

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

ZAZNAVE UČINKOV GIG EKONOMIJE NA ZAPOSLENE

Ljubljana, oktober 2021

NINA GROBIŠA

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Nina Grobiša, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom *Zaznave učinkov gig ekonomije na zaposlene, pripravljene v sodelovanju s svetovalko izr. prof. dr. Katarino Katjo Mihelič*

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 GIG EKONOMIJA	3
1.1 Opredelitev gig ekonomije	3
1.2 Gig ekonomija in vpliv digitalizacije na trg dela	6
1.2.1 Segmentacija potrošnikov v gig ekonomiji: primer Airbnb	8
1.2.2 Digitalno delo in razvoj: vplivi digitalnih platform na delavce.....	8
1.3 Opredelitev zaposlenih v gig ekonomiji	10
1.3.1 Razlikovanje populacije zaposlenih v gig ekonomiji	12
1.3.2 Učinek negotovosti in čustvena stabilnost zaposlenih	12
1.4 Prednosti in slabosti gig ekonomije	13
1.5 Pravni vidik gig ekonomije	17
2 SPLETNE PLATFORME DELA	18
2.1 Opredelitev in značilnosti poslovnega modela	19
2.2 Najvidnejši predstavniki spletnih platform dela	21
2.3 Etičnost gig ekonomije	23
2.4 Primer Uber	24
2.5 Primeri spletnih platform v Sloveniji	25
3 EMPIRIČNA RAZISKAVA STALIŠČ O GIG EKONOMIJI	26
3.1 Opredelitev cilja raziskave in raziskovalna vprašanja	26
3.2 Metodologija in zbiranje podatkov	27
3.3 Predstavitev udeležencev	29
3.4 Analiza rezultatov	30
3.5 Odgovori na raziskovalna vprašanja	37
4 DISKUSIJA	44
4.1 Povzetek ključnih ugotovitev	44
4.2 Priporočila za prakso	47
4.3 Omejitve dela in prihodnje raziskovanje	48
SKLEP	49
LITERATURA IN VIRI	51
PRILOGA	1

KAZALO TABEL

Tabela 1: Glavni razlogi za vključevanje v delo na platformi.....	6
Tabela 2: Tipologije platformnih delavcev	10
Tabela 3: Prednosti in slabosti zaposlitve v gig ekonomiji	14
Tabela 4: Predstavitev vprašalnika	28
Tabela 5: Predstavitev udeležencev intervjuja	29
Tabela 6: Izbrani citati	36
Tabela 7: Izbrani citati (nad.)	37
Tabela 8: Povzetek ključnih ugotovitev	47

KAZALO SLIK

Slika 1: Značilnosti gig ekonomije.....	4
Slika 2: Trikotnik odnosov v gig ekonomiji.....	20

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Vprašalnik.....	1
----------------------------	---

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

AMT – Amazon Mechanical Turk

EU – Evropska unija

EU-OSHA – (angl. European Agency for Safety and Health at Work); Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu

EUROFOUND – (angl. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions); Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer

GZS – Gospodarska zbornica Slovenije

ZDA – Združene države Amerike

UVOD

Svet je trenutno v obdobju dela od doma, poslovanja preko spleta in omejevanja socialnih stikov. Trenutno je vsekakor ena izmed najbolj priljubljenih in uporabljenih platform za naročanje in dostavo hrane Wolt. Hitro, enostavno in udobno. Na eni strani imamo vsekakor pozitivno izkušnjo za stranko, na drugi pa zaposlene na platformi. V preteklosti je bilo predvsem v Ameriki veliko primerov tožb in tudi vprašanj s področja pravic, davkov in zavarovanja zaposlenih. Pred kratkim smo tudi v Sloveniji imeli primer spora glede prihoda nove spletne platforme.

Gig ekonomijo lahko opredelimo kot tržni prostor in platformo, kjer se srečujeta ponudba in povpraševanje med neodvisnimi delavci in naročniki. Podjetja sklepajo pogodbe z neodvisnimi delavci, ne prevzamejo pa tveganja in odgovornosti za njihove davke in bonitete (Suhadolnik, 2016). Termin gig izhaja iz angleškega poimenovanja kratkih, priložnostnih nastopov glasbenikov. Priložnostni nastop glasbeniku ne jamči, da bo redno nastopal, obstaja pa možnost ponovitve, če se izkažejo. Ali pa je preprosto koncert enkratnega dogodeka. Mogoče je, da bo nastop plačan in stroški pokriti, lahko pa se zgodi, da glasbenik ne dobi nič od tega (Woodcock & Graham, 2020, str. 9). Iz tega primera iz realnega življenja lahko povlečemo jasne vzporednice s predmetom obravnave magistrskega dela – delo na poziv, ki pa dandanes predstavlja vse bolj poznano realnost.

Gig ekonomija vključuje izmenjavo dela za plačilo med naročnikom in delavcem preko spletne platforme, ki olajša izvedbo in usklajevanje aktivnosti kratkoročnega projekta med naročnikom in delavcem. Med najbolj pogosto uporabljene platforme sodijo Uber, PeoplePerHour, Deliveroo, Upwork, Fiverr in TaskRabbit. Pri tovrstnih zaposlitvah zaposleni najbolj cenijo neodvisnost in fleksibilnost, ki jo prinaša ta vrsta zaposlitve. Najmanj zadovoljni so z višino plačila in bonitetami, povezanimi z delom (Cornick, Lapanjuuri & Wishart, 2018).

Kdo pa so zaposleni v gig ekonomiji? Najpogosteje so to ponudniki kurirskih in prevoznih storitev, dostavljavci hrane in različni ponudniki storitev preko raznih aplikacij oziroma platform, kot je na primer Upwork, ter z različnih področji (na primer tržni analitiki, programerji, grafični oblikovalci, sprehajalci psov itd.). Prednosti, ki jih prinaša taka vrsta zaposlitve, so zagotovo možnost opravljanja dela od doma in tako več časa za družino. Zaposleni lahko sledijo kariernim ambicijam, ne da bi zapostavljali družino. Zaposleni lahko služi denar na podlagi svojega hobija ali strokovnega znanja (tako imenovani »freelancerji«, pogodbeni delavci). Prednosti obstajajo tudi za delodajalca, saj jim taka oblika dela ponuja širšo bazo iskanja zaposlenih, ki jih lahko iščejo po celem svetu. Nadalje pa je gig ekonomija zelo neorganiziran sektor. Kljub vsemu tehnološkemu napredku namreč še vedno velja miselnost, da je resno delo le delo v pravi pisarni. Zaposleni nimajo velike zaščite, saj lahko delodajalec hitro in enostavno prekine

sodelovanje z njimi, brez izplačila odpravnine. Tehnično so brez zakonskih pravic, saj za takšno zaposlitev ne velja zakon o minimalnih plačah (Goswami, 2020).

Po finančni krizi leta 2008 se je pojavila nova oblika neodvisnega delavca. Nova oblika delovnega razmerja se je kategorizirala kot ekonomija delitve ali gig ekonomija (Devinatz, 2018). Razlogi za zaposlitev v gig ekonomiji so predvsem brezposelnost in želja po večjem dohodku. Platformna ekonomija s svojim delovanjem ustvarja priložnosti za fleksibilno delo, podjetništvo in poslovne inovacije. Empirične raziskave razkrivajo tri vrste negativnih učinkov platform: poklicna ranljivost (nesreče pri izvajanju storitev), prekarnost (socialna negotovost zaradi začasnega dela) ter ranljivosti na platformah (socialna izolacija, prekomeren nadzor in stres) (Bajwa, Gastaldo, Di Ruggiero & Knorr, 2018, str. 2).

Namen mojega magistrskega dela je prispevati k razumevanju pojma gig ekonomije, značilnosti poslovnega modela in vpliva, ki ga ima gig ekonomija na zaposlene. Smo v dobi digitalizacije, uporaba spletnih aplikacij pa je del vsakdana, zato želim preučiti delovanje aktualnih platform. Na podlagi opravljenih intervjujev želim predvsem prispevati k boljšemu razumevanju zaposlenih, zato je poudarek raziskave na njih.

Cilji mojega magistrskega dela so, da s pomočjo pregleda strokovne literature predstavim ter opredelim pojem gig ekonomija, definiram zaposlene, navedem prednosti in slabosti te zaposlitve ter predstavim primere in delovanje spletnih platform. Cilj magistrskega dela je tudi, da s pomočjo izvedene raziskave identificiram stališča zaposlenih v zvezi z gig ekonomijo. Z raziskavo želim identificirati učinke gig ekonomije na zaposlene, predstaviti, kaj tak način dela pomeni za njih, ter analizirati pozitivne in negativne lastnosti te oblike zaposlitve.

Z izbrano metodo kvalitativnega raziskovanja bom skušala odgovoriti na štiri raziskovalna vprašanja:

RV1: Kateri so razlogi za zaposlitev v gig ekonomiji?

RV2: Katere prednosti in slabosti ponuja zaposlitev v gig ekonomiji v primerjavi s tradicionalno zaposlitvijo?

RV3: Kako zaposlitev preko platforme vpliva na posameznike: na življenjski slog, počutje in socialno življenje?

RV4: Kako bi zaposleni izboljšali zaposlitveni odnos v gig ekonomiji?

V teoretičnem delu magistrske naloge sem uporabila deskriptivno metodo. S pomočjo sekundarnih virov sem pregledala strokovno literaturo na področju gig ekonomije. V empiričnem delu sem za potrebe raziskave uporabila metodo delno strukturiranih intervjujev. Izvedla sem sedem individualnih intervjujev z zaposlenimi v gig ekonomiji.

Cilj intervjujev je bil pridobiti iskrena mnenja in stališča zaposlenih v gig ekonomiji. Pridobljeni primarni podatki so mi pomagali odgovoriti na zastavljena raziskovalna vprašanja in identificirati učinke gig ekonomije na zaposlene. Ključne ugotovitve sem predstavila v diskusiji.

Vsebinsko je magistrsko delo sestavljeno iz teoretičnega in empiričnega dela. Teoretični del je sestavljen iz dveh poglavij. V prvem poglavju se osredotočim na gig ekonomijo. Predstavim pojem gig ekonomija, navežem se na pojem delitvena ekonomija ter na vpliv digitalizacije, predstavim, kdo so zaposleni v gig ekonomiji, prednosti in slabosti zaposlitve ter ureditev in kritike s področja prava. V drugem poglavju se osredotočim na spletne platforme dela. Predstavim poslovni model platform in njegove značilnosti, najbolj poznane primere platform na globalni ravni, etični vidik, znan primer Uber ter za konec poglavja še nekaj primerov slovenskih platform. Sledi empirični del, kjer najprej opredelim cilj raziskave in metodologijo, nato pa predstavim udeležence in analizo izvedenih intervjujev ter odgovore na raziskovalna vprašanja. V diskusiji povzamem ključne ugotovitve, priporočila za prakso, omejitve pri izvedeni raziskavi ter možnosti za nadaljnje raziskave. Magistrsko delo zaključim s sklepom.

1 GIG EKONOMIJA

Če je v preteklosti veljal stereotip tipične službe v pisarni v zaprtem prostoru, se dandanes zdi, da se skuša vse bolj spodbujati ustvarjalnost in svobodo posameznika. Veliko bolj se vrednoti in poudarja čas zase. Trend, poimenovan gig ekonomija, s pomočjo digitalizacije strmo narašča. V tem poglavju bom podrobno predstavila gig ekonomijo in pojem ekonomija delitve. Moja naloga ima poudarek na zaposlenih, zato bom v nadaljevanju tudi razjasnila, kdo so zaposleni v gig ekonomiji. Dotaknem se tudi prednosti in slabosti, ki jih prinaša tovrstna zaposlitev, ter stališč s pravnega vidika, ker so po svoje pomembna za celostno poznavanje področja.

1.1 Opredelitev gig ekonomije

Zaposlitev na poziv oziroma gig zaposlitev pomeni neodvisno, občasno, pogodbeno ali projektno delo. Poimenovanje gig ekonomija izhaja iz angleške besede za priložnostne nastope (Woodcock & Graham, 2020). Delavec ga opravi neposredno za naročnika, prek enega veznega člana – podjetja, ki ima vzpostavljeno spletno platformo. Termin gig ekonomija opisuje različne oblike samozaposlitve in neodvisnega izvajanja projektov, ki jih omogočajo platforme, kot je na primer TaskRabbit, in je dokaj nov pojav. V literaturi najdemo različne opredelitve tega termina.

Gig ekonomija je kot trg dela s ponudbo kratkoročnih, samostojnih in nestalnih delovnih mest. Loči se od tradicionalne, stalne zaposlitve s polnim delovnim časom. Značilnost gig ekonomije je ta, da so izvajalci oziroma ponudniki storitve neodvisni, torej ne zastopajo nobenega podjetja. Zaposlenim v gig ekonomiji je omogočena avtonomija - delajo kadar to

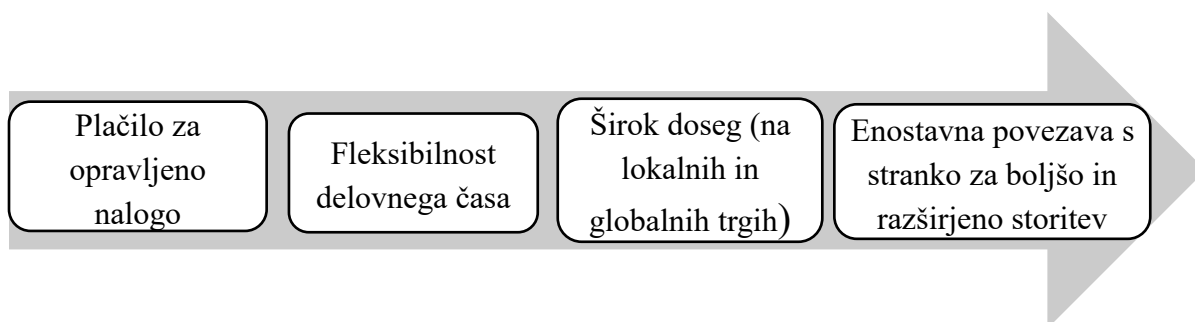
želijo. Prilagodljivost je eden izmed zaščitnih znakov gig ekonomije (Gleim, Johnson & Lawson, 2019).

Ko posamezniki trpijo zaradi izgube službe se lahko zlahka preusmerijo v gig ekonomijo – ekosistem, ki omogoča takojšen vstop in sodelovanje na trgu dela kot samostojni podjetnik ali neodvisen izvajalec. Vstop v trg gig ekonomije je lahko koristen ali pa škodljiv, saj lahko posameznike tudi odvrže od iskanja zaposlitve, ki ustreza njihovi ravni izobrazbe in usposobljenosti, s čimer jih potisne v kategorijo podzaposlitve (Malos, Lester & Virick, 2018). Koutsimpogiorgos, van Slageren, Herrmann in Frenken (2020) so preučevali definicije različnih avtorjev, sami pa so gig ekonomijo opredelili s pomočjo štirih dimenzij: spletno posredovanje, neodvisni izvajalec, plačano delo ter dostava storitve. Nekateri ekonomisti tudi strogo ločijo med platformami za delo (gig) in platformami za najem (tako imenovani »sharing«). Radi poudarjajo, da v gig ekonomiji ni prostora za izposajo oziroma izmenjavo in da obstaja le delo za plačilo. Gig ekonomijo lahko definiramo še po treh značilnostih:

- temelji na nalogi/projektu,
- časovna omejitve,
- postavljena je zunaj organizacijskih struktur.

Delavci v gig ekonomiji so najeti za opravljanje nalog za določena obdobja in ne za dolgi rok. Te opredeljujoče značilnosti pomenijo, da se delo v gig ekonomiji kompenzira in ni izključujoče, saj se delavci lahko udeležijo več nalog/projektov z več organizacijami ali na več trgih hkrati (Caza, Reid, Ashford & Granger, 2021). Kot je prikazano na sliki 1, lahko gig ekonomiji opredelimo tudi kot proces s štirimi značilnostmi.

Slika 1: Značilnosti gig ekonomije



Vir: Goswami (2020, str. 3).

De Stefano (2016) meni, da se pod pojmom gig ekonomija razume predvsem dve obliki dela: množično delo (angl. crowdwork) in delo na zahtevo (angl. work on demand). Crowdwork je delo, ki se izvaja prek spletnih platform in poveže za en projekt neomejeno

število organizacij, podjetij in posameznikov tudi na svetovni ravni (na primer vzpostavitev spletne strani, marketinške kampanje). On demand vključuje uporabo spletnih platform in takojšen odziv ponudbe na povpraševanje oziroma na zahtevo (na primer opravljanje prevoza, čiščenja).

Gig ekonomija je prosti in globalni trg. Podjetja in neodvisni izvajalci del vzpostavljajo poklicne in kratkoročne odnose, poudarek pa je na fleksibilnosti in na spretnostih izvajalca. V Ameriki ekonomisti vzpon gig ekonomije povezujejo z dramatičnim upadanjem dolgoročnih delovnih razmerij ter sindikalnih zvez. Opisujejo jo kot brezčasno, saj se delavci zaposlijo ne glede na njihove pretekle zaposlitve, brez obljub glede prihodnosti in o odpravnini, gospodarstvu se povrne prožnost, delavec ni omejen z dolgoročno pogodbo, ni povezan z delodajalcem in kot zaposlen ne postane del podjetja. Fleksibilnost pri zaposlovanju in plačilu preusmerja večino tveganja na delavca, slabo gospodarsko stanje pa bi pomenilo predvsem nižja plačila za delo (Friedman, 2014).

Gig ekonomija razvija nov slog delovne kulture z veliko prilagodljivosti pri zaslužku preko neformalnih dogovorov. Zaposleni so za projekt izbrani na podlagi njihovih spretnosti, tako da pretekle izkušnje in priporočila prejšnjih delodajalcev niso tako pomembna (Goswami, 2020). Izraz gig ekonomija se je pojavil po finančni krizi 2007–2008, ko se je vse več delavcev ukvarjalo s številnimi kratkotrajnimi, priložnostnimi zaposlitvami. Koncept se je od takrat razvil tako, da zajema vrsto digitalnih spletnih platform, ki delavce povezujejo z delom na digitalnih trgih. Velikokrat se ga omenja kot nestandardno delo, ampak se razlikuje od agencijskega dela (Myhill, Richards & Sang, 2021). Ashford, Caza in Reid (2018) poudarjajo pet značilnosti, s katerimi ločijo zaposlitve v gig ekonomiji od tradicionalne zaposlitve, in sicer:

- finančna nestabilnost in negotovost dela (nepredvidljive okoliščine pogosto vodijo do spremenljivih prihodkov in zaskrbljenosti);
- visoka raven avtonomije in neodvisnosti (zaposleni se soočajo z izzivi glede samoorganizacije, logistiko dela, ustvarjanja rutin, svobodo izbire in odločitve);
- pomanjkanje jasnih, razpoložljivih kariernih poti (različna delovna mesta in poklici, nejasnost možnosti napredovanja);
- minljivost dela (kratkoročne pogodbe, delo za določen čas);
- socialna distanca (samostojno opravljanje dela, občutek osamljenosti zaradi nepoznavanja sodelavcev, pomanjkanje kariernih mentorjev in nepovezanost z organizacijo).

Za zaposlene v gig ekonomiji je značilno, da doživljajo več raznolikih, ekstremnih čustev, ki so predvsem povezani s finančnim stresom, vprašanj identitete (medosebna vprašanja) ter nihanj zaradi negotovosti in nepredvidljivosti. Glede na trenutne razmere in smernice razvoja je gig ekonomija prihodnost tržnega gospodarstva (Ashford, Caza & Reid, 2018).

Evropska agencija EUROFOUND navaja, da je izraz gig ekonomija najpogosteje uporabljen v Veliki Britaniji in na Irskem. Tam se koncept praviloma nanaša na storitve na zahtevo, ki bazirajo na aplikacijah. Na Danskem, v Italiji in na Nizozemskem je izraz manj običajen in se nanaša na fizične naloge (na primer gospodinjska opravila ali vožnja s taksijem). Na Finskem se izraz gig ekonomija nanaša na katero koli vrsto občasnega dela, ne le na platformno delo. Eden glavnih dejavnikov, ki spodbujajo delo na platformi je pomanjkanje alternativnih zaposlitvenih možnosti. Platformno delo je privlačno večinoma za študente, diplomante takoj po koncu študija in druge ljudi, ki iščejo razmeroma prilagodljivo delo, ki ga lahko preprosto združijo z drugimi dejavnostmi. Pri večini je razlog tudi dodaten zaslužek.

EUROFOUND je v svoji raziskavi obravnaval tri vrste opravljanja dela preko platform: rutinsko, osebno opravljeno delo, kjer platforma dodeli delavcu lokacijo opravljanja, delo, pri katerem si delavci sami izberejo opravila in jih potem opravijo osebno, na lokaciji, in specializirano delo, ki se v celoti opravi preko spleta (običajno gre za ustvarjalna dela). Razlogi za vključevanje v posamezno vrsto platforme so predstavljeni v tabeli 1.

Tabela 1: Glavni razlogi za vključevanje v delo na platformi

Rutinsko delo, kjer platforme določijo lokacijo opravljanja (dostavljavci):	Delo, kjer delavci sami izberejo opravilo, ki ga bodo izvedli za plačilo (čistilci):	Delo, ki se v celoti opravi preko spleta (programerji):
Nizke vstopne ovire	Graditi in razširiti bazo strank	Kreativnost
Vir dodatnega prihodka	Fleksibilnost pri izbiri nalog (raznolikost) in strank	Graditi in razširiti bazo strank
Fleksibilen delovni čas, možnost kombiniranja z drugimi dejavnostmi	Vir dodatnega prihodka	Fleksibilnost pri organiziranosti delovnega časa

Vir: Eurofound (2018, str. 18, tabela 7).

1.2 Gig ekonomija in vpliv digitalizacije na trg dela

Za gig ekonomijo lahko uporabimo tudi izraz ekonomija delitve. Princip je isti, razlika je le, da se v gig ekonomiji opravi storitev za plačilo, medtem ko lahko damo v ekonomiji delitve lastno sredstvo v souporabo tudi brezplačno. V zadnjih letih se razvoju delitvene ekonomije posveča veliko pozornosti. Pri ekonomiji delitve se skuša povzeti vse večjo uporabo digitalnih spletnih platform, ki kupce in ponudnike blaga ter storitev združujejo v neposredna pogajanja. Najbolj znana primera sta Uber in Airbnb. Po nekaterih razlagah je gig ekonomija podskupina pojma delitvene ekonomije. Gig ekonomija skuša opisati svet, v katerem ljudje delajo zase ter na enem ali več mestih trgujejo s svojimi storitvami za krajši ali polni delovni čas. Nekateri strokovnjaki so napovedali propad običajne zaposlitvene

ureditve za nedoločen čas in vseživljenjskega dela, ta ureditev pa naj bi se v prihodnosti umaknila mikropodjetnikom in samozaposlenim (Brinkley, 2015).

Ekonomija delitve je ekonomski model, ki temelji na delitvi neizkoriščenih sredstev, kot so nepremičnine ali veščine, ki jih lahko delimo v zameno za finančne in tudi nefinančne koristi. Model se uporablja predvsem na ravni od posameznika do posameznika (Botsman, 2013). Ekonomijo delitve bi lahko opisali kot fenomen, v katerem običajni potrošniki delujejo kot prodajalci in ponujajo storitve, ki so jih nekoč ponujali izključno le poklicni prodajalci. Obenem ustvarja trge, ki omogočajo izmenjavo blaga in pojav novih storitev, rezultat pa je višja raven gospodarske dejavnosti. Prav tako odpira nove priložnosti za vse, od sredstev do veščin, časa in denarja, ki jih je mogoče uporabiti na različnih ravneh in polno izkoristiti njihove zmogljivosti (Sundararajan, 2016, str. 21).

Izraz ekonomija delitve je bil prvič omenjen leta 2008 in označuje skupno rabo, ki jo ustvarjajo delitev, izmenjava in najem virov brez lastništva dobrine. Z makroekonomskega vidika sledi hibridnemu tržnemu modelu. Izmenjava blaga in storitev je bila pretežno področje tržno zasnovanih modelov. Ekonomija delitve ustvarja koristi za potrošnike, ponudnike in posrednike. Potrošnikom ponuja večje udobje, saj lahko uporabijo določen produkt (fizični ali nematerialni) za določen namen, namesto da bi le-tega kupili. Z ekološkega vidika ponuja možnosti zmanjšanja odpadkov zaradi zmanjšana proizvodnje blaga in storitev (Puschmann & Alt, 2016).

Osnovna paradigma delitvene ekonomije je, da si želijo uporabniki povečati učinkovitost rabe virov, torej da bodisi znižajo stroške ali bodisi ustvarijo novo, dodano vrednost s ponujanjem svojih, lastnih virov drugim v času, ko jih sami ne uporabljajo (Winterhalter, Wecht & Krieg, 2015, str. 34).

Razvoj digitalizacije je kar precej preobrazil tudi trg dela. Digitalne platforme posamezniku omogočajo, da ponudijo trgu svoje spretnosti in znanja ter na hiter način pridejo do zaslužka. Pogosto so storitve na digitalnih platformah tudi vir dodatnega prihodka. Digitalizacija omogoča tudi iskalcem storitev oziroma podjetjem neomejene možnosti izbire. Delavce lahko iščejo na globalni ravni, stroški zaposlovanja so nižji, izbor specializiranega osebja pa precej širši. Digitalne platforme tako prinašajo spremenjene razmere v načinu opravljanja dela in zaposlovanja, predvsem pa fleksibilnost. Trg dela ni statičen in zahteva spremembe. Spremembe, ki izhajajo iz procesa digitalizacije in industrije 4.0, so precej hitrejše, imajo velik vpliv na trg dela in celotno strukturo družbe ter prinašajo mnogo priložnosti za nadaljnji razvoj. Hitro razvijanje novih informacijskih in komunikacijskih tehnologij, robotike in kibernetike prinaša nekatere revolucionarne spremembe na raznih področjih poslovanja, ne samo v industrijskem, ampak tudi v storitvenem sektorju. Digitalizacija bo preoblikovala ali odpravila obstoječe poklice, hkrati pa bodo tudi zaradi digitalizacije nastali novi poklici. Na trgu bo več prekarjih in fleksibilnih oblik dela. Tradicionalne oblike zaposlovanja, s pogodbami o zaposlitvi za

nedoločen čas se zmanjšujejo in nadomeščajo jih nove, netipične oblike zaposlitve (Šarotar Žižek & Mulej, 2019, str. 50-52).

Evropska agencija EUROFOUND je v raziskavi identificirala več novih oblik zaposlitve, ki so posledica digitalizacije: delitev delovnega mesta, začasno vodenje (angl. interim management), občasno delo, delo na daljavo, delo prek vrednotnic, množična zaposlitev (angl. crowd employment) in sodelovalno zaposlovanje (angl. collaborative employment). Družbeni in gospodarski razvoj zahteva tako tudi večjo prilagodljivost delodajalcev in delavcev ter širšo uporabo naprednih informacijskih in komunikacijskih tehnologij. Trg dela se spreminja v skladu z razvojem digitalizacije, posledica tega pa so nove oblike zaposlovanja in destandardizacija prejšnjih, tradicionalnih oblik.

1.2.1 Segmentacija potrošnikov v gig ekonomiji: primer Airbnb

Ekonomija delitve vključuje tako neprofitne kot profitne oblike. Airbnb je primer platforme, ki gostiteljem omogoča, da svojo nepremičnino oddajo tujcem za plačilo. Lutz in Newlands (2018) sta preučevala segmentacijo potrošnikov v enem sektorju ekonomije delitve – delitev doma. Zaradi prevladujočega položaja v delitveni ekonomiji sta izvedla kvantitativno raziskavo, v kateri sta zajela 699 gostov s platforme Airbnb. Ta je tudi uspel diverzificirati svoj portfelj storitev, saj je v svojo ponudbo vključil še doživetja (na primer en gostitelj se za plačilo odloči ponuditi še voden ogled po mestu) kot poskus zajetja večjega deleža turističnega trga. V študiji so navedli, da se potrošniki odločijo za Airbnb zaradi različnih dejavnikov: socialni razlogi, finančni razlogi, želja po večji zasebnosti, spodbujanje drugačnega gospodarstva ter doživetje drugačne, edinstvene izkušnje. Učinek dohodka je pozitiven, saj kaže, da gostje z višjim socialno-ekonomskim statusom rezervirajo celotno hišo oziroma stanovanje, medtem ko si tisti z nižjim ekonomskim statusom rezervirajo le sobo. Za goste, ki so bolj introvertirane narave, je večja verjetnost, da bodo rezervirali celotno domovanje le zase, medtem ko si ekstraverti želijo več medosebnega stika in več interakcije. Airbnb je primeren za vse starostne skupine, tako za družine kot za popotnike ter poslovneže. Tako ponudniki kot potrošniki lahko dejansko iščejo socialno interakcijo preko ekonomije delitve, udeleženci na obeh straneh pa izražajo željo po spoznavanju novih ljudi. V povezavi z ekonomijo delitve se poudarja tudi potencial opolnomočenja, izkoriščanja medijskega prostora ter trajnosti. Na strani kritikov pa so vprašanja varstva delavcev, plač, diskriminacije in urbanih učinkov (povečanje nastanitvenih kapacitet pomeni tudi večjo gnečo v mestu).

1.2.2 Digitalno delo in razvoj: vplivi digitalnih platform na delavce

Na digitalno delovno silo se gleda kot na strategijo gospodarskega razvoja, pomembno pa je tudi razumeti, kakšen vpliv imajo digitalne platforme na delavce in njihovo preživetje. Na vzpon digitalnega dela sta vplivala dva trenda: nezaposlenost in internetno povezovanje. Razširjena uporaba interneta je precej spremenila trg dela. Stranke, šefi, delavci in uporabniki končnih produktov se lahko nahajajo na različnih koncih sveta. Kot

odziv na nezaposlenost v lokalnem okolju se je vse več ljudi obrnilo na delo preko digitalnih platform (Graham, Hjorth & Lehdonvirta, 2017).

Graham, Hjorth in Lehdonvirta (2017) v svoji študiji izpostavljajo štiri ključne problematike delavcev: pogajalsko moč, ekonomsko vključenost, posredništvo v verigi vrednosti ter razvoj veščin in sposobnosti. Tako kot prinaša delo preko platforme koristi za delavce, prinaša tudi vrsto tveganj in stroškov, ki neupravičeno vplivajo na preživetje platformnih delavcev. V vzorec so vključili delavce s področja jugovzhodne Azije in podsaharske Afrike, analizirane podatke pa so pridobili iz ene izmed največjih svetovnih platform – obravnavali so 61.447 projektov, ki so bili zaključeni v marcu 2013. Iz pridobljenih podatkov so izpostavili že prej omenjene problematike. Za pogajalsko moč delavcev so izpostavili, da jo velikost svetovnega trga zmanjšuje. Platforme skušajo zmanjšati pomen odnosa delodajalec – zaposleni, delavci pa so opredeljeni kot neodvisni izvajalci. Tudi nacionalna zakonodaja se ne uporablja za platformne delavce. Pod problematiko ekonomske vključenosti so izpostavili zgodbe intervjuvancev, ki v lokalnem okolju niso mogli dobiti zaposlitve zaradi narodnosti, vere ali invalidnosti. S tega vidika spletne platforme zaradi anonimnosti uporabnikov olajšajo ekonomsko vključevanje, na drugi strani pa omogoča delodajalcem diskriminacijo (veliko število ljudi je pripravljenih delati za nizko plačilo).

Tretja izpostavljena problematika je posredništvo v verigi vrednosti. Avtorji so izpostavili, da je v različnih študijah velika pozornost namenjena vplivu verig vrednosti na mednarodno trgovino. Poudarili so, da vrednost trgovine v smislu zaslužka ne zajamejo proizvajalci sami, temveč posredniki, ki za posredovanje med kupci in prodajalci uporabljajo geografsko lokacijo in omrežja. Digitalizacija omogoča platformnim delavcem možnost, da se lahko tudi sami vključijo v posredniško verigo in razširijo svoje kompetence in znanja tudi izven platform ter jih nato uporabijo za lastne podjetniške namene. Zadnja izpostavljena problematika je razvoj veščin in sposobnosti. Povezana je s posredništvom v verigi vrednosti. Sodelovanje v verigi vrednosti delavca prisili, da izve več o potrebah strank ter tako razvije ustrezne veščine in sposobnosti. Avtorji pri tej točki izpostavljajo primere, ko so delavci bili prisiljeni razvijati razne spretnosti zaradi želje po dodatnem zaslužku oziroma menjavi službe. S pridobljeno spretnostjo so nato začeli delati na spletnih platformah, izpostavljajo pa tudi primere, ko so visokokvalificirani delavci na platformah opravljali nizko kvalificirane naloge, ker tam preprosto niso našli dela, ki bi ustrezal njihovim kvalifikacijam. Več intervjuvancev je bilo razočaranih nad dejstvom, da stranke niso prepoznale njihovih sposobnosti. V študiji kot odgovor na pojavljene problematike predlagajo regulacijo politike zaposlovanja, stabilnejše pogodbe za delavce ter boljše plače. Predlagajo tudi večji nadzor nad spletnimi platformami (Graham, Hjorth & Lehdonvirta, 2017).

1.3 Opredelitev zaposlenih v gig ekonomiji

Oblike zaposlitve lahko delimo na standardne in nestandardne. Standardna zaposlitev je tradicionalna zaposlitev, z dolgoročnim razmerjem med delavcem in delodajalcem, v katerem delavec zasluži plačo. Nestandardna zaposlitev je alternativna oblika, začasna, morebiti projektna. Lahko vključuje samostojno delo, agencijsko delo, samozaposlitev ali delo s podizvajalci. Delavci so najeti za izvedbo dela za določen čas. V nekaterih primerih imajo delodajalca, vendar je podjetje, ki jim plačuje, drugačno od tistega, pri katerem delajo. Primerno vprašanje, ki ga lahko na tej točki zastavimo, je, kdo pravzaprav so zaposleni v gig ekonomiji in kako delujejo. Kako spletne platforme vplivajo na naravo dela? Delo v gig ekonomiji lahko vključuje oblikovanje spletnih strani, prevoz in dostavo, oskrbo, čiščenje, sprehajanje psov itd. Platformne delavce se pogosto primerja z agencijskimi.

Vallas in Schor (2020) navajata pet tipologij zaposlenih za lažje razumevanje platformnih delavcev in skušata pojasniti, kako platforme spreminjajo naravo dela. Tipologije platformnih delavcev sta pojasnila na podlagi ravni usposobljenosti, narave dela (ali se izvaja preko spleta ali pa ne), lokalne oziroma globalne razpršenosti in na podlagi vrste izdelka, ki se proizvaja. Tipologije so ponazorjene v tabeli 2.

Tabela 2: Tipologije platformnih delavcev

1. kategorija	Tehnološki arhitekti in razvijalci platform
2. kategorija	Freelancerji
3. kategorija	Ponudniki storitev (dostavljalci, prevozniki)
4. kategorija	Delavci, ki opravljajo naloge človeške inteligence
5. kategorija	Vplivneži in uredniki vsebin na socialnih omrežjih

Vir: lastno delo.

V prvo kategorijo sodijo tehnološki arhitekti in razvijalci platform, ki so ustanovitelji, visoko usposobljeni in neodvisni izvajalci. Žene jih želja po ustvarjanju bogastva. Načrtujejo in vzdržujejo digitalno infrastrukturo platform, posledično pa vplivajo tudi na ostale delavce.

Drugo kategorijo soustvarjajo delavci, ki uporabljajo rešitve v oblaku, svetovalci in samostojni podjetniki (angl. freelancerji), ki ponujajo profesionalne storitve prek platform, kot sta Upwork ali Freelancer. Tudi ti delavci nudijo strokovne storitve, vendar za razliko od prve kategorije so prej uporabniki kot ustvarjalci platform. Njihovo delo je pogosto ločeno od posameznega delovnega mesta ali geografskega območja. Ta kategorija zaposlenih je visoko tehnično usposobljena na področjih, kot so grafično oblikovanje,

programiranje in novinarstvo, angažirani pa so na podlagi posameznega projekta. Freelancerji si lahko zagotovijo reden vir dohodka, če jim uspe vzdrževati zadostno število strank.

Tretja kategorija zaposlenih v gig ekonomiji so zaposleni, ki sicer ponujajo storitev preko spletne platforme, ampak se njihovo delo izvaja izven spleta in ostalih informacijskih sistemov (lahko bi rekli, da je njihova narava dela fizično opravljanje ponujene storitve, torej v živo, ne preko računalnika). V to kategorijo sodijo ponudniki prevoznih storitev, dostavljavci, oskrbovalci na domu in ponudniki raznih hišnih popravil. Ta ureditev delavcu na eni strani ponuja fleksibilnost glede delovnega časa in veliko mero samostojnosti, na drugi pa mora sam prevzeti odgovornost za nastala tveganja in obratovalne stroške.

Četrta kategorija so zaposleni, katerih delo se v celoti izvaja preko spleta in opravljajo mikronaloge. To so na primer delavci, zaposleni na Amazon Mechanical Turk (AMT) ali Figure Eight (prej CrowdFlower), ki opravljajo naloge človeške inteligence, ki jih računalniki ne morejo izvajati, in so del procesa strojnega učenja. Ta vrsta del običajno zahteva manj usposobljene in izkušene delavce, gre pa za dela, kot so na primer opis ali klasifikacija vsebine slik, urejanje računalniško ustvarjenega besedila ter preverjanje veljavnosti uporabniških računov na socialnih omrežjih. Plačani so na enoto opravljenega dela, podjetja pa z uporabo portalov nadomeščajo interno zaposlovanje.

Peta in verjetno najnovejša med vsemi kategorijami vključuje tako imenovane vplivneže in urednike vsebin na socialnih omrežjih. Tovrstno delo na platformah je pogosto neplačano. Posamezniku je cilj si pridobiti čim več sledilcev, pozornosti in klikov, da doseže reden vir prihodka (Vallas & Schor, 2020).

Značilnost zaposlenih v gig ekonomiji je neodvisnost in samostojnost pri delu. Zaposleni nimajo zagotovljenih ugodnosti, ki jih imajo redni zaposleni, saj nimajo zagotovljene minimalne plače ter zdravstvenega ali pokojninskega zavarovanja (Gleim, Johnson & Lawson, 2019).

Ni naključje, da se je gig ekonomija razširila prav v času najhujše recesije po letu 1930. V času nizke brezposelnosti so dolgoročne pogodbe delovale kot zaščita podjetij pred pomanjkanjem delovne sile. Brez zvestih delavcev in dolgoročnih pogodb so podjetja bolj občutljiva na makroekonomsko stanje. Med recesijami uživajo nizke stroške dela, vendar so prisiljeni več plačati za delavce v času konjunktore. Ko je brezposelnost velika, lahko podjetja redne delavce nadomestijo z zunanji izvajalci in tako znižajo stroške dela, ne da bi se odrekli dostopu do izkušenih in usposobljenih delavcev. A sčasoma podjetja s kratkoročnim zaposlovanjem ne bodo reproducirala in akumulirala lastnega delovnega kadra (Friedman, 2014).

1.3.1 Razlikovanje populacije zaposlenih v gig ekonomiji

Zaposlene v gig ekonomiji lahko razlikujemo na več načinov. Prva primerjava je razlog vstopa v gig ekonomijo: ali je bila to lastna odločitev ali pa so bili prisiljeni zaradi pomanjkanja služb, zdravstvenih težav. Tisti, ki so se odločili zaposliti v gig ekonomiji po lastni želji, bodo po vsej verjetnosti doživeli pozitivno izkušnjo, na dogodke pa bodo gledali kot na priložnost in ne kot na grožnjo. Postavili si bodo tudi visoka pričakovanja in imeli tudi bolj čustvene reakcije ob negativnih dogodkih (na primer izguba stranke) kot pa nekdo, ki je bil prisiljen delati na ta način in je bil morda že ob samem začetku skeptičen. Druga primerjava so karierni načrti v prihodnosti: ali namerava posameznik še naprej delati v gig ekonomiji ali aktivno išče tradicionalno službo v nekem podjetju. Nekateri se za gig ekonomijo odločijo samo zato, da bi izpolnili kratkoročne finančne cilje (plačilo šolnine) ali da bi se prilagodili določeni fazi v življenju (delo v času študija, zaposlitev samo za čas odraščanja otrok), drugim pa predstavlja zaposlitev v gig ekonomiji dolgoročni karierni načrt. Tretja primerjava je med ljudmi, ki delajo v poklicih, ki so povezani z gig ekonomijo preko pogodbe (programerji, filmski snemalci), in med tistimi, ki delajo v poklicih, ki so se šele pred kratkim ločili od standardiziranih modelov dela in postali del gig ekonomije. Zadnja primerjava je med tistimi, ki delajo neodvisno in svoje delo prodajajo neposredno na trgu, ter med tistimi, katerih delo upravlja posrednik (na primer spletna platforma), ki določa pogoje poslovanja, sistem nagrajevanja itd. Nazadnje pa lahko zaposlene v gig ekonomiji razlikujemo tudi glede na visoko oziroma nizko kvalificirane poklice. Izkušnje dostavljavca hrane so verjetno precej različne od izkušenj programerja ali pa finančnega svetovalca (Ashford, Caza & Reid, 2018).

1.3.2 Učinek negotovosti in čustvena stabilnost zaposlenih

Za ljudi, ki delajo izven organizacij, je značilno, da veliko vlagajo v svoje opravljanje dela. Pravzaprav postanejo svoje delo. Negotovost, ki je prisotna v okolju gig ekonomije, lahko pripelje do tesnobe in čustvene nestabilnosti.

Petriglieri, Ashford in Wrzesniewski (2019) v svoji študiji preučujejo pozitivne in negativne učinke okolja gig ekonomije na zaposlene s psihološkega vidika. Za preučevan vzorec so vzeli 65 zaposlenih v gig ekonomiji v različnih poklicih. Študija je pokazala, da zaposleni v gig ekonomiji čutijo številne osebne, socialne in gospodarske stiske zaradi negotovosti njihovega dela. Zaskrbljeni so zaradi nepredvidljivega delovnega časa in nerednega finančnega prihodka. V teh primerih čutijo pomanjkanje podpore in kritja tradicionalnega delodajalca, ki bi jim zagotavljal stabilnost. Po drugi strani pa je neodvisnost njihova izbira in se tudi ne bi odpovedali ugodnostim, ki jih le-ta prinese. Neodvisnost prinese posameznikom večjo mero zadovoljstva v življenju, kot pa če bi bili zaposleni v podjetju. Neobremenjeni z menedžerji in korporativnimi normami lahko izberejo naloge in najboljše izkoristijo svoje talente in interese. Imajo občutek lastništva nad tem, kar delajo, in občutek izredne osebne rasti.

Za premagovanje napetosti in težav je za neodvisne delavce pomembno povezovanje z ljudmi, prostorom, rutinami in namerami. Povezovanje z ljudmi ni pomembno samo z vidika pridobivanja strank in ustvarjanja posla, temveč tudi zaradi nevarnosti socialne izolacije. Udeleženci študije so poudarili pomembnost kakovostnih odnosov, torej da je pomembno imeti ljudi, na katere se lahko obrnejo za pomiritev in spodbudo. Pri povezovanju s prostorom ni toliko pomembno, da imajo neko pisarno za štirimi stenami. Bolj je pomembno, da ustvarijo prostor, kamor se zatečejo, ko so v stiski, in se izognejo motnjam pri delu. V organizacijah so rutine pogosto povezane z varnostjo ali birokracijo, mnogi gig delavci pa se k rutinam zatečejo zaradi boljše produktivnosti in krepitvi občutka reda. Rutine so lahko različne; vključujejo lahko vadbo pred službo, meditacijo, začetek dneva z najzahtevnejšim delom, pometanje ateljeja itd. Namere ustvarjajo povezavo med osebnimi interesi in motivacijo. Mnogim je v motivacijo dejstvo, da služijo in s tem pomagajo drugim. Motiviranost je pri neodvisnih delavcih zelo pomembna. Za delavce, ki se vsak dan vračajo v službo, je namreč lažje, saj vedo, kaj točno bodo počeli. Namere so koristne pri gradnji in ohranjanju odnosov s strankami. Za uspeh v gig ekonomiji je potrebno ravnovesje med sposobnostjo preživetja (sposobnost uspešnega dela) in vitalnostjo (občutek prisotnosti, pristnosti in udeležbe v svojem delu).

Veliko moči gig delavcem daje tudi pomen svobode. Stremijo tudi k višji produktivnosti in k obvladovanju čustev. Veliko jim pomeni tudi ugled, saj je vsaka poteza pomembna, da obdržijo stranke ter pridobijo nove. Produktivnost je za zaposlenega v gig ekonomiji izrednega pomena, saj odpravlja negotovost. Osebe, ki so sodelovale v študiji, pa se poleg produktivnosti osredotočajo še na disciplino (za redno ustvarjanje in opravljanje storitev).

1.4 Prednosti in slabosti gig ekonomije

Vzpon gig ekonomije prinaša nove priložnosti in izzive za delovno silo. Nekateri vidijo gig ekonomijo kot priložnost za podjetništvo in inovacije, ki omogočajo fleksibilnost ter ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, drugi pa vidijo gig ekonomijo kot platformo za izkoriščanje delovne sile. Dvomi se porajajo predvsem glede trajnosti in poštenosti delovnih pogojev (Myhill, Richards & Sang, 2021, str. 4).

Zaposlitev v gig ekonomiji prinaša tako prednosti kot slabosti. Zaposleni se lahko odločijo za delovna mesta, na katera se prijavljajo preko platform, in se sami lahko odločajo, od kje bodo delali, kaj bodo delali in čas dela. Cilj posameznika v svetu gig ekonomije je ustvariti močan ugled, konkurenčne prednosti, tržno diferenciacijo in priporočila, ki mu bodo prinesla ponudbe za delo, ki ustrezajo njegovim interesom in znanjem ter s tem reden vir prihodka. Vprašljivost rednega prihodka predstavlja eno izmed ključnih dilem pri zaposlitvi v gig ekonomiji, saj mora zaposlen za prihodek vložiti veliko več truda kot zaposlen v podjetju. Odvisen je od samega sebe in s tem je izpostavljen večjim tveganjem. Slabosti gig ekonomije so hkrati prednosti, ki jih ima tradicionalna zaposlitev. V tabeli 3 sem povzela nekatere prednosti in slabosti.

Tabela 3: Prednosti in slabosti zaposlitve v gig ekonomiji

Prednosti	Slabosti
Visoka stopnja avtonomije	Zagotavljanje lastnih sredstev (avto, kolo) za neposredno opravljanje dela
Svoboda	Pomanjkljivosti v zakonodajni ureditvi
Fleksibilnost	Pomanjkanje socialnih stikov (osamljenost)
Veliko prostega časa za zasebno življenje	Delo od doma (ni menjave okolja)
Možnost dodatnega zaslужka	Obvezna samodisciplina
Prihranek časa in denarja za podjetja	Nereden prihodek
Zadovoljstvo in pozitivna izkušnja za potrošnika	Neravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem

Vir: lastno delo.

Zaposlitev v gig ekonomiji pomeni za delavce visoko stopnjo avtonomije in neodvisnosti. Rezultati so odvisni od posameznikovega vložka, lastnih prizadevanj, truda ter odločitev. Delavci delujejo brez navodil in ukaza nadrejenih, so popolnoma samostojni pri delu, sami določijo svoje delovne metode, katere projekte bodo izvajali in katere proizvode bodo ustvarili. Visoka stopnja avtonomije, ki jo ponuja gig zaposlitev, predstavlja mnogim privlačnost in odločilen psihološki faktor, ko se odločajo za zaposlitev. Dejansko mnogi izberejo gig ekonomijo samo zaradi svobode dela, torej ker cenijo svobodo kot vrednoto in se v organizacijah počutijo ujete. Sami izberejo način, kako, kdaj in kakšno delo opraviti. Neodvisni svetovalci se odločajo med vodenjem in tehnologijo, grafični oblikovalci pa se lahko odločajo med telovadbo in druženjem podnevi ter reševanjem dela ponoči. Seveda pa tudi v gig ekonomiji avtonomija ni popolnoma absolutna, saj imamo tudi tu v ozadju pogodbe, sklenjene za določeno delo oziroma projekt, pa tudi s trgom in njegovimi zahtevami (Ashford, Caza & Reid, 2018).

Ob omembi gig ekonomije se veliko poudarja tudi čas in časovno fleksibilnost, ki jo ta ponuja. Na splošno velja, da se v današnji družbi veliko namenja učinkovitemu preživljanju prostega časa. Zaposleni v gig ekonomiji lahko opravljajo delo od doma, medtem ko skrbijo za svoje otroke. Gig ekonomija je razvila možnosti za tiste, ki iz zasebnih razlogov (na primer med drugimi tudi skrb za nepokretne starše) niso mogli zapustiti doma in iti v službo. V gig ekonomiji lahko posameznik sledi svojim ambicijam, ne da bi pri tem zapostavljal svoje osebne odgovornosti, predvsem do družine (Goswami, 2020). Tako lahko na primer pelje otroke v šolo, nato pa preklopi na voznika Uberja. V gig ekonomiji se zaposleni ne zavezujejo za polni delovni čas. Meje med zasebnim in profesionalnim življenjem se čedalje bolj brišejo, potrebna pa je pravilna miselnost, da se doseže ravnovesje (Sundararajan, 2015).

V povezavi z gig ekonomijo se veliko omenja fleksibilnost (prilagodljivost, prožnost) dela. Fleksibilnost za današnja dinamična in zahtevnejša delovna mesta vključuje prilagodljivost delovnega urnika, stisnjen delovni teden, krajši delovni čas in delo na daljavo. Fleksibilnost dela predstavlja veliko prednost tudi s socialnega vidika, saj je ob fleksibilnejšem delu na voljo več časa za krepitev socialnih odnosov. Študije kažejo, da je fleksibilnost dela pozitivno povezana z zadovoljstvom zaposlenih, zavzetostjo in uspešnostjo (Hartono, Raharjo & Ronyastra, 2021). Zaradi razvoja digitalnih platform lahko zaposleni v gig ekonomiji delujejo na globalni ravni in imajo posledično veliko možnosti za profesionalni razvoj. Niso omejeni le na lokalne trge in s tem zaradi geografskih razlogov (na primer gospodarska nerazvitost domačega okolja) niso prikrajšani za karijerne priložnosti. Vseeno pa pri tem niso imuni na diskriminacijo in ekonomsko izključenost tudi na digitalnih trgih dela (Graham, Hjorth & Lehdonvirta, 2017).

V gig ekonomiji pridobijo tudi podjetja. Ta se s kratkoročnim zaposlovanjem izognejo visokim stroškom, ki jih prinaša dolgoročna in redna zaposlitev. Podjetja z angažiranjem gig zaposlenih prihranijo čas glede dolgih postopkov izbire in zaposlovanja. Ko potrebujejo, poiščejo strokovno znanje izven organizacije. Zaposleni v gig ekonomiji zasluži bistveno manj kot redno zaposleni. Podjetja si z zaposlovanjem gig delavcev znižujejo stroške dela, saj jim ni treba plačevati zdravstvenih zavarovanj in ostalih ugodnosti, ki jih plačujejo za redno zaposlene. Upoštevanje vrednosti vseh ugodnosti redno zaposlenih povečuje razliko v dohodku v primerjavi z gig zaposlenimi (Friedman, 2014).

Nazadnje pa v gig ekonomiji pridobijo tudi potrošniki. Digitalni poslovni modeli so poleg koristi za iskalce zaposlitve in podjetja ustvarili dodano vrednost tudi za potrošnike. Transakcijski stroški zanje so nižji, izdelki so dostavljeni povsod in kadarkoli, celotna izkušnja pa predstavlja za potrošnika predvsem veliko udobja. Zaposlitev v gig ekonomiji predstavlja tudi visoko tveganje. Težje je načrtovati svoje življenje na dolgi rok, ko ni rednega vira prihodka in ko obstaja finančna nestabilnost. Navsezadnje redna zaposlitev zakonsko prinaša veliko ugodnosti, ki jih zaposlitev v gig ekonomiji nima, nanjo pa je vezanih tudi veliko socialnih transferjev in socialne zaščite (Sundararajan, 2015).

Pomanjkljivosti glede zakonodajne ureditve predstavljajo veliko slabost gig ekonomije. Res je, da si delavec lahko ustvari svoj urnik, lahko dela kar, kadar in od kjer hoče. Problem nastane, ko dela ni. Vsa ta svoboda zahteva veliko samodiscipline, organiziranosti ter veliko truda za pridobitev strank. Pomembno je tudi vedeti, da delavec v gig ekonomiji ni zakonsko zaščiten z minimalno plačo (plačilo v gig ekonomiji je lahko res zelo nizko), nima plačanih prispevkov za zdravstveno zavarovanje, pokojnino in starševsko varstvo ter nima plačanega dopusta in bolniške (Gleim, Johnson & Lawson, 2019).

Zaposleni v gig ekonomiji se soočajo tudi z nerednimi delovnimi urniki, nihanji povpraševanja po njihovih storitvah ter velikokrat si morajo sami zagotoviti sredstva za neposredno opravljanje svojega dela – od koles za dostavo hrane do dražjih računalniških

naprav. Številni gig delavci si sami zagotovijo tudi delovni prostor: doma, v avtu ali kje drugje. Mnogim predstavlja gig ekonomija tudi vir dodatnega zaslužka k drugim dohodkom. Povprečni dohodki so lahko nizki, zlasti za tiste, ki delajo za krajši delovni čas (Stewart & Stanford, 2017). Podporniki gig ekonomije so mnenja, da ta izpolnjuje želje delavcev za fleksibilen delovni čas, medtem ko skeptike skrbi nizko plačilo in omejena socialna varnost delavcev (Koutsimpogiorgos, van Slageren, Herrmann & Frenken, 2020).

Gig ekonomija predstavlja izziv za delavce tudi zaradi pomanjkanja poklicnih mentorjev, zanemarjenja priložnosti razvoja kompetenc ter kdaj tudi izolacije in pomanjkanja socialnih stikov. Delo v gig ekonomiji zaradi svoje avtonomije, prehodnosti in finančne nestabilnosti zahteva poglobitev in hitro odzivnost. Taki pogoji dela lahko tudi ustvarjajo negativne osebne in družinske odnose ter še globlji občutek osamljenosti. Vendar ta osamljenost ni povsem negativna. Delavci v gig ekonomiji se izognejo konfliktom in dolgotrajnim, izčrpavajočim odnosom, ki se pojavljajo v številnih organizacijah. Omeniti je treba še, da so v gig ekonomiji zaposleni pogosto pod pritiskom, da postanejo lastna blagovna znamka, soočajo se z zahtevami, da sami sebe tržijo, in tako se pojavljajo na družbenih omrežjih z namenom, da razvijejo povpraševanje po svoji blagovni znamki. V gig ekonomiji obstaja tudi nevarnost, da vzame delo čas, ki je namenjen zasebnemu življenju. Dobro delati v gig ekonomiji pomeni, da mora posameznik upoštevati vse vidike življenja – delo, družino, prijatelje, hobije itd. Pomembno je ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem (Ashford, Caza & Reid, 2018).

Ko govorimo o gig ekonomiji, velja omeniti tudi prekarnost. Poleg poklicne ranljivosti (nesreče pri delu) in psiholoških pritiskov s strani platform (stres, nadzor) naj bi bila prekarnost glavni negativni učinek platformnega dela. Prekarnost je pojem, ki predstavlja socialno in zdravstveno tveganje ter psihološko stisko, pomanjkanje delavskih pravic, povezan pa je tudi z negotovostjo dela zaradi kratkoročnih in začasnih pogodb, ki so jih ustvarile platforme. Pogosto je primeren opis pogojev, s katerimi se soočajo gig zaposleni. Prekarnost predstavlja za delavce ranljivost na ekonomske in socialne zahteve po zagotavljanju lastnih sredstev in opreme, omejene možnosti za karierno rast, nizke plače in nezagotovljeno finančno varnost, brezposelnost ter druge vrste diskriminacij, ki jih redno zaposleni nimajo. Prekarno delo brez dostopa do zdravstvenega zavarovanja in socialnih ugodnosti povečuje negativne in škodljive učinke. Z vidika spletnega trga dela so lahko pogodbe sklenjene kjerkoli po svetu, kar ustvarja dodatne nagnjenosti k čim nižjemu plačilu za gig zaposlene (Bajwa, Gastaldo, Di Ruggiero & Knorr, 2018).

Petriglieri, Ashford in Wrzesniewski (2019) v svojem delu velikokrat navajajo tudi anksioznost pri posamezniku kot posledico zaposlitve v gig ekonomiji. Anksioznost je posledica negotovosti in nestanovitnih razmer ter strahu pred izgubo službe. Do tega občutka pogosto privede tudi neproduktivnost in strah pred neuspehom ter izgubo posla.

1.5 Pravni vidik gig ekonomije

Pravni vidik gig ekonomije je zelo občutljiva in zapletena tema. Vse napovedi kažejo, da se bodo delovna mesta v gig ekonomiji še naprej povečevala. V splošnem za podjetja v gig ekonomiji velja, da svojih zaposlenih ne priznavajo za zaposlene. Podjetja postavljajo pravila in nadzirajo proces dela ter sklepajo pogodbe z neodvisnimi delavci, ne prevzemajo pa tveganja in odgovornosti za njihove socialne pravice. Tako poslujeta denimo Airbnb in Uber. Večkrat se jim očita, da izigravajo zakonodajo. A tudi platformni delavci so delavci in zgolj uporaba nove tehnologije pri njihovem delu ne more biti razlog, da bi jim bile zanikane delavske pravice. Dejstvo je, da platforme same sebe ne vidijo kot klasičnega delodajalca, ampak se vidijo le kot digitalni agenti, posredniki, ki povezujejo stranke in neodvisne izvajalce del. Pogoji posameznih platform se razlikujejo, hkrati pa vsi zanikajo status delavca. Lastniki platform v ozadju velikokrat argumentirajo, da so le tehnološko podjetje, ki omogoča lažjo izvedbo storitve (Franca, 2018).

Medtem ko gig ekonomija raste, ostaja pravni status njenih delavcev vir polemik. Vprašanje, ali je delavec zaposlen ali le neodvisni pogodbeni izvajalec storitve, je v različnih pravnih sistemih ustvarilo široko paleto razprav. V literaturi najdemo veliko razprav s področja delovnega prava in socialnega varstva. Delavci v gig ekonomiji imajo nižjo zaposlitveno varnost, nižjo urno postavko, nižja je vključenost v sisteme socialnih zavarovanj in posledično slabši dostop do socialnih pravic, zagotovljena jim je slabša varnost pri delu ter imajo slabši dostop do kolektivnih pravic, kar vse vodi v večjo neenakost na trgu dela. V gig ekonomiji se predpostavlja, da delodajalca ni, spletna platforma pa deluje le kot vmesni člen med posameznikom, ki delo izvede, ter med tistim, ki storitev potrebuje. Samo podjetje naj ne bi imelo nobene vloge pri tem oziroma naj bi zagotovilo samo tehnološko podporo. Posameznike, ki delo opravljajo preko spletne platforme, opredeljujejo kot samostojne in neodvisne, zato naj ne bi bili delavci in posledično niso pod okriljem delovnopravnega varstva. Pri vzpostavitvi pravnega odnosa med posameznikom in podjetjem se v večini primerov ne podpiše pogodba, ampak ima delavec na voljo le splošne pogoje poslovanja, ki jih določi platforma. Posameznik tako nima niti teoretične možnosti vplivati na vsebino dogovora (Franca, 2018).

Ena glavnih značilnosti je osebno opravljanje dela. Nekatere spletne platforme imajo v splošnih pravilih poslovanja napisano, da ne dovolijo, da bi delo opravil kdo drug. Pogostejša je splošna navedba, da ni dovoljeno posredovati uporabniških podatkov tretji osebi. V splošnem pa je ravno pogodba o zaposlitvi vstopnica za sistema kolektivnih pravic in zdravstvenega zavarovanja, kar pomeni, da so platformni delavci iz tega izvzeti. Sporno je tudi glede plačila in njegove višine. Od zneska, ki ga plača stranka, je treba odšteti provizijo za podjetje, kar v osnovi ni sporno. Problematično pa postane, ko spletna platforma pogojuje višino celotnega plačila z ocenami zadovoljstva s strani strank in gre že za diskriminacijo, ki ima za posledico neupravičeno znižanje plačila. S tem se odpre tudi vprašanje oportunističnega obnašanja uporabnikov storitev, ko zaradi nezadovoljstva s storitvijo zavrnejo plačilo, s čimer je zadržano tudi plačilo izvajalcu storitve, čeprav jo je ta

opravil. Sporen je tudi nadzor, ki ga ima platforma nad registriranimi uporabniki, saj lahko preko spletne aplikacije preverja sledljivost delavca, torej kje in kako se premika. Nadzor dela se vrši tudi s tem, ko uporabnik oceni storitev. Sporen je tudi pogoj, postavljen s strani spletnih platform, da mora delavec uporabiti svoja sredstva za delo, sicer se ne more vključiti v delovni proces (Franca, 2018).

Gig ekonomija je deležna velikih kritik tudi zaradi neplačevanja davkov. Država izgublja, ker zakonodaja ni prilagojena novim poslovnim modelom. To privede tudi do izkoriščanja sistema. V splošnem velja kot za nereguliran trg. Redno zaposleni plačujejo davek na dohodek (delodajalci so dolžni davčnemu uradu razkriti izplačila plač) in so zajeti v zakone o minimalnih plačah ter o socialni varnosti, zaposleni v gig ekonomiji pa nič od tega. V primerih, ko se plačila izvajajo prek spletnih platform, veljavna zakonodaja o zasebnosti otežuje obvezo upravljavcev platform, da razkrijejo podatke o transakcijah, kar še posebej velja, če so platforme upravljane iz tujine. Delavcu se tako pri plači ne odbije nobenega davka. Edini strošek, ki ga ima, je plačilo provizije za koriščenje platforme (Koutsimpogiorgos, van Slageren, Herrmann & Frenken, 2020).

Platforma Airbnb je bila opozorjena s strani Evropske komisije, da mora pogoje poslovanja uskladiti z zakonodajo, ki velja v državah Evropske unije (v nadaljevanju EU). Komisija navaja, da je glavna težava transparentnost prikazovanja informacij o cenah storitve. Airbnb mora spremeniti način navajanja cen na spletnem mestu in že ob začetnem iskanju zagotoviti, da imajo iskalci nastanitve navedeno celotno ceno, vključno z vsemi obveznimi stroški in pristojbinami. V primerih, ko končne cene ni mogoče izračunati vnaprej, pa bi moral Airbnb stranko jasno obvestiti glede možnosti dodatnih doplačil. Prav tako je sporno, da aplikacija ne prikazuje, ali gre za namestitev pri zasebniku ali pri profesionalnem ponudniku, saj veljajo za vsako skupino drugačna pravila. Airbnb tudi ne bi smel zavajati strank glede tega, da so v primeru spora prisiljene iti na sodišče v drugi državi, kot je država njihovega stalnega prebivališča (Smrekar, 2018).

Brez prilagajanja in reguliranja delovnih predpisov in varnostnih mrež se bodo možnosti za vzpostavitev poštenega trga dela še bolj zmanjšale. Aktivne, inovativne strategije delovne zakonodaje so bistvenega pomena, da se pozitivni potencial novih digitalnih tehnologij odraža v izboljšanju človekove blaginje in se ne podredi kapitalizmu in izkoriščanju obstoječega modela (Stewart & Stanford, 2017).

2 SPLETNE PLATFORME DELA

Platforma poveže potrošnika s ponudnikom prostora, voznikom vozila ali prodajalcem, ki vodi virtualno trgovino. Toda te platforme nikakor niso zgolj dobavitelji Smithove nevidne roke. Roka, ki jo platforme igrajo pri pospeševanju izmenjave, je nedvomno vidna. Cene določa Uber in ne njihovi registrirani vozniki. Airbnb gostitelje izšola za še boljše gostitelje. Vsi ponujajo sisteme povratnih informacij, kar ustvarja kakovostno potrošniško izkušnjo. Podobno kot organizacija, ki gradi znamko. Gig ekonomija ne ustvarja samo

novega digitalnega kanala za samostojno, neodvisno delo, ampak ustvarja in spodbuja množico gospodarskih dejavnosti in ima na milijone uporabnikov (Sundararajan, 2015).

V tem poglavju se bom osredotočila na spletne platforme. Predstavila bom poslovni model, najvidnejše predstavnike (na globalni ravni in v Sloveniji), etične vidike ter zloglasni primer Uber.

2.1 Opredelitev in značilnosti poslovnega modela

Gig ekonomija je zbirka trgov, ponudniki in potrošniki pa se ujemajo na podlagi zahtev. V osnovnem modelu delavci v gig ekonomiji sklenejo formalne dogovore s podjetji (na primer Uber, TaskRabbit) za zagotavljanje storitev strankam podjetja. Potencialne stranke zahtevajo storitve prek internetne platforme ali aplikacije za pametni telefon, ki jim omogoča iskanje ponudnikov – gig delavcev. Tej dobijo plačilo za opravljeno storitev (Donovan, Bradley & Shimabukuro, 2016). Večina platform ima podobne značilnosti. Na voljo imajo mobilne aplikacije, omogočajo brezgotovinske transakcije, ponudnikom storitev in potrošnikom omogočajo medsebojno ocenjevanje (po navadi se ocene javno objavi na profilu posameznika) in uporabljajo dinamične cene za prilagajanje povpraševanja ponudbi. Novejše tehnologije omogočajo hitro povezovanje ponudnikov in potrošnikov. Ponudniki uporabljajo vsebine, kot so besedilo, fotografije, videoposnetki in zemljevidi, da bi zagotovili podrobne informacije o svoji ponudbi, računalniški algoritmi pa poskrbijo, da je ujemanje med ponudniki in potrošniki enostavno, učinkovito in uspešno. Zaradi možnosti ocenjevanja lahko potrošniki dostopajo tudi do preteklih uporabniških izkušenj. Platforma nazadnje olajša izbiro in način plačila (Narasimhan in drugi, 2018, str. 95).

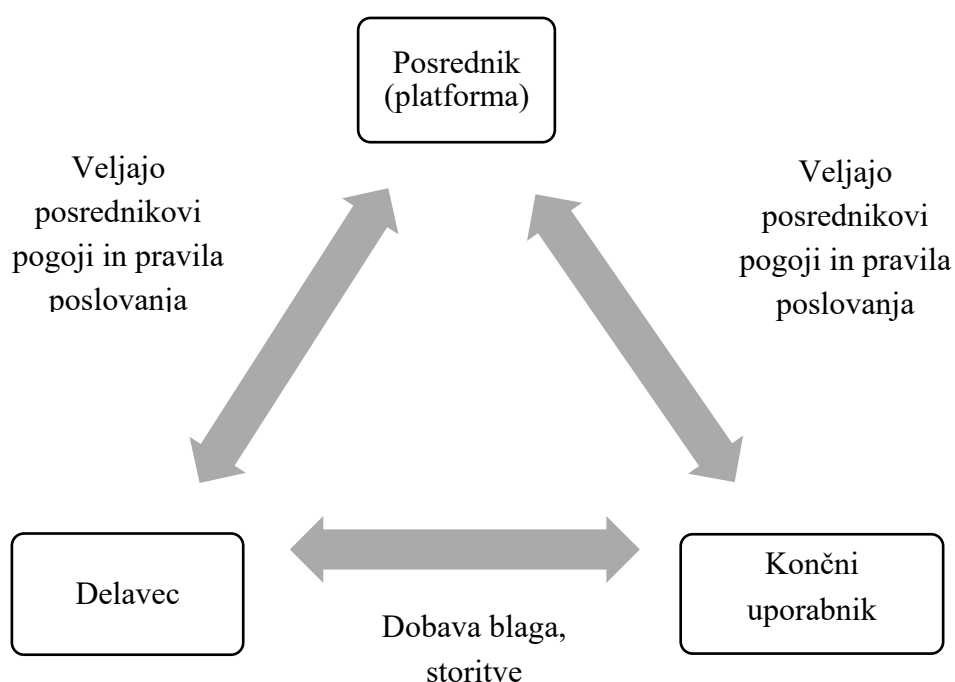
Platforme so digitalna omrežja, ki usklajujejo transakcije na algoritemski način. Prvi element platform je omrežje, ki je strukturiran digitalni prostor, kjer se blago ali storitve lahko ponudijo. Drugi ključni element platform je niz algoritmov za ujemanje in usklajevanje transakcij na avtomatiziran način. Platforme so tako oblika institucionalnih kot tudi produktivnih inovacij. S tehnične perspektive platforme omogočajo zelo učinkovit in pregleden pretok informacij. Algoritemsko ujemanje in usklajevanje je stroškovno učinkovitejše od človeškega usklajevanja. Platforme omogočajo učinkovito uporabo zmogljivosti ter virov in olajšajo transakcije majhnih gospodarskih vrednosti, ki prej niso bile izvedljive. Del uspeha nekaterih znanih platform je moč pripisati tudi njihovemu izogibanju ureditve na trgih, s čimer dobivajo koristi od nepoštena konkurence (Šarotar Žižek & Mulej, 2019).

