

Don't GIG Up, Never!

RAPORT KOŃCOWY

CZERWIEC 2023



Don't GIG Up, Never!

RAPORT KOŃCOWY

AUTORZY:

Michele Faioli (Università Cattolica del Sacro Cuore / Fondazione Giacomo Brodolini); Barbara De Micheli (Fondazione Giacomo Brodolini); Matteo Luccisano (Università di Modena e Reggio Emilia / Fondazione Giacomo Brodolini); Sofia Gualandi (Fondazione Giacomo Brodolini); Heidi Ann Erbsen, Sabina Trankmann (Tartu Ülikool); Odile Chagny (IRES); Thomas Haipeter, Fabian Hoose (Fondazione Giacomo Brodolini / University of Duisburg-Essen); Dominik Owczarek, Małgorzata Koziarek (Institute of Public Affairs – IPA); Luis Pérez Capitán, Sofía Fernández de Lucas, Rubén Ranz Martín (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores); Sirin Celik (Fondazione Giacomo Brodolini / Svenska Transportarbetareförbundet).

PARTNERZY PROJEKTU:

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
<https://www.isp.org.pl/en>

UTARTU - University of Tartu
<https://ut.ee/en>



Badania na potrzeby niniejszego raportu były wspierane przez Dyрекcyję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej, oraz otrzymały dofinansowanie w ramach zaproszenia do składania wniosków VP/2020/004 (Poprawa wiedzy specjalistycznej w dziedzinie stosunków branżowych). Odpowiedzialność za informacje, opinie, ustalenia i wnioski lub zalecenia wyrażone w niniejszym raporcie spoczywa wyłącznie na autorze (autorach). Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za wykorzystanie poniższych informacji.

SPIS TREŚCI

WSTĘP. TEMAT I RAMY ANALIZY.....	1
RAPORT KOŃCOWY. WYNIKI I SKUTKI SPOŁECZNE.....	3
Cechy platform i stojące przed nimi wyzwania. Przegląd cech platformy z „nowymi systemami operacyjnymi”	4
Dlaczego w przyszłości powinniśmy skupić się na platformach należących do typu 3 i 4? Zadania łączące ludzką i zautomatyzowaną organizację pracy	6
Nowe systemy operacyjne. Rozwijające się modele biznesowe dla platform typu 3 i typu 4	18
Priorytetem pracownicy i interakcje między platformą i jednostkami a nie procesy i narzędzia cyfrowe. Ochrona pracowników	24
Wnioski. Projekt organizacyjny, ramy prawne i sugestie dotyczące przyszłych polityk na szczeblu UE	30
Literatura	35

WSTĘP. TEMAT I RAMY ANALIZY

Niniejszy raport końcowy stanowi część projektu „Don't GIG Up, Never!”. Projekt, współfinansowany przez Dyрекcję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej, ma na celu poprawę wiedzy specjalistycznej i wiedzy na temat roli, jaką związki zawodowe i dialog społeczny mogą odegrać w odniesieniu do ochrony osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform zatrudnienia, w oparciu o wiedzę zgromadzoną w ramach projektu „Don't GIG Up!” (2018-2020).

Trwający 24 miesiące (2021-2023) projekt „Don't GIG Up, Never!” łączy badania źródeł wtórnych i empiryczne w celu przeanalizowania cech i wyzwań gospodarki platformowej w wybranych krajach, tj. we Włoszech, Niemczech, Francji, Hiszpanii, Polsce, Estonii i Szwecji.

Dokładny zakres projektu obejmuje prace wykonywane za pośrednictwem platform zatrudnienia. Na początku badania, zgodnie z charakterystyką zaproponowaną w poprzednim projekcie „Don't GIG UP”, platformy takie zostały podzielone na cztery grupy według ich podstawowej działalności, zgodnie z poniższą tabelą.

Tabela 1. Klasyfikacja platform zatrudnienia przyjęta w projektach „Don't GIG up!” i „Don't GIG up, Never!”¹

<i>Nr.</i>	<i>Typ platformy</i>	<i>Przykład</i>
1	Platformy łączące pasażerów z usługą przewozu osób.	Uber, Lift, inne.
2	Platformy łączące klientów z usługą dostawy towarów.	Deliveroo, Foodora, itp.
3	Platformy łączące „tradycyjne zlecenia dorywcze” (ogrodnictwo, sprzątanie, opieka nad dziećmi itp.) z „usługami specjalistycznymi” (marketing, reklama, tłumaczenia itp.), w tym także poprzez system aukcji.	Task Rabbit, Helpling, itp.
4	Platformy umożliwiające outsourcing mikrozadań, często wykonywanych w sieci, „tłumowi” pracowników (platformy pracy w tłumie/crowdsourcingowe).	Amazon Mechanical Turk, itp.

Celem projektu „Don't GIG Up, Never!” jest w szczególności pogłębienie działań z sukcesem zrealizowanych podczas projektu „Don't GIG Up!”, aktualizacja krajowych raportów o stanie wiedzy, wzmocnienie partnerstwa w ramach konsorcjum, zwiększenie zasięgu geograficznego działania, a także rozszerzenie zakresu studiów przypadku i skupienie się na platformach zatrudnienia świad-

¹ Bardzo podobny sposób klasyfikacji został przyjęty na potrzeby konsultacji pakietu ustawy o usługach cyfrowych, tj: (i) Dostawa żywności; (ii) Przewóz osób; (iii) Tłumaczenia online, projektowanie, tworzenie oprogramowania lub mikrozadań; (iv) Sprzątanie na żądanie, usługi hydrauliczne lub majsterkowanie; (v) inne.

czących usługi inne niż transport i dostawa, tj. należących do kategorii 3 i 4 w tabeli 1.

Główne rezultaty projektu „Don't GIG up, Never!” obejmują:

- Siedem **krajowych raportów na temat stanu wiedzy**², zawierających analizę cech i wyzwań związanych z platformami zatrudnienia w krajach UE zaangażowanych w projekt. Każdy z siedmiu raportów ma na celu aktualizację wyników raportów „Don't Gig Up!” dotyczących stanu wiedzy na temat warunków zatrudnienia i warunków socjalnych osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform, krajowych debat politycznych i akademickich, odpowiednich zmian regulacyjnych i orzecznictwa oraz działań partnerów społecznych;
- Siedem **raportów z krajowych studiów przypadku**³ opartych na empirycznych badaniach jakościowych, obejmujących szereg krajowych studiów przypadku badających platformy zatrudnienia działające na szczeblu krajowym i należące do kategorii 3 i 4 w tabeli 1, zgodnie z wąskim zakresem projektu;
- Trzy **warsztaty wzajemnego uczenia się**⁴ mające na celu porównanie i omówienie badań i praktyk z partnerami projektu, ekspertami i interesariuszami, w celu zidentyfikowania wspólnych cech analizowanych platform pracy i zaleceń dotyczących polityk;

Ostatnim krokiem projektu było opracowanie przez partnerów niniejszego **Raportu końcowego** opartego na poprzednich etapach projektu i mającego na celu omówienie cech platform typu 3 i 4 na poziomie krajowym i unijnym, oraz istniejących i możliwych polityk i strategii dla partnerów społecznych, a także podsumowanie głównych ustaleń w celu przedstawienia zaleceń dotyczących polityk.

Drugim rezultatem końcowym projektu są **Modelowe warunki usług (wzorcowy regulamin świadczenia usług)** – krótki oddzielny dokument zawierający czytelne i łatwe do dostosowania propozycje możliwych ulepszeń obecnych regulaminów platform zatrudnienia.

2 Krajowe raporty o stanie wiedzy są dostępne tutaj: <http://www.dontgigup.eu/resources/>

3 Raporty z krajowych studiów przypadku są dostępne tutaj: <http://www.dontgigup.eu/resources/>

4 Wydarzenia związane z projektem są opisane tutaj: <http://www.dontgigup.eu/events/>

RAPORT KOŃCOWY WYNIKI I SKUTKI SPOŁECZNE

Projekt „Don't GIG up, Never!” bazuje na wynikach projektu „Don't GIG UP!” i analizuje wyzwania gospodarki platformowej dla rozwoju warunków pracy i form zatrudnienia, koncentrując się na platformach zatrudnienia świadczących usługi inne niż transport i dostawa⁵; koncentruje się również na inicjatywach partnerów społecznych lub podmiotów i instytucji państwowych w celu rozwiązania tych problemów i opracowania dla nich rozwiązań.

Pytania dotyczące charakteru i cech platform zostały dogłębnie przeanalizowane w poprzednim raporcie końcowym projektu „Don't GIG UP!”. W niniejszym raporcie autorzy mają na celu aktualizację informacji dla 6 krajów już objętych poprzednią inicjatywą oraz dodanie informacji na temat Estonii, która została objęta działaniami w ramach obecnego projektu⁶.

Raport końcowy projektu „Don't GIG UP!” zawiera szczegółowe ramy definicyjne platform, przedstawiając cechy i wyzwania, które wciąż znajdują się w centrum debaty na poziomie europejskim i w każdym kraju zaangażowanym w projekt. Ramy te stanowiły teoretyczne odniesienie dla badań realizowanych w ramach tego projektu. W poniższych akapitach pokrótce przypominamy kluczowe elementy analizy i sugerujemy, aby czytelnicy zapoznali się z tamtym dokumentem⁷ w celu uzyskania pełnych informacji.

5 Należących do kategorii 3 i 4 z Tabeli 1.

6 Krajowe raporty dotyczące obu projektów są dostępne na stronie internetowej projektu: <http://www.dontgigup.eu/>

7 Don't GIG UP, raport końcowy. Pełne odwołanie znajduje się w sekcji „Literatura”.

Cechy platform i stojące przed nimi wyzwania. Przegląd cech platformy z „nowymi systemami operacyjnymi”

McAfee i Brynjolfsson (2017) definiują platformę jako „środowisko cyfrowe o niemal zerowych kosztach dostępu, powielania i dystrybucji”, charakteryzujące się po pierwsze dwustronnością jako pośrednik między różnymi typami użytkowników, klientów lub klientów, a po drugie poprzez ustanowienie standardów dla publikowanych danych. Platformy pozycjonują się jako pośrednicy, ponieważ stanowią „infrastrukturę cyfrową, która umożliwia interakcję dwóch lub więcej grup” (Srnicek 2017, s. 43). Rynek platform cyfrowych charakteryzuje się dużą liczbą *uczestników* (pracowników, firm platformowych i przedsiębiorców kupujących towary/usługi). Każdy podmiot może teoretycznie skorzystać z najkorzystniejszej dla siebie oferty: platformy cyfrowe czerpią korzyści z jednej strony ze zgłoszeń do pracy, a z drugiej z zapytań o usługi. Platforma cyfrowa zarządzająca relacjami prawnymi łączy pracowników, firmy i konsumentów. Kluczową cechą jest to, że firma platformowa ma do czynienia z dużą liczbą wykonawców i jest zainteresowana zaspokajaniem potrzeb klientów i konsumentów. Ponadto, poza łączeniem strony popytowej i podażowej, narzędzia te koordynują działania robocze, mierzą ich jakość i prognozują potrzeby konsumentów i sprzedawców towarów/usług. Jednocześnie rola platform często wykracza poza pośrednictwo rynkowe i charakteryzuje się nierównomiernym wykorzystaniem technologii na korzyść samej firmy platformowej. Platformy mają również określoną strukturę inwestorów. Charakterystyka „kapitalizacji” platform (Langley i Leyshon, 2016) odnosi się do faktu, że platformy obsługują koszty inwestycji w infrastrukturę - lub koszty jej wynajmu - przede wszystkim z kapitału wysokiego ryzyka, który jest pozyskiwany przez inwestycje o wysokim profilu ryzyka oraz startupy⁸. Finansowanie typu venture capital – pomimo przeważnie ujemnych zysków spółek – umożliwia platformom realizowanie agresywnych strategii wzrostu.

Na podstawie tych głównych cech można wyróżnić kilka typów platform, zgodnie z różnymi rodzajami klasyfikacji, o czym mowa w raporcie końcowym „Don't GIG Up”. Różnice w poszczególnych typologiach wynikają z faktu, że opierają się one na różnych cechach (np. klasyfikacja Langleya i Leyshona (2016) opiera się głównie na zróżnicowaniu rynków; klasyfikacja zaproponowana przez Srnicka (2017) opiera się na różnicach w modelach biznesowych i działaniach platformowych, które dominują w tej typologii; itp.)⁹.

W projektach „Don't GIG Up” i „Don't GIG Up, Never!” badania koncentrują się na platformach, w ramach których usługi są świadczone w formie pracy. Należy przypomnieć, że według Langleya i Leyshona (2016) tego rodzaju platformy bądź opierają się na gospodarce współdzielenia i wówczas pośredniczą w korzystaniu z własności innych osób i związanych z tym usług pracowniczych, takich jak usługi prowadzenia pojazdów, a bądź na crowdsourcingu i wówczas oferują zadania do wykonania „tłumowi” na platformach. Zdaniem Srnic-

8 ILO (2021). World Employment and Social Outlook - The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Patrz w szczególności część 1.5 “Financing the rise of digital labour platforms”.

9 Raport końcowy Don't GIG UP, str. 6.

ka (2017) *cyfrowe platformy zatrudnienia* dzielą się tylko na jedną kategorię – platformy *lean*, które obejmują wszystkie modele biznesowe zapewniające pracę, niezależnie od tego, czy jest to usługa lokalna, czy aktywność komputerowa, która może być wykonywana w mniejszym lub większym stopniu w dowolnym miejscu na świecie.

Konkretne cechy modeli biznesowych stworzonych przez cyfrowe platformy zatrudnienia w porównaniu z ogólnymi cechami platform zostały już zdefiniowane w projekcie „Don't GIG Up”:

- Platformy działają w modelu „hiper-outsourcingu” (Srnicek, 2017, s. 76), w którym zarówno pracownicy, jak i kapitał stały lub koszty szkoleń są zlecane na zewnątrz.
- Platformy dysponują dwoma ważnymi zasobami: oprogramowaniem platformowym i analizą danych cyfrowych
- Praca jest zwykle zlecana na zewnątrz, a ponadto wykonujący ją nie są uważani za pracowników, ale za niezależnych i samozatrudnionych wykonawców, którzy otrzymują wynagrodzenie zgodnie z zamówieniem.
- Firmy platformowe unikają znacznej części bezpośrednich kosztów pracy (takich jak płatne urlopy, premie za nadgodziny lub dni chorobowe) oraz kosztów pośrednich związanych ze składkami na ubezpieczenie społeczne lub szkoleniami.
- Platformy łączą tę strategię z intensywną oceną danych, która jest wykorzystywana do kontroli jakości i zachowania, a także do optymalizacji procesów poprzez zarządzanie algorytmiczne.
- Cyfrowa praca wykonywana przez „tłum” zleceniobiorców dzieli się na „mikrozadania” i „kreatywną pracę crowdworkingową na zasadzie konkursu ofert (*contest-based creative crowd work*)”¹⁰.
- Kreatywna praca crowdworkingowa na zasadzie konkursu ofert zazwyczaj ma zastosowanie w przypadku zadań związanych z projektowaniem lub marketingiem.
- Lokalna praca wykonywana w ramach jednorazowych zleceń dorywczych, fuch (ang. „gigs”) i zazwyczaj wymaga osobistego kontaktu z klientem, częściej wiąże się z ogólnymi wymaganiami dotyczącymi działań usługowych, takimi jak życzliwość i dbałość o kontakt z klientem.

