostojanstvo“.⁴⁰

Sveprisutnu ideju ljudskog dostojanstva u hrvatskome ustavnome poretku valja shvaćati u njemačkom smislu, kao urođenu svakome čovjeku i neovisnu o njegovim drugim karakteristikama, bilo kao građanina, radnika ili poslodavca. S time na umu, valja istaknuti kako je Ustavni sud Republike Hrvatske u svojoj praksi potvrdio vezu između minimuma ekonomskog blagostanja i ljudskog dostojanstva te da „[d]jelotvorno ostvarenje ljudskih prava u praksi pretpostavlja osiguranje svakom zaposlenom egzistencijalnog minimuma odnosno 'sredstava za

³⁶ Temeljni zakon SR Njemačke, https://constituteproject.org/constitution/German_Federal_Republic_2014?lang=en [pristup: 4. rujna 2022.].

³⁷ Bundesverfassungsgericht, Judgment of the First Senate (*Hartz IV*), 1 BvL 1/09, 1 BvL 3/09, 1 BvL 4/09 of 9 February 2010, para 135.

³⁸ Ustav Italije, https://constituteproject.org/constitution/Italy_2020?lang=en [pristup: 4. rujna 2022.].

³⁹ Becchi, P., Human Dignity in Italy, u: Becchi, P.; Mathis, C. (ur.), *Handbook of Human Dignity in Europe*, Springer, Cham, 2019., str. 454. Tako npr. čl. 41. talijanskog Ustava navodi da se slobodom poduzetništva ne smije koristiti protivno općem dobru ili na način štetan po sigurnost, slobodu i ljudsko dostojanstvo.

⁴⁰ Becchi, *ibid.*, str. 455.

čovjeka dostojan život“.⁴¹ Stoga iz jamstva poduzetničke i tržišne slobode (čl. 49., st. 1.) kao dijela identiteta hrvatskoga Ustava⁴², koje se uvijek mora sagledavati u odnosu na temeljne vrednote ustavnoga poretka pobrojane u čl. 3.⁴³, *inter alia* i u svjetlu načela socijalne pravde, valja iščitati ustavotvorčevo opredjeljenje prema konceptu socijalnog tržišnog gospodarstva kao jedinog prihvatljivog modela odvijanja tržišnih odnosa u suvremenoj Republici Hrvatskoj.⁴⁴ U tome se ogleda komplementarna uloga ustavne i demokratske države, s obzirom da tako shvaćen koncept socijalnog tržišnog gospodarstva postavlja cilj demokratski legitimiranoj vlasti (ponajprije zakonodavcu) na definiranje zakonskoga okvira odvijanja tržišnih odnosa, što dakako obuhvaća ovlaštenje i dužnost regulacije tržišta rada i modela prema kojima osobe mogu obavljati činidbu rada. Tako Ustavni sud potvrđuje da je zakonodavac, prilikom vršenja vlastitih ovlasti uređenja pravnih, gospodarskih i političkih odnosa u Republici Hrvatskoj (čl. 2., st. 4., alineja 1.), „dužan uvažavati zahtjeve koje pred njega postavlja Ustav“⁴⁵ te je „ovlašten ograničiti slobodu ugovaranja stranaka ugovora o radu“.⁴⁶ Iz takvog shvaćanja proizlazi neprihvatljivost *lochnerovskog* poimanja apsolutne slobode ugovaranja u

⁴¹ Ustavni sud Republike Hrvatske, Odluka i Rješenje br. U-I-1625/2014 i dr. U-II-241/2015 U-II-383/2015 U-II-1343/2015 od 30. ožujka 2015., para 37.; Ustavni sud Republike Hrvatske, Odluka br. U-I-4405/2013 U-II-3222/2014 od 31. ožujka 2015., para 21.

⁴² Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine br. 56/90, 135/97, 8/98 – pročišćeni tekst, 113/00, 124/00 – pročišćeni tekst, 28/01, 41/01 – pročišćeni tekst, 55/01 – ispravak, 76/10, 85/10 – pročišćeni tekst, 5/14 – Odluka Ustavnog suda br. SuP-O-1/2014 od 14. siječnja 2014.

⁴³ Ustavni sud Republike Hrvatske, Odluka br. U-VIIR-1158/2015 od 21. travnja 2015., para 43-43.1.

⁴⁴ Kuzelj, V., Kvartuč, D., Pluralizam ustavnih vrednota: konstituiranje socijalnog tržišnog gospodarstva u Republici Hrvatskoj, u: Bevanda, V.; Dias, R. (ur.), *EMAN 2021 – Economics & Management: How to Cope with Disrupted Times*, Association of the Economists and Managers of the Balkans, Beograd, 2021., str. 501.; Kuzelj, V., Horvat Vuković, A., Apoteoza socijalne države: ustavno-identitetska ukorijenjenost socijalne pravde u Republici Hrvatskoj, *Politička misao*, Vol. 59, br. 1, 2022., str. 82.

⁴⁵ Ustavni sud Republike Hrvatske, Rješenje br. U-I-1706/2004 od 20. prosinca 2006., para 4.

⁴⁶ Ustavni sud Republike Hrvatske, Rješenje br. U-I-1706/2004 od 20. prosinca 2006., para 7. Pritom valja istaknuti da, sukladno nedvojbenom socijalnom opredjeljenju hrvatskoga Ustava, zakonodavac ne samo da je ovlašten, već je i dužan ograničiti slobodu ugovaranja u sferi radnih odnosa.

hrvatskome kontekstu. Naime, *lockeovsko* shvaćanje slobode izraženo u *Lochneru*⁴⁷ ugovorne strane u radnom odnosu poima kao racionalne i ravnopravne pojedince, a njihov ugovorni odnos shvaća kao izraz osobne slobode. Problem takvog rezoniranja nije u tome što radno zakonodavstvo štiteći radnika dovodi u pitanje njegovu sposobnost razumnog zaključivanja. Naime, i u ovom slučaju vrijedi zaključak njemačkog Saveznog ustavnog suda kako državna tijela, pa tako ni zakonodavac „ne raspoložu nikakvim 'suverenitetom razuma'“ nasuprot nositelju temeljnih prava⁴⁸, odnosno pojedincu ili, u kontekstu ovoga rada, radniku. *Argumentum a contrario*, upravo prepoznajući faktičnu nejednakost između ugovornih strana u radnome odnosu, proizišlu iz njihove nejednake ekonomske pozicije, tj. gospodarske moći, a koja nerijetko onemogućava radniku slobodno ugovaranje modela i uvjeta rada, radno je pravo usmjereno zaštiti dostojanstva radnika i njegova rada.

U radnom se zakonodavstvu pritom ogleda komplementarnost ustavnih i demokratskih mehanizama. Naime, zakonodavac je obvezan kroz konkretizaciju socijalnih prava u hrvatskome Ustavu – poput prava na rad (čl. 55.), prava zaposlenih na zaradu dostatnu za osiguranje dostojnoga života sebi i svojoj obitelji (čl. 56., st. 1.) te prava zaposlenih i članova njihovih obitelji na socijalnu sigurnost i socijalno osiguranje, koje ustavotvorac izrijekom prepušta razradi kroz zakonodavstvo ili postupak kolektivnog pregovaranja (čl. 57., st. 1.), a koja i sama predstavljaju konkretizaciju općeg ustavnog koncepta socijalne države⁴⁹ – zaštititi dostojanstvo radnika čiji se identitet ogleda upravo u pravima i obvezama proizišlim iz radnoga odnosa te pravima iz socijalnog osiguranja koja mu temeljem tog odnosa pripadaju. Stoga zabrinjava stav dijela hrvatskih konstitucionalista prema ustavnom pravu na rad (čl. 55., st. 1.) kojim ga se nekritički reducira na slobodu rada i izbora zaposlenja te ne programsku ustavnu uputu zakonodavcu na „stvaranj[e] i širenj[e] mogućnosti i uvjeta u kojima građani mogu ostvarivati svoje

⁴⁷ Vidi Supreme Court of the United States, *Lochner v New York* 198 US 45 of 17 April 1905.

