

POGREŠNA KVALIFIKACIJA UGOVORNOG ODNOSA: JEDAN OD BROJNIH IZVORA NESIGURNOSTI RADA U INDUSTRIJI VIDEOIGARA

Kotulovski, Karla

Source / Izvornik: **Pravni vjesnik : časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku, 2023, 39, 79 - 112**

Journal article, Published version

Rad u časopisu, Objavljena verzija rada (izdavačev PDF)

<https://doi.org/10.25234/pv/24450>

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:118:284348>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom](#).

Download date / Datum preuzimanja: **2024-10-20**

PRAVNI

Pravni fakultet Faculty of Law



Sveučilište u Rijeci
University of Rijeka

Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Law](#)
[- Repository University of Rijeka, Faculty of Law](#)

uniri DIGITALNA
KNJIŽNICA


DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

Karla Kotulovski*

Pregledni znanstveni rad

UDK 349.22:004

DOI: <https://doi.org/10.25234/pv/24450>

Rad primljen: 7. prosinca 2022.

Rad prihvaćen: 23. siječnja 2023.

POGREŠNA KVALIFIKACIJA UGOVORNOG ODNOSA: JEDAN OD BROJNIH IZVORA NESIGURNOSTI RADA U INDUSTRIJI VIDEOIGARA

Sažetak: Rad u industriji videoigara povezan je s brojnim nesigurnostima s obzirom na to da pravni položaj radnika ovisi o tome obavlja li posao na temelju nekog ugovora građanskog prava (samozapošljavanje) ili ugovora o radu (kad je osoba u radnom odnosu). Imajući na umu činjenicu da radno pravo nameće poslodavcu brojne zakonske obveze kojim štiti radnika kao slabiju stranu ugovorog odnosa (jer se nalazi u podređenom položaju i ekonomski ovisi o poslodavcu), u praksi nerijetko dolazi do svjesno pogrešne (nezakonite) kvalifikacije oblika zaposlenja. U radu je analiziran način funkcioniranja ovog sektora kreativne ekonomije s naglaskom na rizicima prekarnosti kojima su radnici izloženi: pri tome autorica ne ispituje učinkovitost pravnih rješenja izdvojenih država članica EU-a, već se priklanja primjeru dobre prakse na hrvatskom tržištu videoigara.

Ključne riječi: ugovor o radu, pojam radnoga odnosa, neovisni ugovaratelj, industrija videoigara, prekarnost

1. UVOD

Videoigre su grana zabavne umjetnosti koja se uobičajeno getoizira i stigmatizira kao zabava za nezrele. Međutim, igra je važna za čovjeka jer kroz nju od malih nogu uči, tj. razvija vještine, emocije, maštu i znanja. Osim toga, igra je važan preduvjet stvaranja kulture.¹ Videoigre sveprisutan su fenomen u suvremenom društvu. U tom smislu, postoje tri razloga zbog kojih videoigre treba shvaćati ozbiljno: veličina industrije videoigara; njihova popularnost; činjenica

* Karla Kotulovski, mag. iur., asistentica Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Hahlić 6, 51000 Rijeka. E-adresa: kkotulovs@pravri.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5792-1917>.

1 Predrag Haramija, Đuro Njavro, Philip Vranešić, Videoigre i njihov utjecaj na uspjeh, sposobnosti i svjetonazor studenata, *Obnovljeni život*, (2020) 75(1), 93.

da su one primjer interakcije između čovjeka i kompjutera.² Promjene uvjetovane digitalnim razvojem „sele“ igre u virtualni prostor – *online* platforme – koje karakterizira snažna podrška informacijske i komunikacijske tehnologije. Kako bi se razbio mit o igricama, važno je naglasiti da *gameri* nisu djeca, nego zaposleni, u dvadesetim i tridesetim godinama života.³ Drugim riječima riječ je o potrošački najpoželjnijoj demografskoj skupini. Industrija videoigara multidisciplinarna je i zapošljava desetke tisuća visokoobrazovanih ljudi koji se bave programiranjem, dizajniranjem te modifikacijom videoigara, produkcijom, izdavaštvom i testiranjem igara.⁴ Riječ je o sektoru koji je odavno postao zabavna industrija u kojoj se programeri brzo zapošljavaju, a studenti često masovno napuštaju studij zbog želje za razvojem karijere u programskoj industriji.⁵ Valja istaknuti da su kreatori obrazovne politike prepoznali propulzivnost industrije videoigara te u suradnji s visokobrazovnim institucijama započeli s izradom standarda zanimanja i kvalifikacija te novih studijskih programa kako bi se studenti osposobili za rad u području dizajna i razvoja videoigara.⁶ Takva odluka odgovara stanju na tržištu rada koje je kontekstu djelatnosti produkcije videoigara vrlo dinamično zbog velike potražnje, ali i ponude dostupne radne snage.⁷

Golema popularnost i prihvaćenost videoigara rezultirala je eksplozivnim rastom te industrije. Doista, integracija videoigara u nečiji način života izazvala je lančanu reakciju. Sve veća ovisnost o industriji igara pretočila se u rastuće zahtjeve za novim i poboljšanim videoigrama, što je u konačnici rezultiralo razvojem unosne industrije s različitim profesionalnim mogućnostima.⁸ Jednako tako, istraživanja ukazuju na brzu transformaciju kulturnih i društvenih stajališta o industriji videoigara koja, među ostalim, ilustriraju na koji način pojedinci zainteresirani za videoigre mogu svoje hobije pretvoriti u priliku za zaradu.⁹ U tom pravcu, programom *Kreativna Europa* Europska komisija snažno podupire kulturni i kreativni sektor s ciljem

2 The Euroculturer, European Politics, Culture and Society in Focus, Why the EU should pay more attention to video games, <https://euroculturer.eu/2021/10/12/why-the-eu-should-pay-more-attention-to-video-games/> pristupljeno 5. kolovoza 2022.

3 Goran Mihelčić, Računalne igre. Najunosnija zabavna industrija istodobno i najsurovija. Čak i priznate kreativce tretira kao roblje, <https://ideje.hr/racunalne-igre-najunosnija-zabavna-industrija-istodobno-i-najsurovija-cak-i-priznate-kreativce-tretira-kao-roblje/> pristupljeno 9. kolovoza 2022.

4 Jaka Primorac, Od nesigurnosti do nesigurnosti: rad i zaposlenost u kulturnim i kreativnim industrijama (Institut za međunarodne odnose 2012) 6. Za udio visokoobrazovnih radnika u kulturnim i kreativnim industrijama vidi: Eurostat, Culture statistics cultural employment https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_cultural_employment#Characteristics_of_cultural_employment_in_2021 pristupljeno 20. rujna 2022.

5 Mihelčić (n 3).

6 Sveučilište u Zagrebu, Edu4Games, <http://www.unizg.hr/nc/vijest/article/zavrсна-konferencija-projekta-edu4games-game-over/> pristupljeno 17. rujna 2022.

7 Global Union, The videogame industry, A resource for organizers, <https://uniglobalunion.org/report/the-video-game-industry/> pristupljeno 17. rujna 2022.

8 Olivia Crosby, Working so others can play: Jobs in video game development (2002) *Occupational Outlook Quarterly*, 2.–13.

9 Hutchins, Brett, Signs of meta-change in second modernity: The growth of e-sport and the World Cyber Games (2008) (10) (6) *New Media & Society*, 851.–869.

njihova doprinosa održivom rastu i zapošljavanju.¹⁰ Programom se potiče razvoj virtualne stvarnosti uz rekordne iznose (18 milijuna eura) usmjerene upravo u proizvodnju videoigara.¹¹

Konačno, prema definiciji „poduzetništvo je dinamičan proces stvaranja povećane vrijednosti koju stvaraju pojedinci koji preuzimaju najveći rizik u smislu kapitala, vremena i/ili karijere“.¹² Proizvod koji stvaraju može i ne mora biti jedinstven, ali poduzetnici moraju nekako stvoriti vrijednost stjecanjem i lociranjem nužnih vještina i resursa. Postavlja se pitanje kakvu vrijednost stvaraju *gaming* poduzetnici? Zar svi kupuju računalne igre da su zarade tako velike? Isto kao i sportaši, *gaming* poduzetnici proizvode ono što je cjenovno najskuplje – zabavu i razonodu, a uspjeh i održivost videoigre ovisi o njezinoj sposobnosti da oduševi igrače.¹³ Samo mobilne igre¹⁴ unosnije su od filmske i glazbene industrije zajedno, a čitava industrija videoigara višestruko ostvaruje veću zaradu od filmske, glazbene i književne industrije zajedno.¹⁵ Prema nekim procjenama, svjetski prihodi od videoigara 2020. godine dosegli su 179 milijardi dolara, gotovo 20 milijardi više nego što se očekivalo zbog usporavanja ekonomije tijekom pandemije.¹⁶

2. TEMELJNI POJMOVI

Industrija videoigara predstavlja segment tzv. kreativne ekonomije, odnosno jedan od podsektora u sektoru kreativnih i kulturnih industrija. Prema Uredbi EU 2021/818 Europskog parlamenta i Vijeća, od 20. svibnja 2021., o uspostavi programa Kreativna Europa (2021.–2027.)¹⁷ „kulturni i kreativni sektori“ obuhvaćaju sve sektore (a) čije se aktivnosti, od kojih mnoge imaju potencijal za stvaranje inovacija i otvaranje radnih mjesta, osobito na temelju intelektualnog vlasništva, temelje na kulturnim vrijednostima te umjetničkim i drugim pojedinačnim ili zajedničkim kreativnim izričajima i obuhvaćaju razvoj, stvaranje, produkciju,

10 Predloženi proračun za razdoblje od 2014. do 2020. godine je 1,8 milijardi eura, što je ujedno i najveća svjetska potpora za kulturne i kreativne industrije koja, među ostalim, uključuje velik broj profesionalaca i organizacija u području filma, glazbi te industrije videoigara. Prema istraživanjima, kultura ima važnu ulogu u ekonomiji Europske unije gdje kulturne i kreativne industrije sudjeluju s ukupno 4,5 % europskog BDP-a i čine 3,8 % zaposlenih na europskoj razini (više od 8,5 milijuna radnih mjesta). Ministarstvo kulture i medija Republike Hrvatske, Europska komisija otkrila plan za novi program EU za kulturu i audiovizualnu djelatnost – Kreativna Europa!, <https://min-kulture.gov.hr/print.aspx?id=7153&url=print> pristupljeno 20. srpnja 2022.

11 European Games Developer Federation, <https://www.egdf.eu/eu-funding-for-european-games-industry-in-2022/> pristupljeno 21. srpnja 2022.

12 Luka Štenta, *Gaming poduzetništvo u vrijeme Covid pandemije s osvrtom na Republiku Hrvatsku* (2021), Specijalistički diplomski stručni rad, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 13.

13 Johanna, Weststar, *Understanding video game developers as an occupational community* (2015) 8 (10) *Information, Communication & Society*, 1238.–1252.

14 Pod mobilnim igrama većinom se smatraju sve videoigre koje su dizajnirane prvenstveno za mobilne uređaje – mobilne telefone i tablete. Industrija videoigara u 2021. narasla je za više od 14 posto, a Novska dobiva gaming kampus, ICT Business, <https://www.ictbusiness.info/vijesti/industrija-videoigara-u-2021-narasla-za-vise-od-14-posto-a-novska-dobiva-gaming-kampus> pristupljeno 11. rujna 2022.

15 Reuters.Factbox, *Pogled na industriju videoigara vrijednu 65 milijardi dolara*. Reuters, <http://uk.reuters.com/article/2011/06/06/us-videogames-factbox-idUKTRE75552I20110606> pristupljeno 11. rujna 2022.

16 Mihelčić (n 3).

17 Uredba (EU) 2021/818 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. svibnja 2021. o uspostavi programa Kreativna Europa (2021.–2027.) i stavljanju izvan snage Uredbe (EU) br. 1295/2013 L 189/3.

širenje i očuvanje robe i usluga koje utjelovljuju kulturni, umjetnički ili drugi kreativni izričaj te povezane funkcije kao što su obrazovanje ili upravljanje (čl. 2. st. 1.).

2.1. INDUSTRIJA VIDEOIGARA, VIDEOIGRE I NJIHOVA PODJELA

Videoigre možemo definirati kao interakciju jednog ili više sudionika koja se odvija na specijaliziranim audiovizualnim elektroničkim uređajima koji upravljaju grafičkom slikom kao što su računala, mobilni uređaji, televizori, igraće konzole te dlanovnici (tableti) čija je primarna svrha zabava za igrača jer pomaže pri oslobađanju od stresa u svakodnevnom životu.¹⁸ Povijest videoigara seže do ranih pedesetih godina 20. stoljeća kada su studenti počeli dizajnirati jednostavne igre i simulacije. No, tek 30 godina poslije one postaju najpopulariji oblik zabave diljem svijeta.¹⁹ Videoigre možemo podijeliti ovisno o njihovu žanru i temi igre. Dostupna literatura postavlja opću podjelu na akcijske igre, avanture, akcijske avanture, simulacijske igre, igru uloga, strategijske igre. Osim toga, Rusija je bila prva zemlja koja je 2001. godine kreirala e-sport poput nogometa, hokeja ili košarke.²⁰

Izrada videoigre nije jednostavna kao što je samo igranje. Poduzeća zapošljavaju velik broj *developer*a, radnika i timova koji sudjeluju u proizvodnom procesu videoigre. *Developeri* odnosno programeri jesu osobe specijalizirane za rad na području razvoja *softvera*, odnosno u industriji videoigara, osobe koje kreiraju videoigru i sve segmente od kojih se ona sastoji (sliku, zvuk, dizajn i ostale komponente). Prema Berardiju, njihovo sredstvo za rad je um i sposobnost biti kreativan.²¹

U *gaming* industriji značajni su i mali *developeri* videoigara, danas poznatiji i kao *indie developeri* koji izrađuju videoigru i plasiraju je na tržište radeći sami (samozaposlene osobe) ili u manjem timu (u okviru *indie* studija).²² Jednako tako, modelatori izrađuju modele za igru, umjetnici pridonose vizualnom izgledu igre, dok se dizajneri brinu o doživljaju igre. Uz navedeno, timovi inženjera kreiraju temelj videoigre.²³ Konačno, u razvoju videoigara postoji zanimanje testera kojemu je zadatak igranjem proći kroz sve dijelove igre kako bi pronašao nedostatke sustava, najčešće *bugove*.²⁴ Gledano prema domeni i interesima, industrija videoigara

18 Peter Zackariasson, Wilson Timothy, *The Video Game Industry: Formation, present State and Future* (New York, Routledge, 2012) 5.

19 Tajana Jakopović, *Utjecaj vizualnih medija na djecu* (završni rad, Sveučilište Sjever, 2017) 22.

20 Igrača industrija: struktura i perspektive razvoja, <https://hrv.kagutech.com/4222674-game-industry-structure-and-development-prospects-gaming-industry-market> pristupljeno 12. rujna 2022.

21 Berardi Franco, *The soul at work: From alienation to autonomy*, (2009) Cambridge, MA: MIT Press.

22 Programeri u okviru *indie* studija doživljavaju velike fluktuacije u godišnjim prihodima budući da rade samostalno ili unutar malog tima na stvaranju videoigara. Istraživanje američkog tržišta pokazalo je da je 57 % *indie* programera igara zarađuje manje od 500 USD od prodaje igara, dok je zarada na godišnjoj razini (za 2012. godinu) pala za 50 % u odnosu na prehodnu godinu. Očito se profitabilnost *indie* programera uvelike oslanja na izgleda da naidu na „rudnik zlata“. Primjer uspješne priče Markusa Perssona koji je dao otkaz kako bi se usredotočio na razvoj Minecraft proizvoda: *Game Developer, Game Developer Salary Survey 2014: The results are in!*, <https://www.gamedeveloper.com/audio/game-developer-salary-survey-2014-the-results-are-in-> pristupljeno 12. kolovoza 2022.

23 Petar Petrić, *Pravni odnosi u gaming industriji*, <https://www.linkedin.com/pulse/pravni-odnosi-u-gamingindustriji-video-igara-petar-petri%C4%87> pristupljeno 1. svibnja 2021.

24 Matija Vigato, *Videoigre i filozofija igre*, diplomski rad (Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2019) 17.

neobičan je presjek umjetničke i programerske industrije. Umjetnici ili pisci moraju naučiti usvojiti programske vještine kako bi adekvatno uobličili svoj proizvod. U tom smislu, radnici u *videogaming* industriji nerijetko imaju nekoliko kvalifikacija koje pružaju kompetencije za konkretna zanimanja. Pa tako je programer ujedno i dizajner, animator ili pisac.