¹⁰ ILO (2018). *Digital Labour Platforms and the Future of Work*. Raport (str. 16 i nast.) rozróżnia dziesięć „kategorii zadań”, które są typowe dla mikrozadań: gromadzenie danych, takich jak adresy lub informacje kontaktowe; kategoryzacja obrazów lub innych kwestii; dostęp do treści, takich jak tworzenie kont; weryfikacja i walidacja danych lub klasyfikacji; moderacja treści w odniesieniu do przepisów prawa lub wytycznych platformy; badania rynku i recenzje produktów, usług lub lokalizacji; wspieranie sztucznej inteligencji i uczenia maszynowego poprzez gromadzenie materiałów; transkrypcja informacji z różnych mediów na formę pisemną; tworzenie i edycja treści poprzez tworzenie nowych projektów lub weryfikację lub edycję materiałów (aspekt kreatywny można również zaklasyfikować do pracy crowdworkingowej na zasadzie konkursu ofert).

Dlaczego w przyszłości powinniśmy skupić się na platformach należących do typu 3 i 4? Zadania łączące ludzką i zautomatyzowaną organizację pracy

Partnerzy projektu starali się zmapować obecność platform w swoich krajach, ze szczególnym uwzględnieniem platform świadczących usługi inne niż transport i dostawa (platformy typu 3 i typu 4). Jak pokazują poniższe akapity, brak oficjalnych danych i różne metodologie stosowane w ankietach ad hoc lub badaniach wdrożonych w celu zobrazowania zjawiska dostarczają danych dla poszczególnych krajów, które nie zawsze są porównywalne i utrudniają jasny przegląd zjawiska zarówno na poziomie krajowym, jak i unijnym.

Jednak pomimo braku wyczerpujących zbiorów danych i uwzględniając fragmentację dostępnych źródeł, scenariusze wyłaniające się z badań partnerów pokazują, w jaki sposób platformy należące do typu 3 i 4 reprezentują zadania łączące ludzką i zautomatyzowaną organizację pracy, co pozwala uzyskać wgląd w to, w jaki sposób organizacja pracy ewoluuje/może ewoluować w przyszłości. Platformy typu 3 i 4 są na różne sposoby wyzwaniem dla ramy prawnych i tradycyjną organizację pracy. Dlatego zapoznanie się z ich sposobem funkcjonowania może być pomocne w przewidywaniu wyzwań i opracowywaniu rozwiązań odpowiednich do rozszerzenia na inne sektory.

We **Włoszech** brakuje publicznego repozytorium platform typu 3 i 4. Niemniej jednak możliwe jest pozyskanie pewnych zestawień z innych działań lub badań.

Mapowanie platform zainicjowane przez Wspólne Centrum Badawcze Komisji Europejskiej (JRC) na początku 2017 r. (Fabo i in., 2017) wykazało 200 aktywnych platform w krajach europejskich (UE-28), z czego 169 (84,5%) zostało założonych w Europie, a pozostałe w innych krajach (w szczególności w Stanach Zjednoczonych)¹¹. Mapowanie to wskazało jedynie pięć platform założonych we Włoszech (Be My Eye, CoPillar - ItTaxi, Starbytes i SupperShare). Ponadto w ramach badania terenowego przeprowadzonego przez Huwsa i in. (2019) przedstawiono listę 14 platform potencjalnie dostępnych dla pracowników we Włoszech, spośród czego dwie mają siedzibę we Włoszech – SOSartigiani, wyszukiwarka pracowników rzemieślniczych, oraz Semplifiko, platforma zajmująca się usługami opiekuńczymi i pracami domowymi, obecnie działająca tylko w Turynie i Mediolanie. Trudno jest oszacować liczbę platform działających we Włoszech (Guarascio, 2018), podczas gdy co najmniej jedna czwarta platform obecnych w Europie działa również w tym kraju. Według najnowszych ustaleń INAPP-PLUS, obejmujących okres 2020-2021, we Włoszech jest ponad 500 tys. pracowników platformowych, co stanowi 1,3% populacji w wieku 18-74 lat.

Poniżej znajduje się krótka analiza niektórych aktywnych platform dedykowanych tradycyjnym zleceniom dorywczym i wykwalifikowanym usługom (typ 3) oraz platform crowdorkingowych oferujących zewnętrzne wykonywanie mi-

¹¹ Więcej szczegółów i zaktualizowane dane można znaleźć w dokumencie „Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work”, dostępnym pod adresem <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>

krozadań (typ 4).

Wśród platform zapewniających usługi opiekuńcze i domowe można wymienić Helpling, platformę pośredniczącą w łączeniu klientów z samozatrudnionymi sprzątaczkami, a także LeCicogne, która łączy opiekunki i nianie z klientami, kierując się tą samą logiką „swatania” (ang. *matchmaking*) (Faioli, 2018).

Platformy będą w coraz większym zakresie uwzględniać również prace typowe dla „białych kołnierzyków” (Faioli, 2018 i 2021; Palier, 2019). Podobnie, kognitywna praca akordowa jest dzielona na mikrozadania, jak w przypadku zadań dla inteligencji ludzkiej (tzw. „HITów” – *human intelligence tasks*) platformy Amazon Mechanical Turk. O ile włoscy pracownicy mają do dyspozycji mniej HIT-ów niż mieszkańcy USA, to we Włoszech są też inne platformy oferujące te same usługi. Podmioty takie jak Clickworker, Microworkers, a także platformy do odpowiadania na ankiety online, takie jak Toluna i Greenpanthera, oferują zadania cyfrowe o niskich umiejętnościach za niewielkie wynagrodzenie i zgodnie z systemami oceny i informacji zwrotnych (Pais, 2019).

Warto wspomnieć o kilku podmiotach działających wśród platform dla zawodów wymagających wysokich kwalifikacji. Często wysoko wykwalifikowane usługi mogą być świadczone zarówno online, jak i osobiście, jak w przypadku włoskiej platformy edukacyjnej Schoolr, na której absolwenci lub nauczyciele bez doświadczenia rejestrują się, aby oferować korepetycje włoskim uczniom i małym grupom, szukając stabilnej pracy (Pais i Gandini, 2020).

Platformy dla przedstawicieli tradycyjnych wolnych zawodów również stają się coraz bardziej powszechne.

Przegląd literatury opublikowany przez Parlament Europejski (Schmid-Drüner, 2016) donosi o włoskiej platformie dla architektów CoContest. W istocie, od czasu uruchomienia w 2015 r. we Włoszech, CoContest (później przemianowany na GoPillar) był przedmiotem wielkich kontrowersji i został oskarżony przez Krajową Radę Architektów i Krajową Radę Zawodów (CNAPP) o nieuczciwą konkurencję (Ferrigo, 2018). Na GoPillar każdy może ogłosić konkurs ofert online na wyposażenie lub remont domu, biura lub sklepu. Architekci i projektanci biorą udział w konkursie, proponując swoje projekty, a najlepsze z nich otrzymują wynagrodzenie. Średnio zajmuje to około 4 dni pracy, a przeciętne wynagrodzenie wynosi około 700 euro. GoPillar obiecuje oszczędności rzędu 20% w porównaniu z tradycyjną usługą architekta. GoPillar dopasowuje zatem zapotrzebowanie na projektantów do wymagań potencjalnych klientów: projektanci podchodzą do konkursu i starają się przekonać klientów, prezentując własny pomysł na projekt i konkurując z innymi kolegami. Jednak Krajowa Rada Architektów i CNAPP zakwestionowały platformę, wykorzystując przepisy antymonopolowe do wszczęcia postępowania, oraz wsparły dochodzenie parlamentarne w 2015 roku.

Kolejną grupą zawodową na celowniku zewnętrznych platform, które dopasowują kompetencje i doświadczenie psychologów do potrzeb i wymagań klientów, są psycholodzy. Oprócz opłaty za usługi sprzedawane za pośrednictwem platformy, Psychologyonline.net stwarza możliwość bezpłatnej rejestracji z różnymi miesięcznymi planami abonamentowymi obejmującymi dodatkowo usługi (np. terminarz online i książkę telefoniczną pacjentów) oraz, co najważniejsze, oferując większą widoczność użytkownikom premium, co ostatecznie

oznacza zakłócenie funkcjonowania rynku.

Dostarczanie lub sprzedaż usług pracownikom platform wydaje się być powszechnym narzędziem do zwiększania przychodów, ale także do przyciągania pracowników. Dla przykładu, Digital Work City, platforma skierowana do ekspertów IT, projektantów i ekspertów ds. marketingu, udostępnia szkolenia, porady prawne, a nawet prywatne usługi opieki społecznej pracownikom platformy, choć w głównej mierze są to usługi oferowane klientowi zewnętrznemu. Platforma, sugerująca oferty pracy na podstawie słów kluczowych powiązanych z kompetencjami pracowników, finansuje się z opłat pobieranych od klienta i pracowników, przy czym te ostatnie zwykle wynoszą 10% udziału w dochodach.

Doc Servizi, kooperatywa artystów, muzyków i powiązanych zawodów technicznych, świadczy usługi takie jak doradztwo prawne, wsparcie w dostępie do możliwości finansowania publicznego, czy bezpieczne płatności dokonywane przez klientów za pośrednictwem dedykowanego biura. Działania te są finansowane z 14% opłaty od dochodów pracowników platform oraz ze sprzedaży niektórych usług po obniżonej cenie (Fondazione Giacomo Brodolini, 2020).

Wreszcie, warto zwrócić uwagę na „influencerów” działających na pograniczu pracy platformowej. We Włoszech niewielu badaczy (Iervolino, 2021; Torsello, 2021) kładzie nacisk na twórców treści i influencerów, pytając, czy powinni oni zostać uznani za pracowników, a tym samym odpowiednio chronieni. Okazując wsparcie lub poparcie dla niektórych marek, influencerzy generują dochód poprzez reklamę, biorąc udział w interakcjach ekonomicznych z tymi markami, które wywołują oddźwięk u innych nietypowych pracowników. Ewentualnie to sama platforma wynagradza influencerów za umieszczanie reklam w filmikach. O ile wynagrodzenie jest ustalane na podstawie widoczności i zasięgów każdego z nich, o tyle nie przewiduje się żadnej ochrony takiej relacji ekonomicznej, na którą wszak może mieć wpływ opóźnienie, anulowanie płatności, jednostronna zmiana warunków użytkowania przez platformę lub nagłe zamrożenie kont.

W 2019 r. powstało profesjonalne stowarzyszenie influencerów (Assoinfluencer). Wśród celów wymienionych w statucie, stowarzyszenie pragnie: chronić influencerów przed nadmiernymi wymaganiami i niesprawiedliwymi ograniczeniami nakładanymi przez instytucje publiczne lub sieci społecznościowe, a także promować kampanię społeczną na rzecz uznania sieci społecznościowych za główne źródło agregacji społecznej i za media na równi z prasą i telewizją, a także na rzecz uznania twórców treści online za artystów. Stowarzyszenie zawodowe ma na celu obronę ich przed nieuczciwymi praktykami platform i zapewnienie lepszych perspektyw kariery, również poprzez lobbowanie na rzecz uznania tej działalności za nowy sektor gospodarki, który ma zostać wymieniony w kodeksie ATECO (Il Mattino, 2021). Jak dotąd nie ma jednak żadnych aktualnych informacji na temat działań lub inicjatyw tego związku.

Również w **Niemczech** nie ma oficjalnego katalogu platform zatrudnienia. Jak dotąd nie udało się w pełni zarejestrować tych już istniejących. Z tego powodu obowiązek rejestracji platform został wymieniony jako odrębny punkt regulacyjny w dokumencie Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych (BMAS) dotyczącym kluczowych kwestii związanych z uczciwą pracą w ramach tego typu platform, a następnie został również włączony do wniosku dotyczą-

cego dyrektywy UE w sprawie poprawy warunków pracy na platformach. Badanie przeprowadzone przez Groene i in. (2021) oferuje pierwsze oszacowanie liczby aktywnych platform. Według tego badania w Niemczech działa 217 platform zatrudnienia, z czego 50 ma w tym kraju swoją siedzibę. W porównaniu z innymi platformami z państw europejskich, mają one najwyższe przychody wynoszące około miliarda euro.

W ostatnich latach opublikowano kilka nowych badań dotyczących skali i charakterystyki pracy platformowej w Niemczech. Wyniki tych badań znacznie się różnią. BMAS zleciło przeprowadzenie w Niemczech dwóch ankiet w związku z Białą Księgą „Praca 4.0”. Obejmują one reprezentatywne badanie telefoniczne niemieckojęzycznych dorosłych z udziałem 10 tys. uczestników (Bonin i Rinne, 2017). W czasie przeprowadzania ankiety tylko niecały 1% respondentów wykonywał płatne czynności za pośrednictwem platformy, czy to w pracy online (0,3%), czy w formie usług w miejscu zamieszkania (0,6%). Odsetek mężczyzn jest większy niż kobiet, koncentracja jest wyższa wśród młodszych kohort wiekowych, a poziom wykształcenia jest powyżej średniej. Tylko jeden na trzech pracowników platform regularnie zarabia pieniądze na platformach, a udział tej działalności jako głównego źródła dochodu jest na podobnie niskim poziomie.

Również na zlecenie BMAS przeprowadzono badanie „Crowdworking Monitor” w oparciu o ankietę internetową z prawie 500 tys. Respondentów (Serfling, 2018; 2019). Na jej podstawie rozpowszechnienie pracy platformowej można oszacować na 6,9%, przy czym 2,3% respondentów aktualnie wykonywało płatną pracę platformową, gdy było prowadzone badanie. Badanie to pokazuje również wyraźną nadreprezentację mężczyzn, młodszych i lepiej wykwalifikowanych pracowników. Dla 28% praca na platformie jest głównym źródłem dochodu, a 41% pracuje mniej niż 10 godzin tygodniowo. Udział pracy stacjonarnej jest tylko nieznacznie wyższy niż pracy online; jednak według tego badania prawie 28% działań wykazuje również łączenie obu form. Znacznie wyższe wartości rozpowszechnienia pracy platformowej wykazało badanie COLLEEM zleczone przez Komisję Europejską, które zostało przeprowadzone w dwóch etapach w formie ankiety internetowej (Pesole i in., 2018; Urzi Brancati i in., 2020). Podobnie jak w cytowanych badaniach niemieckich, motywacją do przeprowadzenia sondażu było polityczne zainteresowanie uzyskaniem większej ilości informacji na temat pracy platformowej w celu lepszej oceny potencjalnych potrzeb regulacyjnych. Jednym z głównych wyników tych badań jest to, że praca platformowa jest mniej ważna jako główne źródło dochodu, ponieważ w większości generuje dodatkową wypłatę, obok innych źródeł dochodu (Serfling 2019; Baethge i in., 2019). Niemniej, rosnące znaczenie pracy za pośrednictwem platform można zaobserwować również tutaj, choć różni się ono znacznie w poszczególnych obszarach.

