



**DON'T GIG UP**



# HISZPANIA

## Raport ze studium przypadku

Autor: Martín Hermoso (UGT)

*(Raport tłumaczony jest z języka angielskiego)*

**LISTOPAD 2019**



*Niniejszy raport został przygotowany na potrzeby projektu Don't GIG Up! finansowanego w ramach konkursu VP/2017/004 Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego KE. Opinie wyrażone w niniejszym raporcie odzwierciedlają wyłącznie zdanie autora. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w nim zawartych.*

# WPROWADZENIE

Niniejszy dokument jest jednym z krajowych raportów studium przypadku, zrealizowanych w ramach projektu „Don't GIG up!”, współfinansowanego przez Dyрекcyję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej. Projekt ma na celu zwiększenie poziomu ogólnej i eksperckiej wiedzy na temat roli, jaką mogą odegrać związki zawodowe i dialog społeczny w ochronie pracowników platformowych.

W realizowanym przez 24 miesiące (od lutego 2018 r. do stycznia 2020 r.) projekcie połączono prace analityczno-badawcze z badaniami w działaniu (*action research*) w celu przeanalizowania cech i wyzwań gospodarki zleceń opartej na pośrednictwie platform cyfrowych (ang. gig economy) w wybranych krajach, tj. w Niemczech, Francji, Włoszech, Polsce, Hiszpanii i Szwecji.

Pierwsza faza projektu koncentrowała się na przygotowaniu raportu na temat stanu zastanego, tj. dokumentu zawierającego przegląd debaty politycznej, społecznej i akademickiej na temat gospodarki platformowej i jej cech, a także dokonywanych reform i zgromadzonych danych w tym zakresie, dotyczących krajów objętych działaniami projektowymi.

Wspomniany raport prezentuje spójną bazę wiedzy w obrębie wymienionych zagadnień. Natomiast w zawartym poniżej studium przypadku zbadano i oceniono praktyki, mające na celu zorganizowanie pracowników wykonujących pracę platformową oraz zwiększenie ich praw w zakresie zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego.

Analiza praktyk funkcjonujących w poszczególnych krajach miała również miejsce w trakcie trzech spotkań warsztatowych poświęconych wzajemnym uczeniu się. Posłużyła ona do dokonania końcowej oceny porównawczej wpływu gospodarki platformowej na stosunki przemysłowe zarówno na poziomie krajowym, jak i unijnym i do sformułowania rekomendacji w zakresie polityk publicznych.

# METODOLOGIA I ZAWARTOŚĆ RAPORTU

Raport opiera się na kwestionariuszu jednakowym dla każdego studium przypadku, który wypełniali eksperci wyznaczeni przez partnerów projektu. Kwestionariusz ten został podzielony na trzy części, obejmujące odpowiednio: informacje na temat wybranej do analizy praktyki, informacje kontekstowe na temat danej platformy oraz ocenę końcową.

Do wstępnego przeglądu i wyboru platform uznanych za najbardziej interesujące z punktu widzenia celów projektu użyto skróconej wersji kwestionariusza.

Kwestionariusz uzupełniono o wprowadzenie dotyczące analizowanych działań oraz aspektów, będących przedmiotem zainteresowania w prezentowanym badaniu.

Aby zagwarantować jednorodność i porównywalność wyników, we wprowadzeniu zasugerowano źródła do wykorzystania w analizie, a mianowicie: komunikaty i artykuły prasowe; istniejącą literaturę (sprawozdania, opracowania, artykuły naukowe, opinie i dokumenty strategiczne); recenzje i informacje dotyczące danego kraju dostępne na stronie internetowej <http://faircrowd.work>, jak również na forach, na których komunikują się ze sobą pracownicy wykonujący pracę platformową; a także dostępnych danych dotyczących warunków pracy w ramach oficjalnych lub niezależnych badań; oraz wywiadów z interesariuszami, w tym z tymi, którzy bezpośrednio uczestniczą we wdrażaniu badanego działania.

Partnerzy projektu uzgodnili przeprowadzenie co najmniej dwóch, częściowo ustrukturyzowanych wywiadów dla każdego przypadku, o ile to możliwe telefonicznych, z naciskiem na aspekty najlepiej znane respondentom, przy użyciu schematu zasugerowanego w kwestionariuszu.

# PRZYPADEK 1: Plan na rzecz godnej pracy

## Opisywane działanie

Plan generalny na rzecz godnej pracy na lata 2018-2019-2020 został zatwierdzony uchwałą z dnia 27 lipca 2018 r. publikującą Porozumienie Rady Ministrów z dnia 27 lipca 2018 r.<sup>1</sup>

Plan ustanawia wytyczne dla inspekcji pracy, organu publicznego odpowiedzialnego za korygowanie i karanie łamania prawa pracy, oraz przewiduje prowadzenie działań profilaktycznych. Celem planu jest walka z oszustwami na rynku pracy oraz poprawa egzekwowania praw pracowniczych i ochrony socjalnej pracowników. Podmiotami podejmowanych w ramach planu działań są również osoby pracujące na tzw. platformach lub w gospodarce cyfrowej. W tych obszarach pojawiły się nieprawidłowe praktyki biznesowe, co sprawia, że rynek pracy staje się bardziej „prekaryjny”.

Wspomniane platformy zmniejszają koszty pracy poprzez ograniczanie i łamanie praw pracowniczych. Idealny pracownik platformowy pracuje ciężiej i dłużej za taką samą lub niższą płacę (tzn. są to tzw. „biedni pracujący”).

Opinia ta znajduje potwierdzenie w rezultatach przeprowadzonej przez Powszechną Unię Pracowników (UGT) ankiecie, na pytania której odpowiedziało 54 kierowców z czterech najbardziej aktywnych w Hiszpanii platform cyfrowych. Mediana miesięcznego dochodu brutto tych pracowników wynosiła od 750 do 1000 euro<sup>2</sup>.

