

## MOBILNOST RADNE SNAGE U DIGITALNOJ EKONOMIJI I RIZIK PREKARNOG RADA / LABOUR MOBILITY IN THE DIGITAL ECONOMY AND THE RISK OF PRECARIOUS WORK

Katarina Kulić<sup>1</sup>, dipl. oec, doc.dr.sc. Matej Galić<sup>1</sup>, Marko Galić<sup>1</sup>, mag.oec,

<sup>1</sup>Veleučilište Lavoslav Ružička, Vukovar, Ulica Blage Zadre 2, Croatia  
e-mail: kkulic@vevu.hr, mgalic@vevu.hr, mgalic99@gmail.com

*Pregledni članak*

<https://www.doi.org/10.58952/zr20261501501>

UDK / UDC 331.5:004

### Sažetak

Razvoj digitalnih platformi značajno utječe na mobilnost radne snage i pojavu prekarnog rada u okviru digitalne ekonomije. Razvoj platformi poput Ubera, Bolta i Glova promijenio je tradicionalne modele zapošljavanja te omogućio novu vrstu mobilnosti rada – virtualnu mobilnost, u kojoj radnici putem interneta pružaju usluge klijentima na globalnom tržištu bez fizičkog preseljenja. Iako takav model rada donosi određene prednosti, poput fleksibilnosti, dostupnosti poslova i mogućnosti dodatne zarade, istovremeno otvara niz izazova povezanih s nestabilnim prihodima, nejasnim radnim statusom i ograničenom socijalnom zaštitom radnika. Analiza relevantne literature pokazuje da su radnici na digitalnim platformama često klasificirani kao samozaposleni, iako njihov rad u praksi ima obilježja ovisnog rada. Poseban naglasak stavlja se na regulatorne izazove u Europskoj uniji i Hrvatskoj, gdje postojeći pravni okvir još uvijek ne odgovara specifičnostima platformskog rada. Zaključno, rad naglašava potrebu za jasnijom regulacijom, transparentnošću algoritamskog upravljanja te uvođenjem minimalnih standarda socijalne zaštite kako bi se osigurala ravnoteža između fleksibilnosti digitalnog rada i zaštite prava radnika. Rad doprinosi razumijevanju povezanosti digitalne mobilnosti rada i prekarnosti te ukazuje na ključne nedostatke postojećih regulatornih okvira. Na temelju analize literature i prakse predlažu se smjernice za unapređenje politika tržišta rada i jačanje socijalne zaštite radnika u digitalnoj ekonomiji.

**Ključne riječi:** digitalna ekonomija, mobilnost radne snage, prekarnost rada, gig ekonomija

JEL classification: J23, J81, L86

### Abstract

Development of digital platforms significantly affects labour mobility and the emergence of precarious work within the digital economy. The growth of platforms such as Uber, Bolt, and Glovo has transformed traditional employment models and enabled a new form of labour mobility – virtual mobility – in which workers provide services to clients on the global market via the internet without the need for physical relocation. Although this model of work offers certain advantages, such as flexibility, job accessibility, and opportunities for additional income, it also creates a range of challenges related to unstable earnings, unclear employment status, and limited social protection for workers. A review of relevant literature shows that workers on digital platforms are often classified as self-employed, even though in practice their work frequently exhibits characteristics of dependent employment. Particular emphasis is placed on regulatory challenges in the European Union and Croatia, where the existing legal framework still does not adequately address the specificities of platform work. In conclusion, the paper highlights the need for clearer regulation, transparency in algorithmic management, and the introduction of minimum social protection standards in order to ensure a balance between the flexibility of digital work and the protection of workers' rights. The paper contributes to a better understanding of the relationship between digital labour mobility and precariousness and identifies key shortcomings of existing regulatory frameworks. Based on the analysis of literature and practice, guidelines are proposed for improving labour market policies and strengthening the social protection of workers in the digital economy.