Różnorodność gospodarki platformowej w Niemczech jest wysoka. Świadczy o tym fakt, że działania najczęściej wykonywane za pośrednictwem platform obejmują tak różnorodne czynności, jak wynajem, usługi dostawy, testowanie produktów/uczestnictwo w ankietach, działania IT i tworzenie tekstów (Baethge i in., 2019: 15). I tak, Airbnb (wynajem apartamentów), Lieferando (dostawa jedzenia), Freelancer (zwłaszcza IT-freelancing), Clickworker (mikrozadania) i Testbirds (testowanie oprogramowania) zostały wymienione jako pięć najczę-

ściej używanych platform w tym badaniu (Baethge i in., 2019: 14). Dostępne do tej pory wyniki badań sugerują, że warunki pracy w różnych obszarach gospodarki platformowej także są zróżnicowane. Na przykład możliwości zarobkowe są tym lepsze, im bardziej złożone są działania (Leimeister 2016; Serfling 2019). Jednocześnie ci pracownicy platformowi, którzy mają wyższe zarobki w swojej „podstawowej pracy”, mogą osiągnąć wyższe zarobki w pracy platformowej (Baethge i in., 2019: 24).

Im bardziej złożony profil działań platformowych, tym więcej pojawia się platform, które nie tylko oferują konkretne zadania, ale także infrastrukturę cyfrową, za pośrednictwem której (samozatrudnieni) pracownicy platform mogą samodzielnie świadczyć usługi. Kategoria ta obejmuje także np. działania twórców treści (często nazywanych influencerami). Często łączą oni różne źródła dochodu poza bezpośrednim dochodem z platform (Hoose/Rosenbohm 2022). Jednocześnie widoczne są podobne zależności co do zasad i algorytmów platformy, jak w innych obszarach gospodarki platformowej.

To właśnie z powodu podobnych zależności pojawiły się pewne próby podejścia do artikulacji interesów zbiorowych w tym obszarze (Hoose/Haipeter 2021). W tym kontekście przyciąga uwagę inicjatywa powstania związku „YouTubers Union” podjęta przez jednego z twórców treści na YouTube. Wspomniana inicjatywa była reakcją na zmiany w polityce reklamowej platformy, które spодowały, że posty wideo o treściach uznanych za nieprzyjemne reklamom (np. dotyczących z broni lub narkotyków itp.) nie generowały już przychodów z reklam dla twórców tych materiałów. Od połowy 2019 r. inicjatywa uzyskała wsparcie związku zawodowego IG Metall. Razem stworzyli oni kampanię „FairTube”. Jednym z argumentów było to, że platforma wideo narzuciła tak konkretne zasady pracy twórców treści, że ostatecznie byli oni fikcyjnie samozatrudnionymi pracownikami. Dialog między pomysłodawcami kampanii a serwisem YouTube okazał się jednak trudny. Niemniej jednak inicjatywa kontynuuje swoje starania i radzi twórcom treści, aby kontaktowali się z biurem rzecznika kodeksu postępowania w zakresie crowdsourcingu w celu rozwiązania konfliktów z platformami.

We **Francji** również nie istnieje publicznie dostępne repozytorium platform cyfrowych. Od czasu wejścia w życie ustawy finansowej z 2016 r., zaostrzonej ustawą z dnia 23 października 2018 r. o zwalczaniu oszustw podatkowych, platformy muszą zgłaszać niektóre informacje organom podatkowym (DGFIP), wyszczególnione w art. 242 bis Ordynacji podatkowej. Informacje te obejmują: dane identyfikacyjne danego operatora platformy, dane identyfikacyjne użytkownika, status użytkownika (prywatny lub zawodowy), całkowitą kwotę brutto transakcji przeprowadzonych przez użytkownika w poprzednim roku kalendarzowym. Wiele platform nie spełniło tego wymogu prawnego, a jakość informacji gromadzonych przez organy administracyjne jest często uważana za niską. Ponadto rejestr nie jest publiczny (Sénat, Mission relative à la protection sociale des travailleurs de plateformes 2021). Obecnie spis platform opiera się na gromadzeniu rozproszonych informacji, często opracowywanych przez prywatne firmy konsultingowe. Powinno to jednak ulec poprawie w przyszłości, dzięki powstaniu „ARPE” (zob. poniżej). W 2020 r. utworzono również oficjalne centrum wiedzy specjalistycznej w zakresie regulacji cyfrowych, którego gospodarzem jest Ministerstwo Gospodarki.

Oprócz europejskich badań przeprowadzonych przez Wspólne Centrum Badań Komisji Europejskiej (Brancati i in. 2020), moduł ad hoc do badania siły roboczej krajowego urzędu statystycznego, INSEE zapytał osoby samozatrudnione (osoby, które deklarowały jako główne miejsce pracy samozatrudnienie lub stanowisko kierownicze) o ograniczenia, z którymi się borykają i możliwe źródła zależności ekonomicznej. W ankiecie zapytano samozatrudnionych respondentów, czy korzystali z usług pośrednika.

Główną trudnością związaną z informacjami statystycznymi gromadzonymi na temat pracy platformowej jest niejednorodność źródeł, która utrudnia zarówno jakość, jak i porównywalność informacji. Pojawiają się jednak pewne zbieżności. Na przykład, na podstawie próby około 200 tys. pracowników można zauważyć, że niski odsetek pracowników to kobiety (2% w przypadku kurierów, 34% w przypadku kierowców VTC), wysoki odsetek pracowników wywodzących się ze środowiska imigrantów (32% w przypadku kierowców VTC, 86% w przypadku kurierów), długi czas pracy (wysoka częstość występowania ponad 50 godzin tygodniowo/ 8 godzin dziennie) i przeważnie niski staż pracy. Porównywanie zarobków jest ponadto szczególnie trudne ze względu na brak harmonizacji definicji (zarobki brutto lub netto, z uwzględnieniem lub bez podatków i kosztów operacyjnych itp.) Co więcej, platformy są zainteresowane rozpowszechnianiem raczej wysokich poziomów zarobków oraz warunków, które promują ich model biznesowy. W związku z tym informacje dotyczące zarobków nie są wiarygodne.

Wraz z niedawnym utworzeniem nowej Platformy Zatrudnienia i Stosunków Społecznych oraz centrum eksperckiego PEREN, oczekuje się poprawy dostępności i jakości informacji statystycznych. Dzięki wyborom zorganizowanym w branżach dostaw i VTC możliwe było na przykład policzenie liczby pracowników w tych dwóch podsektorach (122 tys. wiosną 2022 r.). Wiosną 2023 r. po raz pierwszy będzie można publikować dane statystyczne dotyczące czasu trwania aktywności i dochodów pracowników. Wynika to z obowiązku nałożonego na platformy przez ustawę Mobility Orientation Act z dnia 26 grudnia 2019 r., która wzmocniła obowiązki platform mobilności wobec swoich pracowników, w szczególności poprzez nałożenie wymogu większej przejrzystości w zakresie udostępniania danych dotyczących aktywności. Dotyczy to jednak tylko pracowników platform typu 1 i 2.

Jeśli chodzi o platformy typu 4 (mikropraca), badanie z 2019 r. (Le Ludec i in. 2019) wykazało, że we Francji w momencie przeprowadzania badania aktywnych było siedem głównych platform. Amerykańska platforma Clixsense (ySense od 2020 r.) i niemiecka platforma Clickworker są największe. Odpowiadają one za ponad 40% mikropracowników zidentyfikowanych w badaniu. Yappers club (dawniej Foule Factory) to wiodąca francuska platforma mikropracy. Ma ona 50 tys. zarejestrowanych pracowników. Platforma jest wyjątkowa, ponieważ współpracuje tylko z pracownikami zlokalizowanymi we Francji (metropolitalnej i zamorskiej). Istnieje limit obrotów pracowników, aby chronić platformę przed ryzykiem uzależnienia ekonomicznego (250 euro miesięcznie (w okresie jednego roku)). Platforma jest również interesująca ze względu na to jak jej model biznesowy ewoluował w czasie. Początkowo skupiona na wielopłaszczyznowej platformie (Foulefactory), firma pozycjonuje się obecnie (obok Wirk.io) jako rozwiązanie do zarządzania operacjami back office firm (centra przetwarzania, zarządzanie operacjami), oferując także możliwość korzystania

z platformy Yappers.club.

We Francji można wyróżnić cztery rodzaje platform typu 3 oferujących wykwalifikowane usługi: specjalistyczne platformy powiązane z „tradycyjnymi” podmiotami pośrednictwa pracy (w szczególności wdrożone lub przejęte przez podmioty z sektora pracy tymczasowej); „platformy start-up” uważane za „cyfrowe z natury”; pośrednicy zbiorowi sprzyjający zarządzaniu horyzontalnemu i rozproszonemu; „pośrednicy konsultingowi”. Należą do nich „talenty premium” – grupy freelancerów o wysokim poziomie wiedzy specjalistycznej, często tworzone przez byłych konsultantów strategicznych i zwykle niewielkie (Chagny i in., 2021). We Francji istnieje 70 platform tego typu (Chagny i in., 2021). Rozwijają się pośrednicy o charakterze „zdecentralizowanego kolektywu freelancerów”. Przedstawicielami tego trendu są dwie platformy: collective.work i Hubl.accs. Szczególną cechą tych platform jest to, że proponują one połączenie już istniejących kolektywów freelancerów z horyzontalnym podejściem do zarządzania.

W 2019 r. powstał Hubl. Jest to zdecentralizowana platforma, której działanie opiera się na interoperacyjnej technologii SOLID (stworzonej przez Tima Bernersa Lee, jednego ze współtwórców sieci www). Wyjątkowość Hubl polega na tym, że łączy niezależne kolektywy, które pozostają autonomiczne i tworzą efekt rozproszonej sieci dzięki interoperacyjności.

We Francji działają trzy główne platformy typu 3 dedykowane tradycyjnym zleceniom dorywczym (np. ogrodnictwo, sprzątanie, opieka nad dziećmi itp.). W obszarze okazjonalnego zatrudnienia aktywnych jest co najmniej 12 platform. Co najmniej trzy duże platformy służą sektorowi HORECA. Jeśli chodzi o sport i rekreację, działa co najmniej 6 platform. Wecasa jest typowym przykładem tego typu platformy. Za pośrednictwem tej platformy świadczonych jest sześć różnych rodzajów usług: sprzątanie, opieka nad dziećmi, uroda, fryzjerstwo, masaż, coaching sportowy. Wecasa posiada ponad 200 tys. klientów i ponad 300 tys. odwiedzających miesięcznie, z czego 90% stanowią kobiety. Szacowana liczba pracowników na platformie wynosi 10 tys. zarejestrowanych osób. W kwestii polityki wynagrodzeń, platforma ustala ceny w celu uniknięcia presji na obniżanie stawek, gdyby pracownicy korzystający z platformy konkurowali ze sobą cenami. Stawki opierają się na informacjach zwrotnych od specjalistów dotyczących lokalnej sytuacji dla każdej świadczonej usługi (porównanie ze stawkami proponowanymi przez specjalistów oferujących swoje usługi). Celem jest wyeliminowanie z oferty tanich usług.

W **Hiszpanii** brak oficjalnych danych uniemożliwił związkowi zawodowemu ustalenie liczby platform w tym kraju. Jeśli chodzi o dane statystyczne związane z gospodarką platformową, wyraźnie widać brak informacji, co zresztą podkreślono w raporcie Banku Hiszpanii.

Zazwyczaj związki zawodowe mają tendencję do podziału zakresu usług platform cyfrowych zgodnie z modelem, który dzieli je na różne typy i podtypy: od finansów, zdrowia i opieki, nietypowych lub nieformalnych miejsc pracy, po mobilność miejską. UGT również skłania się do dzielenia platform na online i offline, aby w pełni zrozumieć różnice między nimi – często w odniesieniu do zagadnień związanych z profilaktyką zdrowotną, ale nie tylko.

Pomimo tego, że istnieją sektory, takie jak mobilność miejska oraz dystrybucja i transport towarów, które są dość istotne, w niniejszym badaniu przeprowadzono krótką analizę niektórych aktywnych platform pasujących do „tradycyjnych zleceń dorywczych”, wykwalifikowanych usług (typ 3) i platform pracy crowdworkingowych eksternalizujących mikrozadania (typ 4).

W tym sensie, jeśli chodzi o platformy typu 3, platformy świadczące usługi opiekuńcze i domowe rozwijają się wykładniczo. Należą do nich Senniors, a także Aiudo, które działają jako platforma pośrednicząca w łączeniu klientów (lub rodzin) z samozatrudnionymi opiekunami i sprzątaczkami. TopNanny czy Yoopies, które są platformami łączącymi opiekunki i nianie z klientami, kierują się tą samą logiką „matchmakingu”. Zjawisko to było konsekwencją sytuacji po Covid-19, która zwiększyła potrzebę opieki nad dziećmi, osobami starszymi, chorymi itp. w obliczu braków w usługach publicznych. Podobnie jak na włoskim rynku, w niektórych przypadkach użytkownik jest zobowiązany do zatrudnienia osoby w ramach Specjalnego Systemu dla Pracowników Domych (SETH w języku hiszpańskim), a w innych użytkownik musi być samozatrudniony. Platforma określa wymagania: wybór personelu, rodzaj umowy, wartość godzin pracy i zastępstwo w przypadku, gdy pracownik „nie spełnia wymagań”.

Jeśli chodzi o platformy typu 4, zgodnie z tym samym trendem, co w innych krajach europejskich, są one pod silnym wpływem modelu Amazon Mechanical Turk, w którym mikroprace są sprzedawane na aukcjach lub oferowane wielu dostępnym pracownikom po wyjątkowo niskich cenach. W Hiszpanii Lowpost jest bardzo trafnym przykładem tego, jak małe kawałki lub pakiety tekstowe są udostępniane na platformie w formie aukcji z niskimi stawkami, zwiększając konkurencję między zarejestrowanymi pracownikami.

W Hiszpanii w ostatnich latach rośnie również liczba platform dla wysoko wykwalifikowanych pracowników. Platformy oferujące personel przeszkolony w zakresie inżynierii do tworzenia oprogramowania, aplikacji mobilnych, stron internetowych, takie jak YeePLY, a także te poświęcone edukacji, takie jak SuperProf lub Celebriti Edu, a nawet te poświęcone finansom – Fintech (Creditea), Insurtech (Divan), Legaltech (Easyoffer) lub Proptech (Housefy), odnotowały bezprecedensowe tempo wzrostu, a liczbę podmiotów oferujących usługi w ramach tych ostatnich szacuje się na około 1200 firm. W rezultacie model platformy cyfrowej, który, jak widzieliśmy, wykładniczo wpływa na pracowników nieetatowych i młodszych, coraz bardziej narzuca się w sektorach wymagających wysokich kwalifikacji i rozszerza dorywczość pracy.

