

Smernice ZSSS za implementacijo Direktive EU 2024/2831 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu¹

Regulacija platformnega dela in zaščita prekarnih delavcev

Platformna ekonomija temelji na digitalnih platformah, ki ne ponujajo zgolj dostopa do dela, temveč aktivno določajo pogoje in cene storitev ter opredeljujejo nove poslovne modele. Model opravljanja dela v načinu poslovanja, ki ga uporabljajo podjetja kot sta Uber in Wolt, v večini ne predstavlja delovnih razmerij, niti klasičnega samozaposlovanja, temveč obliko prikritega delovnega razmerja, ki prekarizira delo in delavce postavlja v podrejeni položaj. Platforme prevzemajo dejansko vlogo delodajalca, a se izogibajo delodajalskim obveznostim in s tem ustvarjajo netransparentne in izkoriščevalske pogoje dela v katerih sta socialna varnost in zaščita na delovnem mestu, če sploh, izredno šibki.

Ta oblika opravljanja dela ni zgolj nov pojav, temveč nedvoumen prikaz širšega problema prekarizacije trga dela. Ne gre le za dostavljavce in voznike – elementi platformnega modela se širijo tudi v druge panoge, vključno z logistiko, proizvodnjo in storitvenimi dejavnostmi. Algoritemsko upravljanje in nestabilne oblike dela vplivajo na vse delavce in na sisteme socialne varnosti, zato je nujno, da se sindikati in zakonodajalci odzovemo s konkretnimi ukrepi. Implementacija Direktive EU 2024/2831 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu predstavlja za državo izziv in priložnost, da področje prekarnega dela naslovi širše od zgolj urejanja platformne ekonomije.

Direktiva je pomemben korak naprej ne le za platformne delavce, temveč za vse prekarne delavce, saj uvaja sistemske spremembe, ki bodo vplivale na celoten trg dela. Posredno pa tudi na sisteme socialne varnosti ter kvaliteto življenja. Učinkovita implementacija direktive je lahko ključna za preprečevanje zlorab in izboljšanje položaja vseh delavcev v netipičnih oblikah zaposlitve. Direktiva predstavlja tudi podlago za okrepitev sindikatov, saj bodo morale države članice sprejeti ustrezne ukrepe za spodbujanje vloge socialnih partnerjev in uveljavljanje pravice do kolektivnih pogajanj pri platformnem delu.

Kratek povzetek ključnih elementov EU direktive o platformnem delu

Nove oblike organizacije dela ogrožajo obstoječe delovnopravne pravice in socialno varnost. Osebe v platformnem delu so v slabšem položaju, delo opravljajo v slabih delovnih pogojih, brez socialne varnosti. Zanje ne veljajo delovnopravne pravice. Direktiva poudarja potrebno po zagotavljanju varnih in dostojnih delovnih pogojev v platformnem delu in pomen socialne zaščite za delavce, ki opravljajo platformno delo. Njen cilj je izboljšati delovne pogoje in socialno varnost oseb v platformnem delu.

Evropska direktiva o platformnem delu predstavlja pomembno prelomnico, saj bodo na njeni podlagi vse države članice EU morale v nacionalno zakonodajo implementirati ključna določila, ki bodo platformnim delavcem končno zagotovila osnovne delavske in socialne pravice. Ključni elementi regulacije vključujejo:

¹ Smernice so bile sprejete na 13. seji Predsedstva ZSSS, 8. 4. 2025.