Głównymi celami Planu są:

- walka z nieprzestrzeganiem przepisów w zakresie pracy i zabezpieczenia społecznego, czego konsekwencją jest wzrost nierówności, prekaryjności i pogarszanie się warunków pracy;
- egzekwowanie praw pracowniczych oraz poprawa jakości zatrudnienia i warunków pracy;
- zagwarantowanie uczciwej konkurencji i walka z dumpingiem socjalnym między platformami a innymi przedsiębiorstwami działającymi w tej samej branży.

Zjawisko „fikcyjnego samozatrudnienia” dotyczy tych pracowników, którzy nie posiadają infrastruktury ani nie ponoszą ryzyka działalności gospodarczej, a ich firmy są całkowicie zależne od przedsiębiorstw, dla których pracują. Obserwujemy wzrost tego zjawiska na rynku pracy, a w szczególności w nowych formach organizacji pracy, które opierają się na wykorzystaniu platform cyfrowych.

<sup>1</sup> Por. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-10653](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-10653)

<sup>2</sup> UGT (2019), El trabajo en las plataformas digitales de reparto, Servicio de Estudios de la Confederación, [online:] <http://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf>.

Przyczyną tego wzrostu jest dążenie niektórych przedsiębiorstw do ciągłego zwiększania swojej przewagi konkurencyjnej poprzez oparcie się na wirtualnej infrastrukturze oraz generowanie fikcyjnego samozatrudnienia w celu zmniejszenia kosztów pracy. Praktyka ta, według UGT, jest szkodliwa dla praw pracowniczych i prawa pracy oraz stanowi oszustwo wobec systemu zabezpieczenia społecznego.

Na podstawie danych uzyskanych z przeprowadzonej przez UGT ankiety można stwierdzić, że kierowcy zatrudnieni na platformach tracą od 16 do 37 proc. rocznego wynagrodzenia w stosunku do wynagrodzenia, jakie otrzymywaliby w ramach standardowej umowy o pracę. Oznacza to, że tracą oni od 2 125,3 do 6 429,9 euro rocznie.

W najnowszym badaniu na ten temat przeprowadzonym przez UGT<sup>3</sup> (zatytułowanym „Praca na cyfrowych platformach”) wyliczono, że łączne oszczędności, generowane przez platformy dzięki korzystaniu z fikcyjnego samozatrudnienia wynoszą do 92 mln euro rocznie na wynagrodzeniach i do 76 mln euro rocznie na składkach na ubezpieczenia społeczne. Im więcej pracowników, tym bardziej rosną przytoczone powyżej liczby.

W celu ograniczenia możliwości nadużyć oraz aby ustalić stosunek pracy w wymagających tego sytuacjach, w planie na rzecz godnej pracy ustanowiono trzy działania.

1. Zapewnienie Inspekcji Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (ITSS, hiszp.. *Inspección de Trabajo y Seguridad Social*) środków technicznych umożliwiających identyfikację osób zaangażowanych w działalność platform cyfrowych i handlu elektronicznego. To znaczy, policzenie, ilu pracowników pracuje w tych branżach oraz wiedza, jak działa struktura wykorzystywana przez te firmy.

I tak na przykład w sierpniu 2018 r. rząd zmienił ogólne przepisy w sprawie rejestracji przedsiębiorstw, dotyczące rejestrowania, anulowania i zmiany danych pracowników objętych ubezpieczeniem społecznym tak, aby zagwarantować włączenie fikcyjnie samozatrudnionych do powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych, z którego korzystają pracownicy etatowi.

Celem tej zmiany prawnej było uniemożliwienie firmom utrudniania działania Generalnego Funduszu Zabezpieczenia Społecznego (TGSS, hiszp.. *Tesorería General de la Seguridad Social*) w sytuacjach, gdy osoby będące na fikcyjnym samozatrudnieniu rejestrowane są do systemu zabezpieczeń przeznaczonego dla osób prowadzących działalność na własny rachunek.

W takich przypadkach Inspekcja Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wszczyła procedurę i wzywa Generalny Fundusz Zabezpieczeń Społecznych do zarejestrowania tych pracowników w systemie ogólnym przynajmniej do czasu zakończenia procedury.

Firmy lub pracownicy objęci taką procedurą mogą złożyć wniosek o cofnięcie rejestracji w systemie powszechnym, co czyni z urzędu Generalny Fundusz Ubezpieczenia Społecznego, który działa na wniosek Inspekcji Pracy oraz w ramach wszczętego przez nią postępowania w sprawie naruszenia przepisów.

2. Sankcje finansowe (od 3 000 do 10 000 euro) za zatrudnianie dawnych pracowników jako samozatrudnionych, po zarejestrowaniu ich w powszechnym systemie zabezpieczenia społecznego.

---

<sup>3</sup> Ibidem.

3. Przeprowadzenie specjalnej serii kontroli, zaplanowanej na 2019 r., mających na celu ocenę prawidłowości rejestracji pracowników świadczących usługi w ramach platform, a także uregulowanie pracy nierejestrowanej, zarówno w ramach platform, jak i w handlu elektronicznym.

## Opis platform

Zgodnie z danymi pochodzącymi z najnowszych badań<sup>4</sup>, szacuje się, że między 2 a 12 procent hiszpańskich pracowników pracowało na platformie cyfrowej. Zaś dla około 2 procent gospodarstw domowych ten rodzaj pracy stanowi podstawowe **źródło dochodu**.

- Organizacja pracy na platformach cyfrowych, których dotyczy Plan generalny na rzecz godnej pracy, charakteryzuje się następującymi cechami:
- korzystanie z pracy wykonywanej w ramach umów z samozatrudnionymi lub samozatrudnionymi ekonomicznie zależnymi (TRADE, hiszp. *trabajador autónomo económicamente dependiente*);
- kontrola i nadzór nad pracownikami przez firmy obsługujące platformy cyfrowe. W szczególności dotyczy to stałej kontroli lokalizacji pracowników;
- całkowita elastyczność pracowników: ich grafik określany jest na podstawie ich reputacji lub oceny wynikającej wyłącznie z rankingów, bez uwzględniania osobistych lub zawodowych potrzeb pracowników.

