



DON'T GIG UP



Raport końcowy

(Raport tłumaczony jest z języka angielskiego)

STYCZEŃ 2020



Niniejszy raport został przygotowany na potrzeby projektu „Don't GIG Up!”, finansowanego w ramach konkursu VP/2017/004 Dyrekcyj 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.

Redaktorzy: Thomas Haipeter (Fondazione Giacomo Brodolini, FGB, oraz Uniwersytet Duisburg-Essen), Dominik Owczarek (Institute Spraw Publicznych), Michele Faioli (FGB oraz Katolicki Uniwersytet Milan), Feliciano Iudicone (FGB).

Współpraca: Ignacio Doreste and Wolfgang Kowalsky (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, EKZZ), Sebastien Dupuch, Matthieu Paillole (Force Ouvrière, FO), Małgorzata Koziarek (ISP), Odile Chagny (Ires), Sławomir Adamczyk, Barbara Surdykowska (NSZZ Solidarność), Martin Hermoso, Luis Perez Capitan (Unión General de Trabajadores, UGT), Antonella Pirastu, Pierluigi Richini, Ivana Veronese (Unione Italiana del Lavoro), Victor Bernhardt (Unionen), Gabriele Sterkel (Ver.di).

Project partners:

FGB
Fondazione Giacomo Brodolini
www.fondazionebrodolini.it



UIL
Unione Italiana del Lavoro
www.uil.it



UGT
Unión General de Trabajadores
www.ugt.es



IRES
Institut de recherches économiques et sociales
www.ires.fr



IPA
Instytut Spraw Publicznych/ Institute of Public Affairs
www.isp.org.pl



Associate Organisations:

Ver.di
www.verdi.de



FO
Force Ouvrière
www.force-ouvriere.fr



Solidarność
www.solidarnosc.org.pl



Unionen
www.unionen.se



ETUC
www.etuc.org



SPIS TREŚCI

| | |
|---|-----------|
| WPROWADZENIE | 1 |
| CZY ISTNIEJĄ RÓŻNE RODZAJE GOSPODARKI PLATFORMOWEJ? CHARAKTERYSTYKA, PODOBIENSTWA I RÓŻNICE MODELI DZIAŁALNOŚCI PLATFORMOWEJ | 3 |
| Platformy – charakterystyka i rodzaje | 3 |
| Rodzaje i modele biznesowe cyfrowych platform pracy | 8 |
| Platformy w Europie – instytucje i uwarunkowania | 11 |
| OCHRONA PRACOWNIKÓW PLATFORMOWYCH – STRATEGIE I OSIĄGNIĘCIA | 19 |
| Próby podjęcia dialogu społecznego | 20 |
| <i>Rozwiązania w zakresie dialogu społecznego</i> | 20 |
| <i>Rozwiązania prawne</i> | 21 |
| <i>Porozumienia regionalne</i> | 22 |
| <i>Działania zbiorowe</i> | 23 |
| Wpływ związków zawodowych i możliwe nowe formy reprezentacji zakładowej pracowników platformowych | 24 |
| <i>Uznanie przez prawo</i> | 24 |
| <i>Kodeksy postępowania</i> | 25 |
| <i>Urząd rzecznika praw</i> | 26 |
| <i>Współpraca z inspekcjami pracy</i> | 26 |
| <i>Dobre praktyki pracodawców</i> | 26 |
| Organizowanie pracowników platformowych i usługi związkowe | 27 |
| <i>Nowe strategie związków w zakresie organizowania pracowników</i> | 27 |
| <i>Usługi świadczone tradycyjnie i w Internecie</i> | 28 |
| <i>Badania i współpraca</i> | 28 |
| WNIOSKI | 30 |
| ŹRÓDŁA | 32 |

WPROWADZENIE

Niniejszy raport sporządzono 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 wiedzy ogólnej i eksperckiej na temat roli, jaką związki zawodowe i dialog społeczny mogą odegrać w ochronie pracowników platformowych.

W realizowanym przez 24 miesiące (od lutego 2018 roku do stycznia 2020 roku) projekcie biorą udział związki zawodowe i ośrodki badawcze, które poddały analizie charakterystykę i wyzwania platformowej gospodarki zleceń (ang. *gig economy*) w wybranych krajach, tj. w Niemczech, Francji, Włoszech, Polsce, Hiszpanii i Szwecji.

Mówiąc ściślej, projekt dotyczy pracy świadczonej za pośrednictwem platform cyfrowych. Przed rozpoczęciem badań platformy te podzielono na cztery rodzaje ze względu na główny profil działalności, według poniższej tabeli.

Tabela 1. Propozycja klasyfikacji platform objętych projektem

| | |
|---|----------|
| Platformy oferujące usługi przewozowe (Uber, Lyft...) | Rodzaj 1 |
| Platformy oferujące usługi w zakresie dostaw towarów (Deliveroo, Foodora...) | Rodzaj 2 |
| Platformy oferujące „tradycyjne” zlecenia, np. prace ogrodnicze czy sprzątnięcie (TaskRabbit, Helpling...), oraz usługi wyspecjalizowane (marketing, usługi reklamowe, tłumaczenia), również o charakterze aukcji (Fiverr, Upwork...) | Rodzaj 3 |
| Platformy zlecające na zewnątrz mikrozadania, często wykonywane przez Internet w ramach <i>crowdworkingu</i> (platformy <i>crowdworkingowe</i> jak Amazon Mechanical Turk) | Rodzaj 4 |

Platformy, które nie mają charakteru pośrednictwa pracy (np. platforma wspólnych przejazdów BlaBlaCar czy platformy skupiające oferty z danej branży, np. Airbnb), zostały wykluczone z pola obserwacji.

Działania projektu obejmowały przegląd literatury oraz badania terenowe, mające na celu przeanalizowanie warunków pracy i modeli biznesowych w gospodarce platformowej oraz zrozumienie osiągnięć i ograniczeń towarzyszących staraniom o zwiększenie ochrony pracowników platformowych.

Najważniejsze rezultaty projektu obejmują:

- raport na temat stanu zastanego, zawierający podsumowanie debaty politycznej, społecznej i akademickiej wokół gospodarki platformowej i jej charakterystyki, a także powiązanych z tą tematyką reform i danych dotyczących krajów biorących udział w projekcie;
- pięć krajowych raportów ze studiów przypadku, zgłębiających i oceniających praktyki mające na celu organizację pracowników platformowych, wzmocnienie ich praw pracowniczych i zwiększenie poziomu zabezpieczenia społecznego we Francji, Niemczech, Włoszech, Polsce i Hiszpanii;
- trzy spotkania warsztatowe poświęcone wymianie wiedzy, które stworzyły możliwość porównania i przedyskutowania stosowanych praktyk z uczestnikami projektu, ekspertami z zewnątrz i interesariuszami, co miało na celu wypracowanie rekomendacji w zakresie prowadzonej polityki. Ustalenia ze spotkań i toczące się podczas nich dyskusje spisano i udostępniono, dzięki czemu można było śledzić zgłaszane pomysły i pojawiające się w ich rezultacie propozycje.

W ostatniej fazie działań partnerzy projektu opracowali rekomendacje w zakresie prowadzonej polityki oraz wieńczący wcześniejsze prace niniejszy raport końcowy. W raporcie podsumowano różne spojrzenia na modele biznesowe stosowane przez platformy oraz strategie związków zawodowych, decydentów politycznych i innych interesariuszy przyjmowane wobec wyzwań związanych z gospodarką platformową w krajach objętych projektem.

CZY ISTNIEJĄ RÓŻNE RODZAJE GOSPODARKI PLATFORMOWEJ?

*Charakterystyka, podobieństwa i różnice
modeli działalności platformowej*

Platformy – charakterystyka i rodzaje

W ramach projektu „Don't GIG Up!” przeprowadzono analizę wyzwań, jakie gospodarka platformowa stawia w zakresie warunków pracy i form zatrudnienia. Jednocześnie zwrócono uwagę na inicjatywy podejmowane przez partnerów społecznych oraz podmioty i instytucje państwowe w celu wypracowania rozwiązań istniejących problemów. Co jednak dokładnie kryje się pod pojęciem „platform”? Według jakich modeli biznesowych funkcjonują? I jakie jest ich znaczenie w analizowanych krajach?

Platformy są bardzo zróżnicowanym zjawiskiem. Stanowią centralny, jeśli nie konstytutywny element cyfryzacji, i nieprzypadkowo mówi się w tym kontekście również o „kapitalizmie platformowym” (Langley i Leyshon, 2016; Srnicek, 2017). Tym samym platformy kształtują oblicze zmian jakie obserwujemy w rozwiniętych gospodarkach politycznych i nie tylko. McAfee i Brynjolfsson (2017, s. 137) definiują platformy jako „środowisko cyfrowe o blisko zerowych kosztach krańcowych dostępu, reprodukcji i dystrybucji”. Definicja ta jest tak szeroka, że obejmuje cały Internet czy *World Wide Web*. Według McAfee i Brynjolfsson platformom w węższym rozumieniu można przypisać dwie kolejne cechy. Pierwszą z nich jest dwustronność charakteryzująca relacje między różnymi rodzajami użytkowników lub klientów, a drugą – wyznaczanie standardów uczestnictwa. Srnicek (2017, s. 43) opisuje platformy w podobny sposób, jako „infrastruktury cyfrowe, które umożliwiają interakcję dwóm lub więcej grupom” – platformy pozycjonują się jako pośrednicy, których zadaniem jest kojarzenie ze sobą różnych użytkowników: klientów, reklamodawców, usługodawców, producentów, dostawców, a nawet obiektów fizycznych. Według Langleya i Leyshona (2016, s. 5) platformy posługują się „logiką pośrednictwa w łączeniu środowisk i infrastruktur”, tym samym rozwiązując klasyczny problem koordynacji transakcji rynkowych, tj. kojarzenia ze sobą dostawców i klientów. Platformy osiągają ten cel poprzez cyfrową kompresję fizycznych odległości. dokonywaną w Internecie

Wychodząc od tego stanowiska, można uznać platformy za podmioty oferujące usługi kojarzenia – w tym podaży i popytu – na radykalnych rynkach, przy pomocy systemów prawnych przypominających aukcje (Faioli, 2019).

W naukach ekonomicznych kojarzenie jest procesem składania i wyboru ofert, w z góry określonych ramach, przez podmioty wytwarzające towary lub świadczące usługi. W gospodarce platformowej rolę wspomnianych ram pełni rynek pracy, podlegający złożonemu zbiorowi regulęguł, powiązanych z różnymi

poziomami prawodawstwa. Podczas gdy rynki surowców bazują na cenach, rynki oparte na kojarzeniu kształtuje wybór dokonywany przez jedną ze stron, która decyduje, co jest jej potrzebne, czy może sobie na to pozwolić oraz jak to uzyskać. Rynki surowców są niemal całkowicie kształtowane przez ceny, które umożliwiają dopasowanie popytu i podaży. W gospodarce platformowej sytuacja jest bardziej złożona, gdyż kojarzenie ze sobą stron odbywa się za pomocą aplikacji. W niektórych przypadkach kojarzenie wyrasta z praktyk wymiany i z czasem dochodzi do jego zakorzenienia w istniejącej rzeczywistości. Nie dotyczy to jednak rynku pracy. Trudno również przewidywać taki scenariusz w przypadku transakcji odbywających się na platformach cyfrowych. Rynek pracy wymagał regulacji, które pozwalają go kształtować, i będą ich również wymagały działania wykonywane za pośrednictwem platform cyfrowych.

Rynek platform cyfrowych charakteryzuje się znaczną liczbą uczestników (pracowników, spółek platformowych oraz przedsiębiorców kupujących towary/usługi). Każdy podmiot może teoretycznie skorzystać z najbardziej optymalnej umowy. Ekonomiści definiują takie zjawisko jako „zagęszczenie rynku” – rynek o dużym zagęszczeniu może oferować tak wiele możliwości, że dochodzi do zatorów. W omawianym przypadku rynek platform cyfrowych opiera się z jednej strony na zapytaniach o pracę, a z drugiej strony – zamówieniach na usługi (np. ze strony restauracji czy osoby, która zamawia posiłek do domu). Platforma cyfrowa zarządzająca stosunkami prawnymi umożliwia współpracę pomiędzy pracownikami, przedsiębiorstwem i konsumentem. Kluczową charakterystyką tej sytuacji jest duża liczba osób zgłaszających się do realizacji zadania i fakt, że platformy często nie mają żadnego interesu by je poznać, skupiając się raczej na zaspokajaniu potrzeb klientów i konsumentów. Platformy unikają zatorów komunikacyjnych dzięki algorytmowi, który śledzi obsługiwane rynki, zarządza pracownikami, przewiduje potrzeby konsumentów i wysyła powiadomienia do menedżerów restauracji lub innych podmiotów, które korzystają z usług platformy. Zarządzanie pracownikami opiera się na wzorcach wywodzących się z teorii gier, a jego celem jest nadanie rynkowi kształtu, który uczyni go bardziej wolnym, bezpiecznym i inteligentnym. Platformę można zatem uznać za pracodawcę „algorytmowego”. Należy tu również dodać, że gospodarka platformowa kreuje rynek, na którym wszyscy uczestnicy prowadzą działalność komercyjną i świadczą pracę, o charakterze cyfrowym i kosztach pokrywanych przy pomocy pieniądza elektronicznego (Faioli, 2018).

Trzeba również zauważyć, że stosowane narzędzia – poza dopasowywaniem popytu i podaży – koordynują pracę, mierzą jej jakość i prognozują potrzeby konsumentów i sprzedawców towarów/usług. Oznacza to, że cena wydaje się odgrywać poślednią rolę. Konsument może nie zwracać na nią uwagi, chyba, że chce porównać towar lub usługę. Np. ogólna cena usługi na platformach oferujących dostawę żywności jest w znacznym stopniu uzależniona od wybranego posiłku. Sprzedawca towarów może z kolei przywiązywać dużą wagę do kwestii dostępu do witryny cyfrowej. I w końcu platforma nie musi koncentrować się na cenie, ponieważ ma do dyspozycji wielu pracowników. Cena, będąca pochodną takiego modelu prawnego, ma wpływ na koszty pracy – im są one niższe, tym mniejsze obciążenie dla łańcucha wartości (platforma, sprzedawca, konsument).

Bardzo interesującym aspektem jest potencjał platform w zakresie zwiększania szans na zatrudnienie. Innymi słowy, w odniesieniu do pracy dorywczej moglibyśmy osiągnąć tak zwany top trading cycle, tzn. najlepiej funkcjonujący cykl handlowy wywodzący się z cyfrowej triangulacji, który gwarantuje, że nie będziemy mieć do czynienia z niezaspokojonym popytem ze strony konsumentów, sprzedawców ani pracowników. Wręcz przeciwnie – konsument dostaje swój posiłek do domu, dostarcza go pracownik, który za wykonaną pracę otrzymuje godziwe wynagrodzenie (w tym opłacone składki na ubezpieczenie społeczne), a sprzedawca cieszy się z większej sprzedaży uzyskanej za pośrednictwem platformy cyfrowej.

Perspektywa ta nie stanowi uzupełnienia ram teoretycznych, które obecnie wykorzystywane są do klasyfikowania pracy świadczonej za pośrednictwem platform cyfrowych w kategoriach samozatrudnienia lub zatrudnienia. Nie chodzi o bagatelizowanie problemu klasyfikacji charakteru pracy platformowej, lecz o wyjście poza tę kwestię, opierając się na założeniu, że niektóre rodzaje zleceń platformowych mogą wchodzić w zakres regulacji dotyczących pracy tymczasowej lub podobnych przepisów (Faioli, 2018, 2019).

Jednocześnie należy pamiętać, że rola platform często wykracza poza pośrednictwo rynkowe i cechuje się nierównomiernym wykorzystaniem technologii na korzyść operatora platformy. Według Dolaty (2018) platformy są instytucjami sektora prywatnego, które nadają strukturę zarówno procesom gospodarczym, jak i dużej części wymiany społecznej w Internecie. Dokonuje się to na trzy sposoby – po pierwsze, za sprawą prywatyzacji, tj. powołania prywatnych ram regulacyjnych do wykorzystania przestrzeni interakcji organizowanej przez platformy; po drugie, poprzez kuratelę, tj. formułowanie zasad tych interakcji za sprawą interfejsów użytkownika i ocen, tworzenia preferencji lub wydawania rekomendacji; a po trzecie, poprzez utowarowienie – wykorzystanie gospodarcze działań użytkowników jako surowca tj. źródła danych, które następnie są oceniane, agregowane i opracowywane w formie profilów. Zasady dotyczące platform są określane w „warunkach świadczenia usług”, które – jako umowy o przystąpieniu sporządzane wyłącznie przez jedną ze stron umowy, czyli platformy – nie podlegają negocjacjom (MOP, 2018). Poza swoją niełatwą do odbioru i zrozumienia przez użytkownika formą warunki świadczenia usług określają wiele aspektów pracy na platformach. Korzystanie z platform wiąże się z akceptacją tych zasad w oparciu o ramy prawne poszczególnych krajów, w których działają platformy. Drugim centralnym elementem sprawowania kurateli jest szeroka automatyzacja procesów platformowych przy pomocy analizy dużych zbiorów danych (*big data*) i algorytmów. Na tej podstawie platformy mogą zlecać na zewnątrz kluczowe funkcje – takie jak kontrola jakości – użytkownikom, których oceny są następnie ujmowane w rankingi (Schmidt, 2017).

Platformy posiadają również specyficzną strukturę inwestorską. Wspomniana już „kapitalizacja” platform (Langley i Leyhson 2016) odnosi się do faktu, że platformy pozyskują środki na inwestycje w infrastrukturę – lub koszty jej dzierżawy – przede wszystkim z funduszy *venture capital*, które finansują przedsięwzięcia o wysokim ryzyku inwestycyjnym oraz *startupy*. W zamian za to platformy starają się realizować sprzedaż i osiągać zyski za sprawą opłat za korzystanie i opłat transakcyjnych. Zaangażowanie *venture capital* umożliwia platformom – pomimo w dużej mierze ujemnych zysków – realizację agresywnych strategii rozwoju. Dostęp do środków pozwala im również obronę własnych interesów w kosztownych postępowaniach sądowych, które w większości dotyczą kwestii legalności warunków świadczenia usług (Schmidt, 2017).

Strategie wzrostu finansowane z kapitału zewnętrznego są ściśle związane z uzyskiwanymi przez platformy efektami sieciowymi, od których platformy są zależne (Srnicek, 2017). Im więcej użytkowników korzysta z platformy, tym cenniejsze stają się dla odbiorców świadczone przez nią usługi, co wynika z faktu, że użytkownicy mają dostęp do większej liczby kontaktów, mogą korzystać z szerszej gamy ofert, a przede wszystkim są w stanie generować i oceniać więcej danych. Z jednej strony, platformy mogą analizować te dane w celu poprawy funkcjonalności swoich usług, a z drugiej strony mogą sprzedawać je reklamodawcom ponieważ mogą one zostać skondensowane za pomocą sztucznej inteligencji w postaci profili konsumenckich. Im silniejszy efekt sieci, tym większa jest tendencja platform do tworzenia rynków typu „zwycięzca-bierze-wszystko” (McAfee i Brynjolfsson, 2017), a w rezultacie są one zainteresowane utrzymaniem niskich cen usług w celu osiągnięcia jak najszybszego wzrostu. Im lepiej się platformom powodzi, tym większe generują „koszty dostosowaw-

cze” dla użytkowników, którzy przechodzą na inne platformy ze względu na utratę korzyści. Należy do tego dodać zalety platform jako „ekosystemów” pozwalających na łączenie uzupełniających się usług i ich zapewnianie na zasadzie kurateli. Przykładem może tu być liczba artystów, którzy sprzedają swoją muzykę na iTunes – im więcej artystów to czyni, tym bardziej atrakcyjny staje się zakup iPhone’a, który jako jedyny oferuje dostęp do tego programu.

Mimo to platformy nie doprowadziły jeszcze do powstania monopolu rynkowych, a jedynie stworzyły mieszankę koncentracji i konkurencji. Firmy z USA takie jak Amazon, Google i Facebook stały się najważniejszymi grupami internetowymi przewodzącymi na rynkach specjalnych – przykładowo Amazon jest wiodącą platformą handlową, Facebook – platformą społecznościową i komunikacyjną, Google – wyszukiwarką, a YouTube – kanałem wideo. Firmy te generują ogromne przychody – w 2017 roku wynosiły one od niemal 180 miliardów USD (Amazon) do dobrych 40 miliardów USD (Facebook) (Dolata, 2018). Gwarantuje to wspomnianym spółkom na tyle mocną pozycję finansową, że mogą inwestować w rozszerzanie swoich usług i infrastruktury technologicznej w stopniu większym niż inni usługodawcy.

Koncentracja ta idzie jednak w parze z silną konkurencją. Dotyczy to w szczególności mniejszych platform internetowych, takich jak Uber i Airbnb, które w 2017 roku zanotowały przychody na poziomie 7,5 miliardów (Uber) i 3,3 miliarda USD (Airbnb). Według Dolaty (2018) platformy te konkurują ściśle z bezpośrednimi rywalami i dużymi grupami internetowymi. W przypadku Airbnb konkurentami są głównie serwisy rezerwacyjne takie jak Booking.com czy Expedia, podczas gdy Uber staje do rywalizacji z innymi usługodawcami w zakresie transportu, jak choćby wspieraną obecnie również przez Google spółką Lyft, ale także z gigantami motoryzacyjnymi jak VW czy BMW, które wypuszczają na rynek swoje własne usługi w zakresie dzielenia się pojazdami i kierowania, a także z tradycyjną branżą taksówkarską. Konkurencja jest zbyt silna, obszary działalności zbyt wąskie, a modele biznesowe zbyt kruche, by doprowadzić do szybkiego wzrostu przypominających monopol struktur na tych rynkach. Nieprzypadkowo mniejsze ze wspomnianych platform również notują straty w obrotach (Uber) lub zaledwie nieznaczne zyski (Airbnb).

Na tej podstawie można wyróżnić kilka rodzajów platform. Zgodnie z przewidywaniami w ramach projektu ograniczono się do „platform pracy” i dokonano wyboru czterech różnych typologii, które zainspirowały analizę, jednak w celu poczynienia refleksji nad wpływem „gospodarki platformowej” na konkurencję warto przyjąć szerszą perspektywę.

Tabela 2 zawiera przegląd typologii na podstawie literatury.

Tabela 2. Wybrane typologie platform

| Rodzaje platform | Źródło |
|--|------------------------------------|
| cyfrowe rynki wymiany (Amazon, Apple, Ebay...) media społecznościowe (Facebook, YouTube, Twitter...) gospodarka współdzielenia (Uber, Airbnb, Sidecar...) crowdsourcing (TaskRabbit, Upwork, Amazon MT...) crowdfunding (Kickstarter, Lending Club...) | Langley i Leyshon 2016 |
| platformy ogłoszeniowe (Google, Facebook) platformy usług w chmurze (AWS, Salesforce...) platformy przemysłowe (GE, Siemens...) platformy produktowe (Rolls Royce, Spotify...) platformy typu <i>lean</i> (Uber, Airbnb...) | Srniczek 2017 |
| Komercyjne platformy cyfrowe towary (materialne/niematerialne – na sprzedaż/na wynajem, Amazon, Airbnb) pieniądze (Crowdfunding, Kickstarter...) komunikacja i rozrywka (portale randkowe – media społecznościowe, Facebook...) informacje (wiadomości - <i>wyszukiwanie</i> , Google News...) usługi (praca cyfrowa: w chmurze – w terenie, Uber, Amazon MTurk...) Komercyjne cyfrowe platformy pracy praca w chmurze zlecenia dla osób indywidualnych (rynk ofert dla wolnych strzelców, Upwork...) zadania <i>crowdworkingowe</i> (mikrozadania – zadania kreatywne oparte na konkursie ofert, Amazon MT...) praca platformowa w terenie zadania dla osób indywidualnych (zakwaterowanie, transport, dostawy – usługi w gospodarstwie domowym, Airbnb, Uber, Lieferando, Task-Rabbit...) zadania <i>crowdworkingowe</i> (lokalne mikrozadania, App Jobber, Streetspot...) | Schmidt 2017 (podobnie: MOP, 2018) |

Różnice w typologiach są pochodną cech, na których się koncentrują. Klasyfikacja Langleya i Leyshona (2016) bazuje głównie na rozróżnieniu rynków. Rodzaje platform rozumiane są jako różne rynki mieszczące różne oferty. Wymiana internetowa stanowi zatem rynek sprzedaży produktów i usług za sprawą dostaw fizycznych lub pobrań. Gospodarka współdzielenia to rynek wynajmu nieruchomości lub usług będących w posiadaniu innych osób, a *crowdsourcing* to rynek wiedzy i pracy kontraktowej, niezależnej lub nieformalnej. Srniczek (2017) sugeruje, że typologię powinny raczej determinować różnice w modelach biznesowych i działalności platform. Przykładowo platformy reklamowe skupiają się na gromadzeniu, ocenianiu i sprzedaży danych do celów reklamowych. Platformy usług w chmurze koncentrują się na wynajmie sprzętu i oprogramowania innym platformom lub użytkownikom. Platformy przemysłowe sprzedają sprzęt i oprogramowanie, których użytkownicy przemysłowi potrzebują, by w sposób cyfrowy kontrolować swoje procesy. Platformy produktowe skupiają się na przekształceniu tradycyjnych produktów w usługi najmu lub subskrypcji, a platformy typu *lean* sprzedają usługi takie jak przewozy lub zakwaterowanie w cenach niższych niż tradycyjni usługodawcy – przy jak najmniejszym zaangażowaniu kapitału własnego. I wreszcie w typologii Schmidta najważniejszy jest przedmiot usług pośrednictwa platform – towary, pieniądze, komunikacja lub usługi.

Rodzaje i modele biznesowe cyfrowych platform pracy

Projekt badawczy „Don't GIG Up!” skupia się na platformach, na których świadczone są usługi w formie pracy. Langley i Leyhson (2016) wprowadzają podział takich cyfrowych platform pracy na gospodarkę współdzielenia, gdzie platformy pośredniczą w korzystaniu z własności innych osób (mieszkań, samochodów itd.) i powiązanych usług opartych na pracy, na przykład przewozowych, oraz na *crowdsourcing*, w ramach którego platformy oferują zlecenia pracownikom na platformach. Srnicek (2017) ujmuje cyfrowe platformy pracy w jedną kategorię – platform typu *lean*, które obejmują wszystkie modele biznesowe świadczenia pracy, czy to usługi lokalne, czy też działalność wykonywaną poprzez komputer z dowolnego miejsca na świecie. Schmidt uwzględnia tę różnicę w swoim rozróżnieniu na pracę platformową w terenie (*location based gig work*) i pracę w chmurze (*web based cloud work*). Odpowiedź na pytanie, czy dana usługa ma konkretne miejsce realizacji (w terenie vs. w chmurze), zależy według Schmidta od tego, czy dane zadanie jest powiązane z konkretną osobą, czy też może być wykonane przez kogokolwiek. W ten sposób dzieli on pracę platformową z jednej strony na usługi w gospodarstwie domowym oraz usługi transportowe i dostawcze, na które zawierana jest umowa z konkretną firmą i jej pracownikami, oraz – z drugiej strony – mikrozadania o charakterze lokalnym. Jednocześnie praca w chmurze dzieli się na *crowdworking*, w ramach którego zadania są rozdzielane między nieokreśloną liczbę pracowników, a także na rynki ofert dla wolnych strzelców, gdzie oferty są skierowane do konkretnych osób lub grup. Rozróżnienie to przypomina w dużym stopniu klasyfikację przyjętą w ramach niniejszego projektu.

Czym wyróżniają się modele biznesowe wypracowane przez cyfrowe platformy pracy na tle ogólnej charakterystyki platform? Według Srnicka platformy te reaktywowały model z lat dziewięćdziesiątych XX wieku – „wzrost gospodarczy przed osiągnięciem zysku”. Stosują one model „hiper-outsourcingu” (Srniczek, 2017, s. 76), w ramach którego outsourcing dotyczy zarówno pracowników, jak i stałych kosztów kapitałowych oraz kosztów szkoleń. Platformy posiadają jednak dwa istotne zasoby – oprogramowanie platformowe i cyfrową analizę danych (dzięki czemu niezbędną technologię można również wypożyczyć z platform usług w chmurze). Zasoby te dają im władzę potrzebną do ustalania porządku i sprawowania kurateli na swoich platformach. Praca jest zazwyczaj zlecana na zewnątrz, a osoby ją wykonujące nie są uważane za pracowników, lecz za niezależnych lub samozatrudnionych wykonawców, którzy otrzymują wynagrodzenie zgodnie z zamówieniem. W ten sposób spółki platformowe nie tylko oszczędzają na znacznej części bezpośrednich kosztów pracy, takich jak płatne urlopy, premie za nadgodziny czy zwolnienia lekarskie, ale także na pośrednich kosztach składek na ubezpieczenie społeczne lub szkolenia, a w przypadku pracy wykonywanej z dowolnego miejsca na świecie mogą postawić na konkurencję z krajów o niskich płacach.

W ten sposób platformy poczyniły kolejny krok w outsourcingu pracy. Mogą one przyjmować zlecenia zarówno w ramach tradycyjnych form zatrudnienia w sektorze usług, jak i w sferze usług i administracji w sektorze przemysłowym. Same platformy starają się natomiast zlecać na zewnątrz nie tylko pracę – w sposób jak najbardziej efektywny kosztowo – ale również dodatkowe koszty, na przykład koszty inwestycji (w pojazdy lub budynki). Platformy łączą tę strategię z intensywną ewaluacją danych, która służy do kontroli jakości oraz zachowań, a także do optymalizacji procesów. Przykładem może być tu Uber, gdzie dane pochodzące od kierowców i klientów są wykorzystywane do optymalnego profilowania tras przejazdu. Srniczek (2017, s. 87) twierdzi, że istnienie cyfrowych platform pracy jest uwarunkowane sytuacyjnie przez – outsourcing, poziom bezrobocia, czy nadwyżki kapitału inwestowane w ryzykowny biznes. Pomimo tych przewag cyfrowe platformy pracy cechują się w szczególności słabą i na ogół ujemną strukturą zysków, co sprawia, że Srniczek jest dość sceptycznie na-

stawiony do ich dalszego rozwoju: „Wydaje się, że modele te nie są reprezentatywne dla przyszłości pracy ani dla przyszłości gospodarki, a w nadchodzących latach prawdopodobnie się rozpadną” (Srnicek, 2017, s. 88).

Różne modele biznesowe platform można opisać posługując się typologią Schmidta (2017). Jeśli chodzi o pracę w chmurze, platformy stanowiące rynek ogłoszeń dla wolnych strzelców, na przykład Upwork, są skierowane w szczególności do kreatywnych i wysoko wykwalifikowanych młodych ludzi, którzy pragną pracować w charakterze „cyfrowych nomadów”. Pracownicy są wybierani na podstawie swoich umiejętności i mogą indywidualnie negocjować wynagrodzenie, konkurując jednak przy tym z ludźmi z całego świata. Im wyższy poziom kwalifikacji, tym lepsza pozycja negocjacyjna. W niektórych przypadkach nad danym zadaniem pracuje tylko jedna osoba. Za zamieszczenie oferty platformy pobierają opłatę w wysokości od 10% do 20% wartości zlecenia. Ponadto monitorują one intensywnie działania pracowników – przykładowo Upwork wykonuje kilka zrzutów ekranu z komputerów wykonawców na godzinę, liczy kliknięcia myszką i robi zdjęcia wykonawcom przy pomocy kamery internetowej.

Cyfrowy *crowdworking* dzieli się na „mikrozadania” i „kreatywną pracę platformową opartą na konkursie ofert”. W pierwszym przypadku praca polega na prostych i powtarzalnych czynnościach. W raporcie MOP (2018 r., s. 16 i nast.) wyróżniono dziesięć „kategorii zadań”, które są typowe dla zleceń „mikro”. Są to: gromadzenie danych, na przykład adresów lub danych kontaktowych; kategoryzacja obrazów i innych danych; dostęp do treści, na przykład tworzenie kont; weryfikacja i walidacja danych lub klasyfikacji; moderowanie treści pod kątem przepisów lub wytycznych ze strony platformy; badania rynku i recenzje produktów, usług lub lokalizacji; wspieranie sztucznej inteligencji i uczenia maszynowego poprzez gromadzenie materiałów; transkrypcja informacji z różnych mediów; tworzenie i edycja treści poprzez opracowywanie nowych projektów lub korektę i edycję materiałów (aspekt kreatywny może być również sklasyfikowany w ramach pracy kreatywnej opartej na konkursie ofert). Wykonywanie tych czynności jest w dużym stopniu zautomatyzowane, a umowy o pracę, dotyczące głównie drobnych zleceń, mają z góry określoną formę. Jeśli wykonana praca zostanie odrzucona lub wystąpią inne problemy, zazwyczaj nie ma możliwości złożenia skargi, a w niektórych przypadkach klient może nadal korzystać z rezultatów wykonanej pracy. Należy jednak zwrócić uwagę, że w ramach tej relacji zakres zobowiązań po obu stronach jest niewielki, a nawet pracownik może zrezygnować ze zlecenia bez podania przyczyny.

Oparta na konkursie ofert kreatywna praca platformowa polega zwykle na zadaniach związanych z projektowaniem lub marketingiem. Klient poszukuje optymalnego rozwiązania dla ogłoszonego problemu, płacąc z reguły wyłącznie za jedno z otrzymanych rozwiązań. W przypadku zadań kreatywnych zazwyczaj nie ma mowy o podziale zleceń na mniejsze jednostki. Ponadto pracownicy powinni zatroszczyć się o stworzenie własnego profilu i portfolio zakończonych pomyślnie zleceń, które stanowią ważne wskaźniki oceny dla klienta. Za odrzucone rozwiązania nie wypłaca się wynagrodzenia. Choć prace w tej dziedzinie podlegają prawom autorskim, nie ma to większego znaczenia, jeśli rozwiązania są dostosowane do konkretnego klienta. Niektóre z platform pobierają za pośrednictwo opłaty w wysokości do 40%. W obu wariantach *crowdworkingu* modele biznesowe platform można nadal różnicować w zależności od tego, czy platformy ograniczają się do pośredniczenia, czy też przejmują również odpowiedzialność za organizację i publikację ogłaszanych działań. Takie dodatkowe usługi są dostosowane do potrzeb klientów i świadczone za ustalaną indywidualnie opłatą (MOP, 2018, s. 14).

Lokalna praca platformowa, która obejmuje najczęściej osobisty kontakt z klientem, częściej wiąże się z istnieniem ogólnych wymogów w zakresie świadczenia usług, takich jak przyjazne nastawienie i uważność w kontaktach

z klientem. Z tego względu dla platform ważne są indywidualne oceny pracowników wystawiane przez klientów oraz inne informacje osobowe. Platformy takie jak Uber tworzą również profile swoich kierowców. Platformy oferujące usługi z zakresu zakwaterowania w rzeczywistości nie obejmują świadczenia pracy, co z kolei jest cechą charakterystyczną platform transportowych i dostawczych (rodzaje 1 i 2 w naszej klasyfikacji). Podmioty świadczące usługi w zakresie transportu, na przykład Uber, bezpośrednio konkurują z branżą taksówkarską, która w wielu krajach zmonopolizowała usługi przewozu osób. Takie platformy działają w oparciu o kierowców, którzy oferują swoją dostępność wraz ze swoim samochodem łącznie z wszystkimi towarzyszącymi kosztami. W ten sposób platformy unikają kosztów stałych i wymykają się tradycyjnym przepisom dotyczącym przewozu osób (które obejmują również koszty kwalifikacji), co w niektórych krajach doprowadziło do problemów prawnych, protestów ze strony branży taksówkarskiej i wprowadzenia zakazu świadczenia usług przewozowych przez platformy.

Mimo że platformy oferują ceny znacznie niższe niż tradycyjni usługodawcy, nie omija ich silna presja cenowa ze względu na konkurencję pomiędzy poszczególnymi platformami oferującymi przewozy. Z tego względu w ostatnich latach Uber – na przykład w USA – znacznie obniżył taryfy, a tym samym zarobki dla kierowców (Schmidt, 2017). W ten sposób, a także dzięki zwiększeniu liczby kierowców, Uber usiłował wzmocnić efekt sieci. Jednocześnie analiza danych Ubera pozwala mu na precyzyjne dostosowanie cen do wahań popytu. Należy jednak pamiętać, że usługodawcy w dziedzinie przewozów, jak choćby Uber, mogą tworzyć sieci wyłącznie lokalnie – duże zagęszczenie kierowców i klientów w Warszawie nie ma znaczenia dla efektu sieci w Rzymie. Dlatego też firma musi w każdym mieście przystępować do walki o klientów od nowa. Z tego powodu, a także dlatego, że nowe technologie transportowe, na przykład drony czy samochody autonomiczne, są uzależnione od liderów technologicznych – Google'a, Amazona i firm motoryzacyjnych – rentowność modelu biznesowego platform transportowych jest zasadniczo kwestionowana (Durant, 2019).

Sytuacja konkurencyjna jest podobnie niestabilna w przypadku usług dostawczych, które otworzyły rynek obsługiwany wcześniej wyłącznie przez supermarkety i dostawców pizzy. Firmy oferujące dowóz towarów również powstały w większości jako *startupy* i były finansowane z funduszy *venture capital*. W przeciwieństwie do firm oferujących transport pasażerski spółki świadczące usługi dostawcze częściowo zatrudniają pracowników na czas określony. Osoby te pracują w ramach kilkugodzinnych zmian, zazwyczaj otrzymując wynagrodzenie godzinowe plus dodatkowe premie od dostawy. Koszty wyposażenia – rowerów, odzieży czy ubezpieczenia, spoczywają na dostawcach. Duże platformy, takie jak UberEats, Deliveroo czy Takeaway, mają już ugruntowaną pozycję na rynku, niekiedy z ośrodkami regionalnymi w Ameryce Północnej, Europie czy Azji Wschodniej. Poszczególne firmy intensywnie jednak ze sobą konkurują – wskaźnikiem dynamiki rynku usług dostawczych mogą być konsolidacje rynku, na przykład przejęcie niemieckiej firmy Delivery Hero przez holenderską platformę Takeaway w 2018 roku (Singh, 2019).

Platformy oferujące usługi osobiste i usługi dla gospodarstw domowych, na przykład Helpling czy TaskRabbit, bazują na *crowdworkingu*. Platformy te świadczą usługi sprzątnięcia i napraw w gospodarstwie domowym czy też usługi w dziedzinie opieki zdrowotnej. Ich powodzenie zależy jednak od wizerunku oraz doświadczenia i kwalifikacji pracowników. W związku z tym, że klienci udostępniają pracownikom mieszkania i domy, konieczne jest zaufanie. Przypadki braku kwalifikacji lub umiejętności komunikacyjnych szkodzą wizerunkowi platform, które w związku z tym borykają się z problemem kontroli uczciwości, wizerunku i kwalifikacji pracowników. W rezultacie niektóre platformy zdecydowały się zatrudniać pracowników na etat i sprawować nad nimi na większą kontrolę lub inwestować w ich kwalifikacje (Schmidt, 2017, s. 22).

Platformy w Europie – instytucje i uwarunkowania

Model biznesowy wielu platform ma charakter globalny lub przynajmniej międzynarodowy. Odnosi się to w szczególności do platform *crowdworkingowych*, których zasięg jest globalny, a jedynym warunkiem jest posługiwanie się językiem angielskim jako językiem roboczym platformy. W związku z tym rodzi się pytanie, czy i w jaki sposób platformy dostosowują się do krajowych lub lokalnych instytucji i przepisów oraz czy platformy z różnych krajów wykazują różnice w organizacji pracy.

Przykładem platformy stosującej globalną strategię w różnych krajach jest Uber. Jak wykazano w raporcie na temat stanu zastanego, sporządzonym w ramach projektu „Dont’ GIG Up!”, oraz w raportach ze studiów przypadku, Uber napotkał w poszczególnych krajach bardzo różne warunki do prowadzenia swojej głównej działalności, czyli realizacji usług taksówkarskich świadczonych w ramach UberPop. Przykładowo we Francji Uber początkowo korzystał ze sprzyjających warunków prawnych, dzięki którym Paryż stał się pierwszą platformą Ubera poza USA. Należy tu wspomnieć o stworzeniu w 2008 roku nowego statusu prawnego samozatrudnionego auto-przedsiębiorcy (AE), który pozwala platformom na uniknięcie procesu rekrutacji oraz obejście regulacji dotyczących wypłaty wynagrodzeń (zwłaszcza płacy minimalnej) i odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne. Ponadto w sektorze przewozów pasażerskich we Francji mieliśmy do czynienia z istnym labiryntem prawnym, który cechował się nagromadzeniem różnorodnych statusów – taksówek, samochodów na wynajem z kierowcą (*voitures de transport avec chauffeur*, VTC) oraz przewozów wewnętrznych „LOTI” (ustawa nr 82-1153 dotycząca ukierunkowania przewozów wewnętrznych, tzw. ustawa LOTI). Koncepcja VTC została wprowadzona we Francji w 2009 roku na mocy tzw. prawa Novelliego (ustawa nr 2009-888), które ułatwiło przedsiębiorcom korzystanie z pojazdów osobowych (liberalizacja dotyczyła rozmiaru i mocy pojazdów oraz procesu rejestracji). Uber zlecił pierwszy przejazd VTC w grudniu 2011 roku, natomiast spółka Uber France powstała 27 stycznia 2012 roku. By ugruntować swoją pozycję w kraju, niektóre z firm działających w oparciu o platformy celowo wykorzystywały wyżej opisany gąszcz przepisów, w szczególności regulacje dotyczące VTC i LOTI, do tego, by współpracować z kierowcami bez przeszkolenia. Wykorzystanie posiadających duże moce firm zatrudniających kierowców o statusie LOTI dało platformom łatwy dostęp do puli kierowców. Większość uchwalonych później przepisów miała na celu zrównanie regulacji VTC z przepisami dotyczącymi taksówek, w szczególności w zakresie umiejętności zawodowych kierowców, z umiarkowanym skutkiem. Uber Pop został zdelegalizowany w 2015 roku, ale firma Uber pozostała we Francji, oferując usługi pod markami Uber X i Uber Pool.

Podobny rozwój wydarzeń miał miejsce w Hiszpanii, gdzie w 2014 roku Uber zaferował usługę typu *peer-to-peer* o nazwie „UberPop”, która umożliwiła nieprofesjonalnym kierowcom zabieranie pasażerów na swojej trasie. Pod koniec 2014 roku, w następstwie strajków na szczeblu krajowym oraz protestów taksówkarzy i stowarzyszeń taksówkarskich, sąd hiszpański nakazał Uberowi zaprzestanie działalności w kraju. W marcu 2016 roku firma reaktywowała jednak swoją działalność w ramach nowego modelu transportu pasażerskiego – UberX, który pozwolił na kojarzenie pasażerów bezpośrednio z kierowcami posiadającymi licencję VTC (prywatne samochody na wynajem wraz z kierowcą). Rząd regionalny w Katalonii wprowadził ograniczenia dotyczące usług VTC, w tym minimalne wyprzedzenie, z jakim można zamówić przejazd, a Uber i Cabify tymczasowo wstrzymały swoją działalność w regionie. W marcu 2019 roku Cabify ogłosił jednak, że dostosował swoją działalność do nowych przepisów (Cata i Pueyo, 2019 r., Chagny, 2020 r.). Natomiast w Madrycie usługi VTC funkcjonują obecnie bez specjalnych ograniczeń.

Platformy takie jak Uber i Cabify również kontraktują do realizacji swoich usług przedsiębiorstwa VTC. W tym przypadku, chociaż kierowcy mają na ogół status pracowników, nadal problemem pozostaje wyliczanie czasu pracy, ponieważ przedsiębiorstwa nie są skłonne zaliczać do nich czasu oczekiwania pomiędzy zleceniami w poczet przepracowanych godzin.

UberPop został zdelegalizowany – decyzją sądu z 2015 roku – również w Niemczech, co wynikało z faktu, że oferował przewozy „zbliżone do taksówkowych”, ale bez oficjalnych zezwoleń. Uber próbował uzyskać dostęp do rynku, oferując usługi taksówkowe za sprawą „legalnych” taksówek koordynowanych przez TaxiApp (UberTaxi). Uber konkuruje tu bezpośrednio z innymi firmami taksówkowymi, również tymi tradycyjnymi. Sąd w Kolonii zakazał jednak Uberowi świadczenia usług taksówkowych w ramach UberX, polegających na wynajmie licencjonowanych kierowców i pojazdów, na terenie całych Niemiec. Uzasadnieniem jest fakt, że kierowcy przyjmują ofertę bezpośrednio przez aplikację, a nie przez centralę, co jest prawnym obowiązkiem w przypadku wynajmowanych samochodów. Postępowanie sądowe w tej sprawie jest nadal w toku, jednakże usługa ta była i wciąż jest niedostępna.

W Polsce Uber odniósł znacznie większy sukces. Firma rozpoczęła swoją działalność nad Wisłą już w połowie 2014 roku, a następnie dołączyły do niej inne działające w ramach platform firmy taksówkowe - Taxify (Bolt), Mytaxi, iTaxi i Optitaxi. Od początku swojej działalności w Polsce Uber postrzega się jako pośrednika, a w umowach zawieranych z kierowcami wyraźnie zaznacza, że to ich wyłączną odpowiedzialnością jest wypełnianie wszelkich zobowiązań związanych z prowadzeniem działalności, zgodnie z polskim prawem. Początkowo kierowcy musieli spełniać wyłącznie kilka wymogów – mieć co najmniej 21 lat, posiadać prawo jazdy od przynajmniej roku, dostarczyć zaświadczenie o niekaralności, nie mieć na swoim koncie przestępstw drogowych oraz dysponować samochodem, który ma nie więcej niż 10 lat (Borowska, 2018; Cydzik, 2016; Szczepaniak i Szczygieł, 2016). W rezultacie oświadczenia Ministerstwa Finansów (zob. Polska. Raport ze studium przypadku, str. 3-4) Uber zmienił swoją politykę i od 19 lutego 2016 roku wyraźnie wymaga, by kierowcy korzystający z platformy byli zarejestrowani jako przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą (Sendrowicz, 2016; Sowa, 2016). Kierowcy mogą również pracować dla Ubera za pośrednictwem tzw. firm partnerskich, które zazwyczaj są właścicielami dzierżawionej floty. Firmy te zatrudniają bezpośrednio kierowców, którzy nie posiadają własnych samochodów i/lub nie chcą rejestrować się jako przedsiębiorcy prowadzący działalność na własny rachunek (Szczepaniak i Szczygieł, 2016). Według danych Ubera za pośrednictwem firm partnerskich w 2017 roku pracowało nawet 40% kierowców.

W związku z tym, że zarobki kierowców są pomniejszane o marżę Ubera i firmy partnerskiej, stawki godzinowe są zbliżone do ustawowego minimum. W rezultacie w firmie pracują głównie imigranci (przede wszystkim z Ukrainy), którzy są bardziej skłonni do zaakceptowania niższych zarobków (Kosiński, 2016; Rozwadowska, 2017; Ziobrowska, 2017). Status osoby samozatrudnionej i umowy zlecenia zapewniły realne ramy prawne współpracy z kierowcami w ramach platformy, jednak wciąż można zaobserwować przypadki pracy nierejestrowanej. Obok problemu niezgłaszanych dochodów kierowców, do którego odniosło się w swoim oświadczeniu Ministerstwo Finansów, kontrole przeprowadzone przez Główny Inspektorat Transportu Drogowego we współpracy z innymi służbami (głównie w wyniku nacisków ze strony licencjonowanych taksówkarzy) wykazały, że kierowcy platformowi podczas świadczenia usług zbliżonych do przewozów taksówkowych w wielu przypadkach nie posiadali wymaganych prawem licencji taksówkarskich. Aby rozwiązać problem nieprzestrzegania przepisów i nieuczciwej konkurencji. Ministerstwo Infrastruktury zaproponowało zmiany w ustawie o transporcie drogowym (przyjęte przez Sejm w maju 2019 roku), które złączyły wymogi dotyczące przyznawania licencji taksów-

karskich dla nowych uczestników rynku.

Inną spółką prowadzącą działalność w kilku spośród analizowanych krajów jest Deliveroo, które oferuje dowóz żywności. We Włoszech przedsiębiorstwo zadeklarowało, że dysponuje około 6500 pracowników realizujących dostawy, z którymi współpracuje głównie w ramach zatrudnienia pozornie zależnego lub samozatrudnienia. Ich umowy nie określają minimalnych ani maksymalnych standardów dotyczących czasu pracy. Przedsiębiorstwo podało, że pracownicy świadczą swoje usługi średnio przez 13 godzin tygodniowo, zarabiając 12 € za godzinę (powyżej płacy minimalnej) (Sarzana, 2019). Należy jednak pamiętać, że na możliwość wyboru czasu pracy wpływają w rzeczywistości systemy ocen i rankingi, a ponadto – co podkreślono w studium przypadku z Włoch – dane dotyczące wynagrodzeń i czasu pracy są wysoce wątpliwe.

W momencie trwania badania Deliveroo prowadziło działalność w 15 niemieckich miastach i dysponowało około 1500 kurierów. Składane przez klientów zamówienia są przetwarzane przy pomocy algorytmu, który przekształca je w zlecenia dla kierowców. Firma zapewnia kurierom plecaki, kurtki i spodnie przeciwdeszczowe oraz koszulki, jednak o resztę wyposażenia (w tym telefony i rowery) muszą się oni zatroszczyć sami. Firmy dowożące jedzenie zatrudniają kurierów na podstawie umów na czas określony albo współpracują z osobami prowadzącymi własną działalność. Rozmowy z pracownikami spółki Foodora wskazują, że firma ta stosuje wyłącznie umowy na czas określony (głównie na okres jednego roku), podczas gdy Deliveroo oferuje zarówno umowy o pracę na czas określony (na około sześć miesięcy), jak i współpracę opartą na samozatrudnieniu. Poziom zarobków jest uzależniony od obowiązującej w Niemczech płacy minimalnej (9,19 euro za godzinę w 2019 roku). Ponadto Deliveroo wypłaca kierowcom premię, która zależy od liczby zrealizowanych dostaw. Premia z czasem uległa zmniejszeniu, co doprowadziło do protestów kierowców Deliveroo w kilku krajach UE (The Guardian, 2016).

Formalnie organizacja pracy w Deliveroo jest zgodna z przepisami ustawowymi i układami zbiorowymi. Na mocy obowiązujących w Niemczech regulacji dotyczących zatrudnienia na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu przedsiębiorstwa mogą swobodnie stosować umowy na czas określony, jeżeli pracownicy są potrzebni wyłącznie czasowo, jeżeli umowa zawierana jest po ukończeniu szkolenia zawodowego lub studiów wyższych, jeżeli dany pracownik zastępuje innego lub jeżeli pracownik jest zatrudniany na okres próbny prowadzący do zawarcia umowy na czas nieokreślony. Poza wymienionymi przypadkami umowy na czas określony można stosować przez okres dwóch lat z maksymalnie trzykrotnym przedłużeniem. Po upływie tego czasu należy podać faktyczne powody zatrudnienia na czas określony – może to być na przykład praca projektowa oparta na funduszach zewnętrznych, które kończą się w określonym momencie. Jeżeli umowy na czas określony spełniają te wymogi, uznaje się je za zgodne z prawem. Brak jest przepisów prawnych regulujących samozatrudnienie, jednak z orzecznictwa jasno wynika, że tego rodzaju organizacja pracy wymaga spełnienia dwóch warunków: a) pracownik nie może zatrudniać innych pracowników oraz b) pracownik nie może być uzależniony od jednego klienta. W przypadku kurierów samozatrudnienie jest zgodne z prawem, jeżeli całość lub większość ich dochodów nie pochodzi z pracy w ramach tylko jednej platformy. Co więcej, w związku z tym, że platforma udziela wyraźnych instrukcji co do tego, kiedy i komu dostarczać zamówienia, to właśnie ona decyduje o czasie i miejscu działalności zawodowej, co oznacza, że kierowcy muszą polegać na instrukcjach pracodawcy. W świetle powyższego pracownicy, którzy prowadzą działalność zawodową wyłącznie lub głównie w ramach jednej platformy, mogliby powołać się na wspomniane przepisy prawne, by domagać się zmiany statusu zawodowego z samozatrudnienia na zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę (Däubler, 2015).

Alternatywną formę dostaw żywności zorganizowało Coopcycle, które utworzyło spółdzielnię. Początkowo Coopcycle było platformą cyfrową, stworzoną we Francji jako alternatywa dla platform kapitalistycznych. Projekt narodził się po bankructwie Take Eat Easy w 2016 roku, w wyniku spotkania Alexandre'a Segura, programisty związanego z ruchem „Nuit Debout”, z przeciwnym platformom aktywistą i twórcą CLAP – kolektywu niezależnych dostawców w Paryżu Jérôme'm Pimotem, który w przeszłości był kurierem w Take Eat Easy i Deliveroo. Coopcycle zamierza stać się europejską grupą spółdzielni i stowarzyszeń oferującą projekt spółdzielczy kurierom rowerowym. Projekt skupia trzy rodzaje podmiotów – dostawców, którzy chcą przystąpić do spółdzielni czy stowarzyszenia w swojej okolicy, właściciele restauracji, którzy pragną, by realizacja dostaw była ekologiczna i odpowiedzialna społecznie, oraz stowarzyszenie Coopcycle, które gwarantuje koordynację różnych spółdzielni. Coopcycle jest również odpowiedzialne za rozwój, podział ryzyka i reguły użytkowania wspólnych narzędzi. Projekt ma strukturę horyzontalną – Coopcycle skupia spółdzielnie lokalne. Dzielone są trzy główne usługi – po pierwsze, oprogramowanie platformowe, które pozwala członkom federacji zarządzać dostawami (moduł logistyczny) i zamówieniami (usługi e-commerce). Po drugie, współdzielona jest aplikacja na telefon, którą można wykorzystywać do składania zamówień. Trzecim wspólnym elementem jest oferta handlowa, w szczególności skierowana do „kluczowych klientów”. Inne współdzielone usługi obejmują działania na rzecz zwiększania widoczności i promowania marki oraz usługi administracyjne i prawne. Coopcycle zrzesza (dane z jesieni 2018 roku) około trzydziestu spółdzielni z Hiszpanii, Francji, Belgii, Niemiec, Wielkiej Brytanii i Włoch – w sumie 70 osób/dostawców. Oprogramowanie uruchomiono na początku października 2018 roku. Wiosną 2019 roku korzystało z niego około 60 osób/dostawców w około dziesięciu spółdzielniach z Francji, Hiszpanii, Belgii, Niemiec, Włoch i Wielkiej Brytanii. Współpracę między stowarzyszeniem Coopcycle a lokalnymi spółdzielniami reguluje szereg zasad z zakresu zarządzania – obranie modelu spółdzielczego i zatrudnienie dostawców w oparciu o tradycyjną umowę o pracę lub poprzez firmy pośredniczące, a także spełnienie wymogów definicji ekonomii społecznej i solidarnej określonych w prawie krajowym i ewentualnie europejskim. Każda lokalna spółdzielnia może według uznania określać stawki dla klientów i wyznaczać sposób ustalania cen. Na szczeblu lokalnym kurierzy wspólnie decydują o wysokości składki wszystkich osób w zależności od statusu prawnego (spółdzielnia, stowarzyszenie, instytucja), przeznaczeniu środków i systemie wynagrodzeń za świadczenie usług. Możliwe jest współistnienie różnych statusów, ponieważ nie we wszystkich krajach status pracownika etatowego jest możliwy do zastosowania, a ponadto nie jest on pożądanym przez wszystkich dostawców. Przykładowo w Paryżu wszystkie osoby współpracujące ze spółdzielnią mają status osób zatrudnionych, natomiast inne spółdzielnie w Europie chcą pozostać niezależne. Celem pracowników spółdzielni i stowarzyszeń zrzeszonych w Coopcycle jest natomiast umożliwienie pracy w pełnym wymiarze godzin, płatnej powyżej ustawowej płacy minimalnej. Zagwarantowana jest minimalna liczba godzin pracy w tygodniu, a także przewidywalność czasu pracy. Stowarzyszenie zapewnia sprzęt (rowery o wartości ok. 4000 €), a spółdzielnie troszczą się o wszelkie inne elementy wyposażenia (na przykład słuchawki). Celem Coopcycle jest negocjowanie „szytych na miarę” grupowych umów ubezpieczeniowych dla firm oferujących dostawy na rowerach. Aby określić zakres ubezpieczenia dostosowany do potrzeb kurierów, nawiązano kontakt z MAIF. Prowadzone są rozmowy w celu objęcia dostawców układami zbiorowymi. Przykładowo w Szwajcarii dostawców podpięto pod układ zbiorowy dla kierowców ciężarówek.

Z perspektywy Europy jako całości trzeba stwierdzić, że uwarunkowania prawne i instytucjonalne dotyczące pracy platformowej są bardzo rozbieżne w poszczególnych państwach członkowskich UE, czego przykładem jest choćby sytuacja Ubera. Rynek przewozów pasażerskich jest jednak w dużym stopniu uregulowany pod względem warunków i przepisów dotyczących kierowców

i przedsiębiorstw, w przeciwieństwie do innych rodzajów usług, na przykład dostaw żywności, pracy w chmurze czy *crowdworkingu*, gdzie regulacji jest znacznie mniej. W tym przypadku najważniejszą kwestią nie jest przestrzeganie uregulowań prawnych obowiązujących na rynku, lecz status zatrudnienia pracowników platform. Ze względu na to, że platformy zazwyczaj określają się jako pośrednicy rynkowi, a nie pracodawcy, oferują one współpracę osobom pracującym na własny rachunek. Oznacza to, że pracownicy platform nie są uważani za pracowników zależnych i zazwyczaj nie przysługują im prawa, w tym socjalne, przewidziane dla osób zatrudnionych. W związku z tym, że platformy mogą określać status zatrudnienia w warunkach świadczenia usług, oraz w obliczu faktu, że we wszystkich krajach samozatrudnienie ma charakter statusu prawnego, należy zastanowić się nad tym, czy pracownicy platformy pod względem prawnym zaliczają się do tej kategorii, a po drugie odpowiedzieć na pytanie natury politycznej o to, czy i w jaki sposób systemy prawne i zabezpieczenia społecznego zostały zmienione i dostosowane do zjawiska platform pracy.

We **Włoszech** nawet jeśli pracownicy platformowi są klasyfikowani przez platformy jako osoby samozatrudnione, mogą mimo wszystko podlegać ochronie przysługującej osobom zatrudnionym. Z techniczno-prawnego punktu widzenia zachodzi dysonans pomiędzy statusem pracowników platformowych (osoby zatrudnione a samozatrudnione) a skutkami tego statusu. We włoskim prawie pracy wprowadzono w tym zakresie specjalne zasady na mocy ustawy nr 81/2015, art. 2, ust. 1.

Orzecznictwo (w szczególności wyrok Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2020 roku, nr 1663) umocniło wspomniane zasady, podkreślając, że da się wykazać strategiczne pozorowanie statusu pracowników platformowych powołując się na faktyczną władzę decyzyjną w zakresie organizacji pracy przez klienta. W konsekwencji sąd pracy i/lub inspekcja pracy mogą nakazać ochronę statusu pracownika, przy czym ciężar dowodu nie powinien nastręczać szczególnych trudności.

Wyrok wydaje się wyjaśniać sposób interpretowania często dyskutowanych przepisów wprowadzonych w celu przeciwdziałania nadużywaniu obowiązującego we Włoszech „trzeciego statusu” (zwanego również „pracą pozornie zależną”) na mocy ustawy nr 81/2015. Jak wyszczególniono w raporcie na temat stanu zastanego (s. 32-34), wspomniane przepisy zastąpiły wprowadzone w 2012 roku regulacje o zwalczaniu nadużyć finansowych, które opierały się na kryterium „zależności ekonomicznej” (por. raport na temat stanu zastanego, s. 32-34).

W ostatnim czasie – w rezultacie trudnych negocjacji między rządem włoskim a partnerami społecznymi – ustawa nr 128/2019 wprowadziła minimalny zestaw zabezpieczeń dla pracowników platformowych pracujących na własny rachunek, świadczących usługi w zakresie dostaw żywności wyłącznie na obszarach miejskich (art. 47 bis – ustawa nr 81/2015 w wersji zmienionej w 2019 roku). Przepis ten dotyczy platform oferujących dostawę towarów, które ustalają wysokość wynagrodzenia i określają sposób wykonywania pracy. Pracownikom przysługuje m.in. minimalne wynagrodzenie zgodnie z układami zbiorowymi i ochrona w zakresie bhp, a platformę obowiązuje zakaz odłączania pracownika lub ograniczania zleceń ze względu na nieprzyjmowanie ofert. Regulacje te powinny w pełni wejść w życie do listopada 2020 roku.

Hiszpania wprowadziła trzeci status (tzw. system TRADE) w 2007 roku, by zmierzyć się z niepewnością prawną w zakresie błędnej klasyfikacji pracowników. Status ten gwarantuje pewien stopień ochrony prawnej osobom samozatrudnionym, które są zależne ekonomicznie od klienta (głównie w zakresie czasu pracy, zerwania umowy, ochrony socjalnej i prawa do negocjacji zbiorowych)

(Gonzalez Gago, 2018; Sanz et al., 2017). Istnieją jednak pewne dowody nadużywania tego statusu w celu zatajenia stosunku pracy, a ponadto, jak wykazano w raporcie na temat stanu zastanego (s. 68), w orzecznictwie dotyczącym pracowników platform oferujących dostawę żywności pojawiły się pewne dwuznaczności (wyrok nr 284/2018 Sądu Pracy w Madrycie obalający domniemanie zatrudnienia na korzyść systemu TRADE).

We **Francji** status osoby samozatrudnionej ustanowiono dość niedawno, wraz z wprowadzeniem w 2009 roku pojęcia auto-przedsiębiorcy (AE). W zakresie pracy platformowej do porządku prawnego wprowadzono w 2016 roku zasadę społecznej odpowiedzialności platform. Pierwszym elementem odpowiedzialności społecznej platform jest zobowiązanie do pokrycia, w ramach pułapu określonego w rozporządzeniu, kosztów ubezpieczenia od ryzyka 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. W rezultacie wiele platform nawiązało współpracę z zakładami ubezpieczeniowymi, by móc oferować polisy ubezpieczeniowe w zakresie ochrony przed wypadkami i odpowiedzialności cywilnej. Uber ogłosił partnerstwo z AXA w lipcu 2017 roku, a w maju 2018 roku zadeklarował rozszerzenie partnerstwa na skalę europejską. Deliveroo również zawiązało partnerstwo z AXA w marcu 2017 roku. Umowy te wywołały debatę publiczną na temat ich jakości, konsekwencji dla finansowania ochrony socjalnej oraz kwestii powiązania z platformą, a nie osobą fizyczną. Drugim elementem zobowiązania jest zagwarantowanie pracownikom praw do szkolenia zawodowego. Prawo to jest wzorowane na prawach innych grup samozatrudnionych i w związku z tym ma charakter ograniczony. Obejmuje ono obowiązek współfinansowania przez platformę szkolenia osoby prowadzącej działalność na własny rachunek (bez minimalnych wymogów) oraz pokrycia kosztów związanych z uznaniem nabytego doświadczenia. Korzystanie z tych dwóch praw jest uwarunkowane osiągnięciem minimalnego obrotu przez pracownika platformowego. W rozporządzeniu z 4 maja 2017 roku (rozporządzenie nr 2017-774) ustalono minimalny próg w wysokości 13% rocznego pułapu zabezpieczenia społecznego (5 347,7 EUR miesięcznie w 2020 roku). Trzecim elementem odpowiedzialności społecznej platform jest uznanie prawa do strajku dla pracowników korzystających z platformy. Strajk nie może być powodem do zakończenia współpracy z danym wykonawcą. Ponadto pracownicy mają prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych oraz reprezentowania za ich pośrednictwem swoich interesów zbiorowych. Od momentu uruchomienia platform we Francji doszło do wielu działań zbiorowych, które obejmowały głównie sektor transportu – w latach 2015-2016 dotyczyły one kierowców VTC, a od 2017 roku mają miejsce przede wszystkim w sektorze usług kurierskich. Ruchy te bywały często konsekwencją decyzji platform o zwiększeniu marży (w przypadku Ubera z 20 do 25% w grudniu 2016 roku) lub o przejściu na system wynagrodzenia za dostawę zamiast wynagrodzenia godzinowego dla kurierów od lipca 2017 roku.

Niemcy to jeden z krajów gwarantujących dość wysoki poziom ochrony ze strony prawa pracy i instytucji społecznych. Wszystkie te instytucje skupiają się jednak na tradycyjnym pojęciu pracownika, które nie jest wyraźnie zdefiniowane przez prawo (Däubler, 2015). Istnieją dwie domniemane definicje, według których pracownik nie organizuje sobie czasu pracy samodzielnie, a pracodawca określa przedmiot, czas i miejsce pracy. Mamy zatem do czynienia z dwiema głównymi cechami definiującymi pracownika – podlega on instrukcjom ze strony pracodawcy oraz stanowi część organizacji pracodawcy i w tym sensie jest od niego zależny w sposób osobisty (nie chodzi tu o zależność ekonomiczną – ten aspekt nie odgrywa w tym przypadku roli). Pracownicy, których nie należy definiować jako osób zatrudnionych w przytoczonym wyżej

sensie prawnym, nie są objęci tymi przepisami i nie przysługują im wynikające z nich uprawnienia. Istnieje natomiast wyjątek obejmujący status pracowników przypominających osoby zatrudnione – cechuje ich to, że nie podlegają bezpośrednio instrukcjom pracodawcy, są zależni finansowo od jednego pracodawcy (co oznacza, że dochód uzyskiwany od pracodawcy stanowi najważniejszą część ich dochodu – ponad 50%) oraz podlegają ochronie w znaczeniu podobnym do zwykłych pracowników – przy czym nie dotyczy to osób o wysokich dochodach. Pracownicy o statusie przypominającym osoby zatrudnione podlegają pewnym regulacjom prawnym, które obejmują niektóre aspekty mające zastosowanie do osób zatrudnionych, ale zdecydowanie ustępują im zakresem, gdyż w ich przypadku nie obowiązuje ochrona przed zwolnieniem, ustawa o ustroju przedsiębiorstw czy też płaca minimalna. Osoby te nie są również objęte składkami na ubezpieczenie społeczne, z wyjątkiem systemu emerytalnego, który jest dla nich obowiązkowy. W białej księdze z 2017 roku zaznaczono, że nie można stwierdzić znacznego wzrostu popularności samozatrudnienia, a w związku z tym nie ma pilnej potrzeby podjęcia działań politycznych. Zamiast tego ogłoszono nowy system sprawozdawczości w zakresie pracy, który ma być zorganizowany przez ministerstwo i objąć generowanie danych dotyczących pracy w chmurze i platformowej pracy terenowej. Stwierdzono, że jeżeli zjawisko to zyska w przyszłości na znaczeniu, konieczne będzie opracowanie stosownych działań. Jednocześnie wspomina się, że należy wspierać szanse i interesy pracowników platformowych i mobilnych, co ma na celu stworzenie reprezentacji interesów, przede wszystkim poprzez informowanie pracowników o istniejących możliwościach. Nie zapowiedziano bardziej konkretnych działań, a ponadto wyraźnie odrzucono pomysł objęcia artystów systemem ubezpieczeń społecznych.

W kontekście **polskiego** systemu prawnego należy stwierdzić, że brakuje w nim jasnej kwalifikacji pracy platformowej, która jak dotąd nie doczekała się oficjalnej interpretacji. Obecnie pracownicy platformowi nie są uznawani za osoby zatrudnione objęte przepisami kodeksu pracy, a zatem nie przysługują im umowy o pracę. Umowy zawierane z pracownikami platformowymi należą do kategorii samozatrudnienia lub umów cywilnoprawnych. Kategoryzacja ta nakłada na wykonawcę usługi odpowiedzialność za odprowadzanie podatku dochodowego i składek na ubezpieczenie społeczne. W praktyce pracownik platformy jest traktowany przez platformę i użytkowników usług jako mikroprzedsiębiorca. Osoby prowadzące działalność na własny rachunek oraz osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych teoretycznie są objęte ogólnym systemem ubezpieczeń społecznych, ale ubezpieczenie od niektórych rodzajów ryzyka jest w ich przypadku dobrowolne. Przykładowo osoby samozatrudnione i pracujące na umowę zlecenie (czyli w ramach umowy cywilnoprawnej) same podejmują decyzję o tym, czy będą odprowadzać składki na ubezpieczenie chorobowe, które uprawnia między innymi do pobierania zasiłku macierzyńskiego. Ponadto system ubezpieczeń społecznych nie obejmuje umów o dzieło (kolejnej formy umów cywilnoprawnych), które są stosowane w przypadku wielu usług oferowanych na platformach. Czynniki te zachęcają do korzystania z umów cywilnoprawnych, gdyż ich koszt jest niższy niż w przypadku zwykłych umów o pracę. Praca platformowa nie jest jeszcze w Polsce zjawiskiem na szeroką skalę, ale jej ewentualna rosnąca popularność może przyczynić się do powstania kluczowego wyzwania dla rynku pracy w Polsce, jakie stanowić będzie nadużywanie umów cywilnoprawnych i fikcyjnego samozatrudnienia, mających na celu przeniesienie ryzyka biznesowego na „podwykonawców” oraz obniżenie kosztów pracy (fragmentacja rynku pracy, „prekaryzowanie” pracowników platformowych). W tym kontekście, jeśli wziąć pod uwagę konsekwencje społeczne, rzekoma innowacyjność modelu biznesowego platform oferujących pracę na żądanie przestaje być oczywista. Obecnie ani rząd, ani też żaden organ publiczny czy konsultacyjny nie prowadzą prac legislacyjnych nad przepisami dotyczącymi statusu prawnego pracowników platformowych. Niedawny raport Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy,

powołanej w 2016 roku w celu opracowania nowego indywidualnego i zbiorowego kodeksu pracy, który dostosowałby system prawa pracy do aktualnych uwarunkowań rynku pracy i gospodarki kraju, odnosi się do statusu prawnego pracy platformowej w następujący sposób: „Ograniczenia czasowe [dotyczące przygotowania projektu prawa pracy] nie pozwoliły na zaproponowanie regulacji obejmujących zjawiska takie jak „uberyzacja” rynku pracy. Powyższe zjawisko nie jest jeszcze w Polsce powszechne, a samo uregulowanie tej kwestii jest niezwykle trudne” (Komisja Kodyfikacyjna, 2018).

OCHRONA PRACOWNIKÓW PLATFORMOWYCH – STRATEGIE I OSIĄGNIĘCIA

Nowe strategie biznesowe wdrażane przez platformy cyfrowe wymagają nowych form organizacji pracowników w celu ochrony ich praw wobec pracodawcy. Ze względu na fakt, że platformy cyfrowe często wymykają się istniejącym przepisom i regulacjom prawnym chroniącym pracowników, wszelkie inicjatywy związków zawodowych trafiają na bardzo niestabilny grunt. Platformy nie chcą być klasyfikowane jako pracodawcy i w związku z tym podlegać zwyczajowym obowiązkom pracodawców, a więc chociażby być stroną zbiorowych stosunków pracy. Takie stanowisko zakłóca funkcjonowanie systemów rokowań zbiorowych w krajach europejskich. Co więcej, w licznych krajach wciąż brakuje jasności co do statusu prawnego pracowników platformowych. Są oni często uznawani przez platformy za niezależnych wykonawców (a nie osoby zatrudnione), a stosunek łączący je z platformami nierzadko ma charakter relacji między przedsiębiorstwami. To wszystko sprawia, że nie jest również jasne, w jaki sposób związki zawodowe miałyby organizować pracowników platform. W tym sensie obecne relacje pomiędzy pracownikami a platformami przypominają do pewnego stopnia stosunki obowiązujące w państwach w XIX wieku, zanim wywalczone prawa pracownicze i zabezpieczenia społeczne.

Obecne doświadczenia pokazują, że praca platformowa stanowi wyzwanie zarówno dla pracowników, jak i związków zawodowych, w odniesieniu do wielu aspektów:

- zapewnienia godziwego wynagrodzenia;
- uniknięcia błędnej klasyfikacji pracowników i form niedozwolonego pośrednictwa cyfrowego lub pracy nierejestrowanej;
- zapewnienia ochrony socjalnej;
- zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami prawa pracy, w tym normami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy oraz rozwiązania umowy o pracę/zwolnienia z pracy;
- promowania szkoleń zawodowych i szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- promowania pozytywnego wpływu pracy platformowej na godzenie życia zawodowego i prywatnego;
- wykorzystywania danych z platformy do celów kontroli.

Zarówno niejasny status prawny platform cyfrowych i pracy platformowej, jak i występowanie licznych trudności powiązanych ze sferą pracy w stosunkach między nimi prowadzą do pytania, jakie podejścia mogą być stosowane przez partnerów społecznych i decydentów politycznych na szczeblu krajowym, by zwalczyć zagrożenia dla praw pracowniczych ze strony gospodarki platformowej. W niniejszym rozdziale nakreślono trzy główne obszary, na których podjęto już w Europie pewne inicjatywy – próby podjęcia dialogu społecznego, nowe formy reprezentacji pracowników platformowych i organizowania ich w zwią-

ki zawodowe oraz usługi oferowane pracownikom platformowym. To polegające na mapowaniu ćwiczenie ma na celu przegląd istniejących inicjatyw z myślą o wzmocnieniu pozycji pracowników poprzez dostarczenie konkretnych przykładów działań. Rozdział opisuje działania (od „twardych” po „miękkie”) przyjęte w praktyce przez objęte projektem kraje: Francję, Niemcy, Włochy, Polskę i Hiszpanię.

Próby podjęcia dialogu społecznego

Dialog społeczny stanowi sedno ochrony praw pracowniczych, dlatego też pracownicy dążą do ustanowienia zbiorowych stosunków pracy w celu zapewnienia satysfakcjonujących ich warunków pracy na platformach. Na terenie całej Europy można zaobserwować liczne próby działań z zakresu dialogu społecznego w tym najeżonym wyzwaniem środowisku. Podejmowane inicjatywy przybierają różne formy – od dialogu społecznego na szczeblu zakładowym i sektorowym, poprzez regulacje prawne na poziomie krajowym i porozumienia regionalne, aż po działania zbiorowe, takie jak protesty i strajki.

Rozwiązania w zakresie dialogu społecznego

W przypadku kilku platform oferujących dostawę żywności (Lieferando i Foodora) podejmowano próby utworzenia **rad zakładowych**, które w niemieckim systemie stosunków pracy są kluczowym organem dialogu społecznego. Największym sukcesem zakończyły się działania podjęte w **Deliveroo w Kolonii** w 2017 roku, poprzedzone kampanią medialną na temat warunków pracy dostawców, znaną pod nazwą „Dowożąc do granic”. Pracownicy tej firmy zgłaszali problemy z nieprawidłowymi lub niepełnymi odcinkami wypłat, statusem pracy tymczasowej i podobnymi kwestiami. Po zamknięciu platformy komunikacyjnej Deliveroo dla pracowników i zdegradowaniu lidera, który nawoływał do powołania komisji wyborczej do rady zakładowej¹, dostawcy utworzyli grupę dyskusyjną na komunikatorze WhatsApp. Deliveroo usiłowało zablokować tworzenie rady zakładowej, proponując, by wybory odbyły się o 9 rano, czyli poza zwykłymi godzinami dostaw (od pory lunchu do wieczora), oraz poza siedzibą firmy. Aby zwrócić na siebie uwagę, kurierzy zorganizowali w Kolonii *flashmob*, który okazał się bardzo skuteczny pod względem dotarcia do mediów, dostawców z innych platform (Foodora) i ogółu społeczeństwa. W rezultacie udało się również zwrócić uwagę federalnego ministra pracy (szczegóły w raporcie „Niemcy. Raport ze studium przypadku”).

We Włoszech w grudniu 2017 roku dokonano zmian **zakresu ogólnokrajowego układu zbiorowego dla sektora logistyki**, by nie ulegało wątpliwości, że odnosi się on również do pracowników dostarczających towary w ramach platform. Układ zbiorowy zniósł zakaz „pracy na wezwanie”, który obowiązywał w tym sektorze zgodnie z poprzednim porozumieniem, a jednocześnie objął swoim zakresem płacę, czas pracy i klasyfikację stanowisk (powiązaną ze skalą płac) pracowników dowożących towary rowerami, motocyklami i łodziami. Obowiązki i klasyfikacja zawodowa tych pracowników zostały doprecyzowane w późniejszym terminie (18 lipca 2018 roku) w specjalnych przepisach, w których uzgodniono i określono minimalne standardy w zakresie płac, czasu pracy (limity czasu pracy, zmiany itd.), zapewnienia dostawcom wyposażenia ochronnego i ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej (szczegóły w raporcie „Włochy. Raport ze studium przypadku”, s. 46).

¹ Istnieje luka prawna w zakresie ochrony pracowników przed zwolnieniem i zdegradowaniem podczas przygotowań do utworzenia rady zakładowej. Członkowie rady zakładowej są chronieni przepisami dopiero po oficjalnym utworzeniu organu.

W Hiszpanii związki zawodowe i organizacje pracodawców sektora usługowego uzgodniły w październiku 2018 roku, że zastanowią się nad jawnym uwzględnieniem **w układzie zbiorowym obejmującym usługi związane z zakwaterowaniem i usługi gastronomiczne na szczeblu krajowym** branży dostaw żywności w ramach przedsiębiorstw sektorowych lub platform.

Dane przedstawione w raporcie na temat stanu zastanego przez szwedzki związek zawodowy pracowników umysłowych Unionen wskazują, że niektóre platformy pośredniczące w „tradycyjnych zleceniach” lub mikrozadaniach są skłonne do przestrzegania dominującego modelu negocjacji zbiorowych w Szwecji, uznając reputację „uczciwych” platform za atut przyciągający zarówno klientów, jak i pracowników.

W związku z tym niektóre platformy przystąpiły do wdrożenia branżowych układów zbiorowych.

Rozwiązania prawne

W 2016 roku prawo pracy we Francji uzupełniono o tak zwany „**pakiet odpowiedzialności społecznej**”, który miał zagwarantować pewne zabezpieczenia pracownikom platformowym. Artykuł 60 prawa pracy² gwarantuje trzy rodzaje ochrony – **ochronę przed wypadkami przy pracy, prawo do szkoleń oraz prawo do strajku, członkostwa w związkach zawodowych i negocjacji zbiorowych**. Przepis ten ma zastosowanie do tych platform, które określają cechy świadczonych usług lub sprzedawanych towarów i które ustalają cenę usługi, na przykład platform kojarzących pasażerów z kierowcami (Uber, Lyft itp.) i oferujących dostawę towarów (Deliveroo, Foodora itp.). Platformy przypisujące pracowników do „tradycyjnych zleceń” (TaskRabbit, Helping, Fiverr, Upwork) oraz platformy zlecające na zewnątrz mikrozadania (mTurk) nie są objęte wspomnianymi przepisami. Jeśli chodzi o **ochronę przed wypadkami przy pracy** (do pułapu określonego w odrębnym rozporządzeniu) – platforma jest zwolniona z tego obowiązku, jeśli pracownik posiada już indywidualne ubezpieczenie. Wiele platform współpracuje z towarzystwami ubezpieczeniowymi, oferując polisy obejmujące ochronę z tytułu wypadków przy pracy i odpowiedzialności cywilnej. Z kolei **prawo do szkoleń zawodowych** obejmuje wyłącznie pracowników niezależnych (np. osoby samozatrudnione). Platformy są również zobowiązane do pokrycia 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 4 maja 2017 roku (rozporządzenie nr 2017-774) ustalono minimalny próg na poziomie 13% rocznego pułapu zabezpieczenia społecznego, czyli 5347,7 EUR miesięcznie w 2020 roku. **Prawo do strajku** – strajk nie może być powodem do zakończenia współpracy. Ponadto pracownicy mają prawo tworzenia i przystępowania do związków zawodowych oraz reprezentowania za ich pośrednictwem swoich interesów zbiorowych (szczegółowe informacje w raporcie na temat stanu zastanego, Francja, s. 24-25).

Stawki minimalne

We **Francji** podjęto kilka inicjatyw związkowych, które miały na celu wprowadzenie stawek minimalnych dla pracowników platform, zwłaszcza w sektorze transportu. Postulaty te wysuwano w tym sektorze bezskutecznie od 2015 roku. Pod koniec 2019 roku przyjęto nowy akt prawny (ustawa nr 2019-1428, zwana „ustawą ramową w zakresie mobilności”), który umożliwia platformom jednostronne przyjmowanie kart (kodeksów postępowania) pozwalających pra-

² Ustawa nr 2016-1088 z 8 sierpnia 2016 o pracy, modernizacji dialogu społecznego i zabezpieczeniu ścieżek kariery zawodowej.

ownikom na uzyskanie godziwej zapłaty za swoje usługi, nie doprecyzowując jednak, co kryje się pod pojęciem „godziwa zapłata”. Jak dotąd jedynym skutecznym środkiem w zakresie stawek minimalnych jest rozwiązanie proponowane przez platformy alternatywne i platformy o charakterze spółdzielczym, takie jak Coopcycle. Więcej informacji na ten temat zamieszczono w poprzednim rozdziale.

W lipcu 2018 roku **rząd hiszpański** przyjął **Plan generalny na rzecz godnej pracy** na lata 2018-2020, którego celem jest zwalczanie nadużyć i oszustw w związku ze stosowaniem umów na czas określony, umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin, godzin nadliczbowych i bezpłatnych nadgodzin, naruszeń w zakresie płac, a także nowych form pracy. Plan obejmuje współpracę z organami kontroli podatkowej i transportowej, specjalne inspekcje w weekendy i w nocy oraz wzmocnienie kontroli w większej liczbie najbardziej narażonych obszarów. Plan generalny na rzecz godnej pracy – wśród innych praktyk na rynku pracy – odnosi się właśnie do pracy platformowej. Platformy cyfrowe są oskarżane o „prekaryzację” rynku pracy, polegającą na obniżaniu kosztów poprzez ograniczanie i naruszanie praw pracowniczych zarówno pracowników fizycznych, jak i umysłowych. W efekcie pracownicy platformowi pracują więcej godzin za to samo (lub nawet niższe) wynagrodzenie, co prowadzi do zwiększenia liczebności grupy „ubogich pracujących”. Co więcej, plan stwierdza, że platformy nadużywają statusu samozatrudnienia (specjalny system obejmujący osoby samozatrudnione), podczas gdy praca powinna odbywać się na podstawie umowy o pracę. W celu zwalczania tych nieuczciwych praktyk plan generalny przewiduje, że w najbliższej przyszłości platformy cyfrowe i handel elektroniczny staną się przedmiotem kontroli inspekcji pracy.

Porozumienia regionalne

Idąc za przykładem Karty Bolonii Praw Podstawowych w zakresie pracy cyfrowej w kontekście miejskim (zob. szczegółowe informacje w kolejnym podrozdziale), władze niektórych regionów we Włoszech postanowiły opracować lokalne akty prawne regulujące funkcjonowanie platform i pracy platformowej. **Uchwała Regionu Lacjum**, przyjęta w kwietniu 2009 roku, choć zawiera treści zbliżone do Karty, przypisuje bardziej aktywną rolę instytucjom publicznym. W szczególności uchwała ta wprowadza:

- zobowiązanie platform do ubezpieczania pracowników od wypadków przy pracy i szkód wyrządzonych osobom trzecim, bezpłatnego udostępniania środków ochrony osobistej i pokrywania kosztów konserwacji narzędzi pracy;
- zobowiązanie platform do zapewnienia pracownikom ochrony socjalnej, zgodnie z przepisami krajowymi;
- prawo do określonej w umowie zbiorowej płacy minimalnej, w tym dodatku za odwołane zmiany w sytuacji, gdy odwołanie nie wynika z przyczyn po stronie pracownika;
- zobowiązanie platform do zapewnienia przejrzystego funkcjonowania algorytmu dostosowującego popyt i podaż na rynku pracy oraz systemów oceniania, w tym zapewnienie dostępu do bezstronnej procedury weryfikacji oceny pracownika na jego wniosek;
- możliwość przenoszenia ocen;
- zobowiązanie platform do zapewniania pracownikom informacji na temat profilaktyki.

Ponadto uchwała zobowiązuje region Lacjum do wdrożenia zestawu działań „miękkich”, w tym szkoleń, portalu internetowego poświęconego pracy cy-

frowej, przyznawanego platformom znaku „Sprawiedliwa gospodarka” oraz komitetu interesariuszy, którego zadaniem jest promowanie badań i propozycji politycznych dotyczących pracy cyfrowej oraz wspieranie dialogu.

W dniu 22 stycznia 2019 roku Rada Regionalna **Regionu Piemont przyjęła projekt uchwały o gospodarce platformowej**. Projekt uchwały został przedłożony parlamentowi krajowemu do dyskusji jako propozycja regulacji krajowej, mającej na celu uniknięcie naruszenia przepisów konstytucyjnych dotyczących regionalnych uprawnień prawodawczych. W szczególności nowe przepisy mają wzmocnić pojęcie podporządkowania pracowników, poprzez odniesienie się do zjawiska możliwych szarych stref działalności platform. Obok wprowadzenia innych zapisów ustawa mówi o tym, że algorytmy mają podlegać etapowi eksperymentalnemu oraz konsultacjom ze strony związków zawodowych, a także zakazuje stosowania mechanizmów oceniania opartych na reputacji pracownika (szczegółowe informacje w raporcie na temat stanu zastanego, Włochy, s. 47-48).

Choć tego typu inicjatywy zainspirowały i podsyciły debatę na temat pracowników platformowych oraz nakreśliły możliwe kierunki rozwoju, musiały zmierzyć się z barierą ograniczonych kompetencji władz regionalnych i lokalnych we Włoszech w obszarze płac i ochrony socjalnej.

Działania zbiorowe

Działania zbiorowe, czyli protesty i strajki, będące najbardziej stanowczym rodzajem środków, jakie mogą podjąć pracownicy, miały miejsce w każdym z krajów uczestniczących w projekcie (Francja, Niemcy, Włochy, Polska, Hiszpania). **W Niemczech** mobilizacja pracowników oferujących dostawy żywności zyskała w 2017 roku rozgłos dzięki wspomnianej już kampanii „Dowożąc do granic”. **We Francji** działania zbiorowe podejmowano głównie przeciwko platformom z sektora transportu (w latach 2015-2016 przede wszystkim w branży przewozów pasażerskich, a od 2017 roku – w sektorze dostaw towarów). Protesty stanowiły często następstwo podjęcia przez platformę decyzji o podwyższeniu prowizji (w przypadku Ubera z 20 do 25% w grudniu 2016 roku) czy zastąpieniu w lipcu 2017 roku wynagrodzenia godzinowego opłatą za dostawę dla dostawców, a w 2019 roku – obniżeniu opłaty. **We Włoszech** pracownicy spółki Foodora ogłosili w październiku 2016 roku strajk po tym, jak przedsiębiorstwo postanowiło stopniowo przechodzić od wynagrodzenia godzinowego (5,60 euro za godzinę) na płacę akordową (2,70 euro za dostawę). Inną przyczyną sporu była odmowa spełnienia przez firmę szeregu żądań wysuniętych w czerwcu przez grupę dostawców, które zostały omówione z kierownikami w lipcu. Poza polityką wynagrodzeń, w tym różnicami w opłatach oferowanych w Turynie w porównaniu do Mediolanu, postulaty pracowników dotyczyły pokrycia kosztów konserwacji rowerów i motocykli, udostępnienia przeznaczonego do pracy smartfonu, możliwości poznania lokalizacji klienta w tym samym czasie, co położenia restauracji, a nie dopiero po dotarciu do niej, oraz innych aspektów dotyczących organizacji i czasu pracy. Kilka miesięcy później, pod wpływem podobnych napięć, pracownicy Deliveroo w Mediolanie również zorganizowali strajki. Protesty prowadzone przez nowo powstałe związki dostawców dotarły również do Bolonii, a w 2018 roku do Rzymu, przyciągając także pracowników innych graczy, takich jak Just Eat i Glovo. **W Polsce** w latach 2017-2018 odbyły się masowe protesty taksówkarzy skierowane przeciwko Uberowi i jego kierowcom. Głównym zarzutem stawianym przez taksówkarzy była nieuczciwa konkurencja wynikająca z faktu, że kierowcy Ubera nie podlegają takim samym zobowiązaniom co taksówkarze – nie muszą posiadać taksometru, opłacać składek na ubezpieczenie społeczne, zdawać egzaminu czy też ubiegać się o licencję taksówkarza. **W Hiszpanii** Dostawcy na rzecz Praw Pracowniczych zainicjowali w 2017 roku strajk, jednak w związku z tym, że prawo do strajku dla osób samozatrudnionych nie jest w tym kraju uznawane, protesty nie przyniosły poprawy warunków pracy kierowców Deliveroo.

Wpływ związków zawodowych i możliwe nowe formy reprezentacji zakładowej pracowników platformowych

Uznanie przez prawo

Prawo do członkostwa w związku zawodowym, prawo do działań zbiorowych

Ze względu na brak jasnego określenia statusu zatrudnienia pracowników platformowych omawiane kraje musiałyby uznać i potwierdzić również podstawowe prawa pracowników, takie jak prawo do członkostwa w związkach zawodowych oraz prawo do negocjacji i działań zbiorowych. **We Włoszech** prawo do wstępowania do związków zawodowych jest gwarantowane przez Konstytucję (art. 39) niezależnie od rodzaju umowy o pracę, podobnie jak prawo do strajku (art. 40). W związku z brakiem konkretnych regulacji dominująca w orzecznictwie interpretacja przyznaje to prawo wszystkim pracownikom ekonomicznie zależnym, w tym osobom pracującym w ramach zatrudnienia pozornie zależnego, a nawet wolnym strzelcom. Strajki pracowników o nietypowych formach zatrudnienia należą jednak do rzadkości, co wynika z obawy o to, że ich umowy nie zostaną przedłużone. I rzeczywiście – przeciwko spółce Foodora toczy się przełomowa sprawa sądowa będąca następstwem nieprzedłużenia umów atypowych z dostawcami, którzy uczestniczyli w pierwszych demonstracjach, domagając się odpowiedniej ochrony.

W Hiszpanii sąd pracy w Madrycie 11 lutego 2019 roku uznał za nieważne zwolnienie przez Glovo osoby samozatrudnionej za udział w spontanicznym strajku. Trybunał zwrócił uwagę na zależny charakter stosunku pracy, potwierdzając jednocześnie, że prawo do strajku jest prawem podstawowym. Sędzia podkreślił jednostronne określanie klauzul umownych przez platformę, „łącznie z trzynastoma różnymi powodami rozwiązania umowy”, oraz fakt, że pracownik nie dysponuje rezultatami pracy i nie ma wpływu na organizację produkcji i sprzedaży, w których pośredniczą wyłącznie platformy. W **Polsce** do 2019 roku wyłącznie pracownicy, rozumiani jako osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę, mieli prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych, a tym samym do korzystania z układów zbiorowych. Ze zbiorowych stosunków pracy formalnie wyłączone były osoby samozatrudnione i pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych. Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych rozszerzyła prawo do członkostwa w związkach zawodowych (a tym samym prawo do negocjacji zbiorowych) na osoby samozatrudnione oraz pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych. W ten sposób pośrednio potwierdzono również prawo do strajku dla obu tych grup. Pracownicy mogą strajkować, jeśli są reprezentowani przez związek zawodowy (mowa zakładową lub zewnętrzną organizację związkową) i przeszli przez wieloetapowy proces sporu zbiorowego z pracodawcą (w tym ważne referendum w sprawie strajku). W praktyce spełnienie tych kryteriów formalnych jest prawie niemożliwe, nawet jeśli w rezultacie sporu zbiorowego platforma zgodzi się na formalne wejście w rolę pracodawcy. W tym kontekście bardziej odpowiednią formą wyrażania niezadowolonych są zwykłe protesty obywatelskie. Jak wspomniano powyżej, art. 60 **francuskiego** kodeksu pracy potwierdził prawo do strajku, członkostwa w związkach zawodowych i negocjacji zbiorowych. W **Niemczech** osoby samozatrudnione mogą przystępować do związków zawodowych, a przykładowo w związku zawodowym sektora usług Verdi istnieje tradycja zrzeszania dziennikarzy pracujących na własny rachunek. Dziennikarze należą do jednej z nielicznych grup osób samozatrudnionych, które zgodnie z wyłączeniem przewidzianym w ustawie o negocjacjach zbiorowych z 1949 roku mogą podlegać układom zbiorowym pracy. Ogólnie jednak osoby samozatrudnione nie są objęte układami zbiorowymi.

Kodeksy postępowania

W związku z tym, że trudno jest ustanowić zbiorowe stosunki pracy z platformami cyfrowymi, pracownicy poszukują alternatywnych rozwiązań, które mogą przybierać formę kodeksów postępowania, do przestrzegania których platformy dobrowolnie się zobowiązują.

W 2015 roku platforma Testbirds opracowała **kodeks postępowania** dla platform cyfrowych, którego celem jest zapewnienie ogólnych wytycznych dotyczących *crowdworkingu*, a tym samym położenie fundamentu pod opartą na zaufaniu i uczciwą współpracę między usługodawcami, klientami i pracownikami, a także uzupełnienie obowiązujących przepisów. Do inicjatywy przystąpiło aż osiem platform – TestBirds, Clickworker, content.de, Crow Guru, Streetspotr, appJobber, ShopScout i BugFinders. Kodeks objął następujące zabezpieczenia: obowiązek informowania o przepisach prawnych i podatkowych; sprawiedliwe, terminowe i przejrzyste wynagrodzenie; opis zadań i harmonogram pracy, umożliwienie komunikacji pomiędzy pracownikami i platformami; pozostawienie pracownikom decyzji o przyjmowaniu zleceń; pomoc i wsparcie techniczne w realizacji zadań; pisemne uzasadnienie w przypadku odrzucenia projektu; ochrona danych osobowych. W okresie poprzedzającym dyskusję z platformami niemiecki związek zawodowy IG Metall wspólnie z międzynarodowymi związkami zawodowymi z Austrii, Kanady, Danii, Szwecji i USA zorganizowało warsztaty we Frankfurcie, a następnie opublikowało tzw. **Deklarację z Frankfurtu**. IG Metall nalegało na modyfikację kodeksu postępowania w celu wprowadzenia gwarancji „zwyczajowych stawek lokalnych”, co nie było wprawdzie równoznaczne z przestrzeganiem regulacji dotyczących płacy minimalnej, ale z perspektywy związku stanowiło ważny pierwszy krok na drodze do przyjęcia krajowej płacy minimalnej jako standardu wynagrodzenia (szczegółowo w raporcie: „Niemcy. Raport ze studium przypadku”, s. 4-8).

We Francji wiosną 2018 roku – w ramach projektu ustawy o reformie kształcenia zawodowego – wprowadzono poprawkę umożliwiającą platformom jednostronne przyjmowanie „kart dobrego postępowania”, określających warunki dochowywania przez platformy zasad odpowiedzialności społecznej. Ostatecznie poprawka została odrzucona przez Radę Konstytucyjną latem 2018 roku. Projekt karty został ponownie wprowadzony jesienią 2018 roku w ramach projektu ustawy o mobilności, przyjętej w grudniu 2019 roku (ustawa nr 2019-1428). Zapis pozwala platformom działającym w sektorze transportu pasażerskiego i dostaw towarów na jednostronne przyjmowanie dobrowolnych kart odpowiedzialności społecznej (art. 44 ustawy). Artykuł 48 upoważnia natomiast rząd do podjęcia kroków legislacyjnych w terminie 12 miesięcy w celu określenia zasad i warunków reprezentacji pracowników platform. W pierwotnej wersji ustawy platformy, które przyjęły karty zatwierdzone przez organy administracyjne, były chronione przed przekwalifikowaniem pracowników, w których zatrudnieniu pośredniczą. Rada Konstytucyjna wykluczyła tę możliwość jako niezgodną z konstytucją.

W związku z mobilizacją dostawców w 2018 roku przyjęto **Kartę Praw Podstawowych Miasta Bolonia**. Ten niewiążący kodeks o zasięgu lokalnym zawiera listę obowiązków platform cyfrowych i przysługujących dostawcom praw. Należą do nich, między innymi: obowiązek dostarczenia dostawcom szczegółowych informacji dotyczących charakteru pracy, płacy minimalnej i innych kwestii związanych z wynagrodzeniem; prawo do odmowy wykonania pracy w przypadku nadzwyczajnych warunków meteorologicznych; brak dyskryminacji; ubezpieczenie od wypadków przy pracy; obowiązek ochrony zdrowia i bezpieczeństwa; obowiązek zwrotu całkowitych lub częściowych kosztów utrzymania narzędzi pracy; prawo do odłączenia się od sieci; prawo do ochrony danych osobowych; prawo do założenia związku lub przystąpienia do niego oraz prawo do zgromadzeń; prawo do ustanowienia gremium kontrolnego z udziałem stron sygnatariuszy, które ma spotykać się co sześć miesięcy. Kartę

podpisali wyłącznie lokalni usługodawcy, natomiast duże podmioty odmówiły jej przyjęcia, argumentując, że wdrożenie lokalnych przepisów mogłoby prowadzić do naruszeń regulacji na szczeblu ogólnokrajowym. Karta zainspirowała projekt uchwały regionu Lacjum (2018 rok) oraz projekt uchwały regionu Piemont (2019 rok) (zob. powyżej) (szczegóły w raporcie na temat stanu zastanego, Włochy, s. 46-47).

Urząd rzecznika praw

W 2017 roku w Niemczech w rezultacie inicjatyw podejmowanych przez IG Metall powołano **urząd rzecznika praw**, który ma wspierać wdrażanie standardów zawartych w kodeksie postępowania i rozwiązywać konflikty pomiędzy platformami cyfrowymi a pracownikami. Urząd rzecznika składa się z pięciu osób, w tym jednego przedstawiciela jednej z platform, jednego przedstawiciela Niemieckiego Związku Pracy Platformowej (Deutscher Crowdsourcing Verband, DCV) i dwojga przedstawicieli pracowników (pracownik platformowy i związkowiec). W sumie udało się zająć około 30 sprawami i, przy udziale urzędu rzecznika, pojednawczo rozstrzygnąć wszystkie z nich.

Współpraca z inspekcjami pracy

W przypadkach, gdy bezpośrednia reprezentacja pracowników platformy nie jest w pełni możliwa, związki zawodowe starają się podejmować również pewne alternatywne działania w postaci współpracy z inspekcjami pracy. W **Polsce** NSZZ „Solidarność” zwrócił się w 2019 roku do Państwowej Inspekcji Pracy z prośbą o przeprowadzenie kontroli w firmie Uber. Kontrola objęła głównie kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także nieprawidłowości w wypłatach dla pracowników. W sprawozdaniu pokontrolnym inspekcja stwierdziła, że obecne przepisy nie są wystarczające do kontroli wszystkich praktyk stosowanych w ramach modelu biznesowego Ubera (i firm o zbliżonym profilu). W **Hiszpanii** związki zawodowe UGT i CCOO złożyły w Dyrekcji Generalnej Inspekcji Pracy i Ubezpieczeń Społecznych skargę na Glovo, Deliveroo, Uber Eats i Stuart, co do których podejrzewano stosowanie pozornego samozatrudnienia. W większości wydanych w tej sprawie decyzji wzięto stronę pracowników.

Dobre praktyki pracodawców

Można również przytoczyć szereg inicjatyw zmierzających do stworzenia sprawiedliwego środowiska pracy, podjętych przez same platformy cyfrowe. Celem tych działań jest pokazanie, w jaki sposób alternatywne „strony trzecie” pozwalają pracownikom na połączenie bezpieczeństwa z autonomią. Rozwiązania te umożliwiają przedsiębiorcom korzystanie z ochrony przyznawanej pracownikom w ramach spółdzielni lub kolektywu osób samozatrudnionych. We **Francji** grupa aktywistów i kurierów stworzyła szeroko zakrojoną inicjatywę o nazwie Coopcycle, której celem jest wspieranie tworzenia i rozwoju sprawiedliwych i opartych na współpracy platformowych modeli biznesowych (zob. powyżej). W **Hiszpanii** firma Mission Box – *startup* z Sewilli – zaoferowała dystrybutorom zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę. Jest to świadectwo tego, że nic nie stoi na przeszkodzie, by platformy stosowały się do wiążących przepisów prawa pracy i konkurowały ze sobą bez konieczności dostosowywania obowiązujących regulacji.

Organizowanie pracowników platformowych i usługi związkowe

Związki zawodowe starają się organizować pracowników w ich środowisku pracy. W przypadku pracy platformowej stanowi to duże wyzwanie, gdyż środowisko platformowe cechuje się brakiem fizycznego miejsca pracy, rozproszeniem pracowników, elastycznym czasem pracy, przyczynowo-skutkowym charakterem stosunku pracy oraz wykorzystaniem nowych technologii (zarówno urządzeń cyfrowych, jak i aplikacji internetowych). To wszystko sprawia, że pracownicy platformowi mają specyficzne potrzeby, na które należy odpowiedzieć oddzielnie i w nowej formie. Co więcej, również opinia publiczna na temat platform cyfrowych i pracowników platformowych nie jest jeszcze w pełni ukształtowana, dlatego związki zawodowe kierują swoje działania również do szerszej publiczności.

Nowe strategie związków w zakresie organizowania pracowników

Związki zawodowe na terenie całej Europy stosują nowe strategie w zakresie organizowania pracowników. Po pierwsze, starają się one dotrzeć do pracowników platformowych tam, gdzie się oni znajdują, czyli zarówno w przestrzeni wirtualnej, jak i na ulicach, gdzie realizowane są zlecenia. Innym kanałem docierania do pracowników platformowych są media społecznościowe, fora tematyczne i specjalne platformy internetowe (więcej informacji poniżej). Organizatorzy związkowi rozdają ulotki zachęcające do wstępowania do związków i zawierające informacje o usługach przeznaczonych dla pracowników platform. Organizowane są również wydarzenia w przestrzeni publicznej, takie jak *flash-mob* w Kolonii, które przyciągają uwagę zarówno opinii publicznej jak i pracowników. Działania tego typu podejmowały **w Niemczech** IG Metall i Ver.di (które uruchomiło specjalne biuro dla niezależnych wykonawców i osób samozatrudnionych). We **Francji** UNSA podjęło pierwsze działania skierowane do pracowników platformowych w 2015 roku, kiedy to zmieniło swój statut, by umożliwić przystępowanie do związków kierowcom niezatrudnionym na etacie. Ta grupa kierowców jest również zrzeszona w FO i CFDT. CGT utworzyło sekcje lokalne dla pracowników realizujących dostawy. Obecnie wszystkie reprezentatywne związki zawodowe oferują usługi skierowane do pracowników platformowych. CFDT podjęła w grudniu 2016 roku oryginalną inicjatywę, zakładając platformę związkową. Powstały również nowe niezależne kolektywy, na przykład CLAP (*Collectif des Livreurs Autonomes Parisiens*), skierowane do pracowników realizujących dostawy. We **Włoszech** pierwsze próby uzwiązkowienia pracowników platformowych podjął w 2017 roku UILTUCS, związek zawodowy pracowników sektora handlu i usług zrzeszony w UIL, który uruchomił internetowy kwestionariusz dotyczący warunków pracy i oczekiwań pracowników wobec związków zawodowych. Związek kontaktował się z dostawcami na ulicach, szczególnie w Mediolanie, by porozmawiać o ich problemach i namówić ich do wstąpienia do struktur. Podobną strategię przyjęło CGIL, uruchamiając w lipcu 2019 roku kampanię obejmującą rozdawanie ulotek i działania na placach i w sklepach, gdzie spotykają się kurierzy. Dostawcy organizowali również strajki i kampanie w ramach niezależnych ruchów, szczególnie w dużych miastach. W **Hiszpanii** związki zawodowe – szczególnie UGT i CCOO – dostosowują obecnie swoją strukturę, by reprezentować również interesy pracowników gospodarki cyfrowej o różnych statusach zatrudnienia. Działania te obejmują badanie sposobów organizowania pracowników w gospodarce cyfrowej, które uzupełniłyby tradycyjne metody (szczegółowe informacje poniżej).

Usługi świadczone tradycyjnie i w Internecie

Związki zawodowe opracowały szereg usług skierowanych bezpośrednio do pracowników platformowych lub do szerszej grupy pracowników niezależnych (samozatrudnionych, pracujących w ramach umów cywilnoprawnych itp.), których sposób działania przypomina pracę dorywczą. Stworzono następujące usługi platformowe świadczone online:

- <http://faircrowd.work/> - platforma internetowa uruchomiona przez IG Metall, Austriacką Izbę Pracy, Austriacką Konfederację Związków Zawodowych i Unionen, mająca na celu ocenę (utworzenie rankingu) platform cyfrowych z perspektywy pracowników. Ocena powstała w oparciu o wypełnianie przez pracowników kwestionariusze i wymianę doświadczeń. Portal zawiera również inne przydatne informacje, na przykład w zakresie podstawowej wiedzy o pracy platformowej, kontakty do związków zawodowych zrzeszających pracowników platformowych oraz link do „Deklaracji z Frankfurtu”;
- <https://selbststaendigen.info/> - platforma internetowa prowadzona przez Ver.di, skierowana do niezależnych wykonawców (samozatrudnionych, pracowników platformowych itp.), świadcząca usługi doradztwa prawnego i podatkowego oraz doradztwa związanego z umowami, zarówno dla członków związków zawodowych, jak i innych niezależnych wykonawców. Od tej ostatniej grupy pobiera się za doradztwo opłatę, podczas gdy związkowcy otrzymują wsparcie w ramach składek członkowskich;
- <http://www.turespuestasindical.es/> - platforma internetowa prowadzona przez UGT, której celem jest zapewnianie informacji i doradztwa pracownikom platformowym w Hiszpanii. W zakres działalności platformy wchodzi informowanie, dochodzenie praw, organizowanie i kwestie związane z wypowiedzeniem, a ponadto portal służy za narzędzie promowania członkostwa w związkach zawodowych;
- <https://precaritywar.es/> - platforma internetowa prowadzona przez CCOO, skierowana do pracowników nietypowych, mająca na celu wsparcie prawne pracowników platformowych oferujących dowozy w Madrycie;
- **związkowa platforma dla wolnych strzelców**, stworzona przez CFDT, oferująca wsparcie w zakresie księgowości, ubezpieczeń społecznych i zawodowych i uzupełniającego ubezpieczenia zdrowotnego, a także porady prawne i wzajemną pomoc członków. Projekt był niezbyt aktywny w latach 2016-2019, a w 2019 roku nabrał impetu wraz z utworzeniem stowarzyszenia, wspieranego przez CFDT, ale niezależnego od tej konfederacji.

Ponadto związki zawodowe opracowały nowe usługi w celu zaspokojenia specyficznych potrzeb pracowników platformowych w tradycyjny sposób. Przykładowo UILTUCS utworzyło punkt wsparcia dla pracowników platformowych z zakresu doradztwa podatkowego i prawnego.

Badania i współpraca

Związki podejmują również inicjatywy z zakresu badań i współpracy, których celem jest aktualizacja informacji na temat dynamicznie zmieniającego się zjawiska pracy platformowej i opracowanie sposobów reagowania. We **Włoszech** UILTUCS utworzyło Obserwatorium gospodarki zleceń opartej na pośrednictwie platform cyfrowych, które przygląda się warunkom pracy pracowników platformowych. Ponadto na szczeblu lokalnym utworzono komisje monitorujące pracę platformową. We **Francji** IRES i Astrees utworzyły w 2015 roku sieć Sharers&Workers, która ma na celu łączenie zainteresowanych stron (związków zawodowych, naukowców, ekspertów, podmiotów publicznych) gospodarki cyfrowej, by wspólnie zastanowić się nad przyszłością pracy i stosunków społecznych. Od 2016 roku w Dniach Sharers&Workers wzięło już udział aż

700 interesariuszy. Na **szczeblu UE** w 2019 roku EKZZ, IRES i Astrees powołały Europejskie Obserwatorium Cyfrowych Platform Pracy. Jego celem jest zmapowanie i ocena istniejących praktyk w zakresie reprezentacji pracowników i dialogu społecznego w ramach platform, a także opracowanie nowych metod reprezentacji i dialogu z zainteresowanymi stronami, a w szczególności z pracownikami platform na szczeblu europejskim.

WNIOSKI

Analiza porównawcza przeprowadzona w trakcie trwania projektu uwidoczniła pewne wspólne wyzwania w krajach objętych projektem. Wydaje się, że największe platformy pracy wymykają się zarówno przepisom dotyczącym zawodów i sektorów uregulowanych, takich jak branża taksówkarska, jak i obowiązkom prawa pracy, automatyzując procesy decyzyjne przy pomocy algorytmów i/lub wykorzystując konkurencję między pracownikami – stymulowaną przez ich „urynkowane środowisko pracy” – do wywierania presji na zarobki i bycie stale dostępnym, przy jednoczesnym przenoszeniu ryzyka biznesowego na osoby samozatrudnione. Wykorzystanie tych nowych narzędzi do organizacji produkcji i zarządzania siłą roboczą stanowi „test warunków skrajnych” dla związków zawodowych i dialogu społecznego, jak również dla skuteczności systemów regulacyjnych i egzekwowania prawa. Dotyczy to w szczególności wyborów politycznych w zakresie uregulowań z zakresu praw pracowniczych i rynku pracy, a także włączenia platform do istniejących systemów negocjacji zbiorowych i reprezentacji pracowników w miejscu pracy.

W Niemczech IG Metall udało się osiągnąć pewne wstępne formy negocjacji zbiorowych na platformach pracy dzięki dyskusjom na temat możliwych zmian i ulepszeń w kodeksie postępowania, do którego platformy mogą dobrowolnie przystępować. Wspomniany kodeks oferuje pewne gwarancje dla pracowników platformowych. Wydaje się, że Szwecja poszła jeszcze o krok dalej – jak zauważyło Unionen, platformy mają tendencję do popierania układów zbiorowych pracy w celu poprawienia swojej reputacji i wizerunku w oczach pracowników i klientów, co wynika z dużego uzwiązkowienia i istotnej roli układów zbiorowych w kształtowaniu warunków pracy w tym kraju.

Deklaracje Ubera, że nie świadczy usług taksówkarskich, zostały odrzucone przez sądy lub inspekcje pracy we wszystkich krajach objętych projektem, a ponadto w ramach projektu zaobserwowano tendencję do uznawania istnienia relacji pracodawca-pracownik na platformach oferujących dostawę żywności we Francji, Hiszpanii, a ostatnio również we Włoszech, w drodze orzeczeń sądowych lub inspekcji. W Polsce natomiast mamy do czynienia z dużą luką legislacyjną w odniesieniu do pracy platformowej. Jedynie w sektorze transportu drogowego (obejmującym platformy typu Uber) wprowadzono nad Wisłą nowe regulacje, których zamiarem było jednak zrównanie pozycji taksówkarzy tradycyjnych i platformowych poprzez deregulację sektora i obniżenie standardów obowiązujących taksówkarzy.

Model biznesowy platform został jednak również skonfrontowany z instytucjami rynku pracy osłabionymi przez ponad dwie dekady elastyczności, a następnie przez cięcia budżetowe. Wśród czynników poprzedzających powstanie pracy platformowej, niekiedy rozwijającej się w już i tak niepewnych branżach, należy wymienić wprowadzenie uproszczonych systemów podatkowych i systemów zabezpieczenia społecznego dla osób pracujących na własny rachunek lub pracowników dorywczych, luki w przepisach dotyczących zatrudnienia pozornie zależnego, niski poziom ochrony osób pracujących na własny rachunek (zwłaszcza w zakresie prawa do strajku i płacy minimalnej) oraz niezdolność niektórych państw do rozwiązania problemu pracy nierejestrowanej (w tym nadużywanie samozatrudnienia i umów cywilnoprawnych).

W związku z tym partnerzy projektu opracowali zestaw trzynastu rekomendacji, mających na celu przekucie specyficznych cech platform w korzyści dla pracowników. Zastosowanie narzędzi cyfrowych przez firmy platformowe może ułatwić monitorowanie i egzekwowanie praw pracowników przez instytucje publiczne, również w odniesieniu do działań ukrytych w szarej strefie. Jednocześnie pracownikom platformowym gwarantuje się nowe prawa uwzględniające specyfikę pracy w przedsiębiorstwach platformowych, a fora internetowe i czaty mogą stać się nowymi kanałami, za pomocą których związki zawodowe dotrą do pracowników i poinformują ich o swoich organizacjach.

Rekomendacje – choć mają charakter otwarty umożliwiające ich dostosowanie i interpretację odpowiednio do kontekstu lokalnego – będą w pełni skuteczne wyłącznie wówczas, jeśli będzie im towarzyszyła reforma prowadzonej polityki, niwelująca większe luki w prawie i w działaniach monitorujących pracę niestandardową i samozatrudnienie, które często stają się tanim sposobem na uniknięcie kosztów i ograniczeń wynikających ze standardowych umów o pracę. Rzucając światło na modele biznesowe i działania prowadzone w gospodarce platformowej oraz na możliwe inicjatywy mające na celu wzmocnienie praw pracowniczych, pragniemy dać bodziec do rozwoju polityki promującej zatrudnienie i wzrost poprzez sprawiedliwość społeczną, a jednocześnie przywrócić przekonanie, że praca nie jest towarem.

ŹRÓDŁA

Borowska, A. (2018), „Rozliczenie kierowców korzystających z aplikacji Uber”, w: Poradnik Przedsiębiorcy (portal), 18 maja 2018, [online:] <https://porad-nikprzedsiębiorcy.pl/-rozliczenie-kierowcow-korzystajacych-z-aplikacji-uber>.

Cydzik, S. (2016), „Związki zawodowe taksówkarzy pozwały Ubera”, w: Rzeczpospolita, 22 listopada 2016, [online:] <https://www.rp.pl/Kon-sumenci/311229908-Zwiazki-zawodowe-taksowkarzy-pozwaly-Ubera.html>.

Catà, J. i Pueyo, P. (2019), „Cabify returns to Barcelona using loophole against new restrictions”, w: El País, 7 marca 2019, [online:] https://elpais.com/elpais/2019/03/07/inenglish/1551956650_438232.html.

Chagny, O. (2020), „Le service de transport public particulier de personnes à l'épreuve des plateformes: les enjeux de la régulation sectorielle”, Chronique Internationale de l'Ires (oczekuje na publikację).

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

Dolata, U. (2018), „Privatisierung, Kuratisierung, Kommodifizierung: Kommerzielle Plattformen im Internet”, SOI Discussion Paper, nr 2018-04.

Durant, R. (2019), „Uber's Profitability Problem Is Structural”, Seeking Alpha, [online:] <https://seekingalpha.com/article/4287055-ubers-profitability-problem-structural>.

Eurofound (2015), „New forms of employment”, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, [online:] <https://www.eurofound.europa.eu/pl/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>.

Faioli, M. (2018), „Introduction on How to matchmake Gig Economy with Labour Standards”, *Economia & Lavoro*, nr 2, s. 7-14.

Faioli, M. (red.) (2019), „Il lavoro nella gig economy”, I Quaderni del CNEL, [online:] https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Pubblicazioni/quaderni/Quaderni_Cnel_3_GigEconomy_Faioli.pdf?ver=2018-12-11-111816-207.

Gonzalez Gago, E. (2018), „Case study – gaps in access to social protection for economically dependent self-employed in Spain”, Komisja Europejska, Bruksela.

Komisja Europejska (2017), „The Social Protection of Workers in the Platform Economy”, Bruksela, [online:] [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU\(2017\)614184](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU(2017)614184).

Komisja Kodyfikacyjna (2018), Projekt Kodeksu pracy i Kodeksu zbiorowego prawa pracy opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, Warszawa [online:] <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>

- Kosiński, D. (2016), „Uber nagrodzi uprzejmych klientów. Niegrzeczni mogą mieć poważne problemy”, w: Spidersweb (blog), 4 November 2016, [online:] <https://www.spidersweb.pl/2016/11/uber-oceny.html>.
- Langley, P. i Leyshon, A. (2016), „Platform Capitalism: The Intermediation and Capitalisation of Digital Economic Circulation”, Finance and Society, [online:] http://financeandsociety.ed.ac.uk/ojs-images/financeandsociety/FS_Early-View_LangleyLeyshon.pdf.
- McAfee, A. i Brynjolfsson, E. (2017), „Machine, Platform, Crowd. Harnessing our Digital Future”, Norton, Nowy Jork.
- MOP (2018), „Digital Labour Platforms and the Future of Work”, Genewa.
- Rozwadowska, A. (2018), „Lex Uber w zamrażarce. Taksówkarze szykują więc dwa protesty. Przeciwko Uberowi, Taxify i pustym obietnicom rządu”, w: Wyborcza.pl (portal), 16 września 2018, [online:] <http://wyborcza.pl/7,155287,23916942,be-da-dwa-wielkie-protesty-taksowkarzy-przeciwko-uberowi-i-taxify.html>.
- Sanz, P., Iudicone, F. i Biletta, I. (2017), „Fraudulent contracting of work: Bogus self-employment (Czech Republic, Spain and UK)”, Eurofound, Dublin.
- 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-rapport-to-di-lavoro-con-i-riders>.
- Schmidt, F. A. (2017), „Digital Labour Markets in the Platform Economy”, Fundacja im. Friedricha Eberta, Berlin.
- Sendrowicz, B. (2016), „Uber tylko z działalnością gospodarczą”, w: Gazeta-Pra-ca.pl (portal), 27 stycznia 2016, [online:] <http://gazetapra-ca.pl/1,90443,19541056,uber-tylko-z-dzialalnoscia-gospodarcza-po-19-lutego-firma-bedzie.html>.
- Singh, S. (2019), „The Soon To Be \$200B Online Food Delivery Is Rapidly Changing The Global Food Industry”, w: Forbes, 9 września 2020, [online:] <https://www.forbes.com/sites/sarwantsingh/2019/09/09/the-soon-to-be-200b-online-food-delivery-is-rapidly-changing-the-global-food-industry/>.
- Srnicek, N. (2017), „Platform Capitalism”, Polity Press, Cambridge.
- Sowa, T. (2016), „Uber a działalność gospodarcza – poradnik dla kierowców”, w: IFirma (portal), 16 lutego 2016, [online:] <https://www.ifirma.pl/porad-nik-przed-siebiocy/uber-a-dzialalnosc-gospodarcza-poradnik-dla-kierowcow.html>.
- Szczepaniak, P. i Szczygieł, K. (2016), „Uber jedzie na gapę”, w: oko.press (strona internetowa), 28 września 2016, [online:] <https://oko.press/uber-jedzie-na-gape/>.
- The Guardian (2016), „Deliveroo riders protest in London against changes to pay structure”, [online:] <https://www.theguardian.com/business/2016/aug/11/deliveroo-drivers-pro-test-london-changes-pay-structure>.
- Ziobrowska, J. (2017), „Uberyzacja gospodarki – szansa czy zagrożenie?”, w: OK-Wroclaw (strona internetowa), 8 maja 2017, [online:] <http://okwroclaw2018.org/uberzac-ja-gospodarki-szansa-zagrozenie/>.



DON'T GIG UP

dontgigup.eu