- **Prepoznavanje prikritega delovnega razmerja:** delavci morajo imeti pravice iz delovnega razmerja, kadar platforma določa pogoje dela.
- **Predpostavka delovnega razmerja in obrnjeno dokazno breme:** če platforma izpolnjuje kriterije delodajalca, se domneva, da je delavec zaposlen, platforma pa mora dokazati nasprotno.
- **Transparentnost algoritmov:** delavci morajo imeti vpogled v kriterije, ki vplivajo na dodeljevanje dela in plačilo, prav tako pa morajo biti obveščeni o avtomatiziranih odločitvah in nadzoru.
- **Prepoved avtomatiziranih odločitev:** delavca ne sme odpustiti algoritem – vsako odločitev o prekinitvi pogodbe mora pregledati človek in podati jasno obrazložitev.
- **Dostop do kolektivnega pogajanja:** sindikati morajo imeti možnost organiziranja in zastopanja delavcev na platformah.
- **Komunikacijski kanali za delavce:** platforme morajo zagotoviti varne in zasebne komunikacijske kanale za delavce.
- **Zaščita sindikalnih predstavnikov:** preprečiti je treba prekinitvev pogodbe z delavci zaradi sindikalne aktivnosti.
- **Dostop do socialnih pravic:** vsi delavci morajo imeti pravico do bolniške odsotnosti, dopusta in pokojninskega zavarovanja.
- **Prijava podatkov državnim organom:** platforme bodo morale nacionalnim oblastem sporočiti podatke o številu delavcev, njihovih pogodbenih razmerjih, splošnih pogojih dela, povprečnem tedenskem številu opravljenih ur na osebo in povprečnem dohodku iz dejavnosti oseb, ki redno opravljajo platformno delo prek zadevne digitalne platforme dela.

Poleg tega bodo države članice morale sprejeti ustrezne ukrepe za spodbujanje vloge socialnih partnerjev in uveljavljanje pravice do kolektivnih pogajanj pri platformnem delu. Direktiva je pomemben korak naprej ne le za platformne delavce, temveč za vse prekarne delavce, saj uvaja sistemske spremembe, ki bodo vplivale na celoten trg dela. Učinkovita implementacija direktive je lahko ključna za preprečevanje zlorab in izboljšanje položaja vseh delavcev v netipičnih oblikah dela.

Usmeritve za implementacijo Direktive EU 2024/2831 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu

Zaščita delavcev

Implementacija direktive EU predstavlja priložnost, da se v RS dosledno vzpostavi domneva delovnega razmerja in obrnjeno dokazno breme za vse obstoječe oblike dela. V nasprotnem primeru po našem prepričanju ni moč zagotoviti učinkovitega dela pristojnih inšpekcijskih organov ter dosledno uveljavljati določb delovne zakonodaje. Zaradi izboljšanja položaja prekarne delavcev in enake obravnave vseh delavcev, bi domnevo delovnega razmerja bilo potrebno vzpostaviti tako, da naj se šteje, da se vsako delo v RS opravlja na podlagi delovnega razmerja, razen če delodajalec vnaprej izkaže, da v posameznem primeru ne obstajajo elementi delovnega razmerja..

Transparentnost na področju opravljanja dela bi se na najbolj učinkovit način uredila preko vzpostavitve ustreznih evidenc in nadzora. Zato je potrebno oblikovati evidenco v katero se vpisujejo vsi primeri opravljanja dela na podlagi atipičnih oblik dela in razlogi, ki v posameznem primeru izključujejo elemente delovnega razmerja. Delo se z vzpostavitvijo te evidence v RS opravlja na dva načina: v okviru delovnega razmerja (z vpisom v obstoječe evidence) ali na podlagi ene izmed atipičnih oblik opravljanja dela (z vpisom v novo evidenco).

Nad opravljanjem dela se mora izvajati reden in učinkovit nadzor s strani IRSD in drugih pristojnih inšpekcijskih organov, ki potrebujejo okrepitev kadrov in kompetenc. Predvsem pa ustrezna znanja s področja preprečevanja in ugotavljanja prekrškov pri opravljanju dela. IRSD naj se podeli pristojnost za ugotavljanje obstoja delovnih razmerij z odločbo, ki bo podlaga za vpis v socialna zavarovanja in izstavitve pogodbe o zaposlitvi delavcu.

Z zakonom ali uredbo se določijo minimalni standardi, ki veljajo za platformno delo do sklenitve kolektivne pogodbe, ki bo uredila položaj zaposlenih. Najbolj škodljive klavzule, ki spodbujajo prekrškovnost in ki spravljajo osebe v slab položaj naj se omejijo oziroma prepovejo (npr. pretirano nizko odmerjeno plačilo na nalogo ipd.). Še posebej je treba upoštevati poseben položaj delovnih invalidov ter poskrbeti tudi za njihovo (socialno) varnost in dostop do vseh pravic, ki izhajajo iz dela.