Inne sektory, takie jak przemysł rozrywkowy, są zmonopolizowane w Hiszpanii dzięki istnieniu aplikacji takich jak FEVER, które skupiają całe spektrum kultury, rozrywki i wypoczynku. Chociaż FEVER uniknął kontrowersji prawnych typowych dla platform cyfrowych i wielokrotnie rozpatrywanych przez hiszpańskie sądy krajowe (takich jak nieprawidłowa klasyfikacja pracowników jako samozatrudnionych), to jednak zwraca uwagę na kwestię outsourcingu (przerzucania na zewnątrz) ryzyka i kosztów poprzez podwykonawstwo oraz problemy transgraniczne w zakresie prawa właściwego. Nowi gracze cyfrowi odnieśli korzyści w branży rozrywkowej. W związku z reformą dekretu królewskiego 1435/1985, który reguluje szczególnie stosunek pracy wykonawców występów publicznych, w 2022 r. zajęto się rozszerzeniem pojęcia „artystów występujących

cych publicznie”, które w ostatnich dziesięcioleciach stało się przestarzałe. W związku z tym adaptacja ta uwzględnia nowe formy realizacji, produkcji i prezentacji prac artystów, które wyrażają się w sieciach społecznościowych, formatach streamingowych, platformach wideo lub treściach online.

Związki zawodowe były aktywnymi graczami w zgłaszaniu nadużyć platform cyfrowych do Inspekcji Pracy, kiedy te działały niezgodnie z hiszpańskimi przepisami krajowymi. Jednym z przykładów jest Senniors, który był celem skargi UGT i hiszpańskiej rządowej inspekcji pracy w 2021 r. za reklamowanie usługi i możliwość wyszukania profilu osoby, zgodnie z wytycznymi platformy, która ustala wartość godziny i pobiera prowizję za pośrednictwo. W 2022 r. Lowpost był również przedmiotem skargi UGT do Inspekcji Pracy ze względu na swój model biznesowy.

W **Polsce** wyniki pierwszego badania ilościowego na temat pracy za pośrednictwem platformy przeprowadzonego na reprezentatywnej próbie populacji¹² wykazały, że 11% respondentów przynajmniej raz w przeszłości wykonywało pracę za pośrednictwem platformy internetowej, ale tylko 4% respondentów zadeklarowało regularną pracę za ich pośrednictwem. Praca poprzez platformy w Polsce była częściej wykonywana przez najmłodszych respondentów: 22% w grupie wiekowej 18-24 lata i 14% w grupie wiekowej 25-34 lata; a wśród osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym – 17% w każdej z dwóch grup wiekowych. Pracownicy platformowi częściej mieszkali w większych miastach (15% w miastach 200-499 tys. mieszkańców, a 13% w miastach powyżej 500 tys. mieszkańców). Praca poprzez platformy była najczęściej traktowana jako praca dodatkowa (71%), wykonywana nieregularnie przez zdecydowaną większość grupy. Aż jedna trzecia (31%) pracowników platformowych w Polsce twierdzi, że nie jest w stanie oszacować średniej liczby godzin przepracowanych w tygodniu.

Pomimo istnienia szeregu uznanych międzynarodowych badań porównawczych dotyczących pracy za pośrednictwem platform, obejmujących wiele krajów europejskich (tj. Pe sole i in. 2018, Huws i in., 2019; Urzi Brancati i in., 2020), Polska była do tej pory w dużej mierze pomijana lub przedstawiana jako obszar niezbadany lub niemal niezbadany (patrz Vaughan i Daverio, 2016; Komisja Europejska 2017; Eurofound 2019; Aleksyńska 2021).

Polskie cyfrowe platformy zatrudnienia oferują szeroki zakres rodzajów pracy (zleceń) w różnych dziedzinach, w tym zadania dla niebieskich i białych kołnierzyków, wykonywane stacjonarnie lub online.

Fixly.pl oferuje dostęp do zleceń, głównie stacjonarnych, zarówno dla pracowników fizycznych, jak i umysłowych, w szerokim zakresie umiejętności i zawodów: od sprzątaczy, przez majsterkowiczów, hydraulików, elektryków, po nauczycieli, architektów i prawników. Obejmuje usługi związane z domem i ogrodem: projektowanie, budowa, dekoracja, montaż, konserwacja, naprawa; sprzątanie; konserwacja i naprawa samochodów; transport; organizacja imprez; zdrowie i uroda; szkolenia, edukacja i tłumaczenia; porady finansowe i prawne; skład i drukowanie. Inne platformy o podobnym zakresie i/lub sposobie działania to oferteo.pl, zleca.pl. Ta ostatnia pozwala oszacować cenę żądanej usługi i pu-

¹² (n=844) w wieku 18-65 lat w okresie od lipca do września 2018 r. z wykorzystaniem metodologii CAWI (Owczarek 2018)

blikuje przedziały cenowe dla różnych typów usług. Istnieją również platformy dedykowane jednemu rodzajowi działalności, np. batmaid.pl czy pozamiatane.pl skupiają się na usługach sprzątaniam.

Różnego rodzaju zlecenia dorywcze online dla „białych kołnierzyków” można znaleźć za pośrednictwem Useme.eu, platformy dla freelancerów. Oferuje ona zadania w następujących kategoriach: strony internetowe i sklepy internetowe; IT i programowanie; multimedia i fotografia; zadania biurowe; pisanie tekstów, SEO, media społecznościowe; grafika, projektowanie, architektura; zadania dla studentów.

Designer.pl to miejsce poświęcone konkursom ofert na projektowanie grafik, nagrań audio i wideo, znaków towarowych, logotypów i haseł reklamowych. Prace, które nie wygrały, mogą być sprzedawane przez ich autorów na platformie lub poza nią.

Reachablogger.pl to z kolei platforma specjalizująca się w łączeniu wydawców mediów społecznościowych (influencerów) z reklamodawcami (klientami, którzy szukają możliwości zamieszczania treści marketingowych). Influencerzy zarabiają na tworzeniu i publikowaniu tekstów lub materiałów wideo w swoich mediach na zlecenie reklamodawców. Komunikacja i rozliczanie transakcji między obiema stronami odbywa się za pośrednictwem platformy. Do podobnych platform należą Linkhouse.pl i Whitepress.pl. Ta ostatnia, która rozszerzyła swoją działalność na skalę międzynarodową, oferuje zlecenia nie tylko dla wydawców, ale także dla dziennikarzy i zapewnia bezpłatny dostęp do artykułów i webinarów, a także płatne szkolenia.

Aplikacja TaskHero, prowadzona przez TakeTask, która została wykorzystana do crowdsourcingu mikrozadań (zrobienie zdjęcia w sklepie, podanie ceny produktu, działanie jako tajemniczy klient) jednocześnie przez użytkowników w wielu rozproszonych lokalizacjach dla klientów TakeTask reprezentuje typ platformy crowdworkingowej. Jej światowym odpowiednikiem, popularnym również w Polsce, jest aplikacja BeMyEye prowadzona przez Google.

W **Szwecji** trudno jest dokładnie zmierzyć i umiejscowić rozwój pracy za pośrednictwem platform w czasie i przestrzeni, ponieważ brakuje jakiegokolwiek formy (publicznego) rejestru platform; ponadto, częściowo z tego powodu, nie ma publicznego dostępu do statystyk dotyczących liczby pracowników platform i danych administracyjnych w celu identyfikacji cyfrowych platform zatrudnienia.

Niemniej jednak od niedawna dostępne są dwa główne źródła danych. Pierwsze źródło pochodzi z kilku europejskich internetowych ankiet omnibusowych, które obejmowały Szwecję (Brancati i in. 2020), podczas gdy drugie źródło składa się z ankiet przeprowadzonych w Szwecji, które zostały zlecone przez szwedzki rząd (SOU, 2017 i Gullers, 2016) lub przez związki zawodowe (Unionen, 2019). Te dwa ostatnie źródła danych są bardziej istotne, jak podkreśla Anxo, „ze względu na poważne problemy z porównywalnością danych w badaniach europejskich (brak wspólnej definicji pracy platformowej i kwestie metodologiczne), co skutkuje dużymi różnicami w szacowanej liczbie pracowników platformowych w Szwecji; w poniższej sekcji skupiamy się na wynikach dwóch wyżej wymienionych szwedzkich badań, które są bardziej porównywalne” (Anxo, 2021). 27% w transporcie osobistym, dostawie towarów/żywności i usługach dla

gospodarstw domowych; 25% w działalności w zakresie usług administracyjnych i wspierających; 22% w kulturze i mediach. Według 83% respondentów liczba zleceń w roku referencyjnym wynosiła od 1 do 20 zleceń. Prawie połowa zadań była krótsza niż 10 godzin: oznacza to, że ponad połowę pracowników platformowych w Szwecji można sklasyfikować jako marginalnych pracowników niepełnoetatowych, dla których praca platformowa jest głównie zajęciem drugorzędnym – połączonym z edukacją lub innym zatrudnieniem. W rezultacie większość pracowników platformowych w Szwecji wydaje się mieć inne źródła dochodu.

Jeśli chodzi o platformy typu 3 i 4, istnieje około dwudziestu platform, które zapewniają pracę w systemie stacjonarnym i online. Wśród nich siedemnaście firm przedstawia się jako pośrednicy, więc pracownicy platform są oznaczani jako samozatrudnieni; a trzy przedstawiają się jako pracodawcy zatrudniający swoich pracowników. Co więcej, tylko cztery platformy przystąpiły do układów zbiorowych.

W **Estonii**, mimo że platformy działające lokalnie są zarejestrowane w estońskim rejestrze przedsiębiorstw¹³, nie ma wspólnych przepisów dotyczących rejestracji pracy poprzez platformy. Dlatego też najistotniejsze statystyki dotyczące pracy platformowej w Estonii opierają się na dwóch głównych badaniach przeprowadzonych przez *Foresight Center (Arenguseire Keskus, 2018; Vallistu ja Piirits, 2021, zob. także Holts, 2018)*. Według tych badań ok. co czwarty dorosły mieszkaniec Estonii przynajmniej raz próbował pracy za pośrednictwem platformy. Można oszacować (na podstawie danych z badań z 2018 i 2021 r.), że około 7%-8% Estończyków w wieku 18-64 lat (tj. około 60 tys. osób) pracuje na niektórych platformach co tydzień, a liczba osób, które wykonują prace poprzez którąś z platform co najmniej raz w miesiącu, wydaje się rosnąć. Zwiększyła się ona z 10,3% w 2018 r. do 11,9% w 2021 r. Badanie powtórzone w 2021 r. potwierdziło, że większość pracowników platform (ponad 75%) nadal pracuje na platformach tylko w niepełnym wymiarze godzin. Tylko 4,4% pracowników określa pracę platformową za swoje jedyne źródło dochodu. Po zsumowaniu pracy w pełnym wymiarze godzin, pracy poza platformą i pracy na platformie, niektórzy pracownicy mają bardzo wysoką łączną liczbę przepracowanych godzin (ponad 60 godzin tygodniowo). Wśród osób, które przynajmniej raz spróbowały pracy za pośrednictwem platformy, średnie miesięczne wynagrodzenie netto wynosiło 1 017 euro (w 2021 r.), czyli było niższe niż średnie wynagrodzenie netto w Estonii (1 255 euro).

Przeciętny pracownik platformowy w Estonii to młody rosyjskojęzyczny mężczyzna mieszkający w północnej lub północno-wschodniej Estonii i pracujący w pełnym wymiarze godzin w sektorze usług. Cechy pracowników różnią się znacznie w zależności od rodzaju pracy wykonywanej za pośrednictwem platform, przy pracę platformową w Estonii napędza kombinacja kilku różnych czynników, a nie tylko jeden czy dwa główne motory.

W przypadku pracy platformowej, a zwłaszcza tej związanej z platformami typu 3 i 4 w obecnym badaniu, to, że Estonia jest jednym z najbardziej rozwiniętych krajów w zakresie e-administracji (wskaźnik rozwoju e-administracji) i systemów online oznacza, że Estończycy są przyzwyczajeni do usług i pracy online. Ponieważ najważniejsze usługi publiczne są dostępne w internecie i ko-

¹³ <https://www.rik.ee/en/e-business-register>

rzysta z nich większość populacji, estońska ludność i siła robocza ma wysokie umiejętności cyfrowe, a także łatwo dostosowuje się do pracy na platformie, zarówno powielającej tradycyjne usługi i jak odbywającej się całkowicie online. Oznacza to, że obecne regulacje dotyczące pracy platformowej nie wprowadzają nowych podziałów, lecz wykorzystują modele stosowane w tradycyjnych sektorach. Zostanie to szerzej omówione w dalszej części niniejszego raportu. Oprócz czynników technologicznych, pandemia COVID-19 zwiększyła również zakres świadczenia usług informatycznych i profesjonalnych w Estonii. W wywiadzie udzielonym w 2022 r. Johanna Vallistu z estońskiego Foresight Centre przyznała, że największe i najczęściej omawiane platformy nadal należą do typów 1 i 2: transport (Uber) i dostawy (Bolt i Wolt). Trudno jest oszacować przyszłe trendy ze względu na brak danych i brak ewidencji pracowników. Niektóre nowsze platformy obejmują bardziej wyspecjalizowane „tradycyjne zlecenia dorywcze” (typ 3, *ibid*), takie jak usługi opiekuńcze (caremate.ee, helpi.c.com/en), usługi zdrowotne i doradcze (minudoc.ee) lub prawne (hugo.legal/en) oraz internetowe usługi niań (kideocall.com). Obejmują one również platformy łączące pracodawców i pracowników w celu wykonywania szerokiej gamy tradycyjnych, głównie fizycznych zadań (treamer.com/en/Estonia) (również typ 3), a także te, które łączą pracę fizyczną i online (goworkabit.com) lub gdzie wszystkie zadania są wykonywane online (wisestly.ee) (typy 3 i 4).

Od roku 2022 w Estonii funkcjonuje osiem głównych kategorii pracy platformowej. Kategoria 1 obejmuje transport, a kategoria 2 – dostawę żywności lub inne usługi dostawy, które zostały zbadane w poprzednim projekcie „Don't Gig Up” (typy 1 i 2). Kategorie 3-6 obejmują: prace domowe, usługi opieki osobistej, prace biurowe i usługi profesjonalne (typ 3 w ramach bieżącego projektu, jak ukazały studia przypadków Treamer, CareMate i GoWorkaBit). Kategorie 7 i 8 obejmują pracę administracyjną i kreatywną lub usługi IT (typ 4 w ramach obecnego projektu, ukazany częściowo przez Wisestly).

Nowe systemy operacyjne. Rozwijające się modele biznesowe dla platform typu 3 i typu 4

Najciekawszą cechą platform typu 3 i typu 4 są ich powstające modele biznesowe.