Ob težnji po čim večji fleksibilnosti in stroškovni učinkovitosti spletne platforme doživljajo pravi razcvet. Delujejo zgolj kot le posrednik za opravljanje storitve med stranko, ki potrebuje storitev, in ponudnikom (delavcem), ki to storitev nudi. Lastnik spletne platforme postavlja pogoje delovanja iz ozadja. Delovanje platform se velikokrat argumentira le kot tehnološko podjetje, ki omogočajo lažjo izvedbo storitve. Krog plačila

gre tako: stranka plača prek spletne aplikacije podjetju, ki je lastnik platforme, ponudniku storitve pa plača podjetje po tem, ko si odšteje svoj delež zaslужka (provizijo). Ko se posameznik prijavi v aplikacijo, lahko izvaja storitve, sprejme postavljene pogoje poslovanja, nato pa dobiva sporočila, kje, kdaj, kako in kdo potrebuje izvedbo storitve (Franca, 2018).

Eden ključnih vidikov poslovnega modela je trikotnik odnosov med delavcem, ki proizvaja ali izvaja storitev, končnim uporabnikom storitve (ki je lahko posamezni potrošnik ali podjetje) in digitalnim posrednikom, ki omogoča celoten proces. Odnos med delavcem in posrednikom temelji na pogojih sodelovanja, ki posredniku dodeljujejo pravico, da nadzira, disciplinira ali odpusti delavca ter prepreči uporabo platforme. Odnos med posrednikom in končnim uporabnikom pa vključuje standardne pogoje, ki jih mora sprejeti končni uporabnik, ko se prijavi v digitalno platformo. Običajno standardni pogoji omejujejo obveznosti in odgovornosti posrednika za vse težave, ki se lahko pojavijo v proizvodnem ali dostavnem procesu. S tem se platforme zavarujejo, končni uporabnik pa se v resnici niti ne zaveda, v kolikšni meri so odgovornosti posrednika omejene s temi pogodbami (Stewart & Stanford, 2017). Slika 2 prikazuje omenjeni trikotnik odnosov.

Slika 2: Trikotnik odnosov v gig ekonomiji



Vir: Stewart & Stanford (2017, str. 425).

Platforme poskrbijo tudi za izobraževanje delavcev, ki se udeležijo raznih tečajev in preizkusov, ko že začnejo opravljati delo pa jih platforme nadzirajo. Vsa plačila potekajo prek platform, ki sprejemajo tudi reklamacije, nudijo podporo, skrbijo za izpolnjevanje

raznih predpisov, nadzorujejo kakovost storitev itd. Poslovni model zajame dobiček z digitalnim posredovanjem, izognejo pa se tudi obremenitvam, ki jih predstavljajo na primer lastništvo osnovnega kapitala in neposredna zaposlitev delovne sile (Vallas & Schor, 2020).

Taka gig ekonomija, kot jo poznamo danes, obstaja zaradi digitalne preobrazbe. Dostopnost do spleta, telefonov ter računalnikov, globalizacija in pojav platform, so spremenili svet dela in odmaknili trg dela od starejših, tradicionalnih načinov organizacije delovnega procesa. Poslovni model spletnih platform lahko predstavimo na primeru Uberja, ki je pokazal, kako lahko digitalni posrednik upravlja ponudbo in povpraševanje po delovni sili. Ta je plačana za storitev le, če uporablja platformo. Obstoj prevoznega podjetja, ki nima nobenega vozila v lasti, kaže na učinkovito preoblikovanje izvajanja storitve prek platforme in na učinkovito znižanje stroškov dela. Uber je ena izmed najbolj razvitih platform. Je odličen primer uporabe dobrih poslovnih praks, ki si prizadevajo ne le delovati znotraj sivih zakonskih področij, temveč jih tudi preoblikovati v interesu platforme, ki je postala nova organizacijska oblika, ki je na trg vstopila kot posrednik. Prav tako vstopajo v vse bolj raznolike oblike dela (Woodcock & Graham, 2020).

2.2 Najvidnejši predstavniki spletnih platform dela

Avgusta leta 2008 je zaživela spletna stran Airbedandbreakfast.com, ki se je kasneje preimenovala v airbnb.com. Leto zatem je nastalo podjetje Uber, ki je začelo ponujati prevoz na zahtevo. Airbnb in Uber sta danes kot simbola spletnih platform dela in verjetno globalno najbolj prepoznavna, nista pa edina igralca na tem trgu. V tem poglavju bom predstavila glavne spletne platforme na globalni ravni.

Uber je največji delodajalec v gig ekonomiji. Voznik Uberja lahko postane vsak, ki ima avto in veljavno vozniško dovoljenje. Vozniki lahko izbirajo, kdaj bodo začeli in končali izmene ter kdaj si bodo vzeli odmore. Prijavijo se v aplikacijo, počakajo na zahtevo in nato poberejo stranko. Prednost za stranko je ta, da vnaprej ve, koliko bo plačala za opravljeno storitev. Načeloma si od celotnega zneska Uber (nastopa v vlogi posrednika) vzame od 20 do 30 % provizije; ostalo ostane vozniku. Voznik zasluži toliko, kot ima strank, in lahko se odločijo, da zavrnejo določene stranke (pod določenimi pogoji). Uberjeva programska oprema voznikom narekuje, po katerih poteh naj se vozijo, vozniki pa imajo samo omejeno avtonomijo za spreminjanje poti glede na promet. Večje število zahtev za določeno območje sproži višanje cen, da se pritegne več voznikov (Zwick, 2018).

Airbnb je spletna platforma iz San Francisca za kratkoročno oddajanje domov. Vrednost platforme je okoli 30 milijard evrov. Prek nje se ne oddajajo več le lastna stanovanja, temveč tudi profesionalni sobodajalci z apartmaji. Airbnb deluje v več kot 65 tisoč mestih in v več kot 200 državah. Prek njega se oddaja na milijone nastanitvenih zmogljivosti. Deluje po principu »peer-to-peer«. Na njihovi platformi najdemo opise in ocene

ponudnikov. Airbnb je privlačen tako za tiste popotnike, ki iščejo poceni nastanitev, kot za poslovneže, ki iščejo alternative tradicionalnim hotelom.

Wolt je finsko podjetje, ustanovljeno leta 2014. Stranke lahko naročijo hrano pri restavracijah, ki so partnerji platforme, preko mobilne aplikacije ali spletnega brskalnika in jo bodisi prevzamejo osebno ali pa jo dostavijo dostavljavci. Deluje v več kot 20 državah. Omogoča tudi dostavo iz trgovin in rezervacijo mize v restavraciji. Slovenskemu trgu je to najbolj poznana tuja platforma za dostavo hrane.

Deliveroo je britanska platforma za dostavo hrane. Dostavljavci dostavljajo na kolesih.

Foodora je platforma za dostavo hrane, ki deluje na Švedskem, Finskem in Norveškem. Njihova storitev ponuja dostavo ali pa osebni prevzem v izbrani restavraciji.

TaskRabbit je spletna platforma s splošno ponudbo storitev za delo, na katerem stranke najemajo »taskerje« za izvajanje storitev, kot so čiščenje hiš, dostava, hišna popravila in gradbena dela, nega hišnih ljubljencev, selitev, pa tudi spletna dela, kot so na primer prevajanje, programiranje ali grafično oblikovanje. Prisoten je v Združenih državah Amerike (v nadaljevanju ZDA), Kanadi, Veliki Britaniji, Franciji, Nemčiji, Španiji, na Portugalskem in v Italiji.

Upwork je platforma, ki omogoča objavo oglasov za bolj tehnične, strokovne veščine, kot so spletno oblikovanje, programiranje, digitalno trženje, strateško poslovno svetovanje in zakonodaja, računovodstvo, prevajanje, pisanje itd. Geslo platforme se glasi: »*Poiščite velik talent. Zgradite svoje podjetje. Ponesite svojo kariero na naslednjo stopnjo*«. Upwork je običajno bolj primeren za kratkoročne in zahtevnejše projekte kot pa TaskRabbit.

Fiverr je izraelska platforma. Registrirani uporabniki prodajajo ali kupujejo storitve oziroma gige. Platforma ima več kot 1,7 milijona registriranih uporabnikov in več kot 2 milijona gigov. Kupec kupi gig pri prodajalcu (najnižja možna cena je 5 dolarjev). Kupec lahko objavi mnenje o gigu in prodajalcu. Vsak prodajalec lahko napreduje po stopnjah; prodajalci na višji stopnji lahko prodajajo dodatne storitve in po višji ceni. Vsak uporabnik ima profil, ki prikazuje njegov življenjepis, lokacijo, ocene, gige in število prodanih gigov. Cenovno je platforma veliko bolj dostopna kot pa Upwork.

PeoplePerHour je britanska platforma, ustanovljena leta 2007, z vizijo, da stranke poveže s freelancerji in ljudem omogoči, da živijo svoje delovne sanje. Spodbujajo svobodo, odprtost in spremembe. Ima več kot milijon uporabnikov. Po cenovni dostopnosti je nekje vmes med Fiverrjem in Upworkom, ampak ima višji odstotek provizij. Za razliko od drugih platform zelo spodbuja osebne stike med delodajalcem in izvajalcem storitve. Tudi ta platforma ponuja od programerskih do multimedijskih, oblikovalskih in prevajalskih storitev.

2.3 Etičnost gig ekonomije

Carroll (2016) trdi, da bi morala podjetja poslovati na način, ki je v skladu s pričakovanji družbenih običajev, priznavati etične in moralne norme, ki jih je družba sprejela, preprečevati ogrožanje teh norm za doseganje poslovnih ciljev in priznati, da je etično vedenje več kot zgolj upoštevanje zakonov in predpisov. Poudarja tudi, da poslovni cilji in odgovornost najbolj dramatično vplivajo na zaposlene zaradi finančne negotovosti.

Glavna vprašanja v tej kategoriji se nanašajo na organizacijo dela, naravo dela in na status delavcev. Bolj podrobno so to vprašanja o nadzoru delavcev, prilagodljivosti, negotovosti in prekarnem delu ter o napačni klasifikaciji gig delavcev (nepriznavanje statusa zaposlenega) in diskriminacijskih učinkih (Tran & Sokas, 2017).

Platformno delo je urejeno na tak način, da ostanejo vsi problemi in tveganja na plečih delavcev ter tlakujejo njihovo pot v začaran krog. Sporno je zaradi nizkega plačila platformnih delavcev, saj je za večino to edini in ne le dodaten vir zaslužka. Delavci so prepuščeni pogojem poslovanja, ki jih postavijo spletne platforme, in nimajo nobene zaščite. Tudi Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) opozarja na nova tveganja, ki jih prinašajo spletne platforme, ter na mogoče škodljive vplive na zdravje in varnost pri delu.

Platformna podjetja prinašajo tudi nadzor nad svojimi delavci, ki je lahko nenehen. Omogočen je nadzor nad vsakim delavčevim gibom in lahko se poišče vsak neproduktivni trenutek med opravljanjem dela. Opravljanje prevozov sodi med najpogostejše ponujene storitve v gig ekonomiji, obenem pa je prav ta storitev zaradi neizkušenih in nepoklicnih voznikov lahko tudi nevarna. Prav tako je v gig ekonomiji sporna izolacija. Večina storitev se opravlja ločeno, pogosto pa se pojavi tudi nezdrava konkurenca med sodelavci (Tran & Sokas, 2017).

Diskriminacija vključuje različne učinke, zlasti na podlagi spola ali rase, k čemur pripomore tudi opcija ocenjevanja. Delavci včasih uporabljajo digitalne delovne platforme za dostop do tujih trgov, ki so manj diskriminatorni ali kot alternativen način dostopa do lokalnih trgov, v primeru, da digitalne platforme prikrijejo značilnosti, ki bi lahko povzročile diskriminacijo. Platforme v nekaterih primerih blažijo nepravilno diskriminacijo. Skoraj ničelne pravice in nizka plačila vzbujajo zaskrbljenost glede etičnega dampinga. Delavci imajo šibkejšo pogajalsko moč (Tan in drugi, 2020).

Podjetja morajo poslovati etično. Imajo namreč pričakovanja in obveznosti, da bodo storila tisto, kar je prav, pravično in pošteno ter se izognila ali zmanjšala škodo vsem, s katerimi sodelujejo. Nazadnje se od podjetja pričakuje, da je dober korporativni državljan, torej da vrača ter prispeva finančne in človeške vire skupnostim, katerih del je (Carroll, 2016).

2.4 Primer Uber

V literaturi se ob temi gig ekonomije velikokrat omenja tudi platformo Uber, ki je tako odmeven primer, da si zasluži posebno obravnavo in svoje poglavje. Uber ima v panogi vsekakor konkurenčno prednost pred taksisti. S tehnologijo in celostno dovršeno platformo je uspešno izkoristil zakonodajne pomanjkljivosti. Pospešil je trend decentralizacije trga ter povečanje potrošniškega presežka. Uspešno uporabljajo tehnološke inovacije za spodkopavanje delovne zakonodaje in drugih predpisov, prenos tveganja iz panoge na posameznega voznika ter nižje plačne in delovne standarde v panogi, kar povečuje donosnost podjetja (Zwick, 2018).

Od oktobra 2012 je bilo samo v ZDA vloženi več kot sto tožb proti Uberju. Zaposlitveni status voznikov Uberja je bil pravno obravnavan v različnih sodnih zadevah in v različnih državah. V Londonu so vozniki Uberja leta 2016 na razsodišču za zaposlovanje obveljali za zaposlene in tako so pridobili pravice, kot so minimalna plača, plačan dopust in nadomestilo za bolniško odsotnost. V Kaliforniji in Massachusettsu se je tožba pojavila kot posledica spora leta 2016 med Uberjem in njegovimi vozniki zaradi napitnine in stroškov, zaradi česar je podjetje plačalo veliko poravnavo za ohranitev statusa voznikov kot neodvisnih izvajalcev, čeprav je bilo treba s koncesijami povečati zaščito voznikov. V Miamiju na Floridi je pritožbeno sodišče v letu 2017 zakonito odločalo o voznikih Uberja kot o neodvisnih izvajalcih. V splošnem po svetu še vedno potekajo razprave o zaposlitvenem statusu delavcev na zahtevo, ki jih posredujejo platforme (Poon, 2019).

Več kot 60 % voznikov Uberja ima vsaj eno dodatno službo. To dejstvo nakazuje, da se zaposleni soočajo z nestabilnostjo in negotovostjo zaposlitve in dohodka. Naraščajoče število tožb za pridobitev statusa zaposlenega ter s tem povezane ugodnosti in pravno zaščito kažejo, da bi mnogi Uberjevi vozniki raje imeli bolj reden delovni čas in večjo stabilnost pri zaposlovanju (Malos, Lester & Virick, 2018).

Uber nadzoruje vse ključne aktivnosti storitve (ceno, zahteve v zvezi z vozniki in vozili, dostopnost prevozne ponudbe, vedenje voznikov s sistemom ocenjevanja, možnost izključitve s platforme). V ZDA je Uber doživel tožbe zaradi diskriminacije, ko se je izkazalo, da uporabniki ocenjujejo osebne lastnosti voznikov in ne toliko same vožnje. Sodišče EU je leta 2017 opredelilo, da Uber zagotavlja transportne storitve in ni tehnološko podjetje, zato zanj ne velja Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2006/123/ES z dne 12. decembra 2006 o storitvah na notranjem trgu, kar pomeni, da je Uber podvržen regulaciji posamezne države članice, ki so običajno na področju transporta bolj striktni. V sodnih primerih, ki so se odvijali pred sodišči EU, so vozniki navajali, da jim podjetje ne zagotavlja ustreznih odmorov ter počitkov. Ko so ta problem izpostavili, jih je Uber izklopil iz aplikacije. Zelo odmevna je bila tudi odločitev londonskega višjega sodišča o pritožbi Uberja zoper prvostopenjsko odločitev, da Uberjevim delavcem pripada pravica do minimalnega plačila, urejenega delovnega časa, letnega dopusta, plačila davkov

in prispevkov, skratka da jih je treba šteti za delavce. Sodišče je zavrnilo Uberjevo pritožbo (Franca, 2018).

Uber se je nad sodbo pritožil z argumentom, da ni bil prikazan ustrezen delovni odnos med podjetjem in njegovimi vozniki. Poudarjajo, da večina voznikov dela s krajšim delovnim časom in si lahko sami izberejo delovni čas. Dodatni bonusi se voznikom podelijo za visoke ocene strank. Vozniki imajo ob prijavi v aplikacijo možnost, da vožnjo zavrnejo, ampak Uber v svojem priročniku navaja, da pričakujejo od voznikov, da sprejmejo vse zahteve za vožnjo. Pravica do zavrnitve se lahko izvrši le v omejenih primerih brez kazni. Uberjev računalniški sistem je zasnovan tako, da uveljavlja disciplino in nadzor. Uber tudi zahteva inšpekcijske preglede vozil glede čistoče in varnostnih standardov. Preverja tudi preteklost svojih voznikov. Dokler so prijavljeni na platformo, svojim voznikom zagotavlja zavarovanje, potencialnim, novim voznikom pa bo celo pomagal pri najemu ali financiranju vozila. Kljub vsemu pa še vedno ostajajo kritike, da temelji Uberjev poslovni model na izogibanju zakonom in predpisom, torej za pridobitev konkurenčne prednosti (Zwick, 2018).

2.5 Primeri spletnih platform v Sloveniji

Decembra 2020 je slovenska vlada na seji sprejela predlog novele zakona o prevozih v cestnem prometu. Novela omogoča, da se na področju prevoza potnikov uveljavijo inovativne tehnologije, kar pomeni odprtje možnosti za prihod Uberja na slovenski trg (Časnik finance, 2020). Odločitev je vzbudila veliko polemik in ogorčenost, predvsem taksi družb, ki se zavedajo konkurence. Novi poslovni modeli so dejstvo, vprašanje pa je, kako razvito je pravzaprav delo prek spletnih platform v Sloveniji. Kdo so »glavni igralci« na trgu?

V Sloveniji platformna podjetja delujejo na številnih področjih. Platforma Beeping se ukvarja s čiščenjem na domu, Junaki na domu ponujajo storitve za oskrbo in pomoč starejšim na domu, MyNanny ponuja varstvo otrok, GoOpti ponuja organizirane prevoze. Pri prevoznih storitvah velja omeniti še taksi službo Cammeo, ki pa se razlikuje po tem, da svoje voznike neposredno zaposluje, vendar načrtujejo reorganizacijo v franšizni sistem. EUROFOUND v svoji raziskavi iz leta 2018 navaja, da sta tako GoOpti kot Cammeo po lastni odločitvi člana Gospodarske zbornice Slovenije (GZS).

Flixbus je platforma, ki ponuja organizirane avtobusne prevoze in ima v Sloveniji podizvajalska podjetja, ki morajo biti opremljena z njihovim logotipom. Svetovno znani Airbnb in Booking delujejo kot sobodajalci. Spletna platforma MojMojster je slovenska platforma za iskanje izvajalcev v gradbeništvu. Na področju dostave hrane so slovenskemu trgu najbolj poznane platforme Ehrana in Wolt (Inkret, 2020). Ena je slovenska platforma, druga pa tuja. Obe platformi ponujata možnost negotovinskega poslovanja in ocenjevanja celotne storitve ter tudi lokacijsko in časovno nadziranje dostave. Wolt je med drugimi

svojo ponudbo razširili tudi na dostavo iz trgovin, tako živilskih kot neživilskih, sodeluje pa tudi s cenovno dražjimi in prestižnejšimi restavracijami.

Ehrana (maja 2021 je platformo kupilo špansko podjetje Glovo) je primer slovenske inovativne platforme. Ustvarjalci platforme so se zgledovali po tujih uspešnih platformah kot so Uber Eats, Deliveroo in Foodora. Idejo so dobili na študijski izmenjavi v Nemčiji. Leta 2011 so začeli z majhno bazo ponudbe za dostavo (omogočali so samo spletno naročanje hrane, za dostavo pa so poskrbele restavracije same), zdaj pa sodelujejo z več kot 140 restavracijami. V Sloveniji imajo preko 250.000 uporabnikov. Njihovi dostavljavci uporabljajo kolesa. Delovanje platforme opazuje sistem algoritmov, ki beleži naročila, preverja promet, točno lokacijo kolesarjev ter predvideva morebitna nadaljnja naročila. Algoritem na podlagi zbranih informacij tudi razporeja dostavljavce po območjih. Prav tako vsebuje aplikacija možnost ocenjevanja s strani uporabnikov (Kupec, 2017).

3 EMPIRIČNA RAZISKAVA STALIŠČ O GIG EKONOMIJI

V nadaljevanju predstavljam empirični del magistrskega dela. V tem poglavju je opredeljen cilj raziskave, predstavljena pa so tudi raziskovalna vprašanja in metodologija dela, kjer sem se odločila za izvedbo delno strukturiranih intervjujev. Empirični del nadaljujem s samo predstavitvijo udeležencev intervjuja ter analizo pridobljenih rezultatov. Analiza rezultatov je razdeljena po posameznih raziskovalnih vprašanjih. Poglavje zaključim z odgovori na zastavljena raziskovalna vprašanja.

3.1 Opredelitev cilja raziskave in raziskovalna vprašanja

Cilj raziskovalnega dela je ugotoviti stališča zaposlenih v zvezi z gig ekonomijo. Z raziskavo želim identificirati možne učinke gig ekonomije na zaposlene, predstaviti, kaj tak način dela pomeni za njih, ter analizirati pozitivne in negativne lastnosti te oblike zaposlitve.

Magistrsko delo ima štiri temeljna raziskovalna vprašanja, ki sem jih predhodno že predstavila, in sicer:

RV1: Kateri so razlogi za zaposlitev v gig ekonomiji?

RV2: Katere prednosti in slabosti ponuja zaposlitev v gig ekonomiji v primerjavi s tradicionalno zaposlitvijo?

RV3: Kako zaposlitev preko platforme vpliva na posameznike: na življenjski slog, počutje in socialno življenje?

RV4: Kako bi zaposleni izboljšali zaposlitveni odnos v gig ekonomiji?

3.2 Metodologija in zbiranje podatkov

Metode kvalitativnega raziskovanja so lahko intervju, opazovanje, delfi metoda, vprašalniki z odprtimi vprašanji ter analiza dokumentov. Najpogostejša metoda je intervju. Poznamo jih več vrst, najpogosteje pa jih ločimo na podlagi strukturiranosti. Strukturiran intervju je zelo formaliziran, vprašanja so zaprtega tipa, sledijo si po vnaprej določenem vrstnem redu, odgovori pa so običajno pričakovani. Postavljavec vprašanj lahko neposredno vpliva na intervjuvanca. Manj strukturirani intervjuji so lahko delno oziroma polstrukturirani, fokusirani (fokusne skupine – področje je opredeljeno, način postavljanja vprašanj je prost, pozornost je osredotočena na določeno izkušnjo), klinični (se uporabi za širše zanimanje občutenj osebe in njene življenjske izkušnje) in nedirektivni (pobudo prevzema intervjuvanec sam). Druge vrste intervjuja so še odprt (narativen) ter fenomenološki (Kordeš & Smrdu, 2015).

