



DON'T GIG UP



Francja

Raport ze studium przypadku

Autor: Odile Chagny (Ires)

(Tłumaczenie z języka angielskiego i francuskiego)

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 autorki. 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. we Francji, Hiszpanii, Niemczech, Polsce, Szwecji i Włoszech.

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.

PRZYPADEK 1 - Ustawa Grandguillaume'a

Opisywane działanie

Ustawa dotycząca regulacji, odpowiedzialności i uproszczenia w sektorze indywidualnego publicznego transportu pasażerów (znana jako „ustawa Grandguillaume'a”) weszła w życie ostatecznie w marcu 2018 roku.

Ustawa Grandguillaume'a wprowadziła wspólne zasady dla wszystkich podmiotów zajmujących się prywatnym transportem osób pojazdami poniżej 3,5 tony (taksówki, samochody do wynajęcia z kierowcą – tzw. VTC, karetki pogotowia, dwu- lub trzykołowe pojazdy silnikowe). Jest to przykład bezprecedensowego podejścia do platform transportu pasażerskiego (głównie Uber) tak samo, jak do przedsiębiorstw zajmujących się przewozem osób.

Ustawa pozwala pracownikom platformowym na korzystanie ze wspólnego cyklu szkoleń wraz z innymi specjalistami z branży transportowej (bezpieczeństwo, podstawy rachunkowości, obowiązki).

Ustanawia również nowe praktyki dialogu społecznego. Tworzy lokalne i krajowe komisje, które mają być nowymi przestrzeniami profesjonalnego dialogu w branży. W komisjach zasiadają przedstawiciele wszystkich podmiotów działających w sektorze transportu: państwa (Ministerstwo Transportu, Prefektura), regionu (organ odpowiedzialny za politykę transportową), departamentu (organ odpowiedzialny za ruch drogowy i bezpieczeństwo), pracodawców, pracowników i stowarzyszeń użytkowników. Komisje zajmują się konkretnymi zagadnieniami (odbieranie pasażerów z lotnisk i dworców, zgłaszanie problemów, wymiana na najlepszych praktyk). Komisje mają również funkcję dyscyplinarną.

Ustawa przewiduje również utworzenie obserwatorium.¹

Opis platformy

Kontekst: nagromadzenie przepisów w sektorze publicznego transportu pasażerskiego.

We Francji sektor indywidualnych przewozów pasażerskich – T3P²) obejmuje taksówki, samochody na wynajem z kierowcą (*voitures de transport avec chauffeur* – VTC) oraz dwu- lub trzykołowe pojazdy silnikowe.

Branżę charakteryzują ogromne różnice w bardzo szczegółowych regulacjach prawnych, z których korzystały przez platformy, gdy rozpoczynały i rozwijały działalność we Francji (Uber działa we Francji od grudnia 2011 r., *Chauffeurs Privés/Kapten* utworzono w 2011 r., *Marcel* w 2012 r., *SnapCar* w 2012 r., *LeCab* - wykupiony w lipcu 2019 r. przez *SnapCar* - w 2012 r., zaś *Txfy/Bolt* dołączył później, w 2017 r.).

¹ *L'Observatoire national des transports publics particuliers de personnes*

² fr. *secteur du transport public particulier de personnes (T3P)*

Historycznie rozróżnia się kierowców z licencją *grande remise*, taksówkarzy i kierowców VTC oraz, w przypadku tych ostatnich, przedsiębiorstwa z licencją publicznego transportu drogowego „LOTI”.

Taksówki podlegają przepisom dotyczącym standardów technicznych pojazdów, kompetencji zawodowych kierowców, czy przepisom o czasie jazdy. Wykonywanie zawodu uzależnione jest od uzyskania zezwolenia na parkowanie (*autorisation de stationnement* – ADS lub jeszcze licencji) w określonym sektorze geograficznym. Tych zezwoleń jest ograniczona liczba. Od października 2014 r. nowe zezwolenia są niezbywalne. Stare można nadal sprzedawać. Taksówki z licencją mają prawo do *maraudage*³, a także jazdy zarezerwowanymi pasami, w tym pasami dla autobusów. Taksówki są objęte maksymalnymi opłatami za wszystkie swoje czynności.

Ustawa o rozwoju i modernizacji usług turystycznych, zwana prawem Novelliego⁴, w 2009 roku wprowadziła kategorię **pojazdów turystycznych na wynajem z kierowcą** (*voitures de tourisme avec chauffeur* – VTC). W praktyce oznaczało to liberalizację *grande remise*, czyli przewozu osób świadczonego z i do hoteli, głównie luksusowych na podstawie wstępnej rezerwacji (bez *maraudage*). Natomiast kategoria „pojazd transportowy na wynajem z kierowcą” (*voiture de transport avec chauffeur*) jest nowsza. Pochodzi ona z ustawy nr 2014-1104 z dnia 1 października 2014 r., znanej jako ustawa Thévenouda (zob. poniżej). Przedsiębiorstwa *grande remise* (takie jak Chabé) działały jako uzupełnienie usług taksówkowych: woziły uprzywilejowanych klientów w segmentach cenowych wyższych niż oferowany przez taksówki. Ustawa Novelliego uelastyczyła sektor *grande remise*, w szczególności poprzez znaczne złagodzenie warunków rozpoczęcia takiej działalności. Kierowcy musieli po prostu udowodnić, że posiadają prawo jazdy kategorii B⁵ oraz spełnić warunek posiadania kompetencji zawodowych, a pojazdy musiały spełniać wymogi techniczne i dotyczące komfortu jazdy.

Ustawa zniosła niektóre ograniczenia ilościowe⁶. Jednak dostęp do zawodu nadal wiązał się ze stosunkowo wysokimi kosztami wstępnymi (250 godzin szkolenia, szacowany koszt około 3000 EUR).

Ustawa LOTI⁷ umożliwiła przedsiębiorstwom publicznego transportu drogowego tworzenie floty kierowców dzięki licencji typu *capacitaire* (zdolnościowej). Posiadacz licencji *capacitaire* podlega takim samym wymaganiom dotyczącym egzaminów i rozpoczęcia działalności jak prywatny kierowca VTC, ale licencja umożliwia mu utworzenie osoby prawnej (firmy), która może zatrudnić flotę kierowców. W przypadku kierowców, którzy pracują w przedsiębiorstwie z taką licencją, wymagania dotyczące rozpoczęcia działalności są znacznie bardziej elastyczne: nie ma egzaminów, szkoleń, kontroli karalności. Odpowiedzialność ponosi w rzeczywistości pracodawca – osoba prawna. Ustawa LOTI

3 Odbierania pasażerów wzywających taksówkę na ulicy lub za pomocą aplikacji, odbierania pasażerów czekających na postojach taksówek na stacjach kolejowych i lotniskach; oczekiwania na „stacji” taksówek, skąd pasażer może zamówić przejazd lub go bezpośrednio rozpocząć.

4 Ustawa nr 2009-888 z dnia 22 lipca 2009 r. o rozwoju i modernizacji usług turystycznych. Sama ustawa Novelliego uwzględniła propozycję zawartą w sprawozdaniu komisji ds. liberalizacji francuskiego wzrostu gospodarczego ze stycznia 2008 r., której przewodniczył ekonomista Jacques Attali.

5 Zwykłe prawo jazdy kategorii B uprawnia do kierowania pojazdami turystycznymi do 3,5 t.

6 Poza tym postanowiono jednak, że ceny zostaną uwolnione, a działalność można będzie rozpocząć swobodnie z uwzględnieniem wyżej wymienionych warunków. System zezwoleń prefekturalnych zastąpiono systemem deklaratywnym. Zniesiono ograniczenie liczby pojazdów na przedsiębiorstwo. Utrzymano jednak zakaz parkowania na drodze publicznej bez wcześniejszej rezerwacji.

7 *Loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs* /Ustawa nr 82-1153 z 30 grudnia 1982 r. dotycząca ukierunkowania przewozów wewnętrznych, tzw. ustawa LOTI.

odpowiadała na bardzo konkretne potrzeby w zakresie mobilności. W szczególności umożliwiła zapewnienie ciągłości usług mobilności publicznej w małych i średnich aglomeracjach miejskich (np. przedłużenie ostatnich odcinków linii autobusowych). Ustawa ta miała zasadniczo zastosowanie tylko do transportu zbiorowego, ale od samego początku była wykorzystywana przez przedsiębiorstwa z licencją *capacitaire* zajmujące się transportem indywidualnym.

Ustawa LOTI pozwala firmom (nazywanym również *capacitaire*) zatrudniać pracowników i zawierać umowy bezpośrednio z platformą. Jednakże do niedawna w firmach z licencją *capacitaire* kontrola reputacji kierowców (brak kontroli karalności) ani weryfikacja kwalifikacji (z wyjątkiem samego *capacitaire*, który zatrudnia kierowców) nie były usankcjonowane, w przeciwieństwie do taksówek i VTC.

Platformy wykorzystywały opisane przepisy, w szczególności nadające przywileje firmom VTC oraz przepisy ustawy LOTI, pozwalające na wyszukiwanie kierowców bez przeszkolenia. Posiadanie licencji LOTI dało takim *capacitaires* łatwy dostęp do puli kierowców.

Poszczególne etapy regulacji, od ustawy Thévenouda⁸ do ustawy Grandguillaume'a⁹

Tak zwana ustawa Thévenouda była pierwszą inicjatywą regulacyjną w sektorze VTC po pojawieniu się platform. Ustawa ta miała złagodzić napięcia między taksówkami a VTC¹⁰. Po konsultacjach, w lutym 2014 r. powierzono pilotowanie jej posłowi Thomasowi Thévenoudowi z Partii Socjalistycznej. Projekt ustawy został złożony w czerwcu 2014 roku, a ustawa weszła w życie 2 października 2014 roku.

W szczególności ustawa Thévenouda przewidywała wprowadzenie wymogu egzaminu dla zawodu kierowcy VTC. Ustawa przewidywała, że przepisy dotyczące egzaminu powinny zostać określone w ciągu jednego roku od dnia jej uchwalenia. Nigdy jednak nie podjęto decyzji w tej sprawie.

Wobec takiej luki prawnej władze publiczne przyjęły przepisy przejściowe, wprowadzając od początku 2016 r. testy oparte na kwestionariuszach wielokrotnego wyboru (MCQ). Doprowadziło to siłą rzeczy do złagodzenia wymagań dotyczących kwalifikacji zawodowych w branży VTC. Wynikało to z faktu, że kandydaci do zawodu nie musieli już polegać na pośrednictwie *capacitaire* i ponosić wysokich kosztów wstępnego szkolenia, by pracować jako kierowcy VTC.