2.2. EKONOMSKA LOGIKA VELIKIH IGRAČA

Navedeni radnici različitih profila zanimanja zapošljavaju se kod brojnih dionika koji djeluju na tržištu videoigara. To tržište čini lanac vrijednosti²⁵ koji se sastoji od pet osnovnih subjekata. Proizvođači platformi za videoigre mogu se podijeliti u dvije glavne skupine: proizvođači igračih konzola i proizvođači drugih platformi (računala, mobilni telefoni itd.). Osim toga, veliki proizvođači *hardvera* mogu preuzeti i dodatne funkcije, kao što su razvoj igara i njihovo objavljivanje. Nadalje, izdavači zauzimaju moćnu poziciju u lancu vrijednosti jer imaju mogućnost sami dizajnirati igre ili odlučivati o podnesenim prijedlozima za nove igre. Izdavači samostalno organiziraju način financiranja razvoja igre, cijeli proizvodni proces i marketing igre s ciljem pridržavanja autorskih prava na proizvod i preuzimanja većeg dijela dobiti. Programeri igara neovisne su razvojne tvrtke koje surađuju s izdavačima ili rade za izdavače, odnosno proizvođače *hardvera* te dostavljaju konačni proizvod (igru). U industriji videoigara sudjeluju i tzv. programeri komponenti. Riječ je specijaliziranim studijima koji se bave pitanjima grafike, animacije i glazbe. Peti sudionik u lancu vrijednosti jesu trgovci na malo koji sudjeluju u procesu plasiranja, odnosno prodaje videoigre na tržištu.²⁶

Treba naglasiti da kontinuirano restrukturiranje globalnih lanaca vrijednosti zahtijeva veću fleksibilizaciju oblika zaposlenja, radnih zadataka i radnog vremena.²⁷ Naime, nalazimo se u četvrtoj industrijskoj revoluciji u kojoj tržištem vladaju navedena trgovačka društva koja ulažu milijune u stvaranje računalnih igara te posjeduju velik broj programera i *developer*a, radnika i timova koji sudjeluju u proizvodnom procesu videoigre. Kao i u drugim zabavnim industrijama izdavači koji imaju velik proračun i snažan marketing, ostvaruju moć i značajnu prednost pred malim tvrtkama, odnosno *indie developerima*.²⁸ U tim situacijama ostvaruju bonuse i sele u drugu tvrtku. Schreier u svojoj knjizi navodi da veliki izdavači namjerno guše identitet razvojnih studija kako bi smanjili njihov utjecaj i učinili ih zamjenjivima. U tom smislu, poznati izdavač Electronic Arts zapravo vodi jednostavnu poslovnu politiku dajući prioritet vrijednosti dionica brojnim ulagačima²⁹ dok su radnici samo brojevi, a masovno otpuštanje pravilo.³⁰

25 Lanac vrijednosti ili opskrbe odnosi se na integraciju svih aktivnosti koje su uključene u proces nabave, pretvorbe i logistike. Lanac vrijednosti (engl. *value chain*, njem. *Wertschöpfungskette*, *Leistungskette*) prikazuje ukupnu vrijednost koju stvara poduzeće. Lanac vrijednosti dijeli aktivnosti poduzeća na primarne aktivnosti i aktivnosti podrške.

26 Manel González-Piñero, *Redefining the Value Chain Of The Video Games Industry* (2017), Knowledge work national center for creative industry, 21.-23.

27 Anna Sara Burger, *Extreme working hours in Western Europe and North America: A new aspect of polarization*, (2015) 92, London School of Economics, 'Europe in Question' Discussion Paper Series, 12.

28 America's most hated companies, CBS News, <https://www.cbsnews.com/news/americas-most-hated-companies/> pristupljeno 25. svibnja 2022.

29 Infografika: 50 najvećih gaming franšiza po ukupnom prihodu, Lider, <https://lidermedia.hr/teho/50-najvecih-gaming-franziza-po-ukupnom-prihodu-130605> pristupljeno 25. svibnja 2022.

30 Jason Schreier, *Press Reset: Ruin and Recovery in the Video Game Industry* (2021), Kindle Edition Kindle Edition, 26.

Distribucija rizika i troškova u lancu vrijednosti ove industrije objašnjava razlike u uvjetima rada i zapošljavanja brojnih poduzeća koja zauzimaju različite pozicije u lancu vrijednosti. U tom kontekstu, čini se da nezavisni razvojni studiji čine najslabiju kariku u lancu vrijednosti jer snose najveće rizike produkcije videoigre. Naime, većina ugovora jamči izdavačima široka prava na kontrolu ne samo proizvodnje, nego i kadrovskih odluka koje im omogućuju da strateški održavaju već oslabljenu poziciju razvojnih studija.

Zbog nedostatka izvora financiranja proizvodnje videoigara tzv. *indie* studiji ovise o utjecajnim izdavačima³¹ koji se isključivo vode zahtjevima za smanjenjem troškova i fleksibilizacijom poslovanja. Stoga nedobivanje potpore slabi poziciju poduzeća koje preuzima obvezu financirati razvoj novog proizvoda unaprijed, angažirajući manji broj radnika zbog nelikvidnosti. Kako bi osigurao sredstva, razvojni studio mora uložiti vrijeme (u prosjeku četiri do pet mjeseci) i novac u proizvodnju prototipa koji predviđa okvirno 20 minuta igranja. Tek ispune li taj uvjet, razvojni studio može računati na novčana sredstva. Osim toga, važan je rok isporuke jer ako, primjerice, programer ne dostavi traženi proizvod na vrijeme, studio snosi rizik nepredviđenih troškova. Treba dodati da izdavači često rade s razvojnim timom na najviše dvije igre, a zatim traže nove partnere, osim ako studio nije iznimno uspješan. U tom smislu, s obzirom na to da posjeduju marketinška prava za igre, izdavači mogu promijeniti razvojni tim čak i u slučaju tržišnog uspjeha. U usporedbi s velikim međunarodnim izdavačima, kao što je spomenuti Electronic Arts, većina malih i neovisnih tvrtki u znatno je nepovoljnijem položaju jer se u vrlo kompetitivnom okruženju suočavaju sa zahtjevima za izradom sve složenijih videoigara. Zato je neizbježno da manja poduzeća ostaju nekonkurentna jer se zadržavaju na razvoju sve užeg segmenta računalne igre, što ujedno ozbiljno ograničava poslovanje poduzeća.³²

3. DIGITALIZACIJA RADA I FLEKSIBILNI OBLICI ZAPOŠLJAVANJA

Internet mijenja temeljne zakone poslovanja, izravno dovodi do značajnih promjena na tržištu rada, a samim time i na polju radnog prava. Digitalne tehnologije zahvaćaju gotovo sve industrijske grane te bitno utječu na ponudu i dostupnost poslova te njihov sadržaj. Proces digitalizacije nameće se, stoga, kao jedna od glavnih pokretačkih snaga u promjeni organizacije rada. U literaturi se govori o pojmu „digitalizacije rada“ te se kao glavne manifestacije ovog fenomena spominju, među ostalim, novi fleksibilni oblici zapošljavanja.³³ Riječ o nestandardnim modelima rada o kojima akademska zajednica, sindikati, političari i brojne institucije vode ra-

31 Ivan Pavelić, Analiza industrije videoigara, diplomski rad (Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, 2018) 41.

32 Christina Teipen, Work and Employment in Creative Industries: The Video Games Industry in Germany (2008) Sweden and Poland Social Science Research Center Berlin (WZB), 317.

33 Iva Bjelinski Radić, 'Novi oblici rada kao suvremeni izazov za radno pravo – slučaj Uber' (2017) 38(2) Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 883.

spravu proteklih dvadesetak godina.³⁴ Međutim, unatoč naporima pojedinih zakonodavstava³⁵ i dalje nam nedostaju učinkovita rješenja kojima bismo mogli riješiti probleme koje nameće takva vrsta organizacije rada. U međuvremenu je „digitalna revolucija“ stvorila povremena zanimanja u okviru tzv. *gig* ekonomije (ekonomije honorarnih poslova) što za posljedicu ima (relativno) nove modele rada, odnosno rad na zahtjev putem aplikacije i grupno zapošljavanje (engl. *crowdwork*, *crowdsourcing*, *crowd employment*).³⁶ Utjecaj procesa digitalizacije još se radikalnije očituje u pojavi tzv. „platformizacije“ rada. Eurofoundovo izvješće definira *crowdwork* kao „model zapošljavanja koji koristi *online* platformu kao posrednika koji omogućuje organizacijama ili pojedincima da pristupe neodređenoj i neograničenoj grupi drugih organizacija ili pojedinaca koja rješava određeni specifični problem ili pruža specifičnu uslugu ili proizvod, uz naknadu.“³⁷ Riječ je o novom obliku izdvajanja radnih zadataka, koji bi uobičajeno bili dodijeljeni individualno određenom radniku, a na ovaj način njihovo je izvršavanje upućeno prema velikoj grupi tzv. „virtualnih radnika“.³⁸ U tom kontekstu, svjedoci smo sve većeg broja ugovornih oblika rada izvan okvira radnog prava na osnovi kojih su navodno samostalni izvođači funkcionalno, a nerijetko i ekonomski ovisni o jednom naručitelju posla.³⁹

U različitim studijama o kulturnim i kreativnim industrijama, oblik rada i zaposlenosti koji im je svojstven najčešće je definiran kao atipični oblik zaposlenja koji karakterizira „fleksibilnost, mobilnost, rad na projektima, kratkoročni ugovori, honorarni rad, volonterske i nisko plaćene aktivnosti, pseudozapošljavanje, pseudosamozapošljavanje/*freelancing*“.⁴⁰ Odnos između fleksibilnih radnika i trgovačkih društava ne može se jednostavno identificirati kao radni odnos, već kao ekonomski model za slobodno i liberalno zapošljavanje koji je potrebno prilagoditi novim trendovima, a ne ograničavati njegov rast.⁴¹ U tom smislu, ovaj pristup smatra fleksibilnost odlučujućim čimbenikom zapošljavanja i središnjim preduvjetom za uspjeh poduzeća.

- 34 Alain Supiot, *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labor Law in Europe*, (2001) Oxford: OUP; Roger Blanpain. (ur.), *Non-standard Work and Industrial Relations*, (1999) Kluwer Law International, Kluwer; Isabelle Schömann, Stefan, Clauwaert, „Atypical Forms of Employment Contracts in Times of Crisis“ (ETUI Working Paper, 2013). Frank Hendrickx, Valerio De Stefano (eds.), *Game Changers in Labor Law: Shaping the Future of Work*, (Kluwer 2018), *Game Changers in Labor Law: Shaping the Future of Work*, (2018), Kluwer. Dokumenti: ILO, Decent Work Agenda, <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm> pristupljeno 28. lipnja 2019. Europska komisija, Zelena knjiga – Modernizacija zakona o radu kako bi se odgovorilo na izazove 21. stoljeća, COM(2006) 708 final, 2006.
- 35 Ovdje autor upućuje na zakonodavstvo Velike Britanije, Španjolske, Njemačke i Italije. Adalberto Perulli, „Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries“ in Giuliano Casale (ed.), *The Employment Relationship: A Comparative Overview* (Hart Publishing, 2011) 137.–187.
- 36 Alek Felstiner, *Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry*, (2011) 32, (1) *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 143.–204.
- 37 Eurofound, *New forms of employment* (2015), Publications Office of the European Union, 107.
- 38 Felstiner (n 36).
- 39 Anketu o radnoj snazi Europske unije, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey> pristupljeno 20. kolovoza 2022., temelji se na nalazima analize Eurofounda objavljenoj u *Exploring Self-Employment in European Union* (2017), Ured za publikacije Europske unije. Prema navedenom dokumentu, pojedinci klasificirani kao „ugroženi“ samozaposleni radnici (engl. *vulnerable self-employed workers*) – zbog visokog stupnja ekonomske ovisnosti o jednom klijentu, niskih primanja, malo diskrecije na poslu i financijske nesigurnosti – čine 17 % samozaposlenih osoba. Osim toga, istraživanje je obuhvatilo i tzv. „prikrivene“ radnike s visokom operativnom ovisnošću o poslodavcu i malom autonomijom na poslu s udjelom od 8 % u ukupnom broju samozaposlenih.
- 40 *Exploitation and Development of the Job Potential in the Cultural Sector in the Age of Digitalisation* (2001), Final Report-Summary. European Commission, DG Employment and Social Affairs, 25.
- 41 U kojoj mjeri institucionalni okviri ograničavaju razvoj industrija „nove ekonomije“ poput industrije videoigara te mogu li „radikalno inovativne tehnološke tvrtke“ uspješno poslovati u tzv. „koordiniranim tržišnim ekonomijama“ poput Njemačke ili Švedske vidi: Steven Casper, David Soskice, ‘Sectoral Systems of Innovation and Varieties of Capitalism: Explaining the

Znanstvena literatura prihvaća standardni radni odnos (tradicionalno zaposlenje) kao normativni uzor, odnosno središnji regulatorni model koji pretpostavlja rad na temelju ugovora na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom u okviru kojeg radnik pod nadzorom i prema uputama jednog poslodavca kontinuirano radi u uvjetima uređenim autonomnim i heteronomnim izvorima radnog prava.⁴² Takvo stabilno zaposlenje jamči radniku redovita primanja i beneficije socijalnog osiguranja. S druge strane, biti *freelancer (slobodnjak)* znači imati slobodu samostalno organizirati rad, odnosno odrediti radno vrijeme i mjesto rada.⁴³ S tim u vezi, fleksibilnost radnika u industriji videoigara usko je povezana s neadekvatnim radnim uvjetima jer je rad neredovit, ugovori su kratkoročni, zaštita zaposlenja je mala, budućnost karijere je neizvjesna te postoji nejednakost plaća.⁴⁴

Kao što je navedeno, programeri su ljudi koji doprinose izradi videoigara. Složenost modernih videoigara zahtijeva radnike s različitim skupovima vještina kao što su računalni inženjeri i programeri, vizualni umjetnici, audio inženjeri, animatori, dizajneri igara, pisci i testerji za osiguranje kvalitete. Oni posao mogu obavljati u standardnom radnom odnosu, ili biti zaposleni na temelju atipičnog oblika rada⁴⁵ u svojstvu *slobodnjaka (freelancera)*.⁴⁶ Važno je napomenuti da problematika nestandardnog rada proizlazi iz upitnih uvjeta rada i radnih prava konvencionalno definiranih prema standardnom radnom odnosu, koji radnicima kroz radno zakonodavstvo (vremensko trajanje radnog odnosa), socijalnu zaštitu (socijalno osiguranje, naknada za vrijeme nezaposlenosti) te kolektivno organiziranje radi zaštite i ostvarenja radničkih prava pruža visok stupanj sigurnosti.⁴⁷

4. PREKARNA POZICIJA RADNIKA ZAPOSLENIH U INDUSTRIJI VIDEOIGARA – POSLJEDICE NA UVJETE RADA I RADNI STATUS

U okviru političkih rasprava o ekonomskom potencijalu industrije videoigara rijetko se spominju uvjeti rada onih koji stoje iza njihovog kreiranja. Zanimljivo je da se u svojevrsnom

Development of High-Technology Entrepreneurship in Europe' u Franco Malerba (ed.), Sectoral Systems of Innovation Concepts, Issues and Analyses of Six Major Sectors in Europe (Cambridge University Press, 2009) 348.–387.

42 Eurofound, Atypical work, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work> pristupljeno 19. rujna 2022. Europski parlament u dokumentu iz 2016. godine „Prekarno zapošljavanje u Europi: značajke, trendovi i političke strategije“ navodi da veliki broj država članica EU-a koje imaju najveći udio standardnih ugovora u radu imaju, suprotno logici, najveći rizik od prekarizacije dok je, s druge strane prekarlost vrlo usko povezana s razvojem pojave digitalizacije i „gig ekonomije.“ Eurofound, Aspects of Nonstandard employment in Europe, (2017) 22.

43 Iva Bjelinski Radić (n 33) 885.

44 David Hesmondhalgh Creative Labour as a Basis for a Critique of Creative Industries Policy u Geert Lovink i Ned Rossiter (eds.), My Creativity Reader: A Critique of Creative Industries (Institute of Network Cultures, 2007) 58. Vidi isto: Anna M. Ozimek, The 'grey area' of employment relations in the Polish videogame industry (2019) 22(2), International Journal of Cultural Studies.

45 Koristi se različita terminologija za te oblike zapošljavanja, kao npr. nestandardni, atipični oblici rada, novi oblici rada te prekarini rad. Zajednička im je karakteristika nesigurnost i nestabilnost. Novi oblici rada uključuju rad putem platformi, mobilni rad, dijeljenje zaposlenika, dijeljenje posla, privremeno upravljanje, rad putem vrijednosnog kupona, rad po portfelju, zapošljavanje mnoštva, suradničko zapošljavanje. Za klasifikaciju nestandardnih oblika rada vidjeti u: ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, 39.

46 Weststar Johanna, Understanding video game developers as an occupational community (2015) Information, Communication & Society.