Każda z firm wchodzących w skład platformy ustala własne parametry, na podstawie których mierzone są wyniki pracowników. W zależności od tych kryteriów algorytm przydziela pracę lub nie i umożliwia dostęp do grafiku wcześniej lub później. Każda firma ustala takie kryteria samodzielnie i w razie potrzeby modyfikuje je jednostronnie.

Każda platforma stosuje indywidualny system oceny w celu sklasyfikowania wszystkich „przedsiębiorców” z nią współpracujących. Wykorzystanie tego narzędzia, które jest kluczem do ustalania grafiku, jest kontrowersyjne. Narzędzie to uwzględnia takie kwestie jak dyspozycyjność w weekendy, odrzucone zamówienia, punktacja za obsługę dawana przez klientów, rodzaj umowy (samozatrudnienie ekonomicznie zależne lub samozatrudnienie) oraz wszelkie inne kwestie, które są wybrane przez firmę. Platforma sama określa te kryteria, które powinny wpływać na pozycję rankingową, bez uprzedniej konsultacji i bez możliwości zaproponowania jakichkolwiek innych kryteriów, które mogą być istotne dla ocenianych osób.

Jeśli chodzi o zgodność takich warunków pracy z obowiązującymi przepisami ustawowymi i układami zbiorowymi, to UGT twierdzi, że platformy (takie jak Glovo, Deliveroo, Stuart i inne) nie działają zgodnie z obowiązującym prawem pracy. W myśl przepisów prawa, opisane powyżej formy organizacji pracy wymagają zastosowania tradycyjnych umów o pracę. Ponieważ tak się nie dzieje, platformy nie przestrzegają również przepisów zawartych w obowiązujących układach zbiorowych.

W Hiszpanii przepisy dotyczące pracowników typu TRADE (osoby prowadzące działalność na własny rachunek zależne od jednego pracodawcy, tzw. samozatrudnienie ekonomicznie zależne) mogą być regulowane na mocy tzw. porozumienia o interesach zawodowych (AIP, hiszp. *Acuerdo de Interés Profesional*).

<sup>4</sup> Zob.: Pesole, A., Urzì Brancati, M.C., Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I. (2018), Platform Workers in Europe, Publications Office of the European Union, Luksemburg.

sional), regulacji zbliżonej do układu zbiorowego, której celem jest określenie warunków zatrudnienia tego rodzaju pracowników w przedsiębiorstwie. Niektóre platformy, takie jak Deliveroo, próbują negocjować tego typu umowy, ale mają trudności ze znalezieniem właściwego partnera do tego typu negocjacji. Dlatego Deliveroo czyni zabiegi mające na celu stworzenia „stowarzyszenia kierowców” tylko po to, by mogło ono być partnerem przy takich negocjacjach. Jest oczywiste, że UGT będzie oprotestowywać tego typu praktyki.

## Ocena podjętych działań

Plan na rzecz godnej pracy przyniósł już pierwsze rezultaty.

Po jego przyjęciu w lipcu 2018 r., Inspekcja Pracy i Ubezpieczeń Społecznych podjęła szeroko zakrojone działania na rzecz walki z fikcyjnym samozatrudnieniem. Ogranicza ono bowiem prawa pracownicze, szkodzi uczciwej konkurencji między przedsiębiorstwami i zmniejsza zdolność administracji publicznej do zbierania środków z tytułu należnych podatków i składek na ubezpieczenia społeczne.

Dzięki działaniom Inspekcji Pracy przeprowadzono ocenę prawidłowości rejestrowania w systemie ubezpieczenia społecznego pracowników świadczących usługi w różnych branżach, szczególnie w nowych formach pracy, np. w ramach pracy platformowej.

Celem Planu jest wykrycie do 40 000 fikcyjnie samozatrudnionych<sup>5</sup>. Zaś zgodnie z trzecim sprawozdaniem na temat stanu realizacji Planu<sup>6</sup>, do tej pory wykryto i zarejestrowano w powszechnym systemie ubezpieczeń społecznych 32 067 fikcyjnie samozatrudnionych.

Szacuje się, że Plan przyniesie jeszcze większe rezultaty, ponieważ do 2020 r. Przewidywane jest zatrudnienie dodatkowych 883 inspektorów w Inspekcji Pracy i Zabezpieczenia Społecznego.

Podsumowując, UGT uważa, że dzięki obowiązującym przepisom prawnym (art. 1 i 8 statutu pracowników (hiszp. *Ley de Estatuto de los Trabajadores*) oraz wdrażaniu działań zawartych w opisywanym Planie, możliwe będzie nie tylko położenie kresu rozprzestrzenianiu się nadużyć i oszustw w zakresie samozatrudnienia lub umów o świadczenie usług oraz zastępowaniu stosunku pracy pracą na własny rachunek, lecz także wywarcie bezpośredniego i pozytywnego wpływu na realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG, ang. *Sustainable Development Goals*) ustanowionych przez ONZ, a w szczególności:

SDG 5: Osiągnięcie równości płci oraz wzmocnienie pozycji wszystkich kobiet i dziewcząt;

SDG 8: Promowanie zrównoważonego, trwałego i sprzyjającego włączeniu społecznemu wzrostu gospodarczego, pełnego i wydajnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich;

SDG 10: Zmniejszenie nierówności w obrębie krajów i pomiędzy nimi.

