

Sanja Mišević*

IZAZOVI KOJE RAD NA DALJINU I RAD NA DIGITALNIM PLATFORMAMA STAVLJAJU PRED DRUŠTVO?

Stari svega desetljeće, novi oblici rada – rad na daljinu i rad putem digitalnih platformi doživjeli su ubrzani razvoj, te uvelike doprinijeli ubrzanom gospodarskom razvoju u svijetu. Prisutna je povećana neravnoteža ugovornih strana (radnika i poslodavca), stoga je pored nesporne blagodati koju novi oblici rada donose na tržište, važno ukazati i na mogućnost potencijalne diskriminacije po više osnova. Imperativ zapošljavanja na daljinu podrazumijeva informatičku pismenost. Unatoč tome, informatika nije obvezni predmet u velikom broju obrazovnih sustava.

Pravo na isključivanje kao pravo radnika koje je još u začecima može biti značajan amortizer izazovima povećane opterećenosti poslom, te sve poroznijim granicama između poslovnog i privatnog segmenta života. Cilj rada je ukazati na izazove koje novi oblici rada stavljaju pred društvo kao cjelinu, s osvrtnom na moguću diskriminaciju, te informatičku obrazovanost radnika i pravo na isključivanje, kao pojavnosti koje mogu poslužiti kao amortizeri diskriminacije.

Ključne reči: *Rad na daljinu. – Rad putem digitalnih platformi. – Diskriminacija. – Obrazovanje. – Pravo na isključivanje.*

1. UVOD

Rad na daljinu i rad na digitalnim platformama, kao novi oblici rada, podrazumijevaju upotrebu informacijsko komunikacijske tehnologije. Uočava se tendencija povećanje broja radnika zaposlenih na ovim novim oblicima rada, stoga je nužno usmjeriti aktivnosti na

* Advokatica i stečajna upravnica, doktorandkinja Pravni fakultet Univerzitet Josip Juraj Štrossmayer, Osijek, odv.sanja.misevic@gmail.com (Republika Hrvatska)

precizno normativno uređenje ovih instituta, vodeći računa o neravnoteži položaja poslodavaca i radnika.

Pri dio rada ukratko će pojasniti pojmove novih oblika rada.

U drugom dijelu pozabavit ćemo se normativnim uređenjem ovih instituta, sa osvrtom na zakonodavna rješenja pro futuro. Uočavajući da su dotadašnji zakonodavni okviri postali preuski, Europska unija (u daljem tekstu EU) je u lipnju 2019. izglasala dvije direktive, Direktive 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU i Direktivi 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi. Rad na digitalnim platformama podnormiran je upravo sa aspekata prava radnika, slijedom čega je u tijeku zakonodavna aktivnost EU s ciljem donošenja direktive o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi.

U trećem dijelu ukazat ćemo na povećanu neravnotežu ugovornih strana (radnika i poslodavca) kod rada na digitalnim platformama, te mehanizme koji trebaju poslužiti za ublažavanje ove neravnoteže. Pokušat ćemo odgovoriti na pitanje da li novi oblici rada predstavljaju izazov za diskriminaciju u radu i zapošljavanju. Naime, rad na daljinu podrazumijeva osposobljenost u području informacijsko komunikacijske tehnologije, kao i pristup opremi i uslugama, što dovodi do pitanja gospodarskih i društvenih nejednakosti. Imperativ zapošljavanja na daljinu podrazumijeva informatičku pismenost. Unatoč tome, informatika nije obvezni predmet u velikom broju obrazovnih sustava.

Osvrnut ćemo se na pravo na isključivanje, kao priliku za ublažavanje negativne posljedice novih oblika rada. Ovaj novi institut zaštite prava radnika nije još zaživio u većini zakonodavstva EU, ali na tragu intencija europskog zakonodavca, zasigurno će biti u fokusu u narednom periodu.

Cilj rada je ukazati na prilike i izazove na tržištu rada uslijed novih vidova zapošljavanja, s osvrtom na moguću diskriminaciju, kao i neravnotežnu između zahtjeva koji se ispred radnika postavljaju kod zapošljavanja na ovim poslovima i stupnja informatičkog (ne)obrazovanja radne populacije.

2. SUVREMENI OBLICI RADA U SVJETLU DIGITALIZACIJE

Digitalna tehnologija sve je zastupljenija u svijetu, što u mnogome utječe na tržište rada. Eurofound ističe kao bitne značajke ove pojave automatizaciju rada, digitalizaciju procesa, te koordinaciju putem digitalnih platformi.¹

Suvremeni oblici rada u mnogome se razlikuje od tradicionalnog načina rada. Fokus je pomaknut sa vremena provedenog na poslu, na radni učinak, a granica između radnog vremena i vremena odmora sve je nejasnija. Kako ističe Sekunda (*Secunda*), radno mjesto postaje svako mjesto na koje radnik nosi poslovni telefon, dojavljivač, laptop ili pametni sat, što rezultira gubitkom privatnosti i autonomije, padom produktivnosti i lošim utjecajem na zdravlje.²

Ograničeni opsegom rada, samo ukratko ćemo se osvrnuti da pojmove novih oblika rada.