We **Włoszech** brakuje teoretycznej analizy modeli biznesowych dla platform typu 3 i 4. Jeśli chodzi o platformy typu 3, wyłaniający się model biznesowy można znaleźć na platformie DIGITAL WORK CITY opracowanej przez start-up White Libra S.r.l. analizowany w tym projekcie. Jest to branża oprogramowania, która zapewnia wsparcie w kontraktowaniu pracowników, zapewniając doradztwo w zakresie umów i upraszczając procedury negocjacyjne. White Libra jest skierowana głównie do specjalistów cyfrowych, marketingowców, wyspecjalizowanych techników, a także do profili operacyjnych, takich jak projektanci, zapewniając pracownikom przestrzeń i usługi na wysokim poziomie w celu ich wspierania. Jest to rodzaj CYFROWEGO MIASTA PRACY, „co-platformy”, tj. cyfrowej struktury, która łącząc popyt i podaż poszczególnych miejsc pracy, zapewnia również wszystkie usługi i pomoc potrzebną do wykonania tej pracy. Podobnie jak co-robot lub co-AI, DIGITAL WORK CITY to infrastruktura technologiczna, która towarzyszy pracującej osobie, zapewniając jej wszystkie usługi, których potrzebuje ona w czasie rzeczywistym. Ambicją platformy jest dostarczenie pracownikom infrastruktury stworzonej od podstaw, oferowanie elastyczności, a także wspieranie aktywnej polityki poprzez ułatwianie przenoszenia/przesunięć pracowników w przypadku kryzysu w firmie. Istnieje jednak ryzyko, że White Libra mogłaby zostać uznana za agencję pracy tymczasowej. Obowiązującym prawem dla pracowników DIGITAL WORK CITY jest włoskie prawo pracy, a także krajowy układ zbiorowy pracy w sektorze usługowym i konkretne układy zbiorowe pracy na poziomie przedsiębiorstwa. Platforma dostarcza również informacji lokalnym konsultantom, aby dowiedzieć się, czy do zagranicznych pracowników stosują się jakieś odstępstwa. Jeśli chodzi o rodzaj stosunku pracy z pracownikiem, platforma może zatrudniać pracowników na podstawie umów długoterminowych, krótkoterminowych lub umów freelancerskich, zgodnie z ich preferencjami i rodzajem projektu, w który będą zaangażowani. White Libra opracowała narzędzie rekomendujące, które dopasowuje dane projektu (opisy, cele, koszty, czas trwania itp.) oraz dane firmy (budżet, kontrakty, sektor itp.) do danych użytkownika (kompetencje, terminarz, dane osobowe, portfolio itp.). Dopasowywanie odbywa się również w przypadku publikowania ofert pracy, poszukiwania konsultantów i zapytań o dane, ale zadania są przydzielane pracownikom przez kierownika projektu. Polityka wynagrodzeń jest definiowana zgodnie z typem umowy, a platforma oblicza rozbieżność między kosztem umowy a sumą wartości pracowników wykonujących poszczególne zadania. White Libra wypłaci premię, jeśli pracownicy osiągną ponadprzeciętne wyniki, podczas gdy w razie gdyby wyniki pracowników nie były zadowalające, White Libra omówi wewnętrznie rozwiązanie mające na celu poprawę wydajności pracownika (e-learning, nowa umowa, nowe zadania itp.). White Libra oferuje przede wszystkim outsourcing HR dla PMI i startupów (rekrutacja, kontraktowanie, zarządzanie kadrami) oraz zarządzanie freelancerami dla dużych korporacji. White Libra oferuje również produkt SaaS (oprogramowanie jako usługa) dla firm, które chcą zbudować

własny ekosystem.

Modele biznesowe dla platform typu 3 i 4 w **Niemczech** są dość zróżnicowane. W odniesieniu do platform typu 3, dwie analizowane platformy reprezentują różne strategie biznesowe. Content.de jest przykładem bardziej wyspecjalizowanych zadań crowdsourcingowych, z obszarem biznesowym koncentrującym się na profesjonalnym tworzeniu i zarządzaniu treściami tekstowymi (internetowymi). Ponadto platforma oferuje dodatkowe usługi, takie jak pełna obsługa, w ramach której platforma przejmuje cały proces od briefingu po zarządzanie autorami z koordynacją i oceną tekstu, usługami konsultingowymi, analizą danych lub tłumaczeniami, zarówno w sektorze B2B, jak i B2C. Podstawowe kwalifikacje autorów są sprawdzane za pomocą testu z pytaniami dotyczącymi interpunkcji i ortografii oraz przesłania przykładowego tekstu o długości od 300 do 400 słów, po czym podejmowana jest decyzja, w jaki sposób autorzy będą klasyfikowani na początku. Wynagrodzenie – i cena produktu – jest ściśle powiązane z rankingiem autorów. Chociaż dawałoby to możliwość zastosowania strategii wysokiej jakości i wysokiej ceny, przynajmniej w przypadku niektórych segmentów usług, platforma opisuje siebie jako rynek dla taniego tworzenia tekstów, co obejmuje strategię niskiej ceny. Powoduje to pewnego rodzaju konflikt między jakością a ceną; jednocześnie jednak model biznesowy takich platform zależy również od chęci wykwalifikowanych osób samozatrudnionych do oferowania wykwalifikowanych usług na niestabilnych warunkach, które w większości przypadków zapewniają jedynie zarobki stanowiące dodatek do innych źródeł dochodu.

W przypadku drugiej platformy typu 3, Helpling, która pośredniczy w usługach sprzątania, konflikt ten jest znacznie mniej widoczny, ponieważ tutaj wyraźnie dominuje strategia niskiej ceny – i niskich kosztów. Platforma oferuje zarówno usługi B2B, jak i, co ważniejsze, B2C w oparciu o niskie stawki godzinowe od 12 do 16 euro, od których odliczane są opłaty za platformę w wysokości 25%, co w wielu przypadkach prowadzi do zarobków poniżej niemieckiej płacy minimalnej. W rezultacie ten model biznesowy opiera się głównie na pracy migrantek dla osób, które potrzebują łatwego dostępu do pracy z niskimi progami wejścia na rynek pracy i które są skłonne zaakceptować niskie zarobki przynajmniej przez pewien czas.¹⁴ Bez ciągłego napływu migrantów zarobkowych model biznesowy byłby trudny do utrzymania. Z drugiej strony, organizowanie prac porządkowych w gospodarstwach domowych za pośrednictwem platform takich jak Helpling mogłoby zmniejszyć zakres pracy nierejestrowanej.

Strategia biznesowa platformy typu 4 przypomina przypadek Helpling. Clickworker, pomimo że jest członkiem niemieckiego kodeksu postępowania firm platformowych, takich jak Content.de, wyraźnie preferuje strategię niskich cen i niskich kosztów. Obszary działalności platformy to szkolenia AI i Data Science, e-commerce (np. teksty, opisy produktów itp.), mobilny crowdsourcing („tajemniczy klient”) i ankiety online (badania rynku i opinii). Aby zorganizować te usługi, głównie B2B, platforma wspiera wykonawców w dzieleniu dużych, pracochłonnych projektów na małe pakiety robocze, które są następnie przetwarzane przez platformę. Chociaż nie ma zaimplementowanego systemu rankin-

¹⁴ ISA (2021). Helpling hilft nicht. Zur Auslagerung von Hausarbeit über digitale Plattformen, in: Altenried, Moritz et al. (Eds.): Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion. Münster: Westfälisches Dampfboot, 148-167.

gowego, istnieje system filtrowania, który dopasowuje określone wymagania, takie jak umiejętności językowe, do oferowanych zadań. Klienci zazwyczaj chcą zlecać swoje zadania jak najtaniej, a platforma przekazuje dane empiryczne klientom, proponując poziom wynagrodzenia, przy którym można założyć, że wystarczająca liczba pracowników platformy zostanie znaleziona dla danego zadania w rozsądnym czasie. Ze względu na niskie zarobki, sama firma platformowa opisuje możliwości zarabiania za pośrednictwem platformy jako dodatkowy dochód. Z drugiej strony, to właśnie sprawia, że platforma jest atrakcyjna dla samozatrudnionych pracowników, którzy mogą uzyskać dodatkowy dochód bez zawierania umów lub innych formalnych komplikacji. W ten sposób fakt, że w Niemczech praca za pośrednictwem platform jest wykorzystywana głównie jako źródło dodatkowego dochodu, sprawia, że model biznesowy platformy ma rację bytu i da się utrzymać – o ile pracownicy platformowi akceptują niskie płace.

We **Francji** obserwujemy pewien rodzaj hybrydy między graczami tradycyjnymi a platformowymi. Trend ten jest szczególnie widoczny w przypadku platform usług wykwalifikowanych typu 3. W obliczu wyzwań związanych z konkurencją ze strony pośredników platformowych, zarówno na ich własnych rynkach, jak i w poszukiwaniu talentów, tradycyjni gracze opracowują różne strategie. W przypadku firm świadczących usługi cyfrowe chodzi o tworzenie prywatnych platform zaprojektowanych w celu przyciągnięcia utalentowanych freelancerów i zaspokojenia potrzeb klientów przy jednoczesnym obniżeniu kosztów transakcji. Taką drogę obrały największe firmy konsultingowe, które tworzą własne markowe platformy. Z kolei agencje pracy tymczasowej uruchomiły lub nabyły platformy pośrednictwa z mieszanymi wynikami, ze względu na trudności w pogodzeniu działalności w zakresie pracy tymczasowej opartej na fizycznym, płatnym modelu z wirtualnym, niezależnym freelancingiem. Jak to często bywa na rozwijających się rynkach z coraz większą liczbą graczy, pojawia się kwestia racjonalizacji ze względu na koszty i wydajność operacyjną. W tych warunkach prawdopodobne jest, że rynek platform pośrednictwa dla freelancerów przejdzie identyczny proces, wraz z pojawieniem się „super pośredników”, którzy zajmą miejsce pomiędzy klientami-użytkownikami a pośrednikami platform.

Innym bardzo interesującym trendem jest rozwój kolektywów freelancerów. Do tej pory samoorganizującym się kolektywom freelancerów trudno było konkurować z głównymi kapitalistycznymi platformami dla freelancerów. Platformy te koncentrują się głównie na tworzeniu wartości dla klienta, ze szkoda dla pracowników, na których przenoszą całe ryzyko. W przeciwieństwie do nich, kolektywy freelancerów mają przede wszystkim na celu umożliwienie freelancerom zmaksymalizowania ich możliwości znalezienia klientów i wspólnego organizowania się. Dotyczy to w szczególności platformy takiej jak Hubl, ale także Collective.work.

W **Hiszpanii** za platformę typu 4 można uznać Lowpost. Reklamuje się ona jako firma, która ma do dyspozycji ponad 65 tys. autorów do tworzenia niemal każdego rodzaju treści online. W efekcie oferuje pracę lub pakiety tekstowe w formie aukcji z niską stawką, stymulując konkurencję między zarejestrowanymi pracownikami w poszukiwaniu wynagrodzenia. Wszyscy oni są jednak freelancerami, za których firma ponosi pełną odpowiedzialność i obciąża ich

karami, jeśli nie wykonają zadań zgodnie z instrukcjami i wymaganiami klientów. Ponadto praca wykonywana przez własnych pracowników platformy jest oceniana przez klientów. Inną platformą, którą można uznać za typ 4 jest TaskRabbit, który wykorzystuje ten sam system, ale jest ukierunkowany na zadania związane z gospodarstwem domowym i montażem mebli. Po drugie, platformy typu 3, takie jak Senniors, Auido czy Cuidum, kierują narracją ku pomocy rodzinom w znalezieniu odpowiedniej osoby do opieki nad osobami starszymi. Struktura pracy jest podobna i, chociaż różni się od Lowpost tym, że pracownik nie jest samozatrudniony, w tym przypadku jest zatrudniany przez rodziny. Ponadto określa minimalne warunki dla pracownika i odcina się od jakiegokolwiek ryzyka lub zobowiązania wobec niego.

Jeśli chodzi o ich finansowanie i przetrwanie, należy zauważyć, że głównymi inwestorami w platformy cyfrowe są państwo i administracja publiczna. Firmy takie jak YeePLY czy Lowpost – z których obie są przedmiotem badania – były w stanie uzyskać dostęp do finansowania z publicznych dotacji i grantów, a nawet z funduszy EFRR Unii Europejskiej, między innymi poprzez dotacje na przedsiębiorczość. Ten element jest stale obecny w platformach, kształtując ich model biznesowy. Pracodawcy wprowadzają na rynek aplikację mobilną, która zazwyczaj została zrealizowana poprzez początkową inwestycję z własnych przychodów lub poprzez dotacje lub subwencje. Po pojawieniu się i uruchomieniu platform, w większości przypadków są one finansowane poprzez systemy rund finansowania od prywatnych firm lub funduszy inwestycyjnych. Tak jest w przypadku firmy Senniors, która dwa lata po swoich narodzinach w 2020 r., do końca 2022 r. zgarnęła 5 mln EUR z funduszy inwestycyjnych wyspecjalizowanych firm opieki zdrowotnej, banków i innych firm prywatnych. Nie jest jednak żadnym nowym zjawiskiem to, że wiele startupów, które powstają nieustannie, nie otrzymuje dalszego finansowania lub nie przetrwa dłużej niż kilka pierwszych lat życia¹⁵. Wielu z nich udaje się jednak pozyskać nie tylko wsparcie finansowe, ale także duże firmy i instytucje publiczne jako klientów, co pomaga im utrzymać się na rynku.

W **Polsce** można natomiast wyróżnić trzy główne modele biznesowe platform pracy. W pierwszym modelu, który można znaleźć w Fixly.pl czy Oferteo.pl usługodawca (pracownik) zarejestrowany na platformie płaci za dostęp do zamieszczonych tam ofert (zapytań o usługi) przez określony czas, a opłata może wiązać się z ograniczeniami co do liczby udostępnionych ofert lub liczby ofert (bidów), na które usługodawca może odpowiedzieć. W tym modelu platforma nie ingeruje w stosunek umowny między usługodawcą a klientem (usługobiorcą) ani w jego warunki, ani nie ponosi odpowiedzialności za dokładność informacji dostarczonych przez strony w ich ofertach, ani za jakość usług, które zostały zakontraktowane. Tym, co odróżnia ją od internetowych tablic ogłoszeń, jest wykorzystanie algorytmu do przydzielania zleceń (lub zapytań ofertowych) i ustalania stawek za dostęp do poszczególnych zleceń (zapytań ofertowych).

W drugim modelu biznesowym usługodawcy (pracownicy) są obciążani procentem od swojego wynagrodzenia z udanych transakcji zawartych za pośrednictwem platformy w celu dostarczenia danej usługi (wykonania danego zadania). Z tego modelu korzystają platformy kojarzące wydawców (influen-

¹⁵ Vera H., Lucía (2015). Nueve de cada diez startups no llegan a los tres años de vida. *Emprendedores*, Cinco Días.

cerów) lub dziennikarzy z reklamodawcami: np. Reachablogger.pl pobiera zryczałtowaną stawkę 15%, Whitepress.pl z kolei 20% od pierwszego zlecenia i 10% od kolejnych zleceń wykonanych dla tego samego klienta. W tym modelu, oprócz dopasowania stron, platforma rozlicza się między nimi za pośrednictwem rachunku Escrow lub podobnego rozwiązania (tak więc klient płaci platformie po złożeniu zamówienia, podczas gdy wykonawca jest opłacany przez platformę po zakończeniu zadania i jego zatwierdzeniu przez klienta) i pozostaje wyłącznym kanałem komunikacji między nimi. Useme.eu, platforma dla freelancerów, która działa w tym samym modelu, dodatkowo zarabia na wystawianiu faktur w imieniu freelancerów, którzy nie mają zarejestrowanej działalności gospodarczej, ale potrzebują ich do rozliczenia się ze swoimi klientami, co robi za opłatą.

Trzeci model, reprezentowany przez TaskHero, koncentruje się na dwustronnych relacjach między platformą a tzw. Agentami. Zadania są opłacane według stawek ustalonych przez TaskHero, nie są potrącane żadne opłaty, a agenci rejestrują się za darmo. Platforma zarabia na świadczeniu usług dla takich klientów jak firmy z sektora FCMG, a dostęp do informacji marketingowych uzyskanych dzięki crowdworkingowi jest tylko częścią tych usług.