47 Iain Campbell, Robin A. Price, Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation, (2016) 27(3), The Economic and Labour Relations Review, 315.

raskoraku nalazi se i percepcija javnosti koja doživljava ovu granu kreativne industrije kao zabavne i unosne bez saznanja da je riječ o izrabljivačkom sektoru povezanom s brojnim oblicima nesigurnosti.⁴⁸

Radnici godinama upozoravaju i prosvjeduju⁴⁹ zbog teških radnih uvjeta, odnosno niskih plaća, ograničenog pristupa drugim materijalnim pravima, obveznog i često neplaćenog prekovremenog rada, izloženosti uznemiravanju i diskriminaciji te posljedičnom izgaranju na poslu.⁵⁰ Međutim, takvi nedostaci te različite sigurnosne opasnosti na poslu često su prikrivene glamurom lukrativnosti i prestiža koji se veže uz kreiranje igara.⁵¹ S tim u vezi, stručnjaci iz različitih područja društvenih znanosti prepoznali su ove izazove te producirali brojne radove koji ukazuju na kompleksnost i ambivalentnost rada u kulturnim i kreativnim industrijama. Kad govorimo, primjerice, o naknadama za rad, za industriju videoigara karakteristična je velika prihodovna nejednakost, uključujući razlike u iznosima varijabilnog dijela plaće koja ovisi o tržišnom uspjehu i popularnosti proizvoda. Naime, upravu zanima isključivo postizanje postavljenih ciljeva zbog čega se pojedinačni radni procesi ne kontroliraju, odnosno ne razmatraju pri nagrađivanju radnika. Dakle, donošenje odluke o organizaciji rada ostaje u okviru projektnog tima.⁵² U tom smislu, dizajneri igara nerijetko su potplaćeni s obzirom na tjedno radno vrijeme. Usporednim istraživanje utvrđeno je da je prihod dizajnera igrica drugi najniži u industriji; od njih su slabije plaćeni samo oni koji su zaduženi za osiguranje kvalitete igrice, tzv. testeri igara. Iako imaju ključnu ulogu u isporuci funkcionalnih videoigara krajnjim korisnicima, procjenjuje se da je pozicija testera ili, kako ih znanost još naziva *technobeomi*, odnosno *mrežni robovi*⁵³ podcijenjena i znatno nesigurnija u odnosu na druge radnike ovog sektora kreativne ekonomije.⁵⁴

Osim toga, *nova ekonomija* često se u teoriji smatra tzv. *zonom bez sindikata*.⁵⁵ Dobar primjer kršenja prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje kao jedno od temeljnih ljudskih

48 Ergin Bulut, Playboring in the tester pit: the convergence of precarity and the degradation of fun in video game testing (2015)16 (3), Television and New Media, 240.-258.

49 Suraj Lakhani, Video gaming and (violent) extremism: An exploration of the current landscape, trends, and threats (Commission, EU 2021).

50 Tencentov uspon u industriji igara popraćen je medijskim izvještavanjem u kojem se pomno ispituju uvjeti rada unutar poduzeća i njegovih podružnica. Od 2018. radnici Riot Gamesa u SAD-u upozoravaju na diskriminaciju i seksualno uznemiravanje na poslu te prisiljavanje na sudske nagodbe. U 2021., nakon negativnog medijskog izvještavanja i istrage državnog odvjetništva Riot Games i Tencent platili su 100 milijuna američkih dolara kako je određeno sudskom nagodbom zbog zajedničke tužbe koju su podnijeli radnici. Vidi detaljnije: Iris Deng, "Tencent vows to improve work-life balance after fresh 996 criticism over a worker's 20-hour shift," <https://www.scmp.com/tech/big-tech/article/3164929/tencent-vows-improve-work-life-balance-after-fresh-996-criticism-over> pristupljeno 22. kolovoza 2022. Cecilia D'Anastasio, "Inside the Culture of Sexism at Riot Games," Kotaku, <https://kotaku.com/inside-the-culture-of-sexism-at-riot-games-1828165483> pristupljeno 22. kolovoza 2022. Nathan Grayson and Cecilia D'Anastasio, "Over 150 Riot Employees Walk Out to Protest Forced Arbitration And Sexist Culture," Kotaku, 2019, <https://kotaku.com/over-150-riot-employees-walk-out-to-protest-forced-arbi-1834566198> pristupljeno 22. kolovoza 2022. Shannon Liao, "Riot Games agrees to pay \$100 million in settlement of class-action gender discrimination lawsuit," Washington Post, <https://www.washingtonpost.com/video-games/2021/12/27/riot-discrimination-100-million-settlement/> pristupljeno 25. kolovoza 2022.

51 Johanna Weststar, Marie-Josée Legault, Facts and discussion about hours of work in the video game industry. u A. Bracken & N. Guyot, (eds.), Cultural perspectives of video games: From designer to player (Oxford Interdisciplinary Press 2017) 187.-197.

52 Andreas Boes, Andrea Baukowitz, Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Erosion oder Innovation der Mitbestimmung? (Berlin Edition Sigma, 2002) 114.

53 Rosalind Gill, Ned Rossiter, Techno bohemians Or the New Cybertariat?: New Media Work on Amsterdam a Decade After the Web (Report Institute of Network Cultures, 2007).

54 Gamasutra salary survey 2014, <http://www.gamasutra.com/salariesurvey2014.pdf> pristupljeno 22. svibnja 2022.

55 U tom smislu njemačka i poljska *gaming* industrije dobar su primjer niske stope sindikalno organiziranih radnika. S druge strane, iako velika većina švedskih tvrtki za razvoj videoigara nije sindikalizirana, dva najveća poduzeća predstavljaju iznimke. Tako

prava⁵⁶ u *gaming* poduzetništvu nedavna je najava Microsofta o preuzimanju Activision Blizzarda.⁵⁷ S druge strane, kontroverzni Electronic Arts u Njemačkoj koji se oslanja na druge oblike formalnog zastupanja gospodarskih i socijalnih interesa radnika kao što je *Vertrauenssteam* („tim od povjerenja“) koji se čini spornim jer takav *ex gratia* oblik predstavnštva zaobilazi djelovanje radničkog vijeća.⁵⁸ S obzirom na to da je rad u industriji videoigara karakteristično privremen i nestabilan očekivano se stvara opće stanje straha koje odvrća radnike da se učlane u sindikate što dodatno pojačava njihovu ranjivost.⁵⁹

Nadalje, dok se kod filmova ili glazbenih albuma često govori o satima snimljenog, ali neiskorištenog materijala, u postupku izrade videoigara konačni uradak često čini vrlo mali postotak odradenog posla. Naime, stvaranje igre traje nekoliko godina u slučaju tzv. *premium naslova*, dok je uspjeh proizvoda na tržištu vrlo neizvjestan. Tako je u postupku produkcije videoigara uobičajena praksa da projektni tim većinu radnog vremena stvara videoigru bez krajnjeg rezultata. S tim u vezi, uzmimo za primjer *developere* videoigara koji se suočavaju s nizom izazova, odnosno dimenzije prekarnosti: dugo radno vrijeme, neograničen i neplaćen prekovremeni rad, preraspodjela radnog vremena te, u najgorem slučaju, prestanak radnog odnosa tijekom trajanja projekta.⁶⁰ Osim toga, proizvodnja videoigara zahtijeva visok stupanj ulaganja, koja se moraju vratiti u kratkom vremenu nakon plasiranja igre na tržište jer je „životni ciklus“ proizvoda vrlo kratak. Ovo je posebno problematično za manja poduzeća s ograničenom ponudom proizvoda, koja pod pritiskom fleksibilnog poslovanja generiraju nesigurnost.⁶¹ Stoga, usporedimo li s drugim programerskim i umjetničkim industrijama, radnici u proizvodnji videoigara obavljaju posao u mnogo težim uvjetima rada jer se od njih, među ostalim, očekuje maksimalan proizvodni učinak u kratkom razdoblju bez prava kao što su udio u dobiti koji ubiru dioničari i direktori.

Posebno je važno naglasiti da su radnici u industriji videoigara u velikoj zabludi oko kontrole nad načinom i vremenom obavljanja rada koji se ograničava na obavljanje konkretnog zadatka u okviru različitih projekata. Zbog takve heterogene naravi ugovorne osnove zaposle-

stopa sindikalne gustoće švedskog *developera* Starbreeze iznosi visokih 80 %. Teipen (n 32), 325.

- 56 Opća deklaracija o ljudskim pravima (1948.), Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966.), Europska socijalna povelja (1966.), ali i Ustav, konvencije (i preporuke) MOR-a.
- 57 Naime, jedan od radnika, ujedno i član sindikata podružnice Activision Blizzarda zatražio je od Microsofta da prizna djelovanje formiranog predstavnštva što je Microsoft odbio. Osim toga, Nintendo je suočen s optužbama za prisilni rad u svom lancu opskrbe te zbog povrede prava na slobodu udruživanja. Shannon Liao, "Microsoft says it will respect outcome of Activision Blizzard union drive," The Washington Post, <https://www.washingtonpost.com/video-games/2022/03/24/microsoft-activision-union-statement/> pristupljeno 22. svibnja 2022. Danielle Partis, "Nintendo denies claims of forced labour in supply chain," GamesIndustry.Biz <https://www.gamesindustry.biz/articles/2021-07-01-nintendo-denies-claims-of-forced-labour-in-supply-chain> pristupljeno 22. svibnja 2022. Rebekah Valentine, "Former Nintendo Employee Accuses Company of Firing Them for Unionization Activities," IGN <https://www.ign.com/articles/former-nintendo-employee-accuses-firing-unionization> pristupljeno 21. travnja 2022.
- 58 Tim se sastoji od tri člana, odnosno radnika poduzeća. Tim se obavještava o odlukama ili prijedlozima uprave kao što otkazivanje ugovora o radu većem broju radnika koji mogu utjecati na njihov život i rad te se zakazuju sastanci kako bi se o važnim pitanjima na vrijeme raspravilo i izbjegli eventualni sukobi ili pokretanje sudskih postupaka. Steven Casper, Richard Whitley, 'Managing Competences in Entrepreneurial Technology Firms: A Comparative Institutional Analysis of Germany, Sweden and the UK (2002) 33(1), Research Policy.
- 59 ILO (2011) Policies and regulations to combat precarious employment, 13.
- 60 Popisu treba dodati problem uspostave ravnoteže između posla i obiteljskog života, mišićno-koštane poremećaje, nepriznata prava intelektualnog vlasništva, ograničenu kreditnu sposobnost, ugovore o nenatjecanju i neotkrivanju podataka te ograničene ili nepodržane mogućnosti obuke. Weststar, Legault, (n 52) 187.-197.
- 61 Schreier, (n 30).

nja, proces proizvodnje i razvoja videoigre može se unaprijed planirati samo u određenoj mjeri. Ono što je definirano jesu ciljevi projekta i rokovi dostave finalnog proizvoda naručiteljima. U kontekstu promjenjivog obrasca rada, institut radnog vremena je stalni kamen spoticanja i ono o čemu se permanentno pregovara na relaciji radnik – poslodavac. Naime, nepredvidljivost je istaknuta značajka rada programera od kojih se očekuje odgovor o prihvaćenju radnog zadatka u vrlo kratkom roku. Jednako tako, slobodno vrijeme radnika nerijetko prerasta u vrijeme pripravnosti za hitne slučajeve zbog naglih promjena rokova ili zahtjeva izdavača.⁶² U tom smislu, svaka tvrdnja da radnik samostalno upravlja svojim radnim vremenom anulirana je drugim prioritetima kao što je zadovoljstvo klijenta.⁶³ S obzirom na ograničen proračun i vremenski okvir te pritisak zbog želja klijenta, radnici nerijetko rade prekovremeno bez kompenzacije. Ugovaranje velikih i unosnih projekata (uključujući brojne sastanke s klijentima i radionice) zahtijeva prekovremeni rad koji je obavezan kako bi se izrada igara dovršila u zadanom roku (*crunch time* – *crnčenje*).⁶⁴ U protivnom zaposlenicima prijeti otkaz zbog propasti tvrtke. Prema Schrieru riječ je o tzv. *kompetitivnom mazohizmu* zbog prakse kontinuiranog iskorištavanja prekovremenog rada koju nove politike poduzeća nastoje zabraniti.⁶⁵

Čini se da visok stupanj rizičnosti nije relevantan samo za ulagače, već je ključan za sve one koji na nesigurnim pozicijama stvaraju u kulturnim i kreativnim industrijama. U tom smislu, spominje se i paradoks iznimno unosne i napredne industrije u kojoj se educirani i visokostručni radnici sustavno iskorištavaju jer ne mogu pregovarati o uvjetima rada.⁶⁶ Kako ističu Gill i Pratt nesigurnost je ključna karakteristika rada kulturnih radnika/ica,⁶⁷ dok se Ozimek u svom istraživanju rada u kreativnim industrijama zadržala na proizvodnom procesu videoigara kojeg, kako zaključuje, karakterizira „kontinuitet i normalizacija prekarnog zapošljavanja“.⁶⁸ Uzimajući u obzir ukupne navode, slijedi i osebujna kritika istaknutih autora koji opisuju industriju videoigara kao „mikrokozmos suvremenih problema kapitalizma i nejednakosti⁶⁹ ili nemilosrdni sektor digitalnog doba“.⁷⁰

S druge strane, radi stjecanja potpunog i točnog uvida u uvjete rada radnika potrebno je uzeti u obzir i njihov subjektivan stav. Naime, pojedina istraživanja izvlače zaključak da primanja nisu bitan element konačne izvedbe u razvojnim studijima već zadovoljstvo radnika.

62 Marie-Josée Legault, Kathleen Ouellet, *So into it they forget what time it is?* Video game designers and unpaid overtime, in Dariusz Jemielniak, Abigail Marks (eds.), *Managing Dynamic Technology-Oriented Business: High-Tech Organizations and Workplaces* (Hershey (US): IGI Global, coll. Information Science Reference, 2013) 82.–102.

63 Zbog nezadovoljstva proizlazi potreba za udruživanjem radnika kako bi stekli zastupničku moć potrebnu za postizanje promjena na radnom mjestu. Za primjere dobrih praksi kolektivne mobilizacije programera, vidjeti: Johanna Weststar i Marie-Josée Legault, *Building Momentum for Collectivity in the Digital Game Community* (2019) 20, 8.

64 Dugotrajni i visoko intenzivan rad zbog isteka rokova otvara i druga pitanja vezana uz problematiku rodne i rasne uključenosti, mentalnog zdravlja i prekarnosti zaposlenja. Vidi: J. R. Vanderhoef, Michael Curtin, *The crunch heard 'round the world: The global era of digital game labor* in M. Conor B, Mayer V (eds.), *Production studies, the sequel!* (Academia, 2015) 196.–210.

65 Schreier, (n 31) 11.

66 The New Republic, *Video Games Are a Labor Disaster, Why do game studios keep imploding?* 2021, <https://newrepublic.com/article/162606/video-games-curt-schilling-jason-schreier> 18. lipnja 2022.

67 Rosalind Gill, Andy, Pratt, *In the Social Factory? Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work*, (2008) 25(7) *Theory, Culture & Society*, 2.

68 Ozimek, (n 45) 312.

69 Poglavlje 6 (*Bloody Socks* u knjizi Schreier (n 30).

70 The New Republic, *Video Games Are a Labor Disaster, Why do game studios keep imploding?* <https://newrepublic.com/article/162606/video-games-curt-schilling-jason-schreier> 18. lipnja 2022.

