



DON'T GIG UP



Rekomendacje

(Tłumaczenie z języka angielskiego)

STYCZEŃ 2020



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

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

INSTITUTE OF
PUBLIC AFFAIRS

Associate Organisations:

Ver.di
www.verdi.de



FO
Force Ouvrière
www.force-ouvriere.fr



Solidarność
www.solidarnosc.org.pl



Unionen
www.unionen.se

UNIONEN

ETUC
www.etuc.org



WPROWADZENIE

Niniejszy raport powstał 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 r. do stycznia 2020 r.) projekcie wzięły udział związki zawodowe i ośrodki badawcze, które poddały analizie charakterystykę i wyzwania gospodarki zleceń opartej na pośrednictwie platform cyfrowych (ang. *gig economy*) w wybranych krajach, tj. we Francji, Hiszpanii, Niemczech, Polsce, Szwecji i Włoszech.

Mówiąc ściślej, w zakres projektu wchodziła praca świadczona za pośrednictwem platform cyfrowych. Przed rozpoczęciem badań platformy te podzielono na cztery kategorie ze względu na główny profil działalności – transport osób (np. Uber i Lift), dostarczanie towarów (np. Deliveroo i Foodora), „tradycyjne” zlecenia, np. prace ogrodnicze czy sprzątanie, i usługi wyspecjalizowane (np. Task Rabbit, Helpling, Fiverr i Upwork) oraz mikrozadania zlecane na zewnątrz pracownikom „w chmurze” (np. Amazon Mechanical Turk).

Najważniejsze rezultaty projektu obejmują:

- raport na temat stanu zastanego, zawierający podsumowanie debaty politycznej, społecznej i akademickiej wokół gospodarki platformowej oraz jej charakterystykę, a także dotyczący 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 organizowanie pracowników platformowych oraz wzmocnienie ich praw pracowniczych i zabezpieczenia społecznego we Francji, Hiszpanii, Niemczech, Polsce i Włoszech;
- trzy spotkania warsztatowe poświęcone wymianie wiedzy, które stworzyły możliwość porównania i przedyskutowania stosowanych praktyk z uczestnikami projektu, ekspertami zewnętrznymi 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.

Ostatnim etapem było sporządzenie przez partnerów projektu raportu końcowego, w którym porównano modele biznesowe poszczególnych platform oraz istniejące inicjatywy mające chronić pracowników platformowych, a także opracowano niniejsze rekomendacje.

METODOLOGIA I TREŚĆ REKOMENDACJI

Na podstawie danych pochodzących ze studiów przypadku i spotkań warsztatowych partnerzy uzgodnili, wspólny schemat porządkujący zgłaszane rekomendacje według trzech głównych osi, które wydawały się kluczowe:

- indywidualne umowy i strategie mające na celu przeciwdziałanie błędnej klasyfikacji pracowników platformowych;
- działalność pracowników platformowych oraz promowanie uczciwej płacy i uczciwych systemów ustalania wynagrodzenia;
- strategie i funkcje związków zawodowych wobec strategii stosowanych przez platformy.

Propozycje miały zawierać: opis i uzasadnienie zalecenia, wskazanie podmiotów właściwych do jego wdrażania (grupy docelowe) oraz mocne i słabe strony – jako zachętę do dalszej refleksji.

Propozycje zostały następnie pogrupowane i podsumowane pod kątem treści oraz przeszły ostateczną rewizję i walidację ze strony partnerów projektu.

Rekomendacje odnoszą się do platform opisywanych w ramach projektu. Mimo że badania wskazują na niską dostępność danych i rozwiązań w ramach prowadzonej polityki odnoszących się do platform oferujących mikro-zadania, większość zaleceń może mieć zastosowanie również do tej kategorii.

W związku z różnicami pomiędzy rodzajami platform i uwarunkowaniami poszczególnych krajów rekomendacje mają charakter ogólnych zaleceń, które należy każdorazowo dostosować do kontekstu. Niekiedy są uzupełnione przykładami regulacji i inicjatyw, które zasługują na szczególną uwagę.

REKOMENDACJE



Indywidualne umowy i strategie mające na celu przeciwdziałanie błędnej klasyfikacji pracowników platformowych

1. Wprowadzenie przejrzystych wymogów dotyczących działalności platform na terenie UE

Spółki oferujące pracę za pośrednictwem platform zaliczających się do czterech kategorii przedstawionych we wprowadzeniu dysponują infrastrukturą cyfrową umożliwiającą kojarzenie pracowników platformowych ze zleceniami.