Co ciekawe, w **Szwecji**, gdzie model biznesowy platformy typu 4 nie istnieje, platformy typu 3, takie jak TaskRunner, Tiptapp i Yepstr, wchłonęły pośrednictwo w tym, co kiedyś było tradycyjną pracą dorywczą/na zlecenie. W 2018 r. szwedzki rząd polecił Szwedzkiemu Urzędowi ds. Środowiska Pracy przeprowadzenie projektu pilotażowego w formie działań nadzorczych koncentrujących się na tych nowych sposobach organizacji pracy. Szwedzki Urząd ds. Środowiska Pracy przeprowadził 48 kontroli, w tym kontrole uzupełniające, w ramach projektu pilotażowego. Łącznie w projekcie wzięło udział 28 firm, w tym osiem firm patronackich i pięć firm platformowych. W rezultacie organ nałożył grzywnę na dwie firmy za niedopełnienie obowiązków w zakresie środowiska pracy w odniesieniu do ich odpowiedzialności jako pracodawcy. Tymi dwoma firmami były TaskRunner i Tiptapp. W obu przypadkach Szwedzki Sąd Administracyjny orzekł na korzyść firm, stwierdzając, że nie należy ich uważać za pracodawców, a tym samym nie ponoszą one odpowiedzialności za środowisko pracy zleceniobiorców. Z drugiej strony Yepstr zdecydował się dostosować swój model biznesowy bezpośrednio zatrudniając pracowników świadczących usługi za pośrednictwem tej platformy, zwłaszcza ze względu na fakt, że w 2020 r. Szwedzki Urząd ds. Środowiska Pracy skrytykował branżę pracy dorywczej i zażądał, aby firmy wzięły większą odpowiedzialność za środowisko pracy osób świadczących usługi. To pozwoliło platformie uzyskać konsensus między szwedzką opinią publiczną i politykami.

Spośród czterech **estońskich** studiów przypadku tylko jedna platforma (Treamer) nie została założona w Estonii. Podczas gdy pozostałe trzy różnią się rodzajem pracy (Caremate to usługi opiekuńcze, GoWorkaBit ukierunkowane głównie na pracę fizyczną, a Wisestly głównie na pracę online), łączą je podobieństwa w stosowanych modelach biznesowych. Wielu Estończyków prowadzi własną działalność gospodarczą (19% według najnowszych danych z ankiety SEB z 2019 r.). Od 2018 r. władze Estonii promują opcję konta przedsiębiorczości dla niezależnych przedsiębiorców w celu deklarowania dochodów z pracy na własny rachunek, w tym pracy na platformie. W wielu przypadkach

estońskie firmy oparte na platformach wymagają (w przypadku Caremate) lub przynajmniej oferują (GoWorkaBit i Wisestly) wymagają od wykonującego pracę statusu przedsiębiorcy. W przypadku CareMate, opiekunowie lub „pracownicy” na platformie są zobowiązani do prowadzenia własnej działalności gospodarczej i ponoszenia odpowiedzialności za swoich klientów, którymi są osoby zamawiające usługę na platformie. W tym przypadku model biznesowy to B2B2C, w którym pracownik i platforma współdziałają jako firmy, a pracownik świadczy usługę klientowi.

Podczas gdy platformy GoWorkaBit i Wisestly oferują również model B2B2C, jeśli pracownik ma własną firmę, w wielu przypadkach platforma negocjuje umowę pracownika z firmą zlecającą pracę. Tym samym funkcjonuje również model B2B, w którym platforma zapewnia pracowników, a firma zatrudniająca pracownika bierze odpowiedzialność za zleceniobiorcę jako swojego pracownika na podstawie krótkoterminowych umów z firmą i pracownikiem. W obu przypadkach (gdy osoba fizyczna jest zarejestrowana jako przedsiębiorca lub gdy firma zatrudnia pracownika z platformy) platforma przenosi odpowiedzialność za świadczenie usługi na przedsiębiorcę lub firmę zamawiającą.

Treamer, będący spółką fińską, jest jedyną firmą w estońskim studium przypadku, która bezpośrednio zatrudnia i rejestruje pracowników na platformie. W tym przypadku model biznesowy to w dużej mierze B2C, gdzie platforma jest firmą dostarczającą i biorącą odpowiedzialność za pracowników na potrzeby klienta (w tym przypadku firmie potrzebującej pracy krótkoterminowej). Pracownicy na platformie Treamer nie posiadają kont przedsiębiorcy, ponieważ nie są one zgodne z fińskim modelem biznesowym. W związku z tym platforma twierdzi, że bierze większą odpowiedzialność za pracownika, bezpośrednio zatrudniając i zgłaszając pracę wykonaną za pośrednictwem platformy.

Priorytetem pracownicy i interakcje między platformą i jednostkami a nie procesy i narzędzia cyfrowe.

Ochrona pracowników

W raporcie końcowym projektu Don't GIG up zauważono już, że model biznesowy wielu platform ma charakter globalny lub przynajmniej międzynarodowy. Jest to szczególnie prawdziwe w przypadku platform crowdworkingowych, które mogą działać na całym świecie, a jedynym warunkiem jest używanie języka angielskiego jako języka roboczego platformy. Rodzi to pytanie, czy i w jaki sposób platformy dostosowują się do krajowych lub lokalnych instytucji i przepisów oraz czy platformy z różnych krajów wykazują różne cechy w organizacji pracy.

Aktualizacja stanu wiedzy na temat inicjatyw politycznych w różnych krajach nadal podkreśla ten aspekt i nie dostarcza wielu aktualizacji w porównaniu z poprzednimi wynikami.

Ponadto większość refleksji, inicjatyw politycznych i działań oddolnych mających na celu ochronę praw pracowników platform i zwiększenie przejrzystości modeli biznesowych platform koncentruje się na platformach typu 1 i 2, przy czym nadal debatę monopolizują platformy dostawcze.

Poniżej znajduje się krótka analiza niektórych problemów pracowników platform związanych z tradycyjnymi usługami na zlecenie i usługami wykwalifikowanymi (typ 3) oraz platformami crowdworkingowymi zlecającymi mikrozadania na zewnątrz (typ 4). Jednak główne inicjatywy prowadzone w ostatnich latach przez oddolne ruchy i związki zawodowe dotyczyły warunków pracy na platformach dostaw towarów; rozwój prawa precedensowego, a także inicjatywy oddolne dotyczą prawie wyłącznie kurierów i platform dostaw towarów.

We **Włoszech**, pomimo zmian technologicznych zachodzących w całej Europie oraz debaty na temat społecznego i ekonomicznego statusu pracowników na zlecenie, koncepcja zatrudnienia nadal stanowi kamień węgielny inicjatyw i żądań w ramach gospodarki na zlecenie, a debata publiczna i polityczna nadal koncentruje się niemal wyłącznie na platformach dostaw i transportu pasażerskiego. Ustawa nr 128/2019, zmieniająca dekret ustawodawczy 81/2015 (Ustawa o zatrudnieniu), ustanowiła dwa różne systemy dla pracowników platformowych. Pierwszy, szerszy system (nowy art. 2 ust. 1 Ustawy o zatrudnieniu) obejmuje tak zwanych pracowników „heterozorganizowanych” (tj. pracowników, których działalność jest głównie osobista, ciągła i jednostronnie „zorganizowana przez klienta”) „za pośrednictwem platform”. W tych warunkach pracownicy platformowi pozostaną „quasi-podwładnymi” przy jednoczesnym zastosowaniu ochrony statusu zatrudnienia. Drugi, węższy system (nowy rozdział V bis, tj. art. 47 i nast. ustawy o zatrudnieniu) wymienia zestaw gwarancji pracy tylko dla „samozatrudnionych kurierów dostarczających towary za pomocą pojazdów dwukołowych na obszarach miejskich” (środki BHP; zakaz zawężania dostępu do pracy przez platformy z powodu odmowy dostaw; przepisy dotyczące wynagrodzenia, np. zakaz płacenia akordowego itp.). Należy zauważyć, że przepis ten potwierdza koncentrację ustawodawcy na platformach oferujących dostawy towarów, pozostawiając wiele otwartych pytań dotyczących regulacji platform roboczych świadczących inne usługi. Niemniej jednak, po-

przez te reformy ustawodawca próbował rozwiązać problem błędnej klasyfikacji statusu zatrudnienia.

Włoskie ramy prawne nadal podlegają złożonemu procesowi reformowania. W szczególności rząd włoski proponuje objęcie pracowników wykonujących pracę na zlecenie, również na podstawie wskazań sędziów pracy (C. Cass. 24 stycznia 2020 r., nr 1663, tzw. sprawa Foodora), zakresem podmiotowym określonym w art. 2 ustawy nr 81 z dnia 15 czerwca 2015 r. (tj. specjalnym reżimem obejmującym wszelkie stosunki samozatrudnienia, mające cechy stosunków pracy, z zastosowaniem ochrony zatrudnienia – wynagrodzenie, ubezpieczenie społeczne, macierzyństwo, czas pracy itp.). Istnieją autorzy zgadzający się z takim ochronnym punktem widzenia (Carabelli, Spinelli, 2019). Istnieją również analizy prawne koncentrujące się na innej kwestii (Faioli, 2017, 2020 i 2023): zakłada się, że prace wykonywane za pośrednictwem platform cyfrowych – w konkretnym przypadku czynności roboczych wykonywanych dla firm „ekonomii wolnych strzelców” dostarczających towary (np. Deliveroo, Foodora, Just Eat itp.) lub świadczących usługi na rzecz osób fizycznych i gospodarstw domowych (np. Vicker, Task Rabbit itp.) - wchodzi w zakres pracy tymczasowej zgodnie z włoskimi ustawami nr 81 z dnia 15 czerwca 2015 r. i 276 z dnia 10 września 2003 r. Platforma cyfrowa (np. Foodora) współkoordynuje, współzarządza, wspólmonitoruje wraz z klientem (restauracją, pizzerią itp.) i, w niektórych przypadkach, penalizuje pracownika / kuriera, w celu spełnienia żądania użytkownika (np. restauracji lub kawiarni, która dołączyła do platformy) w związku z dostawą żywności do klientów. W ten sposób menedżerowie restauracji nie zatrudniają pracownika, ale pracownika agencji pracy tymczasowej, korzystając z platformy cyfrowej (Foodora). Pociąga to za sobą podwójną zmianę pojęciową: z jednej strony, *de iure condendo*, gdyby platforma cyfrowa (Foodora, Deliveroo itp.) stała się agencją pracy tymczasowej, podlegałaby przepisom określonym w ustawach nr 81/2015 i 276/2003 (z pewnymi niezbędnymi zmianami prawa dotyczącymi sankcji i odniesień do negocjacji zbiorowych); z drugiej strony (i jest to najważniejszy aspekt niniejszej analizy), taka platforma cyfrowa (Foodora, Deliveroo itp.) byłaby częścią ujednoczonej (lub, lepiej, jednolitej) sieci aktywnych polityk rynku pracy, umożliwiając udział w działaniach związanych z pośrednictwem pracy i kojarzeniem (tj. dopasowywaniem popytu i podaży pracy) w odniesieniu zarówno do tradycyjnych miejsc pracy (jak już wiadomo), jak i miejsc pracy w „ekonomii wolnych strzelców”. Teraz, zakładając, że praca wykonywana za pośrednictwem platform cyfrowych (jak w przypadku Deliveroo, Foodora itp.), mająca na celu dostarczanie towarów, może być uznana za pracę tymczasową, powinniśmy podkreślić, że przynajmniej *de iure condendo*, włoski i unijny ustawodawca powinien odejść od tego aspektu, aby: (i) rozszerzyć na pracowników takich platform cyfrowych zestaw już ustanowionych środków w zakresie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony związkowej, odnosząc się do negocjacji zbiorowych w celu określenia niektórych aspektów dotyczących wynagrodzeń i kosztów pracy; oraz (ii) skorzystać z okazji, aby zwiększyć szanse na zatrudnienie poprzez promowanie inteligentnych i skutecznych mechanizmów kojarzenia. Taka teoria opiera się na założeniu, że w odniesieniu do pracy wykonywanej za pośrednictwem platform cyfrowych konieczne jest wprowadzenie szczególnego zestawu zasad odwołujących się do przepisów dotyczących pracy tymczasowej (projektowanie rynku).

Zdolność włoskich związków zawodowych do ustalania - w drodze negocjacji

zbiorowych - poziomu płac dla pracowników platformowych/na zlecenie, a nawet form ochrony, została wyrażona w Krajowym Układzie Zbiorowym Pracy (NCBA) dla Logistyki, Transportu Towarowego i Spedycji w 2017 r. i w 2021 r. Wdrożono nowe stanowisko (tj. „*ciclofattorino*”) z myślą o stosowaniu zabezpieczeń w porównaniu z pracownikami w takim sektorze przemysłowym. Takie zabezpieczenia są proporcjonalne i związane z konkretnymi zadaniami tymczasowymi (zob. CCNL Logistica, Trasporto Merci, Spedizioni i powiązany protokół z 20 listopada 2020 r.). Jak widać, włoskie związki zawodowe również skupiły się wyłącznie na pracownikach platform dostaw towarów, mając trudności z ukierunkowaniem swoich działań na platformy typu 3 i 4, które do tej pory pozostawały poza ich zasięgiem. Wyjątkiem jest włoska platforma opieki nad dziećmi Le Cicogne, która stosuje NCBA Domestic work.

W **Niemczech** nadal nie ustanowiono nowych przepisów dotyczących pracy za pośrednictwem platform. Decydenci polityczni kontynuowali jednak niektóre z procesów zainicjowanych w Białej Księdze „Praca 4.0” BMAS. Obejmują one poprawę danych na temat rozprzestrzeniania się i form pracy platformowej, a także utworzenie think tanku „Digital Working Society”, mającego na celu zintensyfikowanie dialogu społecznego i politycznego na temat pracy za pośrednictwem platform. Kluczowym wynikiem tego dialogu jest dokument BMAS „Key Points for Fair Work in the Platform Economy”, który Ministerstwo Pracy opublikowało pod koniec 2020 r. i który ma na celu ustanowienie ram dla dalszych inicjatyw politycznych i regulacji prawnych (BMAS, 2020). W szczególności dokument BMAS identyfikuje kilka obszarów regulacji, które powinny „zapewnić uczciwą pracę w gospodarce platformowej” i wdrożyć politykę „równych szans”:

- i. Włączenie samozatrudnionych pracowników platformowych do ustawowego systemu emerytalnego i zaangażowanie platform w opłacanie składek;
- ii. Zbadanie, czy i w jaki sposób można poprawić ochronę ubezpieczeniową od wypadków;
- iii. Otwarcie możliwości organizowania się samozatrudnionych pracowników platform i wspólnego negocjowania podstawowych warunków ich działalności z platformami;
- iv. Wprowadzenie przeniesienia ciężaru dowodu w procesach sądowych w celu wyjaśnienia statusu pracownika, obniżając barierę w dochodzeniu w sądzie swoich praw przez pracowników;
- v. Umożliwienie pracownikom platform przenoszenia swoich ocen na inną platformę, ograniczając w ten sposób zależność od poszczególnych platform;
- vi. Zniechęcanie platform do stosowania określonych praktyk umownych, na przykład poprzez ustalanie minimalnych okresów wypowiedzenia;
- vii. Zapewnienie, że ogólne warunki, które są jednostronnie szkodliwe dla operatorów platform, mogą być weryfikowane w sądzie w prostszy i mniej skomplikowany sposób;

viii. Ustanowienie obowiązków w zakresie przejrzystości i sprawozdawczości dla wszystkich operatorów platform w celu poprawy sytuacji w zakresie danych dotyczących gospodarki platform.