Tako, primjerice kategoriji mladih radnika posao nije privlačan zbog visine plaće, niti intrinzična motivacija proizlazi iz dobrih uvjeta rada ili mogućnosti napredovanja, već ih u ovim strukturama zadržava fascinacija i strast prema videoigrama. Osim toga, radnici zagovaraju visoku razinu samoorganizacije u radnom okruženju u kojem izostaje standardiziran ili hijerarhijski strukturiran tijek rada. Činjenica da su radnici i menadžeri u razvojnim studijima relativno mlade osobe objašnjava njihov interes za fleksibilnu organizaciju rada. U tom smislu, čimbenici poput neformalnog sudjelovanje u kreiranju videoigara te snažna usredotočenost na zajedničke aktivnosti, intenzivna komunikacija i zajednička korporativna kultura rada predstavljaju važan preduvjet uspješnosti poduzeća, ali i osobni razvoj radnika.⁷¹ Međutim, rezultati posljednjeg istraživanja koje je u listopadu 2021. provela Agencija za zapošljavanje u industriji videoigara Amicus u EU-u – iznenađujući su. Prema anketi koja je obuhvatila više od 400 profesionalaca u industriji igara, čak 80 % ispitanih profesionalaca razmišlja o promjeni karijere. Prilično je jasno da kritike na neadekvatne uvjete rada i radno okruženje donositelji odluka trebaju shvatiti ozbiljno žele li zadržati svoje radnike.⁷²

4.1. PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE KAO NUŽAN INSTRUMENT ZA OPSTANAK RAZVOJNIH STUDIJA VIDEOIGARA I NESIGURNOST STANDARDNOG RADNOG ODNOSA

U okviru industrije videoigara prisutan je širok spektar različitih oblika zapošljavanja. Većina djelatnika/ica u anonimnim poduzećima zaposlena je *od projekta do projekta* s definiranim početkom i krajem radi obavljanja konkretnog radnog zadatka za vrijeme njegova trajanja.⁷³ Pri tome je važno dodati da je takva mobilnost ključna za napredovanje u ovom sektoru. U tom smislu karijera se može poimati kao niz međusobno dogovorenih transakcija između organizacija i pojedinaca, a ne dugoročni odnos između poslodavca i radnika.⁷⁴ Prema riječima Arthura i Rousseaua, radnici u tzv. projektnom radnom okruženju često *doživljavaju karijeru bez granica*.⁷⁵

Međutim, kako bi razumjeli određene dimenzije prekarosti rada i zapošljavanja, čitatelja je prvo potrebno upoznati s fazama proizvodnje videoigara. Naime, izrada svake videoigre projekt je s definiranim predprodukcijskim, produkcijskim i postprodukcijskim fazama koje zahtijevaju različite resurse te stvaraju internu i međuorganizacijsku mobilnost jer radnici mogu biti premješteni u nove timove unutar istog studija za igru u drugoj fazi proizvodnje.⁷⁶

71 Teipen, (n 32) 324.

72 Clayton Cyre, Gaming industry in Europe may have to change to keep their employees, European Survey of Games Industry Professionals Paints Interesting Future of Gaming Industry, <https://cogconnected.com/2020/08/gdc-survey-pandemic-development/> pristupljeno 25. lipnja 2022.

73 Mark Banks, *The Politics of Cultural Work*. (New York: Palgrave Macmillan, 2007) 11.

74 McLeod C., O'Donohoe, S., Townley, B., Pot noodles, placements and peer regard: Creative career trajectories and communities of practice in the British advertising industry (*British Journal of Management*, 2011, 22) 114.

75 Madeline M. Crocitto, Michael B. Arthur, Denise M. Rousseau, The boundaryless career as a new-employment principle in Michael B. Arthur, Denise M. Rousseau (eds.), *The boundaryless career* (Oxford University Press, 2006) 3.–20.

76 Callele, D., Neufeld, E., & Schneider, K., *Requirements engineering and the creative process in the video game industry*, Proceedings of the 13th IEEE International Conference on Requirements Engineering, 2015.

S obzirom na visoku neizvjesnost poslovanja poduzeća učestalo zaključuju s radnicima ugovore o radu na određeno vrijeme. Prema istraživanju Međunarodnog udruženja programera igara (IGDA), 70 % programera videoigara je privremeno zaposleno na puno ili nepuno radno vrijeme u studijima za igre, 15 % čine slobodnjaci, dok je 15 % osoba u industriji videoigara samozaposleno.⁷⁷ S druge strane, usporednim prikazom njemačkog, švedskog i poljskog tržišta rada čini se da udio ugovora o radu na neodređeno vrijeme ne zaostaje.⁷⁸ Iako se taj podatak može protumačiti na način da ukazuje na stabilnost radnog odnosa, promjenjiva organizacijska struktura poduzeća ne sprječava poslodavce da otkazu ugovor o radu velikom broju stalnih radnika. Činjenica da je u određenim situacijama riječ o masovnom otpuštanju radnika (čak 90 %) na razini poduzeća, čini se dovoljna da se odbaci teorija prema kojoj autonomni i heteronomni izvori radnog prava ograničavaju numeričku fleksibilnost kao i mogućnost brze promjene te prilagodbu organizacije rada uvjetima na tržištu.⁷⁹ Osim toga, argumentacija o sigurnom zaposlenju također je u suprotnosti s odljevom radne snage iz industrije videoigara zbog visoke razine nesigurnosti zaposlenja (engl. *employment precariousness*).⁸⁰ Naime, sigurnost zaposlenja, primjerice programera videoigre s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme neznatno je veća od sigurnosti radnika zaposlenog kod poslodavca na privremenoj osnovi. Istraživanje iz 2019. godine pokazalo je da je više od 70 % stalno zaposlenih radnika u proteklih pet godina imalo više od dva (točnije, 2,2) poslodavca. S tim u vezi, za razliku od filmske industrije u kojoj, primjerice, ne postoje fiksni poslodavci većina zaposlenih programera doživljava svoj posao kao *trajni radni odnos na određeno vrijeme* uz prosječni radni staž u trajanju od 3,5 godine.⁸¹ Sličnu situaciju možemo primijetiti kod dizajnera igara koji se bave projektnim radom. Naime, poduzeća u razvoju nerijetko zapošljavaju *stalne radnike na kratkoročnoj osnovi* te se u situacijama dodatne potražnje za radnom snagom odlučuju za privremena rješenja, odnosno nezavisne ugovaratelje. Kad je riječ o zaposlenju na konkretnom projektu, *core* zaposlenike projektnog tima doista čine radnici s ugovorima o radu na neodređeno vrijeme. Međutim, u različitim fazama produkcije igre dolazi do naknadnog zapošljavanja koje u pravilu nije kontinuirano.⁸²

77 Edwards, K., Weststar, J., Meloni, W., Pearce, C., & Legault, M-J. (2014). Developer satisfaction survey 2014.

78 Prevladavajući standardni radni odnosi i pripadajući regulativni okvir ne ograničavaju slobodu poslovanja u smislu gubitka numeričke fleksibilnost poduzeća. Primjerice, unatoč visokom udjelu ugovora o radu na neodređeno menadžment švedskog Starbrezzu ima mogućnost, u dogovoru sa sindikalnim predstavnikom kolektivno otkazati ugovor o radu većem broju radnika bez pridržavanja odredbi ZR-a prema principu: zadnji zaposlen – prvi otpušten. Umjesto toga, uprava je zadržala radnike koji su se smatrali nužnima za opstanak poduzeća. Zanimljivo je da, unatoč iskustvu krize i neizbježnom smanjenju osoblja, uprava Starbrezee i dalje preferira ugovore o radu na neograničeno vrijeme. Osim toga, iz intervjua koji je Teipen provela s članovima uprave Starbrezee proizlazi da poduzeće motivira svoje radnike kako bi steklo njihovu lojalnost. Starbrezee unaprijed obavještava radnike ako poduzeće loše posluje i pokazuje znakove neizvjesnosti u smislu budućeg razvoja. Na isti način informira radnike dođe li do pozitivne promjene. Poljsko radno zakonodavstvo također nije prepreka fleksibilnom zapošljavanju. Kad je riječ o otkaznom zakonodavstvu, odredbe predviđaju otkazni rok od tri mjeseca i obvezuju poslodavce na plaćanje otpremnine kad je posrijedi masovno otpuštanje. Teipen, (n 32) 320.–323.

79 Casper Soskice, (n 41) 348.–387.

80 U apsolutnom smislu, između 2019. i 2021. broj ljudi u EU-u zaposlenih u kreativnim, umjetničkim i zabavnim djelatnostima pao je za više od 100.000, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_cultural_employment#Characteristics_of_cultural_employment_in_2021 pristupljeno 9. rujna 2022.

81 International Game Developers Association (Developer Satisfaction Survey, Summary Report, 2019) 15.

82 Teipen, (n 34) 321.

4.1.1. SPECIFIČNOSTI KOLEKTIVNOG UGOVORA GAMECHUCK – PRIMJER DOBRE PRAKSE HRVATSKOG TRŽIŠTA VIDEOIGARA

Industrija videoigara u Republici Hrvatskoj jedna je od najbrže rastućih gospodarskih grana. U prilog tome govore činjenice da brojna ugledna trgovačka društva u RH surađuju s velikim distributerima i proizvođačima igara na svjetskoj razini. Kao rezultat, gotovo 100 % hrvatskih proizvoda se izvozi na inozemno tržište.⁸³ Osim toga, sektor videoigara dobio je i svoju pravnu podršku kroz Zakon o audiovizualnim djelatnostima⁸⁴ kojim zakonodavac izražava stav o potrebi jačanja kapaciteta ovog sektora.⁸⁵ Mišljenje dijele i domaći proizvođači koji su u stalnoj potrazi za sposobnim i talentiranim pojedincima radi unaprjeđenja svojih razvojnih timova. S tim u vezi, broj zaposlenih u industriji videoigara u Hrvatskoj raste iz godine u godinu te je 2015. godine imala gotovo 250 zaposlenih.⁸⁶

Velik iskorak u hrvatskoj *gaming* industriji u smislu zaštite radnika učinjen je 2020. godine sklapanjem Kolektivnog ugovora između *Indie gaming* studija Gamechuck d.o.o. iz Zagreba i Novog sindikata iz Zagreba.⁸⁷ Razmotrimo sljedeće odredbe.

Posebnosti su vidljive kod uređenja privremenog zapošljavanja, velikog problema hrvatskih radnika/ica i slabosti hrvatskog tržišta rada. Naime, brojna istraživanja provedena na teritoriju Hrvatske pokazala su porazne rezultate o prisutnosti i kontinuiranom rastu ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući zloupotrebu ovog instituta koji se ne koristi sukladno zakonskim odredbama.⁸⁸ Štoviše, pozornost posebno izaziva činjenica da je Hrvatska vodeća zemlja u EU-u po vrlo prekranim ugovorima o radu s trajanjem do tri mjeseca⁸⁹ što je, uzme li se u obzir da hrvatsko tržište rada karakterizira regulatorna rigidnost i normativna nefleksibilnost⁹⁰ – iznenađujuće. Osim toga, 2016. godine u Hrvatskoj je čak 68,5 % mladih osoba rad obavljalo na temelju privremenih ugovora⁹¹ jer nisu mogli naći trajnije rješenje.⁹² Prema

83 Total Croatian News, Computer Games Industry in Croatia a Miracle, Given the Circumstances, 2014, <https://www.total-croatiannews.com/made-in-croatia/11426-computer-games-industry-in-croatia-a-miracle-given-the-circumstances> 1. rujna 2022.

84 Zakon o audiovizualnim djelatnostima, Narodne novine, broj 61/2018.

85 Jedna od velikih prepreka s kojima se Hrvatska susreće jest dvostruko oporezivanje s američkim financijskim sustavom s obzirom na to da je na području SAD-a smještena najveća platforma za distribuciju videoigara Steam. Sara Miklavčić-Odavić, Razvoj videoigara u kreativnoj industriji (završni rad, Sveučilište u Osijeku, 2020) 23.

86 Ibid.

87 Isti se prije svega primjenjuje na članove sindikata, a poslodavac ima ovlast proširiti primjenu pojedinih odredbi ili cijelog kolektivnog ugovora i na radnike koji nisu članovi sindikata (čl. 5).

88 Teo Matković, Raditi na određeno. Raširenost, regulacija i iskustva rada putem ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj, Savez samostalnih sindikata Hrvatske (Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, 2022).

89 Iva Tomić, Paul Stubbs, Danijel Nestić, The employment and social situation in Croatia (European Parliament, 2019) 11.

90 Antonija Bilić, Fleksibilnost i deregulacija u radnim odnosima (doktorska disertacija, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, 2011) 263.

91 U Hrvatskoj postoji raširena praksa sklapanja (neopravdanih) ugovora na određeno vrijeme. Riječ je o velikom broju (81 %) vrlo kratkih, prekarnih ugovora o radu do tri mjeseca. Međutim važno je napomenuti da privremeni oblici zapošljavanja dodatno obuhvaćaju studentski rad, sezonski rad, rad putem agencija za privremeno zapošljavanje, stručno osposobljavanje te rad na temelju ugovora o djelu i autorskog ugovora. Ivana Vukorepa, Iva Tomić, Paul Stubbs, Access to social protection of people working as self-employed or on non-standard contracts Croatia (Thematic Report, European Social Policy Network, European Commission, 2017) 5.

92 Prostor za zloupotrebu radničkih prava otvara rad migranata, koji je nerijetko privremene naravi i vezan je uz radne i boravišne dozvole specifičnog poslodavca. Rad po mjeri platforme, Savez samostalnih sindikata Hrvatske, <http://www.sssh.hr/hr/vise/projekti/covjek-po-mjeri-platforme-4736> pristupljeno 12. kolovoza 2021.

istom izvoru Hrvatska bilježi visoku stopu od 87 % privremenog rada u ukupnoj zaposlenosti zbog nemogućnosti prelaska na stabilniji radni aranžman.⁹³ Međutim, treba istaknuti da djelomično objašnjenje visokog postotka mladih u vremenski ograničenim ugovorima na hrvatskom tržištu rada proizlazi iz zastupljenosti studentskih poslova, koji su prema svojoj naravi privremeni.⁹⁴

Analizirajući odredbe kolektivnog ugovora autor ocjenjuje da je ovakvo rješenje pozitivan pomak za privremene radnike zaposlene u Gamechuck d.o.o. jer se povećava razina zaštite ove skupine radnika od one minimalne zajamčene ZR-om. Naime, ugovorne strane čl. 6/3 KU-a temelje na užem krugu razloga i dodatnim uvjetima pod kojima se taj ugovor uopće može sklopiti. Osim što se ugovor o radu može iznimno sklopiti na određeno vrijeme ako poslodavac treba radnika radi dovršetka određenog projekta u unaprijed utvrđenom roku, trenutnog povećanog obujma posla te zamjene radnika na godišnjem odmoru, bolovanju, porodiljnom ili roditeljskom dopustu, to je moguće i ako postoji drugi objektivni razlog (koji je opravdan rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja). No, u tom slučaju bit će potrebno dogovoriti se za prethodnu suglasnost sa sindikatom. U slučaju produljenja roka za završetak posla, s radnikom se potpisuje aneks ugovora o radu na određeno vrijeme s dopunjenim rokovima za izvršenje posla (čl. 6. st. 2.). Kako bi se izbjegle moguće zloupotrebe rada na određeno vrijeme, sindikat ima pravo izvršiti uvid u ugovore i anekse ugovora na određeno vrijeme između poslodavca i pojedinog radnika ako ima osnovanu sumnju da poslodavac zloupotrebljava ugovore na određeno vrijeme te u tom slučaju ponuditi pravnu pomoć članu sindikata i pokrenuti potrebne pravne postupke za nadzor poslodavca. (čl. 6. st. 7.).

Kolektivnim ugovorom odstupanja se od zakonskog vremenskog ograničenja najduljeg trajanja jednog ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme od tri godine⁹⁵ te utvrđuje da „ugovor o radu i aneks ugovora o radu na određeno vrijeme ne smiju u ukupnom trajanju trajati duže od dvije godine“ (čl. 6. st. 4.), a dulje od dvije godine samo zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog nekog drugog objektivnog razloga oko kojeg poslodavac i sindikat moraju postići suglasnost (čl. 6. st. 5.).

Stranke kolektivnog ugovora tretiraju ugovor o radu na određeno vrijeme kao iznimku i daju prioritet trajnom radnom odnosu. To je posebno vidljivo u kontekstu prava radnika na sigurniji oblik zaposlenja. Naime, prema čl. 6. st. 6. Kolektivnog ugovora, poslodavac je radniku zaposlenom na određeno vrijeme dužan ponuditi ugovor na neodređeno vrijeme ako je radnik radio kod poslodavca 24 mjeseca u posljednje tri godine. Radniku se ostavlja rok od 15 dana za prihvaćanje ponude poslodavca za prelazak na rad na neodređeno vrijeme. ZR ne sadrži tako detaljnu odredbu kojom bi se privremenom radniku omogućila uzlazna mobilnost. Prema čl. 13/4 ZR-a poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Jednako tako, odgovornost i obveza poslodavca

93 Eurostat, Temporary employees by sex, age and main reason.. https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/LFSA_ETGAR> pristupljeno 25. kolovoza 2020.

94 Domaća pravna literatura upozorava na to da povoljan porezni tretman i niski socijalni doprinosi čine studentski rad atraktivnim za poslodavce. U praksi rad na temelju ugovora za obavljanje studentskih poslova nerijetko ispunjava zakonska obilježja standardnog radnog odnosa, čime poslodavci zloupotrebljavaju institut studentskog rada i ostavljaju studente bez zaštitnih odredbi ZR-a. Bernard Iljazović, Novine u reguliranju studentskih poslova (2018) 11 Radno pravo, 3.-5.

95 Zakona o radu, Narodne novine, broj 93/2014, 127/2017, 98/2019, čl. 12. st. 3.

jest samo razmotriti, odnosno uzeti u obzir zahtjev podnesen od strane radnika ako postoji mogućnost za takvu vrstu rada.⁹⁶

Međutim, kad je posrijedi minimalna duljina rada potrebna za premještaj radnika u standardni radni odnos, navedene odredbe čini se nisu u skladu čl. 12. Direktive o transparentnim i predvidljivim uvjetima rada u EU-u (2019/1151) koja navodi strože kriterije. Naime, prema istoj odredbi radnik koji *najmanje šest mjeseci* radi kod istoga poslodavca moći će tražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.⁹⁷ Međutim kako Potočnjak navodi, takva stilizacija odredbe ne uključuje i pravo na promjenu oblika zaposlenja⁹⁸ dok s druge strane, sukladno kolektivnom ugovoru, pravo na trajno zaposlenje radnik stječe automatizmom, odnosno u trenutku ispunjenja navedenih pretpostavki bez podnošenja zahtjeva poslodavcu.

Valja ponovno promotriti čl. 13/4 ZR-a u kojim zakonodavac propisuje obvezu poslodavcu da omogući radniku usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme. S obzirom na to da kolektivni ugovor ne sadrži nediskriminatornu odredbu koja bi, prema uzoru na čl. 13/1 ZR-a osiguravala jednake uvjete rada za privremene radnike i stalne radnike zaposlene kod poslodavca,⁹⁹ možemo se poslužiti čl. 7. KU-a prema kojem radnik svoje poslove obavlja sukladno Planu izvršenja obveza koji izrađuje poslodavac te se isti revidira svaka tri mjeseca. Međutim, Plan ne sadrži samo očekivane rezultate već je temelj za nadogradnju znanja radnika jer predstavlja priliku da „radnik sa svojim nadređenim razgovara o obveznoj edukaciji i razvoju, što također treba biti dio sporazuma o radnom planu.“ U tom smislu, odredba ostvalja prostor za interpretaciju da je sustav kontinuirane izobrazbe i profesionalnog usavršavanja pod istim uvjetima dostupan standardnim i nestandardnim, odnosno privremenim radnicima.

U kontekstu rada na određeno vrijeme kolektivni ugovor predviđa specifičnost uređenja prava na otpremninu koja se može ostvariti u više slučajeva: kod otkaza ugovora o radu, odlaska radnika u mirovinu te kao pravo obitelji radnika koji umre za vrijeme trajanja ugovora o radu (čl. 44.). Sukladno ZR-u, poslodavac je obavezan, među ostalim, isplatiti radniku otpremninu ako su kumulativno ispunjeni posebni uvjeti: da ugovor o radu otkazuje poslodavac, a razlog za otkaz ugovora o radu nije voljno, odnosno skrivljeno ponašanje radnika te da je radnik kod poslodavca bio u radnom odnosu najmanje dvije godine neprekidno. (čl. 126. ZR-a). Za razliku od rješenja ZR-a, prema kolektivnom ugovoru pravo na otpremninu ostvarit će radnik koji je ostvario najmanje pola godine neprekidnog rada kod poslodavca (neovisno je li zaposlen na određeno ili neodređeno vrijeme) u slučaju kada mu poslodavac otkazuje ugovor o radu, osim ako mu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ali i radniku kojem je pretao ugovor o radu na određeno vrijeme.

96 Odredba propisuje i opcije *vice versa*. Zakon o radu (n 98) čl. 62. st. 7.

97 Direktiva ne definira „predvidljive i sigurnije oblike rada“ već kao primjer navodi ugovor o radu s punim radnim vremenom i na neodređeno vrijeme. Commission, Transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions (Report of Expert Group, 2021) 57.

98 Željko Potočnjak, Nova Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU, (2022) 3, Radno pravo, 33.

99 Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

4.2. POGREŠNA PRAVNA KVALIFIKACIJA UGOVORNOG ODNOSA – „SIVA ZONA“

Praksa (namjerne) neispravne klasifikacije radnika kao samozaposlene osobe nije nova tema znanstvenog istraživanja.¹⁰⁰ Digitalizacija poslovanja, decentralizacija proizvodnje i globalizacija lanaca opskrbe posljednjih nekoliko desetljeća intenzivirala je rast broja financijski isplativijih i efikasnijih načina zapošljavanja kao što je podugovaranje. Riječ je o delegiranju radnih zadataka vanjskim suradnicima što uzrokuje fragmentaciju poslodavaca, odnosno razgraničenje njihovih obveza i eventualnih odgovornosti. Problem koji je prepoznat usporednim istraživanjima pravnih sustava u visokom je poreznom opterećenju bruto plaća radnika zbog čega se poslodavcima alternativne mogućnosti obavljanja posla često čine atraktivnijima.¹⁰¹ Takva praksa nepovoljno utječe na uvjete rada, dok se koristi koji radnik stječe mogu smatrati posljedicom svjesnog kršenja propisa.¹⁰² S tim u vezi, sve više država nastoji spriječiti metodu poduzeća sukladno kojoj za obavljanje određenih poslova koriste usluge samozaposlenih osoba, umjesto da se s radnicima zasnivaju radni odnos.

Istraživanje strukture zapošljavanja velikih poduzeća za razvoj videoigara pokazuje da poslodavci najčešće sklapaju s pojedincima ugovore građanskog prava (ugovori o djelu), odnosno surađuju sa samozaposlenim osobama kako bi fleksibilizirali poslovanje, minimalizirali troškove rada (doprinosi, porezna rasterećenja) i ostvarili veću neto zaradu. Drugim riječima, zahtjevi poslodavca za numeričkom fleksibilnošću¹⁰³ i sve veća mobilnost radnika kao rezultat specifične organizacije rada, omogućila je poduzećima grupiranje, ali i izdvajanje dijelova proizvodnog procesa. Zbog tog razloga, samozaposlenost u industriji videoigara čest je oblik suradnje koji isključuje primjenu različitih izvora radnog prava. Takvu praksu olakšavaju pojedina tržišta u kojima je podugovaranje pogodno zbog fleksibilnosti propisa, relativno niskih troškova rada i slabe pregovaračke snage sindikata.¹⁰⁴ Tako, primjerice, u Poljskoj poslodavci u pravilu radnicima nude dvije vrste građanskopravnih ugovora: (1) slobodne ugovore s nezavisnim profesionalnicima (polj. *umowa zlecenie*) i (2) ugovore za određeni zadatak (polj. *umowa o dzieło*).¹⁰⁵ Prema nacionalnom izvješću, 75 % radnika obavlja posao na temelju takvih ugovornih oblika zaposlenja.¹⁰⁶ U tom smislu, određena kategorija radnika kao što su spomenuti

100 Prema Potočnjaku i Gotovcu, postoje dvije kategorije pravnih oblika rada: radni odnos, s jedne strane te svi drugi oblici rada koji se obavljaju na drugim pravnim osnovama s druge strane, pri čemu je radni odnos temeljni i prevladavajući oblik rada. Željko Potočnjak, Viktor Gotovac, Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj u Vojmir Franičević i Vlado Puljiz (ur.), Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti (Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2009) 281.–283.

101 Hrvoje Butković, Vodič za radnike u digitalnoj ekonomiji Hrvatske (Institut za razvoj i međunarodne odnose, 2019) 13.–15.

102 S obzirom na to da samozaposleni obavljaju velik broj poslova u digitalnoj ekonomiji, samostalno snose poduzetnički rizik (ne društvo), suočavaju se s brojnim administrativnim preprekama u postupku prijave prihoda te nemaju u jednakoj mjeri kao radnici u radnom odnosu pristup naknadama za vrijeme nezaposlenosti, nameće se pitanje i njihove socijalne zaštite. Brojni radnici koji se nalaze u sivoj zoni između zaposlenosti i samozaposlenosti izloženi su istom riziku. Za primjere dobre prakse proširivanja sustava socijalne sigurnosti vidi: OECD (2019) Policy responses to new forms of work, 71.–77.

103 Za oblike fleksibilnost vidi: Arne L. Kalleberg, Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers (2003) 30 (2), Work and Occupations, 154.–175.

104 David Hesmondhalgh, Sarah Baker, Creative Labour: Media Work in Three Cultural Industries (Routledge, 2011) 75.

105 Bobrowski M, Rodzińska-Szary P, Krampus-Sepielak A, Śliwiński M and Rudnicki, S Kondycja Polskiej Branży Gier, Report, Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Ministerstwa Rozwoju, Creative Europe Desk Polska and Agencji Rozwoju Przemysłu, Kraków, 2017 u Ozimek (n 45).

106 Ibid.

testeri, posao mogu obavljati kao vanjski suradnici ili u okviru integriranog odjela razvojnog studija za ispitivanje videoigara.¹⁰⁷ Praksa angažiranja tzv. vanjskih testera na osnovi ugovora obveznog prava financijski je isplativa poslodavcima. Međutim, takvi radnici obavljaju posao u hijerarhijski organiziranim strukturama, za jednog poslodavca, prema njegovim uputama i pod strogim nadzorom nadređenog, odnosno voditelja tima kako bi se, među ostalim, spriječila krađa podataka. Štoviše, s ciljem zaštite ugleda poduzeća (koji se temelji na sposobnosti čuvanja u tajnosti idejnih projekata) za vrijeme radnog vremena testeri ne smiju imati uz sebe nikakve elektroničke uređaje (USB memorijske kartice ili pametne telefone).¹⁰⁸

Treba dodati da je takav poslovni odnos ujedno i strategija radnika kojom se služi kako bi preživio na tržištu rada. Naime, u *videogaming* industriji tzv. *take-home pay* povezuje se s konceptom neformalne zaposlenosti u kreativnoj industriji jer se radnik oslanja na distribuciju poslovnih prilika i zarade koju omogućuje umrežena informatička infrastruktura. Prednost je i obavljanje radnih zadataka na neformalnom radnom mjestu koje odgovara radniku jer može uživati u poslu koji obavlja (*work as play*).¹⁰⁹ Industrija videoigara posebno je privlačna mlađima osobama, ponajprije zbog svoje dinamičnosti.¹¹⁰ Ispitujući percepciju uvjeta rada, mladi dijele stav da je nakon stjecanja diplome volontiranje (u barovima ili prodavaonicama igara) te rad na osnovi ugovora o djelu u svojstvu vanjskih ispitivača kvalitete videoigara model rada koji im omogućuje izravno zaposlenje u razvojnom studiju. Međutim, ispitanici su svjesni iskorištavanja pa čak i samoiskorištavanja¹¹¹ zbog potrebe akumulacije traženog iskustva.¹¹² Osim toga, prema izjavama članova udruge Games Workers Unite (dalje: GWU) iz Velike Britanije problemi s kojima se radnici u industriji videoigara suočavaju jesu tzv. pretjerana vidljivost i individualizacije radnika.¹¹³ Naime, iako je riječ o neovisnim programerima, naručitelji posla od njih traže osobne susrete i neoposrednu komunikaciju s izdavačima te potencijalnim kupcima koji bi mogli pružiti potrebnu podršku za financiranje njihovih projekata.¹¹⁴ Treba naglasiti da su platforme za grupno financiranje i društveni mediji ključni za potrebe promocije i samobrendiranja ambicioznih programera. S druge strane, izloženost i dostupnost programa koji

107 Ozimek (n 45) 309.

108 Ibid. 310.

109 Ibid. 302.

110 Primorac, (n 6) 17.

111 Angela McRobbie A, Be Creative, Making a Living in the New Culture Industries (Cambridge Polity Press, 2016) 23.–24.

112 Ozimek, n (45) 310.

113 Sindikat GWU predstavlja jedan od prvih i najznačajnijih primjera sindikalnog udruživanja unutar industrije videoigara. Riječ je o dobro organiziranim volonterima koji su u prosincu 2018. godine postali članovi Nezavisnog radničkog sindikata Velike Britanije (IWGB). Kako navode Ruffino i Woodcock, osnivanje GWU-a treba shvatiti kao međunarodno vidljivo predstavništvo radnika koje djeluje u kontekstu u kojem su poslodavci *nevidljivi i bestjelesni, zamijenjeni privremenim ugovorima, partnerstvima i platformama za online distribuciju*. Naime, članovi sindikata uključeni su u brojne kampanje i političke edukacije o pravima radnika. Osim toga, aktivno sudjeluju u sudskim postupcima zbog brojnih optužbi radnika u industriji videoigara zbog uznemiravanja, diskriminacije i maltretiranja, jednostrane izmjene uvjeta rada, nezakonitog otkazivanja radnika i sl. Važno je istaknuti da GWU inzistira na *bottom-up* metodi donošenja odluka, zbog čega je formirala grupacije na lokalnoj razini diljem Ujedinjene Kraljevine radi uključivanja što većeg broja radnika u postupak donošenja odluka. U tom smislu, čini se da su dosadašnje aktivnosti GWU-a UK kombinacija informiranja i senzibilizacije javnosti o prekarim uvjetima radnika *gaming* industrije uključujući decentralizaciju zastupanja njihovih interesa kako bi se na mikrorazini precizno evidentirali problemi s kojima su suočeni. Paolo Ruffino, Jamie Woodcock, Game Workers and the Empire: Unionisation in the UK Video Game Industry, Games and Empire – Special Edition (2021) 16 (3) Games and Culture, 324.

114 Tyni Heikki, Double duty: Crowdfunding and the evolving game production network (2017) 15 (2) Games and Culture, 114.–137.

su pod stalnim nadzorom poduzeća učinila je njihovu poziciju iznimno ranjivom, ali dovela u pitanje i smisao samostalnog rada.

Dosadašnja analiza pokazala je da rad u industriji videoigara otvara neka od ključnih radnopravnih pitanja.¹¹⁵ Naime, korištenje građanskopravnih ugovora u situacijama u kojima su ispunjeni uvjeti za sklapanje ugovora o radu predstavlja tzv. sivu zonu zapošljavanja između trgovačkog i radnog prava.¹¹⁶ Prema Perulliju, ista se proučava kako bi se definirali oni oblici rada koji se ne mogu kategorizirati ni kao čist ovisan rad ni kao istinsko samozapošljavanje jer posjeduju neke značajke ovisnog zaposlenja i neke značajke samozapošljavanja. U konkretnom slučaju nije lako odrediti granicu između radnoga odnosa i neovisnog ugovaranja jer osoba može, primjerice, posao obavljati na građanskopravnoj ili trgovačkopravnoj ugovornoj osnovi, ali zbog suradnje s isključivo jednim naručiteljem posla, odnosno klijentom, biti u stanju ekonomske ovisnosti (*economically dependent self-employment*).¹¹⁷ Druga situacija u kojoj ne dolazi do preklapanja pravnog opsega radnog odnosa s radnim odnosom u praksi jest fenomen prikrivanja radnog odnosa (engl. *false self-employment, disguised employment*) u kojem slučaju osoba koja obavlja rad nije klasificirana kao radnik, već je odnos oblikovan kao odnos drugačije pravne naravi (građansko-pravne ili trgovačko-pravne).¹¹⁸ Posljedično, neispravna kvalifikacija pravne osnove rada direktno utječe na opseg pravne i socijalne zaštite radnika. U tom smislu, radnik može biti u cijelosti ovisan o ugovornim odredbama ili uživati u beneficijama radnog zakonodavstva. Prema tom razumijevanju, zlouporaba ugovora građanskog, odnosno trgovačkog prava predstavlja praksu zaobilažanja radnog prava. Jednako tako, tzv. sivu zonu radnih odnosa treba proučavati uzimajući u obzir socioekonomski i politički kontekst pojedine države s obzirom na to da pogrešnu klasifikaciju radnog statusa može olakšati zakonodavni okvir (proturječja u propisima, nedostatak sindikalne zaštite radnika), uključujući kršenje načela vladavine prava (povoljni porezni tretman, nepoštovanje pravnih propisa).¹¹⁹

S tim u vezi, čini se da nejasan radni status otvara širok prostor za zloupotrebu te ima najteže posljedice za radnika zbog višestrukih manifestacija nesigurnosti. Navedeno također ovisi i o postavljenoj definiciji samostalnog rada (samozaposlenosti) i nesamostalnog rada (radni odnos) pojedinog pravnog sustava. Ovdje je važno naglasiti da ekonomska ovisnost radnika o poslodavcu, uključujući podređenost kao osnovno obilježje nesamostalnog rada u kontekstu prikrivenih radnih odnosa, ukazuju na asimetriju pregovaračke snage ugovornih strana zbog gubitka autonomije koja se tradicionalno pretpostavlja kod pravnih odnosa građanskopravne odnosno trgovačkopravne naravi.¹²⁰ Navedeno će biti objašnjeno u nastavku rada.

115 Jasan odgovor na pitanje tko je radnik a tko samozaposlena osoba još ne postoji iako je rasprava o toj problematici i dalje intenzivna. Adalberto Perulli, *Jurisprudential Evolution of the Notion of Employee* (2020) 11(2) *European Labour Law Journal*.

116 ILO, *The Scope of the Employment Relationship*, 91st Session, 6 (Report V, 2003).

117 Perulli, (n 35).

118 Nesigurnost kad je posrijedi osobni doseg primjene radnog prava obuhvaća i tzv. nejasne radne odnose. Detaljnije vidi: Kevin H Stone, *Rethinking Labour Law: Employment Protection for Boundaryless Workers u Boundaries and Frontiers of Labour Law* (Blair Publishing Portland, 2006).