<sup>5</sup> Prezes Rady Ministrów po posiedzeniu rządu w dniu 3 sierpnia 2018 r., mówiąc o działaniach gwarantujących włączenie fikcyjnie samozatrudnionych do powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych, stwierdził, że celem rządu jest wykrycie 40 000 osób fikcyjnie samozatrudnionych. Zob.: de León, R. P. (2018), Sánchez anuncia medidas „para aflorar 40.000 falsos autónomos” este año, *eldiario.es*, [online: ] [https://www.eldiario.es/economia/Sanchez-anuncia-medidas-aflorar-autonomos\\_0\\_799670343.html](https://www.eldiario.es/economia/Sanchez-anuncia-medidas-aflorar-autonomos_0_799670343.html).

<sup>6</sup> Por.: Gobierno de España (2019), Dos nuevos planes de choque contra la temporalidad fraudulenta y los abusos en los contratos a tiempo parcial, 9 sierpnia 2019, [online: ] <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/090819-enlace-trabajo.aspx>.

## Źródła

de León, R. P. (2018), Sánchez anuncia medidas “para aflorar 40.000 falsos autónomos” este año, eldiario.es, [online:] [https://www.eldiario.es/economia/Sanchez-anuncia-medidas-aflorar-autonomos\\_0\\_799670343.html](https://www.eldiario.es/economia/Sanchez-anuncia-medidas-aflorar-autonomos_0_799670343.html).

Gobierno de España (2019), Dos nuevos planes de choque contra la temporalidad fraudulenta y los abusos en los contratos a tiempo parcial, 9 sierpnia 2019, [online:] <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/090819-enlace-trabajo.aspx>.

Pesole, A., Urz Brancati, M.C., Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I. (2018), Platform Workers in Europe, Publications Office of the European Union, Luksemburg.

UGT (2019), El trabajo en las plataformas digitales de reparto, Servicio de Estudios de la Confederación, [online:] <http://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf>.



# PRZYPADEK 2: Zmiana zakresu stosowania ogólnokrajowego układu zbiorowego pracy w branży gastronomicznej

## Opisywane działanie

Powszechna Unia Pracowników (UGT) i Komisje Robotnicze (CCOO), dwa najbardziej reprezentatywne związki zawodowe w Hiszpanii, zaproponowały zmianę zakresu obowiązywania ogólnokrajowego układu zbiorowego pracy w branży gastronomicznej dla firm i pracowników.

Związki branżowe i organizacje pracodawców porozumiały się co do konieczności ochrony warunków pracy w branży hotelarskiej i gastronomicznej, aby zapobiec ryzyku nieuczciwej konkurencji wynikającej z wykorzystania w tym sektorze platform cyfrowych. Konsensus w tej kwestii był skutkiem obserwacji warunków pracy kurierów oraz konstatacji, że niektóre platformy przygotowują jedzenie w centrum miasta nie po to, aby podawać je realizując tradycyjną działalność gastronomiczną i restauratorską, lecz aby rozwozić je bezpośrednio do klientów.

W związku z tym uzgodniono zmianę zakresu stosowania układu zbiorowego pracy tak, aby objął on swym zasięgiem przedsiębiorstwa, których działalność dotyczy „usług polegających na dostarczaniu gotowych posiłków i napojów, pieszo lub jakimikolwiek pojazdami, których użycie nie wymaga licencji, o której mowa w przepisach transportowych, w ramach świadczenia usług własnych przedsiębiorstwa lub w imieniu innego przedsiębiorstwa, w tym platform lub za ich pośrednictwem”<sup>7</sup>.

Zmiana ta powoduje, że praca pracowników zajmujących się dostawą posiłków, realizowana za pośrednictwem platform cyfrowych, nawet jeśli jest wykonywana na rzecz firmy trzeciej, będzie podlegała obowiązkowi i prawom zawartym w układzie zbiorowym.

Według UGT działanie to sprzyja obronie statusu pracowników zatrudnionych przez platformy wykonujące dowozy posiłków oraz jest niezbędne do zapewnienia takim pracownikom godziwych warunków pracy i właściwej ochrony socjalnej<sup>8</sup>.

Usługa dostawy posiłków do domu klienta będzie odtąd uznawana za pracę wykonywaną osobiście w branży hotelarskiej lub gastronomicznej (przepisy

<sup>7</sup> Układ zbiorowy dostępny jest pod adresem: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/29/pdfs/BOE-A-2019-4645.pdf> (układ zbiorowy nr 99010365011900).

<sup>8</sup> Zob. również Prassl, J. (2018), *Collective voice in the platform economy: Challenges, Opportunities, Solutions*, EKZZ. Zdaniem Prassla, negocjacje układów zbiorowych powinny wykraczać poza zwykle poruszane tematy, obejmując regulacje w następujących obszarach: projektowanie i stosowanie algorytmów, przejrzystość w obliczaniu wynagrodzenia, wykorzystanie generowanych danych i proces ich usuwania.

dot. statusu zatrudnienia). Określenie tej nowej kategorii pracowników pozwoli na poprawę warunków pracy, w szczególności w zakresie czasu pracy, minimalnego odpoczynku, płatnych urlopów, prawa do podejmowania rokowań zbiorowych itp. Inne korzyści wynikające z tych uregulowań to lepsze płace, ochrona w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrona socjalna, w tym objęcie systemem ochrony socjalnej oraz wyższe kwoty przyznawanych świadczeń.

Jest oczywiste, że dopóki pracownicy (w tym przypadku kierowcy) współpracują z platformą na warunkach samozatrudnienia lub ekonomicznie zależnego samozatrudnienia, tak jak ma to miejsce obecnie, wpływ nowych przepisów jest ograniczony. Układ zbiorowy ma bowiem zastosowanie tylko do pracowników najemnych, a nie do osób prowadzących działalność na własny rachunek.

UGT zabiega o to, by włączyć całą aktywność platform cyfrowych w zakres układów zbiorowych pracy. Tak jest na przykład w przypadku układu zbiorowego dotyczącego transportu drogowego. Tego typu uregulowania miałyby wpływ na takie platformy jak Amazon Flex, który korzysta z usług osób samozatrudnionych nieposiadających jakiegokolwiek licencji czy odpowiedniego pojazdu do realizowania dostaw przesyłek do domu klienta.