Aspekt zaangażowania w system zabezpieczenia społecznego został wprowadzony do umowy koalicyjnej obecnego rządu federalnego, zarówno w formie łatwiejszego dostępu osób samozatrudnionych do ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, jak i w formie integracji osób samozatrudnionych z systemem emerytalnym. Zmiany te dotknęłyby wielu pracowników platformowych na platformach typu 3 i 4, przynajmniej tych, którzy zarabiają głównie na pracy platformowej.

Ponadto decyzje Federalnego Sądu Pracy (BAG) w sprawie pracy platformowej podważyły pogląd, że praca platformowa jest samozatrudnieniem. Jednym z pierwszych było orzeczenie w 2020 r. w sprawie pozwu pracownika platformy, który korzystał z aplikacji do wykonywania zleceń kontroli towarów, co można zaklasyfikować jako pracę platformową typu 4. Pracownik regularnie sprawdzał prezentację towarów w sklepach i na stacjach benzynowych dla firmy od 2017 r., wykorzystując zdjęcia i pytania do promowania produktów. Były to mikroprace oferowane za pośrednictwem platformy na podstawie „umowy podstawowej” i regulaminu firmy. BAG orzekł w ostatniej instancji, że chociaż taki obowiązek nie istniał, pracownik został nakłoniony przez system oceny platformy do podjęcia czynności kontrolnych, aby móc w ten sposób zarobić wyższą stawkę godzinową. Z punktu widzenia BAG należy go zatem zakwalifikować jako pracownika, który wykonywał pracę podlegającą instrukcjom i wyznaczoną przez innych w ramach osobistej zależności. Decyzja ta stanowi zerwanie z wcześniejszymi interpretacjami prawnymi, ponieważ po raz pierwszy najwyższy sąd pracy ocenił niezależną pracę platformową jako stosunek pracy. Decydującym czynnikiem jest specyfika pracy i realizacja stosunku pracy. W związku z tym, zgodnie z tym orzeczeniem, ogólne klasyfikowanie stosunku pracy na podstawie rodzaju pracy nie jest już możliwe – niezbędne jest badanie prawne każdego przypadku indywidualnie (BAG, 2020).

We **Francji** do niedawna debata koncentrowała się na zaklasyfikowaniu formy zatrudnienia pracowników platform typu 1 i 2 jako stosunku pracy opartego o kodeks pracy. Platformy pracy wykwalifikowanej typu 3 rozwinęły nawet swoją działalność, przekonując zleceniodawców i klientów, że umożliwiają im ochronę przed niektórymi zagrożeniami nieodłącznie związanymi z korzystaniem z usług intelektualnych. Pozwalają im ograniczyć narażenie na ryzyko nielegalnego użyczenia siły roboczej (działania zarobkowego, którego jedynym celem jest użyczenie siły roboczej) lub ryzyko „*délit de marchandage*” (akt, w wyniku którego pracownik usługodawcy przechodzi spod zwierzchnictwa swojego pracodawcy pod zwierzchnictwo klienta), dwa rodzaje ryzyka, które od dawna uznawane są za główne dla firm świadczących usługi cyfrowe. Jednak niektóre organizacje zawodowe bardzo aktywnie argumentują, że niektóre platformy należy uznać za firmy z sektora pracy tymczasowej. Dotyczy to w szczególności Prism'Emploi, profesjonalnej federacji agencji pracy tymczasowej. Niedawna decyzja Conseil des prud'hommes z dnia 9 stycznia 2023 r. po raz pierwszy przekwalifikowała jako stosunek pracy oparty o kodeks pracy pracę wykonywaną przez pracownika na platformie typu 3 (Staffme, platforma pracy dla studentów).

W każdym razie jasne jest, że kwestia zarządzania algorytmicznego pozostaje strefą niepoddającą się działaniom regulacyjnym, co często ma to miejsce w przypadku kapitałochłonnych platform typu 3. Projekt dyrektywy stanowiłby krok naprzód dla tych pracowników.

Jesienią 2021 r. rząd przedstawił plan dla osób samozatrudnionych, obejmujący kilka środków mających wpływ na osoby pracujące za pośrednictwem platform. Działania te doprowadziły do uchwalenia ustawy z dnia 14 lutego 2022 r. na rzecz działalności zawodowej na własny rachunek. Ustawa ułatwia dostęp do dobrowolnego ubezpieczenia od ryzyka wypadku przy pracy, obniżając stawkę składki uprawniającą do skorzystania z niego. Przepis ten jest uznawany za niewystarczający przez kolektywy platformowe i związki zawodowe. Kolejny przepis ułatwia pracownikom dostęp do zasiłku dla osób prowadzących działalność na własny rachunek. W szczególności ustawa rozszerza warunki dostępu do zasiłku dla osób prowadzących działalność na własny rachunek (ATI) na osoby prowadzące działalność na własny rachunek, które na stałe zaprzestają prowadzenia działalności, która stała się nieopłacalna. Wcześniej z programu mogły skorzystać jedynie osoby samozatrudnione, których działalność gospodarcza znajdowała się w likwidacji lub pod zarządem komisarycznym i generowała 10 tys. euro dochodu rocznie.

W **Hiszpanii** w okresie od sierpnia 2018 r. do października 2019 r. Inspekcja Pracy przeprowadziła specjalną kampanię w ramach głównego planu na rzecz godnej pracy na platformach cyfrowych i w handlu elektronicznym. Działania te doprowadziły do uregulowania statusu 8 451 fałszywie samozatrudnionych pracowników, a Zakład Ubezpieczeń Społecznych odzyskał 15 milionów euro składek na ubezpieczenie społeczne, których te firmy nie odprowadziły. Działalność związków zawodowych koncentrowała się nie tylko na kurierach, ale także na innych platformach pracy stosujących podobne sposoby organizacji pracy. Związki zawodowe zgłosiły Inspekcji Pracy sześć platform, które oprócz tego, że były agencjami pośrednictwa pracy, pośredniczyły między opiekunami osób starszych a rodzinami potrzebującymi usług pomocy domowej. Platformy te rozwinęły się w Hiszpanii na skutek pandemii COVID-19 jako alternatywa dla domów opieki dla osób starszych. Otrzymują one prowizję za usługę wyboru opiekuna. Ponadto ustalają dyżury, zastępują opiekunkę w przypadku, gdy nie odpowiada ona rodzinie i dostosowują usługi do potrzeb osoby, którą ma się opiekować. Stworzono również system ocen gwiazdkowych dla opiekunów, który może ograniczyć przyszłe zatrudnienie ze względu na słabe oceny. Platformy te korzystają ze specjalnego programu dla pracowników domowych, który ma inny system niż ogólny program zabezpieczenia społecznego (RGSS), tj. ich wynagrodzenie jest ustalane na podstawie minimalnej płacy międzybranżowej (SMI) i nie płacą oni składek według takich stawek procentowych lub kwot jak pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Należą oni do Specjalnego Systemu dla Pracowników Gospodarstw Domowych (SSHE). Co więcej, stosunek umowny jest nawiązywany między pracownikiem a rodziną, która ponosi koszty społeczne. W ten sposób platformy, mimo że są odpowiedzialne za nadzorowanie i organizowanie działalności opiekuńczej, są uważane za zwykłych pośredników i nie ponoszą bezpośredniej odpowiedzialności, takiej jak przestrzeganie przepisów dotyczących zapobiegania ryzyku zawodowemu.

Platformy usług sprzątania, takie jak Clintú, zostały również zgłoszone do Inspekcji Pracy przez związki zawodowe. Ich model również opierał się na pracownikach domowych pracujących w systemie godzinowym, w którym klient mógł ustawić cenę poniżej ceny sugerowanej przez platformę. Ceny różniły się w zależności od tego, czy w domu były środki czyszczące, czy nie. Platforma pobierała opłatę za pośrednictwo. Ponadto osoby sprzątające otrzymały system oceny gwiazdkowej, który mógł ograniczyć przyszłe zlecenia, jeśli otrzymały niską ocenę.

W **Polsce** można zaobserwować pewne obiecujące zmiany w zakresie organizowania pracowników, ponieważ pierwszy związek zawodowy na poziomie przedsiębiorstwa został utworzony w Pyszne.pl (platforma dostaw żywności) w 2022 r., która jest zrzeszona w OPZZ Konfederacja Pracy. Liderzy związku zorganizowali kilka wydarzeń dla pracowników platformy w firmie, informując o prawach pracowników i możliwości dołączenia do organizacji. Związek był aktywny w debacie publicznej i parlamentarnej, prowadząc działania na rzecz poprawy warunków pracy i odniósł się do projektu dyrektywy w sprawie pracy platformowej. Niedawno opublikowany został manifest związku, który wyraża jego postulaty i zwiększa jego widoczność.

Podejście **szwedzkiego** ustawodawcy polegało na nieingerowaniu w żadne przepisy dotyczące pracy platformowej. Pomimo debaty na temat klasyfikacji i powiązanych kwestii społecznych, szwedzki rząd postanowił poczekać i zobaczyć, co wydarzy się w sądach i wśród partnerów społecznych. W przeciwieństwie do innych krajów europejskich, w Szwecji nie wydano jeszcze żadnego orzeczenia sądowego w sprawie pracy platformowej. Szwedzcy partnerzy społeczni zazwyczaj nie wykorzystują strategicznych sporów sądowych jako narzędzia do rozwiązywania niektórych problemów. Jednym z powodów takiego wyboru jest fakt, że partnerzy społeczni preferują samoregulację. Jednym z największych problemów z pracownikami platformowymi w Szwecji jest brak ustawowych gwarancji minimalnej liczby rzeczywistych godzin pracy, co prowadzi wielu pracowników do ubóstwa lub zagrożenia ubóstwem. Jednakże, ustawodawstwo dotyczące minimalnej liczby godzin pracy ogółem na umowę o pracę nie są obecnie przedmiotem obrad. Pomimo braku interwencji prawnej i orzecznictwa, w Szwecji uczestnicy rynku pracy stworzyli swój model społeczny, aby spróbować rozwiązać niektóre problemy pracowników platformowych poprzez negocjacje zbiorowe.

W **Estonii** brak jasności co do tego, jak definiowani są pracownicy platformowi, utrudnia tworzenie przepisów lub ocenę sporów pracowników platformowych. W Estonii pracownicy platformowi są uważani za przedsiębiorców, więc są odpowiedzialni za te zobowiązania prawne w zależności od rodzaju prowadzonej działalności (samozatrudnienie, spółka prywatna, spółka akcyjna itp.). Problem polega na tym, że niektórzy pracownicy platform unikają płacenia podatków, ponieważ nie ma rejestru ani obowiązku zgłaszania pracy na platformie. Choć Töölepingu seadus (prawo umów o pracę) jest obecnie reformowane. Reformy te nie obejmują jednak żadnych szczegółów dotyczących pracowników platformowych. Trwa debata, czy pracę platformową należy zdefiniować jako odrębny „rodzaj” pracy najemnej i mieć własne regulacje prawne (wywiad z Johanną Vallistu, 2022). Jednak do tej pory estońscy interesariusze czekają na dyrektywę UE, aby podjąć te decyzje (wywiad z Marią-Heleną Rahumets, 2022).

Wnioski. Projekt organizacyjny, ramy prawne i sugestie dotyczące przyszłych polityk na szczeblu UE

Regulacja pracy wykonywanej za pośrednictwem platform typu 3 i 4 stanowi prawdopodobnie największe wyzwanie dla organów regulacyjnych w obecnym krajobrazie społeczno-gospodarczym. Biorąc pod uwagę charakterystykę takiej pracy platformowej, w tym fakt, że platformy znajdują się w krajach innych niż te, w których dana osoba faktycznie wykonuje swoje zadania, ustawodawcy okazali się ostrożni we wprowadzaniu szczegółowych przepisów mających zastosowanie wyłącznie do pracowników platformowych. Krajowe systemy prawne, w zależności od tego, jak powszechna jest praca za pośrednictwem platform internetowych i jak elastyczne są przepisy prawa pracy, w większości odpowiadały orzecznictwem na pojawiające się potrzeby pracowników platformowych, którzy coraz bardziej cierpieli z powodu niepewnych warunków pracy i wynikającej z nich niepewności.

(i) Publiczne repozytorium platform pracy i ochrony socjalnej

W wielu krajach partnerskich nie ma publicznie dostępnego repozytorium takich platform (typy 3 i 4). W związku z tym nie ma oficjalnych danych dotyczących zarówno liczby takich platform, jak i liczby osób pracujących dla takich platform lub za ich pośrednictwem. Tak więc brak danych o takich platformach i pracownikach platform nie został jeszcze rozwiązany. Ta luka może zostać rozwiązana tylko przez oficjalne podmioty; celem jest znalezienie rozwiązania dla wprowadzenia europejskiego wykazu takich platform, a także zwiększenie ochrony tego rodzaju pracowników.

Stworzenie takiego rejestru jest wymagającym zadaniem. Wymaga ono jasnej definicji platform typu 3 i 4. Z drugiej strony definicja ta musi być wystarczająco otwarta, aby objąć czasami bardzo zróżnicowane obszary gospodarki platformowej.

Jednocześnie powinna istnieć możliwość egzekwowania obowiązku zgłaszania platform i pracy wykonywanej przez pracowników platform w rejestrach. Pożądana byłaby porównywalność badań krajowych przynajmniej na poziomie europejskim. Ważne byłoby również, aby proponowana dyrektywa (w sprawie poprawy warunków pracy w pracy platformowej) wprowadziła taki rejestr, koncentrując się na relacjach między platformami a pracownikami, na tym, z jakiej umowy(umów) korzysta platforma (jeśli istnieje/a) i związanych z tym konsekwencji w zakresie praw pracowniczych i ochrony socjalnej: ponadto umowy między platformami a pracownikami powinny wyraźnie określać, jaki system ochrony socjalnej ma zastosowanie do pracowników platform (np. dyscyplina stosowana przy identyfikacji pracowników i rejestrowaniu ich w rejestrach firm, dyscyplina w zakresie poboru podatków, składek na ubezpieczenie społeczne itp.) oraz który system ochrony socjalnej ma zastosowanie do pracowników platform oraz jaki system bezpieczeństwa i higieny pracy ma zastosowanie do pracowników platform (np. odpowiedzialność za szkolenie pracowników w zakresie BHP, odpowiedzialność za zapewnienie środków ochrony osobistej, odpowiedzialność za ocenę, nadzór i kontrolę ryzyka związanego z pracą itp.).

