



DON'T GIG UP



NIEMCY

Raport ze studium przypadku

Autor: Thomas Haipeter
(Fondazione Giacomo Brodolini,
Uniwersytet Duisburg-Essen)

(Raport tłumaczony jest z języka angielskiego)

SIERPIEŃ 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 „[faircrowd.work](https://www.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.

PRZYPADKI 1 I 2:

Inicjatywa IG Metall „fair.crowdwork” i kodeks postępowania

Opisywane działanie

Jakie są **cechy** podjętego działania w kontekście ochrony pracowników platformowych (proszę odnieść się do wszystkich istotnych obszarów zainteresowania)?

Inicjatorem „fair.crowdwork” jest IG Metall – związek zawodowy pracowników przemysłu metalowego, którego obecna druga wiceprzewodnicząca Christiane Benner zredagowała w 2015 roku książkę zatytułowaną *Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit* („Praca platformowa – powrót do przyszłości? Perspektywy pracy cyfrowej”) (Benner, 2015). Książka zapoczątkowała i ukształtowała debatę związkową na temat pracy platformowej. Benner wspomina w niej o trzech powodach, dla których związkowcy powinni angażować się w kwestie pracy platformowej. Po pierwsze, praca w świecie wirtualnym będzie miała wpływ na warunki pracy wszystkich aktywnych zawodowo. Po drugie, praca online to jeden z rodzajów zatrudnienia, a osobom, które ją wykonują, również należą się sprawiedliwa płaca i odpowiednie regulacje. I wreszcie istotne jest, by zapobiegać problemom socjalnym, które mogłyby sprawić, że społeczeństwo wróci do początków ery przemysłowej. Benner nawołuje, by prawa własności, np. prawa autorskie czy ogólne warunki, oraz prawa ochronne przysługujące osobom zatrudnionym objęły również pracowników platformowych oraz by praca cyfrowa została ujęta w ramy prawne, które umożliwią egzekwowanie minimalnych standardów. Wyraźnym celem nie jest zakazanie pracy świadczonej za pośrednictwem platform cyfrowych, lecz uregulowanie jej w sposób akceptowalny społecznie.

W tym samym okresie związek IG Metall opracował i uruchomił pierwszą wersję strony internetowej „fair.crowdwork”, korzystając z wtyczki „Turkopticon”, która powstała w opozycji do „Amazon Turk”, a dzięki której pracownicy platformowi mogą oceniać swoich zleceniodawców, co w perspektywie długofalowej ma doprowadzić do powstania „karty praw pracowników”. Jeden z twórców „Turkopticonu” Michael Six Silberman niedługo potem rozpoczął pracę dla IG Metall, przejmując zarządzanie platformą. „Ogólnym celem opracowania strony było stworzenie miejsca, na którym pracownicy mogliby zamieszczać i czytać recenzje cyfrowych platform pracy. Docelowi użytkownicy to obecni bądź potencjalni pracownicy platformowi, którzy chcieliby podejmować bardziej świadome decyzje co do platform, dla których mieliby pracować. W pierwszej wersji strony recenzje platform były podzielone na dwie sekcje – recenzje pracowników i „kontrolę warunków świadczenia usług” (Harmon i Silberman, 2018).

W tym samym roku koncepcja strony została zmodyfikowana, a rok później uruchomiono jej nową wersję. Decydująca zmiana polegała na opracowaniu nowej metodologii recenzowania. W pierwszej wersji oceny pochodziły bezpośrednio od pracowników, a jedynym wymogiem było zalogowanie się do strony przy pomocy adresu mailowego. Nikt przy tym nie sprawdzał, czy ci,

którzy wystawiają oceny, faktycznie pracowali za pośrednictwem danej platformy. Uznano, że taka procedura nie jest dopuszczalna prawnie, co miało swoje źródło w pozwie, jaki pewien dentysta wniósł przeciwko osobie, która zamieściła negatywną ocenę jego praktyki w Internecie. Powód twierdził, że nigdy nie leczył ani nawet nie spotkał autora negatywnego komentarza. W tym przypadku sąd zdecydował na korzyść powoda, nakazując usunąć negatywną ocenę. W rezultacie tej decyzji związek IG Metall uznał, że trzeba podjąć działania, które pozwolą zapobiec podobnym sporom prawnym.

W związku z tym w ramach drugiej wersji strony opracowano nowe rozwiązanie – kwestionariusz o ograniczonej dostępności, wypełniany przez pracowników platformowych. Wymagana stała się akceptacja ze strony platformy, a kwestionariusze nie mogły być wypełniane przez osoby z zewnątrz. Większość platform wyraziła zgodę – z wyjątkiem, między innymi, Amazona i Ubera, które słyną z krytycznego nastawienia wobec związków zawodowych. IG Metall podjęło decyzję o tym, że wypełnienie kwestionariusza będzie się wiązało z otrzymaniem zapłaty, co wynikało z dwóch czynników – konieczne było uzyskanie wysokiego wskaźnika odpowiedzi, a ponadto chciano wpisać się w najważniejszą charakterystykę pracy platformowej, czyli zarabianie pieniędzy przy pomocy kliknięć. Kwota płacona respondentom była ustalana na podstawie stawki powszechnie stosowanej na platformach – między 10 a 14 euro. Kwestionariusze były następnie oceniane przez IG Metall i przed obliczeniem wyników poddawane testowi spójności. Liczba pozyskanych kwestionariuszy przypadających na jedną platformę wynosiła od 25 do 150. Badanie nie było reprezentatywne, ale dostarczyło danych, które nie były wcześniej nigdzie dostępne.



„W 2016 roku w Europejskim Instytucie Związków Zawodowych (European Trade Union Institute – ETUI) w Brukseli odbyło się duże wydarzenie, podczas którego wszyscy skarżyli się, że wiedza o pracownikach platformowych jest znikoma, a ponadto nie da się do tej grupy pracowników dotrzeć. W oparciu o naszą platformę mógłbym natomiast stwierdzić, że to nieprawda. Da się do nich dotrzeć, nawet jeśli nie jest to łatwe. Niektóre z platform są zaangażowane. Przesłanie było następujące: Nie jesteśmy bez szans. Zdecydowaliśmy, że teraz chcemy więcej rozmawiać z platformami” (ekspert z IG Metall).

Nieoczekiwana gotowość platform do zaangażowania się w dialog dała impuls do podjęcia dalszych działań. Oprócz stworzenia platformy z ocenami i kwestionariusza IG Metall zdecydowało się uzupełnić swą strategię związkową o drugi filar, który pozwoli na wywieranie bezpośredniego wpływu na platformy.

IG Metall realizuje obecnie trzy dalsze priorytetowe działania, które stanowią element inicjatywy na rzecz pracowników platformowych. Pierwsze z nich polega na wydłużeniu listy sygnatariuszy kodeksu postępowania – związek prowadzi rozmowy z innymi platformami i usiłuje przekonać je do podpisania kodeksu. Drugi priorytet dotyczy przygotowania trzeciej wersji platformy „fair.crowdwork”, która ma się wiązać ze stworzeniem i opublikowaniem listy kryteriów umożliwiających jak najlepsze opracowanie ogólnych warunków. Ze związkowego punktu widzenia ogólne warunki nie tylko określają status pracowników (zatrudnienie lub samozatrudnienie), ale także warunki pracy, co ma za zadanie gwarantować przejrzystość, sprawiedliwe traktowanie i komunikację.

„Osobiście uważam, że to znacznie ważniejsza kwestia niż fakt, czy pracownicy platformowi są definiowani jako pracownicy, czy też jako samozatrudnieni. Sprawa ta zależy ostatecznie od kilku punktów ogólnych warunków, a jeśli platformy wprowadzą zmianę, pracownicy będą z pewnością klasyfikowani jako samozatrudnieni” (ekspert z IG Metall).

Trzeci priorytet dotyczy rekrutacji członków. IG Metall skontaktowało się już ze znaczą liczbą pracowników platformowych i powiększyło swoje szeregi o kilkadziesiąt osób. Chociaż nie jest to duża liczba w wartościach bezwzględnych, można stwierdzić, że ze względu na występujący w przypadku platform brak struktur firmy i lokalnej reprezentacji interesów przez rady zakładowe (rekrutacja członków jest tradycyjnie podstawową działalnością rad zakładowych), jest to znaczne osiągnięcie. Trzeba jednak zauważyć, że sposób kontaktowania się z pracownikami oraz ich rekrutowanie powinny stać się bardziej systematyczne, co należy uwzględnić przy tworzeniu nowej platformy. Jednocześnie warto zintensyfikować działania reklamowe w mediach społecznościowych.

„W tym roku pragniemy ulepszyć nasze przesłanie na platformie, by ludzie mogli powiedzieć: „Super, to świetna sprawa, zgadzam się z nią. Jest to dla mnie ważne i mogę zrobić coś, by pomóc innym”. Tym samym chcemy zwiększyć naszą aktywność w mediach społecznościowych” (ekspert z IG Metall).

Opis platformy

W jaki sposób zorganizowana jest praca na platformach, do których odnosi się opisywane działanie, w objętych nim obszarach (np. warunki umów o pracę, monitorowanie wyników i elastyczność)?

Ważnym punktem wyjścia przy tworzeniu inicjatywy IG Metall był kodeks postępowania, którego adresatem są platformy. Kodeks powstał w Niemczech w 2015 roku w rezultacie rozmów ośmiu platform (Testbirds, Clickworker, content.de, Crow Guru, Streetspotr, appJobber, ShopScout i BugFinders), które pragnęły poprawić swoją słabą reputację. Zgodnie z preambułą celem kodeksu jest zapewnienie ogólnych wytycznych dotyczących tego, jakie działania podjąć w odniesieniu do pracy platformowej, a tym samym jak stworzyć wiarygodne i sprawiedliwe warunki współpracy pomiędzy usługodawcami, klientami i pracownikami platformowymi – co stanowiłoby fundament uzupełniający obowiązujące ustawodawstwo. Podkreśla się przy tym następujące kwestie:

- weryfikację, czy zlecane zadania są zgodne z prawem;
- informowanie pracowników platformowych o regulacjach prawnych i podatkowych;
- wypłacanie sprawiedliwego i adekwatnego wynagrodzenia w sposób przejrzysty i bez opóźnień;
- udostępnianie przyjaznej użytkownikom i intuicyjnej w nawigowaniu platformy; zagwarantowanie możliwości zwrócenia się z prośbą o wsparcie; ustalanie cen; przyznawanie wyróżnień; zamieszczanie odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania (FAQ) i informacji o możliwych szkoleniach;
- uznanie odpowiedzialności w zakresie nacechowanej szacunkiem interakcji pomiędzy klientami a pracownikami platformowymi;
- jasne określenie zadań i proponowanie realistycznych terminów ich wykonania;
- szanowanie wolności wyboru pracowników platformowych i powstrzymanie

nie się od wywierania na nich presji w zakresie przyjmowania zleceń;

- zapewnienie pracownikom platformowym największego możliwego wsparcia, również technicznego, udzielanie natychmiastowej informacji zwrotnej na temat tego, jak zadanie zostało wykonane, i przedstawianie propozycji udoskonaleń;
- zagwarantowanie procedury zatwierdzania wykonanych zadań, która powinna mieć formę pisemną i być przejrzysta dla pracowników platformowych; odrzucanie projektów musi być uzasadnione i opierać się na opisie projektu; należy zapewnić możliwość ponownego podjęcia pracy nad ukończonym już projektem, chyba że specyfikacja projektu nie przewiduje takiej możliwości; każda platforma powinna zobowiązać się do opracowania sprawiedliwej i neutralnej procedury wnoszenia skarg przez pracowników platformowych;
- szanowanie i ochrona prywatności pracowników platformowych, a tym samym nieujawnianie ich danych osobowych stronom trzecim bez uprzedniej zgody na piśmie.

W okresie poprzedzającym dyskusję z platformami IG Metall wspólnie z międzynarodowymi związkami zawodowymi z Austrii, Kanady, Danii, Szwecji i USA zorganizowało warsztaty we Frankfurcie, a następnie opublikowało tzw. Deklarację z Frankfurtu (IG Metall i inni, 2016), w której związki zawodowe apelowały o przestrzeganie regulacji związanych z płacą minimalną, dostęp do zabezpieczenia społecznego, przejrzystość i procedury arbitrażowe. IG Metall podjęło te kwestie w dyskusjach z przedstawicielami platform, które podpisały kodeks postępowania, w szczególności podkreślając rolę płacy minimalnej i żądając dla pracowników opłacalnego dochodu, zwłaszcza w przypadku, gdy platforma jest ich jedynym źródłem dochodu. Odpowiadając na ten argument, platformy odniosły się do dwóch problemów – trudności z pomiarem czasu pracy (pomiar taki stanowi warunek wyliczenia płacy minimalnej) i globalnej konkurencji o zlecenia. Zwróciły również uwagę, że wynagrodzenie ma dla pracowników platformowych drugorzędne znaczenie – w opinii platform pracownikom chodzi raczej o rozrywkę i różnorodność. IG Metall zgodziło się przeprowadzić badanie, które pozwoliłoby ustalić, czy to stwierdzenie jest prawdziwe.

“ „Powiedzieliśmy – w porządku, zapytajmy pracowników, co jest dla nich ważne, i tak też uczyniliśmy. Okazało się, że dla pracowników sprawiedliwe wynagrodzenie jest, obok godności, najważniejszą kwestią. Platformy stwierdziły: „No cóż, to dla nas zaskoczenie, ale skoro tak, to musimy podjąć jakieś działania” (ekspert z IG Metall).

Zamieszczone na stronie opisy platform są dość szczegółowe i zawierają istotne wskazówki dotyczące warunków pracy. Poniżej przedstawiono dwa przykłady (IG Metall, 2019).

Testbirds – niemiecka platforma specjalizująca się w testach oprogramowania – to jeden z głównych orędowników kodeksu postępowania. Platforma nie wchodzi w rolę pośrednika kojarzącego klientów i pracowników, lecz pobiera bezpośrednio od klientów opłatę za realizację usług i organizuje pracowników. Osoby te pracują na własny rachunek, a do głównych zadań zleczanych w ramach platformy należy testowanie błędów i użyteczności. Pracownicy podają Testbirds swoje dane osobowe i szczegóły techniczne urządzenia, na jakim pracują, a następnie otrzymują od platformy powiadomienie, gdy pojawia się odpowiednie dla nich zadanie (zadania są udostępniane przy pomocy algorytmu osobom, których profile spełniają niezbędne wymagania). Po otrzymaniu powiadomienia pracownicy mogą przyjąć lub odrzucić zlecenie.

Clickworker to z kolei niemiecka platforma, która opiera się na mikrozadaniach. Według podawanych przez siebie danych dysponuje 800.000 zarejestrowa-

nych pracowników. Platforma przyjmuje od klientów zadania o dużym stopniu złożoności, po czym rozdziela je na mikrozadania. Niekiedy również klienci sami zamieszczają swoje zlecenia bezpośrednio na platformie. Clickworker kategoryzuje zadania według lokalizacji i poziomu wymaganych umiejętności, a pracownicy mogą wybierać spośród tych ofert, do wykonania których mają niezbędne kwalifikacje. Pracownicy, którzy mają realizować bardziej skomplikowane zlecenia, są oceniani przez platformę przy pomocy testów zawartych w UHRS (Universal Human Relevance System). Pracownicy poddają się takim testom dobrowolnie, a dotyczą one w szczególności umiejętności językowych czy umiejętności pisania. Projekt, który został zakończony, jest akceptowany lub, w przypadku lepiej płatnych zleceń, poddawany korekcie. Jeżeli korektor odrzuci projekt, pracownik może go jednokrotnie zweryfikować i poprawić. W razie ponownego odrzucenia projekt zostaje ponownie zlecony i przypisany innemu pracownikowi. Choć aż 41% respondentów przynajmniej raz od rozpoczęcia pracy na platformie nie otrzymało zapłaty za wykonane zadanie, wszyscy stwierdzili zgodnie, że tego typu problemy występują jedynie sporadycznie.

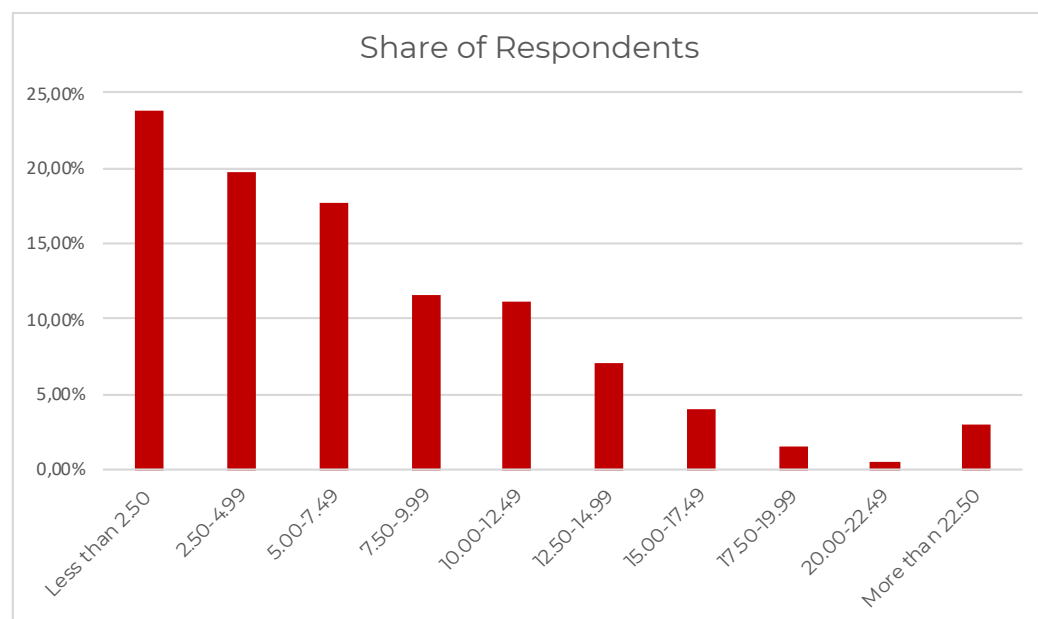
Czy organizacja pracy zgodna jest z obowiązującymi przepisami prawa oraz układami zbiorowymi?

Warunki pracy i zarobki wskazywane przez pracowników w kwestionariuszu zamieszczonym na platformie „fair.crowdwork” znacznie się między sobą różnią (Fair Crowd Work, 2019). Przykładowo na platformie MylittleJob wynagrodzenie waha się pomiędzy 0,40 a 56,24 euro za godzinę – średnie wynagrodzenie wynosi nieznacznie więcej niż płaca minimalna, a mediana zarobków plasuje się nieco poniżej płacy minimalnej. Poniżej przedstawiono najważniejsze dane:

- wynagrodzenie minimalne: 0,40 euro;
- wynagrodzenie maksymalne: 56,25 euro;
- średnie wynagrodzenie: 9,97 euro;
- mediana wynagrodzenia: 7,73 euro.

Poniższy wykres ilustruje różnice w średnich zarobkach na wszystkich platformach objętych badaniem.

Wykres 1. Stawka godzinowa według odsetka respondentów



Źródło: Fair Crowd Work (2019)

Strona wspomina jednak o wielu innych istotnych aspektach warunków pracy, takich jak komunikacja z przełożonymi i klientami oraz innymi pracownikami, doświadczenia pozapłacowe, systemy ewaluacji platform, odrzucanie oferowanych zleceń czy możliwość zakwestionowania odrzucenia projektu i oceny zadania lub technologii.

*Jakie są **konsekwencje jeśli chodzi o zatrudnienie i zabezpieczenie społeczne** pracowników platformowych?*

W przypadku większości platform wykonawcami zadań są osoby pracujące na własny rachunek. Zgodnie z niemieckim prawem pracy oznacza to, że nie są one uważane za osoby zatrudnione, którym przysługuje ochrona na mocy prawa pracy czy ustawy o ustroju przedsiębiorstw, a także nie są one objęte obowiązkowym systemem zabezpieczenia społecznego. Osoby te traktuje się jako pracodawców lub pracowników samozatrudnionych.

Ocena podjętych działań

Jakie informacje i dane jakościowe i ilościowe są dostępne na temat opisywanego działania?

Raport poświęcony Niemcom zawiera informacje na temat powszechności pracy platformowej. Inicjatywa „fair.crowdwork” obejmuje około 12 platform. Odpowiedzi na pytania udzieliło od 25 do 100 osób pracujących na każdej z platform.

W jaki sposób działanie to wpływa na prawa pracownicze i socjalne pracowników platformowych?

IG Metall usiłowało wywindować standardy płacowe, podkreślając rolę krajowej płacy minimalnej i wywierając oddziaływanie na inne aspekty warunków pracy. Udało się osiągnąć porozumienie z sygnatariuszami kodeksu postępowania w zakresie dwóch istotnych działań. Pierwszym z nich był przegląd kodeksu – wprowadzono zasadę, zgodnie z którą platformy oferują wynagrodzenie oparte na „zwyczajowych stawkach lokalnych”. Nie jest to wprowadzenie jednoznaczne z przestrzeganiem regulacji dotyczących płacy minimalnej, ale z perspektywy IG Metall wydaje się pierwszym ważnym krokiem ku przyjęciu krajowej płacy minimalnej jako standardu wynagrodzenia.

“ „Nasze żądanie dotyczące płacy minimalnej nie zostało bezpośrednio podjęte i wciąż walczymy o realizację tego postulatu, ale udało się postawić pierwszy krok” (ekspert z IG Metall).

Kolejny ważny krok poczyniono w 2017 roku, kiedy IG Metall wspólnie z ośmioma sygnatariuszami kodeksu postępowania i Niemieckim Związkiem Pracy Platformowej (*Deutscher Crowdsourcing Verband*, DCV) ustanowiło urząd rzecznika, który ma wspierać wdrażanie standardów zawartych w kodeksie oraz mierzyć się z konfliktami pomiędzy pracownikami a platformami. Urząd rzecznika składa się z pięciu osób, w tym jednego przedstawiciela jednej z platform, jednego przedstawiciela DCV i dwojga przedstawicieli pracowników (pracownik platformowy i związkowiec). W sumie udało się zająć około 30 sprawami i, przy udziale urzędu rzecznika, rozstrzygnąć pojednawczo wszystkie z nich.

Źródła:

Benner, C. (red.) (2019), *Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*, Frankfurt.

Fair Crowd Work (2019), *Platform Reviews*, [online:] <http://faircrowd.work/platform-reviews/>.

IG Metall et al. (2016), *Frankfurt Paper on Platform-Based Work*, [online:] https://www.igmetall.de/dl/igm/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf.

Harmon, E. i Silberman, M.S. (2018), 'Rating Working Conditions on Digital Labor Platforms', w: *Computer Supported Cooperative Work*, t. 27, nr 3-6, s. 1275-1324.

PRZYPADEK 3: Tworzenie rad zakładowych w firmach dowożących jedzenie

Opisywane działanie

Jakie są **cechy** podjętego działania w kontekście ochrony pracowników platformowych (proszę odnieść się do wszystkich istotnych obszarów zainteresowania)?

Niniejsze studium przypadku dotyczy procesu tworzenia rad zakładowych w firmach dowożących jedzenie, które stały się ważnymi podmiotami w gospodarce platformowej. W Niemczech do największych graczy w tej branży należą Lieferando, Foodora i Deliveroo. Próby powołania rad zakładowych miały miejsce w kilku firmach, natomiast niniejsze studium skupia się na procesie tworzenia rady w Deliveroo w Kolonii. Zwolennicy powołania rady w tej firmie zorganizowali niezwykle skuteczną kampanię w mediach, zatytułowaną: „Dowożąc do granic” („Liefiern am Limit”). Celem kampanii było przybliżenie opinii społecznej warunków pracy w firmach dowożących jedzenie. Do utworzenia rady doprowadziła w końcu szczególnie jedna kwestia, którą pracownicy uważali za niesprawiedliwą – wielu z nich otrzymywało błędne (w większości na ich niekorzyść) lub niekompletne odcinki wynagrodzeń.

“ „Gdy podjąłem pracę, od razu zaczęły się problemy. W pierwszym miesiącu nie dostałem odcinka płacy – kwota nie została prawidłowo zgłoszona do kadr. Udałem się do biura i spytałem, czy mogę otrzymać choć część należnej kwoty, ale spotkałem się z odmową. Usłyszałem, że cała kwota zostanie mi wypłacona wraz z kolejnym odcinkiem wypłaty. Nie miałem żadnego pola manewru. Potem natomiast stwierdzono, że podano niewłaściwą klasę podatku, i znowu konieczna była zmiana” (ekspert z Deliveroo).

Głównym ośrodkiem firm dowożących jedzenie stała się w Niemczech Kolonia. Latem 2017 roku powołano radę zakładową w spółce Foodora, która jest bezpośrednim konkurentem Deliveroo z siedzibą w tym właśnie mieście. Niektórzy pracownicy tej firmy przeszli do Deliveroo i byli zdumieni, że napotykają tam na podobne problemy, co u poprzedniego pracodawcy.

“ „Były wtedy trzy osoby, które popychały sprawę naprzód, pragnąc doprowadzić do utworzenia rady zakładowej. Potem udały się do NGG (związek zawodowy pracowników przemysłu spożywczego, tytoniowego, gastronomii i hotelarstwa), gdzie uzyskały poradę, co powinny zrobić” (ekspert z Deliveroo).

Projekt okazał się bardzo trudny do zrealizowania, czego dowodzą dwie decyzje podjęte przez firmę po tym, jak pomysłodawcy inicjatywy ogłosili, że mają zamiar powołać radę zakładową. Pierwsza decyzja dotyczyła utworzenia platformy społecznościowej wewnątrz spółki, co miało umożliwić komunikację zarówno z innymi pracownikami z Kolonii, jak i – za sprawą drugiego kanału – z pracownikami na terenie całych Niemiec. Właśnie za pośrednictwem tego

drugiego kanału pomysłodawcy poinformowali we wrześniu 2017 roku o zamiarze powołania komisji wyborczej do rady zakładowej w Kolonii. Niecałą godzinę później firma wyłączyła platformę. Od tego czasu komunikacja pomiędzy pracownikami poprzez kanały firmowe jest możliwa tylko za pośrednictwem centrali spółki w Berlinie.

Druga decyzja dotyczyła samych pomysłodawców inicjatywy. Kiedy oficjalnie ogłoszono powołanie komisji wyborczej w firmie, główny orędownik pomysłu, który miał zostać przewodniczącym rady zakładowej, został zdegradowany. Wcześniej, choć pracował jako dostawca, powierzano mu zadania umysłowe – doradzanie kierowcom i mentoring. Po tym, jak zaangażował się w tworzenie rady zakładowej, zakazano mu wstępu do biura i zezwolono jedynie na realizację zamówień. W ten sposób firma wykorzystywała lukę w niemieckiej ustawie o ustroju przedsiębiorstw, która chroni członków komisji wyborczych przed zwolnieniem i innymi formami dyskryminacji, ale nie gwarantuje ochrony prawnej na etapie poprzedzającym powołanie komisji.

Po tym, jak pomimo trudności udało się powołać komisję wyborczą, spółka usiłowała przejąć stery, wyznaczając czas i miejsce wyborów. Zaproponowała, by wybory odbyły się o 9 rano w piątek w hotelu położonym w Kolonii – czyli poza godzinami pracy, które zaczynają się wraz z napływem zamówień koło południa, oraz poza zakładem pracy.

“ „Pomysłodawcy inicjatywy odpowiedzieli, że to niemożliwe. Komisja wyborcza chciała przeprowadzić wybory o godzinie 15. Prezes firmy zadzwonił do osoby, która stała na czele inicjatywy, i oskarżył ją o zakłócanie działalności spółki” (ekspert z Deliveroo).

Wybory ostatecznie odbyły się na terenie zakładu pracy. Wzięło w nich udział około 30 spośród 200 pracowników. Wszyscy z nich to dostawcy.

“ „Pracownicy biurowi rzadko przystawali i raczej trzymali dystans. Kierownik księgowości wyraził swoją pogardę przy pomocy wymownego gestu (ekspert z Deliveroo).

W związku z tym, że porozumiewanie się poprzez firmowe platformy społecznościowe nie było możliwe, trzeba było udostępnić alternatywne kanały komunikacji, które pozwoliłyby przekazywać informacje w okresie przed- i powyborczym. Kierowcy mieli do dyspozycji dwie grupy na komunikatorze WhatsApp – jedna z nich służyła wyłącznie do umawiania spotkań po pracy, podczas gdy druga odgrywała rolę forum, na którym można było pisać o problemach. Dzięki tej drugiej grupie udało się dotrzeć z informacją o błędach w odcinkach wynagrodzeń do szerszego grona osób.

Rada zakładowa, pragnąc odegrać aktywną rolę, początkowo usiłowała pozyskać od firmy informacje na temat stosunków pracy i praktyk w zakresie płacności. W związku z tym, że podczas wyborów do rady zakładowej pojawiło się dużo problemów, inicjatorzy pomysłu stwierdzili, że warto poinformować o nich szerszą publikę.

“ „Opracowaliśmy pomysły, jak podać do opinii publicznej informację o problemach, jakie napotkaliśmy, i jak stworzyć kampanię publiczną. Poprosiliśmy również związek zawodowy NGG o udzielenie nam w tym zakresie informacji. Chcieliśmy doprowadzić do powstania sfery publicznej. W ramach pierwszego kroku stworzyliśmy plakat „Dowożąc do granic”” (ekspert z Deliveroo).

Następnie w Kolonii zorganizowano flashmob, czyli coś więcej niż zwykłą demonstrację. Wydarzenie okazało się bardzo skuteczne pod kątem zasięgu i przyciągnęło uwagę gazet, stacji radiowych i telewizji publicznej. Ponadto w ramach przyjaznej konkurencji do demonstrujących przyłączyli się kierowcy z firmy Foodora (konkurenta Deliveroo). Wszystko to nakręciło spiralę rosnącego zainteresowania i pozwoliło dotrzeć nawet do niemieckiego Ministerstwa Pracy.



„Udzielaliśmy wywiadów w prasie, a zainteresowanie wciąż rośnie. Przewodniczący rady zakładowej występował później w telewizji w politycznym talk show, gdzie obecny był również minister pracy Niemiec. Po tym wydarzeniu intensywnie rozmawiali we dwójkę przy piwie. W ten sposób nawiązaliśmy kontakt z Ministerstwem Pracy. Później minister odwiedził nas w Kolonii i rozmawiał z nami przez całą półtorej godziny” (ekspert z Deliveroo).

Inicjatorzy akcji założyli również na Facebooku stronę kampanii „Dowożąc do granic”, którą cały czas aktualizują. Celem strony jest zwiększanie świadomości na temat tego, co dzieje się w branży dostaw jedzenia. Prośby o udzielenie wywiadu i zaproszenia na konferencje świadczą o rosnącym zainteresowaniu tym tematem.

Opis platformy

*W jaki sposób **zorganizowana jest praca** na platformach, do których odnosi się opisywane działanie, w objętych nim obszarach (np. warunki umów o pracę, monitorowanie wyników i elastyczność)?*

Firmy dostarczające jedzenie to przedsiębiorstwa międzynarodowe, z których większość jest obecna w gospodarkach zaawansowanych. Przykładowo Deliveroo to brytyjska firma aktywna w siedmiu państwach członkowskich UE i w Azji Wschodniej. Jej głównym konkurentem w Niemczech jest niemiecka spółka prowadząca działalność w sześciu krajach. Podczas gdy druga ze spółek w 2018 roku działała w 36 miastach w Niemczech i dysponowała około 2600 dostawców, Deliveroo prowadziło działalność w 15 miastach i miało do dyspozycji 1500 kierowców.

Składane przez klientów zamówienia są przetwarzane przy pomocy algorytmu, który przekształca je w zlecenia dla kierowców. Firma zapewnia kurierom plecaki, kurtki i spodnie przeciwdeszczowe oraz koszulki, jednak o resztę wyposażenia (w tym telefony i rowery) muszą się oni zatroszczyć sami.

Firmy dowożące jedzenie zatrudniają kurierów na podstawie umów na czas określony albo współpracują z osobami prowadzącymi własną działalność. Oświadczenia składane podczas rozmów kwalifikacyjnych w Foodorze wskazują, że firma ta stosuje wyłącznie umowy na czas określony (głównie na okres jednego roku), podczas gdy Deliveroo oferuje zarówno umowy o pracę na czas określony (na okres około sześciu miesięcy), jak i współpracę opartą na samozatrudnieniu.

Poziom zarobków jest uzależniony od obowiązującej w Niemczech płacy minimalnej (9,19 euro za godzinę w 2019 r.). Ponadto Deliveroo wypłaca kierowcom premię, która zależy od liczby zrealizowanych dostaw. Premia z czasem uległa zmniejszeniu, co doprowadziło do protestów kierowców Deliveroo w kilku krajach UE (The Guardian, 2016).

Na początku procesu prowadzącego do utworzenia rady zakładowej większość pracowników Deliveroo pracowała na podstawie umów na czas określony zaw-

ieranych na okres sześciu miesięcy. Firma dysponowała również pewną liczbą osób pracujących na własny rachunek w oparciu o umowę o współpracy. Gdy powstała rada zakładowa, firma zaczęła zastępować pracowników zatrudnionych na umowę na czas określony osobami pracującymi na własny rachunek – liczba dostawców zatrudnionych na umowę drastycznie spadła z około 140 w listopadzie 2017 r. do około 20 w lutym 2018 r. W ciągu trzech miesięcy firma dopuściła do tego, by ponad połowa ze stu umów o pracę na czas określony w Kolonii wygasła (Zander, 2018, s. 17).

Czy organizacja pracy zgodna jest z obowiązującymi przepisami prawa oraz układami zbiorowymi?

Formalnie organizacja pracy w Deliveroo jest zgodna z przepisami ustawowymi i układami zbiorowymi. Na mocy obowiązujących w Niemczech regulacji dotyczących zatrudnienia na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu przedsiębiorstwa mogą swobodnie stosować umowy na czas określony, jeżeli pracownicy są potrzebni wyłącznie czasowo, jeżeli umowa zawierana jest po ukończeniu szkolenia zawodowego lub studiów wyższych, jeżeli dany pracownik zastępuje innego lub jeżeli pracownik jest zatrudniany na okres próbny prowadzący do zawarcia umowy na czas nieokreślony. Poza wymienionymi przypadkami umowy na czas określony można stosować przez okres dwóch lat z maksymalnie trzykrotnym przedłużeniem. Po upływie tego czasu należy podać faktyczne powody zatrudnienia na czas określony – może to być na przykład praca projektowa oparta na funduszach zewnętrznych, które kończą się w określonym momencie. Jeżeli umowy na czas określony spełniają te wymogi, uznaje się je za zgodne z prawem.

Brak jest przepisów prawnych regulujących samozatrudnienie, jednak z orzecznictwa jasno wynika, że tego rodzaju organizacja pracy wymaga spełnienia dwóch warunków: a) pracownik nie może zatrudniać innych pracowników oraz b) pracownik nie może być uzależniony od jednego klienta. W przypadku kurierów samozatrudnienie jest zgodne z prawem, jeżeli całość lub większość ich dochodów nie pochodzi z pracy w ramach tylko jednej platformy. Co więcej, w związku z tym, że platforma udziela wyraźnych instrukcji co do tego, kiedy i komu dostarczać zamówienia, to właśnie ona decyduje o czasie i miejscu działalności zawodowej, co oznacza, że kierowcy muszą polegać na instrukcjach pracodawcy. W świetle powyższego pracownicy, którzy prowadzą działalność zawodową wyłącznie lub głównie w ramach jednej platformy, mogliby powołać się na wspomniane przepisy prawne, by domagać się zmiany statusu zawodowego z samozatrudnienia na zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę (Däubler, 2015).

Regulacje dotyczące układów zbiorowych nie nakładają na pracodawcę obowiązku przystąpienia do związku pracodawców i w konsekwencji wdrożenia odpowiedniego układu zbiorowego (wynegocjowanego między daną organizacją a związkiem zawodowym) lub wynegocjowania nowego układu zbiorowego. Układ zbiorowy może być wyegzekwowany wyłącznie przez związek zawodowy – w oparciu o jego siłę przetargową. Właśnie to próbuje uczynić NGG. Związek ten odegrał już ważną rolę, wspierając tworzenie rady zakładowej poprzez doradzanie pomysłodawcom inicjatywy i pomaganie im w dopracowaniu koncepcji do celów public relations. W biurach związku nadal odbywają się spotkania strategiczne poświęcone sposobom prowadzenia kampanii. Do związku dołączył członek pierwszej rady zakładowej w Deliveroo, który obecnie pełni funkcję sekretarza odpowiedzialnego za branżę usług dostawczych. Ostatecznym celem związku jest zawarcie umów zbiorowych z dostawcami usług.

“ „Bardzo dobrze, że jest teraz ktoś, kto koordynuje działania i dysponuje odpowiednimi zasobami. Wiemy, do kogo możemy się zwrócić, i możemy liczyć na większe wsparcie. Cel związku jest jasny – wdrożenie układu zbiorowego dla branży dostawczej. W centrum uwagi jest teraz Foodora” (ekspert z Deliveroo).

Warto również wspomnieć, że niemiecka ustawa o ustroju przedsiębiorstw daje pracownikom możliwość wybrania rady zakładowej w spółkach, które zatrudniają więcej niż pięcioro pracowników. Ustawa określa procedurę tworzenia komisji wyborczej, o którą mogą wnioskować do sądu pracy co najmniej troje pracowników lub związek zawodowy. Członkowie komisji wyborczej cieszą się ustawową ochroną przed zwolnieniem i innymi niekorzystnymi działaniami ze strony pracodawcy. W przypadku platform realizujących dostawę jedzenia należy wskazać na kilka problemów związanych z przestrzeganiem obowiązującego prawa.

Po pierwsze, platformy wykorzystują lukę w przepisach, które nie wspominają o pracownikach zatrudnionych na czas określony. Przedsiębiorstwa mogą osłabić radę zakładową, nie przedłużając umów jej członkom pracującym na podstawie takiej właśnie umowy. Rada zakładowa w Deliveroo w Kolonii składa się obecnie tylko z jednej osoby – umowy pozostałych czterech osób nie zostały przedłużone. Trzy z nich zakwestionowały decyzję firmy o nieprzedłużeniu umowy i ostatecznie zaakceptowały ugodę sądową. Przewodniczący rady zakładowej (który nadal sprawuje urząd) nie zaakceptował natomiast ugody i postanowił kontynuować postępowanie sądowe. Sąd uznał, że czasowy charakter jego umowy jest niezgodny z prawem i w związku z tym nakazał przywrócić go do pracy. Firma odwołała się do sądu wyższej instancji.

“ „Tak czy inaczej, on wciąż tam jest, a rada zakładowa reprezentuje tylko pracowników biurowych. Osoby pracujące na własny rachunek cały czas jeżdżą po ulicach i nie przysługuje im prawo do reprezentacji przez radę zakładową” (ekspert z Deliveroo).

Taką samą strategię realizowała Foodora. Tam również powołano w Kolonii komisję wyborczą do rady zakładowej. Procedura wyborcza napotkała tam na lepsze warunki strukturalne, ponieważ firma stosowała umowy o pracę na czas określony na okres jednego roku i nie korzystała z usług osób samozatrudnionych (dlatego nie doszło do zastępowania pracowników zatrudnionych na czas określony osobami pracującymi na własny rachunek). Pojawiły się jednak problemy związane z umowami na czas określony.

“ „W Kolonii, gdzie pracuje około 250 osób, działa w Fodoorze dziewięcio-osobowa rada zakładowa. Konieczne są obecnie ponowne wybory, gdyż nastąpiły pewne zmiany, a umowa zastępcy przewodniczącego nie została przedłużona i musiał on zrezygnować” (ekspert z Deliveroo).

Po drugie, w przepisach brakuje jasnej definicji terminu „przedsiębiorstwo”. Firmy mogą zatem próbować udaremnić tworzenie rad zakładowych, argumentując, że w ich przypadku przesłanka istnienia „przedsiębiorstwa” nie jest spełniona. Przykładowo w Deliveroo w Münster miała miejsce kolejna próba utworzenia rady zakładowej, jednak kierownictwo przedsiębiorstwa nie uznało jej, argumentując, że firma nie posiada biura, a zatem nie prowadzi działalności gospodarczej w tym mieście. Kierowcy pracujący w Münster rzekomo podlegaliby przedsiębiorstwu z siedzibą w Kolonii, a zatem to tam musieliby wybierać swoją radę zakładową.

Po trzecie, Foodora, podobnie jak Deliveroo, wywierała presję na inicjatorów pomysłu w okresie wyborczym i nie uznawała wybranej rady zakładowej.

Dokładniej rzecz ujmując, nie zapewniła radzie zakładowej aktualnych informacji i możliwości wzięcia udziału w konsultacjach, a także nie wypłaciła w prawidłowy sposób wynagrodzenia za czas pracy spędzony przez pracowników na wykonywaniu obowiązków w ramach rady zakładowej (Die Zeit, 2018).

*Jakie są **konsekwencje jeśli chodzi o zatrudnienie i zabezpieczenie społeczne** pracowników platformowych?*

Warto podkreślić dwie konsekwencje związane z zatrudnieniem i zabezpieczeniem społecznym.

Po pierwsze, platformy cyfrowe działają w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia, oferujące niski poziom bezpieczeństwa zatrudnienia. Umowy zawierane na czas określony mogą być przedłużone dwukrotnie i na maksymalny okres trzech lat, jednak w tym okresie pracownicy są objęci ubezpieczeniem społecznym, a pracodawcy są zobowiązani do opłacania swojej części składek. Z kolei umowy o współpracę zawierane z osobami prowadzącymi własną działalność mogą obejmować znacznie dłuższy okres, ale nie przewidują opłacania przez klienta składek na ubezpieczenie społeczne (pracownicy muszą sami wpłacać całą kwotę). Stosując obie te niestandardowe formy zatrudnienia, platformy mogą korzystać na ograniczeniu liczby umów o pracę i zmniejszeniu zakresu ochrony socjalnej.

Po drugie, platformy starają się zapobiegać tworzeniu rad zakładowych (i, rzecz jasna, obecności związków zawodowych). W tym celu wykorzystują luki prawne, wywierają presję na pracowników i nie zapewniają im wymaganych informacji. Strategia ta stanowi problem, który – w odniesieniu do niektórych jego aspektów – wymaga rozwiązania w orzecznictwie (np. w zakresie udzielania informacji) i opracowania dalszych regulacji prawnych (np. dodania do niemieckiej ustawy o ustroju przedsiębiorstw wyraźnego zapisu o ochronie członków rady zakładowej zatrudnionych na podstawie umów na czas określony).

Ocena podjętych działań

Jakie informacje i dane jakościowe i ilościowe są dostępne na temat opisywanego działania?

Nie ma danych ilościowych dotyczących wpływu działania na pracowników platformowych. Informacje jakościowe obejmują artykuły w gazetach, kilka artykułów w czasopiśmie i badania własne.

W jaki sposób działanie to wpływa na prawa pracownicze i socjalne pracowników platformowych?

Celem działania jest wyegzekwowanie praw pracowników platformowych w celu zapewnienia zbiorowej reprezentacji interesów i zagwarantowania poszanowania zbiorowych praw do informacji, konsultacji i współdecydowania. Działanie stanowi ważny pierwszy krok na tej drodze i pomaga zidentyfikować problemy związane z uregulowaniami pracy platformowej. Należy uwzględnić te problemy, jeżeli instytucje, których celem są negocjacje zbiorowe i współdecydowanie, mają odgrywać skuteczną rolę w gospodarce zleceń opartej na pośrednictwie platform cyfrowych.

Žródła:

Benner, C. (red.) (2019), Crowdwork – Zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit. Frankfurt.

Däubler, W.(2015), "Internet und Arbeitsrecht. Web 2.0, Social Media und Crowdwork", Bund-Verlag, Frankfurt.

Faircrowdwork (2019), Platform Reviews, [online:] <http://faircrowd.work/platform-reviews/>

IG Metall et al. (2016), Frankfurter Erklärung, [online:] https://www.igmetall.de/dl/igm/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf?

Harmon, E. i Silberman, M. S. (2018), Rating Working Conditions on Digital Labor Platforms, Computer Supported Cooperative Work (CSCW), t. 27(3-6), s. 1275-1324.

Die Zeit (2018), So umfährt Deliveroo die Mitbestimmung, [online:] <https://www.zeit.de/arbeit/2018-06/lieferdienste-deliveroo-foodora-arbeitsminister-betriebsrat-gruendung-vertraege>.

The Guardian (2016), Deliveroo riders protest in London against changes to pay structure, [online:] <https://www.theguardian.com/business/2016/aug/11/deliveroo-drivers-protest-london-changes-pay-structure>.

Zander, I. (2018), 'Naturtalent der Mitbestimmung', w: Mitbestimmung, nr 3, s. 16-18.



DON'T GIG UP

dontgigup.eu