2.1. Rad na daljinu

Rad od kuće, poznat i upražnjavan od ranije, silom prilika tijekom pandemije Covid 19 doživljava nagli porast. Praksa je pokazala da su i radnici i poslodavci vrlo brzo i spretno prihvatili ovaj oblik rada. Naime, prema istraživanju Eurofounda 2019. je tek 5% radnika uobičajeno radilo od kuće, dok se taj udio u 2020. godini popeo na 12%. U ljeto 2020. godine, više od 33% radnika u EU radilo je isključivo od kuće, a taj udio se u 2021. godini smanjio na 25%.³

Istraživanja provedena u Americi pokazuju da se 37% poslova može u potpunosti obavljati kod kuće, uz značajne razlike po gradovima

1 E. Fernández-Macías, „Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment“, Eurofound, 2018. Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/automation-digitisation-and-platformsimplications-for-work-and-employment>, 5.9.2022.

2 P. M. Secunda, „The Employee Right to Disconnect“, *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, 1/2019, 1–41.

3 D. Ahrendt *et al.*, „Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty“, Eurofound report, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22042en.pdf, 5.9.2022.

i industrijama. Ovi poslovi su plaćeni više od poslova koji se ne mogu obavljati kod kuće, i čine 46% svih američkih plaća.⁴

Daljnja istraživanja provedena u Hong Kongu pokazuju da je rad na daljinu ima veću učinkovitost ukoliko doprinosi i osobnoj i obiteljskoj dobrobiti. Radnici preferiraju kombinaciju rada na daljinu i rada u prostorijama poslodavca (tzv. hibridni rad). Zanimljivo je da su radnici s razine uprave i samozaposleni radnici iskazali manju sklonost radu na daljinu u usporedbi sa radnicima izvan uprave.⁵

Konvencijom br. 177 o radu od kuće iz 1977.⁶ rad od kuće definiran je kao naplatni posao koje netko obavlja u svom domu, pored poslova koje obavlja kod poslodavca, a rezultira proizvodom ili uslugom koju odredi poslodavac, neovisno o tomu tko osigurava opremu.⁷

Rad na daljinu danas podrazumijeva mobilni rad uz upotrebu informacijsko komunikacijskih tehnologija, koji se redovito, barem djelomično odvija izvan poslovnih prostorija poslodavca, s tim da prava i obveze radnika koji rade na daljinu ne smiju biti ispod razine prava drugih radnika. Ova vrsta rada otvara niz pitanja, poput organizacije i evidencije radnog vremena, zaštite privatnosti radnika, mogućnosti i načina kontrole poslodavca nad radnicima koji rade na daljinu, način upotrebe zaštitnih sredstava, razgraničenje poslovnog i privatnog života ovih radnika, načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja, te ostvarivanju prava na sudjelovanje u odlučivanju i sl.

Glavni izazovi su osigurati da rad na daljinu bude dobrovoljan i reverzibilan, naglašavajući da bi u pravilu poslodavac trebao biti odgovorni za dostavu, instalaciju i održavanje opreme potrebne za

4 J. I. Dingel, B. Neiman, „How many jobs can be done at home?“, *Journal of Public Economics*, 2/2020.

5 A. H. K. Wong, J. O. Cheung, Z. Chen, „Promoting effectiveness of “working from home”: findings from Hong Kong working population under COVID-19“, *Asian Education and Development Studies*, 2/2020, 210–228.

6 International Labour Organization, C177 – Home Work Convention, 1996, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO, 5.9.2022.

7 Čl. 4, st. 2, t. a)-h) Konvencije, pored navedenog, jamči i jednak tretman radnika po pitanju organiziranja radnika u udruženja, zaštitu po pitanju zdravlja i sigurnosti na radu, zarade, socijalnog osiguranja, minimalne godine starosti kod zapošljavanja i zaštitu materinstva.

rad na daljinu. Poslodavac bi također trebao izravno pokriti troškove nastale radom na daljinu, posebno one koji se odnose na komunikaciju (potrošni materijal, mobilni telefon, Internet).⁸

U tijeku su zakonodavne aktivnosti Vlade RH u pokušaju uređenja pitanja rada na daljinu. Nacrt Izmjena i dopuna Zakona o radu govori o „radu na izdvojenom mjestu rada“, pri čemu se može raditi o radu od kuće, ili o radu na daljinu.⁹ Rad od kuće obavlja se u domu radnika, ili drugom prostoru određenom temeljem dogovora radnika i poslodavca. Rad na daljinu uvijek se obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, po dogovoru između radnika i poslodavca radnik sam određuje svoje mjesto rada, koje je promjenjivo i ovisi o volji radnika.