Najpogostejša oblika pridobivanja kvalitativnih podatkov je polstrukturiran intervju. Vprašanja so odprtega tipa, po izbiri lahko sledijo predhodnemu načrtovanemu razporedu. Polstrukturiran intervju nam je v pomoč pri odkrivanju problemov raziskovalnega področja in nam pomaga pri pridobivanju jasnih mnenj intervjuvancev. Je tudi fleksibilnejši, odgovori pa so bolj spontani, konkretni in osebni. Za analizo polstrukturiranih intervjujev lahko uporabimo dve metodi: analizo vsebine ali pa zgolj neposredne navedbe, ki odražajo teme raziskave (Kordeš & Smrdu, 2015).

Za empirični del sem za svojo raziskavo izbrala metodo kvalitativnega raziskovanja, in sicer metodo polstrukturiranih intervjujev. Za to metodo sem se odločila, ker lahko tako pridobim najbolj jasna, odkrita stališča zaposlenih. Opravila sem sedem intervjujev, ki sem jih izvedla individualno, z vsakim intervjuvancem posebej. Intervjuvanci niso bili pod nobenim vplivom in so podali lastno mnenje. Njihovi odgovori so mi bili v pomoč pri boljši interpretaciji, da sem lahko z ugotovitvami še na primerih predstavila tisto, kar sem obravnavala v teoretičnem delu in pridobila odgovore na raziskovalna vprašanja.

Iskanja potencialnih kandidatov za intervju sem začela tako, da sem preko spletnih platform izsledila profile zaposlenih in jih nato kontaktirala. Iskanje sem izvedla na platformah Airbnb, Upwork in Fiverr. Za intervju so privolili uporabniki platform Upwork in Fiverr, tako da je pet intervjuvancev s teh platform. Intervju z njimi sem opravila preko video klica. Dva intervjuvanca sta bila dostavljavca hrane. Opravljala sta delo za platformo Wolt. Z obema dostavljavcema sem opravila intervju v živo, med njunim delovnim časom. Posamezen intervju je trajal približno eno uro, opravljen pa je bil individualno. Sprva sem želela pridobiti vzorec intervjuvancev iz različnih poklicev, ampak žal nisem dobila privolitve. Podatke sem zbirala od začetka meseca septembra do začetka oktobra 2021. Pred izvedbo intervjuja sem si za osnovo pripravila vprašalnik, ki se nahaja v prilogi 1. Protokol intervjuja sem razdelila na štiri sklope, glede na raziskovalna vprašanja. V tabeli 4 predstavljam vprašanja, ki sem jih postavila intervjuvancem.

Tabela 4: Predstavitev vprašalnika

Raziskovalno vprašanje	Vprašanje, postavljeno na intervjuju
Kateri so razlogi za zaposlitev v gig ekonomiji?	Koliko vam je poznan pojem gig ekonomija?
	Ali svoje delo opravljate preko s. p.-ja?
	Zakaj mislite, da se ljudje na splošno odločajo za delo v gig ekonomiji?
	Zakaj ste se vi osebno odločili za tako delo?
Katere prednosti in slabosti ponuja zaposlitev v gig ekonomiji v primerjavi s tradicionalno zaposlitvijo?	V čem vidite največjo prednost dela preko platforme?
	Koliko vam pomeni fleksibilen delovni čas?
	Kje vidite pomanjkljivosti?
	Kje vidite največjo razlike v primerjavi s tradicionalno zaposlitvijo?
	Ali pogrešate ugodnosti, kot so plačan dopust, bolniška in drugi bonusi, ki jih izplačujejo tradicionalni delodajalci?
Kako zaposlitev preko platforme vpliva na posameznike: na življenjski slog, počutje in socialno življenje?	Kakšne stike imate s sodelavci?
	Kako vaša zaposlitev vpliva na privatno življenje?
	Ali imate občutek pomanjkanja socialnega življenja zaradi te oblike dela?
	Ali zahteva taka vrsta zaposlitve veliko samodiscipline in organiziranosti?
Kako bi zaposleni izboljšali zaposlitveni odnos v gig ekonomiji?	Ali imate kakršenkoli stik s kakšno osebo iz platforme?
	Kaj bi lahko še izboljšali pri trenutni ureditvi dela preko platforme?
	Kako vi gledate na to, da platforme same sebe ne smatrajo kot delodajalca?
	Ali morate za uporabo platforme kaj finančno prispevati?
	Kako vi gledate na ocenjevanje s strani strank?

Vir: lastno delo.

V vsak sklop sem vključila od štiri do pet vprašanj za vsako raziskovalno vprašanje posebej. Vprašanja sem pripravila na osnovi raziskovalnih vprašanj in teoretičnega dela magistrske naloge. Na začetku sem vsakemu intervjuvancu na kratko predstavila temo pogovora. Nekateri so se z izrazom gig ekonomija srečali prvič, ko pa sem razložila, kaj to je, je bilo zaznati, da poznajo izraz. Vsakemu intervjuvancu sem razložila tudi potek intervjuja. Prvi sklop vprašanj je vseboval splošnejša vprašanja, zanimali pa so me predvsem razlogi za vstop v gig ekonomijo. Drugi sklop vprašanj se je nanašal na prednosti in slabosti zaposlitve v gig ekonomiji. V tretjem sklopu vprašanj sem se osredotočila na vpliv zaposlitve v gig ekonomiji na zasebno življenje. V zadnjem sklopu vprašanj me je zanimalo mnenje zaposlenih o sami ureditvi in delovanju platforme, pri čemer me je zanimal odnos platforma – zaposleni. Intervjuji so potekali sproščeno in nemoteno, med samim pogovorom pa so intervjuvanci dodali še kakšno osebno misel. V nadaljevanju bom predstavila udeležence intervjujev in analizo rezultatov.

3.3 Predstavitev udeležencev

Raziskava je bila izvedena na vzorcu sedmih posameznikov. Dva sta opravljala delo dostavljavca hrane, dva sta bila programerja, dva prevajalca, en intervjuvanec pa je bil grafični oblikovalec. Starostna skupina intervjuvancev je bila med 22 in 38 let. Predstavitev udeležencev je v tabeli 5, kjer predstavim tudi, kateri poklic opravlja posamezni intervjuvanec, ali ima za potrebe dela odprt s. p. ter koliko let že deluje v gig ekonomiji.

Tabela 5: Predstavitev udeležencev intervjuja

Intervjuvanec	Poklic	Odprt s. p.	Število let v gig ekonomiji
A	Dostavljavec hrane	Da	2
B	Dostavljavec hrane	Da	1
C	Grafični oblikovalec	Ne	3
D	Prevajalec	Ne	3
E	Programer	Da	4
F	Programer	Da	5
G	Prevajalec	Ne	5

Vir: lastno delo.

Vsi intervjuvanci so bili moškega spola. En intervjuvanec je imel poleg te še redno zaposlitev v enem podjetju. Ostali intervjuvanci so zaposleni samo v gig ekonomiji. Dva intervjuja sta potekala v živo, ostali pa preko video klica. Za raziskavo sem se osredotočila le na zaposlene v Sloveniji. Zaradi zagotavljanja anonimnosti v nalogi ne omenjam osebnih imen.

3.4 Analiza rezultatov

V tem poglavju bom predstavila rezultate raziskave. Predstavila bom odgovore, ki sem jih prejela od intervjuvancev. Strukturirala sem jih glede na vrstni red vprašanj. Za konec sem v obliki tabele v predstavitev rezultatov vključila tudi izbrane citate.

RV1: Kateri so razlogi za zaposlitev v gig ekonomiji?

Prvi sklop vprašanj je bil uvodne narave. Prvo vprašanje je bilo glede poznavanja pojma gig ekonomije. Oseba A je odgovorila, da za pojem gig ekonomija ni še nikoli slišala. Osebi B in C sta malo poznala pojem, oseba D je sicer za izraz slišala prvič, pojem pa je povezala z uvodno predstavitev teme intervjuja. Osebe E, F in G so pojem poznale od prej, saj se že vrsto let ukvarjajo z delom na različnih platformah.

Intervjuvance sem povprašala tudi o tem, ali svoje delo opravljajo preko s. p.-ja. Osebe A, B, E in F so odgovorile pritrdilno, C, D in G pa so odgovorili, da ne. Pri tem je oseba D dodala, da je imela v preteklosti odprt popoldanski s. p., ampak ga je zaprla, ker se ji ni izplačalo. Oseba G je dodala, da je odpreti s. p. cilj v prihodnosti.

Zanimalo me je tudi kaj si intervjuvanci mislijo o drugih gig zaposlenih. Povprašala sem jih, zakaj mislijo, da se ljudje odločajo za delo v gig ekonomiji. Osebi A in B sta imeli podobno mnenje. Odgovorili sta, da je to trenutno trend in priročno glede na trenutne razmere. Oseba B (dostavljaavec hrane) je še dodala: *»Smo v času, ko je veliko povpraševanja po dostavljavcih, to delo se je lahko opravljalo med epidemijo nemoteno, enostavno je dobiti zaposlitev v tem krogu. Marsikdo ne najde druge službe pa se poslužuje tega.«* Oseba C je odgovorila, da na gig zaposlitev gleda kot *»na poklic oziroma opravljanje dejavnosti in spoštujem vsakega, ki dela na 'gigih' – oziroma freelance-a«*. Oseba D je mnenja, da se ljudje odločijo za gig ekonomijo zaradi dodatnega zaslužka, svobodnega delavnika, novih priložnosti, dela na daljavo in možnosti *»biti sam svoj šef«*. Oseba E je dejala, da je trg gig ekonomije velik in je dela precej: *»Vsak je specializiran za nekaj in točno določena dela, v katerih je dober in konkurenčen. Zaradi dostopa do različnih vrst dela v zadnjem času je bila to edina rešitev za delo za nekatere.«* Oseba F je navedla dva razloga: *»Bodisi zato, ker pri nas ne dobijo dobre službe, ali pa zato, ker dobijo pri nas slabo plačano službo, na spletu pa dejansko delaš s komerkoli želiš za večji prihodek.«* Oseba G je bila mnenja, da se ljudje za gig ekonomijo odločijo, ker želijo delati tisto, kar jih veseli in pri tem zaslužiti. Dejala je še, da občasno spremlja ostale gig zaposlene, kaj in za kakšno ceno ponujajo v primerjavi z njim. Opazila je tudi, da *»veliko*

število delavcev iz Indije in Kitajske ponujajo isto za veliko nižjo ceno. Vprašljiva pa je kvaliteta njihovih storitev, ki je pogosto zelo nizka.»

Intervjuvance sem vprašala, zakaj osebno so se oni odločili za vstop v gig ekonomijo. Osebi A in F sta odgovorili, da zaradi dodatnega zaslužka, medtem ko je oseba B rekla, da zaradi razgibanega urnika. Oseba F je pripomnila: *»Menim, da je to prihodnost dela, vsaj za tiste, ki nočejo stagnirati v njihovi mali državi.«* Oseba C je dejala: *»Ker si lahko sam razporejaš, koliko ter kdaj boš delal. Nisi odvisen od lokacije dela (v kolikor imaš internet), prav tako si lahko tudi sam določaš delovni čas. Tudi zaslužek ima velik pomen, saj je možno zaslužiti res veliko.«* Oseba D je kot razloga prav tako omenila dodatni zaslužek in navdušenje nad delom na daljavo. Oseba E je omenila, da je v gig ekonomijo na začetku vstopila zaradi radovednosti in dodatnega zaslužka. Dodala je še, da ima zdaj nekaj dodatnih strank in reden dohodek iz tega. Oseba G je kot razlog odločitve za gig ekonomijo navedla brezposelnost in željo po delanju tistega, kar jo veseli.

RV2: Katere prednosti in slabosti ponuja zaposlitev v gig ekonomiji v primerjavi s tradicionalno zaposlitvijo?

V drugem sklopu vprašanj me je zanimalo mnenje intervjuvancev, v čem vidijo največjo prednost dela preko platforme. Oseba A je odgovorila, da njej predstavlja največjo prednost to, da je lahko sama svoj šef. Oseba B je navedla fleksibilen delovni čas. Oseba C mi je odgovorila, da ji platforma omogoča pridobitev strank: *»Pristop do stranke je enostaven, komunikacija tudi. Je odlična osnova za delo na raznih projektih.«* Oseba D je kot prednost navedla dodatni zaslužek poleg osnovne plače in fleksibilen delovni čas. Oseba E je odgovorila, da je prednost v *»iskanju specifičnih projektov, lahko delno izbiram, katere projekte delam. Lahko opravljam tudi še druga dela.«* Oseba F je odgovorila, da so prednosti: *»Biti sam svoj šef, fleksibilen delovni čas, zaslužek, možnost izbire strank in projektov.«* Oseba G je navedla naslednje prednosti: *»Direkten stik s stranko, sam izbiraš delo oziroma ga lahko sprejmeš ali zavrneš, sam postaviš ceno in rok, ni ukvarjanja s papirji oziroma birokracijo.«* Dodal je še primer prednosti konkretno za platformo Fiverr: *»Stranke pridejo k tebi in ne ti k njim.«*

Pri naslednjem vprašanju sem konkretno izpostavila primer ene prednosti – fleksibilen delovni čas. Zanimalo me je, kaj to za njih pomeni. Večina je dejala, da jim to ogromno pomeni in je to velika prednost gig ekonomije. Oseba E je izpostavila eno dejstvo o globalnem delovnem okolju, ki ga omogoča gig ekonomija: *»Delovni čas je delno fleksibilen. Velikokrat se moram prilagajati strankam in uram, ko se začnejo stvari premikati v ZDA, državi, iz katere prihaja največ mojih strank.«* Enako je odgovorila oseba G, saj njene stranke prihajajo iz različnih koncev sveta. Oseba F je dejala, da ji fleksibilen delovni čas dopušča tudi veliko časa za potovanje.

Tako kot po prednostih sem spraševala tudi po pomanjkljivostih. Intervjuvance sem vprašala, kje vidijo pomanjkljivosti gig ekonomije. Osebi A in B sta dejali, da ni

pomanjkljivosti. Oseba C je odgovorila, da vidi pomanjkljivost v »dostopnosti določenih projektov. Konkurence je res ogromno, zato je pomembno, da si prvi na pravem mestu.« Oseba D je bila mnenja, da »ni jasne meje med delom in zasebnim življenjem, sploh ker delo poteka preko računalnika, računalnik pa je ves čas v moji sobi. Tudi težko je ločiti med dnevi v tednu, delo te čaka tudi za vikend, če ga ne znaš takrat omejiti. Pomembna je organiziranost.« Oseba E vidi pomanjkljivosti pri iskanju projektov: »Veliko časa gre za iskanje novih projektov. Velik del zasluženega denarja gre za razne licence in druge pristojbine.« Oseba F je omenila negotove, nepredvidljive okoliščine, ampak »to je pač riziko, ki ga sprejmeš, ko se odločiš za to delo. Ko sprejmeš odločitev, veš, v kaj se spuščáš.« Oseba G vidi pomanjkljivosti v samem začetku karijerne poti: »Zelo težko je začeti. Večina strank se raje obrne na že preverjene/ocenjene 'workerje', začetniki pa se lahko izpostavijo le tako, da zelo zmanjšajo ceno svoje storitve in ponudijo več ur. Slaba stran je tudi pomanjkanje kontrole in odgovornosti. Konkretno za prevajanje: ko tuji stranki pošljem prevod, stranka v 95 % primerih ne preverja, če je prevod točen. Ko pa je 'gig' enkrat zaključen, se je zelo težko vrniti nazaj in zahtevati vračilo ali popravek dela. Pogosta pomanjkljivost je tudi dajanje ocen, tako za delavce kot stranke – večina jih ocenjuje z najvišjo oceno, najde pa se tudi kakšen, ki 'zanalašč' pritisne najnižjo.«

Zanimivi so bili odgovori, ko sem izpostavila primerjavo z redno zaposlitvijo. Od intervjuvancev sem želela pridobiti mnenja o tem, kje vidijo največje razlike in če so bili prej redno zaposleni, kaj jim je bilo pri redni zaposlitvi všeč in kaj jim je bolj všeč sedaj pri gig zaposlitvi. Oseba A je odgovorila, da ne vidi razlike, saj lahko še vedno dela za 40 ur. Oseba B je dejala, da ni bila nikoli redno zaposlena, redno zaposlitev pa je opisala kot dolgočasno in rutinsko. Zaradi fleksibilnosti in same narave dela ima raje gig zaposlitev.

Oseba C je dejala, da je bila že redno zaposlena na več delovnih mestih. Pri gig zaposlitvi ji je všeč, da si lahko sam svoj šef: »Kolikor se boš osredotočil na delo, toliko boš zaslužil.« Poudarila je, da ji je bil v podjetjih, kjer je delala, všeč ekipni duh: »Ker je bilo veliko dela na raznih projektih, kjer se je ekipa medsebojno usklajevala.« Všeč ji je bilo tudi to sodelovanje. Pri redni zaposlitvi pa ji ni bilo všeč premajhno plačilo, zahteve nadrejenih in standardni osemurni delovnik, ki po njenem mnenju ni optimalen in se tudi izkaže kot neproduktiven.

Oseba D je omenila socialne stike in podala zanimivo primerjavo iz različnih življenjskih obdobij: »Imam redno zaposlitev. Trenutno mi ta bolj odgovarja, ker sem več v stiku z ljudmi, delo je na terenu in ne doma. Pri delu 'freelance' pa sem ves čas doma. Najbolj mi primanjkuje socialnih stikov. Ko sem bil mlajši pa mi je to ustrezalo. Potreboval sem delo na daljavo, ker sem veliko potoval, se selil in rabil dodatni prihodek.« Oseba E ni bila še redno zaposlena, je pa opravljala študentsko delo v podjetju, s katerim sodeluje tudi zdaj. Dejala je, da jo delo v podjetju ni tako zanimalo, kot jo sedaj zanima delo na svojih projektih, ki jih dobiva z različnih koncev sveta. Dodala je še: »Pri zaposlitvi nisem imel možnosti izbiranja, kaj bom delal, tudi če nisem bil popolnoma specializiran za izvedbo.«

Oseba F je bila redno zaposlena. Pri redni zaposlitvi ji je bilo všeč to, da je imela kolektiv in so se redno videvali, neresničen pa se ji zdi občutek varnosti, ki bi ga naj prinašala redna zaposlitev. Mnenja je, da je ta le navidezen in da v realnem življenju redna zaposlitev ne prinaša nobene varnosti. Največjo razliko vidi v tem, da v gig zaposlitvi *»ti izbereš, s kom delaš in s kom ne boš več delal. Tam tudi tvoje znanje nekaj pomeni, v tradicionalnih podjetjih je vse samoumevno. Ne dobiš nobenega priznanja.«* Oseba G ni bila redno zaposlena, začela se je ukvarjati z »gigi« ravno zato, ker je bila nezaposlena. Tak način dela ji je všeč in ji ustreza. Ne vidi se kot zaposlena v podjetju, saj se boji *»stagnacije pri karierni poti«*.

Intervjuvance sem vprašala, če pogrešajo ugodnosti, kot so plačan dopust, bolniška in drugi bonusi, ki jih izplačujejo tradicionalni delodajalci. Oseba A je dejala, da ne pogreša, saj ji narava dela pri gig zaposlitvi bolj ustreza in je ne bi zamenjala za bonuse pri tradicionalni zaposlitvi. Podobnega mnenja je bila oseba B. Ta je sicer dejala, da pogreša bonuse, ampak ima tradicionalna zaposlitev veliko drugih minusov, tako da so bonusi zanemarljivi. Oseba C ugodnosti in bonusov prav tako ne pogreša. Izpostavila je dejstvo, da si pri gig zaposlitvi odvisen od samega sebe. Če zbolíš, pač preprosto nimaš prihodka. Denar si privarčuješ in je pomembno, kam ga vlagaš in da ga vlagaš v prave stvari. Oseba D ima redno zaposlitev, zato glede tega nima pomanjkanja. Oseba E je iskreno dejala, da ugodnosti pogreša, in navezal, da je morda zaradi tega cena njegovih storitev višja: *»Vse je potrebno všteti v končno ceno, ki je nenadno veliko višja, kot bi pričakovali jaz in stranka. Veliko projektov nisem dobil prav zaradi te končne cene.«* Podobnega mnenja je bila oseba G. Ta je pripomnila, da obstaja pri projektih možnost bonusa za hitro oziroma dobro opravljeno delo, zato se lahko del običajnih bonusov pokrije. Oseba F je dejala, da ugodnosti ne pogreša, ker ji gig zaposlitev prinaša bistveno več prihodka, kakor pa bi mu izplačeval tradicionalen delodajalec.

RV3: Kako zaposlitev preko platforme vpliva na posameznike: na življenjski slog, na počutje, na socialno življenje?

Naslednji sklop vprašanj se je nanašal na življenjski slog in socialno življenje zaposlenih. Najprej me je zanimalo, če imajo intervjuvanci kakršnekoli stike s sodelavci. Oseba A je dejala, da ima. Dejala je, da se s sodelavci srečuje na cesti (oseba A je dostavljalavec hrane) in občasno poklepetajo, ko čakajo na prevzem naročila pri restavraciji. Podoben odgovor je podala tudi oseba B, ki je tudi dostavljalavec hrane. Dejala je, da je s sodelavci v odličnih odnosih. Oseba C je kot edine sodelavce omenila stranke, torej so njen edini delovni stik stranke. Podoben odgovor je podala tudi oseba F, medtem ko je oseba G preprosto dejala, da nima sodelavcev. Oseba D je omenila, da preko platforme Upwork sodeluje še z drugimi delavci, ampak so stiki minimalni. Edina komunikacija je dopisovanje; nikoli se niso videli v živo, čeprav z nekaterimi sodeluje že več let. Oseba E prav tako sodeluje na Upworku še z drugimi sodelavci, pri čemer jih je večina iz tujine. Za razliko od osebe D ima oseba E več stikov s sodelavci. Slišijo se prek telefona in tudi video klica; večina sodelavcev je iz tujine.

Gig zaposlene sem povprašala tudi o vplivu njihove zaposlitve na privatno življenje. Oseba A je dejala, da zaposlitev nima posebnega vpliva na njeno privatno življenje. Enako oseba B. Ta je poudarila, da morda zato, ker je še mlada in nima družine. Oseba C je dejala, da lažje usklajuje službeno in privatno življenje prav zaradi časovne fleksibilnosti, ki mu omogoča gig zaposlitev. Oseba D je potožila, da jo pri gig zaposlitvi moti precejšen poseg v prosti čas in zasebno življenje. Težko je potegniti mejo. Ampak je tudi pripomnila, da velja isto za redno službo: *»Po navadi zvečer porabim čas še za delo na računalniku.«* Oseba E je dejala, da je trenutno v fazi, kjer dela veliko več, kot bi pa pri redni zaposlitvi. Verjetno bi pri tradicionalni zaposlitvi imela več prostega časa. Oseba F je dejala, da bi si sicer želela več prostega časa, ampak po drugi strani ne oporeka takemu ritmu, ker ji to delo prinaša brezskrbno življenje. Oseba G je dejala, da takšna vrsta zaposlitve ne vpliva na njeno zasebno življenje in da je stvar posameznika, kako razporeja svoj čas in kako loči službo od zasebnega življenja. Dodala je, da je bistvo v organiziranosti posameznika.