Algoritmčno upravljanje

Delavci in njihovi predstavniki morajo biti informirani o vpeljavi in uporabi algoritmičnega upravljanja (AU) in sistemov umetne inteligence (UI) na delovnem mestu, ne glede na dejavnost s katero se delodajalec, platforma ukvarja. Uporaba AU in UI sistemov se lahko na delovno mesto vpelje in spreminja le preko sodelovanja s predstavniki delavcev, ustrezno vlogo pa je potrebno pri tem zagotoviti tudi Informacijskemu pooblaščenču, saj se v teh sistemih obdelujejo tudi osebni podatki delavcev. Zagotovljeno mora biti stalno spremljanje njihovega delovanja in uporabe. Za potrebe učinkovitega socialnega dialoga glede uporabe AU in sistemov UI je delodajalec dolžan predstavnikom delavcev zagotoviti sredstva za strokovno pomoč.

Pri AU je potrebno zagotoviti človekovo odločanje pri sprejemanju končnih odločitev. Zoper odločitve, ki vplivajo na delavčev delovnopравни položaj mora imeti delavec možnost pritožbe in uveljavljanja sodnega varstva svojih pravic.

Uvedba AU in sistemov UI na delovnem mestu mora prinesiti koristi tudi delavcem, ne samo delodajalcem. Njihova uvedba lahko vodi v boljšo organizacijo delovnega procesa in posledično v višjo produktivnost dela in dobiček, ki se mora pravično razporediti. Prav tako pa se mora odraziti v višjih plačah. Prispeva lahko k zmanjšanju ponavljajočih se nalog in s tem omogoči lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ali celo uvedbo skrajšanega polnega delovnega časa. Z analizo podatkov lahko prispeva k varnosti in zdravju pri delu, prilagajanju delovnih mest in prepoznavanju nevarnosti za nastanek poklicnih bolezni.

Pravice na področju organiziranja delavcev

Platforme naj zagotovijo spletni prostor, v okviru katerega se lahko osebe, ki opravljajo delo preko platforme, povežejo. Upravljanje takšnega sistema naj bo na zahtevo predstavnikov delavcev z vsemi administrativnimi pooblastili prenešeno na predstavnike delavcev. Če platforme same ne vzpostavijo takšnega spletnega prostora za delavce, naj zakon predvidi alternativne načine (npr. obveznost, da platforma na zahtevo sindikata posreduje njegovo informativno gradivo vsem delavcem na platformi). S tem se utrjuje pravica do sindikalnega organiziranja v digitalnem prostoru. Varnost tovrstnega komuniciranja in neodvisnost od osnovnega delovanja platforme je tukaj nujna.

Platformi naj se naloži tudi obveznost organiziranja srečanja vseh zaposlenih vsaj enkrat letno, na katerem naj se zagotovi tudi udeležba reprezentativnih sindikatov z namenom predstavitve delavskega predstavnštva.

Prepoved diskriminacije na podlagi članstva v sindikatu naj se uveljavi za vse, ki opravljajo delo, ne glede na obliko dela.

Ozaveščanje javnosti o položaju platformnih oziroma prekarnih delavcev

Javnost se pogosto ne zaveda ranljivega položaja, v katerem delajo (in živijo) platformni oz. vsi prekarni delavci. Zato je izrednega pomena tudi stalno javno ozaveščanje o njihovem položaju, sploh v luči pogostega javnega zavajanja s strani platformnih podjetij, ki javnosti prikazujejo nerealno sliko o položaju delavcev v platformni ekonomiji. Javnost mora biti ozaveščena o pasteh takega način opravljanja dela, o potencialni razširjenosti in nevarnosti uporabe AU in sistemov UI na delovnih mestih ter nasploh o posledicah vedno širše prekarnosti na trgu dela. Slednja namreč ne vpliva le na življenje posameznikov, ki opravljajo delo v prekarnih pogojih, ampak ima negativne učinke tudi na vse skupne sisteme, ki temeljijo na solidarnosti (sistem zdravstvenega zavarovanja, pokojninska blagajna, sistem socialne varnosti).