

de delavska enotnost

GLASILO ZVEZE SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE

Tematska številka | Letnik: 79



Od digitalizacije do prekarizacije



Vse je odvisno od nas

Raziskovanje dela prek spletnih platform, ki v zadnjih letih neustavljivo narašča, in njegovega vpliva na širši svet dela razkriva tipično zgodbo našega časa. Zgodbo z začetka 21. stoletja z vsemi družbenimi, ekonomskimi, tehnološkimi, kulturnimi ipd. silnicami, ki spadajo zraven. Najprej gre za zgodbo o tehnološkem napredku oziroma o razmahu digitalne tehnologije, ki na vsakem koraku čedalje bolj zaznamuje naša življenja. Seveda vpliva tudi na svet dela, in sicer z nezadržnimi procesi robotizacije in avtomatizacije na eni strani ter vse večje vloge digitalnih spletnih platform pri iskanju, nujenju in predvsem organizaciji dela. To je neizpodbitno, pomen različnih digitalnih orodij, pa najsi bo tako preprostih, kot je naročanje hrane prek aplikacije ali nakupovanje prek spleta, se bo v prihodnosti samo še povečeval. V času epidemije, ko gre marsikdo od nas redkeje od doma, so se že izkazala za izjemno pomembna.

Naslednji dejavnik, ki ga je treba omeniti, je naraščajoča prekarizacija našega dela, delovnih razmerij ter v naslednjem koraku tudi naših življenj. Dobro vemo, kaj se dogaja: delamo v čedalje bolj nestabilnih, negotovih, nestalnih oblikah dela, ki nam nudijo nezadostno plačilo, pomanjkljivo socialno varnost, deležni smo pomanjkanja delavskih pravic, neustreznih delovnih pogojev, dolgih delavnikov in podobno. Vse to seveda povzroča revščino, obubožanje, naraščajočo

družbeno in ekonomsko neenakost, nezadovoljstvo ter jezo delovnih ljudi po vsem svetu. Eden pomembnejših generatorjev opisanih razmer (in obcutij) so tudi platformna podjetja, ki s svojim načinom dela fleksibilizacijo in prekarizacijo dela pogosto samo še poglobljajo. Praviloma namreč govorijo o tripartitnem razmerju – in ga v praksi poskušajo uveljavljati, tudi po sodni poti –, znotraj katerega nastopa delavec, ki opravlja določeno storitev, platformno podjetje, ki jo posreduje, in stranka, ki storitev potrebuje. A na terenu, in to kažejo tudi primeri iz Slovenije, kjer je platformno delo razmeroma nov pojav, so pogosta prikrita delovna razmerja, pri katerih bi morala biti sklenjena pogodba o zaposlitvi, ki je pri nas temeljna oblika dela z največ delavskimi ter socialnimi pravicami.

Platformna podjetja tega seveda ne bodo priznala, zato svoj način in organizacijo dela pogosto poskušajo zamaskirati v različne ideološke konstrukte in evfemizme, s katerimi želijo zabrisati dejansko stanje. To je še ena od značilnosti naše dobe »lažnih novic«, kakofonije informacij vseh vrst in nenehnih informacijskih dražljajev, pri katerih se resnična sporočila in dejanski pomeni o določeni stvari prepogosto izgubijo. Tako smo pri delu prek spletnih platform pogosto priča visokoletečim izrazom, kot so »sodelovalna ekonomija«, »ekonomija delitve« in podobno, ki pa samo zakrivajo obstoječe izkoriščanje delavk in delavcev, ki v tem primeru pač poteka prek sofisticiranih in modnih spletnih oziroma mobilnih aplikacij. Na ta jezikovni vidik moramo biti pozorni in stvar vselej poimenovati s pravim ime-

nom ter do konca demistificirati krasni novi svet, kot nam ga poskušajo prodati številna platformna – praviloma se imajo za tehnološka (!) – podjetja, ki svojim lastnikom in vodilnim prinašajo izjemne profite, od katerih pa imajo delavke in delavci načeloma bolj malo. Ti pa pri vsem skupaj ne sedijo križem rok. Delavski boj, protesti, stavke, različne akcije, postopki pred sodišči ipd. potekajo ves čas. Razmere se hitro spreminjajo, a delavke in delavci z vsega sveta ne ostajajo tihi, temveč se združujejo, povezujejo in organizirajo. Pogosto tudi prek različnih spletnih orodij in družbenih omrežij, skratka s pripomočki, s katerimi v določeni meri tudi delajo; in pogosto tudi s sindikati ob strani, ki se čedalje bolj zavedajo, kako pomembno je v svoje vrste vključiti platformne delavke in delavce.

Bojazen, da bi lahko koronakriza pripomogla k povečanju dela prek spletnih platform in ga naredila bolj sprejemljivega, je realna. Obenem se zdi, da so v teh koronskih, tesnobnih časih ljudje lahko že izjemno srečni, če vrtijo pedala za enega od spletnih dostavljalcev hrane. Spet smo priča tudi poskusom, da bi nam v Slovenijo pripeljali zloglasni Uber, ki smo ga v preteklosti prav sindikati že uspešno odgnali. Nauk zgodbe o delu prek spletnih platform je sicer preprost: nič ni, čeprav nas platformna podjetja pogosto poskušajo prepričati drugače, zapisano v zvezdah ali vklesano v kamen, od nas samih je odvisno, kako daleč bomo spustili platformne podjetniške gigante in kaj vse jim bomo dovolili.

Gregor Inkret

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Delavsko enotnost, ki je bila ustanovljena 21. novembra 1942 in je glasilo Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, izdaja: ZSSS, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana. **Uredil:** Gregor Inkret, **Odgovorna urednica:** Mojca Matoz, tel. 01/43-41-264. **Novinar:** Matej Klarič. **Naročnina:** tel. 01/43-41-247, faks 01/43-09-175. **E-pošta:** del@ssindikat-zsss.si **Transakcijski račun:** DH d. d.: SI56 6100 0300 0000 051 **Oblikovanje in produkcija:** grafex agencija | tiskarna. Ministrstvo za kulturo šteje Delavsko enotnost med proizvode, za katere se plačuje 5 % DDV, ki je vštet v ceno posameznega izvoda. ISSN 1408-5569. Tematska številka, december 2020

O čem govorimo, ko govorimo o spletnih platformah?



Kanadski avtor in akademik **Nick Srnicek** spletne platforme na najbolj splošni ravni definira kot digitalno infrastrukturo, ki omogoča interakcije med različnimi skupinami. Kljub temu da se mnogokrat predstavljajo kot t. i. tehnološka podjetja oziroma le ogrodja, prek katerih uporabniki oblikujejo oziroma dostopajo do različnih vsebin, vseeno natančno določajo, kako se lahko uporabniki obnašajo na njihovih omrežjih. Avtor platformo ekonomijo razdeli na pet vrst platform:

- oglaševalske platforme, kot sta Google in Facebook, ki z analiziranjem informacij o uporabnikih pridobivajo podatke, ki jih nato izkoriščajo za prodajo oglasnega prostora;
- platformne »oblake«, ki podjetjem oddajajo svojo programsko opremo, kot je denimo Amazon Web Services;
- industrijske platforme, kot je Siemens, ki digitalizirajo svoj produkcijski proces in s tem nižajo stroške dela;
- platforme produktov, kot je Spotify, ki produkte spreminjajo v storitve in zanje zaračunavajo naročnino;
- vitke platforme, kot sta Uber in Amazon Mechanical Turk, ki lastništvo fizičnega kapitala prenesejo na

uporabnike (ponudnike storitev) ter lastno lastništvo omejijo na last platforme, za katero podatki, pridobljeni o uporabnikih, pomenijo glavni vir tekmovalnosti. Za vitke platforme je,

» **Pri delu prek spletnih platform gre večinoma za prekarne oblike dela, ki ne nudijo pravne, socialne ipd. varnosti, običajne za zaposlitve za nedoločen čas in polni delovni čas.**

kot lahko marsikje preberemo, značilno prelaganje vseh tveganj, kot so lastništvo prevoznega sredstva ali stanovanja, vzdrževanje infrastrukture, izobraževanje, na delavke in delavce. Obenem pa je zraven močno prisoten tudi diskurz o delavcih kot samostojnih podjetnikih ali izvajalcih storitev, ki niso formalno zaposleni na samih platformah.

Kot pravijo strokovnjaki, lahko vitke platforme razdelimo na tista podjetja, ki omogočajo dostop do dobrin in nepremičnin na eni strani, in tista, ki omogočajo dostop do delavcev in storitev na

Razmah dela prek spletnih platform, ki smo mu v različnih oblikah priča praktično povsod po svetu, prinaša s seboj tudi številne pravne, formalne in jezikovne zagate. Od tega, kaj platformna ekonomija sploh pomeni in kako jo opredelimo, do položaja delavca v njej.

drugi. Primer prvega podjetja je platforma Airbnb, ki omogoča lastnikom nepremičnin oddajanje svojih stanovanj na razmeroma preprost in zanje ugoden način. Primer drugega podjetja pa so spletne platforme dela, ki jih je mogoče razdeliti v dve glavni skupini: na tista dela, ki jih izvajamo lokalno – gre za delo »na poziv« prek mobilnih aplikacij –, in tista, ki jih je mogoče opravljati po spletu oziroma »v oblaku«. Govorimo torej o lokalnem in virtualnem delu na platformah.

Amazon Mechanical Turk je tako na primer virtualna platforma, ki omogoča delavcem izpolnjevanje t. i. mikronalog, preprostih in hitrih opravil, ki ne zahtevajo veliko priprav ali navodil, kot piše **Laura Mrčela** v svoji diplomski nalogi *Platformna ekonomija in delo preko spletnih platform: Primer Slovenije* (Fakulteta za družbene vede, 2020). Primeri mikronalog so iskanje informacij na spletu, analiza fotografij, povzemanje krajših dokumentov ali transkripcija zvočnih posnetkov in izpolnjevanje anket. Upwork in 99designs po drugi strani delujeta kot

virtualni platformi, ki omogočata posredovanje visoko zahtevnih spletnih opravil, kot so grafično oblikovanje, programiranje, oblikovanje spletnih strani in podobno. Naročniki, ki delavce iščejo na tovrstnih platformah, imajo zaradi digitalne narave samega dela dostop do večjega, mednarodnega bazena delovne sile. Na

platformi Upwork naj bi bilo tako prijavljenih kar dvanajst milijonov delavk in delavcev.

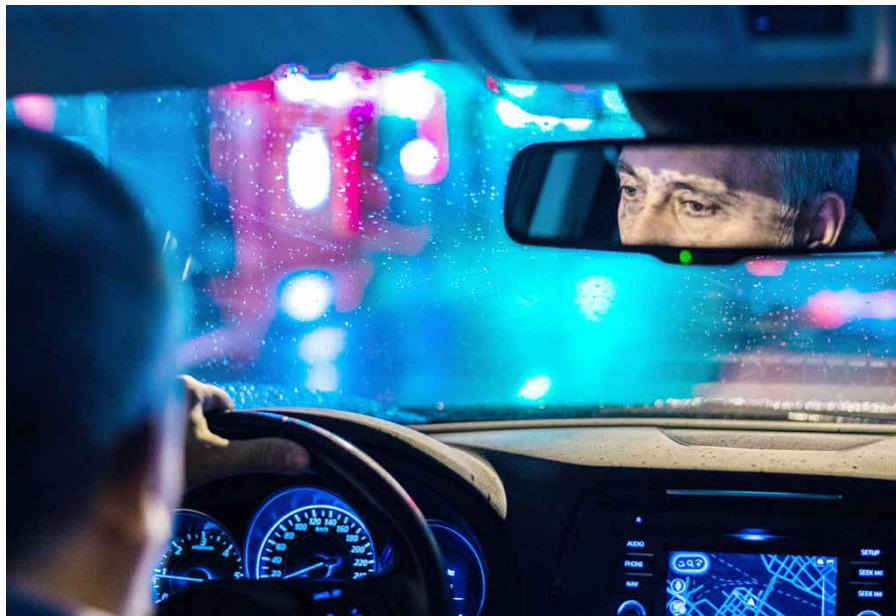
Jezikovne zagate

Kot je za novejšje pojave običajno, se pri platformnem delu nasploh pojavljajo težave z ustreznim poimenovanjem. Pri delu prek spletnih platform se na različnih koncih in krajih pojavljajo različni, pretežno angleški izrazi, kot so: gig economy, on-demand work, crowdwork, platform work, labour service platforms, on-line platforms, digital employment. Prevajamo pa predvsem izraze, kot so

sodelovalne platforme (collaborative platforms), delitvena ekonomija (sharing economy) in sodelovalno gospodarstvo (collaborative economy). Ker slednjega uporabljajo tudi institucije EU, je postal prevladujoč, čeprav je takšno poimenovanje sporno in zavajajoče. Spletne platforme so namreč večinoma oblikovane po poslovnem modelu, ki temelji na tržnih, v dobičke usmerjenih načelih, kjer praviloma ne gre za principe (enakega) recipročnega sodelovanja, delitve in souporabe. Po mnenju profesorice in pravnice **Barbare Kresal** je zato bolj smiselno govoriti o platformskem delu, platformskem gospodarstvu in platformskih delavcih, pri tem pa nastopajo trije glavni akterji: delavci, ki opravljajo delo oziroma storitve s pomočjo spletnih platform, končni uporabniki oziroma prejemniki storitev, in spletna platforma, ki vse skupaj organizira ter s poslovnim modelom kuje dobičke. Laura Mrčela v svojem, prej omenjenem diplomskem delu omenja tudi izraza platformna ekonomija in platformni kapitalizem, s katerima opisuje splošne ekonomske procese in spremembe (načina ter obsega menjav med ponudniki in uporabniki storitev), ki nastajajo zaradi digitalizacije trga dela. So neposredni izraz (neoliberalnih) strukturnih sprememb povojnih družb, ki jih, vsaj na Zahodu, zaznamuje zmanjševanje zaposlovanja v industriji in naraščanje obsega različnih storitev. Platformno ekonomijo pa lahko pri tem razumemo tudi kot proces preoblikovanja načina akumulacije kapitala po letu 2008.

Kopica težav in pomislekov

Čas koronakrize je seveda različne spremembe v svetu dela samo še pospešil. Poleg povečanega obsega dela od doma je ena izmed opaznejših sprememb tudi razmah dostave hrane prek spletnih platform. In čeprav so za uporabnika tovrstne storitve lahko izjemno mikavne ter ugodne, pa je pomislekov in skritih težav (predvsem za delavke in delavce) več. Pri delu prek spletnih platform gre večinoma za prekarne oblike dela, ki ne nudijo pravne, socialne ipd. varnosti, običajne za zaposlitve za nedoločen čas in polni delovni čas. Tudi avtonomija platformnih delavcev je bolj navidezna, saj ponudba dela prekaša število delavk in delavcev, ki so na razpolago. Zaradi nizkih vstopnih pogojev za opravljanje dela je namreč zagotovljen presežek delovne sile, njihova možnost izbire pa je zato omejena, saj morajo biti na-



» Vitke spletne platforme, kot je na primer zloglasni Uber, različna tveganja – lastništvo prevoznega sredstva, vzdrževanje infrastrukture, potrebne za delo ipd. – prelagajo na delavke in delavce.

čeloma nenehno pripravljeni, da sprejmejo ponujeno delo. Pogosta sta zato negotovost in stres, po različnih raziskavah pa želi kar 90 odstotkov platformnih delavk in delavcev opravljati še več dela, kot ga trenutno ima.

S stalnim elektronskim nadzorom (npr. z beleženjem delavčeve lokacije) je vprašljiva tudi zasebnost delavk in delavcev. Z uporabniki, ki ocenjujejo določeno storitev in njenega izvajalca, prihaja tudi do možnosti podeljevanja negativnih ocen, ki lahko temeljijo na različnih stereotipih in celo nestrpnosti, delavcu pa močno zapletejo delo in življenje. Platformni delavci in delavke so načeloma tudi sami odgovorni za varnost in zdravje pri delu. Pri tovrstnih oblikah dela je problematična še možnost za sindikalno delovanje in organiziranje, ki je iz različnih razlogov lahko otežena in pomanjkljiva. Tudi kakovost »zaposlitev«, ki jih ponuja platformno delo, je postavljena pod vprašaj, četudi lahko kratkoročno določenim skupinam (kot so npr. študenti) zagotavlja zadovoljiv vir prihodkov. Velika razdrobljenost in razpršenost dela ter delavcev še dodatno povečujeta tveganje za prekarnost. Pojavlja pa se tudi velika asimetrija informacij ter moči med delavci in lastniki platform. Raziskave kažejo, da za nekatere delavce platformno delo vključuje zelo dolge delovnike, da lahko zaslužijo dovolj za preživetje. Problematična je torej tudi višina plačila za opravljeno delo in stalnost priliva dohodkov. Veliko je tudi neplačanega dela, ko delavkam in delavcem

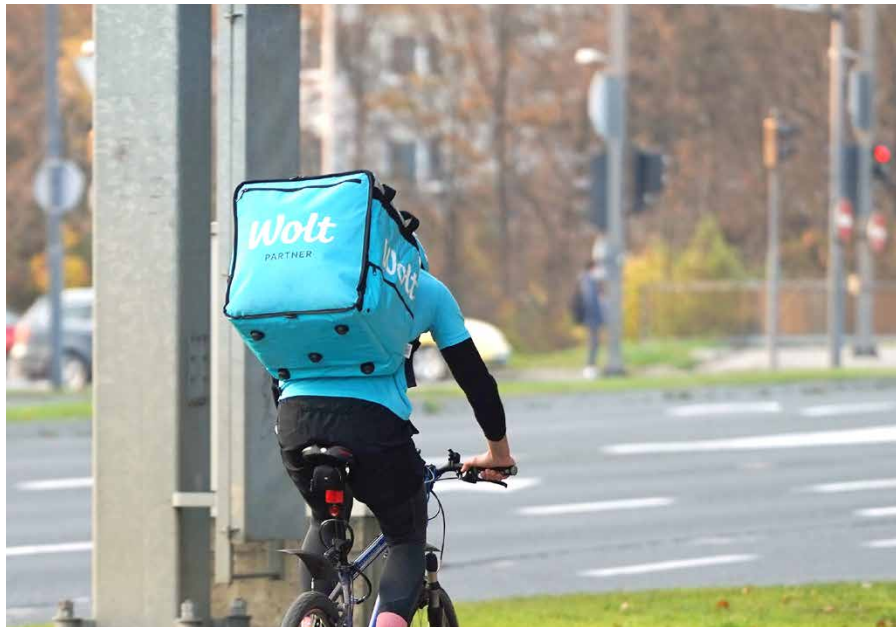
krade čas iskanje samih nalog in priprava na delovne aktivnosti. Trendi sicer kažejo, da je čedalje več delavcev odvisnih od dela prek spletnih platform, saj to zanje ne pomeni samo postranskega, dodatnega zasluga. Veliko platformnih delavk in delavcev pa po drugi strani poroča o stresnem in monotonem delu.

Delavske pravice za vse

Kot pravi Barbara Kresal, zgolj nove tehnologije in novi načini organizacije dela prek spletnih platform ne morejo biti razlog, da bi ljudem, ki opravljajo tovrstno delo, odrekli pravico do dostojnih delovnih pogojev, delovnopravnega varstva in statusa delavca, če delo opravljajo tako, da potrebujejo tako varstvo. Še enkrat več pa velja opozoriti, da delavka ali delavec in zaposlovalec tudi pri platformnem delu nimata povsem prostih rok pri izbiri oblike dela. Če ima določeno delo elemente delovnega razmerja, gre tudi v primeru dela prek spletnih platform za delovno razmerje. Čeprav se na tem področju sodne prakse šele vzpostavljajo, spreminjajo in razvijajo, je opazen trend, da čedalje več sodnih odločb platformnim delavkam in delavcem priznava delavske pravice, kot so plačilo nadur, zdravstveno zavarovanje, minimalna plača, bolniška odsotnost in podobno. O omenjenih in številnih drugih vidikih dela prek spletnih platform pa pišemo v nadaljevanju te tematske številke.

M. K. in G. I.

Odpiranje številnih temeljnih vprašanj delovnega prava



» Platformni delodajalec Wolt stalno išče nove delavce in sam sebe oglašuje kot ekipo »ambicioznih, a vseeno skromnih ljudi«.

Foto M. K.

V imenu napredka in digitalizacije tudi izraz »delitvena ekonomija« pogosto uporabljamo kot nekaj pozitivnega, kot so-delovanje (od tod tudi razširjeni izraz »sodelovalno gospodarstvo«), sicer pa že samo poimenovanje pojava ni enoznačno. Delovno pravo in sodna praksa

formno delo, ker najbolje pokaže, da pri tej obliki dela osrednjo vlogo igra določena platforma (te so lahko različne). Platforma povezuje tri strani: delavce, ki s pomočjo platforme opravljajo delo oziroma storitve, družbo oziroma podjetje, ki vzpostavi platformo ter z njeno pomočjo organizira delo in kuje dobičke, ter potrošnike oziroma uporabnike storitve, ki za zadovoljitev svoje potrebe (po prevozu, dostavi hrane in drugih dobrin ipd.) prav tako uporabljajo to platformo. Ključen je torej odnos teh treh strani. V tem prispevku se bomo osredinili na odnos med platformnimi delavci in družbami (imenovali jih bomo platformni delodajalci), za katere ti delajo, čeprav se organizatorji platform krčevito ogibajo dejstvu, da so delodajalci, in s tem obveznostim, ki iz tega izhajajo.

Platformni delavci so delavci

Razmerje med platformnim delavcem (velja za oba spola, op. a.) in platformnim delodajalcem je zaradi nerazumevanja narave delovnega prava temeljno neraz-

Odgovoriti na vprašanje, kakšen je položaj delavk in delavcev v t. i. ekonomiji spletnih platform, s kakšnimi težavami se soočajo in kaj vse skupaj pomeni, je večplastna naloga, ki se je v zadnjem času z naraščanjem tovrstne oblike dela loteva vse več avtorjev. Skupna jim je ugotovitev, da gre za trende, ki zelo hitro in temeljito spreminjajo razmerja v svetu dela. To seveda opažajo tudi politiki, ki pogosto v spregi s kapitalom dajejo platformnemu delu potuho ali pa celo aktivno posegajo v zakonodajo, ki ga spodbuja.

čiščeno pravno vprašanje. A če izhajamo iz dejstva, da mora delovno pravo ščititi šibkejši člani v delovnih razmerjih, kar pa tudi razmerji teh dveh akterjev preko platforme sta (s tem se kapitalaska stran pač ne strinja, ker ji je tako udobneje), mora ščititi tudi platformnega delavca. Tega želi kapital prikazati kot (neodvisnega) pogodbenika, ki opravlja storitev na drugih temeljih, ne delovnopravnih, ampak civilnih.

To potrjuje tudi vse več sodne prakse drugih držav in Sodišča EU. V primerih

Digitalnost je pomembna

Zanesljivih podatkov o obsegu platformnega dela (še) ni, znano pa je, da je v vseh državah to še razmeroma majhen, a hitro rastoč pojav. Delna povezava se kaže z digitalno razvitostjo v državi. Poseben evropski indeks digitalnega gospodarstva in družbe Slovenijo uvršča v skupino srednje uspešnih držav, na 17. mesto med 28 državami članicami EU. Raziskava na reprezentativnem vzorcu uporabnikov interneta v starosti od 16 do 74 let v izbranih državah EU je pokazala, da naj bi v povprečju približno deset odstotkov odrasle populacije že vsaj enkrat uporabilo spletne platforme za opravljanje dela, vendar pa naj bi jih manj kot osem odstotkov opravljal platformno delo vsaj občasno in manj kot šest odstotkov temu namenilo pomemben čas. Kot opozarjajo strokovnjaki, so ustrezne digitalne kompetence nujne za dostop do tehnološko zahtevnih del. Brez njih so ljudje v digitalnem svetu dela tudi kot delavci ranljivejši in izpostavljeni različnim izkoriščanjem, kar pomeni večje tveganje za prekarnost.

» **Tudi platformni delavci so delavci in zgolj uporaba nove tehnologije pri njihovem delu ne more biti razlog, da bi jim bile kršene ali celo zanikane delavske pravice.**

v posameznih državah kažeta, da se vse bolj uporabljajo izrazi: platformno/platformsko delo oziroma platformna/platformska ekonomija, delo na zahtevo, gig economy, crowdwork ipd. Dejansko pa pri tej vrsti opravljanja dela ne gre toliko za so-delovanje in so-uporabo, kar je pogosto zavajajoče, ampak za delo po tržnih načelih in za dobiček ob uporabi mehanizmov izkoriščanja delavk ter delavcev.

V tem članku bomo uporabili izraz plat-

ponudnikov Uber in Elite Taxi so denimo že dokazali, da je platformnim delavcem treba priznati status delavca, saj obstajajo elementi delovnega razmerja.

Sporna in odprta pa ostajajo številna vprašanja, povezana z obveznostmi platformnega delodajalca, zlasti plačilo za delo, zagotavljanje varnega in zdravega dela, varstvo zasebnosti, plačevanje prispevkov ter davkov, pravica do sindikalnega organiziranja ipd.

Navidezna izbira in resnična prožnost

Pogost argument za to, da je platformno delo nekaj dobrega, je trditev, da so platformni delavci povsem samostojni in lahko avtonomno ter sebi prilagojeno odločajo o tem, kdaj in koliko bodo delali. To trditev v zadnjem času ob razmahu platformnega dela pri dostavi hrane v večjih mestih slišimo tudi v Sloveniji; razmahnilo se je zlasti med koronakrizo, ko je politika s svojimi ukrepi zaprla gostinske lokale. Ti so se, prisiljeni preživeti, odločali med dostavo ali osebnim prevzemom hrane in pijače prek platformnih ponudnikov.

»Številni avtorji opozarjajo, da sta prožnost in avtonomija platformskih delavcev glede tega, kdaj in koliko bodo delali, ali bodo prevzeli nalogo ali ne, pogosto bolj navidezna kot resnična. Ker je ponudbe dela manj kot potencialnih platformskih delavcev, ki so pripravljeni sprejeti ponujeno delo oziroma opravilo, delavci, ki potrebujejo zaslužek, pravzaprav ne morejo izbirati prav dosti, saj sprejmejo vse, kar je na voljo zanje, zato morajo biti ves čas na voljo, čakati in iskati možna dela prek platform. Številne platforme prav tako vzpostavljajo sistem vrednotenja, kjer se večja dostopnost oziroma razpoložljivost delavca, daljša prisotnost, večkratni sprejem opravil ipd. pozitivno ocenjuje in pripomore k višjemu rangi, vrednotenju tega delavca na platformi,« opozarja Barbara Kresal v poglavju *Delo prek spletnih platform* multidisciplinarne analize prekarnege dela ljubljanskih pravne in ekonomske fakultete, ki je izšla letos in je brezplačno dostopna na spletu (www.ef.uni-lj.si).

Zelo zgovorno je na primer nagrajevanje platformnih delavcev, ki je povezano z njihovo odzivnostjo, obsegom prevzeta dela, lojalnostjo in koristnostjo za platformo ter s podobnimi merili, ki jih platformni delodajalec postavlja sam in po načelu »vzemi ali pusti«. Tiste, ki potrebujejo zaslužek za preživetje, po-

stavljajo v algoritme netransparentnega ocenjevanja anonimnih uporabnikov, ki jih lahko vodijo bodisi koristi ali celo predsodki do drugačnih. To vsekakor popolnoma zoži svobodnost izbire platformnega delavca.

Čigav problem?

Pregled pogojev dela platformnih delavcev kaže različno sliko, ki pa je zlasti povezana s tem, da velika večina platformnih delodajalcev ne želi prevzemati nobene odgovornosti in tveganja. Tako sta na delavcu tveganje in skrb tako glede delovnih in drugih potrebnih sredstev za delo (mobilna naprava, prevozno sredstvo, zaščitna oprema, osebna varovalna oprema ...) kot tudi glede samega opravljanja dela. Po domače povedano, tak delavec poleg tega, da si mora sam zagotoviti prevoz in mobilno napravo, nima plačane bolniške odsotnosti, odmora za malico, časa razpoložljivosti in čakanja na naročilo, obveznega počitka, prevoznih stroškov, izobraževanja, napredovanja ipd., je domala brez vsega, kar je skozi delavski boj postal standard delavskih pravic. Še več, zaradi stalnega nadzora mu je kršena zasebnost, pravica do sindikalnega organiziranja, tudi stavke.

Njegovo delo je zaradi tega bolj stresno, bolj je podvržen izgorelosti in psihosocialnim tveganjem, saj ga »njegov« platformni delodajalec ne ščiti pred nasiljem tretjih oseb, niti ni zaščiten pred drugimi spori.

Kot poudarja Barbara Kresal v že omenjeni analizi, je skupni delovni čas platformnih delavcev v povprečju krajši od redno zaposlenih, saj jih le 15 odstotkov dela 40 ur na teden, več kot 50 odstotkov pa jih dela manj kot 30 ur na teden, približno tretjina manj kot 10 ur na teden. Torej bi delo večine platformnih delavcev ustrezalo zaposlitvi s krajšim delovnim časom. Vendar pa je med platformnimi delavci kar nekaj takih, za katere je platformno delo pomembna ali glavna zaposlitev, saj jih kar približno 12 odstotkov dela tudi več kot 60 ur na teden. To so nedopustno dolgi delovniki.

Tudi Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu opozarja na nova tveganja, ki jih prinašajo spletne platforme v svet dela, ter na mogoče škodljive vplive na zdravje in varnost pri delu.

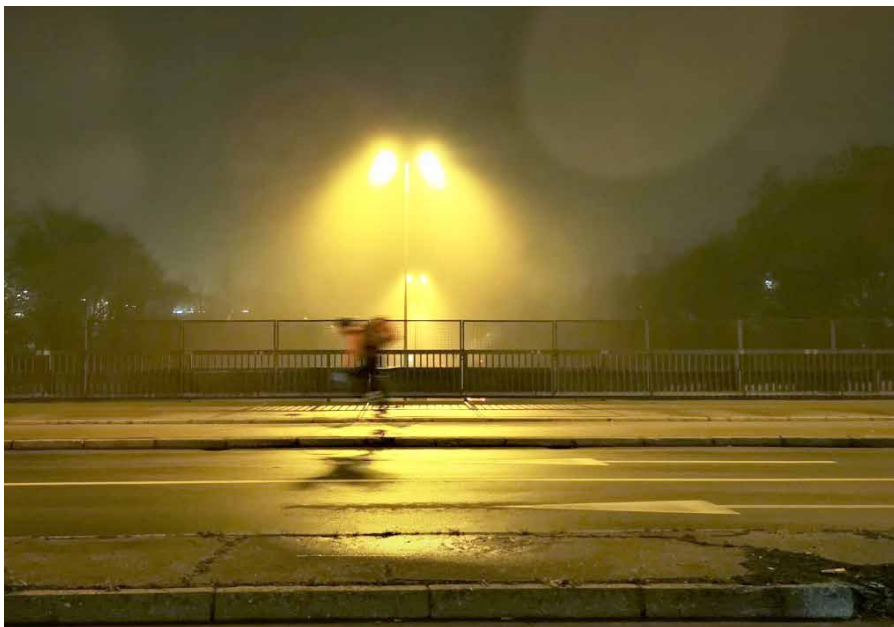
Ob tem je treba še poudariti, da je plačilo platformnih delavcev načeloma zelo nizko, kar je problematično predvsem zato, ker je pri večini, tako raziskave, to edini

vir preživetja in ne, kot se mogoče komu zdi na prvi pogled, dodaten vir zaslužka. Pogosto so ti delavci plačani manj, kot znaša najnižje s predpisi zagotovljeno plačilo za delo v posamezni državi.

Udobno, a ne za vse

Spletni nakupi, dostava hrane na dom ali v pisarno, to sta le najbolj razširjeni in vse bolj uporabljeni obliki platform tudi v Sloveniji. Udobno, hitro, relativno poceni, torej je to menda v redu, kajne? Za koga? Za nas potrošnike in za tiste, ki tako platformo vzpostavijo in vodijo, vsekakor.

*Potrošniki naročeno hrano dobimo v kratkem času, izdelke/darila preko platforme spletnega trgovca Amazon v nekaj dneh. Dovolj je že klik ali dva na računalniku ali v mobilni aplikaciji. A za njim se skriva veliko več tveganj kot udobja. Ta nosijo tisti, ki nam tako blago dostavijo, ki delajo v skladiščih platformnih ponudnikov in so pri svojem delu skrajno fleksibilni. Razvlečeni urniki, slabe delovne razmere, mizerno plačilo, ob tem pa nestandardna zaposlitev (samozaposlenost, pogodbeno in začasno delo ...), so obrazi te prožnosti, ki je omogočila hitro rast digitalnih platform za posredovanje blaga in storitev: prevozov (Uber), nastanitve (Airbnb), dostave hrane (Foodora, Deliveroo) in spletnega nakupovanja (Amazon). »Za takšna podjetja je značilno, da poskušajo zelo hitro zrasti, se razširiti in pridobiti čim večji tržni delež. Pri tem se večinoma financirajo z vlagateljskim denarjem, ki ga je pritegnila visokotehnoška preobleka – mobilne aplikacije, uporaba podatkovne analitike in mladostni videz ustanoviteljev. Uporabnike poskušajo pridobiti z nizko začetno ceno storitve, ki jo kljub izgubam ponudijo pod tržno ceno. Izvajalce pritegnejo z dobrimi (začetnimi) urnimi postavkami in možnostjo dodatnega zaslužka, da si čim prej ustvarijo dovolj veliko število delavcev in rezervistov, ki jih lahko v vsakem trenutku nadomestijo. Hkrati imajo v poslovnem modelu vključeno tudi oceno, kako močno bodo lahko pritisnili na ceno dela,« ugotavlja novinar **Lenart J. Kučič** in skupina Investigate Europe.*



» Spletni nakupi, dostava hrane na dom ali v pisarno, to sta najbolj razširjeni in vse bolj uporabljeni obliki platform tudi v Sloveniji. Udobno, hitro, relativno poceni... Toda za koga? Foto M. K.

Odgovor na vprašanje, čigavi so problemi in kdo pobere smetano, je torej nedvoumen: vsi problemi in tveganja ostajajo na plečih platformnih delavcev ter tlakujejo njihovo pot v začarani krog revščine.

In vendar se premika

Sodna praksa, ki se je nabrala v zadnjih letih tudi na področju platformnega dela, kaže, da je osnovno vprašanje, ali gre pri tovrstnem delu za delovno razmerje ali ne. Odgovor nanj pa je bistven pri tem, ali ima tak delavec dostop do delavskih pravic in delovnopravne zaščite. Spodbudno je, da se vse več platformnih delavcev po svetu odloča svoje delavske pravice izterjati po sodni poti. Tako se počasi oblikuje tudi sodna praksa. O po-

sameznih sodnih primerih na tem mestu ne moremo pisati, ker smo prostorsko omejeni. Trend pa kaže, da je pri vse več primerih zaznati, da gre za prikrita delovna razmerja in da je tem delavcem treba priznati status delavca, za katerega velja delovna zakonodaja in vsi predpisi s tega področja, vključno s kolektivnimi pogodbami dejavnosti.

» **Rešitve je treba iskati v organiziranju teh delavcev, spremembi in dopolnitvi delovne zakonodaje, ki jih bo ščitila, in v krepitvi nadzora pristojnih služb, inšpekcij.**

Omenimo samo sodbo Sodišča EU v zvezi s storitvami, ki jih ponuja Uber, ki »ni samo storitev posredovanja, s katero se prek aplikacije za pametni telefon poveže nepoklicnega voznika, ki uporablja svoje lastno vozilo, in osebo, ki išče prevoz v mestu«, temveč »istočasno ponuja storitve mestnega prometa, dostop do katerih omogoča predvsem z informacijskimi orodji, kot je aplikacija«. Sodišče EU je še poudarilo, da brez te aplikacije, ki jo da na voljo Uber, »prvič, ti vozniki ne bi mogli opravljati prevoznih storitev in, drugič, osebe, ki iščejo prevoz v mestu, ne bi mogle uporabiti storitev navedenih voznikov«. Poleg tega ima Uber

»odločilen vpliv na pogoje opravljanja storitev teh voznikov«. Za pomemben vidik odločilnega vpliva Sodišče EU šteje, da »družba Uber prek istoimenske aplikacije določi vsaj maksimalno ceno prevoza, da ta družba ta znesek pobere od stranke, preden del navedenega zneska nakaže nepoklicnemu vozniku vozila, da opravlja nekoleten nadzor nad kakovostjo vozil in njihovih voznikov ter nad ravnanjem teh voznikov, ki lahko glede na okoliščine primera privede do njihove izključitve«. Uber »omogoča osebam, ki želijo začeti dejavnost mestnega prevoza potnikov, da se povežejo v aplikacijo in to dejavnost opravljajo v skladu s pogoji, ki jih nalaga Uber in ki voznike zavezujejo s pogodbo o uporabi aplikacije«; ti pogoji so številni, nanašajo se na začetek opravljanja dejavnosti in njeno nadaljevanje ter tudi na vedenje voznikov pri opravljanju storitev. Uber nadzoruje vse upoštevne vidike storitve (ceno, minimalne varnostne pogoje, zahteve v zvezi z vozniki in vozili, dostopnost prevozne ponudbe s spodbujanjem voznikov, da delajo ob trenutkih in na krajih največjega povpraševanja, vedenje voznikov s sistemom ocenjevanja, možnost izključitve s platforme). Stališče Sodišča EU je torej jasno: dejavnosti družbe Uber ni mogoče opredeliti kot storitve informacijske družbe, temveč kot storitev prevoza, z vsemi posledicami, ki iz takega sklepa sledijo.

Ob tem tudi teorija, ki sledi sodni praksi, v različnih odtenkih navaja, da mora biti platformnim delavcem priznan enak delovnopравни status kot drugim delavcem, takšna mora biti tudi njihova zaščita. Žal še vedno veliko platformnih delavcev ni dovolj opolnomočenih, da bi te pravice terjali. Znani pa so že primeri sindikalnega organiziranja, s katerim je doseženo bodisi nekakšno interno urejanje pravic platformnih delavcev znotraj družb ali pa celo sklepanje kolektivnih pogodb in vključevanje teh delavcev v svete delavcev. Tako se s krepitvijo glasu platformnih delavcev povečuje tudi možnost njihovega uveljavljanja delavskih pravic in urejanja delovnega statusa.

Kako naprej?

Pogosto platformne delavce primerjajo z agencijskimi, saj pri tveganjih in negotovosti zaposlitve lahko potegnemo vzporednico. In če smo zmogli (začeti) urejati

V imenu učinkovitosti

Pogosto spregledan vidik platformnega dela je tudi njegovo razčlovečenje. Usmerjajo in nadzorujejo ga računalniški programi, algoritmi, roboti. Te so sicer programirali in sestavili ljudje, a teh niti platformni delavec niti uporabnik ne vidita. Na koga je potem lahko jezen delavec, ki mu komandira tehnologija? Počuti se kot podaljšek visokotehnološkega stroja, kot rezervni del učinkovite mašinerije, ki je zamenljiv v trenutku, ko ne dela več optimalno.



» Stališče Sodišča EU je jasno: dejavnosti družbe Uber ni mogoče opredeliti kot storitve informacijske družbe, temveč kot storitev prevoza, z vsemi posledicami, ki iz takega sklepa sledijo.

delovni status agencijskih delavcev, zakaj ne bi tudi statusa platformnih?

Prekarnost, ki jo prinašajo ta prikrita delovna razmerja, je nedopustna, saj pomeni razgradnjo vseh delovnih razmerij. Za koga bo ob razraščanju negotovih zaposlitev delovno pravo sploh veljalo, če ne

bo veljalo za vse, tudi za te vse številčnejše delavke in delavce?

Sindikavno organiziranje platformnih delavcev je pomembno, a težko opravilo. Gre namreč za atomizirane posameznike, ki delajo sami ter v stresnih in negotovih razmerah težko usklajujejo svoje delo in

zasebno sfero, za sindikalni boj pa ob tem ostane le malo časa in energije.

A tudi platformni delavci so delavci in zgolj uporaba nove tehnologije pri njihovem delu ne more biti razlog, da bi jim bile kršene ali celo zanikane delavske pravice. Ti delavci potrebujejo varstvo delovnega prava, saj so izredno ranljivi. Enotne formule za njihovo zaščito ni, saj je raznolikost spletnih platform zelo velika; minimalni skupni standardi dela pa seveda obstajajo in na njih je treba okrepiti delavske pravice.

Rešitve je treba iskati v organiziranju teh delavcev, spremembi in dopolnitvi delovne zakonodaje, ki jih bo ščitila, in v krepitevi nadzora pristojnih služb, inšpekcij. Brez ukrepov države torej omejitev novih oblik izkoriščanja ne bo mogoče doseči. Politika ali država mora poskrbeti, da bodo ljudje živeli dostojno. Napačno je prepričanje, da moramo biti zadovoljni že s tem, da imamo kakršnokoli delo kot sredstvo za preživetje.

Barbara Kresal v svojem prispevku predlaga ustrezne spremembe zakona o delovnih razmerjih ali sprejem posebnega zakona, s čimer bi uredili vse relevantne in specifične posebnosti platformnega dela. Za to je potreben socialni dialog, kolektivno dogovarjanje in široka razprava vseh, ki se jih to področje dotika.

Niso zaposleni, ampak partnerji

Platformni ponudnik prevozov hrane na dom oziroma povezovalac tistih, ki hrano kuhajo, in tistih, ki jo želijo pojesti, Wolt, ima v Sloveniji od pet do devet zaposlenih, razberemo iz njihove spletne poslovne predstavitve. Koliko kolesarjev, mopedistov in drugih dostavljavcev z modrimi kvadratnimi torbami na ramenih ali na prtljažnikih lahko srečate v središču Ljubljane v pol ure?

V Sloveniji sta dva večja ponudnika prevoza hrane v Ljubljani in Mariboru. To sta tuji, finski Wolt in slovenska ehrana, ki dostavljata pripravljeno hrano ter celo živila. V zadnjih tednih dosegata ekstremno rast prometa. Nič čudnega, saj dostavo hrane v času epidemije v Sloveniji promovira še država.

Že hiter pogled na spletne komentarje uporabnikov kaže, da imajo ti z delovanjem teh platform različne izkušnje, od zelo dobrih do odklonilnih. Vse več pa je tudi opozoril, da so poleg dobrodošle storitve tudi nelojalna konkurenca in neželena prihodnost izkoriščevalskega kapitalizma.

Platformni delodajalec Wolt stalno išče nove delavce in sam sebe oglašuje kot ekipo »ambicioznih, a vseeno skromnih ljudi«. V svoje vrste vabijo »delavne«, oglašujejo svoje »srce« (karkoli že to pomeni!), pravijo, da so: »delovna kultura«, »osredotočenost na podrobnosti in podatke«, »potovanje, o katerem si želiš izvedeti več«. Po njihovo pomeni biti »Wolt partner dostavljalec« to, da »zaslužiš z dostavo hrane iz restavracij neposredno na dom uporabnikov. Dostavljaš ob večerih, nekaj ur med kosilom – ali kadarkoli to želiš«. Menda je njihovo delo aktivno, dinamično in družabno – povežeš se z veliko ljudmi. Plačilni sistem je »dober, pravičen in hiter«.

Še več, Wolt v svoje vrste vabi s sloganom: »Postani sam svoj šef«. Menda sta svoboda in prilagodljivost zagotovljeni. Dostavljavec naj bi tudi sam določil, koliko zasluži z več dostavami, večjo oddaljenostjo dostav in s tem, da obdrži vse napitnine. Sam se tudi odloči, ali dostavlja s kolesom, motorjem ali avtomobilom, seveda mora imeti svoje zavarovanje.

Malo drugače so ponudbe slovenske ehrane, ki tudi promovira svojo mladost, zagnanost in učinkovitost, »izvrstno delovno okolje, ogromno priložnosti za karierno rast, neomejene količine kave in pregrešno veliko sladoleda«. Zaželeno so izkušnje, pogoji so: zanesljivost, odgovornost, prijaznost ter lastno kolo. Pri njih je kot oblika dela resda navedeno: redno, za določen čas z možnostjo za nedoločen čas, a hkrati sporočajo tudi oni, da iščejo kandidate »za redno zaposlitev (polni ali polovični delavnik), preko s.p.-ja ali preko študentskega dela«. Sporočajo: »Urnik je zelo fleksibilen in delo lahko prilagajaš ostalim obveznostim. Prednost imajo tisti, ki iščejo delo za daljši čas.« Plačilo ni navedeno, pravijo pa, da je sestavljeno iz fiksnega dela in dodatka, delo pa je čisti »užitek vožnje s kolesom« in »pridobivanja kondicije«.

»Celovita zakonska ureditev vseh relevantnih posebnosti platformskega dela bi pripomogla k večji pravni varnosti za vse, tako za platformске delavce kot tudi za spletne platforme ter uporabnike. S tem bi se lahko bistveno znižalo tveganje za prekarnost pri delu prek spletnih platform, ki ga povzroča sedanji nejasen in negotov delovnopravni položaj teh oseb,« poudarja Barbara Kresal. Skrajno negotovo delo je korak nazaj, zato ga je treba ustaviti. Resničnost že prehiteva predpisano normo, zato je treba pohiteti.

Mojca Matoz



Ko se zlahka počutimo neumne

Zelo problematično je, da tehnologijo z njeno »normalnostjo« vsiljujemo vsem. Morda je za tiste, ki so odrasčali v ta svet, to neproblematično, že malo starejšim pa vse skupaj ni tako blizu, morda jim je že sama računalniška logika neznanka in ne morejo slediti skokovitemu razvoju.

Računalniki, digitalna pismenost in uporaba aplikacij so svetlobna leta stran od mnogih, ki tega niso vešči in nimajo ali pa še vedno nimajo možnosti in priložnosti pridobiti si omenjena znanja. Mednje spadajo tudi nekateri starejši in v tej smeri manj izobraženi.

Še bolj problematična je prevlada ekonomskega vidika, časovne in stroškovne učinkovitosti, nenehne produktivnosti ... Tisti, ki ne (z)morejo uporabljati platform, aplikacij, družbenih omrežij, raznih »e-pristopov« in izobraževanj na daljavo ... so soočeni s stigmo, najmanj, kar je, pa z začudenostjo, da določene tehnologije denimo ne uporabljajo.

Starizem in stigmatizacija revnih sta na pohodu, tudi na primer v zdravstvu in v času epidemije tudi v šolstvu, kjer ima

dostop do storitev tisti, ki ima na voljo tehnologijo in jo seveda zna tudi uporabljati. Še večji »čudaki« pa postajajo tisti, ki ta del družbenega »napredka« ignorirajo ali zaradi različnih razlogov celo zavračajo.

Vse to se prenaša v svet dela tudi tako, da je pri razpisih za delovna mesta vse več pogojev, kaj vse mora obvladati kandidatka ali kandidat. Poleg čisto običajnega vozniškega izpita kategorije B je potrebno tudi znanje angleškega jezika, ki je v digitalnih okoljih prevladujoč. To postaja za slovenščino, ki jo govori v svetovnem merilu le peščica ljudi, še dodaten problem, saj se je z uporabo digitalne tehnologije razširil jezik digitalnih kapitalističnih imperalistov, ki jo dobesedno ali pa s spačenim novorekom izrinja.

Kandidati za ne le najbolj odgovorne položaje, ampak kar že vsepovprek, morajo obvladati ob nastopu službe tudi mnoge računalniške programe in digitalna okolja ne le za golo delo, ki ga opravljajo, ampak tudi že samo zato, da so povezani med seboj ali z delodajalcem, da beležijo svoje delo, o katerem



» Tisti, ki ne (z)morejo uporabljati platform, aplikacij, družbenih omrežij, raznih »e-pristopov« in izobraževanj na daljavo ... so soočeni s stigmo, najmanj, kar je, pa z začudenostjo, da določene tehnologije denimo ne uporabljajo.

morajo poročati, delovni čas ipd. Ob pametnih telefonih, pametnih mestih, pametnih avtomobilih, pametnih domovanjih in pametnih tovarnah se zlahka počutimo neumne. Ko nas okupira e-naročanje, e-bolniške, e-uprava, e-vse, je lahko občutek nemoči vse večji. Kaj pa invalidi, slepi, dementni ...?

M. M.

Maja Breznik je sociologinja in raziskovalka, ki se med drugim redno ukvarja s preučevanjem različnih trendov in pojavov v svetu dela. Platformnega dela se je lotila s sodelovanjem pri dveh mednarodnih študijah, z nami pa je delila nekaj dragocenih pogledov na vprašanja in dileme, ki jih omenjeni način dela prinaša.

Platformna podjetja preizkušajo našo toleranco

Kaj pravzaprav pomeni delo prek spletnih platform? Kakšne so njegove značilnosti?

Pri definiciji moramo biti nekoliko previdni. Platformna podjetja želijo, da o njih govorimo kot o posebni obliki dela, pri kateri je vzpostavljeno tripartitno razmerje med delavcem, ki opravlja določeno storitev, platformnim podjetjem, ki kot nekakšna spletna tržnica posreduje delo, in stranko, ki prek spletne platforme storitev išče. Toda to je samo podoba, ki nam jo platformna podjetja želijo vsiliti. V resnici zgolj opravljajo storitve na določenih področjih, kot so prevozi, taksi služba, dostava hrane, čiščenje na domu ipd. Obenem agresivno lobirajo, da bi jih formalno opredelili kot t. i. tehnološka podjetja, ki samo povezujejo stranke z izvajalci storitev. Za tako opredelitev si prizadevajo tudi po sodni poti. Toda pred sodiščem Evropske unije so bili doslej dvakrat neuspešni, obakrat v tožbah proti Uberju. Vendar jih to ne ustavi, saj žanjejo tudi uspehe. V okviru nedavnih ameriških predsedniških in kongresnih volitev so na referendumu v Kaliforniji dosegli, da lahko Uber najema samostojne podjetnike, ne da bi mu jih bilo treba zaposliti.

Delo prek spletnih platform torej ni nekakšna posebna, nova oblika dela?

Kot jaz razumem zakonske podlage, ne bi smela biti. Slovenska platformna podjetja sicer uporabljajo že obstoječe oblike dela – samozaposlitve, študentsko delo itn. Te prevladujejo, čeprav tudi zanje velja prepoved, ko je v primeru obstoja elementov delovnega razmerja prepovedano opravljanje dela po pogodbah civilnega prava in v okviru drugih nestandardnih oblik dela, razen če so dovoljene izjeme. Vseeno je namreč, ali dajete navodila za delo ustno, po telefonu ali prek aplikacije – to, kako je delo organizirano, ne bi smelo vplivati na način zaposlovanja. Spremembe, ki jih prinašajo platformna podjetja, so druge, denimo nadzor nad



» Platformno delo je že sprožilo enega največjih uporov zadnjih let v EU. To je bilo francosko protestno gibanje rumenih jopičev. Nastalo je iz kombinacije različnih neugodnih socialnoekonomskih dejavnikov in platformnega dela malih podjetnikov (prevoznikov, kurirjev, dostavljavcev), ki morajo sami kriti stroške vozil, bencina in podobno, pravi sociologinja ter raziskovalka Maja Breznik.

Foto G. I.

delavkami in delavci, ki je lahko nenehen in temeljit. Tako je omogočen nadzor nad vsakim delavčevim gibom, lahko se poišče vsak neproduktivni trenutek med opravljanjem dela, kar lahko zelo zviša intenzivnost dela.

V prvi vrsti torej govorimo o prikritih delovnih razmerjih ...

Področje platformnih podjetij je pri nas

» **Vseeno je, ali dajete navodila za delo ustno, po telefonu ali prek aplikacije – to, kako je delo organizirano, ne bi smelo vplivati na način zaposlovanja.**

zelo slabo raziskano. Nekaj pomembnih informacij vsebuje diplomatska naloga **Laure Mrčela**, narejena na Fakulteti za

družbene vede, v kateri je priloženih tudi nekaj intervjujev s platformnimi delavci. Iz teh pogovorov je precej jasno, da gre za navidezne samozaposlitve. Ob visokih zaslužkih, ki se včasih omenjajo, pa je treba biti previden. Če odštejete prispevke, ki jih mora delavec ali delavka plačati, stroške vzdrževanja svojega prevoznega sredstva – motorja, kolesa, avtomobila – in drugih delovnih sredstev, nadomestila za morebitne bolniške odsotnosti, ki jih seveda mora kriti delavec, se znesek zelo zmanjša.

Kdo pa se praviloma odloča za delo prek spletnih platform?

Kolikor je znano, delajo vsi – mladi, stari, ženske, moški. Razlike so bolj v tem, za kakšno delo gre. Dostava hrane, pri kateri je treba s kolesom prevoziti tudi do 100 kilometrov na dan, je

verjetno primernejša za mlade v dobri fizični kondiciji. V pogovorih z lastnikom platforme in platformnim delavcem pa sem dobila močan namig, da je med delavkami in delavci močno prisotna marginalizirana delovna sila, osebe, ki nosijo težko breme iz preteklosti, so obremenjene s kriminalno kartoteko, z osebnimi stečaji, bankroti, dolgovi, ločitvami in drugimi osebnimi stiskami. Te se zavedajo, da bodo zaradi svoje preteklosti težko dobile delo drugje in je z njimi zelo lahko manipulirati. To tudi pomeni, da pogosto pristajajo na izjemno izkoriščanje.

Ali delo prek spletnih platform dobro poznajo tudi uradne institucije, na primer ministrstvo za delo?

Če govoriva, denimo, o dostavi hrane, Woltu in ehrani, gre za delo, ki ne poteka v kakšni zakoniti delavnici, ampak vsem na oči. Ve se, da zanje delajo večinoma samozaposleni, čeprav je v Sloveniji temeljna oblika dela še vedno pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas in polni delovni čas. To je edina oblika dela, ki zagotavlja eksistenčni minimum in delavcu ali delavki omogoča osnovne socialne in pokojninske pravice. Podjetje, ki v Sloveniji opravlja storitev, je dolžno organizirati svoj delovni proces z zaposlenimi po pogodbi o zaposlitvi, medtem ko bi vse druge oblike dela morale biti izjema. Ob pravnih podlagah, ki jih imamo, je nemo-

goče, da bi določeno podjetje organiziralo delo samo s samozaposlenimi, in to vsem na oči. Nobenega izgovora ni, da uradne institucije tega ne bi videle in po potrebi sankcionirale, razen če gre za njihovo namensko neodzivnost, inertnost in zatiskanje oči pred samim pojavom.

Kako platformno delo razumeti v kontekstu (pogosto visokoletnih) izrazov, kot so »sodelovalna ekonomija«, »ekonomija delitve« in podobno?

Izraz »sodelovalna ekonomija« smo v prid drugim, bolj nevtralnimi pojmom, kot je na primer »platformno delo«, začeli opuščati, saj prikriva izjemno izkoriščevalske oblike dela, ki se skrivajo za to domnevno sodelovalno ekonomijo. Običajen ideološki mehanizem je, da je v uporabi evfemizem, ker kdo bi pa hotel priznati, da svoj dobiček kuje z znojem ter s krvjo svojih delavk in delavcev. Tako o sodelovalni ekonomiji v strokovni literaturi praktično ne govorimo več. Verjetno sicer obstajajo tudi prave sodelovalne, delitvene ekonomije. Prevozi.org je tak primer, saj gre dejansko za platformo, ki združuje nekoga, ki potrebuje določeno uslugo, in tistega, ki jo lahko ponudi, denarna transakcija pa je nadomestilo za strošek oziroma participacija pri strošku. Po drugi strani prevozi.org morda niso več najboljši primer, saj na platformi vedno več ljudi opravlja že skoraj komercialne storitve.

Kako pa platformna podjetja spreminjajo delovna razmerja, ki veljajo v svetu dela?

Pri platformah, kot rečeno, ne gre za tehnološka podjetja, ampak za gospodarske subjekte, ki opravljajo storitve na določenih področjih, pri čemer uporabljajo aplikacijo kot delovno sredstvo. Seveda delovna razmerja, ki se jih poslužujejo, in

žejo, da smo stopili že velik korak naprej, v t. i. brazilizacijo delovnih razmerij. Gre za izraz, ki ga je nekoč uporabil pokojni nemški sociolog **Ulrich Beck**, nanaša pa se na opravljanje neformalnih oblik dela, ki sicer imajo nekakšno zakonsko podlago, a je ta napačna. Govorimo o navidezni samozaposlenosti (okoli 13.000 oseb), o študentkah in študentih, ki delajo v prikritih delovnih razmerjih (okoli 10.000, ki delajo poln delovni čas), pa o »neprostovoljnem« delu s skrajšanim delovnim časom (več kot 10.000 oseb), ki ga zaposleni ne opravljajo po svoji volji in pogosto z velikim številom nadur. Ta zadnja oblika odpira vrata slovenski različici t. i. zero-hour contract, ki jo sicer poznamo iz Anglije, ker če ima pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom klavzulo o opravljanju nadur, lahko delavka ali delavec opravlja neomejeno število nadur. Tu je problematično vlogo opravilo tudi slovensko pravoiznanstvo: kot rečeno, dolgo je veljalo, da je temeljna oblika dela v Sloveniji pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas in za polni delovni čas. Z dnje čase pa pravniki govorijo samo še o zaposlitvi za nedoločen čas, medtem ko se določilo o polnem delovnem času opušča. Zato določena podjetja, kot sta Hofer in Lidl, lahko zaposlujejo tisoče delavk in delavcev samo s krajšim delovnim časom, ki zraven opravijo še veliko nadur.

Kje v tujini pa je trenutno največ platformnega dela?

Težko rečemo. V primerjavi z državami, kot so Francija, Španija, Velika Britanija in ZDA, Slovenija pri platformnem delu – na področju kurirske in taksi službe, dostave hrane in podobno – seveda precej zaostaja. Zanimivo, platformno delo je že sprožilo enega največjih uporov zadnjih let v EU. To je bilo francosko protestno gibanje rumenih jopičev. Nastalo je iz kombinacije različnih neugodnih socialnoekonomskih dejavnikov in platformnega dela malih podjetnikov (prevoznikov, kurirjev, dostavljavcev), ki morajo sami kriti stroške vozil, bencina itn. Zato jih je napovedano zvišanje cene goriva neposredno prizadelo in celo ogrozilo njihovo preživetje. Namreč, za ljudi, ki delajo prek spletnih platform, je značilna past nizkih dohodkov. Zato morajo, da bi zvišali svoj dohodek nad golim eksistenčnim minimumom, nenehno intenzivirati svoje delo. Ker pa je njihovo delo mogoče

Poraz

V Kaliforniji so na referendumu, ki je potekal skupaj z letošnjimi ameriškimi predsedniškimi in kongresnimi volitvami, izglasovali, da so vozniki Uberja in podobnih platformnih podjetij neodvisni pogodbeniki in ne običajni delavci. Šlo je za glasovanje o t. i. Predlogu 22, po katerem naj bi za tovrstna podjetja veljala zakonska izjema. Njihovih izvajalcev storitev naj tako ne bi šteli za zaposlene, bili pa bi še vedno upravičeni do nekaterih socialnih pravic, denimo minimalne plače. Po drugi strani ne bi dobili povračila za uporabo lastnih sredstev, nadomestila za bolniško odsotnost ali zdravstvenega zavarovanja. Na referendumu je predlog dobil 58 odstotkov glasov, pred glasovanjem pa je potekala obsežna in razgreta kampanja, v katero so Uber in druga podjetja vložili kar 200 milijonov dolarjev.

» **Izraz »sodelovalna ekonomija« smo v prid drugim, bolj nevtralnimi pojmom, kot je na primer »platformno delo«, začeli opuščati, saj prikriva izjemno izkoriščevalske oblike dela, ki se skrivajo za to domnevno sodelovalno ekonomijo.**

problemi, povezani z njimi, vplivajo tudi na trg dela v celoti. Zadnja leta se veliko govori o prekarizaciji, ampak podatki ka-

zlahka spremljati in meriti, se lahko na višjo storilnost platforme hitro odzovejo z zviševanjem norme, ki je potrebna za doseganje eksistenčnega minimuma. Zato platformne delavke in delavci nenehno lovijo svoj rep, ker so v začaranem krogu povečevanja storilnosti za malo višje dohodke in odzivov platform na višjo storilnost z zviševanjem norm.

Kako razvito pa je pravzaprav delo prek spletnih platform v Sloveniji? Kdo so »glavni igralci« na trgu?

Pri nas platformna podjetja delujejo na številnih področjih. Zelo hitro rastoče kranjsko podjetje Beeping se ukvarja s čiščenjem na domu, Junaki na domu so podjetje za storitve na domu in pomoč starejšim, MyNanny, ustanovljeno s pomočjo državne subvencije, nudi podporo pri varstvu otrok. Na področju organiziranja prevozov je najbolj znan GoOpti, ki deluje že več let, taksi služba Cammeo in druge, ki prav tako uporabljajo aplikacije. Cammeo se razlikuje od drugih, ker svoje voznike neposredno zaposluje, vendar si močno prizadeva, da bi se reorganiziral v franšizni sistem. Na področju dostave hrane poznamo ehro in Wolt, na področju avtobusnih prevozov pa Flixbus, ki ima svoje izvajalce tudi v Sloveniji. Prevoze sicer opravljajo kot podizvajalska podjetja, vendar morajo biti njihovi avtobusi opremljeni s Flixbusovimi barvami in logotipi. Ne moremo tudi mimo podjetij, kot sta Airbnb in Booking, ki delujejo kot sobodajalci, okoli katerih se je razvila pravcata industrija snažilk in receptorjev, ki koordinirajo delo in sprejemajo stranke. To je sicer še zelo neraziskano področje. Opozorili so me tudi na mednarodne platforme, ki posredujejo tovarne prevoze in delujejo tudi na področju Slovenije. Na svoji strani objavijo povpraševanje za določen prevoz, na »licitacijo« pa se lahko javi prevozno podjetje, samostojni podjetnik, kdorkoli. Vendar sama platforma ni gospodarski subjekt, ki bi organiziral ali zaposloval svoje delavce oziroma voznike ...

Ali morajo tisti, ki delajo prek spletnih platform, nujno imeti tudi lastna prevozna oziroma delovna sredstva, kot je na primer kolo?

Ja. Če govoriva o ehro in Woltu, dobijo jakne, torbe, čelade, zaščitna sredstva in zimske bunde, toda prevozna sredstva, kolesa, motorje in avtomobile, si morajo priskrbeti sami. Če tega nimaš, ne moreš

delati. In ne samo to, prevozna sredstva morajo biti opremljena in vzdrževana, kot določa platforma. Tako pri GoOptiju kot Flixbusu, navsezadnje tudi pri Mercatorjevih prevoznikih, mora izvajalec storitve imeti svoje vozilo, opremljeno po točno določenih standardih, ki opredeljujejo barvo vozila, napise, logotipe, celo oblačilo voznika. Za vse naštetto morajo ti poskrbeti sami, nastale stroške pa krijejo s plačilom za storitev. Platforme skrbno določajo tudi to, koga lahko podizvajalci zaposlijo. Podizvajalci lahko predlagajo kandidate, ki pa jih platformno podjetje preveri na pogovorih. Kandidati se morajo udeležiti tečajev in tudi večkratnih preizkusov, ko že začnejo opravljati delo, pa jih platforme ves čas nadzirajo. Tudi vsa plačila potekajo prek platform. Platforme sprejemajo še reklamacije strank, nudijo podporo delavkam in delavcem, bdijo nad izpolnjevanjem raznih predpisov, nadzorujejo kakovost dela ... Iz naštetega je jasno, da gre za prikrite oblike delovnega razmerja.

Je delo prek spletnih platform potem samo po sebi vedno problematično?

Sama uporaba aplikacije oziroma platforme ne prinaša nujno izkoriščevalskih oblik dela. A vse več je opozoril, da postajajo sistemi za izžemanje delavk in delavcev. Ne smemo pa se slepiti, da bodo kar tako izginile. Platforme obstajajo in se bodo v prihodnosti zelo hitro razvijale, ker so zelo pripravne za uporabnika, ki išče določeno storitev. Zlasti se je to pokazalo v okoliščinah, kot je epidemija, ko številni ne morejo zapustiti svojih domov

» Platformna podjetja niso tehnološka podjetja, temveč gospodarski subjekti, ki opravljajo storitve na določenem področju. Pri tem ne gre za tripartitno razmerje, temveč za dvostranski odnos med delodajalcem (platformo) in delavcem, ki opravlja določeno storitev.

in je naročanje prek platform pripravno orodje, da se oskrbijo s pripravljeno hrano, živili in drugimi dobrinami.

Kaj je pri tem najbolj pomembno?

Rekla bi, da smo trenutno v nekakšnem prehodnem obdobju, v katerem platformna podjetja niso samo gospodarski

subjekti, temveč tudi institucionalni dejavniki z multiplikativnim učinkom na ves trg dela. Pravzaprav preizkušajo toleranco ministrstva za delo in pristojnih institucij. V raziskavi o prekarnem delu, ki jo je naročilo omenjeno ministrstvo, najdete poglavje o platformnem delu. Rešitev, ki jo tam predlagajo, je preverjanje navidezne samozaposlitve od primera do primera. To pomeni, da se ne išče sistemske rešitve in da je bitka že vnaprej izgubljena. Ljudje, ki morajo preživeti, se prilagajajo možnostim, ki jim jih ponudijo delodajalci, zato odpirajo (popoldanske) espeje, čeprav tega nočejo, delajo kot študenti, čeprav ne študirajo, itn. Potem pa se njihova prilagoditev uporablja kot argument, da njihovo delo ni prikrita zaposlitev. Menim, da je taka rešitev napačna. Pomembno je uveljaviti stališče, da platformna podjetja niso tehnološka podjetja, temveč gospodarski subjekti, ki opravljajo storitve na določenem področju. In da nikakor ne gre za tripartitno razmerje, kot nam bodo sprva zagotavljali, temveč za dvostranski odnos med delodajalcem (platformo) in delavcem, ki opravlja določeno storitev.

Kako realna je bojazen, da bi lahko koronakriza pripomogla k povečanju dela prek spletnih platform in ga naredila bolj sprejemljivega? Nenazadnje so med epidemijo modri Woltovi dostavniki na praznih ljubljanskih ulicah nekaj povsem običajnega ...

Platformno delo ima nedvomno prihodnost. Predvsem za stranke, saj veliko lažje in bolj enostavno pridejo do določenih storitev. Toda, kot rečeno, to je samo tehnično orodje, zato je toliko pomembnejše, da v prehodnem obdobju jasno pokažemo, kje so meje. Ko nastopi kriza, običajno poslušamo, da smo vsi v istem čolnu, da je treba stisniti zobe, vendar krizno stanje ni izgovor za popuščanje. Na primer, prav ZSSS je v letih 2009 in 2010, na začetku velike finančne krize, dosegla pomembno zvišanje minimalne plače. Zato nikakor ne smemo

sprejeti kratenja delavskih pravic – da ljudje delajo 70 ur na teden, da zaslužijo manj od minimalne plače, čeprav delajo polni delovni čas, da množica študentov gara, namesto da bi študirala. Še posebej, če upoštevamo velike dobičke določenih platformnih podjetij. Primerjave so smešne, ker jih bodo »stroški« delovne za-

konodaje stali nekaj odstotkov njihovih profitov. Kot institucionalni dejavniki nenehno preizkušajo našo toleranco, zato, bolj jim bomo popuščali, bolj drzni bodo.

Eno od odprtih vprašanj ostaja, kako se lotiti sindikalnega organiziranja delavk in delavcev, ki delajo prek spletnih platform.

Najprej je treba narediti konec inertnosti in neodzivnosti državnih institucij. Ne

sme se dogajati, da podjetja zaposlujejo večino svojih delavk in delavcev prek espejev ali s krajšim delovnim časom. Osnovna oblika dela je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas in za polni delovni čas in z njo morajo delodajalci organizirati svoj proces dela. Kar pa se tiče sindikalnega organiziranja, če vprašate delavke in delavce, ki delajo prek spletnih platform, se dejansko čutijo zaposlene, zato ni ovir za sindikalno organiziranje.

Problem je marginalizirana delovna sila s težkim psihološkim bremenom in težavnimi osebnimi okoliščinami, v katerih se je znašla, zato je z njo enostavno manipulirati. A če bi istočasno delovali v obeh smereh, z institucionalne ravni od zgoraj navzdol in s sindikalnim organiziranjem platformnega delavstva od spodaj navzgor, bi omenjene ovire lahko hitro odpravili.

Gregor Inkret

Proti razgradnji delovnih razmerij



» S protesta iz novembra 2016, na katerem so predstavniki Sindikata Mladi plus v svoji znani maniri razstavili buče, rekoč, da nam politiki v zvezi z Uberjem »prodajajo bučke« oziroma nas zavajajo s trditvami, kaj vse dobrega lahko to podjetje prinese gospodarstvu ter delavkam in delavcem, uporabnicam in uporabnikom. Arhiv DE

Najbolj nazoren primer so vedno znova ciklično predlagane **spremenbe zakona o prevozi v cestnem prometu**. Začnimo z najnovejšim predlogom ministrstva za infrastrukturo in odzivi naše organizacije nanj.

Oktobra letos je pristojno ministrstvo v zelo kratko javno razpravo ponudilo novelo tega zakona in v poglavju »Presoja posledic za druga področja« povsem prezrlo vidik ekonomsko-socialnih pravic delavk in delavcev. To je spodbudilo skupen odgovor ZSSS in

Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije (SDPZ) na predlog novele, ki omogoča zakonske podlage za prihod multinacionalke

» **Kadar je cena na račun podplačane delovne sile, ki ne vplačuje v blagajne in omogoča dobiček velikim multinacionalkam, nizka, je račun, ki nam je vsem na koncu izstavljen, absolutno previsok!**

Aktivnosti ZSSS in sindikatov v njeni sestavi v zvezi z delom prek spletnih platform sovpadajo s prizadevanji vsakokratne politike, da bi zadovoljila težnje kapitala, ki v naši državi take oblike dela omogoča. Gre za soočanje s konkretnimi predlogi zakonodajnih sprememb in s tem z realnimi grožnjami krčenja pravic delavk in delavcev.

Uber, delujoče na podlagi platforme. Praktično enak predlog je to ministrstvo spisalo in dalo v javnost že januarja 2018, zato tudi sindikalni odgovor ne more biti dosti drugačen. Še posebej, ker naj bi v tem času delovala nekakšna mešana delovna skupina, v kateri naj bi bili tudi sindikalni predstavniki, pa po več sindikalnih pozivih ni zaživela. Zato smo ostali pri že videnih predlogih politike in pri (še) ne uslišanih sindikalnih opozorilih.

Kje je javni interes?

Glavni sindikalni očitke noveli zakona o prevozi v cestnem prometu je premalo dorečen delovnopравни položaj voznikov in spremembe v avtotaksi prevozi brez uporabe taksimetra.

»Dolžnost države je, da postavi zahteve in pogoje za opravljanje dejavnosti, ki ščiti interes državljanov, torej javno dobro. Govorimo tako o socialni varnosti ter zdravju in varnosti državljanov, ki opravljajo delo prevoza, kot tudi o varovanju zdravja in življenja potnikov, ki potujejo na tak način. Ni

ključna samo cena, ki naj bi bila nižja in potemtakem per se koristna za potrošnika. Kadar je cena na račun podplačane delovne sile, ki ne vplačuje v blagajne in omogoča dobiček velikim multinacionalkam, nizka, je račun, ki nam je vsem na koncu izstavljen, absolutno previsok! Jasno nam je, da je javni prevoz tisti, ki

Uber, ne hvala?

Sindikat Mladi plus je na svoji spletni strani v času prizadevanj politike, da bi uzakonili prihod platformnega ponudnika Uberja v Slovenijo, ustvaril zajeten dosje o tej multinacionalki. V njem lahko preberete marsikaj o izkoriščanju platformnih delavk in delavcev, njihovih izkušnjah iz tujine ter svarilih in razmišljanjih na to temo. Mladi sindikalisti trdno verjamejo, da Uber, Amazon in podobna podjetja profitirajo na podlagi nižanja standardov dela ter prekarizacije in espeizacije dela. Vse to pa je korak stran od trajnostnega razmišljanja in postopoma razgrajuje sisteme socialne države, opozarjajo mladi sindikalisti in sindikalistke.

ga je treba stimulirati in posodobiti tako, da bo za potrošnike zanimiv. To poudarite (na drugem mestu razlage istega zakona) tudi sami,« piše v sindikalnih očitkih. Ne tako nepomemben se nanaša tudi na krepitev javnega prevoza in zmanjšanje motoriziranosti v državi; tu sindikalisti vedno prikimajo, a prihod Uberja tega ne reši, saj gre še vedno za prevoz ene osebe. In to ne glede na to, ali ta pokliče taksi po telefonu ali prek aplikacije. Ima pa taksist določene licence, znanje, zavarovanje, relativno urejen socialni status, česar Uberjev voznik nima.

Uber je sinonim za delodajalca, ki to noče biti, zato ne predstavlja nove zaposlitvene možnosti, ampak prej negotovo zaposlitev brezpravnih in skrajno prožnih iskalcev nujno potrebnega zaslужka. Gre za taksi prevoze z izogibanjem predpisom tako na področju delavskih pravic kot pri nelojalni konkurenci, ki jo ponudniku storitev omogoča izigravanje delavskih pravic in omejitev.

Zlorabe in uporabe

Sindikalisti opozarjajo oblast tudi na že znane sodbe v prid platformnim delavkam in delavcem ter na dejstvo, da se Uber ne more skrivati za »argumentom«, da ni podjetje, ampak platforma.

»Delovanje prek platform je v Sloveniji v tem trenutku v celoti na voljo (in se v praksi tudi izvaja) obstoječim izvajalcem taksi prevozov. Aplikacije omogočajo naročanje, spremljanje prihoda in plačevanje. Poleg tega za doseganje izenačevanja obeh načinov izvajanja storitve prevoza gotovo ni potrebna še dodatna deregulacija obstoječih taksi prevozov, kar bo na že tako zlorabam podvržen trg prineslo še večjo negotovost

in nered,« sindikalisti sporočajo odločevalcem.

Sindikalna stran se dobro zaveda tudi zlorab delovnopравnih standardov pri sedanjih taksistih, ki opravljajo delo na prekaren način, čeprav obstajajo pri njih vsi elementi delovnega razmerja, tako da nadaljnje poskuse omilitve pogojev za opravljanje prevozov na poziv zavračajo.

Rušijo se temelji

Prizadevanja ZSSS in njenih sindikatov gre do tudi onkraj dnevnih političnih predlogov. Gredo k samemu bistvu ohranjanja temeljev delovnega prava, ki je civilizacijska pridobitev v dobro šibkejši strani v razmerjih v svetu dela, in sicer ne glede na to, ali so ta formalno delovnopравna ali civilnopравna. Pri uvajanju tovrstnih »novih« oblik dela gre pod krinko tehnološkega napredka za rušenje temeljev delovnega prava tako pri individualnih kot kolektivnih pravicah.

Temelje zaščite z delovnim pravom je treba

» Uber je sinonim za delodajalca, ki to noče biti, zato ne predstavlja nove zaposlitvene možnosti, ampak prej negotovo zaposlitev brezpravnih in skrajno prožnih iskalcev nujno potrebnega zaslужka.

graditi, zato sindikalna stran od pristojnih pričakuje temeljit pregled stanja sedanjega izvajanja na področju prevozov potnikov z avtomobili, pa tudi dosleden nadzor pristojnih inšpekcijskih služb. V tej dejavnosti je namreč velik problem delovni čas, zato je nujno upoštevanje nacionalnih ter evropskih zakonskih regulativ v zvezi z delovnim časom in obveznimi počitki mobilnih delavcev. Njihov namen je zagotavljanje varnosti in zdravja mobilnih delavcev, pa tudi varnosti vseh nas, ki smo tako ali drugače udeleženci v cestnem prometu. Uporaba digitalnih tahografov mora biti standard, prav tako varnost potrošnika/naročnika storitev, ki zaradi »cenejše« storitve lahko plača višjo osebno in družbeno ceno.

Sindikalisti pristojne opozarjajo tudi na varstvo osebnih podatkov, saj zbiranje le-teh o uporabnikih in izvajalcih platformnih storitev lahko pomeni tveganje za zlorabe.

Vprašljiv pa je tudi nadzor izvajalcev, saj voznike v Uberjevem poslovnem modelu stranke vseskozi ocenjujejo. Vozniki morajo sprejeti določen delež klicev in so od ocen popolnoma odvisni, saj na njihovi podlagi

pridobijo naslednje stranke, sicer pa izgubijo vir zaslужka in preživetja. »Prijetno vzdušje« je v teh vozilih torej zapovedano, pa čeprav vozniki delajo prekomerno in v slabih delovnih razmerah ter so zaradi njih v nezavidljivem psihofizičnem položaju.

Stalen nadzor je ena izmed bolj negativnih in zaskrbljujočih mogočih posledic digitalizacije. Bo pa najbolj problematična, če delavke in delavci ne bomo sami vzeli v roke oblikovanja lastne prihodnosti in zahtevali, da gre napredek tehnologije z roko v roki z izboljšanjem naših življenj, z zagotavljanjem dostojnega dela, emancipacije in podobno.

Ne le kritika, tudi konkretni predlogi

Stalnega in sprotnega odzivanja na področju platformnega dela pa sindikati ne izkoriščajo le za kritiko, ampak vedno znova tudi za konkretne in konstruktivne predloge. Ti so usmerjeni v izboljšanje uporabe digitalizacije in ne v njeno a priori zavračanje. Toda

pri prizadevanjih oblasti, da bi v Slovenijo pripeljala Uber, je jasno, da je to platformo treba zavrniti v celoti. Mnoge države, pokrajine in mesta po svetu so to z razlogom in na podlagi slabih izkušenj že storila.

Predvsem ZSSS in SDPZ predlagata, naj zakon o prevozih v cestnem prometu vsebuje člen o obveznostih delodajalca oziroma izvajalca taksi prevozov – ne glede na to, na kakšen

način sprejema naročila, ali po telefonu ali prek aplikacije –, da voznike zaposli in da

Digitalizacija je v redu, dokler ...

O prihodnosti tudi s sindikalnega zornega kota težko dajemo enoznačne odgovore, a krasni novi svet digitalizacije kot take sam po sebi ni nekaj slabega, problem je njena zloraba in uporaba za podrejanje delavk in delavcev kapitalskim interesom ter razgradnjo družbenih sistemov, ki tvorijo t. i. pravno in socialno državo.

Eno od pomembnih sporočil sindikalnega boja ZSSS v zvezi z delom na poziv je, da digitalizacije v svetu dela ne zavrača, še več, meni, da je dobrodošla in pomembna tam, kjer olajša delo in komunikacijo. Vedno znova pa ZSSS opozarja, da je treba biti previden in pri njeni nezadržni širitvi upoštevati različne zorne kote in družbene skupine, delavk in delavcev pa ne potiskati v še večjo negotovost.

ima v lasti (ali v lizingu, najemu ...) tudi vozila. Le tako bomo lahko govorili o gospodarski pobudi in o novih delovnih mestih, ki so nastala s pomočjo digitalizacije.

Čisto konkretno povedano: prevoznik naj ima le toliko licenc, kolikor ima prijavljenih zaposlenih voznikov; med obvezne dokumente, ki jih mora voznik imeti pri sebi, pa naj spada tudi pogodba o zaposlitvi.

Cena prevoza je lahko dogovorna ali pa ugotovljena s taksimetrom, takšno rešitev je leta 2017 za voznike prek platform uvedla na primer Danska.

Regulacij voznikov, ki to delo opravljajo prek platform, naj bo torej več in ne manj.

Ne le pozivi, tudi akcije

Predstavniki ZSSS, Sindikata delavcev prometa in zvez (SDPZ), Sindikata Mladi plus, Svobodnega sindikata Slovenije in taksistov pa v vsej zgodovini aktivnosti proti deregulaciji prevozov potnikov prek platform in nadaljnji prekarizaciji tega poklica niso ostali le pri opozorilih in pozivih odločevalcev, organizirali so tudi različne dogodke.

Eden najbolj nazornih je bil poleg novinarskih konferenc protest pred pristojnim ministrstvom za javno upravo, kjer so pred-

stavniki Sindikata Mladi plus v svoji znani maniri razstavili buče, rekoč, da nam politiki v zvezi z Uberjem »prodajajo buče« oziroma nas zavajajo s trditvami, kaj vse dobrega lahko Uber in tovrstna ekonomija prinese gospodarstvu ter delavkam in delavcem, uporabnicam in uporabnikom. Tudi sicer so v omenjenem sindikatu zelo pozorni na vsako potezo in objavo, tujo ali domačo, v zvezi z Uberjem in imajo na svoji spletni strani že

»» **Pod krinko tehnološkega napredka gre za rušenje temeljev delovnega prava tako pri individualnih kot kolektivnih pravicah.**

obsežen dosje, ki prinaša več različnih pogledov na ta pojav, zlasti pa opozoril, kaj vse nam odnaša in ne prinaša.

Resolucija predsedstva ZSSS

Najvišji organ ZSSS med dvema kongresoma, njegovo predsedstvo, je na začetku leta 2018 na svoji šesti seji sprejel resolucijo, s katero je ZSSS odločevalcem sporočila, da je treba ob upoštevanju izboljšav, ki jih prinašajo inovativne storitve, digitalizacija in

novi poslovni modeli, o negativnih posledicah opraviti temeljito in obširno razpravo ter celovite spremembe vpeljati le ob socialnem dialogu, soglasju socialnih partnerjev in drugih zainteresiranih. Spremembe v svetu dela morajo biti sprejemljive, pri tem pa ne smemo zanemariti vidika solidarnosti. Da delavca oziroma delavko zamenjajo z izvajalcem in delodajalca z naročnikom storitev, pomeni izigravanje dosedanjih standardov

ter spodkopavanje socialnih sistemov in ravni pravic. »To pomeni rušenje delovnih razmerij v Sloveniji. To pomeni načrtno izigravanje naših uveljavljenih standardov,« je ob tem poudaril izvršni sekretar ZSSS **Andrej Zorko**.

Predlog zakona o pravilih v cestnem prometu, kot ga vedno znova predlagajo na ministrstvu, odpira vrata popolni prekarizaciji trga dela, spreminjanju obstoječih delovnih razmerij ter ustvarjanju »ljudi na poziv«.

Aktivnosti ZSSS in vanjo povezanih sindikatov pa s tem prav gotovo še ni konec, saj se zavedajo, da so edina sila v boju proti nadaljnji razgradnji in kršenju delovnih razmerij.

Mojca Matoz

NAROČILNICA NA DELAVSKO ENOTNOST, GLASILO ZSSS

de delavska enotnost

Naročam(o) izvodov Delavske enotnosti, naročilo velja od do pisnega preklica.

Naročam(o) (obkrožite):

a) Vse, redne in tematske številke. **b)** Samo tematske številke.

Naslov naročnika, pravne osebe:

Davčna številka naročnika, pravne osebe:

Je naročnik davčni zavezanec:

DA

NE

Naslov naročnika, fizične osebe:

Davčna številka naročnika, fizične osebe:

Naročeni izvod pošiljajte na naslov:

Redna številka Delavske enotnosti izhaja vsak drugi četrtek, tematske številke izhajajo posebej. Letno izide predvidoma 22 rednih in 8 tematskih števil. Zračunamo samo izdane številke. Izvod Delavske enotnosti stane 1,9 € z DDV (5%), naročnikom vseh revij bomo račun izstavljali vsakih 6 mesecev, naročnikom samo tematske revije bomo račun izstavili po prejemu revije.

Datum:

Podpis in žig naročnika:

Naročilnico pošljite na naslov: Delavska enotnost, ZSSS, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, ali preko e-pošte: de@sindikat-zsss.si



Za zaščito platformnih delavk in delavcev

Evropska konfederacija sindikatov (Etuc) je pred kratkim sprejela resolucijo o pravicah delavk in delavcev v nestandardnih oblikah dela ter platformnem delu. Povzemamo ključne ugotovitve.

V evropski sindikalni organizaciji, katere del je seveda tudi ZSSS, niso proti uporabi tovrstne tehnologije, če so pri tem spoštovani uveljavljeni standardi delavskih in socialnih pravic. Glavni problem spletnih (digitalnih) platform, ki ponujajo delo posameznikom, organizacijam in podjetjem, je, da jih pravzaprav lahko opredelimo kot delodajalce, posrednike oziroma agencije, ki ponujajo začasna dela. Zakonodaja na tem področju pa še ni urejena. Tudi v Etucu ugotavljajo, da delo prek tovrstnih platform zaenkrat poteka v razmeroma majhnem obsegu, toda kot opozarjajo, postopna digitalizacija samega dela vpliva tudi na številne druge sektorje. Prednost platform je namreč, da s konkurenčnim pritiskom med posameznimi ponudniki stroške dela potiskajo navzdol. Ker platformna podjetja prilagajajo svoje storitve povpraševanju, da prihranijo pri stroških, to delavke in delavce vodi v medsebojno tekmo proti dnu in povečuje tveganje za prekarizacijo. Prihaja tudi do eksternalizacije družbenih stroškov in prenosa tveganj na platformne delavce. Zato so pogosto

prisiljeni delati za manj kot minimalno plačo in v težkih delovnih pogojih.

Lobiranje platformnih podjetij

V Evropski konfederaciji sindikatov menijo, da je še prehitro za izražanje stališč o ustrezni zakonodaji, saj je treba najprej definirati, kaj želimo s spremembami doseči. Opozarjajo, da podjetja, ki delujejo prek spletnih platform, na različnih ravneh že na veliko lobirajo, da bi obstoječa tveganja, ki so večinoma že preložena na delavke in delavce, ohranili. Prav to jim namreč omogoča velike dobičke. Ranljive skupine (npr. študenti, migranti) v svetu dela so namreč pogosto prisiljene sprejeti kakršnokoli delo, da lahko preživijo. »Digitalizacija ponuja priložnosti in tveganja. Pomembno pa je, da proces digitalizacije poteka demokratično. Trgi najnižjih standardov ne smejo spremeniti v maksimalne,« so zapisali v resoluciji.

Pravice platformnih delavk in delavcev

V resoluciji se Etuc zavzema za priznanje pravice do sindikalnega združeva-

nja, kolektivnih pogajanj, minimalne plače, socialne zaščite in primernih delovnih pogojev za vse delavce, tudi tiste, ki delajo v nestandardnih oblikah dela in prek spletnih platform. Kot poudarjajo,

Sprejeta direktiva širi pravice

V Evropskem parlamentu lani sprejeta direktiva o transparentnih in predvidljivih delovnih pogojih bo, ko bo uveljavljena v nacionalnih parlamentih, vsem delavkam delavcem omogočala pravico do pisnih informacij o ključnih področjih dela, kar vključuje omejitve poskusnega obdobja, omejitve različnih konkurenčnih klavzul, pravico do brezplačnega prostovoljnega izobraževanja, do urnika dela ipd. Direktiva je usmerjena v pokrivanje pravic vseh, tudi platformnih delavk in delavcev. V Etucu države članice EU pozivajo, da jo hitro in pravilno implementirajo v svoj pravni red: »Ni opravičljivo in potrebno, da bi morali delavci in delavke na te težko pričakovane pravice čakati še leta.«

morajo imeti platformni delavci, ki delajo pod enakimi pogoji kot »običajni« delavci in delavke, enake pravice. Nasprotujejo temu, da bi platformnim delavcem podeljevali nov status med delavci in samozaposlenimi. Pri tem opozarjajo, da bi za vse moralo veljati, da delo za opredeljen čas, ko delavec opravlja storitve pod nadzorom druge osebe za plačilo, pomeni delovno razmerje. Pri tem ni pomemben namen zaposlovalca, temveč dejansko stanje. Domneva, da gre za delovno razmerje, bi zato moralo biti po Etucovem mnenju izhodišče. Pristojni organi pa bi morali takšno razmerje ugotoviti in ga avtomatično spremeniti v delovno. Pri tem zaposlovalec ne bi smel imeti možnosti, da najame cenejšega samozaposlenega delavca ali delavko. Onemogočeno bi moralo biti, da bi takšnega delavca plačali manj in mu nudili manj pravic oziroma da bi bil brez možnosti za kolektivna pogajanja, plačano bolniško odsotnost, plačan dopust ipd. Ker platformno delo posega v več gospodarskih panog, bi morala za delavke in delavce veljati najbolj ugodna kolektivna pogodba, ki velja v določenem sektorju. Onemogočiti bi bilo treba plačevanje nižjih davkov in prispevkov prek samozaposlitev. Prekarni položaj plat-

formne delovne sile tudi povečuje strah, ki preprečuje kolektivno dogovarjanje, kar neposredno vpliva na pravico do delavskega združevanja. V Etucu opozarjajo, da vsaj pet držav članic ali kandidatov za članstvo v EU nestandardnim ter platformnim delavkam in delavcem preprečuje ali omejuje pravico do sindikalnega organiziranja. Kot poudarjajo, je pravica do kolektivnega pogajanja ena od temeljnih, zato ne bi smela biti kršena. Platformni delavci pa pogosto nimajo pravih možnosti, da bi zahtevali svoje pravice. Nekatera platformna podjetja sicer vzpostavljajo različne kanale, toda ti pogosto zgolj navidežno odpravljajo omenjeni problem in praviloma ne dajejo dejanske možnosti delavkam in delavcem, da bi se povezali.

Obveznosti zaposlovalcev

V resoluciji je osnovno, temeljno izhodišče ideja, da platformna podjetja opredelimo kot zaposlovalce. Njihov trenutni poslovni model delno temelji prav na tem, da naj bi šlo zgolj za posrednike storitev, ki zato delavkam in delavcem ne priznavajo pravic, kot jih imajo redno zaposleni. Kot izpostavljajo evropski sindikalisti, se pri tem tudi sami delavci ne morejo preprosto odločiti, da ne bi

imeli priznanih pravic redno zaposlenih, če njihov dejanski status kaže, da jim te pripadajo. Zaposlovalec bi po Etucovem mnenju moral biti definiran kot tisti, ki v večjem delu določa pogoje in pravila za delavčevu zaposlitev. Podjetja, kot je Uber, zato niso zgolj ponudniki storitev, temveč so tudi posredniki dela za delavke in delavce. V Etucu poudarjajo, da je prenašanje stroškov in obveznosti glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu na delavke in delavce v nasprotju z evropsko direktivo. Tudi delovno mesto in delovni čas morata biti pri delu prek spletnih platform spoštovana. Od trenutka, ko sta delavec ali delavka na voljo platformnemu podjetju, sta namreč v delovnem procesu in na delovnem mestu. Delovni čas je zato treba beležiti kot čas, namenjen opravljanju nalog, povezanih s platformo. V Etucu poudarjajo tudi pravico do odklopa, do transparentnosti in demokratičnega nadzora nad delovanjem algoritmov in zaščito podatkov. Vse to pa bi moralo biti, kot so še zapisali, ob razpravah o digitalizaciji v jedru razprav, pri katerih bi morali sodelovati ter soodločati tudi delavke in delavci.

M. K.

Delovno razmerje in različne oblike dela

Delovna zakonodaja predpisuje sklenitev pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, s katero se obe strani dogovorita o medsebojnih pravicah in obveznostih. Vendar pa ljudje opravljajo delo tudi prek drugih oblik, od študentske napotnice do pogodb civilnega prava, kot so avtorska pogodba, pogodba o poslovnem sodelovanju ali podjetniška pogodba. V nadaljevanju na kratko pojasnjujemo, kako v takih primerih prepoznamo obstoj delovnega razmerja in kako naj delavec oziroma delavka ukrepa. Vprašamo pa se tudi, kako je z delovnim razmerjem v primeru dela prek podizvajalcev in prek spletnih platform.



Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v prvem odstavku 4. člena določa definicijo delovnega razmerja, in sicer pravi, da gre za razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni

proces delodajalca ter v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Pri presoji, ali gre za delovno razmerje, je torej ključna sama vsebina razmerja, in sicer, ali so podani vsi zgoraj navedeni

elementi delovnega razmerja.

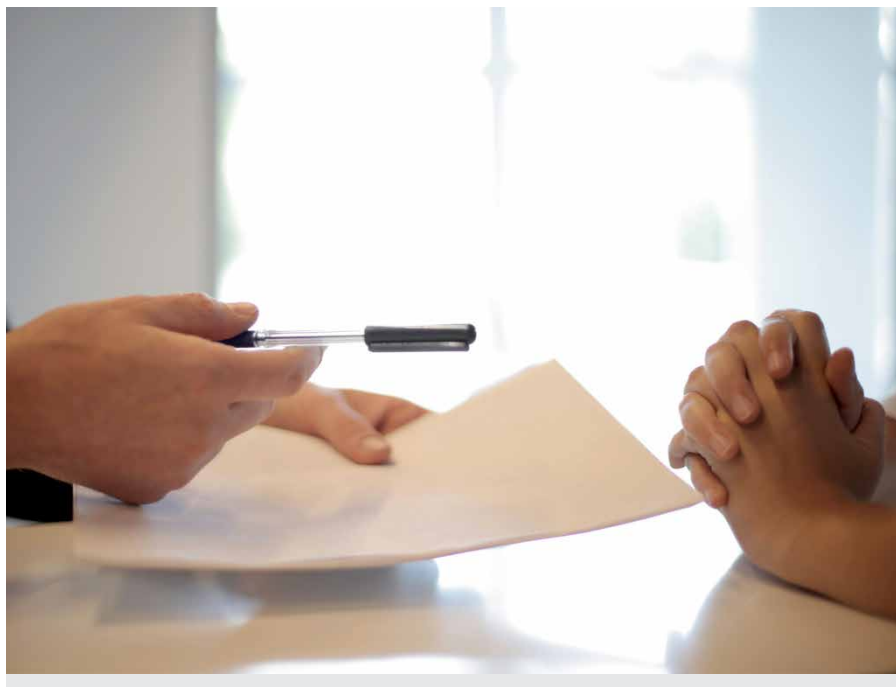
Drugi odstavek 13. člena ZDR-1 izrecno določa, da v primeru, ko obstajajo elementi delovnega razmerja, delo ne sme biti opravljeno na podlagi pogodb civil-

nega prava. Opravljanje dela na podlagi civilnopravne pogodbe v nasprotju z drugim odstavkom 13. člena ZDR-1 tako pomeni prikrito delovno razmerje. Iz sodne prakse Vrhovnega sodišča Republike Slovenije izhaja jasno stališče, da volja pogodbenih strank pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi oziroma delovnega razmerja pri ugotavljanju obstoja elementov delovnega razmerja ni bistvena. Iz sodne prakse vrhovnega sodišča izhaja tudi, da pogodbeni stranki tako ne moreta samostojno izbrati, ali bo njuno razmerje opredeljeno kot delovno, pač pa je to odvisno zgolj od dejanskega obstoja elementov delovnega razmerja, kot jih določa ZDR-1, in to ne glede na to, da sta stranki sklenili avtorsko pogodbo. Tako bo delavec ne glede na to, da je prostovoljno sklenil pogodbo civilnega prava ali pa opravljal delo prek študentske napotnice, lahko uveljavljal ugotovitev obstoja delovnega razmerja, če so podani vsi elementi delovnega razmerja.

Nobena od strank pri sklepanju pogodbe torej nima možnosti proste izbire, če v njunem razmerju obstajajo omenjeni elementi delovnega razmerja. V takem primeru mora biti sklenjena pogodba o zaposlitvi, njuno razmerje pa šteje za delovno razmerje po samem zakonu tudi, če sta stranki formalno sklenili drugačno (navidezno) pogodbo. Takšna ureditev je vzpostavljena zaradi zaščite delavca kot šibkejše stranke v delovnem razmerju, njen namen pa je preprečiti, da bi se delodajalec z zlorabo močnejšega položaja izognil izpolnjevanju obveznosti, ki mu jih v delovnem razmerju nalaga zakonodaja. Pogosto namreč želijo delovno razmerje prikriti s sklenitvijo pogodbe civilnega prava zato, da se delodajalec izogne zagotavljanju obveznih odmorov in počitkov ter letnega dopusta, izplačilu regresa za letni dopust in podobno.

Kako uveljaviti delovno razmerje?

Kako torej postopati glede uveljavljanja ugotovitve delovnega razmerja? Če razmerje med delavcem in delodajalcem še vedno traja, mora delavec kadarkoli med trajanjem razmerja na delodajalca nasloviti pisno zahtevo za odpravo kršitve in zahtevati izročitev pogodbe o zaposlitvi. Če delodajalec v osmih dneh od prejema zahteve za odpravo kršitve le-te ne odpravi, pa mora delavec v roku nadaljnjih 30 dni vložiti tožbo pri delovnem sodišču za ugotovitev obstoja delovnega razmerja. Če je razmerje med



» Delodajalci želijo pogosto delovno razmerje prikriti s sklenitvijo pogodbe civilnega prava zato, da bi se izognili zagotavljanju obveznih odmorov in počitkov ter letnega dopusta, izplačilu regresa za letni dopust in podobno.

delavcem in delodajalcem že prenehalo, pa je pomembno, da delavec v roku 30 dni od prenehanja njunega razmerja vloži tožbo pri delovnem sodišču, s katero sočasno uveljavlja nezakonito prenehanje delovnega razmerja in pa ugotovitev obstoja delovnega razmerja.

» **Nobena od strank pri sklepanju pogodbe nima možnosti proste izbire, če v njunem razmerju obstajajo omenjeni elementi delovnega razmerja. V takem primeru mora biti sklenjena pogodba o zaposlitvi, njuno razmerje pa šteje za delovno razmerje po samem zakonu tudi, če sta stranki formalno sklenili drugačno (navidezno) pogodbo.**

Delavec bo moral v postopku pred sodiščem dokazati vsak element delovnega razmerja posebej. Prostovoljno vključenost v delovni proces delavec lahko dokazuje npr. s podpisom civilne pogodbe, s čimer je izrazil voljo za opravljanje dogovorjenega dela. Da je delo opravljal osebno, lahko izkaže npr. s samim izdelkom oziroma produktom svojega dela, z elektronsko pošto, pričami ... Plačilo, ki

ga je delavec prejel za delo, pa bo najlažje izkazal z izstavljenimi računi in bančnimi izpiski. Vključenost delavca v organiziran proces delodajalca se kaže v tem, da delavec opravlja dejavnost, s katero se delodajalec tudi ukvarja, da npr. delavec opravlja delo v prostorih

delodajalca, da si ne more sam prosto razporejati delovnega časa, da uporablja pri delu delodajalčeva sredstva, da uporablja službeno elektronsko pošto, da je pri opravljanju svojih nalog odvisen od dela drugih zaposlenih, da mora upoštevati pravila v zvezi z delom, ki veljajo za formalno zaposlene pri delodajalcu, skratka, da ima s svojim delom določeno jasno vlogo v delovnem procesu delodajalca. Nepretrgano opravljanje dela pomeni, da je delavec opravljal delo v primerljivem količinskem in časovnem obsegu

z drugimi zaposlenimi, torej da delo ni bilo zgolj občasne narave, npr. nekajkrat mesečno, ter da je delavčeva morebitna odsotnost z dela iz opravičenih razlogov, predvidenih v ZDR-1, in v primerljivem obsegu, ki je predviden za denimo odsotnost z dela iz naslova izrabe letnega dopusta. Tudi vključenost v delovni proces in nepretrgano opravljanje dela bo delavec lahko dokazoval s produk-



tom svojega dela, s pričami, elektronsko pošto ali z drugo dokumentacijo, tudi s samo civilno pogodbo ali študentsko napotnico, iz katere izhaja čas trajanja razmerja. Prav tako bo moral delavec v sodnem postopku dokazati tudi, da je

» **Bistvenega pomena je, da delavec poskrbi za vsa morebitna relevantna dokazila, s katerimi bi lahko izkazoval elemente delovnega razmerja.**

moral oziroma mora pri opravljanju svojega dela spoštovati navodila svojega nadrejenega in da delo poteka oziroma je potekalo pod nadzorom delodajalca. Na tem mestu mora torej obstajati element podrejenosti delavca delodajalcu v smislu, da delavec pri opravljanju svojega dela ni svoboden, pač pa mu delodajalec jasno narekuje, kaj mora storiti, na kakšen način, mu postavi časovni rok in kraj, kjer mora biti delo opravljeno, delodajalec pa vse navedene okoliščine opravljanja dela tudi nadzira. Tudi ta element delovnega razmerja bo najlažje dokazati s pričami ali pa z elektronsko pošto oziroma drugo dokumentacijo. Glede na navedeno je tako bistvenega pomena, da delavec poskrbi za vsa morebitna relevantna dokazila, s katerimi bi lahko izkazoval elemente delovnega razmerja.

Delo prek izvajalcev

Zakonodajalec se bo moral v prihodnje soočiti tudi z ureditvijo novih oblik opravljanja dela, kot so delo prek podizvajalcev in platformno delo. Ob tem bo treba kar najbolj jasno opredeliti razlike med opravljanjem dela v delovnem razmerju, agencijskim delom, delom prek podizvajalca in platformnim delom. Upoštevali bodo specifične oblike opravljanja dela bo nujno tudi za osebe, ki takšno delo opravljajo, zagotoviti minimalni standard pravic takrat, ko njihovega razmerja ne bo mogoče opredeliti kot delovnega razmerja. Pri delu prek podizvajalcev se pojavljajo

oblike opravljanja dela, ko podjetje namesto zaposlovanja novih delavcev za opravljanje določenih del v okviru svojega proizvodnega procesa najame zunanje podjetje kot podizvajalca. Gre za pogodbo med dvema podjetjema za opravljanje določenega posla, pri tem pa podizvajalec ponavadi ni registriran kot agencija za posredovanje dela uporabniku in zato ne gre za t. i. agencijsko delo. Delavec je tako sicer lahko celo zaposlen pri podizvajalcu, vendar tak način opravljanja dela pomeni, da mu formalno ne pripadajo pravice iz kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki zavezujejo podjetje, ki mu podizvajalec na omejen način zagotavlja opravljanje določenih dejavnosti. Podjetje, ki si tako zagotovi opravljanje določenih del, si na tak način torej zniža stroške, poenostavi izplačila, hkrati pa se izogne omejitvi, ki jo ZDR-1 določa pri angažiranju agencijskih delavcev.

Navedeno delo je dokaj podobno agencijskemu delu, še posebej če delavec opravlja delo pod neposrednim nadzorom naročnika, z njegovimi sredstvi, v sode-

» **Ne glede na to, da lahko fleksibilnost platformnega dela ustreza marsikomu, ki na tak način opravlja svoje delo, mora družba kot celota vzpostaviti sistemski okvir za opravljanje dela, s pomočjo katerega bo delavkam in delavcem zagotovljen enakopraven položaj.**

lovanju z njegovimi delavci in podobno. Če podizvajalec opravlja delo izključno za enega naročnika in med naročnikom ter delavcem obstajajo elementi delovnega razmerja, bi takšnim delavcem morali zagotoviti enako obravnavo kot za neposredno zaposlene delavce. Ob takšnem opravljanju dela bo treba upoštevati tudi svobodno gospodarsko pobudo ter ločiti med enkratno izpeljavo posla in

kontinuiranim opravljanjem dejavnosti, ki je del naročnikovega delovnega procesa. Na eni strani bo torej treba prepoznati, da podjetja med seboj sklepajo pravne posle in eno za drugo s svojimi zaposlenimi izvajajo določene storitve. Po drugi strani pa vključitev delavcev enega podjetja v proizvodni proces drugega lahko pomeni izogibanje predpisom, ki urejajo agencijsko delo, ter povzroča nelojalno konkurenco in neenako obravnavo delavcev, ki so v praksi v enakem položaju.

Platformno delo

Drugače je z delom prek spletnih platform, katerega položaj je trenutno neurejen, obenem pa ga delavci in delavke opravljajo praktično v okviru vseh mogočih oblik opravljanja dela: prek študentskih napotnic, različnih oblik pogodb civilnega prava, pa tudi pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom in podobno. Tako lahko zaključimo, da je področje potrebno celovite ureditve že zaradi zagotavljanja minimalnih standardov in enakopravne obravnave oseb, ki takšno delo opravljajo. Pri tem bi bilo po vsej verjetnosti treba razmisliti tudi o dovoljeni kvoti zaposlenih, ki lahko delo pri podjetju na tak način opravlja, smiselno podobno ureditvi agencijskega dela. Pri podjetju, ki zagotavlja storitve na platformah, gotovo obstaja potreba po trdnem jedru zaposlenih oseb in za to kvoto ni razloga, da jih ne bi zaposlili v delovno razmerje, ki mora ostati osnova urejanja razmerij na trgu dela. Določena kvota oseb bo ob

tem lahko zaposlena v bolj fleksibilni obliki opravljanja dela prek platforme, pri kateri pa bo treba postaviti pravila glede delovnega časa, oblike zavarovanja za poškodbe pri opravljanju dela, obveznih odmorov in počitkov ter številnih drugih vprašanj. Ne glede na to, da lahko fleksibilnost platformnega dela ustreza marsikomu, ki na tak način opravlja svoje delo, mora družba

kot celota vzpostaviti sistemski okvir za opravljanje dela, s pomočjo katerega bo delavkam in delavcem zagotovljen enakopraven položaj, po drugi strani pa tudi socialna varnost in priznanje opravljenega dela v prihodnosti, ko bodo iskali stabilnejšo obliko dela.