2.2. Rad putem digitalnih platformi

Rad putem digitalnih platformi pokazuje se kao jedno od najizazovnijih pitanja radno pravnog zakonodavstva modernog doba. Činjenica je da platforme doprinose zapošljavanju, ali nerijetko mogu biti izvor smanjenih radnih prava. Napose se izazovnim pokazuje pitanje kada se i pod kojim uvjetima rad na platformi može podvesti pod radni odnos. Reljanović zastupa tumačenje da se uvijek mora ići u pravcu postojanja radnog odnosa, a odredbe radnog prava uvijek treba tumačiti u cilju zaštite radnika.¹⁰

Karakteristike platformskog rada su algoritamsko upravljanje i automatizacija upravljanja radnim procesima. U praksi, vrlo često izostaje ugovor o radu između poslodavca i radnika, te je nejasno tko je radniku poslodavac. Novija zakonodavna rješenja pokušavaju urediti ovo područje, normirajući da se u pravilu radi o trostranom ugovornom odnosu između digitalne radne platforme, fizičke osobe koja rad za klijenta obavlja korištenjem platforme i posebne tvrtke partnera na tržištu ili posrednika u tom odnosu, često nazivanom agregator.

8 Europski socijalni i gospodarski odbor, Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora o temi „Izazovi rada na daljinu: organizacija radnog vremena, ravnoteža između poslovnog i privatnog života i pravo na isključivanje“

9 Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, e-savjetovanje, <https://esavjetovanje.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=21184>, 5.9.2022.

10 M. LJ. Reljanović, J. M. Misalović, „Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja“, *Strani pravni život*, 3/2021, 407–432.

Tipični europski radnik na platformi je mladi muškarac, visokoobrazovan. Udio žena opada kako se povećava intenzitet rada platforme.¹¹

Vallas i Schor pojašnjavaju kao se jedan put razvoja digitalnih platformi odnosi na tradicionalno gospodarstvo, gdje su etabrirane korporacije prateći trendove digitalizacije, unosile nove tehnologije u svoje poslovanje. Drugi put je put rasta izvan tradicionalne ekonomije, i odnosi se na tvrtke koje su nastale digitalno. Nadalje, ukazuju da postoji pet vrsta rada na digitalnim platformama: prva koja se donosi na arhitekate, osnivače platformi koji dizajniraju i održavaju digitalnu infrastrukturu platformi; drugi koji nude svoje usluge putem platformi, kao što su UpWork, Freeleancer, oni su korisnici, a ne kreatori platformi; treći radnici koji su angažirani putem platformi, a usluge se obavljaju izvan mreže (prijevoz, dostava hrane, kućni popravci); četvrti gdje se rad obavlja online u potpunosti, kao što je uređivanje računalno generiranog teksta, provjera valjanosti korisničkog računa na društvenim mrežama i sl; i peti koji se odnose na proizvođače sadržaja.¹²

Što se tiče učestalosti rada na platformama, prednjači UK, dok zemlje poput Njemačke, Nizozemske, Španjolske, Portugala i Italije blago zaostaju. Finska, Švedska, Francuska, Mađarska i Slovačka pokazuju vrlo niske vrijednosti u usporedbi s ostalima.¹³

Ocjenjivanje rada platformskih radnika također je podložno kritici. Tako Anwar (*Anwar*) i Grejam (*Graham*) ističu kako poslodavci radnicima na platformama često otvoreno prijetе odbijanjem plaće ako njihov rad ne bude zadovoljavajući, do razine da neke platforme na svojim web stranicama ističu da klijenti ne moraju platiti za izvršenu uslugu ako nisu zadovoljni.¹⁴

11 A. Pesole *et al.*, „Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey“, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157>, 5.9.2022.

12 S. Vallas, J. B. Schor, „What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy“, *Annual Review of Sociology*, 46/2020, 273–294.

13 Pesole *et al.*, *op. cit.* (bilješka 11)

14 M. A. Anwar, M. Graham, „Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa“, *Competition & Change*, 2/2020, 237–258.

3. NORMATIVNI OKVIRI UREĐENJA RADA NA DALJINU I RADA PUTEV DIGITALNIH PLATFORMI

Radi ograničenog opsega ovo grada, neće biti pobliže analiziran sadržaj pojedinih propisa, te će se navesti oni najvažniji.

Ranije spomenuta Konvencija br. 177 o radu od kuće¹⁵ obrazložila je da se pojam rad od kuće odnosi na radnike koji rade od kuće u svom domu ili drugom mjestu njegovog izbora, uz naknadu, rezultat kojeg rada je određen od strane poslodavca. Također je naglašena jednakost tretiranja ove vrste radnika sa drugim radnicima.

Europski okvirni sporazum o digitalnom radu, zaključeni 2002. definirao je digitalni rad kao oblik organizacije i/ili izvođenja rada uz upotrebu informacijsko-komunikacijske tehnologije, u okviru ugovora o radu, u kojem se posao obavlja izvan prostorija poslodavca.¹⁶

Vodeća načela UN-a za poslovanje i ljudska prava (UNGPs).¹⁷ utvrdila su obvezu korporacija na poštivanje ljudskih prava, rješavanje štetnih utjecaja na ljudska prava, suzdržavanje od izazivanja ili doprinosna štetnim utjecajima na ljudska prava te sprječavanje ili ublažavanje štetnih utjecaja na ljudska prava povezanih s operacijama uključivanjem u dubinsku analizu ljudskih prava.

Demografska kretanja, digitalizacija i novi oblici rada potakli su zakonodavnu aktivnost EU. Nakon pregovora sa EU Parlamentom, Vijeće je donijelo Direktivu o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji.¹⁸ Obveza država članica je bila prenijeti odredbe direktive u nacionalno zakonodavstvo do 1. kolovoza 2022.