**Keywords:** digital economy, labour mobility, precarious work, gig economy

JEL classification: J23, J81, L86

## UVOD

Digitalizacija rada i ubrzani razvoj digitalnih platformi posljednjih su godina značajno transformirali tržište rada i način organizacije zapošljavanja. Digitalne platforme više se ne mogu promatrati isključivo kao tehnološki posrednici, već sve više djeluju kao nova infrastruktura rada u kojoj se ključni elementi radnog procesa – poput dodjele zadataka, evaluacije učinka i pristupa prihodima – upravljaju algoritamski. U tom kontekstu razvija se novi oblik tržišne koordinacije rada koji se u literaturi najčešće opisuje kao platformski rad ili šira gig ekonomija (Eurofound, 2018). Dok se mobilnost ranije primarno odnosila na fizičko kretanje radnika između regija, sektora ili država, u digitalnoj ekonomiji sve je izraženiji koncept virtualne mobilnosti rada, gdje radnici obavljaju poslove za klijente i platforme bez fizičkog preseljenja, često i na globalnoj razini (OECD, 2019; Eurofound, 2021). Takav model rada ima jasne prednosti, poput lakšeg pristupa tržištu rada, fleksibilnosti i smanjenih geografskih barijera. Međutim, istodobno otvara i niz strukturnih izazova, osobito u kontekstu radnog statusa, stabilnosti prihoda i razine socijalne zaštite. Iako se platformski rad često prikazuje kao oblik autonomnog i fleksibilnog rada, brojna istraživanja ukazuju na to da u praksi može sadržavati obilježja nesigurnog i prekarnog rada, uključujući nepredvidive prihode, fragmentaciju rada i ograničenu pregovaračku moć radnika. Prekarijat se definira kao skupina radnika obilježena nesigurnošću, nestabilnošću i nedostatkom dugoročne profesionalne sigurnosti (Standing, 2011). Prekarni rad podrazumijeva nesigurne, nepredvidive i rizične radne uvjete iz perspektive radnika (Kalleberg, 2009). Poseban problem odnosi se na pravnu klasifikaciju radnika, pri čemu su radnici na platformama često formalno tretirani kao samozaposleni, iako njihova stvarna organizacija rada može uključivati elemente subordinacije i kontrole, osobito kroz algoritamsko upravljanje. Na razini Europske unije i Hrvatske posljednjih se godina intenzivira regulatorni odgovor na ove izazove, no postojeći pravni okvir još uvijek se prilagođava specifičnostima digitalno posredovanog rada. Cilj ovog rada je analizirati kako digitalne platforme mijenjaju obrasce mobilnosti radne snage te na koji način utječu na pojavu i intenzitet prekarnog rada. Rad povezuje mobilnost rada i nesigurne oblike rada u digitalnoj ekonomiji te pokazuje kako digitalne platforme istodobno šire pristup tržištu rada i stvaraju nove rizike za radnike, uz naglašavanje potrebe za boljom regulacijom i socijalnom zaštitom.

## 2. METODOLOGIJA RADA

Ovaj rad temelji se na kvalitativnom istraživačkom pristupu i sekundarnoj analizi podataka. Metodološki okvir obuhvaća interpretativni i tematski strukturirani pregled relevantne znanstvene i stručne literature te analizu institucionalnih i regulatornih izvora koji se odnose na digitalnu ekonomiju i platformski rad. Pregled literature proveden je s ciljem sustavnog identificiranja, usporedbe i interpretacije ključnih teorijskih i empirijskih spoznaja o transformaciji tržišta rada pod utjecajem digitalnih platformi. Analizirani izvori obuhvaćaju razdoblje od približno 2016. do 2025. godine, čime je osigurano uključivanje suvremenih istraživanja relevantnih za razumijevanje aktualnih promjena u organizaciji rada i pojavnosti prekarnosti. U istraživanju su primijenjene metode analize, deskripcije, komparacije i sinteze. Analitički postupak usmjeren je na identifikaciju zajedničkih obrazaca, razlika i trendova u postojećoj literaturi, kao i na razumijevanje načina na koji digitalne platforme redefiniraju odnose između mobilnosti radne snage i oblika zaposlenja. Korišteni izvori uključuju znanstvene radove iz područja ekonomije rada, sociologije rada i radnog prava, kao i izvješća i publikacije relevantnih međunarodnih institucija, uključujući Međunarodnu organizaciju rada (International Labour Organization, 2021), Organizaciju za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD, 2019), Eurofound, Europsku komisiju, Joint Research Centre, Eurostat i EU-OSHA.

Dodatno su analizirani pravni i regulatorni akti Europske unije i Republike Hrvatske koji se odnose na platformski rad, radni status i algoritamsko upravljanje (Eurofound, 2021; International Labour Organization, 2021; EU-OSHA, 2024). Poseban fokus stavljen je na literaturu koja obrađuje konceptualizaciju platformskog rada, transformaciju mobilnosti radne snage u digitalnoj ekonomiji, odnos između platformskog rada i prekarnosti zaposlenja te regulatorne izazove povezane s klasifikacijom radnika i algoritamskim upravljanjem. Ovaj rad temelji se isključivo na sekundarnim izvorima, bez provedbe primarnog empirijskog istraživanja među radnicima digitalnih platformi. Dodatno ograničenje odnosi se na neujednačenost i djelomičnu ograničenost dostupnih statističkih podataka o platformskom radu, osobito na nacionalnoj razini, kao i na činjenicu da dio podataka međunarodnih institucija proizlazi iz procjena i eksperimentalnih istraživanja. Unatoč navedenim ograničenjima, korišteni metodološki pristup omogućuje sustavno razumijevanje ključnih procesa i trendova u digitalnoj ekonomiji te pruža relevantnu osnovu za buduća empirijska istraživanja.