Pri naslednjem vprašanju sem povprašala intervjuvance, ali imajo občutek pomanjkanja socialnega življenja zaradi gig zaposlitve. Večina jih je dejala, da niti najmanj. Oseba B je izpostavila, da pri njenem delu ni tega občutka, saj je ves čas v stiku z ljudmi. Oseba D je dejala, da ima pri trenutni redni zaposlitvi tisti stik z ljudmi, ki ga je pogrešala pri gig zaposlitvi. Oseba E je pripomnila, da ji je vseč socialno življenje s toliko stiki, kot je potrebno, in za nekoga, ki je rad ves čas med ljudmi, taka vrsta dela ni. Oseba G je dejala, da ji delo dopušča, da si lahko kadarkoli vzame čas zase in za družbo.

Pri naslednjem vprašanju me je konkretno zanimalo mnenje glede samodiscipline in organiziranosti. Vsi so bili mnenja, da zahteva gig zaposlitev veliko mero obojega. Oseba C je dejala: *»Če nisi samodiscipliniran ter nimaš določenih organizacijskih sposobnosti, to delo ni zate.«* Oseba D je poudarila, da je še posebej organiziranost glede dela ključna: *»Ker je doma ogromno motilcev. Treba si je vzpostaviti nek red.«* Oseba F je sicer dodala, da tudi redna zaposlitev zahteva samodisciplino in organiziranost. Veliko je odvisno od narave človeka: *»Kdor je delaven, bo delal tako ali tako; tu vsaj ne čutim nobenega pritiska s strani nadrejenih.«* Oseba G je omenila: *»Na začetku želiš sprejeti vsako ponujeno delo, zato lahko hitro pride do utrujenosti. Potrebno je kdaj pa kdaj reči stranki tudi ne.«*

RV4: Kako bi zaposleni izboljšali zaposlitveni odnos v gig ekonomiji?

V zadnjem sklopu vprašanj me je zanimalo več o uporabi platform v splošnem. Najprej sem povprašala intervjuvance, če imajo kakršenkoli stik z nekom od odgovornih s platforme. Večina jih je dejala, da ne. Stranke so edini stik na platformi. Oseba B je povedala, da vsa komunikacija poteka preko aplikacije, imajo pa podporno pisarno v primeru, če se kaj zgodi. Sam redko zahaja v pisarno. Oseba G je dejala: *»Sama platforma Fiverr je zelo enostavna za uporabo. Stikov z njihovim osebjem nimam, vse gre avtomatsko prek obrazcev. Verjetno bi bilo drugače, če bi prišlo do kakšnih sporov, ki pa jih na srečo še nisem imel.«*

Z naslednjim vprašanjem sem skušala pridobiti mnenje intervjuvancev o tem, kaj bi spremenili pri trenutni ureditvi dela preko platforme. Večinoma so bili brez pripomb. Oseba G je dejala, da bi edino uvedel večjo kontrolo nad ponudniki storitev. Oseba E bi dodala kakšne manjše tehnične popravke glede same tehnične sestave platforme ter manjše naročnine za nadstandardne pakete za uporabo platforme. Oseba D je pripomnila, da bi si mogoče želela več stika v živo oziroma preko video klicev.

Pri naslednjemu vprašanju sem izpostavila dejstvo, da platforme same sebe ne smatrajo kot delodajalca. Oseba A je dejala, da njo to nič ne moti ter ne občuti nobene razlike. Oseba B je dejala, da je za samo platformo to super, saj dejansko ne nosijo nobene odgovornosti in so samo posredniki. Manj idealno pa je s strani zaposlenega, saj nima nobene zaščite. Oseba C je podobnega mnenja. Na platformo gleda le kot na posrednika med stranko in freelancerjem. Oseba E je dejala, da je to ne moti preveč, ker ima odprt s. p. in plačuje prispevke ter normalno izdaja račune. Podobnega mnenja je bila tudi oseba F, ki ima prav tako odprt s. p. in ni platforme nikoli smatrala kot delodajalca, ampak samo kot posrednika. Na to dejstvo gleda normalno. Platforme je primerjala s študentskimi servisi in agencijami, ki tudi niso pravi delodajalec, ampak samo posrednik. Oseba D je dejala, da tako pač delujejo in da *»mora vsak v svoji državi poskrbeti za prijavo dela. Upwork deluje kot agencija, ki jemlje odstotke od vsake transakcije in to je to. Tudi za ureditev s. p.-ja v Sloveniji (sploh če sodeluješ s tujino) je še precej slabo urejeno.«* Oseba G je bila mnenja, da se platforme same sebe ne vidijo kot delodajalca zato, ker ponujajo samo mesto za zbiranje delavcev in strank: *»Nič ne poteka direktno preko njih in vse deluje na svobodi izbiranja. Ti lahko delaš vsak dan ali pa enkrat na mesec, dolžan si jim samo 'najemnino' platforme.«*

Pri raziskavi me je tudi zanimalo, ali morajo za uporabo platforme kaj plačati, na primer kakšno provizijo. Oseba G je že omenila, da je platformi dolžna samo »najemnino« za uporabo le-te. S tem je mislila na provizijo za opravljeno transakcijo. Dodala je še, da platforma Fiverr ne zahteva nobenega mesečnega oziroma letnega plačila za osnovno uporabo. Posameznik se sam odloči, ali se bo posluževal nadstandardnih paketov, ki jih platforma ponuja, in plačeval zanje. V praksi pa platforma samo odtrga pri vsaki transakciji 20 % zneska (1 dolar za vsakih 5 dolarjev). Osebi C in D sta tudi omenili, da plačujeta samo provizijo za opravljeno transakcijo oziroma delo, v osnovi pa so platforme prosto dostopne vsem. Osebi A in B sta dejali, da za uporabo platforme ne plačujeta nič. Oseba B je pri tem omenila, da je sama platforma uvedla možnost, da stranka pusti napitnino za dostavljalca. Oseba E je dejala, da na Upwork plačuje mesečno naročnino v višini 14,99 dolarjev za nadstandardni paket. S to mesečno naročnino poskrbi, da je njegov profil vedno aktiven in bolj prepoznaven: *»Večja je verjetnost, da se bo ponudil potencialnim strankam med iskanjem.«* Oseba F je dejala, da vzamejo platforme le majhen odstotek prihodkov oziroma skoraj nič v primerjavi s tistim, kar zasluži.

Za konec me je zanimalo še mnenje glede ocenjevanja s strani strank in učinek njihovega ocenjevanja na zaposlenega. Oseba A je odgovorila, da je zelo pomembno, da dobi dobro

oceno od stranke, saj lahko v nasprotnem primeru ostane brez plačila. Enako dejstvo je omenila oseba B in dodala, da so s tem v bistvu s strani platforme prisiljeni, da so prijazni do stranke ter točni. Oseba C je dejala, da ima ocenjevanje strank ogromen vpliv in je prav, da je temu tako. Dodala je še: *»Tako, ko nova potencialna stranka vidi oceno 5/5 (na vseh projektih), je veliko več možnosti, da te najame za določen projekt.«* Oseba D je podobnega mnenja: *»Ocene dajo odziv, ali delaš dobro ali ne. Dobre ocene omogočajo, da dvigneš svojo urno postavko in zaslužiš več.«* Oseba E je na vprašanje odgovorila, da ima ocenjevanje zelo velik učinek: *»Ocene imajo zelo velik vpliv. Poleg portfelja so edina stvar, ki zanimajo potencialne stranke. Pri tem je zelo pomembno vztrajati, graditi na svojem profilu in portfelju.«* Oseba F je tudi mnenja, da ocene pomagajo pri pridobivanju strank in da ocena stranke odraža realno sliko opravljenega dela: *»Stranka poda realno oceno mojega dela. Če je delo dobro opravljeno, bo tudi končna ocena dobra. Ocene tudi vplivajo na pridobivanje nadaljnjih strank.«* Oseba G je izrazila željo, da ocenjevanje strank ne bi imelo vpliva na njegovo delo, ampak ga ne more zanikat: *»Ocene so vsekakor zelo pomembne.«*

V tabeli 6 predstavljam izbrane citate iz intervjujev. Vključila sem citate, ki jih v sami analizi rezultatov nisem omenila, nekateri citati pa so že bili zapisani, ampak jih še enkrat predstavljam, ker mislim, da dobro povzamejo stališča zaposlenih.

Tabela 6: Izbrani citati

Izbrani citati
<i>»Pod slovenskim imenom mi ni poznano, težko je prevesti gig, ki je bolj znan v glasbenem svetu. V angleškem jeziku pa ga poznam, odkar sem začel bolj resno s freelancing-om.«</i>
<i>»Menim, da je to prihodnost dela, vsaj za tiste, ki nočejo stagnirati v njihovi mali državi.«</i>
<i>»Sam si lahko razporejaš, koliko ter kdaj boš delal. Nisi odvisen od lokacije dela, prav tako si lahko tudi sam določaš delovni čas.«</i>
<i>»Veliko mi pomeni to, da delam z veseljem. Nočem biti eden tistih, ki vsak dan nejevoljno hodijo v službo in širijo negativno energijo.«</i>
<i>»Sam sem svoj šef.«</i>
<i>»Ni jasne meje med delom in zasebnim življenjem.«</i>
<i>»Potencialno je malo večji riziko, kakor pri klasični, stalni zaposlitvi 'pri Janezu Novaku'.«</i>
<i>»Redna zaposlitev mi deluje dolgočasna in rutinska, trenutno se ne vidim kot zaposlen v nekem podjetju, kjer sem kot zaprt v neki kletki.«</i>

se nadaljuje

Tabela 7: Izbrani citati (nad.)

Izbrani citati
»Osemurni delovnik sploh ni optimalen. Delavec porabi vsaj pol ure za malico, potem še razne kavice. Ne vidim nobene dodane vrednosti v tem delovniku, prej neproduktivnost.«
»Bojim se misli, da bi nekje obstal, da ne bi napredoval. Bojim se stagnacije pri karierni poti.«
»Pri 'gig-ih' obstaja možnost napitnine ali bonusa za hitro/dobro opravljeno delo, zato se lahko del običajnih bonusov pokrije.«
»Mlad sem, družine nimam. Lahko si privoščim popolno svobodo. Lahko delam, kar hočem, in zaslužim le toliko, da imam dovolj zase. Pri tem pa mi ostaja čas za druge stvari, hobije.«
»Če nisi samodiscipliniran ter nimaš določenih organizacijskih sposobnosti, to delo ni zate.«
»Ni idealno za zaposlenega, saj si prepuščen sam sebi. Nihče ne bo odgovarjal zate, če se ti kaj zgodi. Nimaš zaščite kot redno zaposleni.«
»Meni osebno se zdi to super ideja, saj dejansko nisi odgovoren za nič, ampak si samo posrednik med stranko ter freelancerjem.«
»Po mojem mnenju se ne vidijo kot delodajalci zato, ker platforme ponujajo samo mesto za zbiranje delavcev in strank. Nič ne poteka direktno preko njih in vse deluje na svobodi izbiranja.«
»Če si freelance, se prijaviš in odjaviš kadar želiš. Dvakrat na teden pa so razpisani točno določeni termini. Določena kvota dostavljavcev se lahko na te termine prijavi. Takrat moraš biti obvezno na voljo. Prednost tega je, da imaš zagotovljeno neko minimalno plačilo, tudi če ni nobene dostave zate v tem času. Veliko zanimanja je za te termine.«
»Ocenjevanje strank ima ogromen vpliv in zdi se mi prav, da je temu tako.«

Vir: lastno delo.

3.5 Odgovori na raziskovalna vprašanja

V nadaljevanju bom s pomočjo pridobljenih odgovorov odgovorila na zastavljena raziskovalna vprašanja. Pri odgovorih na raziskovalna vprašanja bom povezala teoretični in empirični del. Menim, da sem s pridobljenimi odgovori dobro podkrepila, kar sem zajela v teoretičnem delu. Sama vprašanja v intervjujih so bila zastavljena na podlagi pridobljenega teoretičnega znanja ter na tak način, da sem lahko pridobila podatke, povezane z zastavljenimi raziskovalnimi vprašanji. Pri sami obravnavi raziskovalnih vprašanj se bom osredotočila tudi na to, kar je bistvo moje raziskave: učinki gig ekonomije na zaposlene.

Prvo raziskovalno vprašanje se je glasilo: »**Kateri so razlogi za zaposlitev v gig ekonomiji?**« Med samo obravnavo strokovne literature sem zasledila veliko možnih razlogov. Od tega, da je razlog za zaposlitev v gig ekonomiji finančna kriza in pomanjkanje rednih služb, da je to vrsta zaposlitve, ki omogoča dodaten vir prihodka, do tega, da se posamezniki odločajo za to zaposlitev, ker so bodisi prisiljeni ali pa se odločijo po lastni izbiri zaradi fleksibilnega delovnega časa. Tudi različna življenjska obdobja imajo vpliv na odločitve. Enako velja za življenjski slog posameznika. Nekomu, ki rad potuje, bo taka zaposlitev pisana na kožo. Tudi sama digitalizacija podpira tak način zaposlitve. Če imaš nek talent oziroma si specializiran za eno delo, lahko s pomočjo digitalizacije to dobro izkoristiš. V teoriji sem velikokrat zasledila stavek, da lahko v gig ekonomiji svoj hobi spremeniš v svoje delo. Posameznik se lahko ukvarja s tistim, kar ga veseli. V splošnem je gig ekonomija trend zadnjih let, ko posameznik stremi k temu, da je lahko sam svoj šef, pri tem pa marsikoga okoliščine prisilijo k iskanju alternativne zaposlitve. V izvedenih intervjujih so bili navedeni naslednji razlogi za zaposlitev v gig ekonomiji:

- dodatni vir prihodka,
- fleksibilen delovni čas,
- nezaposlenost,
- možna oblika za opravljanje dela v trenutni situaciji,
- delo na daljavo (neodvisnost od lokacije dela),
- svoboda in avtonomija odločitev (biti sam svoj šef),
- opravljati delo, ki veseli.

Pridobljeni odgovori so potrdili teorijo. Gig ekonomija je vsekakor trend sedanjega časa. Večji poudarek se daje svobodi posameznika, razgibanemu delovnemu času in osebni rasti. Tradicionalna zaposlitev je rutinska, ni razgibana. Pogosto posameznik opravlja delo, ki ga sploh ne veseli, ampak je prisiljen, ker je to edini vir prihodka. Med samim opravljanjem intervjujev sem dobila občutek, da zaposleni danes iščejo zaposlitev, ki jim bo omogočala osebno in karierno rast. Sami si postavijo visoka pričakovanja in cilje. Veliko zahtevajo od sebe. Zaposlitev v nekem podjetju ravno ne daje priložnosti razvoja in rasti oziroma moraš za napredovanje vlagati več truda. Lažje je vlagati čas in trud v nekaj, kar delaš zase. Zaposlitev v gig ekonomiji je tudi hitra in enostavna. V osnovi na platformi ustvariš samo profil, ne rabiš nobene pogodbe v ozadju. Kot pa je eden izmed intervjuvancev omenil, je začetek težaven. Najti moraš način, kako izstopati med vso konkurenco in pridobiti stranke, saj so stranke tiste, ki prinašajo zaslužek. Tu bi se izrazila, da gre za »domino« učinek. Za gig zaposlenega so stranke bistvene. Več strank pomeni več dela in večji prihodek. Če pa strank ni, ni prihodka in posameznik posledično pade v negotovost. O učinku negotovosti sem pisala tudi v teoriji. Ampak to je pač riziko, ki ga posameznik sprejme, ko se odloči za tako zaposlitev. Na eni strani ponujajo tradicionalne zaposlitve občutek varnosti, na drugi strani pa predstavljajo gig zaposlitve negotovost.

Razlog za zaposlitev v gig ekonomiji je tudi lokacijska neodvisnost. Če ne opravljaš dela, kot je dostava hrane ali prevoz, lahko delaš od kjer koli in se obenem povezuješ s

strankami iz celega sveta. To daje gig ekonomiji globalni učinek in širi obzorja zaposlenim. Ne glede na to, kje si, imaš lahko projekte na drugem koncu sveta.

Razlogi za vstop v gig ekonomijo so povezani tudi z različnimi obdobji v življenju. Študentu vsekakor ustreza delo preko platforme, ki ni vezano na nobeno pogodbo in ki je lahko občasno. Spet nekomu, ki ima družino, tudi odgovarja taka zaposlitev, ker lahko preživi več časa z otroki, pri tem pa mu ni treba skrbeti za varstvo. Spet drugi imajo redno službo, ampak za dodatni prihodek služijo še preko platform.

Čeprav jih nisem obravnavala v empiričnem delu, so Uber prevozniki primer, ko lahko nekdo preprosto iz želje po dodatnem zaslužku ponudi prevoz in je za to plačan. Podobno velja za uporabnike platforme Airbnb. Nekdo, ki ima nepremičnino odveč, jo odda v najem in pri tem dodatno zasluži, provizija za opravljeno storitev pa je zelo nizka.

Drugo raziskovalno vprašanje se je glasilo: **»Katere prednosti in slabosti ponuja zaposlitev v gig ekonomiji v primerjavi s tradicionalno zaposlitvijo?«** Iz pridobljenih odgovorov lahko ugotavljam, da so prednosti in slabosti zaposlitve v gig ekonomiji tiste, o katerih sem pisala v teoretičnem delu.

V teoretičnem delu sem izpostavila prednosti, kot so visoka raven avtonomije, neodvisnost, fleksibilnost in delovanje na globalni ravni. V empiričnem delu sem dobila potrditev le-teh. Prednosti gig ekonomije so vsekakor svoboda in avtonomija. Zaposleni se svobodno odloča, kdaj, s kom in kaj bo delal, pri čemer ni prisotnega nobenega nadzora nad delom. Edina omejitev je časovni rok za oddajo projekta. V večini primerov izvajalec storitve sam postavi ceno za projekt. Še ena značilnost gig ekonomije je fleksibilnost. V intervjujih sem posebej izpostavila fleksibilen delovni čas in dobila potrditev, da gig zaposlenim to ogromno pomeni. Fleksibilnost povežemo s časovno svobodo. Zaposleni v gig ekonomiji sami razporejajo svoj čas. Gig ekonomijo dobro opiše stavek *»Biti sam svoj šef«*. Večina vidi te prednosti in se zaradi tega odloči vstopiti v to.

Veliko bolj kritično je, ko govorimo o slabosti, ki jih ponuja gig ekonomija. V teoretičnem delu sem izpostavila slabosti, kot so pomanjkljiva zakonodajna ureditev, nereden prihodek, pomanjkanje socialnih stikov, prekarnost ter zagotavljanje lastnih sredstev (avto, kolo) za neposredno opravljanje dela. V empiričnem delu so intervjuvanci omenili slabosti, kot so neravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, konkurenca v globalni obliki, težavno iskanje strank ter tudi ocenjevanje s strani strank. Sama bi dodala, da se slabosti razlikujejo glede na poklic oziroma glede na storitev opravljanja. Gig zaposleni so različno ranljivi, kar je odvisno od storitve, ki jo ponujajo. Prevoznik ali dostavljavec je na primer izpostavljen večjim nevarnostim kot pa programer. Tu predvsem mislim na nesreče pri delu, pri čemer so dostavljavci in prevozniki izpostavljeni nesrečam na cesti. Tudi v literaturi sem našla nekaj primerov, kjer so to izpostavljali. Slabost je tudi ta, da morajo za opravljanje storitve uporabljati svoje lastno prevozno sredstvo. Če pa pride do nesreče, nimajo s strani delodajalca (v tem primeru platforme) nobenega kritja. Tukaj se lahko

navežem na slabo zakonodajno ureditev platformnih delavcev. Zaposleni so v takih primerih prepuščeni sami sebi in nimajo nobenega kritja. Posledično pride tudi do izkoriščanja in prekarnosti. Pojem prekarnosti je eden izmed negativnih učinkov gig ekonomije in predstavlja vso pomanjkanje delavskih pravic ter zaščite gig zaposlenih. Prekarnost pomeni, da je zaposleni izpostavljen negotovosti in ekonomskemu tveganju, saj nima zaščite, kot je minimalna plača, ki jo imajo redno zaposleni.

Če so na eni strani dostavljavci in prevozniki izpostavljeni nevarnostim, kot so nesreče pri delu, so na drugi strani poklici, ki opravljajo delo iz domače pisarne, bolj izpostavljeni negativnim učinkom s psihološkega vidika. Tu predvsem mislim na pomanjkanje socialnih stikov, osamljenost pa tudi neravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem. Seveda je veliko odvisno od posameznika, torej kako je organiziran in kako zna uravnotežiti meje med delom in zasebnim življenjem.

Slabost je tudi globalna konkurenca. Kot je izpostavil eden od intervjuvancev, bo nekdo iz manj razvitega konca sveta ponujal isto storitev za veliko nižjo ceno. Pri tem pa je vprašljiva kakovost opravljene storitve, ampak ker glede tega ni nobenega nadzora, bo lahko konkurent iz manj razvite države še vedno vztrajal pri nižji ceni, kar posledično tudi ostale prisili v postavljanje nižjih cen.

V intervjujih me je zanimala tudi primerjava med gig in tradicionalno zaposlitvijo. Mojim intervjuvancem je sicer veliko bolj ustrezala gig zaposlitev. Bolj jim je bilo pomembno to, da delajo nekaj, kar jih veseli in je fleksibilno glede dela. Zahteve nadrejenih in stagniranje v podjetjih jih ni zanimalo, saj so privrženci razgibanega dela. Tudi ko sem izpostavila, če pogrešajo ugodnosti, kot so plačan dopust, bolniška in drugi bonusi, ki jih izplačujejo tradicionalni delodajalci, so bili intervjuvanci enotni, da jih ne pogrešajo, ker jim veliko več pomenijo prednosti, ki jih prinaša gig zaposlitev. Sama bi tu rada spet izpostavila razlikovanje med različnimi poklici, saj zaslužijo npr. programerji oziroma prevajalci veliko več kot dostavljavec hrane. Ti poklici zaradi večjega zaslužka niti ne občutijo pomanjkanja bonusov redne zaposlitve, ker, kot so tudi nekateri intervjuvanci priznali, veliko več zaslužijo z gig zaposlitvijo, kot bi pa v tradicionalnem podjetju. Na tem mestu bi vključila še povezavo med pomankljivo zakonodajno ureditev in dohodkom. Nekdo, ki veliko zasluži in se počuti varnega in preskrbljenega s finančnega vidika, ne bo občutil slabosti zakonodajne ureditve. Večje tveganje je za tiste, ki manj zaslužijo in nimajo nobene zakonodajne zaščite. Če se platforma odloči izključiti njihov profil zaradi neaktivnosti, preprosto ostanejo brez možnosti opravljanja dela. Enako velja v primeru bolezni. Nimajo nobenega nadomestila, dela pa tudi ne morejo opravljati in tako ostanejo brez vira prihodka.

Slabosti zaposlitve v gig ekonomiji se res razlikujejo glede na storitev opravljanja. Ena skupina je bolj izpostavljena negativnim fizičnim učinkom ter učinkom dohodka, druga pa psihološkim učinkom in ranljivosti na čustvenem področju.

Tretje raziskovalno vprašanje se je glasilo: »**Kako zaposlitev preko platforme vpliva na posameznike: na življenjski slog, počutje in socialno življenje?**« V teoriji sem omenjala, da so zaposleni prikrajšani glede stikov s sodelavci in vključitve v klasično delovno okolje. Omenjala sem tudi ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter možne omejitve socialnega življenja. Gig ekonomija nima samo omejitev za socialno življenje, lahko ima zelo pozitiven učinek. Nekatere storitve so take narave, da spodbujajo socialno interakcijo. Na vse pa zagotovo vpliva trend današnjega časa, in sicer vse bolj digitalizirana interakcija, ki prinaša vse več stikov preko spleta in socialnih omrežij (kar na koncu ustvari nove možnosti zaposlitve v gig ekonomiji). V samem intervjuju sem izpostavila tudi dve osebnostne lastnosti, ki se mi pri samem opravljanju dela preko platforme zdijo ključne: samodisciplina in organiziranost.

V intervjuju sem povprašala o stikih s sodelavci. To vprašanje mi je pomagalo pri lažjem razumevanju odnosov in socialnih učinkov na zaposlene. Gig ekonomijo se pogosto povezuje s pomanjkanje socialnih stikov, ampak lahko najdemo dve stvari, ki to trditvev izpodbijajo: nekateri poklici spodbujajo socialno interakcijo in veliko je odvisno od osebnostnih lastnosti posameznika (razlika med introvertiranimi in ekstrovertiranimi). Po pridobljenih odgovorih iz intervjujev lahko sklepam, da ima nekdo, ki opravlja delo dostavljalca hrane, stike s sodelavci, saj se zaradi same narave dela veliko srečujejo. Tu lahko dodam, da se lahko pojavi nezdrava konkurenca med sodelavci, v smislu, da se vsak zaposlen bori za stranke in posledično pride do učinka tekmovalnosti med zaposlenimi. Nekdo, ki opravlja bolj specializirano storitev, kot so programerji, stika s sodelavci nimajo oziroma je ta minimalen. V povezavi s službo so njihov edini stik stranke. Tu lahko navežem trditvev, da v gig ekonomiji ni sodelavcev in da za nekoga, ki je rad v stiku z ljudmi, taka vrsta zaposlitve ni ustrezna.

Naslednje ugotovitve se nanašajo na ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Usklajevati službo in zasebno življenje se sliši enostavno, ampak od posameznika zahteva veliko organiziranosti. Zaposleni izražajo nezadovoljstvo ob tem, da se morajo zaradi dela odreči prostemu času. Tukaj je ključna organiziranost, saj je treba vzpostaviti mejo med poklicnim in zasebnim življenjem ter vzpostaviti neko ravnovesje, ki prinaša tudi večje zadovoljstvo. Če zaposleni dobro razporeja lasten čas, hkrati ne občuti pomanjkanje časa za svoje interese in aktivnosti v prostem času. Tako zaposlitev potem tudi nima vpliva na življenjski slog. Seveda je pri tem treba upoštevati več dejavnikov. Nekdo, ki ima družino, mora svoj čas posvečati tudi temu. Kdor družine nima, ima posledično več časa za svoje interese in lažje usklajuje službo s privatnim življenjem. Še en dejavnik, ki ga je treba upoštevati, je to, koliko posamezniku pomeni uspeh na poklicnem področju in vrednotenje tega. Nekomu, ki je po naravi deloholik in si želi lastnega uspeha, se ne bo težko odreči prostemu času zaradi dela. Če so nekomu zelo pomembne materialne dobrine, bo posledično tudi več delal, da pride do dohodka, ki mu bo omogočil zadovoljiti vse materialne potrebe.

Pri vplivu zaposlitve preko platforme na počutje zaposlenega najdemo učinke, kot so občutek osamljenosti in ostale čustvene stiske. Potrebno pa je pripomniti, da je zelo odvisno tudi od same zaposlitve. Kot je bilo že prej omenjeno, so nekatere zaposlitve preko platforme take narave, da spodbujajo socialno interakcijo, kar pa je ponovno odvisno od same osebne narave zaposlenega. Na nekatere ima socialna interakcija zelo velik vpliv na počutje, spet pri drugih ta stik z ljudmi ni toliko pomemben. Pri obravnavanju samega počutja zaposlenega velja omeniti še preobremenjenost in utrujenost. Zaradi negotovih okoliščin v gig ekonomiji in težnje po doseganju zadostnega vira prihodka, sploh na začetku, marsikdo sprejme veliko projektov, ker si želi zagotoviti široko bazo strank in prihodek. Če zaposleni ne zna postaviti neke meje med zmogljivostjo opravljanja dela in samo količino, lahko hitro pride do preobremenjenosti. Zaposlen se nato počuti fizično in psihično izčrpan.

S psihološkega vidika prinaša gig ekonomija prednost v tem, da ni v osnovi nobenega nadzora nad zaposlenim. Ni nadrejenega, ki bi postavljala nerealne zahteve in pritiskal na zaposlenega. Večini zaposlenim v gig ekonomiji to ustreza. Sam nadzor nad zaposlenim postane sporen šele takrat, ko platforma poseže v zasebnost posameznika. Tak primer je Uber. V teoretičnem delu sem v poglavju o Uberju omenila, da platforma nadzoruje vse aktivnosti prevoznika (ceno, zahteve v zvezi z vozniki in vozili, vedenje voznikov). Tak nadzor privede pogosto tudi do diskriminacije zaradi ocenjevanja s strani strank. Uber je tudi že doživel tožbe, ker so vozniki navajali, da jim platforma ne zagotavlja ustreznega odmora.

Na začetku sem omenila dve osebnostni lastnosti, ki se mi zdita ključni pri zaposlitvi preko platforme: samodisciplina in organiziranost. Kot je nekdo od intervjuvancev izpostavil, če zaposleni nima določenih organizacijskih sposobnosti, delo preko platforme ni zanj. S pomočjo raziskave sem potrdila, da sta samodisciplina in organiziranost ključna in imata vpliv na zaposlenega. Če je zaposleni organiziran in discipliniran, bo opravil projekt dobro in pravočasno, posledično pa mu bo ostalo tudi veliko časa za zasebno življenje. Tudi glede delovnega okolja je pomembno, da odpravi odvečne motilce in najde prostor, kjer ima potreben mir.

Sama platforma ima vsekakor vpliv na življenje posameznika. Delo preko platforme ima lahko na življenje posameznika pozitivne učinke, kot so recimo lažje usklajevanje časa med službo in družino, odsotnost psihičnega občutka nadzora in razporejanje lastnega časa. Odvisno pa je od posameznika, koliko bo dovolil, da platforma poseže v njegovo življenje. Bistvo je, da zna zaposleni postavljati jasne meje med poklicnim in zasebnim življenjem ter da je organiziran. Če tega ni, delo preko platforme hitro privede do negativnih učinkov, kot so čustvene stiske.

Četrto in zadnje raziskovalno vprašanje se je glasilo: **»Kako bi zaposleni izboljšali zaposlitveni odnos v gig ekonomiji?«** Pri tem vprašanju sem se osredotočila na odnos platforma – zaposlen. V empiričnem delu sem želela pridobiti mnenja zaposlenih glede

tega, kaj bi izboljšali pri sami platformi. Zanimalo me je, kakšno je mnenje zaposlenih o tem, da platforme same sebe ne smatrajo kot tradicionalnega delodajalca. To dejstvo lahko privede do določenih negativnih učinkov, kot so poklicna ranljivost in prekarnost. Pri samem odnosu platforme do zaposlenih velja omeniti tudi ocenjevanje s strani strank. V teoretičnem delu sem pisala o tem, da je samo ocenjevanje povezano z diskriminacijo. Stranke lahko ocenjujejo zaposlene na podlagi osebnostnih lastnosti, rase oziroma spola. Ocenjevanje lahko prikrije dejansko kakovost dela.

V intervjujih sem povprašala o tem, ali obstaja kakršenkoli stik z odgovorno osebo s platforme. Intervjuvanci so odgovorili, da ne. Vsa komunikacija poteka preko aplikacije. Nekatere platforme imajo postavljene podporne pisarne za izredne primere (na primer, če dostavljaavec rabi nov kos oblačila). V primeru spora s stranko komunikacijo načeloma prevzame platforma. Uporaba platforme večinoma poteka avtomatsko in ni nepotrebne birokracije. Odnosi platforma – zaposleni so torej ničelni oziroma jih ni. Ker vsa komunikacija poteka preko aplikacije, zaposleni praktično ne poznajo njihovega delodajalca. Na tem področju so vsekakor potrebne spremembe, saj sem mnenja, da je pravica zaposlenih, da vedo, kdo stoji v ozadju za aplikacijo.

Ko sem intervjuvance spraševala o tem, kaj bi spremenili glede ureditve platforme, so bili večinoma brez komentarja. En intervjuvanec je izpostavil prav to, da bi si želel več stika v živo oziroma preko video klicev. Drugi intervjuvanec je izpostavil še, da bi si želel večjo kontrolo nad ponudniki storitev, torej da bi imele platforme nadzor nad kvaliteto ponudbe. Tretji intervjuvanec je omenil naročnine. Osnovni paket uporabe platforme je zastoj, če uporabnik želi več storitev, funkcij in tudi več tržnega prostora, pa mora paket nadgraditi. Če si zaposleni želi boljši paket uporabe platforme, mora zanj tudi več plačati. Nadstandardni paketi uporabe so koristni tudi zaradi samega trženja profila, saj več, kot se tržiš, večji je odstotek možnosti pridobitve novih strank. Kot sem že v teoretičnem delu omenjala, so v gig ekonomiji zaposleni pod pritiskom, da postanejo lastna blagovna znamka. Hkrati tržijo svoje delo in sebe, da pridobijo stranke in s tem vir prihodka.

Opravljen raziskava je pokazala, da zaposleni nimajo težav z dejstvom, da vzame platforma pri vsaki opravljeni transakciji določen odstotek vrednosti zneska. To je posledica tega, da jih večina z opravljenimi storitvijo zasluži bistveno več in se vzeti odstotek provizije realno ne pozna.

Kot sem že prej omenila, sem z raziskavo želela pridobiti mnenja tudi glede trditve, da platforme same sebe ne smatrajo kot tradicionalnega delodajalca. V teoretičnem delu sem pisala o tem, da se v gig ekonomiji smatra, da delodajalca ni in da so platforme samo posrednik na trgu, zaposleni pa so neodvisni in samostojni. Potrditev, da zaposleni gledajo na platformo le kot na posrednika, sem dobila tudi iz opravljenih intervjujev. Nekateri so platforme primerjali s študentskimi servisi in zaposlovalnimi agencijami. Dejali so, da je princip isti – posredovanje pri delu. Intervjuvanci so izrazili mnenje, da je za samo platformo to super, ker nima nobenih odgovornosti do lastnih delavcev. Prisotna je

svoboda izbire in odločanja, saj platforma nikogar ne prisili v to, kaj in s kom bo delal. Vsekakor pa obstaja tu veliko vprašanj in prostora za spremembe pri sami ureditvi statusa zaposlenega, saj ta dejansko nima nobene zakonske zaščite. Pri tem pa velja še omeniti, da je situacija drugačna, če ima posameznik odprto s. p., saj v tem primeru plačuje prispevke in ima tako neko zaščito.

Iz intervjujev sem hotela pridobiti mnenja še glede ocenjevanja s strani strank. V teoretičnem delu sem pisala o tem, da je samo ocenjevanje lahko zelo sporno, saj pripelje do diskriminacije. Vprašljiva je tudi verodostojnost mnenj strank. Iz raziskave sem ugotovila, da so pri vseh platformah ocene zelo pomembne in imajo velik vpliv, težava pa je predvsem verodostojnost mnenj. Biti prijazen do stranke je prej obveza kot le priporočilo. Dostavljalci hrane na primer lahko ostanejo brez plačila, če jih stranka slabo oceni. Na tej točki pa sami nimajo kaj narediti, saj so brez pravne zaščite. Kritično je tudi, ker zaposleni nimajo nobene pogodbe o opravljanju dela v ozadju, ampak le pogoje poslovanja, ki jih določi platforma. Sami tem pogojem ne morejo oporekati, saj so, če hočejo delati, prisiljeni sprejeti postavljene pogoje. Ocene pa prinašajo tudi pozitivne učinke, saj boljše ocene pripomorejo k temu, da delavec dvigne ceno svoje storitve. Ocene so tiste, ki tudi najbolj pripomorejo k pridobitvi novih strank.

V gig ekonomiji je vsekakor veliko prostora za izboljšave, predvsem pa je potrebno izboljšati status zaposlenih, da bodo manj ranljivi in bolj zaščiteni. Tu primanjkuje predvsem zaščite z vidika zakonodaje. Kot sem lahko ugotovila s pomočjo raziskave, bi si zaposleni želeli tudi več stika v živo s strani odgovornih oseb. Niso zadovoljni s tem, da vsa komunikacija poteka preko aplikacije. Glede tega, da bi morale platforme pridobiti status delodajalca, pa jim ni pomembno. Zaposleni gledajo na platformo le kot na posrednika. Izbira o vstopu na trg platform dela je svobodna in popolnoma prostovoljna. Za sam vstop posameznik ne plača nič in že predhodno ve, kakšna so tveganja platformnega dela.

4 DISKUSIJA

V zadnjem poglavju bom predstavila povzetek ključnih ugotovitev, kjer bom povzela ugotovitve, pridobljene v raziskavi. Nato bom nadaljevala s priporočili za prakso. Poglavje zaključim z omejitvami, ki so se pojavile tekom raziskave, ter priporočili za nadaljnje raziskave.

4.1 Povzetek ključnih ugotovitev

Raziskovanje mi je ponudilo možnost osebno spoznati gig zaposlene in njihove osebne izkušnje. Opravljeni intervjuji so mi pomagali odgovoriti na raziskovalna vprašanja, hkrati pa sem dobila tudi potrditev tistega, o čemer sem pisala v teoretičnem delu. Teoretična podlaga mi je olajšala samo razumevanje zaposlenih. Vedela sem, o čem govorijo. S

pomočjo odgovorov sem učinke na zaposlene razdelila na psihološke in fizične. Učinki se tudi razlikujejo glede na poklic oziroma storitev opravljanja in glede na platformo. Nekatere platforme imajo mehkejši pristop do zaposlenih, spet druge pa z nadzorom posegajo tudi v zasebno življenje posameznika.

Najpogostejši razlogi za vstop v gig ekonomijo so želja po dodatnem zaslužku, fleksibilen delovni čas, nezaposlenost, lokacijska neodvisnost (delo na daljavo), svoboda in avtonomija izbire ter opravljati delo, ki veseli posameznika. Čez celotne intervjuje je bilo velikokrat omenjeno, da si lahko v gig ekonomiji sam svoj šef, kar je velika prednost, ki jo prinaša taka zaposlitev. Gig ekonomija je trend v vzponu, omogoča široko izbiro možnosti, posameznik lahko sam razporeja svoj čas, podpira pa tudi osebni in karierni razvoj. Zaposlitev je hitra in enostavna. Zaposleni lahko sodelujejo s strankami po celem svetu, saj je prisotna globalna razpršenost.

Gig ekonomija je tudi primerna za različna življenjska obdobja. Delo preko platforme ustreza nekemu, ki je študent, saj je neobvezujoče. Delaš, kakor se sam odločiš. Nekomu drugemu taka zaposlitev odgovarja, da lahko preživi več časa z družino. Spet drugi ob redni službi dodatno služijo še preko platforme. Pri tem velja omeniti še, da lahko posameznik vstopi v gig ekonomijo pod prisilo (zaradi trenutnih razmer na primer primanjkuje tradicionalnih služb) ali pa prostovoljno (ker preprosto želi izkoristiti svoj potencial ali hoče delati tisto, kar ga veseli oziroma za kar je specializiran). Ob vsem tem velja še omeniti, da je gig ekonomija zelo negotovo okolje. Prihodek ni reden, tako kot v tradicionalni zaposlitvi. Res je, da se lahko veliko zasluži, a predstavlja sama zaposlitev veliko večje tveganje kot pa zaposlitev v podjetju. Vsak zaposleni si mora stranke prioriti, v to pa je treba vlagati veliko napora in graditi na uporabniškem profilu ter vztrajati.

V raziskavi obravnavam dve vrsti zaposlitev: tradicionalno in zaposlitev v gig ekonomiji. Tradicionalna zaposlitev je zaposlitev v podjetju. V ozadju je pogodba o zaposlitvi, pri čemer ima zaposleni zakonsko urejen status ter plačuje prispevke za pokojnino in zdravstveno zavarovanje. Ob tem je deležen ugodnosti, kot so plačana dopust in bolniška, regres za dopust itd. V gig ekonomiji pa vsega tega ni. Posameznik lahko po svoji volji delo opravlja preko s. p.-ja. V splošnem so zaposleni v gig ekonomiji »sam svoj šef«, ki odločajo, kdaj, kako in s kom bodo delali. Čeprav imajo svobodo odločitve, nimajo drugih ugodnosti in predvsem zakonodajne zaščite, ki jo imajo tradicionalni zaposleni.

Nad zaposlenimi v gig ekonomiji ni prisotnega nobenega nadzora nad delom. Edina omejitev je časovni rok za oddajo projekta. V večini primerov izvajalec storitve sam postavi ceno za projekt. Zaposlenim veliko pomeni fleksibilen delovni čas in časovna svoboda. Izpostavljeni so tudi negativnim psihološkim učinkom, kot so pomanjkanje socialnih stikov, osamljenost, neravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter preobremenjenost. Konkurenca na globalni ravni predstavlja tudi slabost, saj bo nekdo iz manj razvitega konca sveta ponujal isto storitev za veliko nižjo ceno in tako se bo znašel v prednosti pred ostalimi konkurenti.

V gig ekonomiji najdemo poklice, ki spodbujajo socialno interakcijo. Nekdo, ki opravlja delo dostavljalca hrane, ima stike s sodelavci in s stranko. V takih poklicih obstaja možnost tudi pojava tekmovalnosti med sodelavci. V gig ekonomiji pa najdemo tudi poklice, kjer sodelavcev ni (na primer bolj specializirani poklici, kot so programerji). Glede na podatke, pridobljene v raziskavi, lahko trdim, da za nekoga, ki je rad v stiku z ljudmi, taka vrsta zaposlitve ni ustrezna. Gig ekonomija zahteva tudi veliko usklajevanja med poklicnim in zasebnim življenjem. Nevarnost je, da delo posega v prosti čas. Če zna posameznik razporejati svoj čas, je posledično tudi bolj zadovoljen. Imamo pa primer tudi deloholikov, ki nimajo težav se odrekati prostemu času zaradi dela. Pri vplivu gig ekonomije na samo počutje je treba omeniti, da mora zaposleni postaviti neko mejo med zmogljivostjo opravljanja dela in samo količino, saj lahko v nasprotnem primeru hitro pride do fizične in psihične izčrpanosti. V osnovi tudi platforme ne nadzorujejo zaposlene, čeprav obstajajo primeri, ko se je zgodilo, da je platforma preveč posegala v življenje zaposlenega.

V gig ekonomiji sta ključni dve osebnosti lastnosti: samodisciplina in organiziranost. Če zaposleni nima določenih organizacijskih sposobnosti, delo preko platforme ni zanj. Če je zaposleni organiziran in discipliniran, bo opravil projekt dobro in pravočasno. Brez teh lastnosti v gig ekonomiji ni uspeha. Bistvo je v organiziranosti. V gig ekonomiji obstaja stik z odgovornimi osebami s platforme le preko aplikacije. Delavec torej nima nobenega stika z nadrejenimi. V raziskavi sem dobila mnenja, da bi si sami zaposleni želeli imeti več stika z nadrejenimi. Možnost izboljšave v sami ureditvi platform je tudi večja kontrola nad ponudniki storitev in njihovo kvaliteto. Tudi naročnine za večji tržni prostor so visoke.

S pomočjo raziskave sem ugotovila, da gledajo zaposleni na platformo le kot na posrednika na trgu dela. Intervjuvanci so platforme primerjali s študentskimi servisi in zaposlovalnimi agencijami. Za samo platformo je to pozitivno, saj nima nobene odgovornosti. Ravno nasprotno pa je s strani zaposlenega, saj nima nobene zakonske zaščite. V ozadju nima nobene pogodbe o zaposlitvi, na katero se lahko sklicuje. Tudi glede ureditve statusa gig zaposlenega bi se marsikaj lahko izboljšalo. Sporno je tudi glede ocenjevanja strank. Ta lahko pripelje do diskriminacije in ni nujno, da so verodostojne. Ob slabih ocenah so lahko zaposleni tudi kaznovani. Tudi tu so v podrejenem položaju, saj nimajo nobene pravne zaščite. Je pa ocenjevanje tudi pozitivno. Zaposlenemu namreč pomaga na različne načine: možnost postavljanja višjih cen, širitev baze strank in večja prepoznavnost. Vsekakor ima gig ekonomija še veliko prostora za izboljšave. Potrebno je predvsem izboljšati status zaposlenih, da bodo manj ranljivi in bolj zaščiteni. Tudi komunikacija z nadrejenimi bi lahko potekala v živo in ne samo preko aplikacije.

Povzetek ključnih ugotovitev za lažji pregled predstavljam še v obliki tabele, v tabeli 7.

Tabela 8: Povzetek ključnih ugotovitev

Raziskovalno vprašanje	Ugotovitev
Kateri so razlogi za zaposlitev v gig ekonomiji?	V gig ekonomiji si lahko sam svoj šef.
	Med najpogostejšimi razlogi za vstop v gig ekonomijo so želja po dodatnem zaslužku, fleksibilen delovni čas, lokacijska neodvisnost, svoboda ter opravljati delo, ki posameznika veseli.
	Gig ekonomija podpira karierni in osebni razvoj.
	Primerna zaposlitev za različna življenjska obdobja.
Katere prednosti in slabosti ponuja zaposlitev v gig ekonomiji v primerjavi s tradicionalno zaposlitvijo?	Prednosti dela v gig ekonomiji so visoka raven avtonomije, svoboda, neodvisnost, fleksibilnost in delovanje na globalni ravni.
	Slabosti v gig ekonomiji so pomanjkljiva zakonodajna ureditev, nereden prihodek, prekarnost, zagotavljanje lastnih sredstev za neposredno opravljanje dela, neravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter poklicna ranljivost.
Kako zaposlitev preko platforme vpliva na posameznike: na življenjski slog, počutje in socialno življenje?	Pomanjkanje socialnih stikov.
	Zaposlitev v gig ekonomiji posega v prosti čas.
	Samodisciplina in organiziranost sta ključnega pomena.
	Treba je znati razporejati z lastnim časom ter usklajevati zasebno in poklicno življenje.
Kako bi zaposleni izboljšali zaposlitveni odnos v gig ekonomiji?	Več stika v živo z nadrejenimi (sedaj le preko aplikacije).
	Zaposleni gledajo na platformo le kot na posrednika.
	Uvedba manjših naročnin.
	Preverjanje verodostojnosti ocenjevanja.

Vir: lastno delo.

4.2 Priporočila za prakso

Veliko platform je zajetih v gig ekonomijo. Z mojo raziskavo sem ugotovila, da imajo različni poklici različne prednosti in slabosti. Nekateri so bolj izpostavljeni nevarnosti

fizičnih, spet drugi pa psiholoških učinkov. Tudi višina prihodka se razlikuje, saj v nekaterih poklicih zaslužijo precej več. Razlike so tudi v platformah, pri čemer skušajo ene bolj vplivati na zaposlene, druge pa manj.