119 Eurofound (2016) *Exploring the Fraudulent Contracting of Work in the European Union*. Report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 19.–20.

120 Ivana Grgurev, *The Concept of 'Employee': The Position in Croatia* in B. Waas, G. H. van Voss (eds.), *Restatement of Labour Law in Europe, The Concept of Employee Vol I* (Hart Publishing, Oxford Oregon, 2017) 59.–83.; Viktor Gotovac, *Razlikovanje ugovora o radu i ugovora o djelu te autonomija ugovornih strana pravnog odnosa u izboru između njih* (2011) 11, *Radno pravo*.

4.2.1. KARAKTERISTIČNE PRAVNE ODREDNICE (NE)SAMOSTALNOG RADA

U ustaljenoj sudskoj praksi vezanoj uz prikrivanje radnog odnosa utvrđeno je da poslodavci češće sklapaju ugovore obveznog prava kako bi izbjegli odgovornosti koje proizlaze iz radnog zakonodavstva. Slijedom navedenog potrebno je razmotriti temeljne odrednice razgraničenja samostalnog i nesamostalnog rada.¹²¹ Glavne razlike između ugovora o radu kao nesamostalnog rada i, primjerice, ugovora o djelu koji sklapaju naručitelj posla i neovisni ugovaratelji, jest da potonji ne obavlja svoj posao pod nadzorom poslodavca pri čemu je lišen prava i zaštite zajamčene radnim zakonodavstvom. Slijedom toga, pojedinci angažirani putem ugovora obveznog prava ne smatraju se radnicima, već pružateljima usluga ili neovisnim izvršiteljima posla. S druge strane, bitni elementi radnog odnosa osobno su obavljanje čimbe rada, naplatnost, subordinacija i pravni kontinuitet odnosno trajnosti čimbe rada. Međutim, u slučaju spomenute ekonomske ovisnosti proizlazi da financijska dobit samozaposlene osobe koja preuzima sav poduzetnički rizik poslovanja ovisi o jednom ugovaratelju posla.¹²² Takvim osobama je u pojedinim pravnim sustavima zajamčena zaštita radnog prava kad je posrijedi najniža plaća, zaštita na radu te pravo na pristup kolektivnom pregovaranju, dok su ostala prava rezervirana za radnike.¹²³ Bjelinski Radić navodi da kriterij ekonomske ovisnosti nije relevantan element radnog odnosa te ga isključuje kao presudnog u postupku razgraničenja radnika i samozaposlene osobe.¹²⁴ S druge strane, ovisnost u radnom odnosu tiče se i obveze radnika da obavlja posao prema uputama i pod nadzorom poslodavca kako bi potonji mogao učinkovito organizirati i upravljati poduzećem. Riječ je podređenosti kao ključnom elementu radnog odnosa koji poslodavcu omogućuje da definira radne uvjete kao što je, među ostalim, radno vrijeme, mjesto rada i način obavljanja radnih zadataka.¹²⁵ Uzimajući u obzir doktrinu i sudsku praksu¹²⁶ koja je omogućila šire shvaćanje subordinacije¹²⁷ te poboljšanje položaja kvazipodređenih kategorija radnika (pružanjem zaštite iz radnog prava),¹²⁸ podređenost nastavlja zauzimati središnju ulogu u postupku utvrđivanja radnog odnosa, unatoč pojavi novih oblika zapošljavanja i naizgled neovisnoj radnoj snazi.¹²⁹ Dakle, za većinu zakonodavstva subordi-

121 Zato je važno odrediti pojam radnika i radnog odnosa. Međutim, pravna stečevina EU-a ne sadrži jedinstvenu definiciju pojma radnik. Zbog tog razloga i praksa Suda EU-a ima važnu ulogu u njegovu tumačenju. Za analizu pojma radnik na nacionalnoj i europskoj razini vidi: Katarina Peročević, „Pojam ‘radnika’ u pravu Europske unije“ (2017) 67(2) Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 319.–343.

122 Eurofound (2013) *Self-employed or not self-employed? Working conditions of ‘economically dependent workers*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

123 Europska komisija (n 34) 11.

124 Iva Bjelinski Radić, *Radnopravni aspekti rada preko digitalnih platformi* (doktorski rad, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2022) 115.

125 ILO, *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198, Governance and Tripartism Department* (European Labour Law Network, 2013) 36.–38.

126 Element subordinacije jest i uklapanje radnika u organizacijsku strukturu koju je uspostavio poslodavac radi ostvarenja određenog poslovnog poduhvata što je posebno važno ako znamo da vanjski suradnici u *gaming* industriji posao često obavljaju na sistematiziranim radnim mjestima. Presuda *Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV and Adia Interim NV* [1999] (Case C-22/98) ECJ (od 16. rujna 1999.) (EU) para 26.

127 Nicola Countouris, *The changing law of the employment relationship: Comparative analysis in the European context* (Studies in modern law and policy, Routledge, 2007) 5.

128 Mark Freedland, Nicola, Kountouris, “The subjects of labor law: ‘Employees’ and other workers”, in M. Finkin and G. Mundalac (eds.), *Research handbook in comparative labor law*, (Edward Elgar, 2015) 14.

129 Europska komisija (n 34).

nacija je osnovno obilježje radnog odnosa.¹³⁰ Međutim, istraživanjem sudske prakse jasno se može donijeti zaključak da čak i kada je odnos stabilan i kontinuiran a radnik integriran u organizaciju poduzeća, nedostatak stroge kontrole nad načinom na koji se rad obavlja doveo je do toga da radni sudovi nerijetko u postupku utvrđivanja radnog statusa ne uzimaju u obzir pojam podređenosti.¹³¹

U praksi je teško razlikovati stvarno (engl. *genuinely self-employment*) od lažno samozaposlene osobe zbog čega je uloga subordinacije u tom kontekstu višestruko korisna. Naime, važan pokazatelj postojanja radnog odnosa može biti pružanje usluga koje spadaju u djelokrug osnovne djelatnosti poslodavca, što znači da samozaposlena osoba obavlja poslove na sistematiziranim radnim mjestima.¹³² Drugi, očiti pokazatelj može biti obavljanje posla na isti način na koji ga obavljaju radnici zaposleni kod poslodavca ili činjenica da neovisni ugovaratelj pruža usluge u radnim uvjetima karakterističnima za radni odnos koji je zasnovao prije stjecanja statusa samozaposlene osobe.¹³³ Međutim, korištenje koncepta podređenosti za ispitivanje ekonomske ovisnosti osobe te njezine integracije u organizacijsku strukturu poduzeća, ima brojna ograničenja jer je pojam otvoren za različita tumačenja ovisno o definiciji koju postavlja nacionalno zakonodavstvo. Kao posljedica javljaju se problemi u postupku otkrivanja i procesuiranja lažnog samozapošljavanja. Na isti način, primjena ekonomske ovisnosti teško je dokaziva u praksi s obzirom na to da osoba potencijalno obuhvaćena njezinom definicijom neće tražiti sudsku zaštitu zbog straha od gubitka posla. Primjerice, radnik u Poljskoj, Irskoj i Ujedinjenoj Kraljevini mora tužiti poslodavca kako bi pokrenuo reviziju svog ugovornog odnosa.¹³⁴ Posljedično, zbog duljine sudskog postupka i konačnog ishoda otkrivanje i kažnjavanje pogrešne klasifikacije radnika kao samozaposlene osobe je otežano, posebice ako se radni odnos utvrđuje od slučaja do slučaja. Osim toga, velika je vjerojatnost da radnici zaposleni na temelju ugovora građanskog prava neće biti voljni razgovarati o svom radnom statusu zbog straha od gubitka zaposlenja¹³⁵ ili otežane zapošljivosti.¹³⁶ Sličan nedostatak u provedbi prava (engl. *enforcement gap*) nalazimo u slovenskom zakonodavstvu. Konkretno, prema odredbi 214. Zakona o delovnih razmerij (dalje: ZDR) osoba je dužna nakon isteka poslovne godine obavijestiti naručitelja posla o ekonomskoj ovisnosti¹³⁷ te dostaviti dokaze koji potvrđuju te navode. Međutim, gotovo je nemoguće u praksi očekivati da bi ekonomski ovisna osoba podnijela zahtijev za isplatu razlike između stvarno isplaćene plaće i one na koju ima pravo sukladno važećim

130 Međutim, u posljednjih nekoliko desetljeća dogodile su se značajne promjene u organizaciji rada koje ne pretpostavljaju tradicionalnu manifestaciju moći i kontrole poslodavca nad radnikom, ILO (n 46) 11.

131 Za primjere koje je naveo Emanuele Menegatti vidi: 'Mending the Fissured Workplace: The Solutions Provided by Italian law' (2015) 37 (1) *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 112.-116.

132 Darja Senčur Peček, Franca Valentina, Precarious Work, From Student work to false-self-employment in Jeff Kenner, Izabela Florczak, Marta Otto (eds.), *Challenge for Labour Law in Europe* (Edward Elgar, 2019) 128.

133 Senčur Peček, Darja, Samozaposleni, ekonomski ovisne osobe in *obstoj delovnega razmerja* (2014) 2, *Delovci im delodajci*, 215.-216.

134 Colin C Williams i Frederic Lapeyre, *Dependent Self-employment: Trends, Challenges and Policy Responses in the EU* (ILO 2017) 37.

135 Ozimek, (n 45) 302.

136 Nataša Mlakar Sukič, Valentina Franca, *Sodna praksa na področju prikritih delovnih razmjeri* (2017) 15, *Pravna praksa*, II.-VIII.

137 Stupanjem na snagu ZDR-a-1 pojam ekonomski ovisne osobe uveden je i u slovensko radno pravo (čl. 213. ZDR-a-1). Da bi se osoba mogla kategorizirati kao ekonomski ovisna moraju biti ispunjene sljedeće zakonske pretpostavke: osobno obavljati naplatni rad za naručitelja s kojim je dulje vrijeme u trajnom odnosu, najmanje 80 % svojih godišnjih prihoda ostvaruje od istog naručitelja te naručitelj ne zapošljava druge radnike.

propisima. U tom pravcu, stručnjaci kontinuirano ukazuju na potrebu izmjene radnog zakonodavstva, odnosno donošenja posebnog zakona kojim bi se detaljno uredio model ekonomske ovisnosti, popunile pravne praznine te konačno smanjili rizici prekarnosti povezanih s takvim statusom.¹³⁸ Osim toga, praksa svrstavanja tzv. prividno samozaposlenih osoba u kategoriju ekonomski ovisnih osoba čini se posebno problematična jer da naručitelj posla i odluči priznati zaštitu s osnove ekonomske ovisnosti, osoba koja rad formalno obavlja u odnosu jednakosti, a stvarno u odnosu podređenosti, pred sudom mora dokazivati postojanje radnoga odnosa.¹³⁹

Slijedom navedenog nameće se pitanje na koji način odvratiti poslodavce od pogrešne klasifikacije ugovornog odnosa s obzirom na to da je njihov osnovni motiv financijska dobit i zaobilaženje zakonskih obveza. Ako pojednostavnimo, jedna od opcija jest osigurati da troškovi prikrivanja radnog odnosa nadmašuju koristi koje stječe poslodavac. S obzirom na to da je industrija videoigara globalno prepoznatljiva prema priljevu velike količine financijskih sredstava, malo je vjerojatno da će zaštitni, odnosno odvratajući mehanizam zakonodavca nadmašiti kapitalnu dobit poduzeća. U većini država članica EU-a glavna sankcija je prekvalifikacija ugovornog odnosa. U tom smislu, radni sudovi ne proglašavaju prikriveni radni odnos ništavim, već retroaktivno priznaju radniku sva prava iz radnog odnosa od njegova zasnivanja. No, čini se da je učinak takvih odluka isključivo deklaratoran.¹⁴⁰ Uzmemo li obzir stajalište Suda EU-a, osoba može, primjerice, izgubiti status samozaposlenog subjekta *ako ne određuje samostalno svoje postupanje na tržištu jer ovisi o svojem naručitelju*¹⁴¹ pri čemu nije relevantno što se prema nacionalnom pravu smatra poduzetnikom, ako je njezina samostalnost prividna.¹⁴² Kako propis ne bi bio samo „prazno slovo na papiru“, važno je istaknuti pravno rješenje slovenskog ZID-a-1 kojim se nastojalo unaprijediti primjenu prava u praksi. Prema čl. 19. st. 2. istog Zakona, nakon što utvrdi da je riječ o prikrivenom radnom odnosu, inspektor rada ovlašten je narediti poslodavcu da s istim radnikom sklopi pisani ugovor o radu u roku od tri radna dana od dostave odluke pri čemu osoba koja je rad obavljala na temelju ugovora građanskog prava može ponuditi ugovor o radu prihvatiti ili odbiti te prestati raditi kod poslodavca.

Važno je dodati da iz opisane problematike proizlazi sve izraženija potreba za kolektivnom reakcijom. Naime, uloga radnika industrije videoigara je nedovoljno prepoznata u postupku definiranja uvjeta rada i radnog statusa. To je posebice slučaj ako zakonodavstva ograničavaju nestandardne radnike da se sindikalno organiziraju, odnosno pristupe kolektivnom pregovaranju.¹⁴³ Drugi razlog oslabljenog utjecaja radnika u borbi za njegova prava tiče se samog profila radne snage u sektoru videoigara koji se ne uklapa u tradicionalnu strukturu članova sindikata. Riječ o mladim ljudima bez povijesti formiranja radničkog predstavništva i poduzi-

138 U svjetlu standarda MOR-a čimbenici koji mogu dovesti do prekarnog odnosa jesu nesigurnost zaposlenja, nesigurnost prihoda, radno vrijeme, sigurnost i zaštita na radu, nedostatan socijalno osiguranje, obučenosť te reprezentativnost. Luka, Tičar, *The ILO Concept of Economic Dependence in Slovenian Labour Law* (2020) 70(4), Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 537.

139 Darja Peček Senčur, Sandra Laleta, *Ugovor o radu i ugovor o djelu: područje primjene radnog zakonodavstva*, (2018) 39 (1), Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 445.

140 Williams i Lapeyre (n 138) 37.

141 *Presuda FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* (Case C-413/13) E CJ (4. prosinca 2014.) (EU) paras 33.–34.

142 *Ibid.* para 35.

143 ILO, *Giving globalization a human face. General survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008 (Report III (Part 1B) in International Labour Conference, 101st Session, 2012) 38.

manja industrijskih akcija.¹⁴⁴ Ipak, istraživanja ukazuju na određene promjene u ovoj „novoj“ industriji. Naime, radnici sve češće eksperimentiraju s različitim načinima ostvarenja zakonom zajamčenih prava zbog čega često dolaze u sukobe s nadređenim menadžerima. S tim u vezi, brojni znanstveni radovi analiziraju tzv. neformalne kanale utjecaja pomoću kojih predstavništva radnika politički lobiraju, koaliraju s brojnim civilnim udrugama te ulažu velike organizacijske napore u osmišljavanju i provođenju kampanja na međunarodnoj i nacionalnoj razini s ciljem podizanja svijesti o dostojanstvenom radu neovisno o obliku zaposlenja i vrsti djelatnosti.¹⁴⁵ Zbog ograničenog opsega rada autorica se nije bavila ovim pitanjem, već je zbog važnosti navedenih aktivnosti uputila na primjere dobre prakse koji se sukladno nastojanjima dionika pokazuju učinkovitima u postupcima oblikovanja politike zapošljavanja.¹⁴⁶

4.2.2. PRIKRIVENI RADNI ODNOSI U REPUBLICI HRVATSKOJ

U Hrvatskoj je zbog nedostatka statističkih podataka, upitne provedbene politike nadležnih tijela te tzv. neprohodnosti zakona, udio prikrivenih radnih odnosa teško procijentirati.¹⁴⁷ Ono što je moguće potvrditi kao relevantno jest da se takva praksa vezuje uz IT sektor koji potiče osnivanje paušalnih obrta.¹⁴⁸ Riječ je o relativno niskom porezu na paušalni obrt te nižoj bruto cijeni rada koju IT stručnjaci ugovaraju u pravilu sa stranim poduzećima.¹⁴⁹ U tom smislu, samozaposleni paušalci postaju jeftina radna snage za inozemne naručitelje posla dok istovremeno ostvaruju veća neto primanja u odnosu na klasičnog radnika u radnom odnosu.¹⁵⁰

Hrvatski ZR je podnormiran kad je riječ o pitanju prava radnika u slučaju prikrivenog radnog odnosa jer sadrži svega jednu odredbu o zakonskoj presumpciji postojanja radnog odnosa na osnovi koje osoba može tražiti sudsku zaštitu u parničnom postupku.¹⁵¹ Dakle, postojanje

144 Jamie Woodcock, *Organizing in the Game Industry: The Story of Game Workers Unite U.K* (2020) 29 (1) The Murphy Institute, School of Labor and Urban Studies, Article Reuse Guidelines, 1.

145 Maarten Keune, Marcello Pedac, *Trade union strategies against precarious work: Common trends and sectoral divergence in the EU 2020* 26 (2) *European Journal of Industrial Relations*, 139.–155.

146 ILO, *Policies and Regulation to Combat Precarious Employment* (Background Paper, International Workers' Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment, October 2011) 4.–7.

147 S navedenim izazovom suočene su i druge države članice Europske unije, zbog otežanog pristupa pouzdanim podacima o nezakonitom zaobilazanju ugovora o radu. Eurofound, *Exploring the Fraudulent Contracting of Work in the European Union*. Report (Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016) 3; Tičar (n 144) 534.

148 Vukorepa, Tomić, Stubbs (n 94) 8.

149 Sukladno Zakonu o obrtu (Narodne novine, broj 143/2013, 127/2019, 41/2020) porezni obveznik odabirom paušalnog načina oporezivanja uživa brojne administrativne i financijske prednosti. Međutim, potičući razvoj poduzetništva zakonodavac je proširio krug malih gospodarstvenika koji se bave samostalnom djelatnošću obrta. Name, reformom iz 2017. godine, osim poreznih obveznika koji imaju registriran obrt i s obrtom izjednačenu djelatnost, djelatnost poljoprivrede i šumarstva zakonodavac je omogućio (uz određena zakonom propisana ograničenja) pravo na utvrđivanje dohotka u paušalnom iznosu i fizičkim osobama koje obavljaju djelatnost trgovine i ugostiteljstva ili imaju izdvojene poslovne jedinice i proizvodne pogone uz utvrđivanje i plaćanje poreza u paušalnom iznosu. Kuzelj, Petrović i Erent-Sunko upozoravaju da se takvim pogodnostima zapravo stimulirala zloupotreba u smislu povoljnijeg poreznog tretmana na dohodak stečen s osnovne nesamostalnog rad te omogućilo zaobilazanje cijelog niza radnozaštitnih odredbi pri čemu upućuju na sve veći broj takvih situacija u praksi. Više o korištenju instituta paušalnog obrta protivno svrsi zakona vidi: Valentino Kuzelj, Tajana Petrović, Zrinka Erent-Sunko, *Prikrivanje radnoga odnosa (nesamostalnog rada) institutom paušalnoga obrta: financijskoppravne i radnopravne implikacije* (2022) 38 (2), *Pravni vjesnik*.

150 Edita Vlahović Žuvela, Marić najavio promjene u poreznom tretmanu paušalista i "slobodnjaka", <https://prviplan.hr/financije/maric-najavio-promjene-u-poreznom-tretmanu-pausalista-i-slobodnjaka/> pristupljeno 18. svibnja 2022.

151 Zakon o parničnom postupku, čl. 34. st. 1. t. 10. i čl. 133. ZR-a.

elemenata radnog odnosa utvrđuje se kroz hrvatsku sudsku praksu,¹⁵² pri čemu se sudovi i inspekcija rada u Hrvatskoj u radu oslanjaju na pokazatelje radnog odnosa kako ih određuje Preporuka Međunarodne organizacije rada (dalje: MOR) br. 198 o postojanju radnog odnosa.¹⁵³ Drugim riječima, predmetna odredba ZR-a kao instrument zaštite prikrivenog radnika temeljito je testirana s obzirom na to da su u nizu predmeta hrvatski sudovi, uključujući Vrhovni sud, utvrđivali postojanje radnog odnosa za pojedine kategorije radnika.¹⁵⁴ Međutim, ono što se pokazalo problematičnim jest činjenica da se radnik najčešće ne može osloniti na zaštitnu funkciju najvišeg suda u RH koji pritom u konkretnim predmetima ima podršku Ustavnog suda.¹⁵⁵ U okviru poreznog zakonodavstva valja spomenuti Pravilnik o porezu na dohodak¹⁵⁶ prema kojem porezni inspektori na temelju taksativno navedenih kriterija¹⁵⁷ mogu donijeti prosudbu o obilježjima nesamostalnog rada iako im se daje diskrecijska sloboda pri donošenju te ocjene (čl. 32.).

Svrha posebnog uređivanja radnih odnosa u odnosu na opće građanskopravne propise jest zaštita radnika kao slabije ugovorne strane. Sukladno ZR-u, radni odnos između radnika i poslodavca zasniva se ugovorom o radu. Ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno (čl. 10.).¹⁵⁸ Nadalje, kao temeljna prava i obveze iz radnog odnosa ZR navodi da je poslodavac dužan radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je dužan osobno obavljati taj posao prema uputama koje mu daje poslodavac. (čl. 7.). Također, radnik u okviru radnog odnosa obavlja određene poslove kao svoje redovito i glavno zanimanje koji mu ujedno služe kao glavni i jedini (ili pretežni) izvor prihoda. Primjećujemo prisutnost karakterističnih odrednica radnog odnosa poput subordinacije naplatnosti, dobrovoljnosti i osobnog obavljanje rada, uključujući nejednakost ugovornih strana. S druge strane, takav odnos ne postoji u kontekstu građanskog, odnosno obveznog prava koji se temelji na ugovoru o djelu. Naime, rad na toj osnovi pretpostavlja da izvršitelj posla, odnosno izvođač samostalno i neovisno o naručitelju organizira radni proces i određuje pravila potrebna za izvršavanje radnog zadatka, odnosno postizanje rezultata. Jednako tako, radi za svoj račun (za djelo prima ugovorenu naknadu) i na svoj rizik pri čemu može raditi *osobno ili može posao povjeriti i trećoj*

152 Visoki upravni sud RH, posl.br. Us-12719/11; Visoki upravni sud RH, posl. br. Us-7099/11.

153 ILO Recommendation 198, the Employment Relationship Recommendation, u: The Protection of Working Relationships. Većina pravnih sustava (Bugarska, Irska, Italija, Poljska, UK) bilo zakonski ili putem sudske prakse koristi načelo *prvenstva činjenica* kako propisuje Preporuka prema kojem se postojanja radnoga odnosa mora temeljiti na postojanju činjenica, tj. na tome kako su se ugovorne strane sporazumjele o svom ugovornom položaju, pravima i obvezama te kako ih izvršavaju u praksi, a ne na tome kako su jedna ili obje stranke opisale ili nazvale taj odnos. Vidi: ILO 262.–266.

154 Vrhovni sud Republike Hrvatske, VSRH, Revr-314/13.

155 Ustavni sud Republike Hrvatske, USRH, U-III-8088/2014, od 28. studenoga 2017.

156 Cjelokupnu problematiku definiraju dva ključna zakona: Opći porezni zakon (Narodne novine, broj 115/2016, 106/2018, 121/2019, 32/2020, 42/2020), članak 12.a (korištenje poreznih pogodnosti protivno svrsi zakona) i Zakon o porezu na dohodak (Narodne novine, broj 115/2016, 106/2018, 121/2019, 32/2020, 138/2020), članak 27.a (obilježja nesamostalnog rada).

157 Kriteriji kontrole ponašanja, financijske kontrole i odnosa stranaka. Pri utvrđivanju elemenata nesamostalnog rada svi kriteriji ne trebaju biti istodobno ispunjeni. Postojanje obilježja nesamostalnog rada utvrđuje se presudnim utjecajem jednog od kriterija. Članak 27.a Zakona o porezu na dohodak.

158 Struka se slaže da je riječ o lažno samozaposlenim osobama koje obavljaju rad na temelju radnih aranžamana visokog stupnja nesigurnosti kao što je ugovor o djelu, ugovor o autorskom djelu, ugovor o obavljanju studentskih poslova te ugovor o nalogu koji mogu poslužiti prikriivanju radnog odnosa. Hrvoje Butković, Višnja Samardžija, Ivana Skazlić i Ivana Čavar, Nestandardni rad u Hrvatskoj: izazovi i perspektive u odabranim sektorima (Institut za razvoj i međunarodne odnose, 2018) 42.

osobi (čl. 590. ZOO-a). Ako uzmemo u obzir odredbe kolektivnog ugovora kojim se autor koristi u ovom radu, stranke poduzeća Gamechuck su sprječavanju prikrivenog zapošljavanja pristupile kroz uređenje odnosa s vanjskim suradnicima. Naime, izričito je ugovoreno da sindikat ima pravo izvršiti uvid u ugovore poslodavca s pravnim osobama koje pružaju poslodavcu usluge rada te ugovore o djelu s vanjskim suradnicima, isključivo *radi provjere prikrivenog zapošljavanja*. Kao kriterij uzeti su uvjeti rada kod pravnih osoba i vanjskih suradnika koji pružaju poslodavcu višemjesečne usluge rada u Republici Hrvatskoj, pa ako su oni „značajno nepovoljniji u bilo kojem elementu“ u odnosu na uvjete rada u Gamechucku, poslodavac će uvjetovati pristupanje tih subjekata ovom kolektivnom ugovoru „radi korektnog odnosa među svim sudionicima u procesu rada“ (st. 4. i 5.).

5. ZAKLJUČAK

Proizvodnja videoigara sve više je integrirana u globalne vrijednosne lance. U tom smislu, riječ je o iznimno snažnoj gospodarskoj grani u većini pravnih sustava. Štoviše, dok se zbog usporavanja i obustave ekonomskih aktivnosti uzrokovanih pandemijom većina sektora i dalje finacijski oporavlja, industrija videoigara bilježi eksponencijalni rast i neočekivane prihode. S druge strane, globalizacija pretpostavlja snažnu konkurenciju na tržištu što proizvodnju videoigara čini granom kreativno-zabavne industrije visokog rizika. Stoga, da bi se poslovanje, primjerice velikih izdavača, isplatilo nerijetko dolazi do prenošenja poduzetničkog rizika (povezanog s kreiranjem i plasiranjem videoigrice krajnjem korisniku) na manje razvojne studije koji ujedno čine najslabiju kariku u lancu vrijednosti. S tim u vezi, vidljiv je utjecaj i informacijsko-komunikacijske tehnologije na radne procese u smislu dodatne fleksibilizacije poslovanja koja oblikuje smjer organizacije i strukture rada poduzeća. Naime, tijekom fordističke ere, praktično znanje kvalificiranog radnika bilo je povezano uz konkretno radno mjesto, definiranu koordinaciju rada te neposrednu suradnju kolega. Međutim, suvremeno tržište rada odmiče se od standardnog uređenja radnih odnosa i „lokalne“ razine te postavlja nove zahtjeve. Prvenstveno je riječ o imperativu intelektualnih i komunikacijskih vještina u okruženju umreženog društva te nižim troškovima digitalne ekonomije. Dakle, snaga *nematerijalnog rada* u kontekstu industrije videoigara ne svodi se na zbroj jednostavnih radnih zadataka već proizlazi iz individualne kreativnosti. Ova transformacija rada je nepovratna te utječe na svakog pojedinačnog radnika na drugačiji način, ovisno o njegovu položaju u hijerarhiji poduzeća i radnom statusu. Kako bi ostvarili svrhu svog poslovanja zasnovanu na principu inovativnosti te ostali konkurentni, poslodavci se pri zapošljavanju očekivano odlučuju za nestandardne oblike rada među kojima dominara samozapošljavanje. Takvom praksom naručitelji posla žele isključivo privremeno angažirati radnike u procesu stvaranja videoigre kako bi zaobišli brojne obveze i odgovornosti propisane radnozaštitnim zakonodavstvom. U tom smislu, nezaobilazno je spomenuti da je klasična dihotomija između radnika i samozaposlene osobe odavno „zamračena.“ Stoga ne čudi da je rad u ovom sektoru usko povezan s neadekvatnim radnim uvjetima dok su samozaposlene osobe nerijetko samo djelomično autonomne pa čak i potpuno nesamostalne u izvršavanju preuzetih ugovornih obveza. Osim toga, zastupljena je praksa najtežeg oblika zloupotrebe pravne osnove rada kojom se osoba koja obavlja rad ne klasificira kao radnik već joj je odnos oblikovan kao odnos građansko-pravne ili trgovačko-pravne naravi. Drugim rije-

čima, radni zadaci u realnosti izvršavaju se u uvjetima svojstvenim radnom odnosu, o čemu ovisi opseg pravne i socijalne zaštite radnika. S tim u vezi, stručnjaci iz područja radnog prava upozoravaju na fenomen normalizacije prekarnog zapošljavanja u okviru *gaming* industrije koja se prvenstveno reflektira kroz prikrivene radne odnose, kratkoročne ugovore koji se vremenski preklapaju s trajanjem projekta, prihodovne nejednakosti i neplaćen prekovremeni rad, odnosno *crnčenje*. Kad govorimo o domaćoj znanstvenoj literaturi, pravna je analiza zaposlenih u sektoru videoigara zanemarena i svedna na brojna sociološka istraživanja kulturnih i kreativnih industrija, uključujući politička pitanja vezana uz njihov ekonomski rast. Vodeći se činjenicom da se radnici ove gospodarske grane nalaze u višedimenzionalnom riziku prekarne i time prilično nepovoljnog položaju naspram jače strane ugovornog odnosa, pojavila se potreba za potragom i (komparativnim) prikazom kvalitetnog pravnog rješenja koje ima mogućnost pružiti adekvatnu zaštitu radnicima u pojedinim segmentima rada. Konačno, treba naglasiti da se takvi instrumenti zaštite ne odnose samo na pojedince koji rad obavljaju u okvirima nestandardnih radnih aranžmana, nego i u standardnom radnom odnosu, s obzirom na to da je rizik od nesigurnosti karakteristika inherentna svim oblicima zapošljavanja.

BIBLIOGRAFIJA

1. Blanpain R (ed.), *Non-standard Work and Industrial Relations*, Kluwer Law International, Kluwer, 1999.
2. Boes A, Baukrowitz A, *Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Erosion oder Innovation der Mitbestimmung?* (Berlin Edition Sigma, 2002) 114.
3. Burger A, *Extreme working hours in Western Europe and North America: A new aspect of polarization*, (2015) 92, London School of Economics, 'Europe in Question' Discussion Paper Series, 12.
4. Bulut E, *Playboring in the tester pit: the convergence of precarity and the degradation of fun in video game testing* (2015)16 (3), *Television and New Media*, 240.–258.
5. Butković H, Samardžija V, Skazlić I, Čavar I, *Nestandardni rad u Hrvatskoj: izazovi i perspektive u odabranim sektorima* (Institut za razvoj i međunarodne odnose, 2018) 42.
6. Butković H, *Vodič za radnike u digitalnoj ekonomiji hrvatske* (Institut za razvoj i međunarodne odnose, 2019) 13.–15.
7. Bilić A, *Fleksibilnost i deregulacija u radnim odnosima* (doktorska disertacija, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, 2011) 263.
8. Bjelinski Radić I, „Novi oblici rada kao suvremeni izazov za radno pravo – slučaj Uber“ (2017) 38(2) *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 883.
9. Bjelinski Radić I, *Radnopravni aspekti rada preko digitalnih platformi* (doktorski rad, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2022) 115.
10. Campbell I, Robin A. Price, *Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation*, (2016) 27(3), *The Economic and Labour Relations Review*, 315.
11. Casper S, Soskice D, *Sectoral Systems of Innovation and Varieties of Capitalism: Explaining the Development of High-Technology Entrepreneurship in Europe* u Franco Malerba (ed.), *Sectoral Systems of Innovation Concepts, Issues and Analyses of Six Major Sectors in Europe* (Cambridge University Press, 2009) 348.–387.
12. Casper S, Whitley R, *Managing Competences in Entrepreneurial Technology Firms: A Comparative Institutional Analysis of Germany, Sweden and the UK* (2002) 33(1), *Research Policy*.

