Sindikat Mladi plus

Dalmatinova 4

1000 Ljubljana

Platformno delo v Sloveniji: na primerih dostavljalcev hrane

(poročilo 1. faza – za javnost)

Cilji in nameni, ki smo si jih na Sindikatu Mladi plus zadali za projektno raziskavo platformnega dela v Sloveniji, so pridobitev informacij o delu v platformnih podjetjih in bolje spoznati položaj delavk in delavcev, z namenom lažjega identificiranja področja sindikalnih intervencij. Po tem, ko smo na SM+ mapirali podjetja, ki smo jih v Sloveniji prepoznali kot t. i. platformna podjetja, smo se odločili, da raziskavo omejimo na najbolj razširjeno obliko platformnega dela – na delo v platformnih podjetjih, ki se ukvarjajo z dostavo hrane. V Sloveniji imamo dve podjetji, ki se ukvarjata s platformno ekonomijo za potrebe dostave hrane (in delno tudi drugih dobrin, npr. dostavo knjig), to sta podružnica mednarodnega podjetja Wolt, d.o.o, s komercialnim nazivom Wolt, in slovensko podjetje Trilogic, d.o.o, s komercialnim nazivom Ehrana.

Decembra 2020 smo začeli s kontaktiranjem dostavljalk in dostavljalcev pri ponudnikih Wolt in Ehrana. Zainteresiranim za intervju smo razložili, da bodo naši pogovori anonimni, njihovi odgovori pa nam bodo služili za namene raziskave. Vsi intervjuji, od začetka decembra 2020 do konca marca 2021, so zaradi prepovedi združevanja (v okviru ukrepov za zajezitev covid-19) potekali prek spletnega orodja Zoom.

Intervjuji so bili, kot že omenjeno, polstrukturirani, a smo za intervjuvance vseeno imeli pripravljenih 50 vprašanj, s katerimi smo naslavljali področja:

- pravna oblika, na podlagi katere se ponuja delo/pogodbe,
- samostojnost o razporejanju delovnega časa,
- plačilo,
- osnovna oprema/pogoji dela/bolniška odsotnost,
- nadzor s strani podjetja (management),
- varstvo in zdravje pri delu, obveznosti in odgovornosti,

- organizacija dela in nadrejenost,
- možnosti sindikalnega organiziranja,
- covid-19 in delo v času epidemije,
- razlogi za delo.

Seveda pa smo pustili tudi prostor za pripombe in ostale vidike dela, ki so jih dostavljalci želeli izpostaviti. Zadnji intervju v prvi fazi dela smo z dostavljalcem opravili 22. marca 2021.

Z namenom pridobivanja celostnih informacij o platformnem delu smo kontaktirali tudi oba delodajalca. Tekom februarja smo tako poslali dopis tudi managementu pri ponudnikih Wolt in Ehrana z namenom, da se seznanimo z njihovimi stališči do zgornjih področij in da preverimo njihovo pripravljenost na dialog. Odgovora (še) ni bilo.

Analiza in ugotovitve

V intervjuje je bilo vključenih 13 oseb od 20. do 60. leta starosti. Izmed vseh je bila samo ena oseba ženskega spola, 12 oseb je bilo moškega spola, 10 intervjuvancev opravlja storitev za ponudnika Wolt, 3 pa za Ehrano. Ob tem osem intervjuvancev dostavlja samo s kolesom, dva samo z avtomobilom, trije pa se poslužujejo kombinacije kolesa, motornega kolesa in avtomobila. Na podlagi analize kvalitativnih podatkov, torej narativnosti ali odgovorov, smo prišli do sledečih kvalitativnih in kvantitativnih ugotovitev, ki jih predstavljamo po zgoraj naštetih področjih raziskovanja:

➢ ***pravna oblika, na podlagi katere se ponuja delo/pogodbe:***

- ena oseba je delo opravljala prek d.o.o., medtem ko jih je delo prek oblike s.p. opravljalo 10, le dve osebi pa prek študentskega servisa,
- dostavljalci ne izražajo interesa za sklenitev pogodbe o zaposlitvi (ker menijo, da bi v tem primeru zaslužili manj kot sicer ali pa je platformno delo le njihova začasna/dopolnilna dejavnost),

➢ ***samostojnost o razporejanju delovnega časa:***

- večina dostavljalcev ima občutek, da je delo fleksibilno v pozitivnem smislu, predvsem glede časa,
- večina dostavljalcev svoje razpoložljivosti za delo ne piše na urnik, ampak delajo po metodi t. i. freelancanja (Wolt je februarja uvedel samo slednji način dela),
- delo opravljajo 6–84 ur/teden,

➢ ***plačilo:***

- vsota plačila je nepredvidljiva in negotova, sheme plačil in nagrad so kompleksne, spreminjajoče,
- dostavljalci zaslužijo tudi do 45 EUR neto/uro,
- v povprečju zaslužijo 10 EUR neto/uro,
- zaslužijo od cca 300 EUR do 3.000 EUR neto/mesec,

- večinoma so dostavljalci zadovoljni s plačilom (le en dostavljalec je povsem nezadovoljen),
- pri Woltu v primeru slabega vremena na tisti dan zvišajo plačilo tarife za dostave,

➢ ***osnovna oprema/pogoji dela/bolniška odsotnost:***
- obvezno nošenje opreme z logotipi podjetja med delom je moralno sporno, ker dostavljalci s svojo vidnostjo podjetju omogočajo brezplačno oglaševanje (glede na to, da so dostavljalci formalno zunanji izvajalci, niso dolžni biti uniformirani),
- čeprav delavci subjektivno ne čutijo, da so pod nadzorom, njihovo delo nadzira aplikacija - ta jim določa število dostav, kar vpliva na njihovo prilagajanje urniku,
- dve osebi sta do platformnega podjetja in delovnih pogojev izrazili jezo,
- razkužila, zaščitne maske in zagotavljanje socialne distance so po mnenju dostavljalcev zagotovljeni,
- prevozno sredstvo, ki ga uporabljajo, je njihova osebna last,

➢ ***nadzor s strani podjetja (management):***
- z upravo delavci praviloma nimajo stikov v živo,
- dostavljalci imajo prek aplikacije pogost stik s podporo,
- uprava s shemo izplačil in nagrad delavce posredno nadzira,
- delavci se prilagajajo urniku, kar pomeni posredni nadzor delovnega časa s strani podjetja,

➢ ***varstvo in zdravje pri delu, obveznosti in odgovornosti:***
- za zdravje in varnost pri delu ni poskrbljeno (poškodbe kolesarjev, psihični stres, kršenje cestno prometnih predpisov),
- pri dostavljalcih kolesarjih so pogoste manjše telesne poškodbe,
- uporaba sanitarij ni primerno zagotovljena,

➢ ***organizacija dela in nadrejenost:***
- delo je prekarizirano in deregulirano,
- obe podjetji najverjetneje kršita 4. člen ZDR (prikriti elementi delovnega razmerja),
- dostavljalci bi v določenih primerih lahko uveljavljali status ekonomsko odvisne osebe,

➢ ***možnosti sindikalnega organiziranja:***
- pet oseb bi se bilo potencialno pripravljenih delavsko oziroma sindikalno organizirati,
- na Ehrani so se dostavljalci v preteklosti že organizirali in s konsenzom s podjetjem dosegli dvig urne postavke, pri Woltu so se o delavskem organiziranju dostavljalci prav tako že pogovarjali, a ni bilo dovolj resnega interesa za izvedbo,
- delavci pri Ehrani so med seboj bolj povezani, na voljo imajo fizični prostor za druženje, uporabljajo tudi možnost skupinskih pogovorov na družbenih omrežjih,
- dostavljalci se med seboj pogovarjajo tudi o negativnih vidikih dela, npr. o zračni in dejansko prevoženi kilometrini, številu dostav, dostavah do strank, okuženih s covid-19, tehničnih težavah pri uporabi aplikacije,

- ***covid-19 in delo v času epidemije:***

- pri Woltu in Ehrani se je potreba po delovni sili od nastopa epidemije povečala,
- dostavljalci so kljub uporabi zaščitnih mask in razkužil izpostavljeni tveganju za okužbo s koronavirusom, saj stranke ob prevzemu hrane same pogosto niso primerno zaščitene,
- v nekaterih primerih so stranke bile okužene s covid-19,
- če se dostavljalci okužijo s koronavirusom, so upravičeni do t. i. dodatka, ki se jim odmeri glede na povprečen zaslužek, vendar se ne more primerjati z višino osnove za nadomestilo, ki izhaja iz pogodbe o zaposlitvi,

- ***razlogi za delo, drugo:***

- del intervjuvancev se je za delo pri platformnem podjetju odločil, ker je pandemija covid-19 prizadela njihovo zaposlitev; predvsem tisti, ki so za platformno podjetje delali že pred epidemijo, pa za opravljanje dela navajajo različne razloge (pomanjkanje drugih zaposlitev, višina honorarja, fleksibilnost časa, uživanje v kolesarjenju),
- dostavljalci pravijo, da je vodstvo pri obeh podjetjih prijazno,
- odnos delavcev do dela je apatičen in nereflektiran.

Sklep 1. faze raziskave

Dostavljalci se zavedajo, da ima podjetje, za katerega delajo, visoke dobičke, vendar so s svojo vlogo v tem krogu relativno zadovoljni, ker opažajo, da je trg dela vse bolj prekariziran, mnogo delavcev in delavk na trgu pa opravlja delo za bistveno manjše honorarje z daljšim delovnim časom. Pasivnost in pristajanje na izkoriščanje, ki smo ju zaznali pri dobršnem delu vključenih v raziskavo, sta v veliki meri posledica neurejenih razmer na trgu dela in manka dostojnih zaposlitev. Za platformno delo pa ni značilna zgolj prekarizacija, temveč tudi poustvarjanje mita (ki ga delavci očitno tudi ponotranjijo), da je tehnologija tista, ki omogoča popolno svobodo vseh deležnikov v delovnem procesu, da torej delavka ali delavec nimata vnaprej določenega delovnega časa, da nimata nadrejenih in da je zaslužek stvar osebnega angažmaja. Pri platformnem delu v Sloveniji je glede na dozdajšnje ugotovitve in opažanja pomembno, da delavke in delavce pri obravnavi razdelimo v dve večji skupini. V prvo skupino lahko uvrstimo delavce študent_ke, za katere se je, vsaj po podatkih naše skromne raziskave, pokazalo, da je njihovo delo res začasno in občasno, kar je popolnoma legitimno. Pri delavcih študentih_kah velja opozoriti na dve značilnosti, ki ju razumemo kot nepravilnosti, če ne že kot kršitvi:

- Dostavljalci, ki delajo prek študentske napotnice, nimajo določene stalne urne postavke, kar je potencialno zakonsko sporno. Ta se namreč spreminja glede na število dostav in prevoženo kilometrino.
- Dostavljalci, ki delajo prek študentske napotnice in torej v podjetju niso zaposleni, morajo v delovnem času nositi opremo z logotipom platformnega podjetja, kar je moralno vprašljivo, ker omenjeno zaradi narave dela lahko razumemo kot oglaševanje.

Pri dostavljalcih, ki opravljajo delo prek s.p. ali d.o.o., pa je v večini primerov nakazano, da so pri njihovem delu prisotni elementi delovnega razmerja in status ekonomsko odvisne osebe. V tem primeru bi morda morali imeti sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali naročnika opozoriti, da gre za ekonomsko odvisno delovno razmerje.