Za potrebe moje raziskave sem opravila kvalitativno raziskavo z zaposlenimi v gig ekonomiji. Preučevala sem razloge za vstop v gig ekonomijo, prednosti in slabosti, vpliv gig ekonomije na posameznikovo življenje in kaj bi se lahko še izboljšalo. Preučevan vzorec je sestavljalo sedem posameznikov iz štirih različnih poklicev. Ugotovila sem, da se same izkušnje razlikujejo glede na poklic oziroma glede na storitev opravljanja. Podobni poklici imajo podobna mnenja. Osebe iz specializiranih poklicev (angl. freelancerji) imajo drugačna mnenja kot ponudniki storitev, kot so dostava ali prevoz. Prvi so se izkazali tudi kot bolj zgovorni sogovorniki. Delili so več informacij z mano, skupno pa jim je bilo, da radi opravljajo delo na daljavo in sodelujejo s strankami iz tujine. Vsem udeležencem raziskave je bilo skupno, da imajo radi časovno svobodo in avtonomijo odločanja. Za še boljše razumevanje zaposlenih bi bilo v raziskavo potrebno zajeti zaposlene iz različnih panog in poklicev. Bolj raznolik vzorec bi podal še več različnih informacij in hkrati omogočil boljšo raziskavo.

Moja raziskava lahko služi k boljšemu razumevanju zaposlenih in predvsem kot podlaga za ureditev samega statusa zaposlenih v gig ekonomiji, saj je njihov status precej neurejen. Status zaposlenih bi bilo potrebno predvsem zakonsko urediti, jim omogočiti pravice in zaščito (tukaj predvsem mislim na minimalno plačo in nadomestilo za bolniško odsotnost), ki jo imajo redno zaposleni. Tako bi se omejilo tudi prekarnost in izkoriščanje delavcev. Tudi status samih platform bi bilo potrebno zakonsko urediti, da bi se jih dejansko lahko opredelilo kot delodajalca in ne le kot posrednika na trgu. Poleg tega bi se jih lahko reguliralo z obdavčitvijo.

Priporočljivo bi bilo tudi, da uvedejo platforme večji nadzor nad samimi ponudniki storitev in kvaliteto njihovih storitev. Večji nadzor bi bil potreben tudi pri ocenjevanju zaposlenih, saj trenutno ni nobenega preverjanja glede verodostojnosti ocen. Stranke lahko neupravičeno podelijo slabe ocene, na primer na podlagi osebnih značilnosti zaposlenega, kar privede do diskriminacije. Priporočljiva bi bila tudi regulacija cen, ki jih ponujajo sami zaposleni za njihove storitve, predvsem pri nižjih cenah. Nizke cene so velikokrat razlog za nezdravo konkurenco. Ponudniki iz manj razvitih držav ponujajo storitve za nižjo ceno, posledično pa so prisiljeni tudi tisti iz bolj razvitih držav kljub večjemu znanju zmanjšati ceno storitve.

4.3 Omejitve dela in prihodnje raziskovanje

Pri samem teoretičnem delu ni bilo nobenih omejitev; omejitve so se pokazale pri izvedbi raziskave. Sprva sem v vzorec raziskave želela zajeti osebe iz različnih poklicev. Žal mi to ni uspelo, ker sem težko dobila osebe, ki so privolile v intervju. Omejitve pri izvedbi raziskave je predstavljal tudi čas. Veliko jih je odklonilo sodelovanje zaradi pomanjkanja

časa, zato si tudi sama iz vsega začetka nisem zastavila prevelikega vzorca. Z večjim številom udeležencev bi pridobila več mnenj in s tem boljši vpogled v zaposlene v gig ekonomiji. Ko je vzorec manjši, se lahko nekatera mnenja zelo ponavljajo in primanjkuje različnih mnenj in izkušenj. Veliko je odvisno tudi od posameznega udeleženca in njegove volje. Bistveno je, da se raziskavo opravi v miru in brez pritiskov ter da so odgovori realni in neodvisni. Pred samo izvedbo vseh intervjujev sem udeležencem zagotovila popolno anonimnost in tako skušala pridobiti njihovo zaupanje. Tekom pridobivanja odgovorov je bilo pri določenih opaziti nenaklonjenost k odgovarjanju. Veliko lažje je izvesti intervju, ko sogovornik aktivno sodeluje.

Gig ekonomija je področje, o katerem se trenutno najde veliko študij. Glede na razvoj digitalizacije ter učinka, ki ga ima slednja na trg dela, bo zagotovo tudi v prihodnje opravljenih veliko raziskav. Kot možnost za nadaljnje raziskave bi predlagala primerjavo zaposlenih v gig ekonomiji in zaposlenih v podjetju. Na področju dela in razumevanja zaposlenih bi bilo smiselno predvsem primerjati zadovoljstvo obeh skupin s svojo zaposlitvijo.

Raziskave spletnih platform so primerne tudi za raziskave na globalni ravni. Primerne so na primer za primerjavo med različnimi ureditvami platform v posameznih državah. Tudi s pravnega področja je veliko možnosti za raziskovanje in diskusijo, saj je gig ekonomija pravno še neurejeno področje oziroma dokaj nereguliran trg. Možnost nadaljnjih raziskav vidim tudi v primerjanju samih poklicev oziroma storitev med seboj.

SKLEP

Za zaposlitev v gig ekonomiji običajno smatramo neodvisni, kratkoročni projekt. Delavec opravi storitev preko enega veznega člena – platforme. Gig zaposlitev se loči od tradicionalne po tem, da so zaposleni neodvisni in zastopajo le sebe. Delajo kakor hočejo, kadar hočejo in s komer hočejo. Popolnoma so svobodni glede odločanja. Vstop na trg gig ekonomije je enostaven in hiter. Poznamo različne tipologije zaposlenih v gig ekonomiji: razvijalci platform, freelancerji, ponudniki storitev, delavci, ki opravljajo naloge človeške inteligence, ter vplivneži na socialnih omrežjih. Gig ekonomija se je razširila v času finančne krize. Velja za precej nestabilno okolje in je s pravnega vidika še precej neurejeno področje. Platforma z delavci ne sklepa pogodb o zaposlitvi, temveč delavec sprejme le postavljene pogoje poslovanja.

Spletne platforme dela so stroškovno učinkovite, transakcije pa usklajujejo na podlagi algoritma. Digitalizacija omogoča hitro povezovanje med posredniki, ponudniki storitev in potrošniki. Svetovno najbolj poznani primeri spletnih platform so Uber, Airbnb, Wolt, TaskRabbit, Upwork in Fiverr. V Sloveniji imamo še platforme, kot so GoOpti, Beeping ter MojMojster. Platforme delujejo na globalni ravni, torej lahko sodelujejo posamezniki z različnih koncev sveta, posledično pa je konkurenca velika.

Namen moje magistrske naloge je bil prispevati k boljšemu razumevanju zaposlenih v gig ekonomiji. V empiričnem delu naloge sem raziskovala stališča zaposlenih o gig ekonomiji. V raziskavi sem se osredotočila na štiri raziskovalna vprašanja. Raziskovala sem razloge za zaposlitev v gig ekonomiji, prednosti in slabosti, vpliv gig ekonomije na življenje posameznika in možne izboljšave glede zaposlitvenega odnosa v gig ekonomiji.

Najpogostejši razlogi za zaposlitev v gig ekonomiji so dodaten vir prihodka, fleksibilen delovni čas, svoboda in neodvisnost. V gig ekonomiji je zaposleni tudi lokacijsko neodvisen, lahko dela na daljavo in tako lahko službo usklajuje z drugimi interesi. Zaposlitev v gig ekonomiji je tudi primerna za različne faze v življenju. Študentu na primer tako delo ustreza, ker je neobvezujoče in priložnostno. Drugemu, ki ima družino, tako delo ustreza zato, ker zaradi fleksibilnega delovnega časa lažje skrbi za otroke in na primer nima potrebe po dodatnem varstvu.

Prednosti dela v gig ekonomiji so vsekakor svoboda, visoka raven avtonomije, fleksibilen delovni čas, dodaten vir prihodka ter lokacijska neodvisnost. Na drugi strani so slabosti gig ekonomije pomanjkljiva zakonodajna ureditev, nereden prihodek, prekarnost, zagotavljanje lastnih prevoznih sredstev (avto, kolo) za neposredno opravljanje dela, neravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, konkurenca v globalni obliki, utrujenost, ocenjevanje s strani strank ter poklicna ranljivost (nesreče na delovnem mestu). Poudariti je treba, da se prednosti in slabosti zaposlitve v gig ekonomiji razlikujejo glede na storitev opravljanja. Ena skupina je bolj izpostavljena fizičnim učinkom ter učinkom dohodka, druga pa psihološkim učinkom.

Zaposlitev v gig ekonomiji ima vpliv tudi na posameznikovo zasebno življenje. Nekateri poklici, kot so na primer dostavljaevc hrane ali prevoznik, spodbujajo socialno interakcijo, drugi poklici pa bolj posegajo v zasebno življenje delavca in v njegov prosti čas. Zaposleni mora znati usklajevati poklicno in zasebno življenje ter postaviti meje med zmogljivostjo opravljanja dela in samo količino, saj če tega ne naredi, pride hitro do izčrpanosti. Pri zaposlitvi v gig ekonomiji sta bistvenega pomena samodisciplina in organiziranost. Zaradi samega razporejanja časa je ključno, da ima zaposleni določene organizacijske sposobnosti. V osnovi platforme ne nadzirajo zaposlenih, čeprav so se že zgodili primeri, ko je platforma posegala v življenje posameznika.

V gig ekonomiji obstaja stik z odgovornimi osebami s platforme le preko aplikacije, čeprav bi si zaposleni želeli več stika v živo. Zaposleni vidijo možnost izboljšave tudi v večji kontroli platform nad samimi ponudniki storitev. Prav tako bi si želeli manjše naročnine za pakete uporabe, ki prinašajo tudi večji tržni prostor. Z raziskavo sem ugotovila, da gledajo zaposleni na platformo le kot na posrednika in ne kot na tipičnega delodajalca. Platformi tak status ne prinaša nobene odgovornosti do zaposlenega, zaposleni pa nima nobene zakonske zaščite. Spremembe bi bilo potrebno uvesti tudi pri samem ocenjevanju strank, saj nihče ne preverja verodostojnosti ocenjevanja, kar posledično pripelje do primerov

diskriminacije. Ocenjevanje tudi pozitivno vpliva na zaposlene, saj lahko ob dobrih ocenah zvišajo ceno storitve in širijo bazo strank.

LITERATURA IN VIRI

1. Ashford, S. J., Caza, B. B. & Reid, E. M. (2018). From surviving to thriving in the gig economy: a research agenda for individuals in the new world of work. *Research in Organizational Behavior*, 38, 23–41.
2. Ahsan, M. (2020). Entrepreneurship and Ethics in the Sharing Economy: A Critical Perspective. *Journal of Business Ethics*, 161, 19–33.
3. Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E. & Knorr, L. (2018). The health of workers in the global gig economy. *Globalization and Health*, 14(124).
4. Bhattacharya, S. (2015). TaskRabbit: How an app can relieve you of all your chores. *The Telegraph*. Pridobljeno 12. marca 2021 iz <https://www.telegraph.co.uk/technology/technologycompanies/12026750/TaskRabbit-How-an-app-can-relieve-you-of-all-your-chores.html>
5. Botsman, R. (2013). *The Sharing Economy Lacks A Shared Definition*. Pridobljeno 11. aprila 2021 iz <https://www.fastcompany.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition>
6. Brinkley, I. (2015). Hard Evidence: how has the sharing economy changed job security?. *The conversation*. Pridobljeno 10. marca 2021 iz <https://theconversation.com/hard-evidence-how-has-the-sharing-economy-changed-job-security-46049>
7. Burtch, G., Carnahan, S. & Greenwood, B. N. (2018). “Can You Gig it? An Empirical Examination of the Gig Economy and Entrepreneurial Activity.” *Management Science*. 64.
8. Caza, B. B., Reid, E. M., Ashford, S. J. & Granger, S. (2021). Working on my own: Measuring the challenges of gig work. *Human Relations*.
9. Calo, R. & Rosenblat, A. (2017). The taking economy: Uber, information, and power. *Columbia Law Review*, 117(6), 1623–1690.
10. Carroll, A. B. (2016). Carroll’s pyramid of CSR: Taking another look. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 1(1), 3.
11. Cornick, P., Lapanjuuri, K. & Wishart, R. (2018). The characteristics of those in the gig economy. *Department for Business, Energy & Industrial Strategy*.
12. Dakić, L. (2018, 19. april). »Gig« ekonomija: projektne delu najbolj naklonjeni starejši in generacija Z. *Top job Finance*. Pridobljeno 9. marca 2021 iz <https://topjob.finance.si/8932676/%3E%3EGig>
13. Davlembayeva, D., Papagiannidis, S. & Alamanos, E. (2020). Sharing economy: Studying the social and psychological factors and the outcomes of social exchange. *Technological Forecasting and Social Change*, 158, Article 120143.

14. Devinatz, V. G. (2018). Introduction to "Independent Workers: Growth Trends, Categories, and Employee Relations Implications in the Emerging Gig Economy". *Employee Responsibilities and Rights Journal* 31, 61–62.
15. De Stefano, V. (2016). The rise of the »just-in-time workforce«: On-demand work, crowdwork and labour protection in the »gig-economy«. *International Labour Office*.
16. Donovan, S. A., Bradley, D. H., & Shimabukuru, J. O. (2016). *What Does the Gig Economy Mean for Workers*. Washington: Congressional Research Service.
17. Eurofound. (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
18. Eurofound. (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
19. European Agency for Safety and Health at Work. (2017). *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. Pridobljeno 10. marca 2021 iz <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
20. Franca, V. (2018). *Delovnopravno varstvo v okolju spletne platforme. X. posvet Pravo in ekonomija: Digitalno gospodarstvo*. Maribor: Univerzitetna založba Univerze v Mariboru.
21. Friedman, G. (2014). Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2, 171–188.
22. Goswami, M. (2020). Revolutionizing employee employer relationship via gig economy. *Materials Today: Proceedings*.
23. Gleim, M. R., Johnson, C. M. & Lawson, S. J. (2019). Sharers and sellers: A multi-group examination of gig economy workers' perceptions. *Journal of Business Research*, 98, 142–152.
24. Graham, M., Hjorth, I. & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135–162.
25. Gross, S.-A., Musgrave, G. & Janciute, L. (2018). *Well-Being and Mental Health in the Gig Economy: Policy Perspectives on Precarity*. London: University of Westminster Press.
26. Hartono, M., Raharjo, H. & Ronyastra, M. (2021). What difference does the gig mobility service make in the workers' human needs structure?. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 82, 103100, ISSN 0169-8141.
27. Humar, B. (2018, 10. julij). Desetletje airbnbjev – kje so in kam gredo?. *Finance manager*. Pridobljeno 12. aprila 2021 iz <https://manager.finance.si/8937272/Desetletje-airbnbjev-kje-so-in-kam-gredo?src=rec4>
28. Inkret, G. (2020). Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. *Platformna podjetja nenehno preizkušajo našo toleranco – Pogovor s sociologinjo in raziskovalko Majo Breznik o delu prek spletnih platform*. Pridobljeno 10. marca 2021 iz <https://www.zsss.si/platformna-podjetja-breznik-de-312/>

29. Časnik finance, časopisno založništvo d.o.o. (2020, 9. december). Končno: vlada potrdila možnost prihoda Uberja v Slovenijo. *Finance Live*. Pridobljeno 10. marca 2021 iz <https://live.finance.si/8969247/Koncno-vlada-potrdila-moznost-prihoda-Uberja-v-Slovenijo>
30. Kordeš, U. & Smrdu, M. (2015). *Osnove kvalitativnega raziskovanja*. Koper: Založba Univerze na Primorskem.
31. Koutsimpogiorgos, N., van Slageren, J., Herrmann, A. & Frenken, K. (2020). Conceptualizing the Gig Economy and Its Regulatory Problems. *Policy & Internet*, 12, 525–545.
32. Kuhn, K. & Galloway, T. (2019). Expanding perspectives on gig work and gig workers. *Journal of Managerial Psychology*, 34, 186–191.
33. Kupec, B. (2017, 7. september). Novo v Ljubljani: S kolesarji vam pripeljejo hrano – storitev, ki po svetu cveti. *Finance*. Pridobljeno 12. aprila 2021 iz <https://posel2030.finance.si/8860044/Novo-v-Ljubljani-S-kolesarji-vam-pripeljejo-hrano-storitev-ki-po-svetu-cveti>
34. Križnik, B. (2018). Zaposlitev na poziv – trend, ki radikalno spreminja trg delovne sile. *Delo*. Pridobljeno 9. marca 2021 iz <https://www.delo.si/delove-podjetniske-zvezde/novice/zaposlitev-na-poziv-trend-ki-radikalno-spreminja-trg-delovne-sile/>
35. Kresal, B. (2017). Delo v času "delitvene ekonomije", "sodelovalnega gospodarstva" in "spletnih platform". *Podjetje in delo*, 43(6/7), 1161–1169.
36. Lee, K., Webb, S. & Ge, H. (2015). Characterizing and automatically detecting crowdurfing in Fiverr and Twitter. *Social Network Analysis and Mining* 5, 2.
37. Light, A. & Miskelly, C. (2019). Platforms, Scales and Networks: Meshing a Local Sustainable Sharing Economy. *Comput Supported Coop Work*, 28, 591–626.
38. Lutz, C. & Newlands, G. (2018). "Consumer segmentation within the sharing economy: The case of Airbnb," *Journal of Business Research, Elsevier*, 88, 187–196.
39. Malos, S., Lester, G. V. & Virick, M. (2018). Uber Drivers and Employment Status in the Gig Economy: Should Corporate Social Responsibility Tip the Scales?. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 30, 239–251.
40. Matoz, M. (2020). Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. *Delavstvo in spletne platforme: Odpiranje številnih temeljnih vprašanj delovnega prava*. Pridobljeno 10. marca 2021 iz <https://www.zsss.si/delavstvo-in-splet-platforme-1512/>
41. Marvit, M. (2014). How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine. *The Nation*. Pridobljeno 9. marca 2021 iz <https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>
42. Myhill, K., Richards, J. & Sang, K. (2021). Job quality, fair work and gig work: the lived experience of gig workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 4110-4135.
43. Mrčela, L. (2020). *Platformna ekonomija in delo preko spletnih platform: primer Slovenije* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

44. Narasimhan, C., Papatla, P., Jiang, B., Kopalle, P. K., Messinger, P. R., Moorthy, S, Proserpio, D., Wu, C. & Zhu, T. (2018). Sharing Economy: Review of Current Research and Future Directions. *Customer Needs and Solutions*, 5, 93–106.
45. OECD. (2019). *The Sharing and Gig Economy: Effective Taxation of Platform Sellers: Forum on Tax Administration*. Pariz: OECD Publishing.
46. Petriglieri, G., Ashford, S. J. & Wrzesniewski, A. (2019). Agony and Ecstasy in the Gig Economy: Cultivating Holding Environments for Precarious and Personalized Work Identities. *Administrative Science Quarterly*, 64(1), 124–170.
47. Poon, T.S.C. (2019). Independent Workers: Growth Trends, Categories, and Employee Relations Implications in the Emerging Gig Economy. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 31, 63–69.
48. Prassl, J. & Risak, M. (2016) Uber, Taskrabbit, & Co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 619–651.
49. Puschmann, T. & Alt, R. (2016). Sharing Economy. *Business & Information Systems Engineering*, 58, 93–99.
50. Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M. et al. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49, 833–861.
51. Smrekar, T. (2018, 19. julij). Airbnb bo moral končati poslovanje, če ne bo spoštoval predpisov EU. *Finance manager*. Pridobljeno 12. aprila 2021 iz <https://manager.finance.si/8936586/Airbnb-bo-moral-koncati-poslovanje-ce-ne-bo-spostoval-predpisov-EU?src=rec4>
52. Stewart, A. & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420–437.
53. Suhadolnik, G. (2016, 22. december). Kako bomo živeli, ko ne bo več služb. *Finance manager*. Pridobljeno 10. marca 2021 iz <https://manager.finance.si/8852591/Kako-bomo-ziveli-ko-ne-bo-vec-sluzb??src=ArtTop>
54. Sundararajan, A. (2015, 26. julij). The ‘gig economy’ is coming. What will it mean for work?. *The Guardian*. Pridobljeno 9. marca 2021 iz <https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/jul/26/will-we-get-by-gig-economy>
55. Sundararajan, A. (2016). *The sharing economy : The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. The MIT Press.
56. Šarotar Žižek, S. & Mulej, M. (2019). *Vpliv digitalizacije na trg dela in socialno varnost zaposlenih*. Murska Sobota: Združenje Pomurska akademsko znanstvena unija - PAZU.
57. Tan, Z. M., Aggarwal, N., Cowls, J., Morley, J., Taddeo, M. & Floridi, L. (2020). *The ethical debate about the gig economy: a review and critical analysis*. Pridobljeno 12. aprila 2021 iz <https://ssrn.com/abstract=3669216>
58. Tran, M. & Sokas, R. (2017). The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59, 63–66.

59. Vallas, S. & Schor, J. B. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273–294.
60. Winterhalter, S., Wecht, C. H. & Krieg, L. (2015). Keeping Reins on the Sharing Economy: Strategies and Business Models for Incumbents. *Marketing Review St. Gallen*, 32, 32–39.
61. Woodcock, J. & Graham, M. (2020). *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Cambridge: Polity Press.
62. Zwick, A. (2018). Welcome to the Gig Economy: neoliberal industrial relations and the case of Uber. *Geo Journal*, 83, 679–691.

PRILOGA

Priloga 1: Vprašalnik

1. Koliko vam je poznan pojem gig ekonomija?
2. Ali svoje delo opravljate preko s.p.-ja?
3. Kaj si mislite o drugih gig workerjih? Zakaj mislite, da se ljudje na splošno odločajo za delo v gig ekonomiji?
4. Zakaj ste se vi osebno odločili za tako delo?
5. V čem vidite največjo prednost dela preko platforme?
6. Koliko vam pomeni fleksibilen delovni čas?
7. Kje vidite pomanjkljivosti?
8. Ste bili pred tem že redno zaposleni v katerem drugem podjetju? Če da, kaj vam je tam bilo všeč in kaj ne? Kje vidite največjo razliko med obema vrstama zaposlitve?
9. Ali pogrešate ugodnosti kot so plačan dopust, bolniška, in drugi bonusi ki jih izplačujejo tradicionalni delodajalci?
10. Kakšne stike imate s sodelavci?
11. Kako vaša zaposlitev vpliva na privatno življenje?
12. Ali imate občutek pomanjkanja socialnega življenja zaradi te oblike dela?
13. Ali taka vrsta zaposlitve zahteva veliko samodiscipline in organiziranosti?
14. Kako je z uporabo platforme? Ali imate kakršenkoli stik s kakšno osebo iz platforme?
15. Kaj bi lahko še izboljšali pri trenutni ureditvi dela preko platforme?
16. Kako vi gledate na to, da platforme same sebe ne smatrajo kot delodajalca?
17. Ali morate za uporabo platforme kaj finančno prispevati (npr. plačilo licence)? Če, da kako pogosto na leto morate plačati za uporabo?
18. Kako vi gledate na ocenjevanje s strani strank? Kakšen vpliv imajo na vaše delo?