### **3. DIGITALNE PLATFORME I TRANSFORMACIJA TRŽIŠTA RADA**

Digitalna ekonomija obuhvaća sve gospodarske aktivnosti koje se odvijaju putem digitalnih tehnologija, a u njezinu okviru platformska ekonomija povezuje radnike i korisnike putem digitalnih platformi. U takvom sustavu rad se može obavljati kroz različite oblike, dok platforme ne samo da posreduju, nego i aktivno određuju način na koji se rad organizira. One organiziraju, nadziru i optimiziraju radne aktivnosti putem algoritamskih sustava upravljanja, uključujući sustave rangiranja, evaluacije učinka i automatizirane dodjele zadataka (Eurofound, 2021). Time se klasični odnos poslodavac–radnik djelomično transformira u digitalno posredovan odnos između platforme, algoritma i radnika. Platforme funkcioniraju kao digitalna infrastruktura koja omogućuje i kontrolira tržišne interakcije između različitih skupina korisnika (Srnicsek, 2016). Ovakav model rada značajno odstupa od standardnog radnog odnosa jer fragmentira rad u niz mikro-zadataka te redefinira kontinuitet zaposlenja. U okviru takvih promjena razvija se gig ekonomija kao tržišni model u kojem dominiraju kratkoročni, fleksibilni i zadatkovno strukturirani oblici rada. Iako se često interpretira kroz diskurs autonomije i poduzetničke slobode, istraživanja pokazuju da se iza te fleksibilnosti često nalazi asimetrija moći između platforme i radnika (De Stefano, 2016; Wood i sur., 2019). Ta asimetrija posebno dolazi do izražaja u načinu određivanja cijene rada, pristupa zadacima i evaluacije radne izvedbe. Iako platforme formalno ne djeluju kao klasični poslodavci, one u praksi mogu imati ključne upravljačke funkcije: kontrolu pristupa poslu, definiranje pravila ponašanja, evaluaciju učinka i mogućnost deaktivacije radnika. Ovaj fenomen u literaturi se opisuje kao prikriveni radni odnos (*disguised employment relationship*). Wood i suradnici (2019) dodatno naglašavaju da algoritamsko upravljanje predstavlja novu formu menadžerske kontrole koja zamjenjuje tradicionalne hijerarhijske strukture, ali zadržava visok stupanj upravljačke moći nad radnicima. Slične zaključke iznose i Vallas i Schor (2020), koji ističu da digitalne platforme nisu neutralni tehnološki posrednici, već aktivni organizacijski akteri koji strukturiraju tržište rada, raspodjelu moći i dostupnost ekonomskih prilika. Time se mijenja i sama priroda radnog odnosa, koji postaje sve više fragmentiran, digitalno posredovan i vremenski nestabilan. Algoritamsko upravljanje organizira rad putem sustava nadzora i kontrole temeljenih na podacima (Rosenblat & Stark, 2016).



Tablica 1. Usporedba standardnog zaposlenja i platformskog rada

| Obilježje                                 | Standardni radni odnos                    | Platformski / gig rad                           |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <b>Radni status</b>                       | Zaposlenik u formalnom radnom odnosu      | Često samozaposleni ili ugovorni izvršitelj     |
| <b>Način dodjele rada</b>                 | Poslodavac ili organizacijska hijerarhija | Digitalna platforma i algoritamski sustavi      |
| <b>Stabilnost prihoda</b>                 | Relativno predvidiva i redovita           | Često nestabilna i ovisna o potražnji           |
| <b>Radno vrijeme</b>                      | U pravilu definirano ugovorom             | Fleksibilno, ali često tržišno uvjetovano       |
| <b>Socijalna zaštita</b>                  | U pravilu osigurana kroz radni odnos      | Često ograničena ili nepotpuna                  |
| <b>Kontrola rada</b>                      | Izravni menadžerski nadzor                | Algoritamsko upravljanje i sustavi ocjenjivanja |
| <b>Mogućnost kolektivnog pregovaranja</b> | U pravilu veća                            | Često ograničena                                |
| <b>Pregovaračka moć radnika</b>           | Relativno jača                            | Često slabija zbog fragmentacije rada           |
| <b>Geografski doseg rada</b>              | Najčešće lokalni ili nacionalni           | Lokalni, transnacionalni i globalni             |
| <b>Rizik prekarnosti</b>                  | Niži                                      | Viši                                            |

Izvor: izrada autorice prema De Stefano (2016), Eurofound (2018, 2021), Wood et al. (2019), International Labour Organization (2021), European Commission (2023).

Podaci iz Tablice 1 pokazuju da platformski rad, iako fleksibilniji i lakše dostupan, donosi veću nesigurnost kroz nestabilne prihode, slabiju zaštitu i nejasan radni status, pri čemu se nalazi na kontinuumu između samostalnog i ovisnog rada.

#### 4. MOBILNOST RADNE SNAGE U DIGITALNOJ EKONOMIJI

Mobilnost radne snage u digitalnoj ekonomiji više ne znači fizičko seljenje, nego mogućnost da ljudi rade putem interneta za poslodavce i klijente na različitim tržištima bez promjene mjesta stanovanja. Digitalne platforme omogućuju nove oblike rada koji nadilaze tradicionalne granice tržišta rada i povećavaju prekograničnu dostupnost rada (Pesole i sur., 2018). Prema Eurostatovim eksperimentalnim podacima, u 2022. godini 3,0 % osoba u dobi od 15 do 64 godine u odabranim europskim zemljama obavilo je barem jedan sat plaćenog rada putem digitalnih platformi u razdoblju od 12 mjeseci (Eurostat, 2024). Ovaj podatak ukazuje da digitalna mobilnost rada više nije marginalna pojava, nego strukturalni segment suvremenog tržišta rada. Za razumijevanje globalne dimenzije ove mobilnosti važan je Online Labour Index, koji predstavlja eksperimentalni indikator praćenja ponude i potražnje rada na online platformama. Ovaj indeks omogućuje empirijsko mjerenje digitalne mobilnosti rada kroz analizu objavljenih zadataka i projekata na globalnim platformama, čime se ilustrira dinamika globalne gig ekonomije (Kässi & Lehdonvirta, 2018). Lehdonvirta i suradnici ističu da ovakav model povećava dostupnost poslova, ali istodobno intenzivira konkurenciju među radnicima na globalnoj razini, što može dovesti do pritiska na cijenu rada i slabljenja individualne pregovaračke moći (Kässi & Lehdonvirta, 2018). Dodatno, istraživanja pokazuju da radnici u digitalnoj ekonomiji ne ostaju pasivni sudionici ovih procesa.

Pilatti, Pinheiro i Montini (2024) naglašavaju da radnici koriste digitalne društvene mreže i online zajednice kao instrumente kolektivnog učenja, razmjene informacija i jačanja pregovaračke pozicije.

Ovi nalazi pokazuju da digitalna mobilnost rada nije jednostran proces povećanja slobode kretanja rada, već kompleksan fenomen koji istodobno povećava pristup tržištu rada, ali i izlaže radnike novim oblicima globalne konkurencije i asimetrije moći.

#### **4.1. PREDNOSTI VIRTUALNE MOBILNOSTI RADA**

Virtualna mobilnost rada znači da radnici putem digitalnih platformi mogu nuditi svoje usluge na različitim tržištima bez fizičkog preseljenja, što im omogućuje širi pristup poslu i veću fleksibilnost. Druga važna prednost odnosi se na povećanu fleksibilnost organizacije rada. Rad putem digitalnih platformi omogućuje radnicima veću kontrolu nad vremenskom strukturom rada, posebno kod mlađe populacije i radnika u tranzicijskim fazama karijere. Treća prednost odnosi se na snižavanje ulaznih barijera na tržište rada. Digitalne platforme u pravilu zahtijevaju minimalne formalne uvjete za uključivanje radnika, što omogućuje brži pristup prihodima i tržišnim prilikama u usporedbi s tradicionalnim oblicima zaposlenja. U tom smislu, platformski rad može djelovati kao mehanizam inkluzije za skupine koje imaju otežan pristup standardnom tržištu rada, uključujući radnike iz manjih sredina ili osobe s ograničenim formalnim kvalifikacijama (Eurostat, 2024). Međutim, ove prednosti ne mogu se promatrati izolirano od širih institucionalnih i socijalnih uvjeta u kojima se platformski rad odvija. Fleksibilnost i lakši pristup poslu često dolaze uz nesigurne prihode, nepredvidiv rad i slabiju socijalnu zaštitu, pa su koristi virtualne mobilnosti kratkoročne, dok dugoročno mogu stvarati i nesigurnost, ovisno o pravilima i sustavu u kojem se odvijaju.

#### **4.2. OGRANIČENJA I IZAZOVI VIRTUALNE MOBILNOSTI RADA**

Unatoč prednostima, virtualni rad preko digitalnih platformi često donosi nesigurne i nestabilne uvjete rada. Najveći problem je nesiguran prihod jer nema zajamčenih sati ni stalnog obujma posla, pa zarada ovisi o tome koliko i kada ima dostupnih zadataka. Fragmentiranost rada na pojedinačne zadatke dodatno otežava dugoročno financijsko planiranje i smanjuje razinu socijalne sigurnosti (Eurostat, 2024; Eurofound, 2025). Drugo ograničenje odnosi se na globalnu tržišnu konkurenciju, koja karakterizira većinu oblika online i platformskog rada. Radnici iz različitih zemalja natječu se za iste zadatke, što može dovesti do pritiska na cijenu rada te postupnog slabljenja individualne pregovaračke moći. U takvom sustavu rad se sve više pretvara u robu, a razlike u troškovima života među zemljama dodatno povećavaju nejednakosti u uvjetima rada. Treće ograničenje odnosi se na algoritamsko upravljanje radom. Digitalne platforme koriste automatizirane sustave za dodjelu zadataka, ocjenjivanje učinka i upravljanje pristupom poslu. Iako takvi sustavi povećavaju operativnu učinkovitost, oni istodobno smanjuju transparentnost procesa odlučivanja te ograničavaju mogućnost radnika da osporavaju ili razumiju odluke koje izravno utječu na njihov prihod i radni status (EU-OSHA, 2024; Eurofound, 2025). Time se uvodi oblik upravljanja koji kombinira visoku kontrolu s formalnom radnom autonomijom. Četvrto ograničenje odnosi se na digitalnu i socijalnu nejednakost među radnicima. Pristup platformskom radu nije ravnomjerno raspoređen, budući da radnici s nižim razinama digitalnih vještina, slabijom infrastrukturom ili iz manje razvijenih regija imaju otežan pristup kvalitetnijim i stabilnijim oblicima digitalnog rada. Na taj se način postojeće društvene i ekonomske razlike dodatno produbljuju u digitalnoj ekonomiji. Virtualna mobilnost rada zato nije samo pozitivna prilika za zapošljavanje, nego sustav koji istodobno olakšava pristup poslu i povećava nesigurnost, a upravo iz te napetosti nastaje prekarnost kao ključna značajka platformskog rada.

Tablica 2. Odabrani pokazatelji razvoja platformskog rada u Europskoj uniji

| Pokazatelj                                                                                                                              | Vrijednost / nalaz                                                         | Izvor                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Procijenjeni broj osoba koje rade putem digitalnih platformi u EU                                                                       | više od 28 milijuna                                                        | Council of the European Union (2024)     |
| Ranija procjena rasta broja radnika na platformama u EU                                                                                 | do 43 milijuna                                                             | Council of the European Union (2024)     |
| Udio osoba (15–64) koje su u 2022. obavljale platformski rad barem jedan sat u prethodnih 12 mjeseci (u obuhvaćenim europskim zemljama) | 3,0%                                                                       | Eurostat (2024)                          |
| Procijenjeni broj potencijalno pogrešno klasificiranih platformskih radnika u EU                                                        | 5,5 milijuna                                                               | European Commission (2024)               |
| Rast broja digitalnih radnih platformi od 2010. do 2020.                                                                                | s najmanje 142 na više od 777                                              | International Labour Organization (2021) |
| Broj radnika obuhvaćenih ILO globalnim istraživanjem                                                                                    | oko 12.000 radnika                                                         | International Labour Organization (2021) |
| Broj poduzeća obuhvaćenih ILO analizom                                                                                                  | 85 poduzeća                                                                | International Labour Organization (2021) |
| Glavne regulatorne teme u EU                                                                                                            | radni status, algoritamsko upravljanje, transparentnost, socijalna zaštita | Directive (EU) 2024/2831                 |

Izvor: izrada autorice prema ILO (2021); Council of the European Union (2024); Eurostat (2024);, European Commission (2024).

## 5. PREKARNOST RADA U UVJETIMA PLATFORMSKE EKONOMIJE

Prekarni rad označava oblike rada obilježene nesigurnošću, nestabilnošću, slabom zaštitom i ograničenom predviđivošću prihoda i radnih uvjeta. Prekarni rad povezan je s nesigurnim životnim uvjetima i nedostatkom stabilnosti zaposlenja (Standing, 2011). Prekarnost rada proizlazi iz nepredvidivosti zaposlenja i nedostatka zaštite radnika (Kalleberg, 2009). U kontekstu digitalne ekonomije, prekarnost rada često se pojavljuje upravo kroz platformski rad, osobito kada je rad formalno prikazan kao fleksibilan i autonoman, a sadržajno organiziran kroz odnose zavisnosti i kontrole (De Stefano, 2016; Wood i sur., 2019). Jedno od ključnih obilježja prekarnosti u platformskom radu jest nestabilnost prihoda. Za razliku od standardnog zaposlenja, radnici na platformama često ne raspolažu zajamčenim brojem radnih sati ni minimalnim mjesečnim primanjima. Prihod ovisi o raspoloživosti zadataka, vremenu rada, algoritamskom rangiranju i vanjskim tržišnim uvjetima (De Stefano, 2016; Eurofound, 2018). Drugo važno obilježje jest nejasan radni status.

Mnogi radnici formalno su klasificirani kao samozaposleni ili neovisni izvođači, iako njihov rad u praksi može sadržavati obilježja subordinacije: platforma može određivati pravila ponašanja, vremensku dostupnost, način izvršenja posla, sustav ocjenjivanja i sankcioniranja. De Stefano (2016) upozorava da upravo ta zamagljena granica između samozaposlenosti i radnog odnosa predstavlja jedan od središnjih regulatornih problema gig ekonomije.

Treće, platformski rad često karakterizira ograničena socijalna zaštita. Radnici koji nisu formalno zaposleni često nemaju pristup plaćenom bolovanju, godišnjem odmoru, zaštiti u slučaju nezaposlenosti, adekvatnim mirovinskim doprinosima i zaštiti na radu pod jednakim uvjetima kao zaposleni radnici (Eurofound, 2018; International Labour Organization, 2024). Wood i sur. (2019) dodatno ističu da algoritamska kontrola i tržišna fragmentacija rada mogu proizvoditi specifične oblike radne ranjivosti, uključujući rad u nepredvidivim terminima, socijalnu izolaciju, preopterećenost i smanjenu kontrolu nad uvjetima rada. Slično tome, Vallas i Schor (2020) naglašavaju da digitalne platforme nisu samo tržišni posrednici, nego organizacijski mehanizmi koji mogu intenzivirati prekarnost rada kroz raspodjelu vidljivosti, pristupa poslu i tržišnog opstanka. Stoga se može zaključiti da je prekarnost u platformskom radu višedimenzionalna: ona nije samo pitanje visine prihoda, nego i pitanje pravnog statusa, socijalne sigurnosti, pregovaračke moći i organizacijske kontrole rada.

## **6. REGULATORNI OKVIR I IZAZOVI ZAŠTITE RADNIKA U EU I HRVATSKOJ**

Regulacija platformskog rada danas predstavlja jedno od najvažnijih pitanja suvremenog tržišta rada. Platformska ekonomija postavlja nove izazove za regulaciju rada, osobito u području radnog statusa i socijalne zaštite (OECD, 2019). Temeljni regulatorni problem proizlazi iz činjenice da su digitalne platforme razvile poslovne modele koji često izmiču klasičnim kategorijama radnog prava. Platforme se formalno predstavljaju kao tehnološki posrednici, iako u praksi mogu obavljati funkcije koje su tradicionalno povezane s poslodavcem (De Stefano, 2016; Wood i sur., 2019). Glavni izazov ostaje provedba na nacionalnoj razini te neujednačena zaštita radnika među državama članicama. U Hrvatskoj je platformski rad djelomično reguliran kroz Zakon o radu i priznatu ulogu agregatora, no i dalje postoje problemi u dokazivanju radnog odnosa, kontroli algoritamskog upravljanja i učinkovitoj provedbi prava radnika.

### **6.1. EUROPSKA UNIJA**

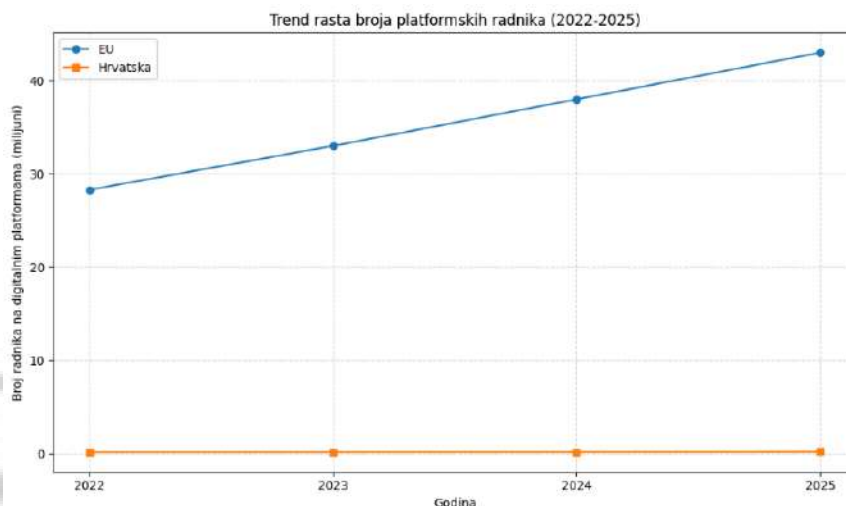
Na razini Europske unije posljednjih godina razvijen je značajan regulatorni odgovor na rast platformskog rada. Ključan korak predstavlja Direktiva (EU) 2024/2831 o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi, koja uvodi minimalne standarde za zaštitu osoba koje rade putem digitalnih platformi i postavlja prvi europski okvir za regulaciju algoritamskog upravljanja u radnom kontekstu (European Parliament and Council, 2024). Direktiva posebno naglašava ispravno utvrđivanje radnog statusa radnika na platformama, transparentnost i ljudski nadzor algoritamskog upravljanja te veću transparentnost platformskog rada, uključujući prekogranične situacije. Prema podacima Europske komisije, najmanje 5,5 milijuna ljudi u Europskoj uniji moglo bi biti pogrešno klasificirano kao samozaposleno, iako njihovi radni uvjeti upućuju na elemente zaposleničkog odnosa (European Commission, 2024). To je izuzetno važno jer pokazuje da problem platformskog rada nije samo fleksibilnost, nego i pravna nevidljivost radnog odnosa. Dodatni regulatorni izazov odnosi se na algoritamsko upravljanje. EU-OSHA (2024) upozorava da automatizirani sustavi donošenja odluka mogu imati snažan utjecaj na raspored rada, prihode, ocjenjivanje i mogućnost nastavka rada, zbog čega transparentnost i mogućnost osporavanja automatiziranih odluka postaju ključni elementi zaštite radnika.

### **6.2. HRVATSKA**

U hrvatskom kontekstu platformski rad najizraženiji je u sektorima dostave hrane i robe, prijevoza putnika te rada putem digitalnih posredničkih modela i agregatora. U posljednjem razdoblju Hrvatska je napravila važan normativni iskorak u prepoznavanju ovog oblika rada.



Izmjenama Zakona o radu i povezanim propisima uvedene su odredbe koje se odnose na ugovaranje rada putem digitalnih platformi, odgovornost platformi i agregatora, algoritamsko upravljanje, transparentnost podataka te zaštitu radnika (Eurofound, 2024). Hrvatski pravni okvir prepoznaje i ulogu agregatora između platforme i radnika te predviđa zajedničku odgovornost za obveze prema radnicima (Eurofound, 2024), ali unatoč tome u praksi i dalje postoje problemi s utvrđivanjem radnog statusa, provedbom prava, nadzorom algoritamskog upravljanja i razinom socijalne zaštite. Dodatno, ograničeni institucionalni kapaciteti za nadzor digitalnog rada, koji često prelazi nacionalne granice i temelji se na automatiziranim sustavima, pokazuju da je unatoč zakonodavnom napretku stvarna zaštita radnika još uvijek nedovoljno učinkovita.



Slika 1. Trend rasta broja platformskih radnika EU-Hrvatska  
Izvor: Council of the European Union (2024)

## 7. PREPORUKE

Na temelju provedene analize utvrđeno je da postoje ključni strukturni problemi u regulaciji platformskog rada, osobito u pogledu nejasnog radnog statusa, nedostatne transparentnosti algoritamskog upravljanja, ograničene socijalne zaštite te nedovoljno razvijenih mehanizama nadzora i statističkog praćenja, što upućuje na potrebu prilagodbe postojećih pristupa radu i zaposlenju. U tom kontekstu De Stefano (2016) ističe da upravo „zamagljena granica između samozaposlenosti i radnog odnosa“ predstavlja središnji izazov gig ekonomije, zbog čega je nužno jasnije razlikovati stvarnu autonomiju od prikrivenog radnog odnosa prema stvarnoj razini kontrole i ovisnosti radnika o platformi, uz mogućnost pravne provjere statusa. Mora se naglasiti da algoritamsko upravljanje može imati izravan utjecaj na raspodjelu posla, prihode i ocjenjivanje radnika, zbog čega je potrebno osigurati veću transparentnost algoritama, uključujući pravo radnika na objašnjenje automatiziranih odluka i uvođenje ljudskog nadzora nad ključnim procesima koji utječu na radni status i zaradu. S tim u vezi, Wood i sur. (2019) dodatno ukazuju da algoritamska kontrola predstavlja novu formu upravljanja koja povećava kontrolu nad radnicima, iako se istodobno formalno zadržava dojam autonomije rada. U području socijalne zaštite naglašava se potreba osiguranja minimalnih standarda neovisno o formalnom radnom statusu. Stoga je potrebno razviti sustav socijalne zaštite koji je vezan uz rad, a ne isključivo uz oblik zaposlenja, kako bi se smanjio rizik socijalne nesigurnosti platformskih radnika.

Postoji i nedostatak pouzdanih i usporedivih podataka o platformskom radu, što otežava oblikovanje učinkovitih politika, pa je nužno unaprijediti statističko praćenje i inspekcijski nadzor ovog oblika rada.



Johnston i Land-Kazlauskas (2018) naglašavaju da je kolektivno organiziranje ključno za jačanje pregovaračke moći radnika platformi, zbog čega je važno poticati socijalni dijalog i prilagoditi pravne okvire kako bi se omogućilo kolektivno djelovanje i radnicima formalno klasificiranim kao samozaposlenima. Sve navedeno upućuje na zaključak da digitalna ekonomija zahtijeva uravnotežen pristup koji mora istodobno omogućiti fleksibilnost rada, ali i osigurati održive mehanizme socijalne zaštite i dostojanstva rada.

## ZAKLJUČAK

Digitalne platforme sve snažnije oblikuju suvremeno tržište rada tako što mobilnost radne snage premještaju s fizičkog kretanja na digitalno posredovan i algoritamski upravljani rad, pri čemu virtualna mobilnost postaje jedno od njegovih temeljnih obilježja. Iako takve platforme olakšavaju pristup poslu, povećavaju fleksibilnost i smanjuju ulazne barijere, istodobno jačaju rizike prekarnog rada kroz nestabilne prihode, nejasan radni status, slabiju socijalnu zaštitu i veću ovisnost o algoritamskom upravljanju. Regulatorni okvir EU i Hrvatske pokazuje rastuću svijest o tim izazovima, osobito kroz nove europske propise koji uređuju radni status i algoritamsko upravljanje (European Parliament and Council, 2024), no i dalje postoje problemi u provedbi i stvarnoj zaštiti radnika (Eurofound, 2024). Zaključno, učinak digitalne ekonomije nije jednoznačan jer istodobno donosi fleksibilnost i nesigurnost, a ishod uvelike ovisi o sposobnosti institucija da uspostave ravnotežu između tržišne fleksibilnosti i zaštite radnika. Ograničenje rada odnosi se na oslanjanje isključivo na sekundarne izvore i nedostatak empirijskih podataka, dok buduća istraživanja trebaju biti usmjerena na izravno ispitivanje iskustava radnika, posebno u pogledu uvjeta rada, prihoda, radnog statusa i utjecaja algoritamskog upravljanja.

## LITERATURA

- [1] Council of the European Union (2024), Platform work in the EU: Policy developments and regulatory framework, dostupno na: <https://www.consilium.europa.eu>, pristupljeno 03.04.2026.
- [2] De Stefano, V. (2016), The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy, Geneva: International Labour Organization, dostupno na: <https://www.ilo.org/publications/rise-time-workforce-demand-work-crowdwork-and-labour-protection-gig-economy>, pristupljeno 03.04.2026.
- [3] European Commission (2023), Platform work in the EU, dostupno na: <https://commission.europa.eu>, pristupljeno 06.04.2026.
- [4] European Commission (2024), Study to support the impact assessment of improving working conditions in platform work, dostupno na: <https://commission.europa.eu>, pristupljeno 10.04.2026.
- [5] European Parliament and Council (2024), Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu>, pristupljeno 06.04.2026.
- [6] Eurofound (2018), Employment and working conditions of selected types of platform work, dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu>, pristupljeno 06.04.2026.
- [7] Eurofound (2021), The role of digital labour platforms in transforming the world of work, dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu>, pristupljeno 06.04.2026.
- [8] Eurofound (2024), Platform work in Europe: Recent developments, dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu>, pristupljeno 03.04.2026.