## Opis platform

Informacje na temat organizacji pracy na platformach cyfrowych działających w obszarze dostawy towarów lub posiłków opierają się na notatkach z rozmów z pracownikami platform oraz dokumentach i danych, które przekazali oni UGT. W niektórych przypadkach podawane są cytaty z ich wypowiedzi.

Na podstawie danych opublikowanych przez Adigital<sup>9</sup>, szacuje się, że w 2018 r. za pośrednictwem platform cyfrowych zatrudnionych było 14337 pracowników.

Platformy te głównie korzystają z usług ekonomicznie zależnych samozatrudnionych (TRADE, hiszp. *trabajadores autónomos económicamente dependientes*) i samozatrudnionych, a nie pracowników najemnych.

Bez umowy o pracę pracownicy ci nie mogą korzystać z ochrony gwarantowanej przez Statut pracowników (hiszp. *Ley de Estatuto de los trabajadores*) oraz powszechny system ubezpieczeń społecznych.

Żaden z pracowników, z którymi rozmawiali przedstawiciele UGT, nie był zainteresowany prowadzeniem własnej działalności gospodarczej w branży dostaw towarów.



*„Zaczęłam pracować dla znajomego, sprzedawałam panele słoneczne, rozmawiał ze mną... powiedział mi, że mogłabym więcej zarobić w międzynarodowej firmie. ... Kiedy tam poszłam, powiedzieli mi o samozatrudnieniu. Nie miałam o tym pojęcia, a oni wytłumaczyli mi, co muszę zrobić. (pracownica, 53 lata)*

Platforma jednostronnie ustala zasady i warunki świadczenia usługi, jak również jej cenę.

Ma także dominującą pozycję względem pracownika realizującego dostawę: pracownik nie może negocjować jakichkolwiek warunków. Musi zaakceptować

<sup>9</sup> Adigital (2019), La contribución económica de las plataformas de delivery en España, [online:] <https://www.adigital.org/media/la-contribucion-economica-de-las-plataformas-de-delivery-en-espana.pdf>.

te narzucone przez zleceniodawcę. Podpisanie umowy odbywa się online, nie ma **żadnego fizycznego** dokumentu.

“ „Z tymi ludźmi nie da się negocjować, tacy są wyniośli. Niepokonany szef. Nie ma uczuć, żadnej empatii. Jedyńm przegrany jesteś ty. Straty są uspołeczniane, a zyski – prywatyzowane. Aplikacja zawsze wygrywa. Nie są współpracujący.” (pracownik)

Platforma ma indywidualny system oceny pracowników, który służy do określania grafiku kierowców.

Największe znaczenie dla uzyskania dobrego wyniku ma zaangażowanie w pracę na platformie oraz czas potrzebny na realizację zamówień. Dyspozycyjność jest niezbywalnym warunkiem, by uzyskać pozytywną ocenę. Powstaje również pytanie, co rozumie się przez bycie dyspozycyjnym. Przedstawiciele UGT rozmawiali z osobami, które pracowały ponad 10 godzin dziennie, przez cały tydzień.

“ „Pracowałam 14 godzin pod rząd, a następnego dnia 12 godzin. Wysłałam mail do działu wsparcia, żeby mnie na jakiś czas odłączyli, żebym mogła coś zjeść. Nawet nie odpowiedzieli. Zatrzymałam się więc i zjadłam coś na szybko”. (pracownica)

Aby uzyskać wysoką ocenę na takich platformach jak Deliveroo lub Glovo, pracownicy muszą być cały czas dyspozycyjni, szczególnie w weekendy. W przeciwnym razie ich słabe zaangażowanie w platformę jest karane.

“ „Gdy nie pracowałam w piątek, sobotę i niedzielę, karano mnie zmniejszając czas pracy. Od początku nam tłumaczono, że praca w weekendy jest niezbędna”. (pracownik)

Platformy cyfrowe udzielają kierowcom konkretnych instrukcji dotyczących sposobu realizacji dostawy: wyznaczają godziny, wytyczne i zasady postępowania. Oprócz tego platforma na bieżąco śledzi położenie kierowców.

Platforma kontroluje wszystkich swoich pracowników nawet wtedy, gdy nie pracują. Kontrola ta odbywa się za pomocą prywatnego smartfona pracownika, na którym platforma udostępnia dane osobowe klientów, takie jak ich adres.

Cyfrowe platformy zazwyczaj posiadają system kar i blokowania zamówień dla tych pracowników, którzy nie znajdują się na określonym obszarze. Platformy decydują także o czasowym zawieszeniu kierowcy, poprzez system blokujący dostęp do aplikacji.

Firmy te używają klasycznych środków dyscyplinujących, ale robią to przy pomocy nowoczesnych technologii. Blokują konto pracownika, by ten musiał przyjść do biura firmy, gdy złożono na niego skargę. W ten sposób nie pozostaje żaden ślad na piśmie, który wskazywałby na przyczyny zablokowania konta.

Platformy cyfrowe decydują, jednostronnie, o zakończeniu świadczenia usług. Wysyłają do pracownika e-mail z informacją, że stosunek służbowy został zakończony i natychmiast po tym uniemożliwiają dostęp do aplikacji. Takie działanie nazywane jest „rozłączeniem”.

Pracownicy nie mogą autonomicznie organizować swojej pracy: świadczone przez nich usługi są bezpośrednio związane z platformą, ponieważ aplikacja, będąca własnością platformy, jest niezbędna do wykonywania przez nich działalności.

W zakresie zgodności organizacji pracy z obowiązującymi przepisami ustawowymi i przepisami dotyczącymi rokowań zbiorowych, UGT uważa, że działania platform cyfrowych (takich jak Glovo, Deliveroo, Stuart i inne), które współpracują z samozatrudnionymi, nie są zgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Biorąc pod uwagę przedstawione powyżej uwarunkowania, firmy takie powinny zatrudniać pracowników na tradycyjnych umowach o pracę. W konsekwencji zastosowanej formy współpracy, firm nie obowiązują przepisy w zakresie negocjacji zbiorowych, ponieważ mają one zastosowanie do pracowników najemnych, a nie do osób prowadzących działalność na własny rachunek.

## Ocena podjętych działań

Na chwilę obecną brak jest danych pozwalających na ocenę efektów opisywanego działania, ponieważ jego skutki będzie można zaobserwować dopiero wtedy, gdy platformy cyfrowe przestaną korzystać z usług kierowców pracujących na własny rachunek i zaczną zatrudniać pracowników etatowych.

Chociaż działanie to nie ma jeszcze bezpośredniego wpływu na prawa pracownicze, UGT uważa je za niezbędne. Po pierwsze, sygnalizuje ono intencje hiszpańskich partnerów społecznych dotyczące platform cyfrowych: regulacja ich działalności i warunków zatrudnienia przez prawo pracy oraz na drodze negocjacji zbiorowych.

Po drugie, działanie to może służyć jako kolejny argument w sądach, orzekających w sprawach, w których kwestionowany jest status kierowców jako osób samozatrudnionych (sprawy przeciwko takim firmom jak Glovo czy Deliveroo). Działanie to może zatem przyczynić się do zagwarantowania zatrudnienia na warunkach umowy o pracę dla wszystkich pracowników platform. Taka sytuacja miała miejsce w przypadku firmy Foodora we Włoszech, Sąd uznał prawo kierowców do otrzymania kwoty naliczonej na podstawie wykonanej pracy oraz minimalnych stawek wynagrodzenia ustalonych dla „pracowników zajmujących się dostawą jedzenia” w układzie zbiorowym pracy w branży logistycznej<sup>10</sup>.

Według UGT jest to kolejny krok na drodze do stwierdzenia, że pracownicy zajmujący się dostawą jedzenia lub towarów nie mogą być osobami samozatrudnionymi. Ma to zasadnicze znaczenie dla zapewnienia godnych warunków pracy i wystarczającej ochrony socjalnej osobom pracującym w tej branży.

Zanim to nastąpi, związek zawodowy UGT nadal będzie korzystać ze środków administracyjnych i sądowych, aby w tego typu przypadkach ustalić istnienie stosunku pracy.

20 grudnia 2017 r. w Głównym Inspektoracie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych złożono skargę na cztery najważniejsze platformy dostaw posiłków i paczek (Glovo, Deliveroo, Uber Eats i Stuart).

Skarga ta spowodowała podjęcie działań przez regionalne inspekcje w obszarach działalności wzmiankowanych firm. Działania UGT przyczyniły się do wydania wielu decyzji Inspekcji Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, aktów likwidacyjnych, ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy pracownikami wykonującymi dostawę a platformami cyfrowymi.

Oprócz tych działań udzielono indywidualnego wsparcia w dziesięciu przypadkach. Do tej pory uzyskano cztery korzystne wyroki sądów pracy w Madrycie.

---

<sup>10</sup> Por. Don't GIG Up! Raport ze studium przypadku: Włochy.

Związek zawodowy UGT dąży nie tylko do ustalenia istnienia stosunku pracy opartego na umowie o pracę, lecz także do zapewnienia pracownikom godnych warunków pracy, określonych w obowiązującym układzie zbiorowym pracy.

## Źródła

Adigital (2019), La contribución económica de las plataformas de delivery en España, [online:] <https://www.adigital.org/media/la-contribucion-economica-de-las-plataformas-de-delivery-en-espana.pdf>.

Prassl, J. (2018), Collective voice in the platform economy: Challenges, Opportunities, Solutions, EKZZ.

# PRZYPADEK 3: Twój związek zawodowy reaguje natychmiast!

## Opisywane działanie

Przed przedstawieniem i oceną działania „Twój związek zawodowy reaguje natychmiast!” (hiszp. „*Tu respuesta sindical ¡ya!*”, zaprezentowano gospodarczy i społeczny kontekst, w którym możliwa była ekspansja platform cyfrowych w Hiszpanii.

Gospodarka platformowa zaczęła rozwijać się dynamicznie w szczytowym okresie kryzysu gospodarczego oraz cięć praw socjalnych i pracowniczych. Zjawiska te bez wątpienia doprowadziły do wzrostu prekaryjności. Model biznesowy platform opiera się na pośredniczeniu w świadczeniu usług i unikaniu w ten sposób wszelkich obowiązków wynikających z bycia pracodawcą. Platformy dążą do „indywidualizacji” stosunków pracy, narzucając pracownikom zakładanie działalności gospodarczej.

Platformy, firmy określające się jako podmioty działające w branży „usług społeczeństwa informacyjnego”, omijają obowiązujące przepisy określające warunki wejścia na dany rynek oraz funkcjonowania na nim, a co za tym idzie – zapisy stosownych układów zbiorowych.

Aby sprostać wyzwaniom związanym z tą generującą asymetrię w stosunkach pracy sytuacją, powstała platforma „Twój związek zawodowy reaguje natychmiast!”. Jej celem jest dotarcie do pracowników, których głównym narzędziem pracy są aplikacje obsługiwane przez platformy cyfrowe. Dzięki stworzeniu autonomicznego kanału komunikacyjnego, związek zawodowy UGT przekazuje pracownikom niezbędne im informacje.

Opisywana platforma jest ponadbranżową, zależną od UGT strukturą, która współdziała ze wszystkimi federacjami zrzeszonymi w związku. Jest to pierwszy wirtualny związek zawodowy w UGT. Ma on te same cele, co tradycyjne związki zawodowe afiliowane przy UGT. Platformę zaprojektowano tak, by to sami pracownicy platformowi mogli pomagać innym pracownikom z tej branży.

Ponieważ portal daje możliwość zgłaszania skarg, gromadzi on informacje na temat bieżącej sytuacji pracowników platform. W ten sposób UGT otrzymuje prawdziwy obraz warunków pracy i życia wszystkich pracowników.

Obecnie głównym celem tego narzędzia jest rozwiązywanie zgłaszanych przez pracowników platform zagadnień, problemów i postulatów. Portal jest swego rodzaju skrzynką kontaktową. Pracownik zgłasza problem i w ciągu 24 godzin otrzymuje odpowiedź zawierającą wszystkie informacje niezbędne do jego rozwiązania. Ponadto na stronie dostępne są dodatkowe informacje oraz zakładka z najczęściej zadawanymi pytaniami i podstawowymi przepisami prawa pracy.

Do sierpnia 2019 r. udzielono odpowiedzi na 1867 pytań.

Najczęściej pytania dotyczą zwolnień i wątpliwości związanych z systemami oceny ciągłej („ilościowym” w przypadku Deliveroo i „jakościowym” w przypadku Glovo), które wpływają na grafik pracy. Zaobserwowano również wzrost liczby pytań dotyczących kwestii związanych z podatkami dochodowymi lub ubezpieczeniami społecznymi.

Liczba i zakres tych zapytań oraz materiały służące odpowiedzi na nie skłaniają do bliższego przyjrzenia się realiom branży poprzez pracę w terenie. Wykonanie takiej pracy umożliwiło UGT uzyskanie informacji z pierwszej ręki na temat rzeczywistej sytuacji pracowników platform, a jednocześnie dało związkowi wiele dodatkowych informacji na temat modelu biznesowego platform cyfrowych działających w obszarze dostawy towarów i posiłków. Aby uzyskać te informacje, nawiązano bezpośredni kontakt z osobami specjalizującymi się w monitoringu dostaw w takich firmach jak Glovo, Deliveroo, Uber Eats i Stuart.

Bezpośrednia praca w terenie jest podstawą opisywanego działania. Mimo zastosowania narzędzia cyfrowego, konieczna jest fizyczna obecność wśród pracowników platform cyfrowych.

Pracując w terenie związek zawodowy otrzymuje najwięcej pytań. Pracownicy UGT wychodzą do pracowników platform, szukają ich w okolicy obsługiwanych restauracji, gdy ci ostatni czekają na zlecenie. Związkowcy rozmawiają z tymi pracownikami i przekazują im informacje, które pracownicy następnie rozpowszechniają poprzez grupy kierowców pracujących dla platform na WhatsAppie i Telegramie.

Przedstawiciele UGT uczestniczyli nawet *incognito* w spotkaniach organizowanych przez platformy dla potencjalnych pracowników, by dowiedzieć się, jakie informacje platformy przekazują kierowcom.

Aby dotrzeć do kierowców pracujących na platformie Amazon Flex, przedstawiciele związku zawodowego czekali na nich przed bramą magazynów.

Podsumowując, kampania ta skutecznie łączy działania związkowe w terenie z narzędziami cyfrowymi, które umożliwiają (niemal natychmiastową) reakcję na problemy, jakie generują nowe formy pracy.

UGT pracuje obecnie nad dalszym rozwojem i ulepszeniem platformy. Jako że otrzymaliśmy ponad 1000 pytań, już możemy stwierdzić, że narzędzie to otworzyło związek zawodowy na tę problematykę i stało się bardzo użytecznym kanałem komunikacji szczególnie tam, gdzie UGT nie ma jeszcze związków zawodowych. Jest to sposób na dotarcie do tych pracowników, którzy wymagają szczególnej uwagi ze względu na swoją prekaryjną sytuację, a także do tych pracowników, którzy potrzebują szybko uzyskać informacje, w tym do przedstawicieli i członków związków zawodowych. Biorąc pod uwagę konieczność cyfryzacji związków zawodowych, opisywana platforma stanie się podstawowym narzędziem umożliwiającym znacznie szybsze niż do tej pory dotarcie do większej liczby osób.

## Opis platform

Wiodące platformy obecne w Hiszpanii często nazywane są platformami do crowdworkingu poza siecią lub platformami do wykonywania prac w miejscu. Innymi słowy, prace, o których tutaj mowa muszą zostać fizycznie wykonane przez podmiot trzeci.



Firmy zajmujące się dostarczaniem posiłków, takie jak Glovo, Deliveroo, Stuart czy Uber Eats, wytworzyły wiele sytuacji konfliktowych. Podobnie rzecz się ma w przypadku działalności Amazon Flex i innych alternatyw dla tradycyjnej dostawy paczek. Nie wspominając już o wojnie między Uberem i Cabify z jednej strony a korporacjami taksówkarskimi z drugiej o wprowadzenie prawnych ograniczeń transportu pasażerskiego w miastach.

Istnieją też platformy działające w branży opieki nad osobami starszymi i świadczące usługi sprzątania, które to platformy obecnie przeżywają rozkwit (Aiudo, Cuido, Cuidum interdomicilio, Clintu, Flycleaners itp.). Dynamiczny rozwój wielu z tych platform prowadzi do narastania zjawiska nieuczciwej konkurencji w danej branży. Ich rola ogranicza się do rekrutowania pracowników, którzy opiekują się osobami starszymi, jako pracownicy domowi lub pracujący na własny rachunek. Tutaj praca platformy opiera się na doborze personelu i zarządzaniu administracyjnym, przez co przenosi ona całą odpowiedzialność prawną na korzystającą z tego typu usług rodzinę.

Istnieją wreszcie platformy świadczące usługi touroperatorów i biur podróży (Feel the city tours, Frikitrip, Leaf.com itp.).

W aspekcie organizacji pracy można dostrzec wiele podobieństw między wskazanymi platformami. Najważniejszym elementem je łączącym jest narzucenie współpracownikom samozatrudnienia lub samozatrudnienia ekonomicznie zależnego (TRADE, hiszp. *Trabajador autónomo económicamente dependiente*) celem odebrania pracownikom jakiegokolwiek szansy na organizowanie się czy też ochronę pracy.

W tym kontekście należy zaznaczyć, że w ustawodawstwie hiszpańskim istnieje szczególny rodzaj pracy na własny rachunek, mający odrębne uregulowania, tj. samozatrudnienie ekonomicznie zależne (TRADE). Platformy zajmujące się dostawą posiłków nadużywają tego typu umów, co potwierdziła inspekcja pracy.

Praca jest przydzielana z wykorzystaniem algorytmu, który uwzględnia indywidualną ocenę każdego „współpracownika”. W przypadku platformy Glovo, algorytm ten określa się jako „doskonałościowy”. Algorytm, który jest przedstawiany jako neutralny, selekcjonuje, kto ma wykonać pracę według parametrów ustalonych uprzednio przez platformę.

Ponadto platforma wymaga posiadania wysokiej oceny oraz stałej dyspozycyjności, szczególnie w bardziej obciążonych porach i dniach. W ten sposób platforma uzyskuje gwarancję, że w okresach wzmożonego ruchu będzie dużo pracowników chcących podjąć pracę. Tak oto pojęcie elastyczności zostaje wynaturzone, zaś platforma posługuje się nim, utrzymując że „możesz pracować, kiedy chcesz”. Osobom, które nie są wystarczająco dyspozycyjne, nie są przydzielane zmiany ani zamówienia. Ten ukryty system kar powoduje stres i niepewność u pracowników, którzy muszą opłacać podatki i składki, ale nie mają pewności, czy zarobią wystarczająco dużo pieniędzy, by zaspokoić swoje podstawowe potrzeby.

Platformy zawsze ustalają warunki i mają władzę nad swoimi pracownikami. Określają one tryb pracy, cenę usługi, miejsce i czas pracy, sposób komunikowania się z platformą oraz sposób rozwiązywania konfliktów między klientem a dostawcą. Mają one władzę i karzą tych, którzy nie spełniają kryteriów przez nie ustalonych.

Ponadto platformy, używając zaimplementowanych w aplikacji usługi lokalizacji, stale monitorują swoich pracowników. Dotyczy to tych pracowników, którzy używają „apki” jako narzędzia pracy.



I wreszcie to platforma wskazuje, kiedy zaczyna się i kiedy kończy stosunek pracy poprzez wypracowanie nowego sposobu zwalniania z pracy, zwanego „rozłączeniem”: pracownik otrzymuje wiadomość e-mail z informacją, że jego umowa została rozwiązana i od tej pory nie będzie mógł uzyskać dostępu do platformy.

Wskutek negatywnych doniesień medialnych na temat warunków pracy na platformach, ograniczyły one liczbę zwolnień. Obecnie preferują obniżanie indywidualnej oceny pracownika do minimum, nie pozostawiając mu innego wyjścia niż opuszczenie platformy z powodu braku zleceń.

## Ocena podjętych działań

Celem związku zawodowego UGT jest gromadzenie jak największej ilości danych na temat platform cyfrowych.

Największą przeszkodą w dotarciu do pracowników jest ich atomizacja. Wobec braku jednego miejsca pracy i zaniku tradycyjnych miejsc spotkań, całe miasto staje się jednym wielkim miejscem pracy. Jednak technologia, zamiast atomizować pracowników, może zbliżyć do siebie związki zawodowe i pracowników. Pod warunkiem, że związek zawodowy uzyska dostęp do sieci wykorzystywanej przez pracowników do organizowania się i komunikacji.

Na stronie internetowej kampanii „Twój związek zawodowy reaguje natychmiast!” pracownicy mogą wypełnić formularz z danymi dotyczącymi ich zatrudnienia oraz sytuacji społecznej. Zebrana próba jest jednak wciąż za mała, by wykorzystać ją w celach badawczych.

Nie ma precyzyjnych danych na temat gospodarki platformowej. Zaś istniejące dane są mało wiarygodne ze względu na szybką ewolucję platform i brak ich rejestru. Na przykład trudno analizować dane dotyczące rejestracji w systemie ubezpieczeń społecznych dla osób prowadzących działalność na własny rachunek ze względu na wysoką rotację pracowników platformowych. Bardzo niewielu z nich wytrzymuje ponad rok pracy w ramach platformy.

Działania UGT koncentrują się obecnie na stworzeniu szczegółowego rejestru platform prowadzonego przez organy administracji publicznej. Zakres jego danych powinien wykraczać poza obecnie dostępne rejestry i umożliwiać związkom zawodowym na dostęp do informacji o tym, kto jest właścicielem i kim są udziałowcy platform, ilu pracowników jest zwalnianych i czy są oni zatrudniani jako samozatrudnieni.

UGT ma już związki zawodowe w dwóch wiodących platformach w branży dostawczej. Związek wniósł ponad dwadzieścia skarg, w tym spowodował kontrolę inspekcji pracy i doprowadził do spraw przed sądem pracy. Ponadto UGT, jako pierwsza organizacja związkowa, weszła w spór zbiorowy z Glovo w związku z fikcyjnym samozatrudnieniem. Innym, bardzo ważnym ze względu na jego charakter postępowaniem jest sprawa przeciwko Glovo w związku ze zwolnieniem pracownika oskarżonego o promowanie nielegalnego strajku. Działanie firmy stanowi przykład jaskrawego naruszenia praw podstawowych.

Kampania „Twój związek zawodowy reaguje natychmiast!” stała się ważnym punktem odniesienia dla pracowników, którzy coraz chętniej poszukują wsparcia używając tej strony internetowej. UGT stale pracuje nad rozwojem tego narzędzia, które pozwala na obronę prawa do pracy i praw pracowniczych.

Chociaż jest jeszcze za wcześnie, aby ocenić to działanie, ponieważ jego rozwój jest jeszcze w pierwszej fazie, związek zawodowy chce kontynuować opisane działania stosując zaprezentowane podejście.



**DON'T GIG UP**

[dontgigup.eu](http://dontgigup.eu)