(ii) Obowiązujące przepisy i sąd właściwej jurysdykcji

Uregulowanie pracy platformowej stanowi prawdopodobnie największe wyzwanie dla organów ustawodawczych w obecnym krajobrazie społeczno-gospodarczym. Biorąc pod uwagę charakterystykę pracy platformowej, w tym fakt, że platformy znajdują się w krajach innych niż te, w których dana osoba faktycznie wykonuje swoje zadania, ustawodawcy okazali się ostrożni we wprowadzaniu szczegółowych przepisów mających zastosowanie wyłącznie do pracowników platformowych. Krajowe systemy prawne, w zależności od tego, jak powszechna jest praca za pośrednictwem platform oraz jak elastyczne są przepisy prawa pracy, w większości reagowały poprzez orzecznictwo na pojawiające się potrzeby pracowników platformowych, którzy coraz częściej cierpieli z powodu niestabilnych warunków pracy i związanej z tym niepewności. Dzięki platformom znacznie więcej pracowników może zacząć pracować za granicą. Wiąże się to z nowymi wyzwaniami prawnymi, którym należy stawić czoła w przyszłości.

W tej chaotycznej sytuacji należy omówić integrację pracy platformowej (i samozatrudnienia w gospodarce opartej na zleceniach dorywczych) z systemem zabezpieczenia społecznego (w formie obowiązkowego ubezpieczenia). Cyfrowe platformy zatrudnienia będące pracodawcami muszą zgłaszać pracę wykonywaną przez pracowników platformy właściwym organom pracy i ochrony społecznej państwa członkowskiego, ale przede wszystkim konieczne jest wyjaśnienie, który sąd będzie właściwy, jeśli platforma ma siedzibę w jednym kraju, a pracownik platformy pracuje w innym.

Innymi słowy, oznacza to, że ważne jest, aby stosować najbardziej rygorystyczne formy ochrony pracowników, zwłaszcza gdy świadczenie jest wykonywane w kraju, który nie zapewnia systemu zabezpieczenia socjalnego, układów zbiorowych, reprezentacji związków zawodowych oraz proporcjonalnych i wystarczających wynagrodzeń.

Z tych powodów umowy prawne między usługodawcą a osobą, która chce skorzystać z tej usługi, powinny stosować przepisy zgodne z sekcjami 8 i 9 rozporządzenia (WE) nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) oraz, w każdym przypadku, krajowe systemy prawne wynikające z dyrektywy (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej. Warunki świadczenia usług powinny również wyraźnie określać do którego konkretnie sektora (sektorów) NACE należy działalność prowadzona za pośrednictwem platformy. Ułatwiłoby to: (i) identyfikację sektorowych krajowych układów zbiorowych pracy; (ii) identyfikację krajowych regulacji odnoszących się do określonych sektorów zawodowych lub regulacji organizacji/stowarzyszeń zawodowych (jeśli są obecne).

(iii) Polityka wynagrodzeń, koszty członkostwa dla pracowników i opłaty dla klientów

Ważne jest, aby skupić się na polityce wynagrodzeń pracowników platform, w odniesieniu do ustawowych / zbiorowo uzgodnionych płac minimalnych, próbując ustalić udział algorytmów, systemów ratingowych / rankingowych w definiowaniu wynagrodzeń oraz to czy istnieje pole do negocjacji dla klientów, platform i pracowników.

Ramy stosunku umownego między platformami a pracownikami powinny szczegółowo określać politykę wynagrodzeń stosowaną wobec pracownika platformy zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi. W takim przypadku umowa powinna wyjaśniać, w jakim stopniu wynagrodzenie jest określone przez platformę, w odróżnieniu od decyzji pracownika lub konsumenta, lub negocjacji między pracownikiem a konsumentem, oraz czy istnieją maksymalne (miesięczne i/lub roczne) progi / pułapy dochodów, które pracownicy mogą zarobić za pośrednictwem platformy, wyjaśniając przyczyny takiego stanu rzeczy.

W przypadku krajów, w których obowiązuje ustawowa płaca minimalna, umowa prawna powinna określać, czy ustawowa płaca minimalna ma zastosowanie do pracowników platformowych; w przypadku krajów, w których nie obowiązuje ustawowa płaca minimalna, powinna ona wyjaśniać, czy płace minimalne określone w sektorowych układach zbiorowych pracy mają zastosowanie i w jaki sposób. W takim przypadku sektor(y) i powiązany(e) układ(y) zbiorowy(e) powinny zostać zidentyfikowane na podstawie rzeczywistej pracy wykonywanej za pośrednictwem platformy i dedykowanego(ych) sektora(ów) NACE.

Jest jeszcze jeden ważny aspekt do oceny – mianowicie regulamin tych relacji powinien wyjaśniać, czy do działania na platformie wymagana jest subskrypcja, zarówno w charakterze pracownika, jak i klienta, oraz określać kwotę, metodę i częstotliwość płatności, a także wszelkie dodatkowe opłaty.

W przypadku prowizji/opłat pobieranych od poszczególnych transakcji odbywających się na platformie, należy dokonać oceny wysokości prowizji/opłat (w wartościach bezwzględnych lub procentowych) oraz strony, od której pobierane są prowizje/opłaty (pracownika, konsumenta, lub obu).

W przypadku tych platform internetowych, które oferują również tworzenie projektów – zlecanych „tłumowi”, gdzie praca musi zostać wykonana „z góry” – powinien istnieć obowiązek, aby wszystkie oferowane/przesyłane projekty otrzymywały wynagrodzenie za prowadzenie prac nad projektem i udział w aukcji. Proponuje się, aby wynagrodzenie było na poziomie stawek rynkowych lub nie niższe niż płaca minimalna w danym kraju, a przede wszystkim, aby unikać pracy poniżej kosztów.

Celem tego zalecenia jest zapewnienie pracownikom poczucia bezpieczeństwa i odpowiedniego wynagrodzenia za wykonywaną przez nich pracę, przy jednoczesnym promowaniu zakazu narzucania przez pracodawców nieuczciwych i nieodpowiednich warunków, które sprawiają, że praca staje się niepewna.

Regulacja przydziału zadań i zakaz systemu aukcyjnego oznacza, że pracownicy platform mogą uzyskać dostęp do uczciwego i adekwatnego wynagrodzenia za wykonywanie swoich zadań, co prowadzi do profesjonalizacji. To z kolei ma wpływ na zmniejszenie niepewności i niestabilności zatrudnienia, a także sprzyja cyfrowemu odłączeniu i sprawia, że dzień pracy jest bardziej przewidywalny (wraz z odpoczynkiem).

(iv) Przydzielanie zadań/prac i niedopasowanie platform do pracowników

Konieczne jest zastanowienie się nad sposobem przydzielania zadań/prac za pośrednictwem platform, ze szczególnym uwzględnieniem roli oceny umiejętności, wykorzystania technologii sztucznej inteligencji oraz mechanizmów oceniania/rankingowania. Co więcej, analiza musi dotyczyć perspektyw samorozwoju pracowników platformowych, tego, w jaki sposób platformy wspierają umiejętności pracowników i w jaki sposób sami pracownicy podnoszą swoje umiejętności podczas pracy za pośrednictwem platformy.

W takim przypadku umowy prawne między platformami a pracownikami powinny wyjaśniać, jakiego rodzaju umiejętności twarde i miękkie są wymagane do pracy za pośrednictwem platformy, zapewniając wewnętrzny system weryfikacji umiejętności / certyfikacji pracowników, przed dopuszczeniem ich do pracy za pośrednictwem platformy, w celu zapewnienia bezpieczeństwa i satysfakcji zarówno pracowników, jak i klientów.

Warunki umów powinny wyjaśniać, jaka jest rola ingerencji człowieka i/lub sztucznej inteligencji w odniesieniu do deklaracji umiejętności, weryfikacji/certyfikacji umiejętności oraz ewentualnej oceny i/lub rankingu pracowników w odniesieniu do tych procesów, a także szczegółowo określać rolę sztucznej inteligencji w odniesieniu do przydzielania zadań/zatrudnienia za pośrednictwem platformy, wyjaśniając działanie stosowanych algorytmów w jasny i zrozumiały sposób, a w konsekwencji pozostając w zgodzie z przepisami krajowymi dotyczącymi zgodnych z prawem systemów rotacji miejsc pracy, zmian zadań, dyskryminacji.

W związku z tym umowy prawne powinny wyraźnie określać, czy na danej platformie funkcjonuje system oceniania za pomocą informacji zwrotnych od klientów, wyjaśniając jego funkcjonowanie i kryteria, wpływ na przydzielanie zadań/zleceń, a także wyjaśniając wpływ akceptacji lub odmowy wykonania zadania/zlecenia przez pracownika na przyszły proces przydzielania zadań.

(v) Rozszerzenie reprezentacji pracowników na cyfrowe jednostki produkcyjne

Kwestia nowego wymiaru położenia pracowników platformowych została już poruszona: obecnie cyfrowa jednostka produkcyjna może być również reprezentowana przez pojedynczego pracownika pracującego w innym kraju niż siedziba firmy. Cyfrowe wykorzystanie narzędzi pracy wprowadza wszechobecność i tworzenie nowych modeli organizacji pracy. Pojęcie jednostki produkcyjnej będzie musiało zostać przededefiniowane w świetle transformacji cyfrowej.

Konieczne jest wyjaśnienie pojęcia właściwej jednostki będącej stroną rokowani (grupy pracowników reprezentujących związek zawodowy/prowadzącej rozmowy z pracodawcą), rozumianej jako wystarczająca wspólnota interesów. Platformy zazwyczaj oferują pewne formy kanałów komunikacji dla pracowników, aby ci ostatni mogli się do nich zwracać. Jednak komunikacja między pracownikami rzadko kiedy jest możliwa. Ponadto dostępu do tych kanałów nie mają podmioty zewnętrzne reprezentujące związki zawodowe lub inne formy reprezentacji interesów. Co więcej, związki zawodowe w wielu krajach partnerskich nie mogą negocjować układów zbiorowych pracy dla osób sa-

mozatrudnionych ani ustalać poziomów zarobków. Reprezentacja związków zawodowych jest warunkiem koniecznym do prowadzenia właściwych negocjacji zbiorowych. Problem ten, będący główną kwestią do rozwiązania, może zostać złagodzony jedynie poprzez wzmocnienie instytucji negocjacji zbiorowych. Istnienie stosunku pracy między pracownikiem a platformą musi zostać uznane za pierwszy krok w kierunku wzmocnienia pozycji układów zbiorowych i reprezentacji związkowej w środowisku platform.

Niezbędne jest zobowiązanie firm do rozszerzenia reprezentacji pracowników na platformach. Wiąże się to z koniecznością zapewnienia reprezentacji związków zawodowych w pracy platformowej w celu zagwarantowania praw pracowniczych. Reprezentacja związków zawodowych jest podstawowym elementem pracy, który musi istnieć również w świecie platform cyfrowych. Jednym z przykładowych rozwiązań byłoby zainicjowanie negocjacji zbiorowych z platformami cyfrowymi typu 3 i 4 złożonymi z samozatrudnionych pracowników zależnych ekonomicznie, ponieważ mają oni możliwość zawierania umów, które poprawiają ich warunki, autonomię, a jednocześnie uczestniczą w zapewnieniu korzyści wszystkim pracownikom w sektorze.

Literatura

Aleksynska, M. (2021). *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses*. ILO Working Paper, 32. Geneva: ILO;

Anxo D. (2021). *Industrial Relations, Social Dialogue and the Transformation of the World of Work: the Swedish Experience*. Forthcoming in Daniel Vaughan-Whitehead and Youcef Ghellab (eds.): *Enhancing social partners' and social dialogue's roles and capacity in the new world of work*, Cheltenham and Northampton, MA, USA, Edward Elgar and ILO, 2021;

Arenguseire Keskus (2018), *Platvormitöö levik Eestis*;

Baethge, C. B., Borberach, M., Hoffmann, A., Wintermann, O. (2019). *Plattformarbeit in Deutschland: Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung*. Gütersloh. Available at: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Plattform_.pdf;

BAG (2020). *09 AZR 102/102/20: Arbeitnehmerstatus eines Crowdworkers*. Available at: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-102-20/>;

Barcevičius, E. et al. (2021). *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. Final Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Available here: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>;

BMAS (2020). *Eckpunkte des BMAS: Faire Arbeit in der Plattformökonomie*. Available at: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2020/eckpunkte-faire-plattformarbeit.pdf>;

Bonin, H., Rinne, U. (2017), Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen, IZA Research Report Series No. 80;

Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-12949-3;

Carabelli, U. (2021). *Anche il lavoro dei ciclofattorini ha un'essenza subordinata*. In RGL 2021, I, 1 ss;

Chagny, O., Casilli, A., Chartier, D., d'Avezac, T., Pailler, F., Rothey, P., Tubaro, P., Cornet, M., Joulin, M., Kagambega, S. (2022). *Les Nouveaux Intermédiaires du Travail B2B: comparer les modèles d'affaires dans l'économie numérique collaborative*. Rapport pour la DARES, également publié sous forme de document de travail pour l'IRES. Available at: <https://inria.hal.science/hal-03615806>;

de Groen, W.P. (2021). *Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models: final report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b92da134-cd82-11eb-ac72-01aa75ed71a1/language-en/>;

Del Conte, M., Razzolini, O. (2018). La «gig economy» alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione» della fattispecie e degli indici denotativi, in DRLI, CLIX, 673 ss;

Eurofound (2019). *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>;

Faioli, M. (2017). “Jobs App”, “Gig economy” e sindacato - *Gig economy, individual employment contract and collective law*. In Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2017 fasc. 2, pp. 291 – 305;

Faioli, M. (2020). *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella „gig-economy”. I ciclo-fattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legge del 2019*. In Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2020 fasc. 2, pp. 252 – 265.

Faioli, M. (2021). *Discriminazioni digitali e tutela giudiziaria su iniziativa delle organizzazioni sindacali*. In Diritto delle relazioni industriali, 2021 fasc. 1, pp. 204 – 213;

Faioli, M. (2023). *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull'imbarazzante „truismo” del decreto trasparenza*. In Diritto delle relazioni industriali, 2023 fasc. 1, pp. 45 – 59;

Faioli, M. (ed.) (2018), *Il lavoro nella gig-economy*, I Quaderni del CNEL. Available at: https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Pubblicazioni/quaderni/Quaderni_Cnel_3_GigEconomy_Faioli.pdf?ver=2018-12-11-111816-207;

Guarascio, D. (ed.) (2018). *Report sull'economia delle piattaforme in Europa e in Italia*. INAPP REPORT no. 7, INAPP;

Gullers Grupp AB, (2016). *Trender i arbetslivet, En undersökning för Regeringskansliet, in Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv* [Trends in working life, A survey for the Swedish Government Offices, Inquiry into work environment rules for a modern working life]. SOU 2017:24;

Haipeter, T., Owczarek, D., Faioli, M., Iudicone, F. (2020). *Don't GIG UP. Final Report*. Edited by Fondazione Giacomo Brodolini in the framework of the Don't GIG UP Project. Available at: <http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2020/04/Final-Report-3.pdf>;

Holts, K. (2018). *Understanding Virtual Work. Prospects for Estonia in the Digital Economy*. Arenguseire Keskus;

Hoose, F., & Rosenbohm, S. (2022). Tension between autonomy and dependency: insights into platform work of professional (video)bloggers. *Work in the Global Economy*, 2(1), 88–108. Available at: <https://doi.org/10.1332/273241721X16511338948741>;

Hoose, F., Haipeter, T. (2021). *Individualisierte Plattformarbeit und kollektive Interessenartikulation*. In T. Haipeter, F. