



**DON'T GIG UP**



# WŁOCHY

## Raport ze studium przypadku

*Autorzy:*

Ivana Veronese  
Antonella Pirastu  
Pierluigi Richini  
(UIL)

Feliciano Iudicone  
(FGB)

*(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 autorów. 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<sup>1</sup>.

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.

---

<sup>1</sup> Niniejsze studium przypadku opiera się głównie na informacjach pochodzących z istniejącego piśmiennictwa i stron internetowych platform, uzupełnionych rozmowami ze związkami zawodowymi, byłym pracownikiem Glovo (okres zatrudnienia – dwa miesiące) i byłym pracownikiem Delivero (okres zatrudnienia – dwa lata), a także menedżerem dużej platformy realizującej dowozy jedzenia.

# PRZYPADEK 1: Ogólnokrajowy układ zbiorowy dla sektora logistyki

## Opisywane działanie

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

Niniejsze studium przypadku dotyczy przyjęcia układu zbiorowego pracy, określającego warunki zatrudnienia dostawców, którego adresatami są platformy oferujące zlecenia dla tej grupy pracowników.

W celu nakreślenia kontekstu należy wspomnieć, że we Włoszech istnieje dwupoziomowy system negocjacji zbiorowych, w ramach którego układy branżowe (ogólnokrajowe układy zbiorowe pracy<sup>2</sup>) uzupełniają lub nawet zastępują ustawodawstwo dotyczące większości aspektów stosunków pracy – począwszy od regulacji w zakresie czasu pracy aż po dopuszczalne rodzaje umów. Układy określają również stawki minimalne dla poszczególnych profili zawodowych.

Układy zbiorowe są wiążące wyłącznie dla firm stowarzyszonych w organizacjach pracodawców-sygnatariuszy. Przepisy prawne tradycyjnie zachęcają kolejne spółki do przystępowania do układów, zezwalając, by układy szczegółowo określały warunki zatrudnienia lub odstępowały od ustawowych regulacji prawa pracy (przykładowo układy zbiorowe mogą dopuszczać dodatkowe okoliczności, w jakich stosowanie umów na czas określony jest dozwolone). Oznacza to, że wyłącznie firmy, które podpisały dany układ zbiorowy, mogą stosować przepisy odzwierciedlające konkretne potrzeby dotyczące organizacji pracy w danym sektorze.

Ponadto sądy przy wydawaniu orzeczeń w sprawach dotyczących wynagrodzenia odnoszą się do skal płac określonych w układach zbiorowych<sup>3</sup>. Stanowi to ważną zachętę dla niestowarzyszonych pracodawców, by stosować się do tych samych (minimalnych) progów wynagrodzenia, jak te obowiązujące w przedsiębiorstwach o zbliżonym profilu działalności.

Celem działania podjętego w ramach opisywanego przypadku było zapewnienie przejrzystych regulacji, które jak najlepiej odzwierciedlą rzeczywistość pracy platformowej.

Wprowadzając konkretny zapis do układu zbiorowego podpisanego 3 grudnia 2017 roku, związki reprezentujące pracowników transportu oraz organizacje pracodawców reprezentujące przedsiębiorstwa z branży logistycznej (ale nie platformy cyfrowe) podjęły się uregulowania „nowych form zatrudnienia pracowników świadczących usługi dostawcze przy pomocy rowerów, motorów i łodzi”.

<sup>2</sup> W języku włoskim – *Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro*.

<sup>3</sup> W przypadku domniemanego pozornego samozatrudnienia powód musi najpierw udowodnić, że jest pracownikiem, a następnie wykazać, że zakres materialny układu zbiorowego jest zgodny z prowadzoną działalnością i że egzekwowany poziom płatności odpowiada wykonywanym zadaniom.

Układ zniósł również zakaz pracy „na wezwanie”, usuwając w ten sposób istotną przeszkodę w przystępowaniu do układu przez firmy, które pragną stosować bardzo elastyczne formy zatrudnienia.

Osiemnastego lipca 2018 roku strony podpisały układ uzupełniający, określający warunki zatrudnienia „pracowników prowadzących dowozową działalność logistyczną, w tym realizujących zadania związane z transportem przy pomocy rowerów i motorów”.

Jak utrzymuje rozmówca z UILTrasporti, jednego ze związków biorących udział w negocjacjach nad opisywanym układem zbiorowym, celem nie było wyłącznie uregulowanie działalności platform cyfrowych, ale również zwrócenie uwagi na popularność „logistyki miejskiej”, w szczególności dostaw rowerowych – wprowadzenie zakazów korzystania z samochodów w centrach miast skłoniło wiele dużych firm dostawczych do uzupełnienia floty o rowery oraz do reorganizacji „ostatniej mili” na obszarach miejskich.

“ „Gdy negocjacje zmierzały w kierunku pewnych konkretnych ustaleń, pojawiła się kwestia platform oferujących zlecenia w zakresie dowozu jedzenia, co było szczęśliwym zbiegiem okoliczności. Choć związane z tym kwestie nie stanowiły wcześniej poważnego problemu – mimo niepewności co do właściwego poziomu płac – teraz musieliśmy uporać się trudnościami natury praktycznej, z jakimi borykają się dostawcy” (związkowiec z UILTrasporti).

Działalność kurierów zatrudnionych w logistyce „ostatniej mili” i w dostawach miejskich mogłaby podlegać kilku różnym układom zbiorowym i klasyfikacjom ze względu na szeroką gamę działań realizowanych przez pracodawcę, jednak żaden z tych układów i żadna z klasyfikacji nie obejmują jednoznacznie dostaw rowerem i na krótkie dystanse.

Poniższa tabela – która opiera się na niedawnej analizie klasyfikacji pracy w logistyce (Bonanomi, 2019) – informuje, w jakim stopniu zakres materialny i profile zawodowe niektórych układów zbiorowych mogą odpowiadać zadaniom wykonywanym za pośrednictwem platform realizujących dostawy jedzenia.

**Tabela 1: Możliwość objęcia przez układ zbiorowy i poziomy płac w firmach dowożących jedzenie lub towary za pośrednictwem platform**

Układ zbiorowy	Zakres materialny	Profil zawodowy	Miesięczne wynagrodzenie*	Stawka godzinowa
Układ zbiorowy obejmujący usługi sprzątanania i inne skierowane do przedsiębiorstw (CCNL <i>Multiservizi</i> )	Usługi świadczone dla restauracji, w tym transport posiłków	Niewyspecjalizowani pracownicy fizyczni realizujący prace transportowe i dostawy towarów, również przy pomocy pojazdów lekkich	1.183,50 euro	6,9 euro
Układ zbiorowy obejmujący działalność handlową i usługową (CCNL <i>Terziario</i> )	Usługi logistyczne dla firm Usługi związane z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi dla przedsiębiorstw	Dostawcy	1.405,89 euro	8,4 euro
Układ zbiorowy obejmujący branżę spożywczą, napojów i rozrywkową (CCNL <i>Pubblici Esercizi</i> )	Usługi w branży żywności, napojów i rozrywki	Kierowcy motorów	1.252,09 euro	7,3 euro
Układ zbiorowy obejmujący branżę logistyczną (CCNL <i>Logistica, Trasporti Merci e Spedizioni</i> ) (przed wejściem w życie układu uzupełniającego)	Usługi logistyczne i wsparcia dla firm transportowych	Wyspecjalizowani dostawcy	1.543,53 euro (luty 2018)	9,2 euro
	Usługi e-commerce	Dostawcy	1.375,19 euro (luty 2018)	8,2 euro
Układ zbiorowy obejmujący branżę logistyczną (po wejściu w życie układu uzupełniającego)	Usługi logistyczne i wsparcia dla firm transportowych	Pracownicy wykonujący zadania związane z logistyką dystrybucji, w tym działania związane z transportem przy pomocy rowerów i motorów	1.399,71 euro	8,4 euro
	Usługi e-commerce			

\* O ile nie wskazano inaczej, kwotę wynagrodzenia obliczono na dzień 1 stycznia 2019 r.

W szczególności regulacje wprowadzone w układzie uzupełniającym obejmują:

- minimalną stawkę godzinową brutto na poziomie 8,4 euro, zwiększaną do 8,8 euro po sześciu miesiącach zatrudnienia i, w przypadku dostawców pracujących na motorach, zwiększaną do 9,1 euro po kolejnych dziewięciu miesiącach<sup>4</sup>;
- standardowy czas pracy odpowiadający temu w zawodach o zbliżonym profilu (tj. 39 godzin) i maksymalny czas pracy wynoszący 48 godzin tygodniowo;
- działania mające na celu uniknięcie zbyt długiego lub krótkiego czasu pracy – dzień pracy powinien trwać 2-8 godzin (lub 10 godzin, jeżeli pracownik wykonuje również zadania związane z magazynowaniem) i rozciągać się na okres maksymalnie 13 godzin (co pozwala na długą przerwę pomiędzy porą lunchu a kolacji, gdy popyt jest mniejszy);
- spoczywające na podmiotach stosujących powyższy harmonogram pracy zobowiązanie, by z wyprzedzeniem spotkać się ze związkami zawodowymi w celu weryfikacji, czy firma spełnia niezbędne kryteria;

<sup>4</sup> Wysokość stawki jest obliczona zgodnie z kwotą obowiązującą między 1 października 2018 a 30 kwietnia 2019. Planowane jest zwiększanie płacy minimalnej począwszy od 1 maja 2019 i 1 października 2019.

- elastyczne zapisy w umowach o pracę w niepełnym wymiarze czasu, w tym możliwość modyfikowania zmian, w ramach których wykonywana jest praca i wydłużenia czasu pracy (w tym drugim przypadku konieczne jest powiadomienie na przynajmniej 11 godzin wcześniej);
- spoczywające na pracodawcach zobowiązanie, by z wyprzedzeniem informować pracowników na jakich zmianach będą pracować, i by unikać ustalania harmonogramu zmian poprzez system ocen oparty na algorytmach;
- spoczywające na pracodawcach zobowiązanie, by zapewniać środki ochrony indywidualnej i ubezpieczać pojazdy od odpowiedzialności cywilnej za szkody w stosunku do osób trzecich.

Ponadto strony zobowiązały się do negocjowania dalszych aspektów na szczeblu zakładowym. Pracownicy objęci układem zbiorowym – jako osoby zatrudnione – korzystałyby również z ochrony socjalnej i ubezpieczenia od wypadków przy pracy zgodnie z normami prawnymi obowiązującymi wszystkich pracowników sektora prywatnego.

## 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)?*

Kluczowe obszary, których dotyczy rozpatrywany przypadek, to wynagrodzenie, organizacja pracy, czas pracy i system zmianowy, rola systemów oceniania, zapewnienie środków ochrony osobistej, ubezpieczenie od odpowiedzialności za szkody wyrządzone osobom trzecim oraz ochrona socjalna.

Układ zbiorowy nie odnosi się do rozgraniczenia pomiędzy zatrudnieniem a pracą na własny rachunek, gdyż nie ma do tego umocowania<sup>5</sup>. Celem jest raczej określenie jasnych i bardzo elastycznych zasad, które mają umożliwić dostosowanie regulacji do modelu biznesowego platformy, oraz zawarcie w układzie wyraźnych odniesień do działalności platform i profili zawodowych, w tym pod kątem wynagrodzenia.

W rzeczywistości istnieje wiele dowodów na marginalność bądź brak umów o pracę w kluczowych przedsiębiorstwach realizujących dostawę jedzenia lub towarów za pośrednictwem platform.

Jak wyjaśniono w raporcie na temat stanu zastanego, przedsiębiorstwa te bazują głównie na pracy dorywczej na własny rachunek lub, nieco rzadziej, na tak zwanym „zatrudnieniu pozornie zależnym”, pozostawiając kwestię wynagrodzenia indywidualnym negocjaczom. Czasami w pracy pośredniczą nawet partnerzy logistyczni danego przedsiębiorstwa, jak ma to miejsce w przypadku Just Eat (Guarascio i Sacchi, 2018 r., Faioli, 2018 r.)<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Zgodnie jednak z art. 2, par. 2 ustawy 81/2015 (stanowiącej element reformy prawa pracy i znanej jako „ustawa o zatrudnieniu”) układy zbiorowe mogą wyznaczać warunki pracy i płacy, odnosząc się do „pracowników pozornie zależnych” na szczeblu branżowym poprzez powiązanie statusu samozatrudnienia z pewnymi formami ochrony gwarantowanymi w ramach zatrudnienia.

<sup>6</sup> W celu uzyskania dalszych informacji por. również <https://www.justeat.it/informazioni/driver-partner>.



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

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

Mimo że nadal wiele jest niejasności co do możliwości zaklasyfikowania dostawców pracujących w ramach platform jako „pracowników pozornie zależnych”<sup>7</sup>, nie ma wątpliwości co do tego, że okazjonalne samozatrudnienie nie odpowiada sposobowi, w jaki koordynowana jest praca na platformach.

W rzeczywistości tego typu praca na własny rachunek powinna mieć zastosowanie do działań realizowanych okazjonalnie i bez jakiegokolwiek koordynacji ze strony klienta.

Krajowy Instytut Zabezpieczenia Społecznego potwierdził nawet nieformalnie, że przyjęte rozwiązania nie odpowiadają cechom pracy realizowanej za pośrednictwem platform oferujących dostawę jedzenia<sup>8</sup>.

Do sierpnia 2019 roku Ministerstwo Pracy nie przedstawiło jednak żadnych formalnych wskazówek co do tego, jak klasyfikować pracę wykonywaną przez pracowników platformowych. Po długich negocjacjach ze związkami zawodowymi i platformami zdecydowało się ono na przepisy prawne ustanawiające domniemanie pracy „pozornie zależnej”, wprowadzając jednocześnie zestaw praw pracowniczych i socjalnych dla osób pracujących na własny rachunek za pośrednictwem platform. Podstawowe aspekty tych praw nie weszły jeszcze w życie (ustawa 101/2019, zmieniona ustawą 128/2019).

Jeżeli chodzi o wynagrodzenie, stosowane rozwiązania dotyczące umów nie podlegają obecnie żadnym przepisom ochronnym. Respondenci zwracają uwagę, że platformy stopniowo odchodzą od wynagrodzenia godzinowego, które większość z nich początkowo proponowała, i zamiast tego stawiają na akordowy lub mieszany system wynagradzania, łączący stanowiące podstawę wynagrodzenie godzinowe z płacą opartą na parametrach zależnych od liczby dostaw i odległości do pokonania. Wyliczeń dokonuje się za pomocą algorytmów – niektórzy respondenci stwierdzili, że stwarza to ryzyko stosowania „ukrytych parametrów”, np. zaniżania wynagrodzenia pracownikom odmawiającym przyjęcia zamówienia w trakcie zmiany, na której pracują.

Warto w tym miejscu przyrzeć się sprawie sądowej Glovo, której okoliczności sięgają 2016 roku. Sprawa dotyczy pracownika, który otrzymywał wynagrodzenie godzinowe w wysokości 7,35 euro. Stawka ta była zwiększana w weekendy i święta państwowe. Ponadto pracownikowi wypłacano premię, jeżeli zrealizował więcej niż dwie dostawy w ciągu godziny.

W ogłoszeniach o pracę aktualnych w momencie sporządzania raportu przedsiębiorstwo oferuje system „wynagrodzenia za dostawę” w wysokości od 4 do 6 euro, również w oparciu o pokonaną odległość (w przeliczeniu na kilometry) oraz czas oczekiwania w miejscu odbioru towarów<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> Orzecznictwo w tej kwestii rzeczywiście dostarcza pierwszej od momentu wejścia w życie ustawy o zatrudnieniu interpretacji nowego znaczenia „zatrudnienia pozornie zależnego”. Szczegóły można znaleźć w raporcie na temat stanu zastanego.

<sup>8</sup> Stanowisko to zostało przedstawione w sprawozdaniu rocznym za 2018 r. (zob. INPS, 2018, s. 118-119). Poprzednie komunikaty INPS za kryterium pozwalające określić prawdziwy charakter „okazjonalnych” umów o współpracę zawieranych z osobami samozatrudnionymi uznawały brak funkcjonalnego zaangażowania w organizację pracy (por. komunikat INPS nr 103/2004). W celu uzyskania dalszych szczegółów na temat programu i generalnej debaty dotyczącej „zatrudnienia vs. samozatrudnienia” w odniesieniu do pracy platformowej we Włoszech por. raport dotyczący stanu zastanego.

<sup>9</sup> Por. <https://www.youtube.com/watch?v=zbww0KeKODI>.



Deliveroo z kolei najpierw zmieniło system płacy godzinowej na system „wynagrodzenia za dostawę”, by ostatecznie przyjąć „płacę dynamiczną”. Ten ostatni system przewiduje minimalną kwotę za dostawę (we wrześniu 2018 r. było to 4,10 euro), która może wzrosnąć w zależności od pokonanej odległości<sup>10</sup>.

Firma gwarantuje również „do 31 grudnia 2019 r.” stawkę godzinową w wysokości 7,50 euro w przypadku braku oferowanych zamówień (okoliczność, którą respondent uznał za wysoce nieprawdopodobną).

Umowy nie określają minimalnego ani maksymalnego wymiaru czasu pracy. Platformy często twierdzą, że – w przeciwieństwie do zwykłych systemów zatrudnienia – u nich to pracownik decyduje, kiedy i ile chce pracować. Stwierdzenie to jest jednak tylko częściowo prawdziwe. Na możliwość wyboru przedziałów czasu pracy faktycznie mają wpływ systemy ocen i rankingi.

Jak twierdzi Deliveroo (tłumaczenie własne wypowiedzi ze strony internetowej Roocommunity Italia)<sup>11</sup>:

“

*„Zmiany na każdy kolejny tydzień można rezerwować w poniedziałki od godz. 17.*

*Ponadto można uzyskać priorytetowy dostęp do systemu rezerwacji w poniedziałki o godz. 11 i 15.*

*[...]*

Priorytetowy dostęp jest przyznawany dostawcom w oparciu o dwa kryteria:

- liczbę faktycznie przepracowanych zmian;
- liczbę faktycznie przepracowanych zmian o dużej intensywności (piątki, soboty i niedziele od 20 do 22).

*Uwaga: można zrezygnować z zarezerwowanej zmiany w dowolnym momencie przed rozpoczęciem zmiany. Odwołane zmiany nie wpływają na ocenę dostawcy, jednak w przypadku odwołania wybranej zmiany na mniej niż 24 godziny wcześniej, dzień ten będzie uwzględniany w 14 przepracowanych dniach branych pod uwagę do celów statystycznych”.*

Specjalna sekcja na stronie internetowej Deliveroo określa również, że kierowcy powinni zalogować się do systemu na co najmniej 15 minut przed rozpoczęciem zmiany, by można ich było uwzględnić do celów „statystyk wiarygodności” (tj. oceny wpływającej na możliwość rezerwowania zmian). Jeżeli dostawca tego nie uczyni, dana zmiana nie będzie liczona do statystyk.

Nasz rozmówca podkreślił, że miał wrażenie, że przez pierwsze miesiące pracy jest na okresie próbnym, gdyż mógł zarezerwować jedynie kilka zmian.

“

*„Na początku wygląda to tak, jakby cię testowano. Mało jest dostępnych zmian, które możesz zarezerwować. Mnie udawało się rezerwować około 16 godzin tygodniowo. Poprosiłem o wyjaśnienie, dlaczego tak się dzieje, bo szło mi dobrze, a mogłem rezerwować wyłącznie najmniej korzystne zmiany. Zostałem zbyty i usłyszałem, że to jedyne wolne przedziały czasowe. Dostałem też sugestię, by pracować w przedziałach o większym natężeniu.*

<sup>10</sup> Informacja ta była dostępna na stronie internetowej firmy pod następującym linkiem, który nie jest już aktywny: <https://it.roocommunity.com/dynamic-fee-tariffa-minima-totale-mese-settembre/>. Informacje na temat „płacy dynamicznej” są obecnie dostępne tutaj: <https://it.roocommunity.com/pay-2/>. Just Eat również wydaje się zmierzać w kierunku podobnego system (Stinco, 2019).

<sup>11</sup> Por. <https://it.roocommunity.com/ssb-domande-frequenti/>.

*Po trzech miesiącach miałem do dyspozycji więcej przedziałów czasowych. [...] Mogłem pracować po 10-12 godzin dziennie. Teraz nie mogę rezerwować więcej niż 30 godzin w tygodniu. Nie wiem, dlaczego tak się dzieje.”*

Według danych Deliveroo dostawcy pracują przez około 13 godzin tygodniowo i otrzymują średnie wynagrodzenie godzinowe na poziomie 12 euro (Sarzana, 2019).

Dane liczbowe oparte są na ewidencji administracyjnej dotyczącej 6500 pracowników realizujących dowozy jedzenia. Niewiele jest jednak dostępnych szczegółów dotyczących metodologii, nie ma też żadnych informacji na temat tego, jak dochody i czas pracy rozkładają się na poszczególnych pracowników.

Jeszcze mniej jest danych i statystyk dotyczących innych platform.

Przeprowadzone przez Uniwersytet w Mediolanie wywiady w terenie z pracownikami platformowymi realizującymi dostawy sugerują natomiast, że jedynie 19% z nich pracuje do 30 godzin tygodniowo, podczas gdy 27% pracuje od 30 do 39 godzin, 25% – od 40 do 49 godzin, a 29% – ponad 49 godzin (Natale, 2019).

Ani wywiady, ani żadne inne dowody nie świadczą o tym, że platformy wywierają presję na wydłużenie czasu pracy. Jak zauważył związek Riders Union Bologna, w przypadku niedoborów siły roboczej platformy wysyłają e-maile, w których oferują premie dla pracowników, którzy się zalogują.

Menedżer, z którym rozmawialiśmy, stwierdził również, że platforma, na której pracuje, odrzuca od 10% do 20% zamówień w okresach szczytowych, ponieważ liczba dostępnych pracowników nie wystarcza do realizacji wszystkich zamówień. Dysponowanie odpowiednią liczbą pracowników dostępnych w godzinach szczytu oznaczałoby, że liczba pracowników w pozostałych przedziałach byłaby zbyt duża, co zmniejszyłoby liczbę dostaw na pracownika, a zatem i wynagrodzenie. Stwierdzenie to nie jest jednak zgodne ze stanowiskiem rozmówców ze strony związków zawodowych, którzy argumentują, że docelowa liczba pracowników jest strukturalnie wyższa niż liczba niezbędna, co szkodzi pracownikom zatrudnionym w ramach systemów pracy na akord.

Jeżeli chodzi o wyposażenie ochronne, firmy zazwyczaj zapewniają wyposażenie potrzebne do realizacji dostaw – poza torbą na dostarczane towary są to kurtki lub kaski dla rowerzystów. Rzeczy te są z reguły wydawane po wpłaceniu kaucji lub kaucji powiększonej o kwotę ryczałtową.

Spory dotyczące kwestii związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem dotyczą w szczególności kosztów konserwacji rowerów, które zasadniczo ponosi pracownik<sup>12</sup>, jak również odmowy zawieszenia realizacji usług przez przedsiębiorstwa w przypadku wystąpienia niebezpiecznych warunków meteorologicznych. Pierwszy strajk dostawców w Bolonii miał miejsce po tym, jak część platform odmówiła zawieszenia dostaw w czasie opadów śniegu (Martelloni, 2018 r.).

Niektóre platformy ubezpieczają pracowników od wypadków przy pracy, a także od odpowiedzialności za szkody wyrządzone osobom trzecim. UILTrasporti argumentował jednak, że w razie wypadku trudno dochodzić roszczeń, a zakres ubezpieczenia jest mniejszy niż ten dostępny w ramach systemu publicznego.

Dostawca, z którym rozmawialiśmy, wskazał również, że „kurierzy, którzy dużo zarabiają, pracujący po 12 godzin dziennie, wykupują własną polisę ubezpieczeniową”.

<sup>12</sup> Niektóre platformy, np. Just Eat, oferują zniżki na zakupy w sklepach partnerskich, np. 15% rabatu na akcesoria w konkretnym sklepie rowerowym. Por. <https://www.foodpony.it/convenzioni/>.

W zakresie zabezpieczenia społecznego należy stwierdzić, że nawet jeśli umowy stosowane przez platformy gwarantują pewne formy ochrony (jak w przypadku „umów pozornie zależnych”), faktyczne korzyści mogą być ograniczone, ponieważ czas trwania i wysokość świadczeń są w znacznym stopniu uzależnione od pobieranego wynagrodzenia<sup>13</sup>.

## Ocena podjętych działań

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

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

Wszyscy rozmówcy potwierdzili, że analizowany układ zbiorowy nie jest obecnie stosowany przez platformy realizujące dostawy jedzenia.

Rozmówca z UILTrasporti podkreślił, że układ zbiorowy jest faktycznie stosowany w odniesieniu do nowych pracowników dużych graczy logistycznych, którzy już świadczą usługi na obszarach miejskich za pośrednictwem osób zatrudnionych na umowę o pracę.

Po długich negocjacjach związkom zawodowym udało się zawrzeć dwa układy na szczeblu zakładowym w małym przedsiębiorstwie produkującym i dostarczającym pizzę we Florencji. Układy te uzależniają jednak zasadniczą część wynagrodzenia wyłącznie od czasu spędzonego na dostawach, mierzonego jako standardowy (dość krótki) okres (od siedmiu do 20 minut na dostawę, w zależności od odległości). W związku z tym istnieje ryzyko, że całkowite wynagrodzenie będzie podobne lub niższe niż wynagrodzenie wypłacane przez duże platformy.

Ogólnokrajowy układ zbiorowy przyniósł duże korzyści pod kątem szerszej debaty, jaką wywołał, stając się punktem odniesienia w niektórych sporach dotyczących pracowników realizujących dostawy za pośrednictwem platform.

Rozmówca ze związku Riders Union Bologna stwierdził, że układ zbiorowy jest wykorzystywany do tego, by domagać się wyższych zarobków:

“*„Stosowany w Deliveroo algorytm o nazwie Frank oblicza liczbę dostawców potrzebnych na daną zmianę. Gdy liczba dostępnych pracowników jest mniejsza, niż pożądana, algorytm wysyła e-mail do wszystkich kurierów, oferując im premię w wysokości jednego euro, jeżeli się zalogują. Kwota premii zwiększa się, dopóki nie uda się osiągnąć docelowej liczby pracowników. Czasami „bawiliśmy się” algorytmem, powstrzymując się od logowania do momentu, gdy kwota oferowana przez Franka była tak wysoka, jak minimalne poziomy wynagrodzenia określone przez układ zbiorowy dla branży logistycznej. Potem wszyscy się zalogowaliśmy. W ten sposób udało nam się uzyskać o trzy euro więcej za dostawę.”*

Jednocześnie prawnicy broniący dostawców pracujących dla spółki Foodora w pierwszym w historii procesie sądowym przeciwko platformom dostawczym we Włoszech z powodzeniem wykorzystali układ zbiorowy dla sektora logistyki jako punkt odniesienia do ustalenia wysokości wynagrodzenia dla pracowników realizujących dostawy<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Por. również sekcję „opis platformy” w studium przypadku „Networkers.it”.

<sup>14</sup> W sprawie dotyczącej pracownika realizującego dostawy i Glovo, która dotyczy faktów sprzed wejścia w życie obecnej wersji analizowanego układu zbiorowego, prawnicy odnieśli się zamiast tego do układu zbiorowego dla branży handlowej i usługowej. Sąd uznał, że pracownik jest samo-

Po tym, jak ich żądania zostały odrzucone przez sąd pierwszej instancji, pracownicy zanotowali częściowe zwycięstwo. Ostatecznie zaklasyfikowano ich jako „pracowników pozornie zależnych zorganizowanych przez klienta”, którym przysługują pewne formy ochrony przyznawanej osobom zatrudnionym, w tym w zakresie ustalania wysokości wynagrodzenia. Sprawa jest nadal w toku – proces w trzeciej instancji jeszcze się nie zakończył.

I wreszcie zatwierdzona niedawno ustawa 128/2019, która popiera stosowanie umów pozornie zależnych dla pracowników realizujących dostawy w ramach platform, wprowadza również specjalne przepisy dla osób samozatrudnionych pracujących za pośrednictwem platform. Między innymi, ze skutkiem od listopada 2020 r., ich wynagrodzenie powinno być określone przez doraźny układ branżowy lub dostosowane do stawek minimalnych obowiązujących w układach zbiorowych obejmujących zbliżone sektory. W tym względzie kluczowym punktem odniesienia mógłby stać się układ zbiorowy obejmujący sektor logistyki.

### Źródła:

Bonanomi, G. (2019), 'Comparazione e sovrapposibilità delle figure professionali presenti nella contrattazione collettiva', w: M. Faioli, G. Fantoni and M. Mancini (red.), *Lavoro e Organizzazione della Logistica 4.0*, Working Papers della Fondazione Brodolini, nr 14, s. 109-173.

Faioli, M. (red.) (2018), *Il lavoro nella gig economy*, I Quaderni del CNEL, [online:] [https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg18/attachments/upload\\_file\\_doc\\_acquisiti/pdfs/000/002/010/CNEL\\_09.07.19\\_.pdf](https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg18/attachments/upload_file_doc_acquisiti/pdfs/000/002/010/CNEL_09.07.19_.pdf).

Guarascio, D. i Sacchi, S. (2018), *Le piattaforme digitali in Italia. Un'analisi della dinamica economica ed occupazionale*, INAPP Policy Brief, nr 8.

INPS (2018), *XVII Rapporto annuale*, [online:] [https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati\\_analisi\\_bilanci/Rapporti\\_annuali/INPSrapporto2018.pdf](https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/INPSrapporto2018.pdf)

Martelloni, F. (2018), 'Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote', *Labour & Law Issues*, t. 4, nr 1, s. 32-34.

Natale, P. (2019), 'I riders milanesi, ovvero gli sfruttati del post-capitalismo', w: *Lavoro Diritti Europa*, nr 1, [online:] [https://www.lavorodirittieuropa.it/images/riders\\_paolo\\_natale\\_def.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/riders_paolo_natale_def.pdf).

Sarzana, M. (2019), 'Assicurare flessibilità e sicurezza nel rapporto di lavoro con i riders', w: *Lavoro Diritti Europa*, nr 1, [online:] <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/255-assicurare-flessibilita-e-sicurezza-nel-rapporto-di-lavoro-con-i-riders>.

Stinco, G. (2019), 'Rider, dopo il lavoro a rischio anche il permesso di soggiorno', w: *il manifesto*, [online:] <https://ilmanifesto.it/rider-dopo-il-lavoro-a-rischio-anche-il-permesso-di-soggiorno/>.

---

zatrudniony i w związku z tym nie wziął pod rozwagę, czy układ zbiorowy stanowi właściwy punkt odniesienia.

# PRZYPADEK 2: Networkers.it

## Opisywane działanie

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

Networkers.it (<https://sindacato-networkers.it/>) to pierwsza internetowa platforma związkowa dla ekspertów i pracowników branży technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) w sektorze usługowym. Narzędzie powstało z inicjatywy UILTuCS, związku zawodowego reprezentującego pracowników sektora usługowego, stowarzyszonego w UIL. Platforma koncentruje się na roszczeniach i kwestiach w zakresie bezpieczeństwa (również na szczeblu jednostkowym), pojawiających się w związku z nowymi formami pracy, które pozostają poza zasięgiem tradycyjnych narzędzi związkowych<sup>15</sup>.

Oprócz podstawowych usług związkowych Networkers.it oferuje konsultacje związkowe online za pośrednictwem Forum Praw Pracowniczych (Forum per i diritti del lavoro<sup>16</sup>), bazę danych JobICT, której celem jest skojarzenie podaży i popytu na rynku pracy w sektorze usługowym (baza powstaje we współpracy z Assintel – krajowym stowarzyszeniem spółek branży TIK), a także promuje kulturę umiejętności zarówno za sprawą poświęconej temu sekcji na stronie internetowej, opartej na ramach e-kompetencji (e-CF)<sup>17</sup>, jak i poprzez członkostwo w Krajowej Koalicji Kompetencji Cyfrowych (Coalizione nazionale per le competenze digitali) działającej przy Agencji Cyfryzacji we Włoszech (AgID).

W związku ze wzrostem liczby dostawców Networkers.it rozszerzył niedawno zakres swoich działań, adresując je do większej grupy docelowej i skupiając się na ochronie praw pracowników platformowych. Poniżej przedstawiono niektóre z najważniejszych inicjatyw<sup>18</sup>:

- Związkowy punkt kompleksowej obsługi w zakresie praw pracowników platformowych (Sportello sindacale per i diritti dei lavoratori della gig economy), czyli miejsce zapewniające bezpłatną pomoc prawną, doradztwo podatkowe i reprezentację związkową w kontaktach z przedsiębiorstwami realizującymi zlecenia za pośrednictwem platform cyfrowych;
- Obserwatorium gospodarki zleceń opartej na pośrednictwie platform cyfrowych (*Osservatorio della gig economy*), czyli działające na stałe obserwatorium, które ma stanowić odpowiedź na uchwałę „Ku sprawiedliwej pracy cyfrowej”, zatwierdzoną przez Komitet Wykonawczy Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (EKZZ) podczas sesji w dniach 8-9 czerwca 2016 r.

<sup>15</sup> Aby uzyskać więcej informacji, por. stronę internetową Networkers.it: <https://sindacato-networkers.it>.

<sup>16</sup> Aby uzyskać więcej informacji, por. <https://sindacato-networkers.it/diritti-del-lavoro/>.

<sup>17</sup> Są to wspólne europejskie ramy kompetencji zawodowych i w zakresie zarządzania w sektorze TIK, powiązane z europejskimi ramami kwalifikacji (EQF).

<sup>18</sup> Aby uzyskać więcej informacji, por. <https://sindacato-networkers.it/sportello-sindacale-per-i-diritti-dei-fattorini-della-gig-economy/>.

Informacje takie jak dane socjodemograficzne, samookreślenie się pracowników (jako wolnych strzelców lub pracowników platformy), funkcjonalności platform wykorzystywane przez pracowników, warunki pracy (rodzaj pracy, częstotliwość wykonywania zadań, wynagrodzenie, ochrona i satysfakcja) oraz oczekiwania w zakresie poprawy warunków pracy są gromadzone na zasadzie dobrowolności przy pomocy kwestionariusza internetowego.

Działalność Networkers.it jest zintegrowana z inicjatywami działu UIL w Mediolanie i Lombardii, który angażuje się w kwestie dostawców platformowych, między innymi podczas konferencji. Dział UIL w Mediolanie i Lombardii w szczególności postuluje skoncentrowanie się na strategiach na rzecz tych pracowników, w tym na kwestiach takich jak prawa, bezpieczeństwo i szkolenia, by zapewnić im możliwości przekwalifikowania. Ponadto UIL uważa, że należy stworzyć sieć punktów kompleksowej obsługi prowadzonych przez instytucje publiczne i związki zawodowe.

W ramach struktury terytorialnej związków – za pośrednictwem swojego działu ds. młodzieży i we współpracy z Networkers.it – organizuje spotkania z kierownikami w miejscach, gdzie zazwyczaj można ich znaleźć. Celem spotkań jest zbliżenie się do tej grupy pracowników poprzez rozmowę, wsłuchanie się w ich problemy i przekazanie im aktualnych informacji na temat inicjatyw realizowanych w tej dziedzinie przez UIL.

## 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)?*

Chociaż badanie ciągle<sup>19</sup> prowadzone przez Obserwatorium gospodarki zleceń opartej na pośrednictwie platform cyfrowych bazuje w większym stopniu na danych jakościowych niż na danych istotnych statystycznie, pozwoliło ono wyciągnąć kilka interesujących wniosków przydatnych w interpretacji trendów pracy platformowej. Platformy realizujące zlecenia w zakresie dowozu jedzenia (np. Deliveroo, Glovo, Uber Eats i Just Eat) nadal odgrywają znaczącą rolę, a liczba pracowników platformowych rośnie – doświadczenie zawodowe w tym zakresie można zdobyć za pośrednictwem choćby ClixSense, Rainforest, Neobux, Odesk i Melascrivi, a ponadto istnieją włoskie platformy, takie jak Be My Eye i Joebee.

Oprócz realizacji dostaw do domu (co stanowi dominującą działalność platform) oferowane przez nie zlecenia obejmują: tworzenie stron internetowych, tłumaczenie, przeprowadzanie ankiet internetowych, działania związane z projektowaniem graficznym, wprowadzanie danych, płatne wyświetlanie reklam, przeglądanie stron internetowych, wyszukiwanie i porównywanie informacji w sieci oraz inne mikrozadania typowe dla pracy platformowej.

W odniesieniu do warunków pracy respondenci zwracają uwagę na to, co wyróżniło się już z innych badań, o których mowa w niniejszym sprawozdaniu – niepewność związana z mechanizmami klasyfikacji i przetwarzania danych statystycznych, brak przejrzystości algorytmów stosowanych przez przedsiębiorstwo, trudności w komunikowaniu i dzieleniu się potrzebami pracowników w zakresie elastyczności oraz wdrażanie metod wynagradzania opartych na konkurencji między pracownikami, co z upływem czasu często obniża zarobki dostawców.

<sup>19</sup> [Online:] <https://sindacato-networkers.it/questionario-gig-economy/>.



Próbkę respondentów można podzielić w zależności od stopnia zadowolenia z rodzaju wykonywanej pracy, co jest uzależnione od powodów, jakie skłoniły daną osobę do poszukiwania pracy za pośrednictwem platform internetowych – brak innych możliwości zawodowych, konieczność dorobienia lub potrzeba większej elastyczności. W zależności od źródeł motywacji różni się również oczywiście to, czy dany pracownik określa się jako wolny strzelec, czy osoba zatrudniona.

I wreszcie, dostarczone przez Obserwatorium dane za 2019 rok potwierdzają, że opinie pracowników zatrudnionych na platformach cyfrowych na temat reprezentacji związkowej są rozbieżne – 43,5% respondentów stwierdziło, że w przypadku takiego rodzaju pracy reprezentacja związkowa nie jest możliwa, 32,6% (wzrost z 25% w 2017 r.) uznało, że główną formą organizacji, która może ich reprezentować, jest związek zawodowy; a 8,7% i 4,3% respondentów (głównie pracowników platform) bierze pod uwagę reprezentację przez dobrowolne stowarzyszenia zawodowe i stowarzyszenia zawodowe, w przypadku których rejestracja jest obowiązkowa, aby móc wykonywać konkretny zawód.

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

Według informacji udostępnionych przez Networkers.it i badań przeprowadzonych za pośrednictwem Obserwatorium niezastosowanie konkretnego układu zbiorowego dla danego rodzaju zatrudnienia powoduje znaczny wzrost liczby pracowników świadczących usługi w oparciu o samozatrudnienie (a tym samym ubiegających się o numer VAT) w ramach tak zwanych „umów o skoordynowanej współpracy” (tj. umów bazujących na konkretnych projektach), jako pracownicy dorywczy lub bez żadnego rodzaju umowy.

W odniesieniu do form ochrony, jakimi chcieliby być objęci pracownicy gospodarki zleceń opartej na pośrednictwie platform cyfrowych, można wyróżnić dwie grupy respondentów: a) osoby (głównie pracownicy platformowi), które nie domagają się innych praw lub nie wiedzą, co takie prawa mogłyby za sobą nieść; oraz b) osoby (głównie zajmujące się dostawami), które domagają się godziwego wynagrodzenia, ubezpieczenia od wypadków przy pracy, zasiłku chorobowego i opłacania składek na ubezpieczenie społeczne.

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

Brak umowy o pracę wiąże się z brakiem ochrony zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego, chyba że sąd lub inspektor stwierdzą istnienie niezgodnego stosunku pracy, co spowoduje wszczęcie procedur regularizacyjnych, a także nałożenie sankcji.

Pomimo wprowadzenia za sprawą ustawy 81/2017 (znanej jako „ustawa o pracy na własny rachunek”) pewnych form formalnej ochrony przed klientem inne rodzaje zatrudnienia stosowane przez platformy nie przewidują praw typowych dla stosunku pracy, chyba że – w wyniku postępowania sądowego lub kontroli – stosunek pracy zostanie sklasyfikowany jako „fikcyjne samozatrudnienie”<sup>20</sup>. Ochrona socjalna jest wtedy bardzo słaba (w przypadku osób samozatrudnionych z własnym numerem VAT lub pracowników zatrudnionych na podstawie „umów o skoordynowanej współpracy”) lub w ogóle nie istnieje (pracownicy dorywczy)<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> Zgodnie z najnowszym orzecznictwem niektóre formy ochrony przyznawane w ramach umów o pracę miałyby również zastosowanie do pewnych innych form organizacji pracy (por. studium przypadku dot. układu zbiorowego dla sektora logistycznego).

<sup>21</sup> Zgodnie z dowodami przedstawionymi w raporcie na temat stanu zastanego (w szczególności s. 43) przyjmuje się, że „praca dorywcza” powinna być rozumiana jako „dorywcza praca samodzielna”, a nie „zatrudnienie dorywcze”. To ostatnie, będące rodzajem umowy wprowadzonym w



Nawet jeżeli ochrona socjalna jest zapewniona (np. systemy emerytalne i urlopy macierzyńskie dla osób samozatrudnionych z własnym numerem VAT i dla pracowników zatrudnionych na podstawie „umów o skoordynowanej współpracy” oraz zasiłek dla bezrobotnych przysługujący tej drugiej grupie), świadczenia są ściśle uzależnione od historii opłacania składek i czasu trwania pracy za wynagrodzeniem. W związku z tym niestabilne i niskie dochody oznaczają, że świadczenia będą wypłacane wyłącznie przez krótki czas i w ograniczonej wysokości. To samo można powiedzieć o ubezpieczeniu od wypadków przy pracy, gwarantowanym przez Krajowy Instytut Ubezpieczeń od Wypadków przy Pracy (Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, Inail) – system ten bazuje na ścisłej zależności od wysokości pobieranego wynagrodzenia i ma zastosowanie wyłącznie do pracowników zatrudnionych na podstawie „umów o skoordynowanej współpracy”. Warto jednak wspomnieć, że w przypadku trwałej niepełnosprawności pracownicy do końca życia otrzymują od Inail zasiłek<sup>22</sup>.

## Ocena podjętych działań

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

Inicjatywę Networkers.it można uznać za skuteczne działanie, którego celem jest przetestowanie metod pozwalających lepiej zrozumieć warunki pracy pracowników platformowych i odpowiednie działania ochronne. Sposobem realizacji tego założenia jest interakcja z pracownikami platformowymi oparta na podejściu, które uwzględnia ich niechęć do uznania związków zawodowych za swoich reprezentantów.

Brak jest obecnie danych ilościowych, które pozwoliłyby na ocenę wpływu omawianego działania, chociaż inicjatywa Networkers.it coraz częściej przejawia się w dyskusjach na szczeblu publicznym i instytucjonalnym – przykładowo w ostatnich badaniach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) (Johnston i Land-Kazlauskas, 2018 r.) oraz Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) (De Stefano i Aloisi, 2018 r.) inicjatywa została niedawno określona jako najlepsza praktyka.

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

Wychodząc z założenia, że pożądane jest zaangażowanie jak największej liczby podmiotów społecznych, gospodarczych i instytucjonalnych, Networkers.it organizuje spotkania w różnych miastach (np. Mediolanie i Bolonii), by określić nowe formy integracji w odniesieniu do zabezpieczenia społecznego, ochrony pracy i bezpieczeństwa pracowników platformowych<sup>23</sup>.

W grudniu 2018 r. w ramach inicjatywy Networkers.it opracowano i rozpowszechniono „dokument otwarty” zatytułowany „Gospodarka platformowa – propozycja uregulowania pracy platformowej” (UILTuCS, 2018b). Dokument ten opiera się na „Digital Footprint”, międzynarodowym projekcie badawczym realizowanym przez UNI Europa (Huws, Spencer, Syrdal i Holts, 2017 r.), który

---

czterwcu 2017 r., do pewnego stopnia podlega przepisom prawa pracy i ochronie socjalnej, w tym regulacjom dotyczącym minimalnej stawki godzinowej.

<sup>22</sup> Przepisy wprowadzone niedawno ustawą 101/2019 oraz ustawą 128/2019 zwiększyły formalnie zakres objęcia ubezpieczeniem społecznym osób samozatrudnionych realizujących dostawy za pośrednictwem platform oraz wzmocniły niektóre z ich praw pracowniczych, w tym poprzez wprowadzenie zakazu wykluczania z platformy oraz ograniczenia dostępności zleceń z powodów związanych z odmową przyjęcia ofert (zob. również informacje przekazane w poprzednim przypadku).

<sup>23</sup> Por. np. UILTuCS (2018a).

dostarcza pewnych informacji operacyjnych na temat tego zjawiska, a także na „Frankfurckiej Karcie Pracy Platformowej” (zwanej czasem „Kartą z Frankfurtu”)<sup>24</sup> i „Manifeście na rzecz ratowania gospodarki platformowej” (De Stefano, Aloisi i Silberman, 2019 r.). Po licznych dyskusjach z ekspertami z dziedziny prawa pracy, prawnikami specjalizującymi się w prawie pracy i pracownikami platform cyfrowych dokument został udostępniony przez Networkers.it krajowemu sekretariatowi konfederacyjnemu UIL. Dokument podzielony jest na dwie części – pierwsza z nich dotyczy pracy „na wezwanie” realizowanej za pośrednictwem platform, druga natomiast skupia się na pracy platformowej. Jego celem jest zapewnienie form ochrony gwarantowanych przez branżowe lub zakładowe układy zbiorowe, bazując na założeniu, że w obecnych czasach konieczna jest aktualizacja niektórych aspektów negocjacji zbiorowych. Przekłada się to na zobowiązanie najbardziej zaawansowanych platform do tego, by stosowały umowy o pracę w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu w odniesieniu do grupy pracowników, która realizuje największą część zamówień, a także na odniesienie do tak zwanych „umów o pracę na wezwanie” oferowanych, by sprostać okresom wzmożonego popytu. Po raz kolejny w przypadku zatrudnienia nawiązuje się do krajowych przepisów dotyczących pracy mobilnej opartej na technologiach teleinformatycznych stosowanych w celu umożliwienia pracy na odległość. Dokument proponuje także, by na mocy specjalnych porozumień z odpowiednimi organami dwustronnymi można było świadczyć dodatkowe usługi w zakresie dodatkowych programów emerytalnych, ubezpieczeń zdrowotnych i szkoleń zawodowych.

Ogólnie rzecz biorąc, wspomniany dokument wskazuje na potrzebę dostosowania definicji zatrudnienia, jak również kryteriów, które mają być stosowane do oceny, czy stosunek pracy można traktować jako zatrudnienie (tj. czy pracodawca decyduje o sprawach zarządzania, kwestiach dyscyplinarnych, organizacji i czasu pracy oraz wynagrodzenia) do kontekstu gospodarki platformowej. Zatrudnienie można by przy tym rozważać w nieco bardziej elastycznych kategoriach z uwagi na fakt, że wysoki stopień autonomii w wykonywaniu działalności zawodowej jest często wymagany również od pracowników. W każdym razie stosunek pracy osób pracujących w gospodarce platformowej w odniesieniu do płacy minimalnej, gwarantowanej minimalnej liczby godzin pracy, ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w pracy oraz ochrony prywatności i działalności zawodowej powinien być regulowany w drodze negocjacji zbiorowych<sup>25</sup>.

24 [Online]: [http://crowdwork-igmetall.de/Frankfurt\\_Paper\\_on\\_Platform\\_Based\\_Work\\_EN.pdf](http://crowdwork-igmetall.de/Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN.pdf).

25 Dalsze informacje i porównania również w: Leonardi and Di Nunzio (2018) i Faioli (2017).

## Źródła:

De Stefano, V. i Aloisi, A. (2018), *Digital Age: Employment and working conditions of selected types of platform work. National context analysis: Italy*, Eurofound, Dublin, [online:] <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18056en.pdf>.

De Stefano, V., Aloisi, A. i Silberman, S. (2019), *A manifesto to reform the Gig Economy*, [online:] <http://regulatingforglobalization.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy/>.

Faioli, M. (2017), 'Jobs "app", gig economy e sindacato', w: *Rivista Giuridica del Lavoro*, nr 2, s. 291-305, [online:] [https://art.torvergata.it/retrieve/handle/2108/199589/393528/2017\\_GIG%20ECONOMY\\_SINDACATO\\_RGL%20%202017\\_FAIOLI.pdf](https://art.torvergata.it/retrieve/handle/2108/199589/393528/2017_GIG%20ECONOMY_SINDACATO_RGL%20%202017_FAIOLI.pdf).

Huws, U., Spencer, N.H., Syrdal, D.S. i Holts, K. (2017), *Work in the European gig economy*, [online:] <http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2017/11/europeagigeconomy-longversionpdf.pdf>.

INPS (2018), *XVII Rapporto annuale*, [online:] [https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati\\_analisi\\_bilanci/Rapporti\\_annuali/INPSrapporto2018.pdf](https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/INPSrapporto2018.pdf).

Johnston, H. i Land-Kazlauskas, C. (2018), *Organizing on-demand: Representation, voice and collective bargaining in the gig economy*, Condition of Work and Employment Series, nr 94, MOP, Genewa, [online:] [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_624286.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf).

Leonardi, S. i Di Nunzio, D. (2018), *Country Report Italy*, sprawozdanie przygotowane w ramach projektu 'Cyfryzacja i restrukturyzacja: Jaki dialog społeczny?' (DIRESOC), [online:] [http://diresoc.eu/wp-content/uploads/2019/03/DIRESOC\\_Italy-country-report-1.pdf](http://diresoc.eu/wp-content/uploads/2019/03/DIRESOC_Italy-country-report-1.pdf).

Tassinari, A. i Maccarrone, V. (2018), 'Le mobilitazioni dei fattorini della gig economy in Italia', w: *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, nr 2, s. 75-106, [online:] [https://www.researchgate.net/publication/327269701\\_Le\\_mobilitazioni\\_dei\\_fattorini\\_della\\_gig\\_economy\\_in\\_Italia\\_forme\\_organizzative\\_e\\_implicazioni\\_per\\_la\\_rappresentanza](https://www.researchgate.net/publication/327269701_Le_mobilitazioni_dei_fattorini_della_gig_economy_in_Italia_forme_organizzative_e_implicazioni_per_la_rappresentanza).

UILTuCS (2018a), *Fattorini e gig economy: primo incontro al Comune di Milano*, [online:] <https://uiltucs.it/fattorini-e-gig-economy-primo-incontro-al-comune-di-milano/>.

UILTuCS (2018b), *Gig economy: Una proposta per regolare il lavoro tramite piattaforme digitali*, [online:] <https://uiltucs.it/wp-content/uploads/2018/12/proposta-gig-economy-online.pdf>.

# PRZYPADEK 3: Karta Bolońska

## Opisywane działanie

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

Jesienią 2017 roku, po intensywnych opadach śniegu, które sprawiły, że jazda na rowerze w Bolonii stała się wysoce niebezpieczna, kurierzy zainicjowali „strajk śnieżny”, pierwszy w historii zorganizowany protest tego typu, który miał na celu zwrócenie uwagi na brak systemu ubezpieczeń od wypadków przy pracy. Protestujący nawoływali władze miejskie do tego, by poprzez specjalne rozporządzenie zawiesić usługi w zakresie dostaw żywności nawet już w kolejnym dniu po strajku.

W związku z tym rozpoczęły się negocjacje z najbardziej reprezentatywnymi związkami zawodowymi, które trwały do zimy i wiosny. Uzupełniały je posiedzenia w komisjach rady miasta Bolonii, a także kilka inicjatyw mających na celu zwiększanie świadomości społeczeństwa w tej kwestii. Runda negocjacyjna zakończyła się 31 maja 2018 roku podpisaniem Karty Praw Podstawowych w zakresie pracy cyfrowej w kontekście miejskim (znanej szerzej jako „Karta Bolońska”) przez władze miejskie, CGIL, CISL, UIL i Riders Union Bologna po stronie pracowników oraz przez działające w Bolonii platformy realizujące dostawy jedzenia Sgnam i Mymenu po stronie pracodawców (gmina Bolonia, 2018a).

Kartę Bolońską, pierwsze porozumienie metropolitalne w sprawie gospodarki platformowej w UE, można zdefiniować jako trójstronny układ terytorialny na szczeblu gminnym. Jego celem jest poprawa warunków pracy pracowników cyfrowych w Bolonii poprzez określenie minimalnych standardów ochrony obowiązujących niezależnie od charakteru stosunku pracy (samozatrudnienie lub zatrudnienie na umowę o pracę).

W Karcie zawarto następujące prawa (Bologna, 2018b):

- prawo do informacji w odniesieniu do elementów umowy – miejsca pracy, charakteru stosunku pracy, daty rozpoczęcia i zakończenia zatrudnienia na czas określony, wynagrodzenia, okresu próbnego, praw szkoleniowych (jeśli istnieją), ubezpieczenia itp.
- prawo do informacji w odniesieniu do mechanizmów oceniania, a także prawo do zakwestionowania wszelkich ocen uznanych za niesprawiedliwe i do „przenoszenia ocen” na inne rodzaje pracy oferowane na platformie;
- prawo do ochrony osoby i jej podstawowych dóbr – prawo do otrzymywania sprawiedliwego i godziwego wynagrodzenia, które nie będzie niższe niż minimalne stawki określone w układach zbiorowych pracy, a także do otrzymywania specjalnego dodatku w przypadku pracy w porze nocnej oraz pracy wykonywanej w czasie urlopu lub w niekorzystnych warunkach atmosferycznych; zakaz dyskryminacji; prawo do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, które zagwarantowano poprzez nałożenie na platformy cyfrowe obowiązku wykupienia pracownikom polisy ubezpieczeniowej od wypadków i chorób; prawo do ochrony w zakresie przetwarzania danych

osobowych; prawo do bezpłatnego połączenia z siecią; prawo do odłączenia się od sieci oraz wolność zrzeszania się.

Poza upowszechnianiem Karty i promowaniem jej wśród innych potencjalnych sygnatariuszy władze miejskie zobowiązały się do określenia działań administracyjnych służących ustaleniu zasad i zniechęcających do praktyk naruszających postanowienia Karty. W celu weryfikacji skuteczności i stopnia wdrażania Karty Bolonia ustanowiła mechanizm monitoringu z udziałem stron, który ma być uruchamiany regularnie co sześć miesięcy.

## 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)?*

Podczas gdy największe przedsiębiorstwa z branży (Foodora, Just Eat, Glovo i Deliveroo) nie podpisały dokumentu, formalnie uzasadniając tę decyzję lokalnym charakterem inicjatywy, dwie platformy o niewielkim udziale w rynku na szczeblu lokalnym (Sgnam i Mymenu, oba należące do Meal Srl) natychmiast przystąpiły do porozumienia. Trzecia z platform, Domino's Pizza, podpisała Kartę w marcu 2019 r. (Bolonia, 2019 r.).

W momencie przystąpienia do Karty Sgnam i Mymenu dysponowali w sumie około 300 kurierami w całych Włoszech, z czego 130 w Bolonii. Niedawno grupa, do której należą, przejęła firmę Bacchette e Forchette z siedzibą w Mediolanie i stopniowo zaczęła rozszerzać sieć kurierów, których jest już w sumie 600 i którzy pracują głównie w północnych Włoszech.

Obecnie platformy stosują system płacy godzinowej. Od 1 stycznia 2019 r. stawki zmieniły się z 7 euro (netto) dla kurierów realizujących dostawy na rowerze i 8 euro (netto) dla dostawców na skuterach do 7 euro (netto) dla wszystkich. Dodatkowo wprowadzono ryczałtową kwotę w wysokości 0,50 euro za dostawę dla kierujących rowerami i 1,50 euro za dostawę dla kierujących skuterami. Tym samym poprzedni poziom wynagrodzenia jest przekroczony już przy jednej godzinnej dostawie.

W momencie przystąpienia do Karty spółka Domino's Pizza prowadziła w Bolonii cztery pizzerie, zatrudniając około 80 osób, w tym 50 dostawców. Niedawno otwarto kolejną pizzerię, za sprawą której liczba pracowników wzrosła o kolejne 60 osób (w tym 45 dostawców).

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

W odniesieniu do stosowanych rodzajów umów Meal Srl oferuje pracę dorywczą na własny rachunek, a gdy pracownik osiągnie maksymalną kwotę dochodu przewidzianą przez prawo dla tego rodzaju zatrudnienia, przedsiębiorstwo wymaga od niego zarejestrowania się jako wolny strzelec (poprzez złożenie wniosku o numer VAT).

Takie postępowanie jest uzasadniane przez kierownictwo Meal Srl strategiami „dumpingu” stosowanymi przez inne platformy, które nie podpisały Karty. Podczas gdy obszar świadczenia usług jest ciągle rozszerzany i obejmuje sąsiednie gminy, Sgnam uzgodnił z organizacjami reprezentującymi pracowników, że odległość, na jaką kurierzy dowożą jedzenie, będzie bardziej ograniczona. Często jednak stosowanie się do tego zobowiązania jest problematyczne ze względu na „agresywne” zachowania konkurentów („Jeżeli Deliveroo realizuje dostawy poza terytorium Gminy, Sgnam musi się dostosować”).

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

Mimo że stosowana forma zatrudnienia (praca dorywcza na własny rachunek) nie gwarantuje rzeczywistej ochrony w odniesieniu do zobowiązań podjętych w ramach Karty, na podstawie rozmów przeprowadzonych w ramach projektu, jak i wyników pierwszego spotkania monitorującego pomiędzy sygnatariuszami umowy stwierdzono następujące bezpośrednie rezultaty wdrożenia Karty (UIL Emilia-Romagna, 2018):

- nieznaczny wzrost płac, poniżej standardów określonych w Karcie;
- ochrona ubezpieczeniowa (Art. 6): w 2017 roku żadna z platform nie wykupiła polisy ubezpieczeniowej dla dostawców; polisy ubezpieczeniowe (prywatne i z ograniczonym limitem) są stopniowo wprowadzane również przez platformy, które nie podpisały Karty;
- większy stopień ochrony w zakresie przetwarzania danych osobowych (art. 7);
- egzekwowanie prawa do zgromadzeń (art. 9) – sami dostawcy twierdzą, że egzekwowanie praw związkowych stało się łatwiejsze.

## Ocena podjętych działań

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

Brak jest danych ilościowych dotyczących wpływu działania. Jak już wspomniano, Karta przewiduje zwoływanie dwa razy w roku spotkania monitorującego z udziałem przedstawicieli stron. Informacje jakościowe obejmują zatem: sprawozdania ze spotkań, artykuły w gazetach i rozmowy z dostawcami przeprowadzane przez partnerów projektu.

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

Jak wspomniano powyżej, Karta jest definiowana jako trójstronne porozumienie terytorialne na szczeblu gminnym. Związki zawodowe z Bolonii, które podpisały Kartę, nie miały zamiaru uczynić z niej wzoru dla przyszłego systemu umów oferowanych dostawcom<sup>26</sup>, ponieważ mogłoby to uniemożliwić zakwalifikowanie ich stosunku pracy jako zatrudnienia w ramach trwających sporów prawnych. Jednocześnie platformy sprzeciwiały się zakwalifikowaniu – zgodnie z tekstem Karty – pracowników cyfrowych jako osób zatrudnionych.

Podczas pierwszego posiedzenia monitorującego sygnatariusze potwierdzili swoje zobowiązanie do rozszerzenia stosowania karty na inne organizacje realizujące dostawy jedzenia lub na inne dziedziny pracy cyfrowej, równoległe do i niezależnie od wyników negocjacji na szczeblu krajowym (Martelloni, 2018 r.).

Jeśli chodzi o pozytywne konsekwencje wdrożenia Karty należy stwierdzić, że osiągnęła ona swój główny cel, a mianowicie propagowanie refleksji na temat kultury pracy w środowisku cyfrowym we Włoszech – temat ten był podejmowany przez media krajowe oraz pojawiał się przy okazji wydarzeń na szczeblu krajowym, takich jak Festiwal Ekonomiczny w Trydencie. Można również uznać, że Karta wspiera podobne inicjatywy innych organów administracji publicznej, takie jak projekt ustawy „Przepisy dotyczące prac realizowanych za

<sup>26</sup> Art. 2, par. 2 ustawy 81/2015 zapewnia partnerom społecznym możliwość określenia – poprzez porozumienia ogólnokrajowe – konkretnych zasad regulujących tzw. „uzgodnienia dotyczące współpracy o charakterze skoordynowanym i ciągłym” (coordinated and continuous collaboration working arrangements – „co.co.co.”), w oparciu o konkretne potrzeby branżowe.



pośrednictwem platform cyfrowych”, który został przedłożony parlamentowi przez region Piemont w czerwcu 2018 r., a także zatwierdzona przez region Lacjum ustawa regionalna nr 4/2019, zawierająca „Normy dotyczące ochrony i bezpieczeństwa pracowników cyfrowych” (Tassinari i Maccarrone, 2018). Trzeba również zauważyć, że kilka przepisów dotyczących osób samozatrudnionych realizujących dostawę za pośrednictwem platform, wprowadzonych w listopadzie 2019 r. ustawą 128/2019,<sup>27</sup> przypomina niektóre artykuły Karty w kwestiach takich jak: prawo do wynagrodzenia zgodnego ze stawkami minimalnymi określonymi w układach zbiorowych (w przypadku braku układu doraźnego), prawo do dodatku z tytułu niekorzystnych warunków atmosferycznych<sup>27</sup>, wymagane ustawowo ubezpieczenie od wypadków przy pracy i objęcie pracowników przepisami ochronnymi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>28</sup>, przetwarzanie danych osobowych zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2016/679, zakaz dyskryminacji oraz prawo do otrzymania umowy w formie pisemnej. Obecność wiążących przepisów może ostatecznie doprowadzić do poprawy warunków zatrudnienia oferowanych przez platformy dostawcze, choć jest to również uzależnione od szeregu zastrzeżeń dotyczących zarówno interpretacji nowych przepisów, jak i możliwości ich egzekwowania.

### Źródła:

Martelloni, F. (2018), 'Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote', w: *Labour & Law Issues*, t. 4, nr 1, s. 18-34.

Municipality of Bologna (2018a), *Firmata a Bologna la Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano*, [online:] <http://www.comune.bologna.it/news/firmata-bologna-la-carta-dei-diritti-fondamentali-dei-lavoratori-digitali-nel-contesto-urbano>.

Municipality of Bologna (2018b), *Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano*, [online:] [http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105\\_web.pdf](http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf).

Municipality of Bologna (2019), *Domino's Pizza firma la Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano*, [online:] <http://www.comune.bologna.it/news/domino-pizza-carta-diritti-fondamentali-lavoro-digitale-riders-piattaforme>.

UIL Emilia-Romagna (2018), *Carta di Bologna sui riders, riunito tavolo di monitoraggio*, [online:] <http://www.uilemiliaromagna.net/2018/12/15/uil-er-carta-di-bologna-sui-riders-riunito-tavolo-di-monitoraggio/>.

Tassinari, A. and Maccarrone, V. (2018), 'Le mobilitazioni dei fattorini della gig economy in Italia', *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, nr 2, s. 75-106, [online:] [https://www.researchgate.net/publication/327269701\\_Le\\_mobilitazioni\\_dei\\_fattorini\\_della\\_gig\\_economy\\_in\\_Italia\\_forme\\_organizzative\\_e\\_implicazioni\\_per\\_la\\_rappresentanza](https://www.researchgate.net/publication/327269701_Le_mobilitazioni_dei_fattorini_della_gig_economy_in_Italia_forme_organizzative_e_implicazioni_per_la_rappresentanza).

<sup>27</sup> Te dwa przepisy wejdą w życie z początkiem listopada 2020.

<sup>28</sup> Przepis ten wejdzie w życie z początkiem lutego 2020.





**DON'T GIG UP**

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