Platformy skorzystały na próżni prawnej

Ustawa Grandguillaume'a weszła w życie w momencie pierwszych napięć

⁸ Ustawa nr 2014-1104 z dnia 1 października 2014 r. o taksówkach i pojazdach transportowych z kierowcą na wynajem.

⁹ *Loi n° 2016-1920 du 29 décembre 2016 relative à la régulation, à la responsabilisation et à la simplification dans le secteur du transport public particulier de personnes*. Ustawa nr 2016-1920 z dnia 29 grudnia 2016 r. o regulacji, odpowiedzialności i uproszczeniach w sektorze prywatnego publicznego transportu pasażerskiego (tzw. ustawa Grandguillaume'a)

¹⁰ Do jesieni 2013 r. taksówkarze uzyskali od rządu wprowadzenie ograniczeń dla pojazdów z kierowcą na wynajem: między rezerwacją a odbiorem wprowadzono 15-minutowy czas oczekiwania (z wyjątkiem klientów dużych 4- lub 5-gwiazdkowych hoteli i targów). Rozporządzenie w tej sprawie zostało opublikowane we francuskim dzienniku urzędowym w dniu 28 grudnia 2013 roku. Jednakże jego stosowanie ostatecznie zawieszono w lutym 2014 r., a następnie zostało całkowicie anulowane w grudniu 2014 r. przez Radę Stanu pod wpływem spółek VTC. Źródło : Artykuł w Les Echos, 07 stycznia 2014 r.

dotyczących wynagrodzeń VTC¹¹ ze względu na wzrost liczby kierowców spowodowany, z jednej strony niejasnościami prawnymi w zakresie egzaminów VTC i stosowaniem pytań wielokrotnego wyboru (MCQ)¹², a z drugiej strony na decyzję podjętą przez firmę Uber w październiku 2015 r. o obniżeniu stawek oraz wprowadzeniu stawki 5 euro za pierwsze przejazdy (obniżenie minimalnej stawki dynamicznej z 8 euro). Ta wojna cenowa doprowadziła do kilku demonstracji w grudniu 2015 r. i styczniu 2016 r., a także do ustanowienia mediacji, którą w styczniu 2016 r. powierzono posłowi Laurentowi Grandguillaume'owi.

W ramach procesu mediacji poseł Laurent Grandguillaume wraz z innymi parlamentarzystami przedłożył projekt ustawy w czerwcu 2016 r.¹³ Ustawa została przyjęta w grudniu 2016 roku. Przepisy wchodziły w życie stopniowo, od wiosny 2017 r. do 1 stycznia 2018 r., z wyjątkiem przekazywania danych, które zostało uregulowane rozporządzeniem opublikowanym w sierpniu 2019 r..

Przepisy ustawy Grandguillaume'a

Ustawa Grandguillaume'a wprowadziła wspólne zasady dla wszystkich podmiotów zajmujących się prywatnym transportem osób pojazdami poniżej 3,5 tony (taksówki, samochody do wynajęcia z kierowcą, karetki pogotowia, dwu- lub trzykołowe pojazdy silnikowe). Wprowadziła ona wspólny egzamin dla taksówkarzy i kierowców VTC, ograniczyła warunki działalności firm z licencją LOTI, a także wdrożyła bezprecedensowe praktyki konsultacji i dialogu oraz ustanowiła zasadę przejrzystości danych w sektorze T3P.

Ustanowienie wspólnego egzaminu dla taksówkarzy i kierowców VTC powierzonego podmiotowi zaufanemu

Inspirując się praktyką dyplomów sportowych, prawodawcy stworzyli wspólny trzon szkoleń dla różnych działalności. Celem jest zapewnienie zdobycia podstawowych kompetencji w zakresie zasad postępowania, zarządzania przedsiębiorstwem oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Ustawa wprowadziła również zasadę powoływania zaufanych podmiotów certyfikujących. Organizację egzaminów powierzono Izbowi Zawodowemu i Rzemieślniczemu¹⁴ (uprawnionym do organizowania egzaminów po szkoleniach dla taksówkarzy).

Pierwsze sesje egzaminacyjne odbyły się w maju 2017 roku.

Ograniczenie aktywności firm z licencją LOTI

Ustawa ograniczyła działalność firm z licencją LOTI w dużych aglomeracjach miejskich. Zakazała firmom z licencją LOTI oferowania przejazdów w pojazdach mających mniej niż 10 miejsc siedzących (łącznie z kierowcą) w aglomeracjach liczących ponad 100 tys. mieszkańców.

Aby nie obciążać zbyt wielu kierowców VTC, wprowadzono okres przejściowy (do początku 2018 r.), podczas którego kierowcom pracującym pod statusem LOTI umożliwiono przekształcenie działalności w VTC bez konieczności zdawania egzaminu, poprzez udowodnienie co najmniej rocznego stażu pracy.

¹¹ Por. Les Echos (2017)

¹² Prasa donosiła o licznych przypadkach oszustw egzaminacyjnych. Np. Le Parisien (2016), LCI (2016), Lyon Mag (2016)

¹³ Por. <http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion3855.asp>

¹⁴ Francuskie Izby Zawodowe i Rzemieślnicze (*Chambres des Métiers et de l'Artisanat* – CMA) to izby konsularne zajmujące się zagadnieniami związanymi z rzemiosłem. Izby te zapewniają rzemieślnikom, praktykantom i organizacjom zawodowym z branży rzemieślniczej szkolenia i doradztwo, zajmując się rejestracją firm i reprezentacją przed organami władzy.

Organy dialogu zawodowego - Krajowa komisja T3P i lokalne komisje T3P.

Ustawa wprowadziła również nowe praktyki dialogu społecznego. Utworzyła lokalne i krajowe komisje, które mają być nowymi przestrzeniami dla profesjonalnego dialogu w branży. W komisjach mają swoich przedstawicieli wszystkie podmioty działające w sektorze transportu: państwo (Ministerstwo Transportu, Prefektura), region (organ odpowiedzialny za politykę transportową), departament (organ odpowiedzialny za ruch drogowy i bezpieczeństwo), przedstawiciele pracodawców, pracowników i stowarzyszeń użytkowników. Komisje zajmują się konkretnymi zagadnieniami (odbieranie pasażerów z lotnisk i dworców, zgłaszanie problemów, wymiana najlepszych praktyk). Komisje odgrywają również rolę dyscyplinarną.

Ponieważ liczba miejsc w komisjach jest ograniczona, pojawiła się kwestia reprezentatywności podmiotów, w szczególności w przypadku VTC. Przyjęty program miał na celu odwzorowanie kryteriów, które muszą spełniać związki zawodowe, aby zostać uznane za reprezentatywne w przedsiębiorstwach sektora prywatnego (art. L 2121-1 francuskiego kodeksu pracy). Zgodnie z tymi przepisami w wyborach do komisji mogą startować organizacje z co najmniej dwuletnim stażem pracy, będące w stanie udowodnić przejrzystość finansową¹⁵, członkostwo oraz grupę klientów. Spowodowało to, że małe platformy skupiły się wokół profesjonalnej organizacji FFTPR.¹⁶

Przejrzystość danych

Ustawa wprowadziła również zasadę zobowiązania tych podmiotów do przekazywania organowi administracji wszelkich danych istotnych dla monitorowania zgodności z obowiązującymi ustawami i rozporządzeniami, jak również do przekazywania różnych danych stosownym organom administracji.

Na platformy nałożono obowiązek przekazywania danych na wniosek organu administracyjnego, aby móc zidentyfikować nielegalne praktyki i odpowiedzialność na pewne roszczenia kierowców dotyczące czasów przejazdów - w szczególności w związku z negocjacjami cenowymi itp. Rozporządzenie wykonawcze¹⁷ ukazało się bardzo późno - w sierpniu 2019 roku.

W komunikacie prasowym Ministerstwa Transportu z dnia 23 sierpnia 2019 r. sprecyzowano, że decyzje wykonawcze uzupełnią wspomniane rozporządzenie w celu dokładnego określenia informacji, które mają być przekazywane przez platformy, co może prowadzić do ograniczenia tego zakresu - w rozporządzeniu faktycznie podano dość szeroką definicję danych.

Od ustawy Grandguillaume'a do ustawy LOM¹⁸

Jednym z przepisów ustawy Grandguillaume'a, które wzbudzą największą niechęć platform, jest ten dotyczący egzaminów. Został on zmieniony w projekcie ustawy LOM, która miała zostać przyjęta we wrześniu 2019 r. Projekt wprowadza możliwość wdrożenia dobrowolnych kart odpowiedzialności społecznej dla platform działających w obszarze mobilności (zob. studium przypadku dotyczące odpowiedzialności społecznej we Francji). W projekcie proponuje się również rewizję przepisów ustawy Grandguillaume'a w zakresie organizacji egzaminów.

¹⁵ Koszt, jaki ponoszą małe organizacje w związku z koniecznością sporządzenia sprawozdania przez audytora jest zatem znaczny - wynosi około 6000 EUR.

¹⁶ *Fédération Française des Transports de Personnes sur Réserve* (Francuska Federacja Transportu Pasażerskiego na Zamówienie).

¹⁷ Rozporządzenie nr 2019-866 z dnia 21 sierpnia 2019 r., francuski Dziennik Urzędowy nr 195 z dnia 23 sierpnia 2019 r.

¹⁸ *Projet de loi d'orientation des mobilités* (TRET1821032L)

Poprawka parlamentarna, która stała się art. 20 bis ustawy, proponuje zmianę zasad organizacji egzaminów i powierzenie ich nie izbom zawodowym i rzemieślniczym, lecz osobom zatwierdzonym przez organ administracyjny - na warunkach określonych w rozporządzeniu. Osoby te muszą cieszyć się nieopozłakowaną opinią, posiadać zdolności organizacyjne, być bezstronne i niezależne. Sprawozdanie z organizacji egzaminów powinno zostać przesłane do parlamentu w ciągu jednego roku od ogłoszenia ustawy.

Przepis został wzmocniony przez niedawną decyzję **Rady Stanu na temat szkolenia kierowców VTC**, podjętą w dniu 5 lipca 2019 r.¹⁹. Częściowo uchyla ona rozporządzenie z dnia 6 kwietnia 2017 r., wprowadzające w życie ustawę Grandguillaume'a o organizacji egzaminów przez izby zawodowe i rzemieślnicze.