⁴⁸ Bundesverfassungsgericht, Judgment of the First Senate (*Welfare Sanctions*), 1 BvL 7/16 of 5 November 2019, para 127.

⁴⁹ Smerdel, B. *Ustavno uređenje europske Hrvatske*, Narodne novine, Zagreb 2013., str. 342.

*pravo na rad*⁵⁰. Dodatno, pojedina druga socijalna prava sadržana u hrvatskom ustavnom katalogu, a koja su nedvojbeno povezana s pravom na rad te „štite socijalni položaj radnika“⁵¹ nastoji se tumačiti odvojeno od prava na rad, pritom ih svodeći na izraz larpurlartističkog naboja koji ne pripada normativnom dijelu temeljnog dokumenta Republike Hrvatske. Tako Jelušić ističe da, shvati li se prava zaposlenih na zaradu dostatnu za osiguranje dostojnoga života sebi i svojoj obitelji „doslovno (...) bilo bi u suprotnosti s temeljnim načelima tržišnog gospodarstva i gdje se kao temeljni kriterij za visinu primanja koristi uspješnost na tržištu“.⁵² Pritom ispušta iz vida potrebu jamčenja minimalne razine zarade potrebne za osiguranje dostojnoga života ispod koje poslodavcu nije dozvoljeno temeljem indikatora (ne)uspješnosti na tržištu kompenzirati gubitke iz visine radnikove plaće. Dodatno, takvim se tumačenjem navedenoj ustavnoj odredbi odriče potencijal ustavnosudskog kriterija pri procjeni ustavnosti propisa o npr. minimalnoj plaći. Stoga je potrebno opetovano inzistirati na supstancijalnom povezivanju općih ustavnih koncepata socijalne države i pravde sa sveprisutnim duhom čovjekova dostojanstva u hrvatskom Ustavu, a koji trebaju inspirirati ustavnu teoriju i ustavnosudsku praksu pri tumačenju konkretnih ustavnih socijalnih prava, osobito prava na rad.

Naime, rad je temeljni oblik zadovoljenja ekonomskih potreba za vođenje života dostojnog čovjeka te je zakonodavac obvezan štiti pravo radnika na dostojanstvene uvjete rada u jednakoj mjeri u kojoj je dužan osigurati minimum ekonomskog i socijalnog blagostanja potrebitim osobama. Ako bi radni odnos bio sveden na prodaju rada na tržištu, došlo bi do paradoksalne situacije u kojoj je zakonodavac obvezan štiti dostojanstvo socijalno ugroženih osoba (nerijetko nezaposlenih), ali bi njihovo dostojanstvo po povratku u svijet rada bilo prepušteno neograničenim silama tržišta i uvjetima diktiranim od strane poslodavaca. U tom smislu valja razumjeti tvrdnju da radni odnos zasnovan temeljem ugovora o radu, unatoč izazovima koje pred nacionalnog zakonodavca

⁵⁰ Jelušić, M., *Socijalna prava u Ustavu Republike Hrvatske*, u: Bodiroga-Vukobraat, N.; Barić, S. (ur.), *Socijalna prava kao temeljna ljudska prava*, TIM Press / Zaklada Sveučilišta u Rijeci, Zagreb, 2010., str. 20.

⁵¹ *Ibid.*, str. 25.

⁵² *Ibid.*, str. 340.

postavljaju učinci globalizacije i tehnološke revolucije, i u suvremenosti „predstavlja ishodišnu točku radnog prava te je središnji pravni odnos radnog prava“.⁵³

3. MANIFESTACIJA IDENTITETA I SOLIDARNOSTI RADNIKA U UVJETIMA SUVREMENE NESIGURNE EKONOMIJE

Iz navedenog se postavlja pitanje na koji način definirati prekarne radnike ako tradicionalni oblici zaposlenja više nisu preferirani oblik suvremenih poslodavaca? Termin klase obuhvaća sve osobe u istoj „klasnoj situaciji“: na sličan način akumuliraju sredstva, zauzimaju položaj u društvu i pronalaze unutarne zadovoljstvo,⁵⁴ no kontingentne radnike često se prikazuje kao zbir atomiziranih i raspršenih pojedinaca pri čemu klasični *weberijanski* pristup klasama nije moguć. Naime, kako se jezgra tradicionalnih poslova (gradnja karijere) smanjuje, sve više pojedinaca prebacuje se u sve veću klasu u nastajanju – globalni prekarijat koji se sastoji od milijuna ljudi raštrkanih diljem svijeta, a žive u narušenim životnim uvjetima i rade na nesigurnim poslovima. Upravo zbog takve raspršenosti, prekarne radnike moguće je obuhvatiti u smislu društvenog nominalizma; nemaju nikakvog simboličkog kapitala za oslanjanje i održavanje kolektivnog identiteta niti osjećaja pripadnosti samoodrživoj zajednici utemeljenoj na konkretnoj profesiji ili zanatu, ali postoji dovoljno sličnosti među njima zbog poslova koje obavljaju da ih se označi jednim imenom. U marksističkom smislu, prekarijat još nije „klasa za sebe“.⁵⁵ Ipak, zbog realnih posljedica kontingentnog oblika rada, značajna je ovakva ujedinjujuća konceptualizacija prekarijata kao skupine pojedinaca u nepovoljnom i ekonomski marginaliziranom položaju zaposlenih na slabo plaćenim i privremenim poslovima koji onemogućavaju smislenu angažiranju (i identifikaciju) radnika s radom koji obavljaju.⁵⁶ Tako se nesigurnost prekarijata

⁵³ Gotovac, V., Razlikovanje ugovora o radu i ugovora o djelu, *Pravo i porezi*, Vol. 21, br. 1, 2012., str. 12.

⁵⁴ Weber, M., *Economy and Society – An Outline of Interpretative Sociology*, University of California Press, London, 1978, str. 302.

⁵⁵ Standing, G., The Precariat: From Denizens to Citizens?, *Polity*, Vol. 44, br. 4, 2012., str. 589-590.

⁵⁶ Manolchev, C.; Saundry, R.; Lewis, D., Breaking Up the 'Precariat': Personalisation, Differentiation and Deindividuation in Precarious Work Groups, *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 42, br. 3, 2021., str. 832.

može izraziti u sedam dimenzija: manjak sigurnosti po pitanju duljine zaposlenja, opisa posla, fizičke sigurnosti obavljanja zadataka (uvjeta rada) i njihove reguliranosti, stalnosti prihoda za osiguranje kvalitetnog života i, konačno, nepostojanje kolektivnog „glasa“ prekarijata na tržištu rada kroz sindikalno udruživanje.⁵⁷ Vidljiva je višedimenzionalnost pojma „prekarijata“, stoga ne čudi različito dekodiranje u raznim ekonomskim teorijama, no za potrebe ovoga rada prekarijatom se smatra ona skupina pojedinaca koja obavlja poslove nastale postindustrijskom tranzicijom te razvojem uslužne ekonomije,⁵⁸ pri čemu se u njenom suvremenom obliku ističu prethodno navedene atipične karakteristike i nepovoljni uvjeti za radnike.

Ponekad se naglašava kako je pojačan angažman radnika na prekarnim poslovima izraženiji izvor blagostanja zaposlenih nego li intrinzično zadovoljstvo (koje je u riziku da prijeđe u zasićenost) izabranim poslom,⁵⁹ no nije sigurno dolazi li do pojačanog angažmana iz nužde ili iz osobne motivacije. Zaposlenje bi trebalo pojedincu omogućiti tri bitne stvari: materijalna sredstva potrebna za preživljavanje, priliku za korištenje i razvoj osobnog talenta i znanja te mogućnost sudjelovanja u radu s ostalim članovima kolektiva.⁶⁰ S obzirom na to da većina prekarnih radnika obavlja kontingentne poslove zbog egzistencije, uvjeti „upotrebe znanja“ i „kolektiviteta“ su značajno zanemareni. Pokazalo se kako obavljanje npr. *gig* poslova može dovesti do percipiranja obavljenog rada kao intenzivno osobnog iskustva (što je posljedica izolacije od ostalih radnika) ili kao obavljanje rutiniziranih i otuđujućih radnji.⁶¹ Otuđenje se manifestira kao posljedica kontrole sudeći da kod nekih kategorija poslova, zbog načina na koji funkcionira ponuda i potražnja te zahtjevi klijenata, nije moguće organizirati

⁵⁷ Frase, P., The Precariat: A Class or a Condition?, *New Labor Forum*, Vol. 22, br. 2, 2013., str. 11-12.