*Matija Drmota in Maša Gregorčič,
služba pravne pomoči ZSSS*

Naredimo majhen eksperiment. Ustavimo se za trenutek in pomislimo na prihodnost. Prihodnost, v kateri so vidni učinki velikih tehnoloških sprememb. Kaj vidimo? Svet brezdelja? Odstotek človeštva na Marsu, medtem ko drugi delajo zanje na Zemlji? Svet obilja? Ali svet, sumljivo podoben današnjemu?

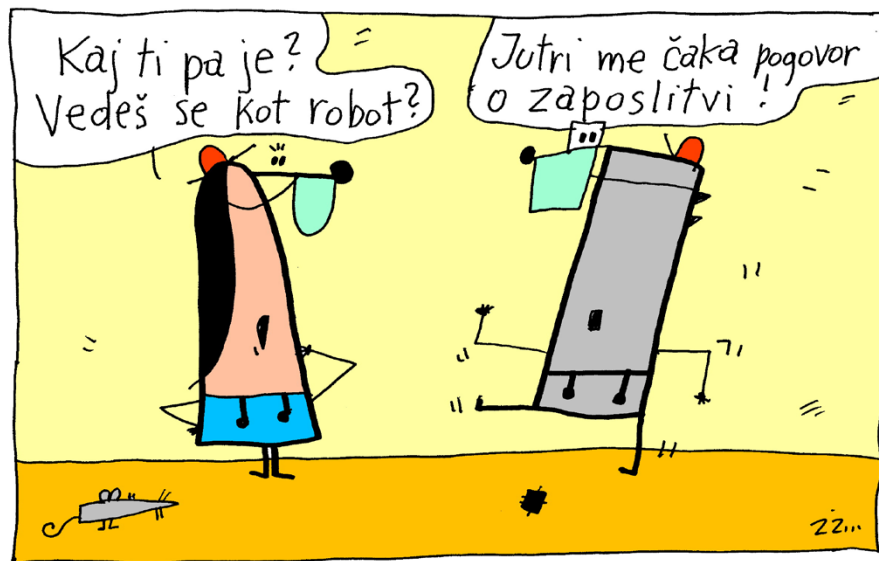
Od sveta naših zanamcev nas ločuje bolj ali manj strma ter zavita pot, namen tega članka pa je ugotoviti, kdo lahko to pot zgradi, s kakšnimi orodji ter kaj je pomembno pri izbiri smeri.

A začnimo na začetku – v zahtevni realnosti, v kateri se trenutno nahajamo. Živimo v svetu, kjer so odločitve o tem, kakšno tehnologijo razvijamo in v katera področja vlagamo, sprejete na podlagi tega, kaj vodi do večjih profitov. Razprave o vlaganju v prihodnost se v prvi vrsti vrtijo okoli tega, kaj se plača, pri tem pa so delavke in delavci razumljeni predvsem kot objekti, okrog katerih se okolje spreminja in se mu zato morajo prilagoditi, ter ne kot subjekti, ki sami oblikujejo prihodnost. Skladno s tem se velik del literature o vplivih tehnoloških sprememb ter prihodnosti dela ukvarja s tem, kako bodo omenjene spremembe zadele delavke in delavce.

Razvoj tehnologije in svet dela

Projekcije o vplivih procesov digitalizacije in avtomatizacije na delavstvo se med seboj precej razlikujejo. Lahko najdemo raziskave, ki pravijo, da je kar 50 odstotkov služb v naslednjih 10, 15 letih izpostavljenih izginitvi, druge poročajo o tem, da je 10 odstotkov služb izpostavljenih tveganju za avtomatizacijo ter da bo pri 50 odstotkih služb prišlo do radikalnih transformacij pri samem poteku dela. Razlike v raziskavah in projekcijah izhajajo iz različnih raziskovalnih izhodišč oziroma ravni. Nekatere projekcije so narejene na ravni poklicev, druge na ravni služb oziroma delovnih mest, spet tretje na ravni različnih delovnih nalog. Eno bolj znanih raziskav na tem področju je pripravil Inštitut McKinsey, kjer so ugotovili, da je 5 odstotkov poklicev popolnoma sestavljenih iz nalog, ki jih je mogoče avtomatizirati, da je mogoče 70 odstotkov nalog avtomatizirati pri 26 odstotkih poklicev ter 30 odstotkov nalog pri 60 odstotkih poklicev. Raziskovalci pri tem ne trdijo, da samo dejstvo, da je določena delovna naloga lahko avtomatizirana, takoj pomeni, da tudi v resnici bo, in definirajo različne mikro dejavnike, ki vplivajo na to. Med drugim lahko med njimi najdemo vprašanje tehničnih zmožnosti, mobilnost delovne sile ter strošek avtomati-

Za dobrobit, ne profit



zacije v primerjavi s scenarijem, po katerem podjetje obdrži svoje delavke in delavce.

Glavni zaključek teh raziskav, ki se ozko osredotočajo na verjetnost avtomatizacije in digitalizacije različnih služb, nalog ali poklicev, je, da če ne pride do večjih pretresov, težko trdimo, da nas čaka prihodnost popolnoma brez dela, temveč bolj prihodnost, v kateri bo delo videti drugače kot danes. Delovna mesta se bodo transformirala, avtomatizirane delovne naloge bodo nadomestile druge, spremenil se bo kraj dela in podobno. Nekatera poročila še pokažejo na različne dejavnike, ki lahko spodbudijo ali upočasnijo te procese, kot je na primer strošek delovne sile v primerjavi s stroški uvedbe novih tehnologij. Včasih se pač bolj plača obdržati slabo plačane delavke in delavce kot pa investirati v velike tehnološke spremembe.

Jasno je, da to, katere tehnologije razvijamo, danes določajo interesi kapitala. Ni naključje, da ima Amazon, znani spletni trgovski gigant, na voljo naprave, ki točno sledijo lokaciji vsake delavke in delavca ter merijo njihovo produktivnost, medtem ko se zaposleni soočajo s številnimi poškodbami na delovnem mestu. Razvoj tehnologije, ki omogoča nadzor, je danes pogosto prioriteta, ob tem pa marsikje na podlagi podatkov, zbranih z omenjenimi napravami, silijo delavce in delavke v še hitrejšo in manj varno opravljanje dela. Glavna skrb glede razvoja tehnologije – da lahko tehnološke spremembe povzročijo izgubo zaposlitve za določeno

število delavcev – se bo do določene mere uresničila, pri tem pa ne smemo pozabiti na številne druge dejavnike, ki oblikujejo okolje, v katerem do tehnološkega razvoja sploh pride – ali pa tudi ne.

Kriza česa?

Avtor **Aaron Benanav** tako na primer opozarja, da medtem ko tehnološki razvoj vsekakor vpliva na delovna mesta in jih tudi v določenih primerih nadomešča s stroji in roboti, ob osredotočanju zgolj na digitalizacijo spregledamo precej večjo krizo. Govorimo o krizi kapitalizma. Sistema, ki zahteva od ljudi, da delajo za plačilo zato, da lahko preživijo, a je sistem istočasno vsem, ki so v tem položaju, vedno manj sposoben zagotavljati delo. Glavni razlog za to Benanav vidi v postopnem zmanjševanju stopnje gospodarske rasti, do katere je prišlo zaradi preseženih globalnih zmogljivosti proizvodnih dejavnosti, ter sočasne rasti števila svetovnega prebivalstva, ki tekmuje med seboj na različnih trgih dela. Benanav tako pravi, da pogosto precenjujemo vpliv tehnološkega napredka samega po sebi na pomanjkanje delovnih mest, saj se rast produktivnosti (zaradi novih tehnologij) zdi visoka samo zato, ker jo primerjamo z rastjo obsega proizvodnje, ki pa sama, zaradi omenjenih razlogov, raste počasi. V gospodarstvih, ki rastejo počasi, je tehnološki napredek zato bolj uničujoč za delavstvo, izguba služb pa bolj vidna.

Nesmiselne službe

Septembra 2020 je v 59. letu starostu umrl svetovno znani antropolog **David Graeber**, ki je veljal za enega najbolj pronicljivih premišljevalcev sodobne družbe. Sodeloval je pri iznajdbi gesla »Mi smo 99 odstotkov,« ki meri na to, da ima v današnji kapitalistični družbi en odstotek najpremožnejših v lasti veliko večino bogastva, s tem pa tudi izjemno moč in vpliv na vse nas. Leta 2013 je napisal krajši esej o t. i. nesmiselnih službah (bullshit jobs), za katerega je napačno domneval, da ne bo požel večjega odziva bralstva, vendar je hitro postal velika uspešnica. Na podlagi pisem, ki so mu jih pozneje pošiljali ljudje v različnih poklicih, je nato izdal knjigo z naslovom *Bullshit Jobs: A Theory*, potem pa še novo delo o tem, kaj lahko naredimo glede razmaha nesmiselnih služb (med katere je npr. uvrstil tudi štiriindvajseturno dostavo pic). Kot je ugotavljal, se dogaja paradoks, ki je v nasprotju z različnimi, povsod prisotnimi napovedmi. Sodobna tehnologija se namreč razvija tako, da nam omogoča oziroma nalaga še več dela, namesto da bi se čas, ki ga namenimo delu, skrajšal. Osrednja teza Graeberjevih zadnjih del je bila, da v sodobni družbi postajajo vse bolj razširjene službe oziroma delovna mesta, ki so sama sebi namen. Paradoksalno se nesmiselna dela vse bolj množijo v sistemu, ki naj bi težil k nenehni, optimalni učinkovitosti. S konceptom nesmiselnih delovnih mest je Graeber razvil tudi povezavo s problemom izgorelosti (burnout). Za razliko od avtorjev, ki pri tem poudarjajo predvsem preobilico dela, je sam prikazal, da izgorelost v prvi vrsti izvira iz dejstva, da delavke in delavci v svojih službah ne vidijo več smisla in dodatnega zadovoljstva pri opravljanju svojega poklica. Pri zdravnicah in zdravnikih v ZDA se je v zadnjem času npr. močno povišala stopnja izgorelosti, kar je vsekakor presenetljivo, če vemo, da tudi v preteklosti niso delali manj. Vzroke za to so našli v uvedbi elektronskih kartotek, ki so privedle do povečanega bremena administrativnega dela, kar je zmanjšalo kakovost stikov z bolniki. Porast administrativnega dela, pojav novih industrij, kot so finančne storitve in telemarketing, nepredstavljivo širjenje sektorjev, kot so korporativno pravo, akademska in zdravstvena birokracija, upravljanje človeških virov in odnosi z javnostmi, so po Graeberjevem mnenju odraz širjenja nesmiselnih delovnih mest.

M. K.

Ne gre torej samo za tehnološke spremembe – ubijalska kombinacija nizke rasti, premajhnega povpraševanja po delovni sili, napadov na socialno državo ter seveda tudi digitalizacije potiska vedno več ljudi v prekarnost, v sprejemanje slabih delovnih pogojev in nizkih plač.

In če nam sistem, ki pravi, da moramo delati za plačo, ne more zagotoviti dela, kaj šele dostojnega, zakaj ga potem imamo za najboljšega možnega? Kriza kapitalizma in možnost, da roboti (delno) prevzamejo naše službe, nam lahko služi kot trenutek za premislek o tem, zakaj delamo oziroma kaj bi delali, če 40+-urni delavnik ne bi bil ključen za preživetje. Ko je govor o tehnologiji in delu, se vedno osredotočamo na vpliv na plačano delo, na službe, na delo, ki ga moramo opravljati. V skladu s tem avtomatizacijo delovnih mest tudi skoraj vedno razumemo kot nekaj slabega, saj smo nujnost dela sprejeli kot samoumevno. Manjše število delovnih mest je torej vedno sprejeto kot slabo, včasih celo v primerih delovnih mest, ki so izčrpavajoča ter nevarna za delavke in delavce.

» **Ne gre samo za tehnološke spremembe – ubijalska kombinacija nizke rasti, premajhnega povpraševanja po delovni sili, napadov na socialno državo ter seveda tudi digitalizacije potiska vedno več ljudi v prekarnost, v sprejemanje slabih delovnih pogojev in nizkih plač.**

Vzemimo prihodnost v svoje roke

Če torej sledimo poti v prihodnost, kot nam jo kažejo lastniki kapitala na podlagi načrtov, na katere bolj malo vplivamo, in z materiali, ki niso v naši lasti, se bomo še naprej oddaljevali od vizije prihodnosti, v kateri nam tehnološki napredek lahko izboljša delo in življenje. Prav nasprotno, nevarno se bomo približali distopični prihodnosti ogromne neenakosti in istočasne preobremenjenosti ter pomanjkanja. Trenutni ekonomski sistem ni sposoben zagotavljati vedno boljšega življenja za prebivalstvo tega planeta, še v svojih najbolj uspešnih letih je vedno poskrbel za uničenje okolja, zato je tudi tehnološki razvoj kot bolj ali manj vse drugo predvsem usmerjen v večanje profitov.

V čem je torej ključna razlika med distopično na eni in vsaj približno prijetno prihodnostjo na drugi strani? Vrnimo se na začetek zgodbe

in na dejstvo, da na delavke in delavce (sploh pa na brezposelne) v vizijah bolj ali manj tehnološko obarvane prihodnosti večinoma gledamo samo kot na objekte, ki jih spremembe zadenejo ter nanje vplivajo, od njih pa pričakujemo, da se novim razmeram prilagodijo. Morda je čas, da si prilastimo eno bolj uporabnih ugotovitev projekcij prihodnosti, in sicer, da so delovne naloge, ki jih je najtežje avtomatizirati, fleksibilnost, prilagodljivost, reševanje problemov ter družbena interakcija. A namesto da se poskušamo po hitrem postopku vsi specializirati za delovna mesta in poklice, ki zahtevajo omenjene lastnosti, in v neskončnost tekmujejo z nižanjem cene dela, lahko te človeške značilnosti in veščine uporabimo za to, da kolektivno začrtamo novo pot v prihodnost.

Digitalizacija = prekarizacija?

Dejstvo namreč je, da se lahko trenutno načrtana pot obrne samo v enem primeru, in sicer, če se množično upremo (bolj ali manj tehnološko obarvani) distopični prihodnosti in postavimo dobrobit ljudi kot osnovni cilj. Če tega ne storimo, potem bo digitalizacija bolj kot ne pomenila prekarizacijo, povečevanje neenakosti in nadaljnje uničevanje planeta. Namesto tega lahko postavimo pod vprašaj samo nujnost obstoja trenutnega sistema ter razmerij moči, neenakosti, lastništva proizvodnih sredstev, gonje po neskončni rasti na končnem planetu, dela, ki nas izčrpa, in premislimo o alternativah.

Seveda ni pri tem noben korak enostaven. Moč (organiziranega) delavstva je upadala istočasno z rastjo profitov, naraščanjem neenakosti in prekarnosti. Z rastjo bogastva je marsikomu zrasla moč vplivanja na sprejemanje odločitev in preprečevanje različnih sprememb. Samoumevnost obstoječega sistema nam je priučena od malih nog. Sindikati se soočajo z upadanjem članstva, ekonomska kriza, ki prihaja, pa sama po sebi lahko poveča strah in negotovost med ljudmi ter s tem zmanjša pripravljenost za uporabo.

Vseeno lahko zapremo oči in si predstavljamo svet v prihodnosti. Prihodnost z več ali manj roboti, droni, tablicami in telefoni. Prihodnost, kjer pod besedo delo razumemo več kot le plačano službo, nujno za preživetje, z večjim poudarkom na svobodnem delu, delu, ki nas izpopolnjuje, delu, ki izboljšuje skupnost, v kateri živimo, in ne vodi v dobiček. Naj nas tja vodi skupno načelo:

Za dobrobit, ne profit.

Zala Turšič

Kdo so ti ljudje?

Ne glede na to, da ima delo prek spletnih platform v celotnem gospodarstvu zaenkrat razmeroma majhen delež, je dejstvo, da pri organiziranju platformnih delavk in delavcev tudi sindikati ne smemo sedeti križem rok. Za uspešno delo si moramo, poenostavljeno povedano, odgovoriti predvsem na vprašanje: kdo so ti ljudje na kolesih, ki s svojimi velikimi torbami na ramenih drvijo mimo nas?

Česa si želijo? Kakšne težave jih pestijo? Kako jih lahko nagovorimo in jim pomagamo? Na srečo nekaj odgovorov na ta vprašanja že obstaja, pa tudi mednarodnih zgledov sindikalnega organiziranja, upora in delavskega boja pri delu prek spletnih platform ne manjka.

V Sloveniji je v delo platformnih delavk in delavcev v svoji diplomski nalogi *Platformna ekonomija in delo preko spletnih platform: Primer Slovenije* (2020), narejeni na ljubljanski Fakulteti za družbene vede, z več intervjuji z dostavljalci Wolta in ehrane pogledala **Laura Mrčela**. Po njeni analizi so značilnosti dela na platformah za dostavo hrane v Sloveniji nizki vstopni pogoji, nizko in nezanesljivo plačilo, pritisk na delavce zaradi časovnega načrtovanja dela, relativna prostorska fleksibilnost dela, pritisk na delavce zaradi načina vključevanja na platformo ter visoka odzivnost platform pri komunikaciji z delavkami in delavci. Delo na spletnih platformah, predvsem tistih za dostavo hrane, je v Sloveniji, kot piše Mrčela, sicer razmeroma novo. Največjo razliko v primerjavi s tujino pa je na podlagi intervjujev z delavci ehrane in Wolta mogoče opaziti pri odnosu upraviteljev platform do delavcev, ki naj bi bil pri nas veliko bolj recipročen in prijazen. Kljub pritiskom na delovno silo ter vseprisotnemu časovnemu in prostorskemu

nadzoru naj bi bili delavci omenjenih dveh platformnih podjetij pri opravljanju dela vseeno bolj svobodni in pod manj trdo kontrolo ter manjkrat strogo kaznovani kot delavci na podobnih platformah v tujini, poroča Mrčela. Kot dokazuje, pa tovrstno delo v Sloveniji pri platformah za dostavo hrane kaže na to, da so tudi pri nas delavke in delavci postavljeni v negotov položaj, da delajo s prikritimi elementi delovnega razmerja, kar nato v naslednjem koraku samo še pogloblja različne procese fleksibilizacije in prekarizacije dela.

Različne oblike upora

Laura Mrčela omenja tudi več poskusov organiziranja platformnih delavk in delavcev. Eden od njih je projekt Fairwork Foundation, v okviru katerega so ustvarili mehanizem za ocenjevanje platform glede na dostojnost in pravičnost delovnih pogojev, ki jih nudijo. Kljub velikim oviram za organizacijo delavstva – individualizacija delovne sile, pomanjkanje skupnih prostorov in uradnih kanalov za sporočanje nezadovoljstva z delovnimi pogoji ter neobstoja statusa zaposlenih – so ti na spletnih platformah po svetu že našli določene načine za uporabo in organizacijo. Dve delavki virtualne platforme za izpolnjevanje t. i. mikronalog Amazon Mechanical Turk, našteva Mrčela, sta na primer ustvarili projekt Turkopticon, ki omogoča de-

lavcem, da ocenjujejo naročnike na platformi in tako vzpostavijo večje ravnovesje med močjo in informacijami, ki jih imajo v povezavi z njimi. Delavci pri Deliverooju, eni bolj znanih spletnih platform za dostavo hrane, so se leta 2016 v Londonu uprli, ko je podjetje napovedalo, da bodo spremenili način plačila iz plačila na uro opravljenega dela v plačilo po opravljeni dostavi. Stavke na platformah za dostavo hrane so v minulih letih potekale tudi na Nizozemskem, v Nemčiji, Španiji, Belgiji, Franciji in Italiji. Po stavkah v Londonu leta 2016 se je del udeleženih delavcev pridružil sindikatu Independent Workers' Union of Great Britain, ki deluje kot t. i. grassroots sindikat in je del mreže podobnih radikalnih, neformalnih sindikalnih organizacij, ki organizirajo prekarne delavke in delavce po Evropi, omenja Mrčela. Delavci na platformi za dostavo hrane v Indiji so se povezali prek aplikacije WhatsApp in v okviru mreže skupnih prostorov po mestih, kjer so se dobivali med čakanjem na dostavo. V protestu proti znižanju plačil so organizirali stavko tako, da se je 400 delavcev odjavilo iz aplikacije. Na podoben način so pripravili stavko tudi platformni delavci v Cape Townu v Južnoafriški republiki, kjer so večkrat stavkali in vsakič dosegli izboljšanje delovnih pogojev. Omenjeni primeri delavskega boja kažejo na to, nas opomni Mrčela, da

organizacija delavk in delavcev v platformni ekonomiji ni nemogoča in da se ti pogosto povežejo z uporabo družbenih omrežij, na katerih oblikujejo prostor za združevanje tudi takrat, ko jim ta na samem delovnem mestu ni na voljo.

Po izsledkih indeksa Leeds (Leeds Index of Platform Labour Protest), razvitega na univerzi v angleškem Leedsu, v okviru katerega strokovnjaki preučujejo proteste – na mednarodni ravni – v svetu platformnega dela, se na tem področju dogaja marsikaj. Indeks združuje podatke in informacije iz različnih virov, kot so medijska poročila v različnih jezikih, sindikalne aktivnosti, razne aktivistične mreže, spletni forumi in podobno. V poročilu, ki so ga naredili za Evropski sindikalni inštitut, so analizirali 300 protestov platformnih delavk in delavcev, ki so se odvijali med januarjem 2015 in januarjem 2020. Pri tem so ugotovili, da se je večina primerov zgodila na področjih dostave hrane, kurirske službe in transporta. Po njihovih podatkih je bil najbolj pogost razlog za nezadovoljstvo nezadostno plačilo. »Tradicionalni«, uveljavljeni sindikati igrajo pomembno vlogo pri ščititju delavskih pravic platformnih delavk in delavcev predvsem v zahodni Evropi, medtem ko so v državah t. i. globalnega juga v prvi vrsti aktivna t. i. grassroots, neformalna, samoorganizirana sindikalna oziroma delavska združenja. Prvi se večinoma opirajo na različne pravne postopke in iskanje pravice na sodišču, drugi pa se v večji meri poslužujejo stavk in podobnih akcij.

Urejanje platformnega dela

Pravnica in profesorica **Barbara Kresal** po drugi strani izpostavlja različne pobude avtonomnega urejanja platformnega dela oziroma pravic platformnih delavk in delavcev, za kar ponekod poskrbijo celo spletne platforme same oziroma različni deležniki. Poznani so tudi primeri, sicer redki, sklepanja kolektivnih pogodb, pravi. Pogostejše pa je t. i. mehko urejanje, s pravnoformalno nezavezujočimi priporočili, deklaracijami itd. ali skozi prakso. »Tako je treba omeniti na primer vključevanje vseh platformskih delavcev, ne glede na njihov zaposlitveni status, v delovanje sveta delavcev, ustanovljenega pri spletni platformi Foodora v Avstriji in Nemčiji, ali pa opazno odpiranje možnosti in spodbujanje vključevanja samozaposlenih platformskih delavcev, in na splošno vseh platformskih delavcev, v sindikate, da se poveča njihova kolektivna organiziranost in zastopanost ter krepitev glasu platformskih delavcev, zlasti na primer s pobudami Frankfurtska deklaracija, Fair Crowd Work

in frankfurtskim Crowdsourcing Code of Conduct kot obliko samoregulativne dejavnosti ozaveščenih spletnih platform ter navsezadnje nemški primer oblikovanja posebnega mehanizma mirnega reševanja sporov v zvezi s platformskim delom v obliki Joint Ombuds Office, ki mu predseduje sodnica frankfurtskega delovnega sodišča,« med drugim zapiše v poglavju *Delo prek spletnih platform* multidisciplinarne analize prekarnege dela ljubljanskih pravne in ekonomske fakultete.

Naj bo tako kot s fitnessom

Tako teorija, kaj pa praksa? Kako nagovoriti platformne delavke in delavce in k njim pristopiti? **Robert Walasinski**, nekdanji dolgoletni dostavljalec hrane za spletno platformo Foodora in zdaj sindikalist pri največji avstrijski sindikalni organizaciji ÖGB ter na sploh dober poznavalec platformnega dela,

» **Ne gre toliko, da bi na primer dostavljalec hrane prepričevali, da so delavci, saj to vedo, ampak jih moramo prepričati, da si zaslužijo boljše plačilo, ustrežnejše delovne pogoje ter več delavskih, socialnih pravic. In da jim lahko pri tem pomaga prav sindikat.**

pravi, da na tako vprašanje ni enoznačnega odgovora. »Najprej se je treba obrniti na nekoga, ki dela v panogi ter se obenem zaveda obstoječih nepravilnosti in neurejenih razmer. Tudi pri platformah je podobno kot drugje, ponavadi poskušas najprej urediti nekaj manjšega, znotraj podjetja, potem pa odkriješ širšo sliko in spoznaš več o tem, kaj vse ne deluje.« Do platformnih delavk in delavcev, ki se ukvarjajo z dostavo hrane, velja po njegovem pristopati neobremenjeno in preprosto. Treba se je zavedati, da seveda imajo težave, a da so obenem na ulici sami, brez resne ekipe in skupnosti, ki bi stala za njimi, pravi Walasinski. Zato je pomembno, da slednjo ponudi sindikat in pokaže iskreno prizadevanje za izboljšanje njihovih delovnih pogojev, skrb za njihove delavske pravice in jim z različni gestami izkaže podporo. Tak pristop na začetku morda ne prinese ogromno novega članstva, a je pomemben. »Vedno, ko smo bili zunaj in nagovarjali platformne delavce, jim delili čaj in podobno, je bil odziv dober,« razlaga sindikalist. »Pomembno je vedeti tudi, da so tisti, ki delo prek spletnih platform opravljajo za preživetje, zaradi svojega dela izjemno utrujeni in se

potem težko še stoodstotno posvetijo sindikalnemu organiziranju, različnim sestankom in drugim aktivnostim ...«

Marsikdo, ki dela prek spletnih platform, se, vsaj tak je splošen vtis, sploh nima za delavca ali delavko v klasičnem pomenu besede. Kako potem sploh prebuditi to zavest? »Menim, da se dostavljalci hrane nedvomno imajo za delavce, saj opravljajo fizično delo. Prenašanje predmetov od točke A do točke B poznamo že stoletja. Morda je pri denimo grafičnem oblikovanju prek platforme drugače, ampak tam, kjer delo poteka neposredno z rokami in nogami, se ljudje nedvomno imajo za delavce,« pravi Walasinski. Obenem izpostavi, da so bila številna področja, na katerih delujejo spletne platforme, npr. kurirska služba, dostava hrane in podobno, vsaj v Avstriji vedno prekarizirana, pogosto tudi na račun tega, da so ljudje to delo opravljali kot hobi. In to je treba preseči, tudi plat-

formno delo pogosto ni zgolj hobi, ampak za marsikoga precej resna služba, dodaja sindikalist. »Zato ne gre toliko, da bi na primer dostavljalec hrane prepričevali, da so delavci, saj to vedo, ampak jih moramo prepričati, da si zaslužijo boljše plačilo, ustrežnejše delovne pogoje ter več delavskih, socialnih pravic. In da jim lahko pri tem pomaga prav sindikat.« Sicer pa so po izkušnjah Walasinskega težave platformnih delavk

in delavcev različne. V prvi vrsti so odvisne od tega, ali gre za posameznikovo glavno službo ali zgolj za možnost postranskega zaslужka. »V določenih primerih je lahko zate problem, da na uro zaslužiš premalo, ko pa začneš razmišljati širše, se hitro zaveš, kako pomembna je na primer plačana bolnišnica.« In za konec – zakaj se je pravzaprav nujno ukvarjati z organiziranjem ter včlanjevanjem platformnih delavk in delavcev? »Bom citiral prijatelja, ki je zadnjič rekel: ker so v glavnem mladi in simpatični,« se pošali Walasinski. Potem pa za Delavsko enotnost v bolj resnih tonih še doda: »Pomembno je pokazati, da jih razumemo in podpiramo. Da obstaja določena organizacija, ki lahko stoji za njimi in jim pomaga pri njihovi ušivi službi oziroma problemih, ki jih ta prinaša. To je dobra osnova za naprej. S sindikalnim članstvom pa naj bo tako kot z vadbo v fitnessu. Ko se enkrat vpišeš, ostaneš član še dolgo. Vsaj dokler se ne zgodi kaj slabega. Sicer pa, če se ne bomo potrudili tudi za platformne delavke in delavce, lahko s sindikalizmom počasi zaključimo.«

G. I.

Platforme v številkah

3

strani, tako nas želijo prepričati platformna podjetja, naj bi bile udeležene pri delu prek spletnih platform. In sicer delavec, ki opravlja določeno storitev, platformno podjetje, ki kot nekakšna spletna tržnica posreduje delo, in stranka, ki prek spletne platforme storitev išče. Toda tak pogled je problematičen, saj gre pri platformnem delu pogosto za prikrita delovna razmerja.

23

je držav, v katerih deluje finsko platformno podjetje za dostavo hrane Wolt, kar po njihovih besedah pomeni več kot sto mest, več kot sedem milijonov strank, 48.000 »partnerjev dostavljalcev« in 27.000 restavracij ter maloprodajnih partnerjev.

44 odstotkov

Evropejcev naj ne bi imelo osnovnih digitalnih spretnosti. Brez ustreznih digitalnih kompetenc, tako strokovnjaki, pa so ljudje v digitalnem svetu dela tudi kot delavci ranljivejši in izpostavljeni različnim oblikam izkoriščanja, kar pomeni večje tveganje za prekarnost.

10 odstotkov

odrasle populacije (približna ocena) je v izbranih državah EU vsaj enkrat uporabilo spletne platforme za opravljanje dela, vendar pa naj bi jih manj kot osem odstotkov opravljal platformno delo vsaj občasno in manj kot šest odstotkov temu namenilo pomemben čas.

0,17 odstotka

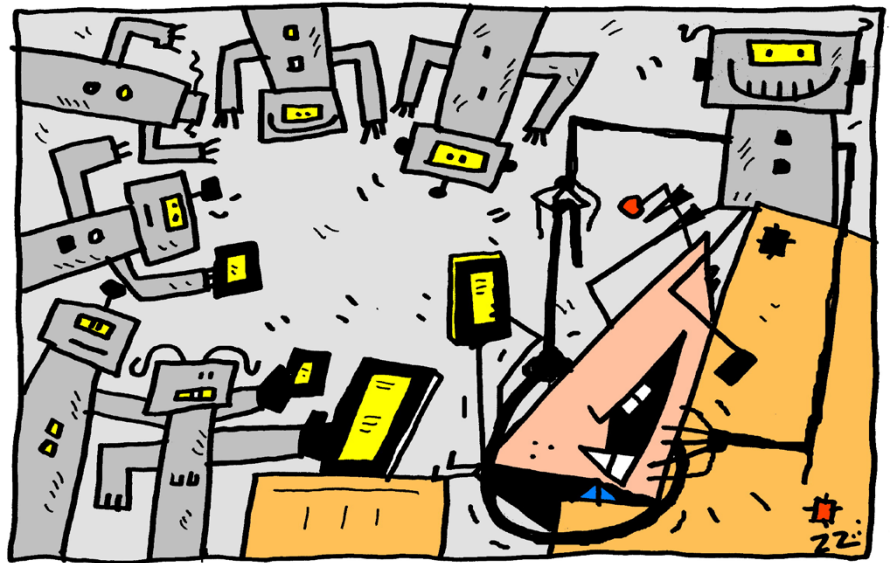
bruto domačega proizvoda oziroma na od 26 do 28 milijard evrov so bili pred leti ocenjeni bruto prihodki spletnih platform v EU, ki naj bi zagotavljale okrog 394.000 zaposlitev. To pa znese približno 0,15 odstotka vseh zaposlitev v Evropski uniji.

15 odstotkov

platformnih delavk in delavcev, tako dokazuje mednarodna študija COLLEEM, v povprečju dela 40 ur na teden, več kot 50 odstotkov pa jih dela manj kot 30 ur na teden, približno tretjina manj kot 10 ur na teden.

4 milijone

voznikov naj bi imel leta 2019 prek svoje



aplikacije registriranih zloglasni Uber.

200 milijonov

dolarjev so Uber in druga podjetja vložila v kampanjo za podporo t. i. Predlogu 22, po katerem naj bi v Kaliforniji veljala zakonska izjema, da so vozniki Uberja in podobnih platformnih podjetij neodvisni pogodbeniki in ne običajni delavci. O predlogu, ki ga je na koncu podprlo 58 odstotkov volivcev, so glasovali na referendumu, ki je potekal skupaj z letošnjimi ameriškimi predsedniškimi in kongresnimi volitvami.

45 milijonov

delavk in delavcev z vsega sveta naj bi bilo že leta 2015 registriranih na različnih spletnih platformah za delo. Njihovo število se je do danes nedvomno samo še povečalo.

33 odstotkov

podjetij v ZDA najema za delo platformne delavke in delavce, neodvisne pogodbenike, svobodnjake ali delavce, zaposlene za določen čas.

6 milijonov

več platformnih delavcev, svobodnjakov, neodvisnih pogodbenikov itd. dela v ZDA sedaj kot leta 2010. Njihov delež se je v desetih letih povečal za 15 odstotkov.

100

(in še kakšno čez) spletnih platform imajo

na voljo za delo delavke in delavci v Avstraliji. Med njimi so najbolj priljubljeni Airtasker, Uber, Freelances, Uber Eats in Deliveroo. Tretjina tamkajšnjih platformnih delavk in delavcev dela na več platformah.

Približno 40 odstotkov

protestov, povezanih z delom prek spletnih platform, po podatkih indeksa Leeds organizirajo tradicionalni, uveljavljeni sindikati, drugo pa je delo bolj neformalnih, samoorganiziranih delavskih iniciativ.

Za 62 odstotkov

se je od marca 2020 povečalo premoženje lastnika podjetja Amazon **Jeffa Bezosa**. Ocenjeno je na približno 188 milijard dolarjev, kar pomeni, da je Bezos trenutno najbogatejši zemljan. V istem času se je okoli 20.000 Amazonovih delavk in delavcev okužilo z novim koronavirusom.

400

evrov je po podatkih policije znašala globa za neuporabo maske na javnem kraju za Woltovega dostavljalca hrane, ki je na stopnicah pred frančiškansko cerkvijo na Prešernovem trgu v Ljubljani snel masko in pomalical. Policija sicer trdi, da med samim postopkom ni jedel ali pil ter da si kljub opozorilu policistov ni želel nadeti maske.

Zbral G. I.