Jurysdykcję powierzono francuskiej federacji platform VTC (FFTPR). Zdaniem Rady Stanu organizacja szkoleń dla taksówkarzy i kierowców VTC przez izby zawodowe i rzemieślnicze (CMA) „może prowadzić do nielegalnego naruszenia swobody przedsiębiorczości”. Ponieważ niektórzy członkowie CMA są kierowcami taksówek, mogą „mieć interes w ograniczeniu dostępu do tych zawodów, w szczególności do zawodu kierowcy VTC”. Decyzja ta została przyjęta z zadowoleniem przez przedstawicieli platform (zob. ramka 1), zaś skrytykowana przez przedstawicieli VTC oraz Laurenta Grandguillaume'a (zob. ramka 1).

Ocena podjętych działań

Dialog społeczny

Ustawa stanowi przykład wzmocnienia głosu zainteresowanych stron w dialogu społecznym poprzez wprowadzenie dialogu wielostronnego, w którym uczestniczą wszystkie podmioty sektora, użytkownicy i organ regulacyjny.

Ustawa podkreśla również trudności w ustaleniu reprezentacji dla nowych kategorii osób prowadzących działalność na własny rachunek w ramach platformy. Kryteria ustalania reprezentacji w komisjach były wzorowane na kryteriach stosowanych przez zakładowe organizacje związkowe przy wyborach zawodowych (*les élections professionnelles*) (dwa lata stażu pracy, przy czym pięć głównych konfederacji zostało uznanych za reprezentatywne). W ten sposób nowe związki VTC (np. SCP VITC) oraz stowarzyszenia VTC zostały wykluczone. Dlatego niektóre związki zawodowe w Komisji reprezentują jedynie niewielką liczbę kierowców platformowych. Może to prowadzić do trudności w przypadku konfliktu.

Czy należy znaleźć kompromis między płynnością rynku a profesjonalizacją sektora?

Ustawa ma na celu zapewnienie uczciwej konkurencji i uniknięcie dumpingu społecznego pomiędzy platformami i innymi przedsiębiorstwami w sektorze transportu pasażerskiego. Przyczynia się do profesjonalizacji sektora platformowego transportu pasażerskiego.

Bez wątplenia ustawa ułatwiła interakcję pomiędzy taksówkarzami i kierowcami VTC.

Platformy i krytycy ustawy twierdzą, że egzaminy byłyby zbyt wymagające. W międzyczasie niektóre platformy utworzyły własne ośrodki szkoleniowe (Uber

¹⁹ Conseil d'État N° 413040 [online:] <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000038748656>

posiada dwa ośrodki szkoleniowe i kilka rodzajów szkolenia zawodowego dla kierowców), a wskaźniki zdawalności egzaminów VTC, o których informuje francuskie Ministerstwo Transportu, są wysokie – wynoszą 70%.

Egzaminy

Skutki reformy egzaminów na kierowców VTC, którą motywowano stworzeniem podobnych warunków kwalifikacji zawodowych dla różnych specjalistów w sektorze usług transportu pasażerskiego, były przedmiotem intensywnej i nieustannej debaty od czasu wejścia w życie ustawy Grandguillaume'a. Przeciwnicy wprowadzenia wspólnego egzaminu uważają, że będzie on stanowić barierę wejścia na rynek z powodu zbyt niskiego odsetka zdanych egzaminów i niewystarczającej liczby sesji egzaminacyjnych. Niski odsetek zdanych egzaminów jest skutkiem jego zbyt dużej złożoności. Z kolei niewystarczająca liczba sesji egzaminacyjnych wynika z faktu, że izby rzemieślnicze niechętnie organizowałyby sesje ponieważ do izb należy większość taksówkarzy (patrz ramka 1).

Trudno jest jednak uzasadnić argumenty dotyczące złożoności egzaminów i liczby sesji. Przykładowo, na podstawie danych z regionu Ile de France, w którym działa 72,6% spośród 44 246 kierowców VTC wpisanych do rejestru²⁰ Ministerstwa Transportu (dane na dzień 24 sierpnia 2019 r.), wskaźnik zdawalności egzaminów z MCQ, który wynosił około 80%, gwałtownie spadł przy pierwszych sesjach (średni wskaźnik zdawalności na poziomie 39% w ciągu pierwszych siedmiu sesji²¹). Ale od tego czasu gwałtownie wzrósł. Według danych Izby Rzemieślniczych w siedmiu sesjach egzaminacyjnych zorganizowanych od września 2018 r. do kwietnia 2019 r. wynosił on 78,3% (średnia nieważona)²².

Argumenty dotyczące małej liczby sesji również nie są oczywiste. Ponownie w oparciu o dane z regionu Ile de France w ciągu dziesięciu miesięcy, od września 2018 r. do czerwca 2019 r., odbyło się dziesięć sesji egzaminacyjnych. W roku kalendarzowym 2019 sesje odbywały się średnio co dwa miesiące, a na każdej przewidziano 1500 miejsc.

Wpływ zmian w przepisach na rzeczywistą liczbę kierowców VTC jest skomplikowany do wykazania. Rejestr VTC Ministerstwa Transportu podaje liczbę osób, które w danym momencie są w stanie wykonywać zawód i są posiadaczami karty VTC. Nałożony na kierowców LOTI obowiązek uzyskania karty zawodowej, aby móc zarejestrować i kontynuować działalność, który wszedł w życie w pierwszym kwartale 2018 r., mógł przyczynić się do zwiększenia liczby wpisów do rejestru na początku 2018 r.²³. Ponadto nie ma pewności, że zarejestrowani kierowcy VTC (44246 na dzień 24 sierpnia 2019 r.) są „aktywni”. Platformy nie przekazują liczby kierowców VTC w sposób przejrzysty. Jednakże dane z rejestru od 2015 r. wykazują raczej stałą i ostatnio daleką od wyczerpania tendencję do wzrostu liczby zarejestrowanych kierowców VTC (zob. wykres).

Jedyne dane przekazywane są przez platformę Uber. W badaniu dotyczącym dochodów kierowców, opublikowanym w styczniu 2019 r., w 2018 r. zgłoszono łącznie 28 000 kierowców, z czego 70% było samozatrudnionych, a 30% zatrudnionych przez przedsiębiorstwa transportowe. Dane z rejestru Ministerstwa Transportu wskazują na tendencję spadkową liczby mikroprzedsiębiorców wśród zarejestrowanych podmiotów na korzyść innych statusów (SASU, EURL itp.), bardziej zgodnych z praktyką zawodową.

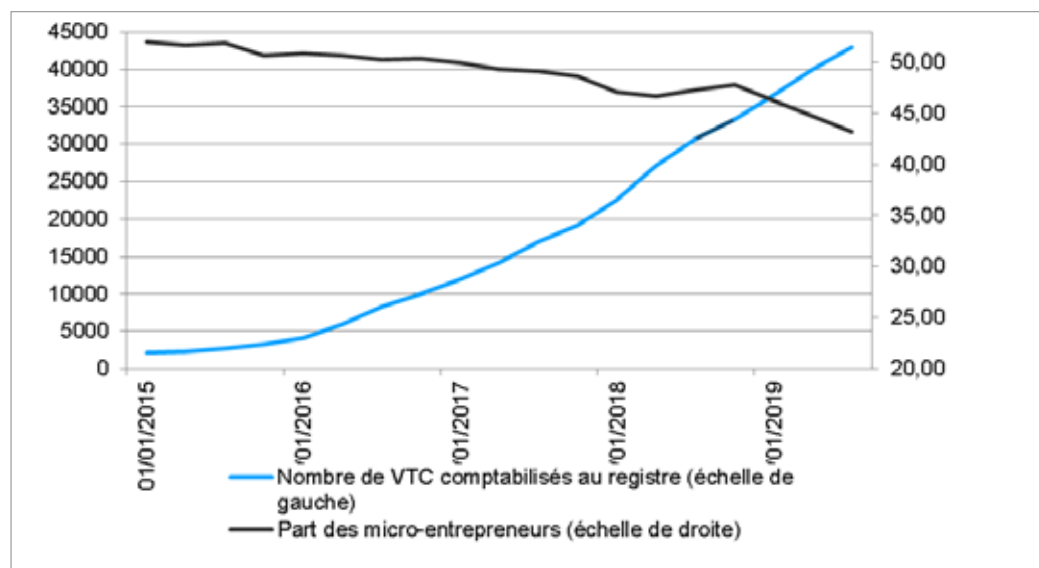
20 Por. <https://registre-rtc.developpement-durable.gouv.fr/public/recherche-avancee/init-modif>

21 [Por. Pilotcity \(2017\)](#)

22 Por. <https://www.crma-idf.com/fr/espace-presse/actualites.html?op=detailef=11efModule=123>

23 Punkt ten został szczególnie podkreślony w pierwszym wystąpieniu krajowego obserwatorium prywatnego transportu publicznego (Commissariat Général u Développement Durable, 2018 r.).

Wykres: zmiany liczby kierowców VTC zarejestrowanych w rejestrze VTC, dane kwartalne, i udziału mikroprzedsiębiorców



Źródło: <https://registre-vtc.developpement-durable.gouv.fr/public/recherche-avancee/init-modif>

Obroty i przychody

W sytuacji braku poboru opłat przez władze publiczne i przejrzystości wymaganej od platform oszacowanie dochodów kierowców jest bardzo skomplikowane. Złagodzenie napięć między taksówkarzami a kierowcami VTC po wejściu w życie ustawy Grandguillaume'a przypisuje się w szczególności pozytywnemu wpływowi tej ustawy na dochody, zwłaszcza poprzez regulację liczby kierowców (źródło: wywiady). Jednak skutkiem ustawy może być również zmiana formy oszustw (zob. poniżej) na uzyskiwanie fałszywych kart, co spowodowałoby, że dochód nie zostałby zadeklarowany w URSSAF (zob. zeznania FO, artykuł w Le Monde z 28 stycznia 2019 r.).

Ponadto z uwagi na brak możliwości monitorowania przez rząd nie ma spójności między różnymi źródłami statystycznymi. W ramach kampanii na rzecz przejrzystości w styczniu 2019 r. Uber opublikował statystyki dotyczące wynagrodzeń kierowców pracujących na własny rachunek z wykorzystaniem aplikacji (Uber, 2019). Według tego źródła miesięczny dochód netto „przeciętnego” kierowcy wynosiłby 1617 euro za czas pracy znormalizowany na 45,3 godzin jazdy tygodniowo (średni czas pracy osób pracujących na własny rachunek). Liczby te są niemożliwe do weryfikacji (brak przejrzystości danych źródłowych) i zupełnie inne niż te dostępne w innych źródłach.

W 2017 r. w sprawozdaniu sporządzonym na wniosek rządu w grudniu 2016 r. w ramach mediacji w sporze między kierowcami VTC a Uberem w związku ze wzrostem prowizji pobieranych przez platformę rząd zwrócił się do mediatora o wyjaśnienie kwestii cen. W sprawozdaniu sporządzonym przez mediatora (Rapoport 2017) po raz pierwszy przeanalizowano sytuację finansową i warunki pracy kierowców. Wynikało z tego, że kierowca mógłby uzyskać miesięczny dochód netto w wysokości około 1700 euro, ale za czas jazdy wynoszący 60 godzin. W sprawozdaniu rzecznika praw obywatelskich można również przeczytać, że „wielu kierowców twierdzi, że nie są w stanie osiągnąć dochodów podawanych przez firmę Uber, mimo że spędzają w swoich samochodach ponad 60 godzin tygodniowo” (Rapoport 2017).

Oszustwa

Zdaniem większości kolektywów i związków zawodowych VTC oszustwa zmieniły formę i dotyczą obecnie zakupu fałszywych kart (zob. oświadczenia FO cytowane przez Le Monde w dniu 28 stycznia 2019 r., wywiad z Sayah Baaroun z SCP VTC przeprowadzony przez kanał informacyjny LCI w dniu 16 lipca 2019 r.). W lipcu 2019 r. wypadek z udziałem kierowcy ze sfalszowaną kartą zwrócił uwagę mediów na tego rodzaju oszustwa. Według kanału LCI od 4000 do 5000 kierowców VTC posiada fałszywe karty, co powinno być stopniowo eliminowane poprzez wprowadzenie kart biometrycznych, o czym zdecyduje rząd w ramach kampanii zabezpieczania kart zawodowych kierowców VTC²⁴.

Zgodnie z deklaracjami oszustwa polegają również na niezgłaszaniu dochodów do URSSAF (źródło: wywiady).

Granice zwolnienia z przepisów sektorowych

W kontekście głębokich zmian spowodowanych pojawieniem się platform ustawa Grandguillaume'a pokazuje, jak trudno zharmonizować przepisy mające zastosowanie do zawodów, które działają na wspólnym „rynku właściwym” (w rozumieniu analizy konkurencji) przy braku zastosowania przepisów sektorowych, a w szczególności kontroli warunków pracy i cen minimalnych.

Osiągnięcie profesjonalizacji poprzez wprowadzenie egzaminów jest utrudnione z powodu braku możliwości kontrolowania warunków pracy, a tym samym dochodów. Jednym z powtarzających się żądań przedstawicieli kierowców jest zatem ustalenie cen minimalnych (żądanie wysuwane przez wszystkie związki zawodowe kierowców) w ramach negocjacji sektorowych, a nie poszczególnych przypadków, jak zaproponowano w kartach przewidzianych w projekcie ustawy LOM (zob. studium przypadku dotyczące odpowiedzialności społecznej).

²⁴ <https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/lancement-campagne-securisation-des-cartes-professionnelles-conducteurs-vtc>

Źródła

Artykuły

Amar, N., Maymil, V., Viossat, L. C., Leconte, M., i Sauvant, A. (2019), *La Regulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis*, sprawozdanie IGAS nr 2018-050R.

Commissariat général au développement durable (2018) *Les Taxis Et VTC En 2016-2017 Rapport De L'Observatoire National Des Transports Publics Particuliers De Personnes*, Le service de la données et des études statistiques (SDES), Paryż, [online:] <https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/sites/default/files/2018-11/datalab-39-t3p-taxis-vtc-2016-2017-juillet-2018.pdf>.

Uber (2019), *Étude sur les revenus des chauffeurs en 2018*, Uber publishing.

Artykuły / komunikaty prasowe

LCI (2016), „VTC : tricherie massive à la première cession d'examens du diplôme de chauffeur” 30 kwietnia, [online:] <https://www.lci.fr/societe/vtc-tricherie-massive-a-la-premiere-cession-dexamens-du-diplome-de-chauffeur-1507234.html>.

Le Monde (2019), „Uber assure que le revenu horaire d'un chauffeur est de 9,15 euros net”, 28 stycznia, [online:] https://www.lemonde.fr/economie/article/2019/01/28/face-a-la-mobilisation-des-chauffeurs-de-vtc-uber-veut-jouer-la-transparence_5415605_3234.html.

Le Parisien (2016), „VTC : l'examen de 501 candidats chauffeurs invalidé pour tricherie”, 30 kwietnia, [online:] <http://www.leparisien.fr/economie/vtc-l-examen-de-501-candidats-chauffeurs-invalidé-pour-tricherie-30-04-2016-5756671.php>.

Les Echos (2017), „Y-a-t-il eu une paupérisation des chauffeurs VTC, comme l'affirme Laurent Grandguillaume?”, 3 lutego, [online:] <https://www.lesechos.fr/2017/02/y-a-t-il-eu-une-paupérisation-des-chauffeurs-vtc-comme-laffirme-laurent-grandguillaume-161279>.

Lyon Mag (2016), „Lyon: Une examinatrice donne le diplôme de chauffeur VTC contre 500 €”, 5 listopada, [online:] <https://www.lyonmag.com/article/84027/lyon-une-examinatrice-donne-le-diplome-de-chauffeur-vtc-contre-500>.

Ministère de la Transition écologique et solidaire (2019), Lancement de la campagne de sécurisation des cartes professionnelles de conducteurs VTC, komunikat prasowy, Paryż, 3 czerwca, [online:] <https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/lancement-campagne-securisation-des-cartes-professionnelles-conducteurs-vtc>.

Strony internetowe

CRMA (2019), *Examens Taxi/VTC*, [online:] <https://www.crma-idf.com/fr/espace-presse/actualites.html?op=detailef=11efModule=123>.

Ministère de la Transition écologique et solidaire (2018), *Registre des exploitants de VTC*, [online:] https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18055en.pdf

Pilotcity (2017) , *Examen VTC: Le bilan 2017*, [online:] <https://www.pilotcity.fr/blog/examen-vtc-le-bilan-2017/> .

Dyskusje i wywiady z zainteresowanymi stronami:

Louis-Charles Viossat (IGAS), Franck Bonot (SPIN Consulting), Sayah Baaroun (SCP VTC), konsultacje specjalistyczne w ramach sieci Sharers & Workers.

STUDIUM PRZYPADKU NR 2 – Platforma i zrzeszenie Coopcycle

Opis działania

Platforma Coopcycle ma na celu zaoferowanie konkretnej i realistycznej alternatywy dla podmiotów zajmujących się dowozem rowerowym (rowerowych firm kurierskich). Działanie to umożliwia odejście od umów śmieciowych i niskopłatnej pracy na rzecz platform komercyjnych dzięki stworzeniu własnej spółdzielni.

Platforma Coopcycle na początku była platformą opartą na oprogramowaniu, stworzoną we Francji jako alternatywa dla podobnych, komercyjnych platform. Powstała po bankructwie platformy Take Eat Easy w 2016 r., w wyniku spotkania dwóch osób – Alexandra Segura, programisty związanego z ruchem “Nuit Debout”, oraz Jérôme’a Pimot’a, aktywisty walczącego z komercyjnymi platformami i twórcy CLAP (kolektywu niezależnych kurierów rowerowych w Paryżu) a także byłego kuriera platform Take Eat Easy i Deliveroo.

Coopcycle ma stać się europejskim zrzeszeniem spółdzielni i stowarzyszeń kurierów prowadzących projekty spółdzielcze. Zrzesza trzy typy podmiotów: kurierów, którzy chcą dołączyć do spółdzielni czy stowarzyszenia w swojej okolicy, właścicieli restauracji chcących korzystać z ekologicznych i odpowiedzialnych społecznie usług kurierskich, a także stowarzyszenie Coopcycle, które zapewnia koordynację działań należących do niego spółdzielni. Coopcycle ma także za zadanie tworzenie i dopracowanie zasad korzystania ze wspólnych narzędzi. Stosowane jest przy tym podejście horyzontalne: Coopcycle to federacja spółdzielni działających na szczeblu lokalnym.

Współdzielone są trzy podstawowe usługi: po pierwsze, oprogramowanie platformy, które pozwala członkom federacji zarządzać dostawami (moduł logistyczny) oraz zamówieniami (usługa e-commerce). Po drugie, współdzielona jest aplikacja na smartfony, która umożliwia składanie zamówień. Trzecim współdzielonym elementem jest wspólna oferta handlowa, kierowana zwłaszcza do „klientów kluczowych”. Nie wszystkie stowarzyszone spółdzielnie korzystają z aplikacji na smartfony – czasem zamówienia są odbierane manualnie. Pozostałe usługi w ramach Coopcycle to kreowanie wizerunku i marki, usługi prawno-administracyjne (np. rachunki, umowy, status prawny, zabezpieczenia płatności natychmiastowych). Daje to spółdzielniom stabilność finansową, a także umożliwia sięganie do źródeł finansowania, przetargów, ubezpieczeń, negocjacji ubezpieczeń grupowych. Coopcycle zapewnia ponadto szkolenia w zakresie gospodarki solidarnej oraz zakupy grupowe.

Federacja Coopcycle zrzesza około 30 spółdzielni z Hiszpanii, Francji, Belgii, Niemiec, Wielkiej Brytanii oraz Włoch (stan na jesień 2018 r., zob. mapa) – łącznie około 70 kurierów rowerowych.

Rys. 1. Lokalizacje spółdzielni zrzeszonych w Coopcycle



Źródło: Coopcycle

Oprogramowanie ruszyło na początku października 2018 r. Wiosną kolejnego roku było wykorzystywane przez ok. 10 spółdzielni we Francji, Hiszpanii, Belgii, Niemczech, Włoszech oraz w Wielkiej Brytanii – łącznie przez około 60 kurierów. Największą spółdzielnią w ramach federacji jest ta z Paryża, gdzie pracuje 15-20 kurierów. W ramach projektu tworzone są nowe stowarzyszenia kurierów w Alfortville, Bordeaux oraz spółdzielnia w Grenoble (stan na marzec 2019 r.).

Coopcycle jest członkiem grupy „Plateformes en Commun”, inicjatywy uruchomionej w 2017 r. przez francuskie stowarzyszenie „Coop des Communs” w celu zrzeszenia przedsięwzięć opartych na platformach spółdzielczych, działających z intencją połączenia podejścia społecznego, solidarnego i współdzielenia zasobów w ramach działalności gospodarczej.

Sieć spółdzielni i zarządzanie ich działalnością

Relacjami między federacją Coopcycle a lokalnymi spółdzielniami rządzi kilka zasad.

Zrzeszenie Coopcycle stworzyło licencję opartą na pracy Dimitry Kleiner w ramach Peer 2 Peer Foundation (tzw. *reciprocity licenses* – licencje wzajemne). Licencja (Coopyleft) wymaga, by struktury korzystające z oprogramowania CoopCycle spełniały następujące kryteria: przyjęcie modelu spółdzielczego i zatrudnienie kurierów na podstawie klasycznej umowy o pracę lub pracę na warunkach tzw. *wage portage* (zob. ramka 1), a także spełnianie definicji przedsiębiorstwa socjalnego (SSE) zgodnie z treścią prawa krajowego / prawa europejskiego (zob. ramka 2). Oprogramowanie CoopCycle nie jest oprogramowaniem typu *open source*: kod źródłowy jest dostępny na GitHubie, lecz jego komercyjny wykorzystanie ograniczone jest do spółdzielni. Zamysłem jest tutaj rozszerzenie wykorzystania licencji i objęcie nią także platform działających w innych obszarach.

Każda lokalna spółdzielnia może swobodnie ustalać stawki dla swoich klientów i określać metody ustalania cen (procent wartości zamówienia, cena za kurs, za godzinę jazdy, opłaty ryczałtowe, etc.).

Na poziomie lokalnym kurierzy wspólnie decydują o następujących elementach:

- wkładzie poszczególnych osób w zależności od statusu prawnego (spółdzielnia, stowarzyszenie, instytucja);
- alokacji funduszy;
- systemie wynagrodzeń i świadczenia usług.

W dłuższej perspektywie oczekuje się, że opłata w wysokości 3% sfinansuje działalność stowarzyszenia, a aktualnie stawka w przypadku spółdzielni wynosi 5% od obrotu.

Łączny obrót nie jest oficjalnie podawany.

Ramka 1: Wage portage

Wage portage to nowa forma zatrudnienia charakteryzująca się trójstronną relacją między firmą partnerską, pracownikiem i firmą-klientem. Relacja polega na podpisaniu umowy między firmami – firma partnerska pobiera opłaty za usługi od firmy-klienta, a potem wypłaca wynagrodzenie wolnemu strzelcowi po potrąceniu kosztów manipulacyjnych i składek społecznych. Zatrudnienie w oparciu o *wage portage* łączy zatem w sobie zalety bycia wolnym strzelcem, jak i pracownikiem na umowie.

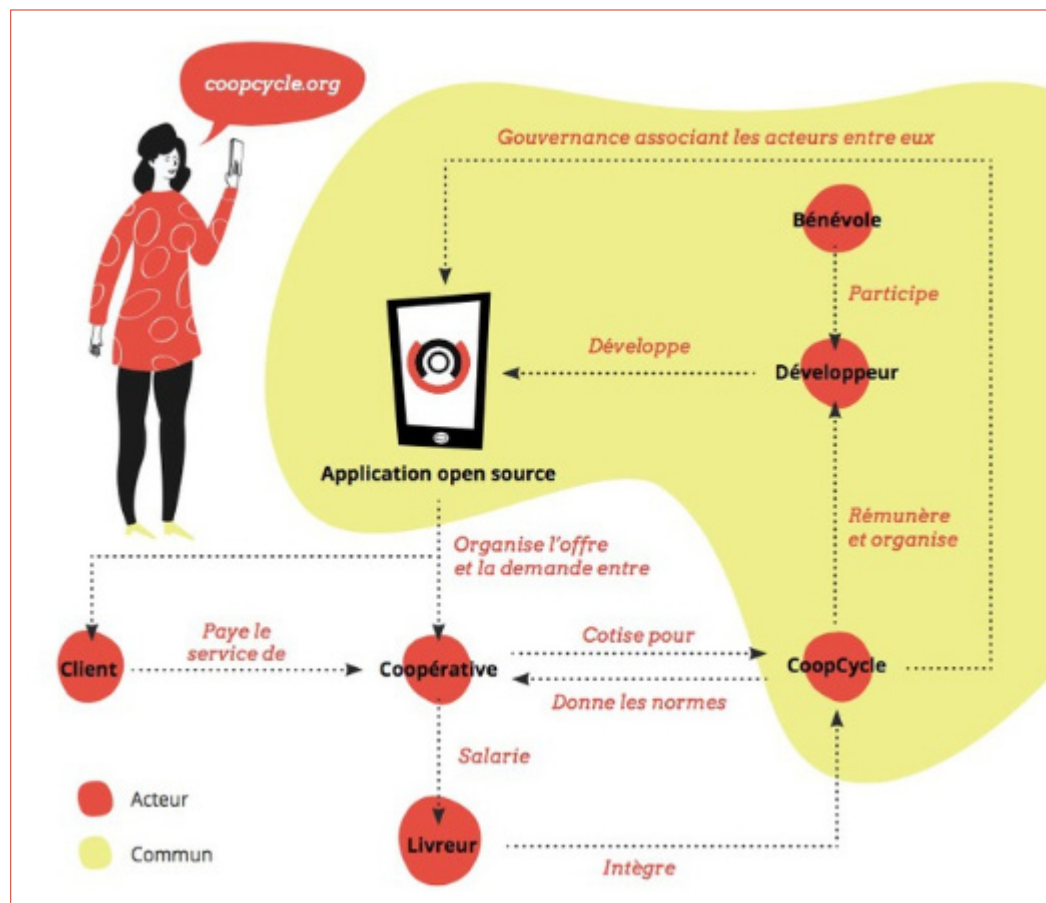
Wage portage przez długi czas było rozwiązaniem marginalnym, zanim w pierwszej dekadzie XXI wieku znacznie zyskało na popularności i zostało uwzględnione we francuskim Kodeksie Pracy (w czerwcu 2008 r).

Taki sposób zatrudniania został wprowadzony do Kodeksu Pracy Ustawą nr 2008-596 z 25 czerwca 2008 r. o modernizacji rynku pracy. Przepisy wykonawcze do ustawy zaktualizowano rozporządzeniem nr 2015-380 z 2 kwietnia 2015 r. *Wage portage* jest zdefiniowany w artykułach L1254-1 i kolejnych francuskiego Kodeksu Pracy.

Ramka 2: Ekonomia społeczna i solidarna (SSE)

Ekonomia społeczna i solidarna (SSE) czasami nazywana jest gospodarką opartą na solidarności lub gospodarką dobra wspólnego. Obejmuje ona częściowo organizacje non-profit, które prowadzą działalność gospodarczą – na przykład przedsiębiorstwa socjalne czy spółdzielnie. Ekonomia społeczna jest również określana mianem trzeciego sektora w gospodarce, sytuującego się między przedsiębiorstwami prywatnymi a działalnością publiczną (rządową).

W ramach gospodarki trzeciego sektora działają spółdzielnie, organizacje non-profit, przedsiębiorstwa społeczne i organizacje charytatywne. Przedsiębiorstwo społeczne to podmiot generujący dochody, mający jednak przede wszystkim społeczne cele działalności. Nadwyżka dochodów takiego podmiotu jest reinwestowana zgodnie z jego celami w lokalnej społeczności czy na rynku lokalnym, zamiast trafiać do akcjonariuszy lub właścicieli. Przedsiębiorstwo społeczne stosuje podejście biznesowe, ale działa na rzecz rozwiązywania kwestii społecznych i wdrażania pozytywnych zmian w społecznościach lokalnych.



Źródło: Coopcycle

Opis platformy

Platforma Coopcycle jest przeznaczona dla rowerzystów. Nie ma w założeniu trafiać do studentów ani do ubogich dzielnic – ma raczej na celu umożliwienie kurierom organizowania się w lokalne spółdzielnie, dzięki którym staną się autonomiczni i będą mieli lepsze warunki pracy. Platforma daje im ubezpieczenie od nieszczęśliwych wypadków, ubezpieczenie rowerów, możliwość współdzielenia narzędzi (oprogramowania, pomocy prawnej, marketingu etc.) a także zapewnia przestrzeń, w której można się porozumiewać z innymi kurierami. Coopcycle można w pełni skonfigurować zgodnie z potrzebami danej spółdzielni i lokalnego rynku, a także oczekiwań właścicieli restauracji i innych firm kurierskich. Na Coopcycle możliwe jest także zatrudnienie kurierów na zasadzie pracy tymczasowej (np. studentów), co umożliwi lepsze zarządzanie w okresach szczytowego zapotrzebowania na usługi. W przypadku pracowników tymczasowych zamysłem jest preferowanie zatrudnienia na podstawie *wage portage*.

Rodzaje organizacji pracy i zarządzania platformą były przedmiotem spotkań w grupach roboczych wiosną 2019 r., a poniżej znajduje się streszczenie wyników tych spotkań.

Formy zatrudnienia

W ramach platformy możliwe będą różne formy zatrudnienia, ponieważ pełne zatrudnienie na podstawie umowy o pracę nie jest ani możliwe do zastosowania we wszystkich krajach, ani pożądanym przez wszystkich kurierów. Przykładowo – w Paryżu wszyscy zatrudnieni w spółdzielni mają status pracowników.

Inne spółdzielnie w Europie chcą natomiast zachować większą niezależność w tym względzie. Status pracownika można uzyskać opierając się na istniejących strukturach wsparcia zatrudnienia – przykładem są tu inicjatywy SMART w Belgii, *Coopérative d'Activité et d'Emploi* OPTEOS (patrz ramka 3) w Lille. Członkowie stowarzyszenia Coopcycle docelowo powinni zostać zatrudnieni na umowy o pracę.

Ramka 3: Spółdzielnie wspierające aktywność gospodarczą i zawodową (*coopératives d'activités et d'emploi*)

Spółdzielnie zatrudniające pracowników oraz wspierające aktywność zawodową we Francji pomagają osobom realizującym projekty biznesowe w rozpoczęciu ich działalności, oferując im możliwość zostania „przedsiębiorcami na etacie” („*entrepreneurs-salariés*”). Osoba realizująca projekt może pracować z zachowaniem pełnej autonomii, szukać klientów i świadczyć usługi. Jest ona jednak przy tym związana umową o pracę ze spółdzielnią. Spółdzielnia pobiera przychody wygenerowane przez przedsiębiorcę i zwraca je mu w formie wynagrodzenia po odliczeniu składek i opłat za zarządzanie.

Ten status pracy jest zbliżony do rozwiązania *wage portage* (fr. *portage salarial*), ale idzie o krok dalej, oferując przedsiębiorcy indywidualne wsparcie. Jest to alternatywa dla zakładania firmy lub pracy na własny rachunek (zakładania mikroprzedsiębiorstw).

Status prawny takich spółdzielni we Francji określa ustawa z 31 lipca 2014 r. o ekonomii społecznej i solidarnościowej. Spółdzielnie wspierające zatrudnienie zgodnie z treścią ustawy są we Francji określane jako spółdzielniami opartymi na kooperacji i partycypacji (*Sociétés coopératives et participatives*, SCOP). Oznacza to, że są one zarządzane partycypacyjnie. Spółdzielnie takie stanowią element ekonomii społecznej i solidarnościowej. Skupiają ok. 6500 pracowników i 1500 osób personelu pomocniczego oraz generują 100 mln euro skumulowanych obrotów (dane z 2012 r.).

Struktura takich spółdzielni wspiera przedsiębiorców na trzech etapach:

Kiedy przedsiębiorca przystępuje do spółdzielni, podpisuje umowę o wsparcie przy zakładaniu firmy (*Contrat d'Appui au projet d'Entreprise*, CAPE). Podpisanie tej umowy zapewnia dostęp do ochrony socjalnej i ubezpieczenia zawodowego niezbędnego do rozpoczęcia działalności gospodarczej. Kiedy przedsiębiorca wystawia pierwszą fakturę i otrzymuje pierwszą płatność, umowa o wsparcie przy zakładaniu działalności gospodarczej przekształca się w umowę stałą (*Contrat à Durée Indéterminée*, CDI), a on sam staje się pracownikiem spółdzielni i otrzymuje pensję. Oczywiście jego wynagrodzenie rośnie odpowiednio do przychodów ze sprzedaży. Pracownik zatrudniony w taki sposób nie może otrzymywać wynagrodzenia w wysokości 0 euro, więc jego przedsiębiorstwo musi generować przynajmniej minimalny dochód, aby możliwe było otrzymanie stałej umowy. W umowie określa się również wysokość części stałej i zmiennej pensji takiego przedsiębiorcy. Dochód „kontraktowego przedsiębiorcy” zależy więc od tego, ile przychodu ze sprzedaży w ramach swojej działalności generuje. W większości spółdzielni pracy i działalności spółdzielczej we Francji wynagrodzenie wynosi około 50-60 % przychodów ze sprzedaży. Po upływie trzech lat od daty podpisania umowy taki przedsiębiorca staje się obowiązkowo członkiem stowarzyszonej spółdzielni. Jako członek stowarzyszony uczestniczy w codziennej działalności spółdzielni oraz ma wpływ na podejmowane przez nią decyzje.

Warunki pracy / Wynagrodzenie i czas pracy

Celem pracowników spółdzielni i stowarzyszeń będących członkami Coopcycle jest umożliwienie pracy w pełnym wymiarze godzin, płatnej powyżej ustawowej płacy minimalnej, czyli na poziomie 1500 EUR netto miesięcznie (w porównaniu do 1522 EUR brutto miesięcznie przy płacy minimalnej, tj. 1204 EUR netto, stan na dzień 1 stycznia 2019 r.). Docelowe, zakładane przez Coopcycle wynagrodzenie jest zatem wyższe o około 25% od minimalnego. Wynagrodzenie jest ponadto ustalane na podstawie liczby przepracowanych godzin, nie zaś na podstawie liczby zmian. Zagwarantowana jest minimalna ilość godzin pracy w tygodniu, jak również przewidywalność czasu pracy.

Związany z tym docelowy dochód brutto wynosi 40 euro/godz. (dla porównania: 10,7 euro/godz. przy kosztach godzinowych w przypadku płacy minimalnej).

Warunki pracy / jakość życia w miejscu pracy

Zagwarantowanie dobrych warunków pracy jest priorytetem dla Coopcycle. Warunki te (czas pracy na rowerze, warunki klimatyczne, długość przejazdów) są wpisane w wewnętrzne przepisy spółdzielni. Sprzęt jest dostarczany przez spółdzielnię (rowery o wartości ok. 4000 euro), podobnie jak wszystkie inne materiały (słuchawki, itp.).

Ubezpieczenie / ubezpieczenie wzajemne:

Celem Coopcycle jest negocjowanie „szytych na miarę”, grupowych umów ubezpieczeniowych dla firm kurierskich. Nawiązano kontakty z towarzystwem ubezpieczeń wzajemnych MAIF w celu określenia rodzaju ubezpieczenia dostosowanego do potrzeb konkretnych grup kurierów. MAIF to towarzystwo ubezpieczeń wzajemnych bardzo zaangażowane we wspieranie ekonomii społecznej i spółdzielni.

Układy zbiorowe:

We niektórych francuskich spółdzielniach kurierów rowerowych, w szczególności w Bordeaux (CGT), utworzono sekcje związków zawodowych. Prowadzone są rozmowy mające na celu włączenie kurierów w układy zbiorowe. Przykładem może być choćby Szwajcaria, gdzie włączono kurierów do układu zbiorowego regulującego pracę kierowców samochodów ciężarowych.

Ocena działania

Platforma Coopcycle oferuje model biznesowy stanowiący alternatywę dla komercyjnych platform pośredniczących w dostawach. Zamiast traktować wynagrodzenia kurierów jako zmienną, którą można dostosować w modelu biznesowym działania platformy (zob. Aguilera, Dablanc i Rallet, 2018), celem Coopcycle jest zagwarantowanie przyzwoitych przychodów, przy niskich marżach pobieranych od restauratorów i klientów. Jest to jednak możliwe tylko dlatego, że Coopcycle nie pozycjonuje się jako podmiot konkurujący z tanimi platformami pośredniczącymi w dostawach jedzenia, „które nie pozwalają na przyzwoite płacenie kierowcom i kurierom”, ale koncentrujący się raczej na bardziej dochodowych usługach typu „*last mile delivery*”, realizowanych na końcowym odcinku dostawy. Ceną wyższego wynagrodzenia jest zatem wyższa cena za usługę. Należy również pamiętać, że istnieje znaczna konkurencja i wojny cenowe między platformami komercyjnymi, które zaczynają obecnie również zakładać wirtualne restauracje.



„Dostawy last mile działają aktualnie bardzo dobrze, wpisując się w działania proekologiczne i zmniejszające tłok i ruch samochodowy w miastach. (...) Często są opłacalne także w przypadku rowerów towarowych wykorzystywanych przez spółdzielnie dostawcze. Łatwo jest w tej niszy znaleźć kontrakty z wyższymi cenami. Nierzadko nawet ci kurierzy rowerowi, którzy zaczynają się samoorganizować, naliczają zbyt niskie ceny ponieważ obawiają się o swoje miejsce na rynku, nie zdając sobie sprawy z jakości swoich usług. Właśnie dzięki informacjom zwrotnym od nas mogą podnieść ceny, ponieważ ich dostawy to usługi wysokiej jakości, na które jest popyt.” (wypowiedź członka Coopcycle)

Model ekonomiczny Coopcycle nie jest ustabilizowany. Pierwszy budżet informatyczny dla stowarzyszenia Coopcycle został zatwierdzony wiosną 2019 roku, a środki uzyskano w ramach grantu ESS dla przedsiębiorstw społecznych i spółdzielni od władz Paryża. Dotacja ta pokrywa koszty podróży, infrastruktury (serwer, hosting i niektóre niezbędne usługi), etc. Większość kosztów opracowania standardowych narzędzi była jednak dotąd pokrywana dzięki pracy wolontariuszy, a całkowity szacowany koszt opracowania (dane z wywiadu) wyniósł 200 000 EUR. W związku z tym pojawia się kwestia zapewnienia środków finansowych przeznaczonych na inicjatywy oparte na wspólnych platformach. Jednym z możliwych podejść jest podkreślanie pozytywnych efektów dla miast zapewnianych przez tego typu platformy i dzięki temu zapewnienie im publicznych dotacji. Przykłady dotacji przyznawanych przez gminy można wskazać we Francji, w szczególności w Paryżu, gdzie istnieje platforma integracyjna „*Les lulu dans ma rue*”. Obecnie około 12% przychodów stowarzyszenia Coopcycle pochodzi z funduszy publicznych.

Źródła

Artykuły

Aguilera, A., Dablanc, L. i Rallet, A. (2018), 'L'envers Et L'endroit Des Plateformes De Livraison Instantanée, Enquête Sur Les Livreurs Micro-Entrepreneurs À Paris', Revue Réseaux, nr 212.

Artykuły prasowe / Informacje prasowe

Mediapart (2019), *Le blog de CoopCycle*, informacja prasowa dostępna pod adresem www: <https://blogs.mediapart.fr/coopcycle/blog>.

Strony internetowe platform

Coopcycle (2018), strona internetowa Coopcycle , adres: <https://coopcycle.org/fr/>.
<https://lescoursiersfrancais.fr/comparatif/>

Les coursiers francais (2019), 'Comparatif du coursier à vélo: Uber Eats-Deliveroo-Stuart-Coursier FR-Frichti-Nestor', strona internetowa, adres: <https://lescoursiersfrancais.fr/comparatif/>.

Rozmowy i wywiady z członkami stowarzyszenia Coopcycle.

PRZYPADEK 3: Społeczna odpowiedzialność platform

Opisywane działanie

Dwa etapy odpowiedzialności społecznej

Od 2016 r. Francja angażuje się w uregulowanie działalności platform, przyjmując podejście oparte na ich społecznej odpowiedzialności. Podejście to jest wynikiem wyboru szczególnego scenariusza regulacji działalności platform, w którym w pierwszej kolejności chodzi o uzyskanie konkretnej poprawy praw pracowników niezależnie od ich statusu na rynku pracy poprzez zwiększenie odpowiedzialności platform, tj. poprzez przyjęcie pragmatycznej metody małych kroków.

W tym procesie można wyróżnić dwa etapy. Pierwszy z nich został zainicjowany przyjęciem ustawy Prawo pracy z dnia 8 sierpnia 2016 r.²⁵, a w szczególności art. 60 tej ustawy, który wprowadził zasadę społecznej odpowiedzialności platform. Drugi etap rozpoczął się wiosną 2018 r., gdy omawiano projekt ustawy o reformie kształcenia zawodowego²⁶ zaproponowany przez nowy rząd po wyborach prezydenckich w maju 2017 r. Za sprawą posta z nowej partii rządzącej i współsprawozdawcy projektu ustawy wprowadzono poprawkę umożliwiającą platformom jednostronne przyjęcie kart określających warunki dochowywania przez nie zasad odpowiedzialności społecznej. Poprawka (przyjęta jako art. 66 ustawy) została odrzucona przez Radę Konstytucyjną latem 2018 r.²⁷.

Projekt karty został ponownie wprowadzony jesienią 2018 r. w ramach projektu ustawy o ukierunkowaniu mobilności²⁸. Projekt ustawy pozwala platformom objętym przepisami o odpowiedzialności społecznej wg ustawy z 2016 r. (głównie platformom, które w projekcie Don't GIG Up zostały sklasyfikowane jako typ 1 i 2) i działającym w sektorze mobilności (pojazdy transportowe z kierowcą lub dostawa towarów za pomocą pojazdu dwu- lub trzykołowego, z silnikiem lub bez) na jednostronne przyjęcie dobrowolnych kart odpowiedzialności społecznej (art. 20 projektu ustawy). W projekcie ustawy proponuje się również wprowadzenie dla takich platform obowiązków w zakresie przejrzystości wobec pracowników, dla których są pośrednikami. Wreszcie poprawka rządowa (poprawka 3299, która stała się art. 20 *quinquies*) proponuje złagodzenie warunków egzaminów dla zawodu kierowcy VTC (zob. studium przypadku dotyczące ustawy Grandguillaume'a). Co najważniejsze, poprawka 3299 (art. 20 *quinquies*) upoważnia rząd do podjęcia środków legislacyjnych w drodze rozporządzenia w celu określenia zasad i warunków reprezentacji osób prowadzą-

25 *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* / Ustawa nr 2016-1088 z dnia 8 sierpnia 2016 r. o pracy, modernizacji dialogu społecznego i karierach zawodowych.

26 *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*. Ustawa nr 2018-771 z dnia 5 września 2018 r. o wolności wyboru przyszłości zawodowej

27 Głównie z powodów proceduralnych.

28 *Projet de loi d'orientation des mobilités* (TRET1821032L) <https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do?idDocument=JORFDOLE000037646678&type=general&typeLoi=proj&legislature=15>

cych działalność na własny rachunek w platformach oraz warunków, na jakich taka reprezentacja ma być wykonywana. Przewiduje się okres dwunastu miesięcy od dnia ogłoszenia ustawy.

Projekt karty był przedmiotem intensywnej debaty we Francji od jesieni 2018 r., podczas której stanowiska zajmowały związki zawodowe i strony zainteresowane gospodarką platformową i dialogiem społecznym (zob. ramki 1 i 2 poniżej),

Latem 2019 roku ten drugi etap nie był jeszcze ukończony. Posłowie i senatorowie nie osiągnęli porozumienia w sprawie brzmienia projektu podczas posiedzenia parytetowej komisji mieszanej 10 lipca 2019 r., a projekt ustawy wrócił do Zgromadzenia Narodowego 2 września 2019 r. Ponadto po przyjęciu ustawy rozpocznie się nowy etap dialogu społecznego. Podczas debat parlamentarnych rząd zapowiedział również, że nawiąże dialog z zainteresowanymi stronami.

Opis platformy

Odpowiedzialność społeczna wprowadzona przez art. 60 ustawy z dnia 8 sierpnia 2016 r. (tzw. Prawo pracy²⁹)

Ustawa przyznała pracownikom platformowym trzy szczególne prawa: ochronę przed wypadkami przy pracy, prawo do szkolenia oraz uznanie prawa do zaprzestania działalności (strajk).

Te trzy prawa określają społeczną odpowiedzialność platformy wobec pracowników. Prawa te nie mają zastosowania do wszystkich platform, lecz jedynie do tych, które określają cechy świadczonej usługi lub sprzedawanego towaru, a także ustalają ich cenę (dotyczy to zazwyczaj platform typu 1 i 2 w niniejszym projekcie).

Wpływ na zatrudnienie i zabezpieczenie społeczne

Po pierwsze, w ramach odpowiedzialności społecznej, platforma obowiązana jest do płacenia, w ramach pułapu określonego w rozporządzeniu, kosztów ubezpieczenia pokrywającego ryzyko wypadków przy pracy (art. L. 7342-2 Kodeksu pracy). Platforma jest zwolniona z tego obowiązku, jeżeli pracownik przystępuje do umowy ubezpieczenia zbiorowego zawartej przez platformę dla swoich pracowników, pod warunkiem, że oferuje ono świadczenia co najmniej równoważne świadczeniom przewidzianym w ubezpieczeniu indywidualnym.

Po drugie, na mocy ustawy pracownicy platformy mają prawo dostępu do kształcenia ustawicznego. Prawo to jest wzorowane na prawach innych grup samozatrudnionych i w związku z tym ma charakter ograniczony (art. L. 7342-3 Kodeksu pracy). Oznacza ono prawo współfinansowania przez platformę szkolenia osoby prowadzącej działalność na własny rachunek (bez obowiązkowego minimum) oraz pokrycie przez platformę kosztów związanych z uznaniem nabytego doświadczenia (*validation des acquis de l'expérience* – VAE).

Korzystanie z tych dwóch praw jest uwarunkowane osiągnięciem minimalnego obrotu przez pracownika platformowego. W rozporządzeniu z dnia 4 maja 2017 r. (rozporządzenie nr 2017-774) ustalono minimalny próg w wysokości 13% rocznego pułapu zabezpieczenia społecznego (tj. 5 099,64 EUR w 2017 r.).

²⁹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Po trzecie, w ramach odpowiedzialności społecznej, platforma uznaje prawo pracowników do strajku (art. L. 7342-5 Kodeksu pracy). Strajk nie może być powodem do zakończenia współpracy. Ponadto pracownicy mają prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych oraz reprezentowania za ich pośrednictwem swoich interesów zbiorowych (art. L. 7342-6 Kodeksu pracy).

Nowe kroki wprowadzone przez projekt ustawy o ukierunkowaniu mobilności (znanej jako ustawa „LOM”³⁰)

Rozwiązania zaproponowane w projekcie ustawy mają na celu dalsze dookreślenie społecznej odpowiedzialności platform. Dotyczy to platform działających w sektorze mobilności (VTC, dostawy towarów pojazdami dwu- i trzykołowymi).

Intencją pierwszego pakietu rozwiązań jest objęcie tych platform obowiązkami w zakresie przejrzystości w odniesieniu do pracowników, dla których są pośrednikami. Platformy będą musiały poinformować o minimalnej cenie za usługę i o możliwości odmowy realizacji przewozu bez konieczności ponoszenia kar. Będą również musiały opublikować na swojej stronie internetowej wskaźniki dotyczące osiągniętego dochodu (za ostatni rok kalendarzowy), czasu pracy i średniej ceny usług. Dzięki temu pracownicy uzyskują większy wybór i swobodę w zakresie odmowy świadczenia usług, przedziałów czasowych i okresów nieaktywności bez ponoszenia kar.

Platformy mogą wprowadzać dobrowolne karty w celu określenia warunków i sposobów dochowywania zasad odpowiedzialności społecznej, praw i obowiązków platformy oraz praw i obowiązków pracowników, z którymi platforma jest powiązana.

Karty mogą dotyczyć ośmiu obszarów: (1) warunków wykonywania działalności zawodowej (gwarancja braku wyłączności – swoboda łączenia i wyłączania się), (2) uzgodnień dotyczących uzyskania godziwej ceny, (3) uzgodnień dotyczących rozwoju umiejętności, (4) uzgodnień dotyczących poprawy warunków pracy i zapobiegania zagrożeniom zawodowym; (5) uzgodnień dotyczących dialogu [społecznego] w sprawie warunków zatrudnienia; (6) uzgodnień dotyczących informowania o zmianach warunków zatrudnienia; (7) oczekiwanej jakości usług; (8) możliwości zagwarantowania dodatkowych świadczeń socjalnych.

Karty są zatwierdzane przez organ administracji (po konsultacji z pracownikami powiązanymi z platformą), aby zapobiec rekwalfikacji umowy o świadczenie usług w umowę o pracę. Spory dotyczące zgodności karty z prawem i jej zatwierdzania są wnoszone do Sądu Najwyższego (*Tribunal de Grande Instance*).

³⁰ Projet de loi d'orientation des mobilités (TRET1821032L): <https://www.legifrance.gouv.fr/af-fichLoiPreparation.do?idDocument=JORFDOLE000037646678&type=general&typeLoi=proj&legislature=15>

Ocena podjętych działań

Miejsce odpowiedzialności społecznej w regulacjach dotyczących platform

Gospodarka platformowa sprzyja powstawaniu praktyk samoregulacyjnych z powodów, których łatwo się domyślić: niestabilne ramy prawne prowadzą do ciągłych eksperymentów³¹.

Należy jednak odróżnić samoregulację jednostronną (reguły, które platforma wyznacza dla samej siebie) od bardziej włączającej formy samoregulacji negocjowanej³². Flagowym przykładem samoregulacji negocjowanej jest niemiecki kodeks dobrych praktyk, który dzięki negocjacjom opiera się na równowadze pomiędzy zainteresowanymi stronami, co niekoniecznie jest możliwe do osiągnięcia w krajach, w których związki zawodowe są słabsze.

W przypadku kart proponowanych we Francji będzie to trudno zagwarantować.

Przewidziana ochrona jest przy tym względna, ponieważ karty mają być dobrowolne i jednostronne. Mimo obowiązku zatwierdzenia ich przez administrację i konsultacji z pracownikami platformowymi należy pamiętać, że konsultacje to nie to samo, co negocjacje.

Wiele organizacji związkowych i obywatelskich opowiada się przeciwko kartom dobrowolnym (zob. ramki 1 i 2) i za konkretnymi działaniami w zakresie reprezentacji i negocjacji zbiorowych w platformach.

W przypadku przyjęcia ustawy LOM rząd przedłożyłby projekt ustawy upoważniającej do stanowienia prawa przez 12 miesięcy w drodze rozporządzenia, aby dać sektorowi czas na zorganizowanie się. Jest to krok naprzód, który pozostawia miejsce na konsultacje.

Czy karty mogą zmniejszyć ryzyko prawne i wyjaśnić kwestię rekwalifikacji umów i statutów?

Zwolennicy kart mają nadzieję, że zachęcą one przestrzegające prawa podmioty do wdrożenia środków na rzecz pracowników platform i doprowadzą do zmniejszenia liczby odwołań prawnych³³.

Ochrona przed ryzykiem rekwalifikacji umowy o pracę od samego początku pojawia się w debatach związanych z wdrażaniem społecznej odpowiedzialności platform. Stworzenie ram prawnych dotyczących ochrony pracowników miałyby chronić platformy przed skargami sądowymi. Kwestia wyłączenia stosunku podporządkowania pojawia się od 2016 r. i dyskusji nad art. 60 prawa pracy. W pierwszej wersji ustawy przewidziano, że dochowywanie zasad odpowiedzialności społecznej będzie chronić przed ryzykiem rekwalifikacji umów,

31 Wspólne rozważania na temat samoregulacji można znaleźć w sprawozdaniu z wydarzenia współorganizowanego przez ETUI, ETUC i sieć Sharers & Workers (wraz z IRES i ASTREES) z dnia 23 stycznia 2018 r. „*Construire par le dialogue une économie des plateformes performante et responsable*” <https://www.sharersandworkers.net/23-janvier-2018-construire-par-le-dialogue-une-economie-des-plateformes-performante-et-responsable/>

32 Emblematycznym przykładem negocjowanej samoregulacji jest niemiecki kodeks dobrych praktyk

33 Pomysł ten przedstawił prawnik Jean-Emmanuel Ray na seminarium 12 czerwca 2019 r., współorganizowanym przez Ministerstwo Finansów i Ministerstwo Pracy o temacie: „*L'organisation du travail à l'ère numérique : les plateformes de services*” („Organizacja pracy w erze cyfrowej: platformy usługowe”) <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Evenements/2019/06/12/l-organisation-du-travail-a-l-ere-numerique>.

ale przepis ten nie przetrwał dyskusji nad projektem ustawy. Kolejny krok został podjęty w 2019 r. w ramach projektu ustawy o ukierunkowaniu mobilności. Według tej ustawy zatwierdzone przez administrację pracy karty chronią przed ryzykiem re kwalifikacji umów.

Niektórzy eksperci w dziedzinie prawa pracy mają jednak wątpliwości, czy karty będą w stanie skutecznie chronić przed takim ryzykiem³⁴. Osiem zakresów tematycznych, które stanowią rdzeń karty i gwarantują status pracownika niezależnego lub przynajmniej domniemanie braku związku podporządkowania można odczytywać również jako właśnie na taki związek wskazujące. Może zająć więc efekt bumerangu. Karta umożliwi wybór elementów, które sąd będzie sprawdzał w stosownych przypadkach re kwalifikacji wykonywania pracy w ramach umowy o pracę. Właściwość Sądu Najwyższego nie stoi na przeszkodzie, by pracownik platformowy mógł złożyć do sądupracy wnioski o re kwalifikację umowy o pracę.

Czego możemy oczekiwać od środków promujących przejrzystość warunków pracy?

Projekt ustawy LOM wymaga od platform przekazywania informacji niezbędnych do wykonania usługi. Platformy będą musiały poinformować o minimalnej cenie za usługę i o możliwości odmowy przeprowadzenia przejazdu bez konieczności ponoszenia kar. Będą również musiały opublikować na swojej stronie internetowej wskaźniki dotyczące osiągniętego dochodu, czasu pracy i średniej ceny usług.

Jednakże pod pozorem wprowadzania przejrzystości, tak pożądaną przez uczestników rynku, platformy chronią się przed ryzykiem re kwalifikacji umów, ustanawiając zasadę swobodnego powiązania z pracownikami. Algorytm można jednak dostosować. Możliwe jest na przykład stworzenie systemu zachęt, który umożliwiłby zdefiniowanie profilu kierowcy. Platforma może na przykład wprowadzić zasadę, że kierowca, który ze względu na niskie oczekiwane wynagrodzenie odmówi realizacji zlecenia, ryzykuje otrzymaniem mniejszej liczby intratnych zleceń lub brakiem zleceń w ogóle.

Jaką konkretną ochronę zapewnił pierwszy etap wdrażania odpowiedzialności społecznej (art. 60)?

Ustawy z 2016 r. w żaden sposób oficjalnie nie podsumowano.

Wnioski, które można wysnuć, są niejednoznaczne. Ustawa prowadzi do powiązania praw socjalnych pracowników z platformą, a nie z poszczególnymi osobami. Gwarantowane świadczenia nie są jasno określone. Na przykład wiele platform nawiązało współpracę z firmami ubezpieczeniowymi, by móc oferować grupowe polisy ubezpieczeniowe w zakresie ochrony przed wypadkami i odpowiedzialności cywilnej. Uber ogłosił partnerstwo z AXA w lipcu 2017 roku. Uber ogłosił też w maju 2018 roku, że rozszerza partnerstwo na skalę europejską. Deliveroo z kolei zawarło partnerstwo z AXA w marcu 2017 roku. Na temat tych prywatnych umów grupowych toczą się dyskusje (o ich jakości, konsekwencji dla finansowania ochrony socjalnej, powiązania z platformą, a nie z osobą fizyczną).. Przedmiotem debaty są również niewielkie obowiązki w zakresie kształcenia zawodowego.

Z drugiej strony ustawa z roku 2016 prawdopodobnie przyczyniła się do zapoczątkowania pozytywnych zmian w kształceniu zawodowym. Kilka platform uruchomiło inicjatywy na rzecz szkolenia zawodowego zainteresowanych pracowników, takie jak Campus VTC stworzony przez firmę Uber. Oczekiwania dotyczące kształcenia zawodowego są wysokie.

³⁴ Zob. np.: <http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/102581/comment-assurer-la-representation-des-travailleurs-des-plateformes-.html>

Źródła:

Sprawozdania:

Amar, N., i Viossat, L.C. (2016), *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Sprawozdanie IGAS nr 2015-121R

Amar, N., Maymil, V., Viossat, L.C., Leconte, M. i Sauvart, A. (2019), *La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis*, Sprawozdanie IGAS nr 2018-050R

Wystąpienia konferencyjne:

Chagny, O. (2019), „L'organisation du travail à l'ère numérique: les plateformes de services”, prezentacja konferencyjna, *Politiques de l'emploi - Interactions de l'économique et du juridique*, francuskie Ministerstwo Finansów i francuskie Ministerstwo Pracy, 12 czerwca, Paryż, Francja. <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Evenements/2019/06/12/l-organisation-du-travail-a-l-ere-numerique>

Charhon, P. (2018) „Plateformes numériques. Mobilisation collective, innovation et responsabilité sociales”, prezentacja konferencyjna, *Construire par le dialogue une économie des plateformes performante et responsable* / *Starting a european dialogue on the platform economy*, 23 stycznia, Bruksela, Belgia. <https://www.sharersandworkers.net/23-janvier-2018-construire-par-le-dialogue-une-economie-des-plateformes-performante-et-responsable/>

Viossat, L.C. (2019), „L'organisation du travail à l'ère numérique: les plateformes de services”, prezentacja konferencyjna, *Séminaire co-organisé par le Ministère des Finances et le Ministère du travail Politiques de l'emploi - Interactions de l'économique et du juridique*, 12 czerwca, Paryż, Francja. <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Evenements/2019/06/12/l-organisation-du-travail-a-l-ere-numerique>

Viossat, L.C. (2018), „Digitalisation, plateformes, données : l'emploi et le travail en devenir, de nouveaux défis pour le dialogue social?”, prezentacja konferencyjna, *36e session de l'INTEFP Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle*, IGAS, 13 grudnia, Marcy L'étoile, Francja. <http://www.intefp.travail-emploi.gouv.fr/plus/actualites/90-la-36e-session-nationale-de-l-intefp>

Viossat, L.C. (2018), „Country perspective: coordinated policy approach to platform work in France”, prezentacja konferencyjna, *Conference on policy responses to new forms of work*, OECD, 7 listopada, Paryż, Francja. <https://www.oecd.org/els/emp/conference-new-forms-of-work-policy.htm/>

Artykuły prasowe:

CGT (2019), „Projet de loi LOM, des reculs en perspective”, komunikat prasowy, 15 lipca, [online:] <https://www.cgt.fr/actualites/france/services-publics-transport/legislation/projet-de-loi-lom-des-reculs-en>

FO (2019), „Charte pour les travailleurs des plateformes : la prime au moins disant social!”, komunikat prasowy, 13 czerwca, [online:] <https://www.force-ouvriere.fr/charte-pour-les-travailleurs-des-plateformes-la-prime-au-moins?lang=fr>

Le Monde (2019), „La charte des travailleurs de plateforme place la France en leader de l'innovation sociale en Europe”, 14 kwietnia, [online:] https://www.lemonde.fr/idees/article/2019/04/14/la-charte-des-travailleurs-de-plate-forme-place-la-france-en-leader-de-l-innovation-sociale-en-europe_5450040_3232.html

Le Monde (2019), „Salwa Toko: 'Souhaite-t-on créer une société à trois vitesses, constituée de salariés, d'indépendants et de travailleurs au statut hybride?'”, 27 kwietnia, [online:] https://www.lemonde.fr/idees/article/2019/04/27/souhaite-t-on-creer-une-societe-a-trois-vitesses-constituee-de-salaries-d-independant-et-de-travailleurs-au-statut-hybride_5455751_3232.html

Le Monde (2019), „Il est temps que la loi reconnaitre le droit des travailleurs des plateformes numériques d'être représentés”, 19 maja, [online:] https://www.lemonde.fr/idees/article/2019/05/19/il-est-temps-que-la-loi-reconnaisse-le-droit-les-travailleurs-des-plates-formes-numeriques-d-etre-representes_5464103_3232.html

WK RH (2019), „Comment assurer la représentation des travailleurs des plateformes”, 13 czerwca, [online:] <http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/102581/comment-assurer-la-representation-des-travailleurs-des-plateformes-.html>

Strony internetowe:

CFDT (2019), *Syndicalisme Hebdo*, *Projet de Loi mobilité : péril sur les travailleurs des plateformes*, strona internetowa, [online:] https://www.cfdt.fr/portail/actualites/emploi/-/formation/projet-de-loi-mobilite-peril-sur-les-travailleurs-des-plateformes-srv1_681972

Dyskusje i wywiady z zainteresowanymi stronami:

Louis-Charles Viossat (IGAS), Franck Bonot (SPIN Consulting), w tym konsultacja specjalistyczna w ramach sieci Sharers & Workers



DON'T GIG UP

dontgigup.eu