13. Countouris N, *The changing law of the employment relationship: Comparative analysis in the European context* (Studies in modern law and policy, Routledge, 2007) 5.
14. Crosby O, *Working so others can play: Jobs in video game development* (2002) *Occupational Outlook Quarterly*, 2.–13.
15. Europska komisija, *Zelena knjiga – Modernizacija zakona o radu kako bi se odgovorilo na izazove 21. stoljeća*, COM (2006) 708 final, 2006.
16. Eurofound (2015), *New forms of employment* Publications Office of the European Union, 107.
17. Eurofound (2016), *Exploring the Fraudulent Contracting of Work in the European Union* Publications Office of the European Union, Luxembourg, 19.–20.
18. Eurofound (2017) *Exploring Self-Employment u European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
19. Eurofound (2013) *Self-employed or not self-employed? Working conditions of economically dependent workers*.
20. Eurofound (2017) *Atypical work*, Eurofound, *Aspects of Non-standard employment in Europe*, Publications Office of the European Union, Dublin 22.
21. Eurofound, *Exploring the Fraudulent Contracting of Work in the European Union* (Report 2016) Publications Office of the European Union, Luxembourg.
22. European Commission, *Transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions* (Report of Expert Group 2021) 57 (EU).
23. Freedland M, Kountouris N, “The subjects of labor law: ‘Employees’ and other workers”, in M. Finkin and G. Mundalac (eds.), *Research handbook in comparative labor law*, (Edward Elgar 2015) 14.
24. Felstiner A, *Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry*, (2011) 32, (1) *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 143.–204.
25. Gill R, Pratt A, *In the Social Factory? Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work*, (2008) 25(7) *Theory, Culture & Society*, 2.
26. Gill R, Rossiter N, *Techno bohemians Or the New Cybertariat?: New Media Work on Amsterdam a Decade After the Web* (Report Institute of Network Cultures, 2007).
27. Franco B, *The soul at work: From alienation to autonomy*, (2009) Cambridge, MA: MIT Press.
28. Grgurev I, *The Concept of ‘Employee’: The Position in Croatia* in B. Waas, G. H. van Voss (eds.), *Restatement of Labour Law in Europe, The Concept of Employee Vol I* (Hart Publishing, Oxford Oregon, 2017) 59.–83.
29. González-Piñero, *Redefining the Value Chain Of The Video Games Industry* (2017), *Knowledge work national center for creative industry*, 21.–23.
30. Gotovac V, *Razlikovanje ugovora o radu i ugovora o djelu te autonomija ugovornih strana pravnog odnosa u izboru između njih* (2011) 11, *Radno pravo*.
31. Haramija P, Njavro Đ, Vranešić P, *Videoigre i njihov utjecaj na uspjeh, sposobnosti i svjetonazor studenata, Obnovljeni život*, (2020) 75(1), 93.
32. Heikki T, *Double duty: Crowdfunding and the evolving game production network* (2017) 15 (2) *Games and Culture*, 114.–137.
33. Hesmondhalgh D, *Creative Labour as a Basis for a Critique of Creative Industries Policy* u Geert Lovink i Ned Rossiter (eds.), *My Creativity Reader: A Critique of Creative Industries* (Institute of Network Cultures, 2007) 58.
34. Hesmondhalgh D, Baker S, Sarah Baker, *Creative Labour: Media Work in Three Cultural Industries* (Routledge, 2011) 75.

35. Hendrickx F, De Stefano V (eds.), *Game Changers in Labor Law: Shaping the Future of Work*, (Kluwer, 2018).
36. ILO (2016) *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*.
37. Lakhani S, *Video gaming and (violent) extremism: An exploration of the current landscape, trends, and threats* (Commission, 2021) (EU).
38. ILO *The Scope of the Employment Relationship*, 91st Session, 6 (Report V, 2003).
39. ILO, "Policies and Regulation to Combat Precarious Employment", Background Paper, International Workers' Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment, Geneva, 4-7, October 2011.
40. ILO, *Giving globalization a human face. General survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008. Report III (Part 1B), International Labour Conference, 101st Session, 2012.
41. ILO, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. 2016.
42. Iljazović B, *Novine u reguliranju studentskih poslova* (2018) 11 *Radno pravo*, 3.-5.
43. Jakopović T, *Utjecaj vizualnih medija na djecu* (završni rad, Sveučilište Sjever, 2017) 22.
44. Kalleberg A, *Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers* (2003) 30 (2), *Work and Occupations*, 154.-175.
45. Kevin H Stone, *Rethinking Labour Law: Employment Protection for Boundaryless Workers u Boundaries and Frontiers of Labour Law* (Blair Publishing Portland, 2006).
46. Keune M, Pedac M, *Trade union strategies against precarious work: Common trends and sectoral divergence in the EU 2020* 26 (2) *European Journal of Industrial Relations*, 139-155
47. Kuzelj V, Petrović T, Erent-Sunko Z, *Prikrivanje radnoga odnosa (nesamostalnog rada) institutom paušalnoga obrta: financijskopravne i radnopravne implikacije* (2022) 38 (2), *Pravni vjesnik*.
48. Legault M, Ouellet K, Marie-Josée Legault, Kathleen Ouellet, *So into it they forget what time it is? Video game designers and unpaid overtime*, in Dariusz Jemielniak, Abigail Marks (eds.), *Managing Dynamic Technology-Oriented Business: High-Tech Organizations and Workplaces* (Hershey (US): IGI Global, coll. Information Science Reference 2013) 82.-102.
49. Matković T, *Raditi na određeno. Raširenost, regulacija i iskustva rada putem ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj*, Savez samostalnih sindikata Hrvatske (Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, 2022).
50. Menegatti E, 'Mending the Fissured Workplace: The Solutions Provided by Italian law' (2015) 37 (1) *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 112.-116.
51. McRobbie A, *Be Creative, Making a Living in the New Culture Industries* (Cambridge Polity Press, 2016) 23.-24.
52. Mlakar Sukić N, Franca V, *Sodna praksa na području prikritih delovnih razmjera* (2017) 15, *Pravna praksa*, II.-VIII.
53. OECD (2019) *Policy responses to new forms of work*, 71.-77.
54. Ozimek A, *The 'grey area' of employment relations in the Polish videogame industry* (2019) 22(2), *International Journal of Cultural Studies*.
55. Pavelić I, *Analiza industrije videoigara*, diplomski rad (Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, 2018) 41.
56. Perulli A, "Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries" in Giuliano Casale (ed.), *The Employment Relationship: A Comparative Overview* (Hart Publishing, 2011) 137.-187.

57. Perulli A, Jurisprudential Evolution of the Notion of Employee' (2020) 11(2) European Labour Law Journal.
58. Primorac J, Od nesigurnosti do nesigurnosti: rad i zaposlenost u kulturnim i kreativnim industrijama (Institut za međunarodne odnose, Zagreb, 2012) 6.
59. Peročević, K, Pojam 'radnika' u pravu Europske unije (2017) 67(2) Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 319.–343.
60. Potočnjak Ž, Nova Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU, (2022) 3, Radno pravo, 33.
61. Potočnjak Ž, Gotovac V, Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj u: Vojmir Franičević i Vlado Puljiz, (ur.), Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti (Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2009) 281.–283.
62. Ruffino P, Woodcock J, Game Workers and the Empire: Unionisation in the UK Video Game Industry, Games and Empire – Special Edition (2021) 16 (3) Games and Culture, 324.
63. Supiot A, Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labor Law in Europe, (2001) Oxford: OUP.
64. Schreier J, Jason Schreier, Press Reset: Ruin and Recovery in the Video Game Industry (2021), Kindle Edition Kindle Edition, 26.
65. Schömann I, Clauwaert S, Atypical Forms of Employment Contracts in Times of Crisis (ETUI Working Paper, 2013).
66. Senčur Peček D, Franca V, Precarious Work, From Student work to false-self-employment in Jeff Kenner, Izabela Florczak, Marta Otto (eds.), Challenge for Labour Law in Europe (Edward Elgar, 2019) 128.
67. Senčur Peček D, Samozaposleni, ekonomski ovisne osobe in obstoj delovnega razmerja (2014) 2, Delovci im delodajci, 215.–216.
68. Štenta L, Gaming poduzetništvo u vrijeme Covid pandemije s osvrtom na Republiku Hrvatsku (2021), specijalistički diplomski stručni rad, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 13.
69. Teipen C, Work and Employment in Creative Industries: The Video Games Industry in Germany (2008) Sweden and Poland Social Science Research Center Berlin (WZB), 317.
70. Tičar L, The ILO Concept of Economic Dependence in Slovenian Labour Law (2020) 70(4), Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 537.
71. Tomić I, Stubbs P, Nestić D, The employment and social situation in Croatia (European Parliament, 2019) 11.
72. Vukorepa I, Tomić I, Stubbs P, Access to social protection of people working as self-employed or on non-standard contracts Croatia (Thematic Report, European Social Policy Network, European Commission, 2017) 5.
73. Vanderhoef, J R, Curtin M, "The Crunch Heard Round the World:The global era of digital game labor" in M. Conor B, Mayer V (eds.), Production studies, the sequel! (Academia, 2015) 196.–210.
74. Vigato M, Videogre i filozofija igre, diplomski rad (Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2019) 17.
75. Zackariasson P, Wilson, T, Peter Zackariasson, Wilson Timothy, The Video Game Industry: Formation, present State and Future (New York, Routledge, 2012) 5.
76. Waas B, Voss G. H (eds.), Restatement of Labour Law in Europe, The Concept of Employee Vol I (Hart Publishing, Oxford Oregon, 2017) 59.–83.
77. Weststar J, Understanding video game developers as an occupational community (2015) 8 (10) Information, Communication & Society, 1238.–1252.

78. Williams CC, Lapeyre F, *Dependent Self-employment: Trends, Challenges and Policy Responses in the EU*. ILO 2017.
79. Weststar J, Legault M, *Facts and discussion about hours of work in the video game industry*. u A. Bracken & N. Guyot, (eds.), *Cultural perspectives of video games: From designer to player* (Oxford Interdisciplinary Press, 2017) 187.–197.
80. Weststar J, i Legault M, *Building Momentum for Collectivity in the Digital Game Community* (2019) 20, 8.
81. Woodcock J, *Organizing in the Game Industry: The Story of Game Workers Unite U.K.*, K (2020) 29 (1) *The Murphy Institute, School of Labor and Urban Studies, Article Reuse Guidelines*, 1.

PROPISI

1. Uredba (EU) 2021/818 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. svibnja 2021. o uspostavi programa Kreativna Europa (2021.–2027.) i stavljanju izvan snage Uredbe (EU) br. 1295/2013 L 189/3
2. Zakon o audiovizualnim djelatnostima (Narodne novine, broj 61/2018) (HR)
3. Zakon o radu (Narodne novine, broj 93/2014, 127/2017, 98/2019) (HR)
4. Zakon o obrtu (Narodne novine, broj 143/2013, 127/2019, 41/2020) (HR)
5. Zakon o parničnom postupku (Narodne novine, broj 53/1991, 91/1992, 58/1993, 112/1999, 88/2001) 117/2003, 88/05, 2/2007, 84/2008, 96/2008, 123/2008, 57/2011, 148/2011, 25/2013, 89/2014, 70/2019, 80/2022) (HR)
6. Opći porezni zakon (Narodne novine, broj 115/2016, 106/2018, 121/2019, 32/2020, 42/2020) (HR)
7. Zakon o porezu na dohodak (Narodne novine, broj 115/2016, 106/2018, 121/2019, 32/2020, 138/2020)
8. Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, br. 21/2013, 78/2013 – ispr., 47/2015 – ZZSDT
9. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966.)
10. Europska socijalna povelja (1966.)
11. Odluka o objavi Opće deklaracije o ljudskim pravima (Narodne novine – Međunarodni ugovori, broj 12/2009) (HR)
12. ILO Recommendation 198, the Employment Relationship Recommendation, u: *The Protection of Working Relationships*

SUDSKA PRAKSA

1. Presuda VSRH, Revr-314/13 (od 19. lipnja 2013.) (HR)
2. Odluka USRH, U-III-8088/2014 (od 28. studenog 2017.) (HR)
3. Presuda Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV and Adia Interim NV [1999] (Case C-22/98) ECJ (od 16. rujna 1999.) para 26 (EU)
4. Presuda *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* (Case C-413/13) ECJ (od 4. prosinca 2014.) (EU) paras. 33–34 (EU)
5. Visoki upravni sud RH, posl.br. Us-12719/11 (od 8. svibnja 2014.) (RH)
6. Visoki upravni sud RH, posl.br. Us-7099/11 (od 13. veljače 2014.) (HR)

MREŽNI IZVORI

1. America's most hated companies, CBS News, 2018, <https://www.cbsnews.com/news/america-most-hated-companies/> pristupljeno 25. svibnja 2022.
2. Edita Vlahović Žuvela, Marić najavio promjene u poreznom tretmanu paušalista i „slobodnjaka“, <https://prviplan.hr/financije/maric-najavio-promjene-u-poreznomtretmanu-pausalista-i-slobodnjaka/> pristupljeno 18. svibnja 2022.
3. Eurostat, Culture statistics cultural employment https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Culture_statistics__cultural_employment#Characteristics_of_cultural_employment_in_2021 pristupljeno 20. rujna 2022.
4. Eurostat, Temporary employees by sex, age and main reason.. https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/LFSA_ETGAR pristupljeno 25. kolovoza 2022.
5. European Games Developer Federation, <https://www.egdf.eu/eu-funding-for-european-games-industry-in-2022> pristupljeno 21. srpnja 2022.
6. Gamasutra salary survey 2014, <http://www.gamasutra.com/salariesurvey2014.pdf> pristupljeno 22. svibnja 2022.
7. Game Developer, Game Developer Salary Survey 2014: The results are in!, <https://www.gamedeveloper.com/audio/game-developer-salary-survey-2014-the-results-are-in-> pristupljeno 1. svibnja 2021.
8. Goran Mihelčić, Računalne igre. Najunosnija zabavna industrija istodobno i najsurovija. Čak i priznate kreativce tretira kao roblje, <https://ideje.hr/racunalne-igre-najunosnija-zabavna-industrija-istodobno-i-najsurovija-cak-i-priznate-kreativce-tretira-kao-roblje/> pristupljeno 9. kolovoza 2022.
9. Global Union, The videogame industry, A resource for organizers, <https://uniglobalunion.org/report/the-video-game-industry/> pristupljeno 17. rujna 2022.
10. Igrača industrija: struktura i perspektive razvoja. Tržište industrije igara. <https://hrv.kagutech.com/4222674-game-industry-structure-and-development-prospects-gaming-industry-market> pristupljeno 12. rujna 2022.
11. Infografika: 50 najvećih gaming franšiza po ukupnom prihodu, <https://lidermedia.hr/teho/50-najvecih-gaming-fransiza-po-ukupnom-prihodu-130605> pristupljeno 25. svibnja 2022.
12. Iris Deng, “Tencent vows to improve work-life balance after fresh 996 criticism over a worker’s 20-hour shift“, <https://www.scmp.com/tech/big-tech/article/3164929/tencent-vows-improve-work-life-balance-after-fresh-996-criticism-over> pristupljeno 25. kolovoza 2022.
13. Nathan Grayson and Cecilia D’Anastasio, “Over 150 Riot Employees Walk Out to Protest Forced Arbitration And Sexist Culture“, <https://kotaku.com/over-150-riot-employees-walk-out-to-protest-forced-arbi-1834566198> pristupljeno 25. kolovoza 2022.
14. Novska dobiva gaming kampus, ICT Business, <https://www.ictbusiness.info/vijesti/industrija-vid-eoigara-u-2021-narasla-za-vise-od-14-posto-a-novska-dobiva-gaming-kampus> pristupljeno 11. rujna 2022.
15. Rad po mjeri platforme, Savez samostalnih sindikata Hrvatske, <http://www.sssh.hr/hr/vise/projekti/covjek-po-mjeri-platforme-4736> pristupljeno 12. kolovoza 2021.
16. Reuters.Factbox: Pogled na industriju videoigara vrijednu 65 milijardi dolara. Reuters, 2011, <http://uk.reuters.com/article/2011/06/06/us-videogames-factbox-idUKTRE7552120110606> pristupljeno 11. rujna 2022.

17. Shannon Liao, "Riot Games agrees to pay \$100 million in settlement of class-action gender discrimination lawsuit", *Washington Post*, <https://www.washingtonpost.com/video-games/2021/12/27/riot-discrimination-100-million-settlement/> pristupljeno 25. kolovoza 2022.
18. The New Republic, *Video Games Are a Labor Disaster, Why do game studios keep imploding?* 2021, <https://newrepublic.com/article/162606/video-games-curt-schilling-jason-schreier> pristupljeno 8. lipnja 2022.
19. The Euroculturer, *European Politics, Culture and Society in Focus, Why the EU should pay more attention to video games*, <https://euroculturer.eu/2021/10/12/why-the-eu-should-pay-more-attention-to-video-games/> pristupljeno 5. kolovoza 2022.

Karla Kotulovski*

FRAUDULENT CONTRACTING OF WORK: ONE OF NUMEROUS SOURCES OF PRECARIOUSNESS IN VIDEOGAME INDUSTRY

Summary

Working in the video game industry is associated with many uncertainties, since the legal position of the worker depends on whether the work is performed on the basis of a civil law contract (self-employment) or employment contract (employment relationship). Considering that labour law imposes numerous legal obligations on an employer to protect the worker as the weaker contractual party (due to subordinate position and economic dependence of the worker in relation to the employer), an employer often deliberately practices fraudulent (unlawful) contracting of work. The article draws upon an in-depth analysis of this creative economy sector. The author critically deals with identified weaknesses and risks of precariousness that workers are exposed to and offers possible alternatives for consideration without examining the effectiveness of legal solutions of individual EU member states, but leaning towards the example of good practice on the Croatian videogame market.

Keywords: employment contract, employment relationship, independent contractor, video game industry, precariousness



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

* Karla Kotulovski, LL.M., Teaching Assistant, Faculty of Law, University of Rijeka, Hahlić 6, 51000 Rijeka, Republic of Croatia. E-mail address: kkotulovs@pravri.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5792-1917>.