W celu zapewnienia odpowiedniego monitorowania cyfrowego przydzielania zleceń pracownikom i przestrzegania prawa pracy, zobowiązań podatkowych i dotyczących zabezpieczenia społecznego zaleca się wprowadzenie przejrzystych wymogów dotyczących prowadzenia działalności przez platformy.

Wskazane jest utworzenie ogólnounijnych ram prawnych aby uregulowaniu sytuacji w krajach Unii Europejskiej nie zagroziły stronne przepisy i praktyki wyrywkowe.

W szczególności, jak ma to miejsce w przypadku dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej (artykuł 4), wymogi mogłyby objąć rejestrację, licencjonowanie, certyfikację, gwarancje finansowe i monitorowanie działania platform. Taki system powinien również umożliwiać ogólnounijny monitoring pracy wykonywanej za pośrednictwem platform i stanowić podstawę dla regulacji i działań ze strony decydentów politycznych, związków zawodowych i partnerów społecznych.

Wymogi te pozostają bez uszczerbku dla klasyfikacji pracy świadczonej za pośrednictwem platform.

Grupa docelowa: decydenci polityczni na szczeblu unijnym

2. Zagwarantowanie pracownikom platformowym praw pracowniczych, również przy wykorzystaniu istniejącego prawodawstwa UE

Rosnąca popularność atypowych form pracy oraz ich nadużywanie sprawiły, że instytucje europejskie wprowadziły w ramach Europejskiego Filaru Praw Socjalnych kompleksowy zestaw środków mających na celu zagwarantowanie uczciwych warunków pracy przy jednoczesnym sprostaniu oczekiwaniom firm w zakresie elastyczności.

Biorąc pod uwagę specyfikę pracy platformowej szczególne znaczenie ma to, by – transponując dyrektywę (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy – państwa członkowskie UE przyjęły definicję pracownika, która w sposób spójny z ich własnymi systemami prawnymi i orzecznictwem obejmie również zjawisko pracowników platformowych. Poza uregulowaniem kwestii praw dotyczących informacji dyrektywa (artykuł 11) umożliwia państwom członkowskim UE wprowadzanie środków mających na celu walkę z nadużywaniem pracy dorywczej – działania te mogłyby okazać się interesujące również w kontekście pracy platformowej. W szczególności państwa członkowskie UE powinny: ograniczyć stosowanie i czas trwania umów o pracę na żądanie lub podobnych umów o pracę, wprowadzić wzruszalne domniemanie istnienia umowy o pracę z minimalną liczbą płatnych godzin w oparciu o średnią liczbę godzin przepracowanych w danym okresie oraz wprowadzić inne równoważne środki.

Grupa docelowa: decydenci polityczni na szczeblu krajowym

3. Nadanie platformom domyślnego statusu pracodawców

Duże wyzwanie dla korzystania z praw pracowniczych stanowi obierana przez wiele platform strategia, zgodnie z którą nie uważają się one za pracodawców, a jedynie dostawców usług społeczeństwa informacyjnego dla klientów i osób samozatrudnionych (por. również punkt 1 powyżej).

Przegląd literatury i badania przeprowadzone w ramach projektu pokazują, że spółki platformowe często same określają parametry oferowanych usług, nie ograniczając się jedynie do zapewnienia infrastruktury informatycznej oraz sprawują wyraźną lub niejawną kontrolę nad decyzjami podejmowanymi przez pracowników. Proces podejmowania decyzji jest do pewnego stopnia pozostawiony algorytmom, przedstawianym często jako neutralne narzędzia do przydzielania pracownikom zleceń, zadań czy zmian. Bardzo często algorytmy są jednak tworzone przez właścicieli platform w sposób pozwalający im sprawować kontrolę nad działaniami pracowników, a nie tylko nad rezultatami ich pracy, oraz służą wykorzystywaniu i nasilaniu mechanizmów rynkowych skutkujących obniżaniem wynagrodzeń lub skłanianiem pracowników do tego, by oferowali platformom swoją dostępność.

Te powtarzające się praktyki przemawiają na korzyść wprowadzenia domniemania, że „platformy to pracodawcy”, nakładając na te podmioty obowiązek przestrzegania prawa pracy, chyba że istnieją dowody na to, że samozatrudnienie pracujących jest rzeczywiste i że korzystają oni z platformy do prowadzenia prawdziwie samodzielnych działań.

W związku z tym, że metody wykorzystywane do sprawowania kontroli nad podejmowaniem decyzji mogą się różnić od tych stosowanych w przeszłości, regulacje sektorowe mogą wprowadzać / lepiej określać kryteria służące do oceny tego, czy stosunek łączący platformę z osobą wykonującą zlecenie należy uznać za zatrudnienie. W przypadku krajów, gdzie w ustalaniu warunków zatrudnienia rolę odgrywają wielozakładowe negocjacje zbiorowe, kwestię tę można również pozostawić wypracowywanym w ich rezultacie układom

zbiorowym. Taka decyzja powinna uwzględniać i przewyżczać przeszkody, jakie mogą się pojawiać w momencie, gdy platformy unikają tworzenia organizacji pracodawców i przystępowania do nich.

Grupa docelowa: decydenci polityczni na szczeblu unijnym; decydenci polityczni na szczeblu krajowym

4. Walka z obchodzeniem regulacji sektorowych

Mimo że same platformy często określają się jako spółki z dziedziny technologii informacyjno-komunikacyjnych, powinny one podlegać regulacjom prawnym oraz tam, gdzie ma to zastosowanie, układom zbiorowym, jakie obowiązują w odniesieniu do oferowanych przez nie usług, co pozwoli zapobiec obchodzeniu przez nie prawa. Wspomniane przepisy mogą również obejmować licencje i regulacje branżowe, takie jak w przypadku działalności taksówkarskiej i podobnych usług (por. również wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-434/15).

Grupa docelowa: decydenci polityczni na szczeblu unijnym; decydenci polityczni na szczeblu krajowym

5. Egzekwowanie przepisów i wzmocnienie działań kontrolnych

Spółki platformowe prowadzą działalność i oferują usługi poprzez narzędzia i aplikacje stosowane od niedawna w obszarze pracy.

Z tego względu – oprócz zagwarantowania, że organy kontrolujące przestrzeganie przepisów będą również brać pod lupę spółki oferujące pracę za pośrednictwem platform – należy także zapewnić odpowiednie przeszkolenie inspektorów, którzy powinni dobrze rozumieć specyfikę pracy platformowej, w tym rolę algorytmów, nowe profile zawodowe oraz przepisy i procedury, jakie mogą powstać na mocy prawa lub układów zbiorowych (np. procedury kwestionowania przyznawanych pracownikom ocen).

Inspekcje mogłyby w szczególności skupiać się na potencjalnych praktykach dyskryminacyjnych wpisanych w algorytmy oraz zwalczać formy pracy nierejestrowanej i przejawy niestosowania się do regulacji w zakresie płacy minimalnej.

Jednocześnie należy pamiętać, że skuteczność działania organów kontrolnych zależy od istnienia jasnych przepisów prawa lub układów zbiorowych oraz dostatecznych zasobów kadrowych i finansowych.

Grupa docelowa: decydenci polityczni na szczeblu krajowym; inspekcje pracy



1. Ustanowienie praw proceduralnych mających zastosowanie do pracy platformowej

Niezależnie od tego jak osoby świadczące pracę za pośrednictwem platform są klasyfikowane – jako pracownicy czy też jako osoby samozatrudnione – jednostronna definicja warunków korzystania z platform może skrywać nieuczciwe klauzule. Z tego względu zaleca się wprowadzenie przepisami prawa lub układami zbiorowymi zestawu praw dotyczących narzędzi charakterystycznych dla platform.

Prawa te mogłyby obejmować: prawo do informacji na temat systemów oceny i klasyfikacji oraz do ich kwestionowania, również bezpośrednio przez przedstawicieli i przedstawicielki związków, prawo do ochrony danych, prawo do przenoszenia ocen, prawo do dostępu do mechanizmu rozstrzygania sporów w razie zwolnienia / nagłego spadku liczby zamówień, prawo do dostępu do mechanizmu rozstrzygania sporów w razie braku zapłaty ze strony platformy lub klienta.

Wyraźnym przykładem zmierzającego w tę stronę działania jest Deklaracja z Frankfurtu w sprawie Pracy Platformowej. Natomiast jeśli chodzi o reformę ustawodawstwa należy wspomnieć, że Francja wprowadziła ostatnio „prawo do przenoszenia” dla pracowników platformowych (Ustawa ramowa w sprawie mobilności nr 2019-1428 z 24 grudnia 2019 r.).

Grupa docelowa: decydenci polityczni na szczeblu unijnym; decydenci polityczni na szczeblu krajowym; Partnerzy społeczni

2. Przyjęcie lub usprawnienie narzędzi mających na celu zagwarantowanie zabezpieczenia społecznego / przestrzegania przepisów podatkowych

Mając na względzie zagrożenie związane z co raz częściej dorywczym charakterem zatrudnienia, należy, wprowadzając odpowiednie obowiązki i ułatwienia dla platform, zapewnić interoperacyjność danych dotyczących świadczenia pracy i usług za pośrednictwem platform z publiczną bazą danych, by uniknąć nieprawidłowości i zagwarantować dostęp do stosownych danych w razie sporów. Pracownicy i platformy powinni mieć możliwość wglądu w dane dostępne na portalu oraz weryfikacji ich zgodności z faktycznymi rezultatami pracy (np. liczbą przepracowanych godzin, wynagrodzeniem, wypadkami).

Grupa docelowa: decydenci polityczni na szczeblu unijnym; decydenci polityczni na szczeblu krajowym; Partnerzy społeczni

3. Promowanie zachęt cenowych i łączenie podaży i popytu w celu pełniejszej realizacji celów socjalnych i publicznych

Regulacje sektorowe mogą uwzględniać system kar i zachęt, pozwalający na realizację celów socjalnych.

Na przykład w odniesieniu do taksówkarzy Nowojorska Komisja Taksówek i Limuzyn (New York City Taxi and Limousine Commission) opracowała sposób naliczania minimalnego wynagrodzenia dla kierowców pracujących na własny rachunek, który jednocześnie realizuje kilka celów – zwiększenie dochodu kierowców, poprawę bezpieczeństwa pasażerów, wzrost efektywnego wykorzystania pojazdów oraz zachęcenie do realizacji kursów dzielonych.

Przy naliczaniu minimalnego wynagrodzenia wychodzi się od godzinowej stawki minimalnej ustanowionej dla pracowników, dążąc do ustanowienia stawek wynagrodzenia za milę i za minutę, tak, żeby zagwarantować jednakowy poziom dochodu i uwzględnić płatny urlop, który nie przysługuje osobom samozatrudnionym.

Ponadto wspomniany sposób naliczania wynagrodzeń gwarantuje wyższe kwoty pracownikom, których samochody są przystosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnością, oraz kierowcom akceptującym kursy dzielone. Jednocześnie stawka wynagrodzenia za milę i za minutę zmniejsza się wraz ze wzrostem efektywnego wykorzystania pojazdów, co stanowi zachętę dla platform, by nie przetrzymywały pracowników w trybie gotowości do pracy podczas zmian.

Grupa docelowa: decydenci polityczni na szczeblu krajowym

4. Monitorowanie rozwoju modeli biznesowych funkcjonowania platform

Interesujące są doświadczenia platform funkcjonujących na zasadach „sprawiedliwej” ekonomii społecznej, jednak takich przykładów wciąż jest niewiele i a ich rozwój wymaga wsparcia.

Na przykład przedmiotem rozważań była spółdzielczość platformowa w USA, zaś we Francji rozwijają się spółdzielcze platformy zrzeszające pracowników zajmujących się dowozem.

To w jaki sposób te ruchy się rozwijają, łącznie z wyzwaniami, jakie przed nimi stoją, i stosowanymi przez nie narzędziami i strategiami, powinno być monitorowane przez decydentów politycznych, gdyż może stanowić podstawę reform i nowych inicjatyw. Korzystne dla tych praktyk byłoby również wprowadzenie ogólnounijnych ram wsparcia ekonomii społecznej i uczciwych modeli biznesowych (platform).

Grupa docelowa: decydenci polityczni na szczeblu krajowym; władze lokalne



Strategie i funkcje związków zawodowych w opozycji do strategii stosowanych przez platformy

1. Zapewnienie odpowiedniej reprezentacji zakładowej i wsparcie działalności związkowej

Aby uniknąć sytuacji, w której pracownicy nie mogą korzystać z praw zbiorowych ze względu na fakt, że ich zakład czy miejsce pracy nie istnieją w sensie fizycznym, środowisko „cyfrowe” należy uznać za jednostkę negocjacyjną w kontekście egzekwowania praw związkowych, np. w odniesieniu do progów obowiązujących przy tworzeniu rad zakładowych, oraz w celach zagwarantowania innych praw związkowych, takich jak swoboda zrzeszania się, wolność zgromadzeń, prawo do strajku itd.

W ujęciu bardziej ogólnym, z uwagi na dużą niepewność zatrudnienia pracowników platformowych instytucje publiczne powinny wspierać obecność i działalność związków zawodowych, które są niezwykle potrzebne, a muszą borykać się z większą liczbą wyzwań niż w innych środowiskach biznesowych.

Grupa docelowa: decydenci polityczni na szczeblu unijnym; decydenci polityczni na szczeblu krajowym

2. Wykorzystanie istniejących strategii wszędzie tam, gdzie to możliwe, oraz łączenie ich z działaniami w zakresie docierania do pracowników kanałami cyfrowymi

Wiele związków zawodowych na terenie całej UE opracowało już narzędzia i strategie, które mają na celu dotarcie do pracowników atypowych i pozostałych w niepewnej sytuacji zawodowej, a także ich ochronę.

Pracownicy platformowi potrzebują podobnych strategii, które mogą obejmować próby nawiązania z nimi kontaktu bezpośrednio na ulicach, organizowanie strajków czy protestów (w tym flashmobów) w celu zwrócenia uwagi opinii publicznej na postulaty polityczne, a także wykorzystanie kanałów cyfrowych.

Powszechny Związek Pracowników (UGT, Hiszpania), Centrala Związków Zawodowych (UIL, Włochy) i Ver.di. (Niemcy) uruchomiły strony internetowe zawierające podstawowe informacje na temat praw pracowniczych, przeznaczając środki odpowiadające na prośby pracowników zgłaszane za pośrednictwem specjalnych formularzy.

Ponadto związkowcy i związkowczynie z UIL udzielają się na forach pracowników platformowych, a nawet na samych platformach, by dotrzeć do pracowników, lepiej poznać ich potrzeby i zaproponować wypracowane z nimi skuteczne rozwiązania.

Kolejnym ważnym przykładem jest inicjatywa „[faircrowd.work](https://www.faircrowd.work)”, w ramach której związek IG Metall opracował i rozpowszechnił anonimowy kwestionariusz kierowany do pracowników bezpośrednio poprzez platformy.

Uczestnicy ruchu związkowego powinni dzielić się informacjami na temat osiągnięć i ograniczeń podobnych inicjatyw, przyczyniając się w ten sposób do rozwoju strategii związkowych, zarówno w fizycznych, jak i „cyfrowych”

środowiskach pracy.

Grupa docelowa: związki zawodowe

3. Opracowanie nowych praw i strategii pozwalających dojść do głosu pracownikom platformowym

Podejmowaniu działań zbiorowych przez pracowników platformowych nie sprzyja często ich izolacja i ryzyko utraty zleceń z powodu angażowania się w takie działania. Poza prawem do działań zbiorowych (por. punkt 1) pracownicy platformowi powinni mieć również dostęp do odpowiednich i bezpiecznych narzędzi służących do organizowania działań zbiorowych, które pozwalałyby uniknąć ryzyka odwetu i odcięcia od zleceń ze strony właścicieli platform. Na przykład w ramach projektu „Tworzenie reprezentacji pracowników i dialogu społecznego w gospodarce opartej na pośrednictwie platform i aplikacji” Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) i sieć Sharers & Workers uruchomiły portale społecznościowe i narzędzia do komunikacji, które gwarantują pracownikom prywatność i anonimowość, jednocześnie zachowując solidne standardy W3C.

Grupa docelowa: związki zawodowe

4. Promowanie lepszego środowiska politycznego i skutecznego wdrażania przepisów

Do zapewnienia lepszej ochrony praw pracowników platformowych konieczne są zmiany w prawie i politykach publicznych, a także odpowiednie egzekwowanie przepisów. Z tego względu związki zawodowe powinny podjąć działania rzecznicze skierowane do decydentów politycznych na wszystkich szczeblach, w tym również na szczeblu lokalnym. Przykładem takiego działania jest Karta Bolońska i będący jej następstwem dialog z trzema głównymi centralami związkowymi we Włoszech – Włoską Powszechną Konfederacją Pracy (CGIL), Włoską Konfederacją Pracowniczych Związków Zawodowych (CISL) i UIL. Karta, choć niewiążąca, określiła zbiór zasad, który zainspirował debatę publiczną i polityczną.

Współpraca z odpowiednimi organami kontrolującymi przestrzeganie przepisów (na przykład inspekcjami pracy, inspekcjami BHP czy transportu drogowego), a także zaangażowanie w inicjatywy i prace ciał monitorujących może pomóc w wykrywaniu naruszeń prawa i wspierać jego przestrzeganie przez platformy.

Grupa docelowa: związki zawodowe; decydenci polityczni na szczeblu krajowym



DON'T GIG UP

dontgigup.eu