⁵⁸ Hromadžić, H.; Zgaljardić, A., Prekarnost – Ekonomsko-politički i društveni fenomen suvremenog svijeta, *Etnološka tribina*, Vol. 49, br. 42, 2019., str. 122 i 123.

⁵⁹ Warr, P.; Inceoglu, I., Work Orientations, Well-Being and Job Content of Self-Employed and Employed Professionals, *Work, Employment & Society*, Vol. 32, br. 2, 2018., str. 308.

⁶⁰ Gini, A., Work, Identity and Self: How We Are Formed by the Work We Do, *Journal of Business Ethics*, Vol. 17, br. 7, 1998., str. 709.

⁶¹ Petriglieri; Ashford; Wrzesniewski, *op. cit.* (bilj. 33), str. 160.

vrijeme na način da se obavljanje djelatnosti događa za vrijeme tradicionalnih „radnih sati“ pa radnici nužno moraju računati i na noćni rad (koji je često samostalan i izolirajući) kao jednu od opcija.⁶² Zbog toga je opravdana tvrdnja da korištenje ekstrinzičnih nagrada (novca) za motiviranje radnog ponašanja može biti štetno za intrinzičnu motivaciju te imati negativne posljedice po psihološku prilagodbu i na aktivnosti osobne prirode koje su važne i zanimljive pojedincima.⁶³ Prekarijat podrazumijeva poslove koji ne omogućuju samoaktualizaciju. Drugim riječima, ako se identitet na radnome mjestu može podijeliti na osobni (identitet radnika), relacijski (pružanje podrške kolegama i obratno) te na identitet lojalnog člana organizacije,⁶⁴ može se pretpostaviti da je posljednji najdominantniji te nadvladava ostala dva u obliku svojevrzne depersonalizacije. Radnici su na radnome mjestu prožeti trima razinama stvarnosti (okoliš, praksa i društvo) te prema vlastitim motivacijama odabiru ono što im je bitno i što ih potencijalno definira kao osobu.⁶⁵ U prekarnim poslovima, ekstrinzičan motivator novca inhibira osobni razvoj pojedinca, no treba naglasiti kako je ovo tek jedan od negativnih učinaka. Ekstrinzični motivatori zbližavaju strukture organizacije, poslodavce i radnike, što je pretpostavka za formiranje adekvatnog i prihvatljivog radnog mjesta, no kontingentni radnici suočeni su s učestalim mijenjanjem identiteta same tvrtke za koju rade, što ne čudi s obzirom na neukorijenjeno i ciljno-racionalno djelovanje kompetitivnih tvrtki i njihovih platformi: „Česte organizacijske promjene, koje mijenjaju misiju tvrtke, ciljeve i sustave nagrađivanja, ili spajanja i preuzimanja koja mijenjaju pravni status i formalni identitet same tvrtke, mogu potkopati [osobni identitet, *op. a.*], kao i spriječiti

⁶² Wood, A. J.; Graham, M.; Lehdonvirta, V.; Hjorth, I., Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy, *Work, Employment and Society*, Vol. 33, br. 1, 2019., str. 70.

⁶³ Gagné, M.; Deci, E. L., Self-Determination Theory and Work Motivation, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26, br. 4, 2005., str. 356.

⁶⁴ Horton, K. E.; Bayerl, P. S.; Jacobs, G., Identity Conflicts at Work, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 35, br. S1, 2014., str. S7.

⁶⁵ Scott, D., *On Learning – A General Theory of Objects and Object-relations*, UCL Press, London, 2021., str. 140-141.

njegovo pojavljivanje⁶⁶. Takvo artifično odvajanje motivatora pojedinca od organizacijskih struktura (što je istovjetno nekim teorijama o agentstvu) pretvara prekarne radnike u silu koja podriva tvrtku iznutra s obzirom na to da izostankom konvergencije različitih osobnih identiteta pojedinaca ne dolazi do stvaranja organizacijskog identiteta,⁶⁷ već efekta *panoptikona* viših strata osoblja.

Postojanjem inhibirajućih učinaka identiteta i otežanog stvaranja kolektivnog mnijenja zbog izostanka sindikalnog udruživanja otvara se pitanje solidarnosti radnika u uvjetima kontingentne ekonomije. Pojava solidarnosti i kolektivne akcije među prekarnim radnicima čini se malo vjerojatnom, s obzirom na atomizaciju i prostornu raspršenost koja karakterizira njihove poslove i neuravnotežene odnose moći između radnika i platformi. Međutim, od 2016. godine razne platforme (npr. Uber, Deliveroo, UberEats ili Foodora) privukle su pozornost u nekoliko zemalja kao epicentri radničkih nemira⁶⁸ koji su postali niz primjera gdje su se radnici ujedinili kako bi izborili svoje interese. Tako su npr. vozači Ubera protestirali ispred sjedišta tvrtke u San Franciscu i New Yorku kada se razmatralo uvođenje novih mjera koje bi natjerale vozače da prihvate manje lukrativne vožnje⁶⁹ te je time stvoren pritisak na način funkcioniranja tvrtke, ali i na podizanje svijesti javnosti o izrazito nepravednim misijama i ciljevima platformske ekonomije. Također, u Portugalu je došlo do prosvjednog marša u kojem je sudjelovalo 500 sudionika zbog činjenice da je Uber prekršio zakon, koji zahtijeva prethodne pregovore s radnicima o važnim temama, posebice u vezi s netransparentnim algoritmom upravljanja, koji vožnje prvo dodjeljuje onima koji najdrastičnije snize cijene,

⁶⁶ Rousseau, D. M., Why Workers Still Identify with Organizations, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, br. 3, 1998., str. 221-222. Potrebno je istaknuti kako ovo ne znači da tvrtke, koje zapošljavaju kontingente radnike, učestalo i radikalno mijenjaju vlastiti identitet, no sudeći po načinu oblikovanja rada koje će biti istaknuto u sljedećem poglavlju, vidljivo je dvosmisleno definiranje statusa zaposlenih, kao i ostalih stavki koje tvrtka promiče: sustave nagrađivanja, organizacijske promjene, kontrolu i formalni identitet.

⁶⁷ Stuart, H., Employee Identification with the Corporate Identity, *International Studies of Management & Organization*, Vol. 32, br. 3, 2002., str. 43.

⁶⁸ Tassinari, A.; Maccarrone, V., Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK, *Work, Employment and Society*, Vol. 34, br. 1, 2020., str. 36.

⁶⁹ Malik, A. G., Worker Classification and the Gig-economy, *Rutgers Univeristy Law Review*, Vol. 69, br. 1729, 2017., str. 1759.

otkrivajući da je izbornost, kao mogućnost platforme, lažna.⁷⁰ U Italiji se dogodio niz protesta na način da su se radnici, koji obavljaju dostavu hrane preko platformi, preko razgovora na WhatsApp aplikaciji (za koje su saznali zahvaljujući međusobnim kratkotrajnim interakcijama u restoranima, tj. u okviru obavljanja posla) udružili te započeli manifestirati „meku moć“ (engl. *soft power*) putem medija kako bi obavijestili javnost o uvjetima rada s kojima se suočavaju te time direktno utjecali na politiku *gig* tvrtki.⁷¹ Time se pokazalo kako je moguće mobilizirati radnike da se ujedine čak i u atomiziranim scenarijima različitih iskustava s obzirom na činjenicu da su intrinzično povezani jer su dio istog lanca stvaranja specifične vrijednosti usluge.⁷² Želja za podizanjem svijesti o kontingentnim radnicima upravo proizlazi iz činjenice kako je nužno postojanje „mreže socijalne sigurnosti (koja uključuje npr. zdravstveno osiguranje i mirovine) koja nije vezana uz zaposlenje s punim radnim vremenom kako bi se [prekarijat, *op. a.*] zaštitio od nesigurnosti povezane s *gig* ekonomijom“.⁷³ Važno je istaknuti kako se različiti protesti prekarnih radnika, čak i ako nisu izravno povezani, mogu međusobno inspirirati kreiranjem domino efekta pozitivnih promjena koje se protežu izvan neposrednog konteksta.⁷⁴