U svrhu usklađivanja poslovnog i privatnog života radnika, po pitanju rada od kuće, ali i po pitanju utjecaja radnika na promjenu tra-

15 International Labour Organization, *op. cit.*

16 Framework agreement on telework, 2002, https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf, 05.09.2022.

17 Vijeće za ljudska prava UN-a, „Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations „Protect, Respect and Remedy“ framework“ HR/PUB/11/04, 2011, Vodeće načelo 11, https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf, 5.9.2022.

18 Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji, *Službeni list*, L 186/105.

janja i rasporeda radnog vremena, na razini EU izglasana je Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života za roditelje i skrbnike¹⁹

Bednarowicz ističe kako prvotna, u pokušaju izjednačavanja uvjeta za sve radnike, više ima odlike radnog pravnog akta, dok je potonja više instrument socijalnog prava.²⁰

Uočavajući nedorečenosti zakonodavnog okvira po pitanju utvrđivanja uloge poslodavca, Europska komisija je u prosincu 2021. predložila direktivu o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi.²¹ Prema očekivanju Komisije, a obzirom da bi se pobliže utvrdili kriteriji za utvrđivanje pojma radnik²², očekuje se da će između 1,7 milijuna i 4,1 milijun ljudi biti reklasificirano u radnike. Hrvatska je načelno podržala donošenje direktive o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi, uz izražavanje niza spornih pitanja koje bi u daljnjim razgovorima trebalo regulirati.²³

Europski parlament je u siječnju 2021. donio rezoluciju kojom poziva Europsku komisiju da donese zakon kojim će se osobama koje rade digitalno omogućiti da budu isključene izvan radnog vremena²⁴, o čemu će više govora biti u nastavku.

- 19 Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU, *Službeni list* L 188/79.
- 20 B. Bednarowicz, „The tale of transparent and predictable working conditions intertwined with work-life balance: Assessing the impact of the new social policy directives on decent working conditions and social protection“, *European Journal of Social Security*, 4, 421–433.
- 21 Europska komisija, „Prijedlog Direktive Europskog Parlamenta i Vijeća o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi“, 2021/0414(COD), 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762>, 5.9.2021.
- 22 Prema Prijedlogu Direktive Europskog Parlamenta i Vijeća o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi, biti klasificirani kao radnici znači da će radnici koji rade putem platformi imati pristup: zajamčenom razdoblju odmora i plaćenom godišnjem odmoru, barem državnoj ili sektorskoj minimalnoj plaći (gdje je to moguće), zaštiti sigurnosti i zdravlja, naknadama za nezaposlene, naknadama za vrijeme bolovanja i zdravstvenom osiguranju, roditeljskom dopustu, mirovinskim pravima, naknadama u vezi s nesrećama na radu i profesionalnim bolestima.
- 23 Stajalište Hrvatske o prijedlogu Direktive o poboljšanju radnih uvjeta putem platformi, <https://edoc.sabor.hr/DocumentView.aspx?entid=2023116>, 5.9.2022.
- 24 European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)), *Službeni list*, C 456/161.

U nacionalnom zakonodavstvu, rad na daljinu do sada je bio tek spomenut u jednoj zakonskoj odredbi aktualnog Zakona o radu.²⁵ U vrijeme pisanja ovog rada završeno je javno savjetovanje Izmjena i dopuna Zakona o radu, u kojem se veliki broj odredbi odnosi upravo na rad na daljinu i rad putem digitalnih platformi.²⁶ Koliko će našem zakonodavcu poći za rukom urediti ove radno-poravne odnose na korist poslodavcima i radnicima, ostaje kao predmet nekih budućih istraživanja.

4. UTJECAJ DIGITALIZACIJE NA TRŽIŠTE RADA

Uz nesporne prilike (ekonomske) koje digitalizacija tržišta rada donosi, bitno će biti uočiti i sve izazove s kojima se svijet suočava, a odnose se na prava radnika.

Zapošljavanje i rad na novim oblicima rada, radu na daljinu i radu na digitalnim platformama podrazumijeva informatičku pismenost radnika. Činjenica je da je velika većina radnika samoobrazovana na ovom polju. Da li je to dovoljno za sve izazove koji stoje u budućnosti?

Bitno je ukazati na potrebu poduzimanja mjera radi ravnoteže poslovnog i privatnog života. Kada je u pitanju rad na digitalnim platformama, vrlo često će se raditi o nesigurnim zaposlenjima, radu na određeno vrijeme, nepostojanju prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti i sl. Upravo ove karakteristike Olstorn (*Olsthoorn*) navodi kao komponente prekarnog rada.²⁷

Iz podataka Eurofonda²⁸ proizlazi da radnici koji rade na daljinu u pravilu dvostruko češće prekoračuju ograničenje radnog vremena od 48 sati tjedno. Slijedom navedenog, vrijeme odmora je skraćeno, što iznimno lođe utječe na njihovo zdravlje, ali i privatni i obiteljski život. Provedena je studija utjecaja „prava na isključivanje“ sa rada, slijedom

25 Zakon o radu, *Narodne Novine* br. 93/2014, 127/2017 i 98/2019.

26 Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, e-savjetovanja, <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=21184>, 5.9.2022.

27 M. Olsthoorn, „Measuring precarious employment: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with Dutch labor market-data“, *Social Indicators Research*, 1/2014, 421–441.

28 T. Weber, O. Vargas Llave, „Right to disconnect: Exploring company practices“, Eurofound, Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije, 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/right-to-disconnect-exploring-company-practices>, 5.9.2022.

koje je utvrđeno povećanje broja kolektivnih ugovora kojima se predviđa pravo na isključivanje u zemljama u kojima je to pravo utvrđeno u zakonodavstvu.²⁹

4.1. O mogućoj diskriminaciji radnika koji rade na daljinu i radnika na digitalnim platformama

Fleksibilnost rada sa aspekta poslodavca znači fleksibilnost tržišta rada s ciljem povećanja produktivnosti i poboljšanja konkurentnosti, radi što veće dobiti. Sa aspekta radnika, fleksibilnost podrazumijeva interes da definiraju i kontroliraju svoje radno vrijeme, mjesto, raspored i tempo rada.

Europski gospodarski i socijalni odbor upozorava da bi nejednakosti u pristupu radu na daljinu i zaštiti radnika mogle povećati nejednakost među radnicima, između ostalog i po pitanju rodne opredjeljenosti.³⁰ U praksi dolazi do povećane neravnoteže ugovornih strana (radnika i poslodavca) kod rada na digitalnim platformama, te se ulažu znatni naponi za iznalaženjem mehanizma koji trebaju poslužiti za ublažavanje ove neravnoteže.

Rozales (*Rosales*) i Fernandez Ardevol (*Fernandez-Ardevol*) ukazuju na diskriminaciju temeljem dobi, koja osobama starije dobi ograničava sudjelovanje na digitalnim platformama. Podsjećaju da su inovacijski timovi na digitalnim platformama prvenstveno sastavljeni od mladih, obrazovanih ljudi s nadprosječnim plaćama i velikim interesom za tehnologiju, koje homofilna dinamika navodi da zanemaruju starije ljude u svojim dizajnerskim odlukama.³¹

Radnici u zemljama u razvoju, usred manje obrazovanosti i lošije razvijene tehnologije, imaju ograničen pristup dobro plaćenim poslovima na digitalnim platformama, budući je pristup ograničen na one

29 O. Vargas Llave *et al.*, „Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age“ Eurofound, Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije, 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>, 12.9.2022.

30 Europski gospodarski i socijalni odbor, Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora o temi „Izazovi rada na daljinu: organizacija radnog vremena, ravnoteža između poslovnog i privatnog života i pravo na isključivanje“, *Službeni list* C220/1.

31 A. Rosales, M. Fernandez-Ardevol, „Ageism in the era of digital platforms“, *Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies*, 5–6/2020, 1074–1087.

koji posjeduju računalo i pouzdanu internetsku vezu. Uz to, dizajn platforme sprječava radnicima kontrolu ili autonomiju u procesu rada i radnom vremenu, što je u suprotnosti s tvrdnjama o fleksibilnosti kojom se promiče rad na platformama. Rani i Firer (*Furrer*) tvrde kako je većina zadataka na platformama jednostavna i ponavljajuća, te ne zahtjeva usavršavanje, čime su kapaciteti visokoobrazovanih radnika koji obavljaju zadatke na platformama nedovoljno iskorišteni. Tako moderna tehnologija 21. stoljeća umanjuje vrijednost radnika.³²

Rojkers (*Royakkers*) i dr. ukazuju kako digitalne platforme mogu jednostrano uskratiti korisniku pristup platformi. Tako ukazuju kako Uberovi vozači ne smiju imati ocjenu nižu od 4,6 (4.8 je prosjek), u protivnom mogu biti isključeni iz usluge.³³

Elen (*Allen*) ukazuje na diskriminaciju kod zapošljavanja uz pomoć algoritama. Tako je naveo primjer tvrtke koja je ocjenu životopisa odlučila provesti usporedbom životopisa kandidata sa životopisom uspješnog zaposlenika, stvarajući stereotipe, koji će eliminirati sve one „dručkije“³⁴

Nevecká ukazuje na diskriminaciju marginaliziranih romskih zajednica u pristupu obrazovanju putem online platformi.³⁵

Bitno je ukazati i na otežan pristup digitalnom obrazovanju ljudima sa niskim приходima, i onima iz zemalja u razvoju.³⁶

Upravo uočavajući sve ove izazove, europski zakonodavac nastoji normativno poboljšati radne uvjete u radu putem platformi, predlažući novu direktivu, o čemu je već bilo govora.

32 U. Rani, M. Furrer, „Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers“, *Competition & Change*, Vol. 25, br. 2, 2020, 212–236.

33 Royakkers *et al.*, „Societal and ethical issues of digitization“, *Ethics and Information Technology*, 2/2018, 127–142.

34 R. Allen, D. Masters, „Algorithms, Apps & Artificial Intelligence: The next frontier in discrimination law?“, 2018, <https://www.cloisters.com/wp-content/uploads/2018/10/PLP-Apps-Algorithms-and-AI-paper-final.pdf>, 5.9.2022.

35 D. Nevecká, M. Mesarčík, „Why are you offline? The issue of digital consent and discrimination of Roma communities during pandemic in Slovakia“, *International Journal of Discrimination and the Law*, 2/2022, 172–191.

36 B. Yusuf, L. M. Walters, S. N. Sailin, „Restructuring Educational Institutions for Growth in the Fourth Industrial Revolution (4IR): A Systematic Review“, *International Journal of Emerging Technologies in Learning (ijET)*, 3/2020, 93–109.

Evidentno je da novi oblici rada mogu biti poligon novih oblika diskriminacije radnika.

Međutim, nužnim se drži ukazati i na činjenicu da novi oblici rada olakšavaju intergaciju na tržište rada ugroženim skupinama, kao npr. osobama sa invaliditetom, samohranim majkama i sl.

4.2. Imperativ digitalne pismenosti u radu i zapošljavanju v. status informatike kao izbornog predmeta u obrazovanju

Sprječavanje bilo koje vrste diskriminacije kod zapošljavanja i u radu svakako počinje od sprječavanja diskriminacije u obrazovanju i u svezi sa obrazovanjem.

Bilo da se radi o radu na daljinu ili radu na digitalnim platformama, uvijek će biti, u većoj ili manjoj mjeri, govora o upotrebi informacijsko-komunikacijske tehnologije. Postavlja se pitanje informatičke pismenosti radno aktivnog stanovništva, kao odgovor na zahtjeve modernog tržišta rada? Pri tomu se ne misli na (samo)obrazovanje na internetu, nego na sustavno provođenje obrazovnih politika.

Činjenica je da postotak digitalno pismene radne snage postupno raste, međutim čak 35 % aktivne radne snage u Europi u 2021. nije imalo osnovne digitalne vještine, dok je 90 % radnih mjesta zahtijevalo barem minimalnu razinu digitalne pismenosti.³⁷

Europski odbor regija, u Akcijskom planu za digitalno obrazovanje 2021.-2027. poziva na javno financiranje razvoja novih modela poučavanja i promicanje vještina digitalnog obrazovanja, na svim razinama obrazovanja, od škole do sveučilišta.³⁸

Uvažavajući činjenicu da je obrazovanje u ingerenciji država članica, važno je imati na umu potrebu koherentnosti informatičko-obrazovnih politika na razini EU. Stoga su Europske zemlje u obvezi mijenjati i razvijati nove strateške politike kako bi udovoljile novim zahtjevima za visokokvalitetnim digitalnim obrazovanjem u školi,

37 Europski revizorski sud, „Mjere EU-a za odgovor na nisku razinu digitalnih vještina“, Pregled br. 2, 2021, https://www.eca.europa.eu/lists/ecadocuments/rw21_02/rw_digital_skills_hr.pdf, 5.9.2022.

38 Mišljenja Europskog odbora regija – Akcijski plan za digitalno obrazovanje 2021.-2027, *Službeni list*, C 300/56

slijedom čega gotovo svi obrazovni sustavi imaju strategije za digitalno obrazovanje.³⁹

Usmjerenost na digitalno obrazovanje različita je kod država članica EU.

Tako iz izvješća Europske komisije za 2020. proizlazi da su npr. osnovne škole u Danskoj općenito dobro opremljene digitalnim uređajima i brzim internetom, učenici imaju dobre digitalne vještine, a učitelji su sigurni u svoje znanje, iako nisu svi stekli formalno informatičko obrazovanje. Mađarska tek treba razviti digitalne vještine, dok je u Sloveniji digitalna kompetencija mladih bolja od prosjeka u EU, a škole su digitalno bolje opremljene od prosjeka u EU. Švedsko stanovništvo ima visoke digitalne vještine, ali nema dovoljno formalno obrazovanog kadra za izvođenje nastave informatike. U Finskoj učitelji imaju visoko razvijene informacijsko komunikacijske vještine, a škole imaju dobru digitalnu infrastrukturu. Zamijećeno je da je u Njemačkoj digitalna oprema i povezanost škola ispod prosjeka u EU, ali učenici imaju natprosječne informacijsko komunikacijske vještine. Što se Hrvatske tiče, informacijska se tehnologija sve više upotrebljava u školama, a mladi imaju relativno dobre digitalne vještine, dok učitelji i nastavnici nisu sigurni u svoje informacijsko komunikacijske vještine. Digitalna oprema i povezanost daleko je lošija od prosjeka u EU, a vrijeme koje učenici provedu na računalima ispod je prosjeka u EU. Informacije iz osnovnih škola ukazuju na nedostatak digitalne opreme, dok se srednje škole susreću sa izazovom nedovoljne digitalne kompetencije nastavnika.⁴⁰

Mekdagl (*McDougall*), Ridnam (*Readnam*) i Vilkinson (*Wilkinson*), nakon provedenog istraživanja o digitalnoj pismenosti djece rane školske dobi u Engleskoj zagovaraju stav da je nužno apostrofirati koristi od digitalne pismenosti, umjesto pretpostaviti da je njeno uvođenje u škole samo sebi cilj.⁴¹

39 Europska komisija / EACEA / Eurydice, Izvješće Eurydicea, Digitalno obrazovanje u školama u Europi, 2019, Luxembourg – Ured za publikacije Europske unije, https://www.eurydice.hr/cms_files/publications/hr-digital-education-at-school-in-europe-final.pdf, 5.9.2022.

40 Europska Komisija, Pregled obrazovanja i osposobljavanja za 2020, https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2020/countries/croatia_hr.html, 5.9.2022.

41 J. McDougall, M. Readman, P. Wilkinson, „The uses of (digital) literacy“, *Learning, Media and Technology*, 3/2018, 263–279.

Cjelovita kurikularna reforma u RH je u školskoj 2018/2019. predmet informatike uvela kao obvezni predmet u 5. i 6. razredu osnovne škole, te kao izborni za 7. i 8. razred. Od školske 2020/2021. informatika je izborni predmet i u razrednoj nastavi. Istraživanja pokazuju da škole nemaju ujednačenu kvalitetu i brzinu internetske veze, a najveći izazovi su zastarjela oprema i nedostatak računala i prostora za izvođenje nastave.⁴²

Poljski obrazovni sustav uveo je informatiku kao obvezni predmet u osnovne i srednje škole, odnosno gimnazije. U srednjim školama postoji obvezan predmet koji se naziva „informatička tehnologija“, te izborni predmet pod nazivom „informatika“⁴³

U Austriji je informatika obvezna u 9. razredu osnovne škole, a u ostalim razredima je izborni predmet, dok je u Češkoj informatika obvezna u 5. i 6. razredu te 10. i 11. Zanimljivo je da je u Danskoj informatika još uvijek izborni predmet.⁴⁴

4.3. O „pravu na isključivanje“

Nepisano pravilo da pojedine grupe radnika i izvan radnog vremena budu dostupni poslodavcu sve je više uzelo maha. Radnici sve češće poslovne tehnološke uređaje (mobilne telefone, tablete, laptope i slično) koriste i izvan radnog vremena, odgovarajući na pozive i mailove.

Pravo na isključivanje ili pravo na odspojiti se podrazumijeva pravo radnika da bude nedostupan na uređajima i uslugama koji koriste tijekom rada, izvan radnog vremena. Metling (*Mettling*) ide korak dalje, zagovarajući i obvezu radnika da se pridržava ovog pravila, potičući radnike da ne popuštaju nezakonitim zahtjevima poslodavaca.⁴⁵

Francuska i Italija prve su zemlje EU koje su zakonodavno odgovorile na ovaj izazov. Francuski zakonodavac je reguliranje prava na

42 A. Topljak, P. Oreški, „Opremljenost škola informacijskom i komunikacijskom tehnologijom za potrebe uvođenja predmeta informatika kao obveznog predmeta u sklopu projekta Škola za život“, *Hrvatski sjever*, 54/2020, 95–114.

43 E. Gurbiel *et al.*, „Informatics and ICT in Polish Education System“, *From Computer Literacy to Informatics Fundamentals*, 2005, 46–52.

44 The Committee on European Computing Education (CECE), *Informatics Education in Europe: Are We All In The Same Boat?*, New York 2017, 108.

45 B. Mettling, „Transformation numidrique et vie au travail“, 2015, <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>, 5.9.2022.

isključivanje prenio na socijalne partnere, kroz kolektivno pregovaranje, dok je talijansko rješenje usmjereno na individualni dogovor između poslodavca i radnika.⁴⁶

Nailazimo i na pozitivne primjere korporacijskog upravljanja pravom na isključivanje. Tako su tvrtke Volkswagen, BMW, Puma dobvoljno uveli ograničenja kada menadžeri smiju slati e-mail radnicima tvrtki izvan radnog vremena. Konkretno, Volkswagen ne prosljeđuje radniku e-poštu više od 30 minuta nakon kraja radnog vremena. I njemačko Ministarstvo rada zabranilo je komunikaciju s osobljem izvan radnog vremena, osim u hitnim slučajevima.⁴⁷

Politike radnog vremena imaju kapacitet i potencijal djelovati kao zdravstvene i sigurnosne mjere i pridonijeti dobrobiti zaposlenika.⁴⁸

5. ZAKLJUČAK

Novi oblici rada nesporno doprinose gospodarskom rastu i razvoju. Međutim, umjesto da ih prihvatimo bez kritike, važno je uočiti kako dugoročno iskoristiti tehnološki razvoj uz pomoć obrazovanih radnika, uz garanciju radnih prava. Civilizacijski doseg kao rezultat bespoštednog zalaganja boraca za radnička prava, predstavlja sustav u kojem je radno, kao i vrijeme odmora točno definirano, u kojem su pravo na bolovanje, godišnje odmore, te socijalna prava radnika zagarantirana. Novi oblici rada, ukoliko se normativno precizno ne definiraju, prijete ugrožavanju ovih prava.

Stoga pozdravljamo nastojanje EU da precizira i zaštiti prava radnika koji rade na daljinu, te na digitalnim platformama.

Republika Hrvatska nastoji odgovoriti na ove izazove. Međutim, a kako slijedi iz Nacrta Izmjena i dopuna Zakona o radu je, propuštena je, čini se, prilika urediti pravo na isključivanje, za koje držimo da može amortizirati ugrožavanje prava radnika.

46 M. Avogaro, „Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue“, *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, 3/2018, 110–129.

47 Secunda, *op. cit.* (bilješka 2.)

48 A. Ginès i Fabrellas, „¿Cómo garantizar el bienestar de los empleados en la era digital?“, *IDP Revista de Internet, Derecho y Política*, 35/2022, 1–15.

Sanja Mišević

Lawyer and PhD Student at Faculty of Law Josip Juraj
Strossmayer University of Osijek

THE CHALLENGES THAT REMOTE WORK AND WORK ON DIGITAL PLATFORMS PRESENT FOR SOCIETY?

Summary

Only a decade old, new forms of work – teleworking and work through digital platforms have experienced major development and greatly contributed to accelerated economic development in the world. There is an increased imbalance between the contracting parties (employee and employer), therefore in addition to the indisputable benefit that new forms of work bring to the market, it is of major importance to point out the possibility of potential discrimination on several grounds. The employment imperative of teleworking implies IT literacy. Despite this, informatics is not a compulsory subject in a large member of educational systems. The right to disconnect as an employee right, which is still in its beginnings can be a significant shock absorber against the challenges of increased workload and increasingly porous boundaries between the business and private segments of life. The paper aims to point out the challenges that new forms of work pose to society as a whole, concerning possible discrimination, as well as IT literacy of the employee and the right to disconnect, as a manifestation that can serve as shock absorbers for discrimination.

Key words: *Teleworking. – Work through digital platforms. – Discrimination. – Education. – The right to disconnect.*

LITERATURA

Ahrendt D. *et al.*, „Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty“, Eurofound report, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22042en.pdf, 5.9.2022.

- Allen R., Masters D., „Algorithms, Apps & Artificial Intelligence: The next frontier in discrimination law?“, 2018, <https://www.cloisters.com/wp-content/uploads/2018/10/PLP-Apps-Algorithms-and-AI-paper-final.pdf>, 5.9.2022.
- Anwar M. A., Graham M., „Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa“, *Competition & Change*, 2/2020.
- Avogaro M., „Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue“, *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, 3/2018.
- Bednarowicz B., „The tale of transparent and predictable working conditions intertwined with work-life balance: Assessing the impact of the new social policy directives on decent working conditions and social protection“, *European Journal of Social Security*, 4.
- Dingel J. I., Neiman B., „How many jobs can be done at home?“, *Journal of Public Economics*, 2/2020.
- Fernández-Macías E., „Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment“, Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/automation-digitisation-and-platformsimplications-for-work-and-employment>, 5.9.2022.
- Ginès A., Fabrellas, „¿Cómo garantizar el bienestar de los empleados en la era digital?“, *IDP Revista de Internet, Derecho y Política*, 35/2022, 1–15.
- Gurbiel E. et al., „Informatics and ICT in Polish Education System“, *From Computer Literacy to Informatics Fundamentals*, 2005.
- McDougall J., Readman M., Wilkinson P., „The uses of (digital) literacy“, *Learning, Media and Technology*, 3/2018.
- Mettling B., „Transformation numidrique et vie au travail“, 2015, <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>, 5.9.2022.
- Nevická D., Mesarčík M., „Why are you offline? The issue of digital consent and discrimination of Roma communities during pandemic in Slovakia“, *International Journal of Discrimination and the Law*, 2/2022, 172–191.

- Olsthoorn M., „Measuring precarious employment: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with Dutch labor market-data“, *Social Indicators Research*, 1/2014.
- Pesole A. *et al.*, „Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey“, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018, <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157>, 5.9.2022.
- Rani U., Furrer M., „Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers“, *Competition & Change*, 2/2020.
- Reljanović M. Lj., Misalović J. M., „Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja“, *Strani pravni život*, 3/2021.
- Rosales A., Fernandez-Ardevol M., „Ageism in the era of digital platforms“, *Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies*, 5–6/2020.
- Royakkers L. *et al.*, „Societal and ethical issues of digitization“, *Ethics and Information Technology*, 2/2018.
- Secunda P. M., „The Employee Right to Disconnect“, *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, 1/2019.
- Topljak A., Oreški P. „Opremljenost škola informacijskom i komunikacijskom tehnologijom za potrebe uvođenja predmeta informatika kao obveznog predmeta u sklopu projekta Škola za život“, *Hrvatski sjever*, 54/2020.
- Vallas S., Schor J. B., „What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy“, *Annual Review of Sociology*, 46/2020.
- Vargas Llave O. *et al.*, „Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age“ Eurofound, Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije, 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>, 12.9.2022.
- Weber T, Vargas Llave O., „Right to disconnect: Exploring company practices“, Eurofound, Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije, 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/right-to-disconnect-exploring-company-practices>, 5.9.2022.

Wong H. K. Cheung J. O., Chen Z., „Promoting effectiveness of “working from home“: findings from Hong Kong working population under COVID-19“, *Asian Education and Development Studies*, 2/2020.

Yusuf B., Walters L.M., Sailin S.N., „Restructuring Educational Institutions for Growth in the Fourth Industrial Revolution (4IR): A Systematic Review“, *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 3/2020.