Sukladno navedenom, prekarijat sačinjavaju pojedinci koji rade niskokvalificirane, slabo plaćene i nesigurne poslove bez mogućnosti razvoja karijere i s limitiranom zaštitom prava radnika, što kulminira činjenicom da ih se zapošljava i otpušta gotovo proizvoljno. Nadalje, zbog svih ovih točaka, prekarijat se može smatrati dovoljno ujedinenim da konstituiraju novu klasu čija otuđenost od države, uz dodatnu motiviranost koju promiče radnička solidarnost i želja za naglašavanjem osobnih identiteta i potreba, može potaknuti prosvjede⁷⁵ i borbu za radnička

⁷⁰ Allegretti, G.; Holz, S.; Rodrigues, N., At a Crossroads: Uber and the Ambiguities of the COVID-19 Emergency in Lisbon, *Work Organisation, Labour & Globalisation*, Vol. 15, br. 1, 2021., str. 95.

⁷¹ Chesta, R. E.; Zamponi, L.; Caciagli, C., Labour Activism and Social Movement Unionism in the Gig Economy, *Partecipazione e Conflitto*, Vol. 12, br. 3, 2019., str. 827 i 838.

⁷² John, M., Heterogeneous Labour, Labour Theory of Value and Identities: Towards a Theory of Segmentation and Revolutionary Subjectivity, *Social Scientist*, Vol. 46, br. 9-10, 2018., str. 49.

⁷³ Kalleberg, *op. cit.* (bilj. 20), str. 74.

⁷⁴ Paret, M., Politics of Solidarity and Agency in an Age of Precarity, *Global Labour Journal*, Vol. 7, br. 2, 2016., str. 186.

⁷⁵ Manolchev; Saundry; Lewis, *op. cit.* (bilj. 56), str. 829.

prava. Najveći problemi proizlaze iz činjenice da nacionalni i nadnacionalni zakonodavci izbjegavaju intervenciju u zakonski pojam „radnika“ s ciljem prilagođavanja novom društveno-ekonomskom globaliziranom kontekstu⁷⁶ te postoji opasnost da će radnici doživljavati gubitak identiteta, solidarnosti i djelovanja, a njihova očekivanja pravde na radnome mjestu morat će se prilagoditi zahtjevima u suvremenoj svjetskoj ekonomiji.⁷⁷ Pozitivan pomak u tom smislu predstavlja prijedlog zakonskih izmjena hrvatskog Zakona o radu kojim se, barem na formalnoj razini, nastoji regulirati platformski rad te se čl. 55. Prijedloga izmjena Zakona o radu predviđa uvođenje nove zakonske Glave IV.a naslovljene „Rad putem digitalnih radnih platformi“. U kontekstu teme ovoga rada posebno valja istaknuti prijedlog novog čl. 221.m kojim se nastoji doskočiti problemu tzv. lažne samozaposlenosti te se ujedno definira tzv. presumpcija radnoga odnosa u radu korištenjem digitalne platforme (uz primjerično navođenje pretpostavki koje ukazuju na postojanje radnoga odnosa). Dodatno, prijedlog novog čl. 221.n, sukladno obrazloženju predlagatelja, „predstavlja iznimku od primjene članka 221.m, te predviđa ograničenu fleksibilnost za one fizičke osobe koje bi rad korištenjem digitalnih radnih platformi obavljale izvan radnog odnosa. Pretpostavka za primjenu članka 221.n je isključivo mali opseg ostvarenih primitaka u promatranom razdoblju, pri čemu se isti ne primjenjuje na samozaposlene osobe“.⁷⁸

4. ODGOVOR PRAVNOG SUSTAVA NA STATUS PREKARNIH (KONTINGENTNIH) RADNIKA

Postojanje kontingentnog rada otvorilo je pitanje budućnosti: hoće li kratkotrajnost poslova i izostanak financijskih i socijalnih veza predstavljati

⁷⁶ Dragičević, M., Проблеми квалификације и радноправне заштите „дигиталних радника“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, Vol. 60, br. 90, 2021., str. 159.

⁷⁷ Arthurs, H., *Labour Law After Labour*, u: Davidov, G.; Langille, B. (ur.), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2011., str. 29.

⁷⁸ Vidi čl. 55. te obrazloženje predlagatelja uz čl. 55. *Nacrta prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu*, 153. sjednica Vlade Republike Hrvatske od 29. rujna 2022., predlagatelj: Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, preuzeto sa: <https://vlada.gov.hr/sjednice/153-sjednica-vlade-republike-hrvatske-36114/36114> [pristup: 25. listopada 2022.].

dominantnu normu? Iako se često suvremenu ekonomiju hvali zbog dokidanja uspostavljenih veza s navodno „opresivnim“ organizacijama i dugogodišnjim zadržavanjem subjektivno-neprikladnih radnih mjesta,⁷⁹ problematičnost određivanja prekarnih poslova proizlazi iz pravnog definiranja radnika. Naime, ako velik broj pojedinaca radi kontingente poslove zato što nema drugog izbora, koliko je opravdano zadržati se na kategoriji „nezavisnog ugovarača“? Može li se *gig* radnike uopće kvalificirati kao samozaposlene osobe ili je riječ o zaposlenicima (radnicima) platformskih kompanija?

Platforme, poput Ubera ili Deliverooa, koriste „fleksibilnost“ i „kompetitivnost“ kao eufemizme za uskraćivanje prava radnicima kroz korištenje različitih strategija, a najznačajnije su pogrešne pravne klasifikacije; tzv. trgovanje režimima; te zapošljavanje ekonomski ranjivih skupina.⁸⁰ Pod pravnom klasifikacijom podrazumijeva se učestalo prisutna dihotomija „nezavisnih ugovarača“ i „radnika“ u suvremenoj ekonomiji; prevladava li ekonomska ovisnost radnika o platformama, koje vrše transakcije za ponuđene usluge (tj. manjak ekonomske slobode) ili je pak riječ o prisustvu svih rizika koje na sebe preuzima nezavisni ugovarač, odnosno samozaposlena osoba? Izgrađeno na tradicionalnoj binarnoj podjeli, čini se da radno zakonodavstvo ne može dati odgovarajuću definiciju za one radnike koji pripadaju negdje između ove dvije suprotstavljene kategorije. Ekonomski ovisni radnici nalaze se na sredini između tradicionalnih kategorija, budući da su formalno samozaposleni, ali ovise o jednom poslodavcu za sav ili većinu svojega prihoda.⁸¹ S druge strane, trgovanje režimima (engl. *regime shopping*) odnosi se na prijetnje multinacionalnih kompanija (u ovome slučaju onih koji pružaju usluge platformi) usmjerene na mogućnost povlačenja svojih proizvoda/usluga ukoliko im određeni uvjeti (fiskalni i/ili iz sfere radnog zakonodavstva) ne odgovaraju. Ovaj fenomen je posljedica deregulacije kao dominantnog obilježja globalne ekonomije, a podrazumijeva smanjivanje prepreka za ulazak na tržište i izlazak iz njega.⁸² Posljednja strategija, zapošljavanje

⁷⁹ Friedman, *op. cit.* (bilj. 16), str. 185.

⁸⁰ Zwick, A., Welcome to the Gig Economy: Neoliberal Industrial Relations and the Case of Uber, *GeoJournal*, Vol. 83, 2018., str. 681-682.

⁸¹ Rosirou, *op. cit.* (bilj. 14), str. 283.

⁸² Kesner-Škreb, *op. cit.* (bilj. 6), str. 252.

ekonomski ranjivih skupina, odnosi se na radnu snagu imigranata i ostalih društveno marginaliziranih skupina jer je cijena njihovog rada jeftina s obzirom na to da im tradicionalna zaposlenja nisu dostupna. Tako se kod Ubera mogu primijetiti sve tri strategije. Postoji inzistiranje na klasificiranju radnika kao nezavisnih ugovaratelja od strane platforme iako ona zahtijeva od radnika da se drže određenih standarda: inspekcija automobila, čistoća i sigurnost. Osim toga, Uber zahtijeva provjeru profila svojih radnika prije nego ih zaposli i diktira rute kojima vozači obavljaju vožnje (uz limitiranu mogućnost promjene). Iako Uber tvrdi kako vozači sami biraju vrijeme obavljanja posla, tj. vožnje, tvrtka nije pokazala kako je ova činjenica bitno drugačija od ostalih tvrtki koje imaju mogućnost fleksibilnog radnog vremena. Nadalje, trgovanje režimima Uber manifestira tako što ne traži od vozača da se drže „regionalnih“ zakona, već implicitno podupire njihovo kršenje dok se praksa jurisdikcije na toj razini ne „pokori“.⁸³ Uberov model ovisan je o protoku nisko plaćenog rada, stoga se ističe opetovano zapošljavanje onih koji nemaju drugog izbora.

Iako bi se možda očekivalo kako će radnici zastupati činjenicu da su zaposlenici iz socijalnih razloga (kao što su socijalna zaštita ili medicinsko osiguranje), često se ističu činjenice u vezi načina na koji je sam rad organiziran. Tako je u slučaju *Vizcaino v. Microsoft Corporation*, Microsoft proglašen krivim zbog pogrešnog klasificiranja radnika kao nezavisnih ugovarača čime ih se ilegalno isključilo iz sustava socijalne zaštite.⁸⁴ Ovo je samo primjer jednog od ranijih slučajeva koji su pokrenuli raspravu o tome kako treba definirati radnike, no značajne borbe se vode i kod današnjih platformi suvremene ekonomije. U predmetu *O'Connor v. Uber Technologies* citira se Uberov priručnik za vozače: „smatramo [poslani zahtjev za vožnju, *op. a.*], koji nije prihvaćen, kao odbijanje' (...) Priručnik dalje ističe kako Uber smatra 'odbijanje previše vožnji' kao problem s performansama [vozača, *op. a.*] koje bi moglo dovesti do terminiranja [vozača, *op. a.*] s Uber platforme. (...) 'Razina prihvaćanja vožnji [ispod 60%, *op. a.*] je preniska (...). Molimo Vas da idete prema razini prihvaćanja većoj od 80%. Ako niste u mogućnosti značajno

⁸³ Zwick, *op. cit.* (bilj. 80), str. 684-685.

⁸⁴ United States Court of Appeals, 120 F.3d 1006 (9th Cir.), *Vizcaino v. Microsoft Corporation*, od 24. srpnja 1997.

poboljšati razinu prihvaćanja, Uber će možda suspendirati Vaš račun“.⁸⁵ S druge strane, još jedna tvrtka koja osigurava taksi prijevoz kontingentnim radom, Lyft, opisala se kao „nezainteresirani promatrač koji samo pruža platformu omogućavajući vozačima i mušterijama da se povežu – slično kao tvrtka eBay“.⁸⁶ Ono što zapravo Uber, Lyft pa i ostale tvrtke koje funkcioniraju po tipičnim principima platformne ekonomije žele naglasiti jest kako, sukladno principima *common lawa*, radnici mogu isključivo biti klasificirani kao nezavisni ugovarači jer platforme ne vrše kontrolu nad njima – inzistiraju kako su prvenstveno „tehnološke kompanije“ koje povezuju „poslove koji nude prijevoz mušterijama“.⁸⁷ Prema takvim stajalištima, Uber i Lyft nastoje dokazati kako generiraju svoje prihode zahvaljujući *softwareu* koji pružaju, a ne aktivnostima vozača. Međutim, istina je upravo suprotna. Obje tvrtke uzimaju određen postotak od vozačeve zarade, što znači kako bez tih radnika ne bi mogli postojati na tržištu.⁸⁸ Ipak, iako navedeno pokazuje ekonomsku ovisnost tvrtke o vozačima, nije dokazana ekonomska ovisnost radnika o platformama s obzirom na to da se, nažalost, uvijek zanemaruje prekarnost ovakvih poslova i činjenicu da ih u velikom dijelu obavljaju ekonomski osjetljive skupine. Naime, „najpopularniji“ odgovor na problematiku klasificiranja radnika je preporuka da se zakonska definicija „radnika“ odredi na temelju testa „ekonomske stvarnosti“, pri čemu bi izvođač, koji je ekonomski ovisan o svom poslodavcu, bio definiran kao radnik, bez obzira kako ga poslodavac odluči „označiti“⁸⁹ – radnici su oni koji u ekonomskoj stvarnosti ovise o poslovanju tvrtke/kompanije/platforme putem koje pružaju

⁸⁵ United States District Court, Northern District of California, 82 F.Supp.3d 1133, *O'Connor v. Uber Technologies*, od 11. ožujka 2015., str. 1149.

⁸⁶ United States District Court, Northern District of California, 60 F.Supp.3d 1067, *Cotter v. Lyft*, od 11. ožujka 2015., str. 1078.

⁸⁷ Kirven, A., Whose Gig is it Anyway? Technological Change, Workplace Control and Supervision, and Workers' Rights in the Gig Economy, *University of Colorado Law Review*, Vol. 89, 2018., str. 279.

⁸⁸ *Ibid.*, str. 280.

⁸⁹ Maltby, L. L.; Yamada, D. C., Beyond „Economic Realities“: The Case for Amending Federal Employment Discrimination Laws to Include Independent Contractors, *Boston College Law Review*, Vol. 38, br. 2, 1997., str. 240.

usluge.⁹⁰ Nažalost, sud je u jednom slučaju vezanom uz Uber identificirao kako vozači mogu kontrolirati svoj prihod radeći za druge tvrtke (kao da je to samo po sebi dovoljan razlog) čime se umanjuje značaj testa ekonomske ovisnosti.⁹¹

Ako se nije pronašlo dovoljno dokaza (u postojećim slučajevima) za ekonomsku ovisnost kontingentnih radnika o poslodavcu, što se može reći o kontroli koju vrše tvrtke? Uber (npr. u prethodno navedenim slučajevima) opetovano tvrdi kako daje apsolutnu slobodu radnicima da biraju kada će i koliko raditi te hoće li odbiti ponuđene vožnje ili ne. Međutim, Uber određuje cijene, standarde za vozače, vrši filtriranje kategorija pojedinaca koje zapošljava, daje uputstva vozačima da ne prihvaćaju napojnice od mušterija, prikuplja podatke o performansama i rutama, naglašava kako *rating* vozača ne smije biti manji od 4.5 (a ako jest, upućuje mailove koji sugeriraju načine poboljšanja kvalitete rada), šalje sugestije radnicima kako bi trebali raditi u vremenu kada je najveća potražnja za prijevozom (tzv. *peak pricing period*) te, konačno, propisuje da vozači moraju odraditi barem jednu vožnju u određenom vremenskom periodu kako bi njihov račun ostao aktivan.⁹² Sve što se na aplikaciji događa prije samog prijevoza ima sekundarni, pomoćni i pripremnici značaj, a služi za obavljanje glavne funkcije platforme – prijevoza putnika. Uber time primarno ne prikuplja informacije, već nudi usluge prijevoza koje obavljaju radnici, s obzirom na to da je priroda te usluge obilježena svim ključnim elementima taksi usluge (ugovor o prijevozu, izbor destinacije koju odredi putnik te naknada) koja predstavlja izravnu konkurenciju tradicionalnim pružateljima usluga iste vrste.⁹³

⁹⁰ Seiner, J. A., *The Virtual Workplace – Public Health, Efficiency, and Opportunity*, Cambridge University Press, Cambridge, 2021., str. 14.

⁹¹ Walton, A.; Brue, K. L., Worker Classification Standards in the Gig Economy: Do Businesses Pass the Test?, *Journal of Human Resources Education*, Vol. 13, br. 1, 2019., str. 10; za više detalja vidi i slučaj United States District Court, Eastern District of Pennsylvania, 16-cv-573, *Razak v. Uber Technologies*, od 11. travnja 2018.

⁹² Kirven, *op. cit.* (bilj. 87), str. 281.

⁹³ Mudrić, M., Nature of Uber Services, u: Jasenko, M.; Petrović, S.; Mudrić, S.; Lisićar, H. (ur.), *Uber – Brave New Service of Unfair Competition – Legal Analysis of the Nature of Uber Services*, Springer Nature, Cham, 2020., str. 21 i 50.

Navedeno očito nije puko prikupljanje podataka o vlastitom *softwareu* od strane Ubera, već postojanje kontrole nad performansama vozača: direktne i indirektne. Direktna se očituje u trenucima kada radnici zaprimaju mailove s uputstvima, a očito su potencirani aktivnim praćenjem, no upravo je *rating*, tj. ocjenjivanje specifičan fenomen. Naime, osoba koja je zatražila vožnju može nakon njenog završetka ocijeniti kvalitetu usluge, a taj podatak zatim vide ostali korisnici platforme, uključujući i samu tvrtku. Te ocjene zatim utječu na to koliko će korisnici biti voljni prihvatiti vožnju konkretnog vozača (što direktno utječe na njegove prihode), a ako *rating* ostane dulje vrijeme na nižoj razini, postoji mogućnost deaktivacije računa. Navedeno začudno podsjeća na Foucaultov *panoptikon* i činjenicu da je „[Pojedinaac, *op. a.*] viđen, ali ne vidi; objekt je informacije, nikada subjekt komunikacije“.⁹⁴ Konkretno, radnik u *gig* ekonomiji svjestan je činjenice apsolutne i bezvremenske mogućnosti promatranja koju olakšava tehnologija platformi (ujedno i poslodavac) te se od nje ne može sakriti. S druge strane, platforma ne može promatrati svoje radnike bez da korisnici i ona sama prikupljaju podatke o sebi: „Uber i Lyft stvorili su takav sustav discipline koji je nedvojbeno moćniji od starog sustava izravnog nadzora. Korisnik sada određuje sudbinu vozača kroz sustav ocjenjivanja, osiguravajući time da vozači rade kako bi služili i klijentima i njihovom poslodavcu“.⁹⁵ U drugome primjeru, koji je vezan za tvrtku Dial-A-Mattress, također je vidljiva značajna kontrola poslodavaca nad načinom i sredstvima koje su koristili operatori u isporuci madraca te da to pokazuje status zaposlenika. Poslodavac je u tom slučaju odredio „zemljopisna područja“ u kojima su „operateri“ mogli vršiti isporuke, uspostavio je „listu ruta“ za svakog operatera na kojoj je bio naveden redoslijed kojim su isporuke trebale biti obavljene za taj dan te je, končano, suspendirao operatere koji nisu vratili robu poslodavca. Nadalje, operateri nisu imali nikakvog utjecaja na određivanje cijene robe, kao niti na odabir kupaca.⁹⁶ Ako je suvremeni disciplinski sustav prebacio fokus discipline s čovjekovog tijela na njegovu dušu, ekonomija prekarizata je

⁹⁴ Foucault, M., *Discipline and Punish – The Birth of the Prison*, Vintage Books, New York, 1991., str. 200.

⁹⁵ Kirven, *op. cit.* (bilj. 87), str. 285.

⁹⁶ Gould IV, W. B., *For Labor to Build Upon – Wars, Depression and Pandemic*, Cambridge University Press, Cambridge, 2022., str. 100.

disciplinski sustav prebacila u ruke poslodavca i korisnika. Može se reći da upravo zato pravni sustav nailazi na poteškoće kod definiranja načina na koji se klasificiraju radnici jer je, sukladno navedenom, jednostavno definirati kako kontrola postoji i da je nužno slijedi ekonomska ovisnost, ali nije općeshvatljivo gdje se ta kontrola s ekonomskom ovisnošću nalazi – „funkcionira trajno i većinski u tišini“⁹⁷ prikupljanjem podataka.

Kontingentne radnike potrebno je klasificirati kao zaposlenike ako platforma može provoditi oblike „zapovijedanja i kontrole“.⁹⁸ Tako je Uber zaista tvrtka koja samo dobiva informacije o vozačima, ali čini to na način da direktno transformira, kontrolira, isključuje i uključuje radnike u rad pod opravdanjem kategorije „nezavisnih ugovarača“. Trenutni pravni sporovi suvremene kontingentne ekonomije vode se oko distinkcije „radnika“ i „nezavisnih ugovarača“, što otvara put dvjema mogućnostima: ili će sudovi nastaviti klasificirati radnike kao nezavisne ugovarače (samozaposlene) te time perpetuirati prekaran rad i ekonomske nejednakosti, ili će im priznati status zaposlenih osoba (radnika) čime će dobiti punu radnopravnu i socijalnopravnu zaštitu, a organizacijski obrazac tvrtki kontingentnog rada postati neprofitabilan i one će propasti.⁹⁹ Kako je kategorija nezavisnog ugovaratelja većinski štetna i pogoduje isključivo poslodavcima (barem kada je riječ o pogrešnoj klasifikaciji), potrebno ju je dekonstruirati, kao i ostale artifičijelno konstruirane binarne opozicije koje utječu na stvarnost društva s upitnim ciljevima, i to ne izvana, već ponajprije unutar pravne strukture u kojoj je stvorena.¹⁰⁰ S obzirom na to da navedene platforme pružaju atipične modele rada, nije moguće zadržati se na postojećoj strogosti radnog zakonodavstva i dvojne podijele. To je moguće postići redefiniranjem

⁹⁷ Foucault, *op. cit.* (bilj. 94), str. 177.

⁹⁸ Perulli, A., The Legal and Jurisprudential Evolution of the Notion of Employee, *European Labour Law Journal*, Vol. 20, br. 10, 2020., str. 7.

⁹⁹ Malik, *op. cit.* (bilj. 69), str. 1760.

¹⁰⁰ Vidi Derrida, J., *Of Grammatology*, The Johns Hopkins University Press, Baltimore, 1997., str. 24.

pojma radnika i odnosa subordinacije kako bi se oni odnosili na širu kategoriju socijalne i ekonomske subordinacije, a što su i mnoge europske zemlje učinile.¹⁰¹

U hrvatskome radnom pravu bitni elementi radnog odnosa su dobrovoljnost, naplatnost, obveza osobnog obavljanja rada i podređenost (subordinacija)¹⁰², čemu Herman i Čupurdija dodaju i profesionalnost.¹⁰³ Postavlja se pitanje kako izgleda rad kontingentnih i prekarnih radnika u hrvatskome kontekstu s obzirom na navedene elemente te koliko je moguće zadržati se na kategorijama radnika i (samo)zaposlenog. S obzirom na to da *gig* ekonomija putem platformi zahtijeva od potencijalnih radnika registraciju (što podrazumijeva element dobrovoljnosti) te svojevrsnu provjeru profila osobe od strane poslodavca, postoji snažan argument da se podrazumijeva obveza osobnog obavljanja rada.¹⁰⁴ Zanimljiva je činjenica kako kod ugovora o djelu izvođač može povjeriti obavljanje rada trećoj osobi,¹⁰⁵ što nije slučaj primjerice kod Ubera. Dodatno, s obzirom na činjenicu da je poslodavac obavezan u radnom odnosu (gdje postoji osobno obavljanje rada) radniku dati posao te za obavljeni rad mu isplatiti plaću,¹⁰⁶ može se smatrati da iznos kojeg platforme uplaćuju radnicima (i to periodično krajem svakog tjedna) ima prirodu

¹⁰¹ Kuzelj, V.; Petrović, T.; Erent-Sunko, Z., Prikrivanje radnoga odnosa (nesamostalnog rada) institutom paušalnog obrta: financijskopravne i radnopravne implikacije, *Pravni vjesnik*, Vol. 38, br. 2, 2022., str. 58.

¹⁰² Naime, Zakon o radu „(čl. 4., st. 1.) definira radnika kao fizičku osobu koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca te propisuje (čl. 7., st. 1.) obvezu poslodavca radniku dati posao te mu isplatiti plaću, a na strani radnika obvezu osobnog obavljanja preuzetog posla. U navedenim su odredbama sadržane bitne odrednice radnoga odnosa: subordinacija, naplatnost i obveza osobne činiidbe rada, dok posljednja (dobrovoljnost) proizlazi iz ustavne slobode rada i prava na slobodan odabir zaposlenja“, Kuzelj, *op. cit.* (bilj. 4), str. 519.

¹⁰³ Herman, V.; Čupurdija, M., *Osnove radnog prava*, Pravni fakultet Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, 2011., str. 102., preuzeto s: https://www.pravos.unios.hr/pfo/sites/default/files/RadnoiSocijalno/knjiga-osnove_radnog_prava.pdf [pristup: 16. kolovoza 2022.].

¹⁰⁴ Bjelinski Radić, I., Novi oblici rada kao suvremeni izazov za radno pravo – slučaj Uber, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 38, br. 2, 2017., str. 893.

¹⁰⁵ Butković, H.; Samardžija, V.; Skazlić, I.; Čavar, I., *Nestandardni rad u Hrvatskoj: izazovi i perspektive u odabranim sektorima*, Institut za razvoj i međunarodne odnose, Zagreb, 2018., str. 43.

¹⁰⁶ Zakon o radu, Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, čl. 7 st. 1.

plaće kao kod uobičajenog radnog odnosa.¹⁰⁷ Što se tiče subordinacije, već je bilo govora o kontroli koju vrše platforme nad svojim radnicima te da se predstavljaju kao „nezainteresirani promatrač koji samo pruža platformu omogućavajući vozačima i mušterijama da se povežu“,¹⁰⁸ bez obzira na omogućavanje mjesta određenoj slobodi i fleksibilnosti. Naime, platforme koriste sustav ocjenjivanja radnika od strane putnika, što može imati pravnu posljedicu za ugovorni odnos između platformi i radnika. Tako postoji mogućnost raskidanja ugovornog odnosa, što podrazumijeva i pravnu podređenost. Platforme također koriste sustav ocjenjivanja kako bi potaknule radnike na primjenu „pravila pružanja usluge, primjerice pravila o održavanju čistoće u vozilu, profesionalnom odijevanju vozača, profesionalnoj komunikaciji s putnicima, služenju hrane i pića u vozilu itd.“.¹⁰⁹ U hrvatskom kontekstu, određeni platformski radnici Ubera potvrdili su kako su za svoje usluge plaćeni „na ruke“ od strane agregatora, pod nazivom „uplate za naknadu troškova goriva“.¹¹⁰

Stoga je, ne dovodeći u pitanje porast kompleksnosti te profesionalizaciju pojedinih oblika rada (koji nedvojbeno utječu na pregovarački položaj određenih kategorija radnika), potrebno s povećanim oprezom pristupiti razmatranju tvrdnje kako je „[u] suvremenom svijetu tradicijsku (...) paradigmatu i pravno obrazloženje postojanja zasebnoga radnog prava i zasebnoga radnog zakonodavstva, izdvojenog iz korpusa općega obveznog prava, nemoguće dalje graditi i inzistirati na šticeanju 'slabije strane' (...) jer diverzificiranje činiidbe rada i pravnih odnosa u kojima se činiidba rada obavlja dovodi do diverzificiranja i onih koji stoje na ugovornoj strani koja obavlja činiidbu rada“.¹¹¹ Iako je navedena tvrdnja u pojedinim područjima (npr. IT sektor) gdjekad ispravna, to nipošto ne valja shvatiti tako da cjelokupni sustav zaštite radnika kao tradicionalno slabije strane valja beziznimno napustiti, a

¹⁰⁷ Bjelinski Radić, *op. cit.* (bilj. 104), str. 894.

¹⁰⁸ United States District Court, Northern District of California, 60 F.Supp.3d 1067, *Cotter v. Lyft*, od 11. ožujka 2015., str. 1078.

¹⁰⁹ Bjelinski Radić, *op. cit.* (bilj. 104), str. 895-896.

¹¹⁰ Bilić, A.; Smokvina, V., What Lessons Could Croatia Learn From a Comparative Perspective Regarding the Labour Market Status of On-demand Platform Workers, *InterEULawEast*, Vol. 9, br. 1, 2022., str. 74.

¹¹¹ Gotovac, *op. cit.* (bilj. 53), str. 13.

što je prepoznato ne samo na materijalnopravnoj razini radnoga zakonodavstva, već i npr. u pravilima o zaštitnoj nadležnosti¹¹² i ograničenju mogućnosti izbora mjerodavnog prava¹¹³ kod pojedinačnih ugovora o radu s međunarodnim obilježjem.¹¹⁴ Nadalje, i Ustavni sud Republike Hrvatske u svojoj praksi „polazi od toga da je radnik prema svojoj gospodarskoj snazi u pravilu slabija stranka ugovora o radu, pa je u cilju zaštite radnika zakonodavac ovlašten ograničiti slobodu ugovaranja stranaka ugovora o radu“.¹¹⁵ Takvo shvaćanje zakonodavac izražava postulirajući tzv. presumpciju radnoga odnosa. Naime, čak i u slučaju dobrovoljnog odabira drugačijeg oblika obavljanja činiidbe rada (izvan radnoga

¹¹² Vidi npr. Uredba (EU) br. 1215/2012 Europskog parlamenta i Vijeća od 12. prosinca 2012. o nadležnosti, priznavanju i izvršenju sudskih odluka u građanskim i trgovačkim stvarima (preinačena), SL L 351/1, 20. prosinca 2012., čl. 20.-23.

¹¹³ Vidi npr. Uredba (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze, SL L 177/6, 4. srpnja 2008., čl. 8.

¹¹⁴ Tako se ističe da Zakon o međunarodnom privatnom pravu, Narodne novine br. 101/2017., „osigurava zaštitu slabije stranke u pravnom prometu, kao što su (...) zaposlenici (...). Na razini mjerodavnog prava to slijedi iz izravne primjene Uredbe Rim I., a na razini određivanja nadležnosti primjenjuju se pravila o zaštitnoj nadležnosti iz Uredbe Bruxelles I. (preinačena) čiju je primjenu Zakon proširio i na sporove iz privatnopravnih odnosa koji su povezani s trećim državama“, Sikirić, H., Zakon o međunarodnom privatnom pravu, *Tradicionalno XXXIII. Savjetovanje - Aktualnosti Hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse, Godišnjak 25.*, Organizator, Zagreb, 2018., str. 69. Riječ je, naime, o deklaratornim zakonskim odredbama koje „imaju funkciju 'podsjetiti' na to koji izvor treba primijeniti“ te se „ti izvori primjenjuju (...) u Hrvatskoj neovisno o [Zakonu o međunarodnom privatnom pravu, *op. a.*] (...) kao dio *acquis communautaire*“. Unatoč tome, u određenim se slučajevima zakonskim odredbama „proširuje materijalno polje primjene tih izvora“, Hoško, T., Novi Zakon o međunarodnom privatnom pravu, *Zakonitost*, Vol. 1, br. 1, 2019., str. 23-24. U kontekstu ovoga rada važnost navedenih pravila dolazi do izražaja kod tzv. prekograničnog platformskog rada u kojem se barem jedna od strana trostranog ugovornog odnosa (platformski radnik, digitalna platforma i klijent) seli ili je smještena u drugoj državi članici Europske unije, Vukorepa, I., Cross-Border Platform Work: Riddles for Free Movement of Workers and Social Security Coordination, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 70, br. 4, 2020., str. 489. Tako se ističe problem klasifikacije radnika, s obzirom na veliku vjerojatnost (u skladu s odredbama Uredbe Rim I.) da bi kogentne odredbe radnog zakonodavstva države članice gdje se rad uobičajeno obavlja bile primjenjive. „Nasuprot tome, ako bi platformski radnik bio klasificiran kao samozaposleni (...) ne bi uživao taku zaštitu. Stoga, različite klasifikacije mogu dovesti do različitog opsega prava platformskog radnika“, *ibid.*, str. 492-493.

¹¹⁵ Ustavni sud Republike Hrvatske, Rješenje br. U-I-1706/2004 od 20. prosinca 2006., para 7.

odnosa) od strane izvođača posla (*de facto* radnika)¹¹⁶ ostaje činjenica da se time nastoje zaobići kogentne zakonske odredbe utemeljene na zakonskoj presumpciji i usmjerene zaštiti sadržaja radnoga odnosa: „[a]ko poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno“.¹¹⁷

Iz stilizacije navedene odredbe jasno proizlazi da, ako ugovoreni posao ispunjava zakonski definirane elemente radnoga odnosa (dobrovoljnost, naplatnost, subordiniranost i osobna činidba rada), izbor pravnog oblika obavljanja rada nije prepušten dispoziciji ugovornih strana – posao koji posjeduje sve kvalitete radnoga odnosa obavlja se (beziznimno) temeljem ugovora o radu. Pritom mogućnost dokazivanja suprotnog od strane poslodavca nipošto nije usmjerena dokazivanju drugačije volje ugovornih strana, tj. njihovog izbora da posao sa svim elementima radnoga odnosa podvrgnu drugačijem ugovornom režimu. Naprotiv, poslodavac je sukladno dikciji čl. 10., st. 2. Zakona o radu obvezan dokazati nepostojanje nekog od elemenata radnoga odnosa, u čijem bi odsustvu bilo dozvoljeno takav pravni odnos s činidbom rada podvrgnuti drugačijem ugovornom režimu. Gotovac ističe „kako se šticeenje radnika zapravo može postići samo na način da radnom pravu prioritetni smisao prestane biti zaštita radnika, već da to bude pravno-zaštitnički odnos spram samog koncepta obavljanja činidbe rada u radnom odnosu, odnosno spram radnog odnosa *per se*, jer tek uz identifikaciju i šticeenje obavljanja činidbe rada u radnom odnosu uopće može biti zajamčena specifična zaštita radnika u takvom odnosu“¹¹⁸ te navedenu zakonsku odredbu valja tumačiti upravo u tom smislu, naime, da hrvatski zakonodavac prihvaća sadržaj radnoga odnosa, a ne formalnu kategoriju radnika kao predmet zaštite radnoga

¹¹⁶ Takav je dobrovoljni izbor, temeljen na trenutačnoj isplativosti obavljanja posla izvan radnoga odnosa kroz oslobođenje ili umanjenje obveza s osnove poreza na dohodak i obveznih doprinosa iz plaće, sukladno pozitivnim zakonskim propisima u Republici Hrvatskoj zamisliv kod primjene instituta tzv. paušalnoga obrta ili rada temeljem tzv. studentskog ugovora. U kontekstu prvog vidi Kuzelj; Petrović; Erent-Sunko, *op. cit.* (bilj. 101), str. 55-74., a u pogledu potonjeg vidi Kuzelj, *op. cit.* (bilj. 4), str. 513-538.

¹¹⁷ Zakon o radu, Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, čl. 10., st. 2.

¹¹⁸ Gotovac, *op. cit.* (bilj. 53), str. 14.

zakonodavstva. Zbog toga je nužno ponovno upozoriti na nužnost usmjeravanja „pozornost[i] zakonodavca na potrebu da se, u uvjetima pojave novih nestandardnih oblika rada, kategorije ekonomski ovisnih radnika te postojanja lažnih samozaposlenih osoba (engl. *'bogus' self-employed*), 'očuvaju temeljne vrijednosti i zaštite temeljna prava onih koji obavljaju posao“.¹¹⁹ To osobito vrijedi u hrvatskim uvjetima gdje radnici „često nevoljko zahtijevati svoja prava od poslodavca ili pred sudom, u strahu od gubitka posla“.¹²⁰

5. ZAKLJUČAK

Platformna ekonomija i današnji prekarijat produkt su dugotrajnih procesa koji se javljaju sve većim prodorom neoliberalizma kroz globalizacijske mehanizme. Oni ovise o suvremenoj tehnologiji i osmišljavanju platformi koje omogućuju što brže i jednostavnije dijeljenje zadataka kontingentnim radnicima, tj. usluga korisnicima. S obzirom na laku dostupnost platformi, tvrtke i poslodavci pravno klasificiraju svoje radnike kao „nezavisne ugovarače“ umjesto „zaposlene“ čime reduciraju vlastite troškove te na taj način izbjegavaju plaćanje socijalnih davanja (često ranjivijim skupinama koje čine velik broj pojedinaca u *gig* ekonomiji) i prebacuju većinu tereta, odnosno rizika na radnike jer tim pravnim označiteljem imaju status samozaposlenih. U tom smislu Grgurev i Vukorepa dolaze do zaključka da se „standardno zaposlenje još uvijek čini jamcem izbjegavanja rizika siromaštva među starijima“ te iako fleksibilni oblici obavljanja poslova djeluju neizbježno „jer postoji socijalna i ekonomska potražnja za njima“ oni bi „trebali tek ispuniti prazninu između nezaposlenosti i standardnog zaposlenja“¹²¹, tj. klasičnog radnoga odnosa. Iz tog je razloga nužno inzistirati na zaštitnoj ulozi radnog zakonodavstva prema sadržaju radnoga odnosa, s obzirom da prava i obveze radnika, ali i njegov identitet (u pravnom smislu) uvelike ovise o zakonskoj kategorizaciji radnika, nasuprot izvršiteljima poslova temeljem drugih ugovornih oblika obavljanja rada bez zasnivanja radnoga odnosa.

¹¹⁹ Kuzelj; Petrović; Erent-Sunko, *op. cit.* (bilj. 101), str. 70.

¹²⁰ Kotulovski; Laleta, *op. cit.* (bilj. 2), str. 718.

¹²¹ Grgurev; Vukorepa, *op. cit.* (bilj. 31), str. 259.

Upravo zbog toga radnici su pokretali pravne postupke protiv velikih kompanija kako bi dokazali status radnika. Međutim, iz najpoznatijih slučajeva pokazalo se (u slučajevima Ubera i Lyfta u Sjedinjenim Američkim Državama) kako tradicionalni pravni sustavi ne predviđaju ovakav tip obavljanja poslova te često dolaze u kontradikciju sa samim sobom: ne može se tvrditi da postoji ekonomska ovisnost ako su radnici u mogućnosti birati za koga i kada rade, ali je očito postojanje kontrole (subordinacije) koja tipično nije prisutna kod samozaposlenih (te znatno utječe na performanse radnika). Klasificiranjem radnika kao nezavisnih ugovarača postiže se ostvarivanje profita od strane velikih korporacija dok se kvaliteta života radnika vidno smanjuje, što otvara pitanje koja će strana prevladati. Ili će stremljenje k redefiniranju pojmova radnika i subordinacije u pravnom sustavu omogućiti nedvosmisleno reagiranje na pogrešne klasifikacije te prepoznati važnost koju zaposlenje ima za kontingente radnike, ili će neoliberalni *gig* model suvremenog prekarijata prevladati i dalje utjecati na nestanak tradicionalnih oblika rada (u okviru radnog odnosa).

I u suvremenoj je sociologiji konstrukcija identiteta vezana uz radni status ostala neistražena u odnosu na analize rodnih, rasnih i etničkih identiteta. Malobrojna istraživanja ukazuju na fenomen narušenog radnog identiteta u promijenjenim uvjetima nesigurnih oblika rada i na problem kreiranja novog identiteta samostalnih prekarnih radnika. Fragmentirani i polarizirani društveni identiteti rezultat su rastućih nejednakosti, a nejednakosti u radu postaju sve vidljivije. Stoga potraga za identitetom suvremenog radnika nužno počiva na interdisciplinarnom pristupu, s pravnog, ekonomskog i sociološkog aspekta, kako bi se kroz promatranje društvenih posljedica ekonomske ovisnosti pojedinih izvršitelja poslova (*de facto* radnika) moglo potaknuti nužne promjene u tumačenju pravnih kategorija radnoga odnosa (nasuprot drugim ugovornim oblicima obavljanja posla) te, kada je to potrebno, ukazati na potrebne izmjene u zakonodavčevom poimanju radnika.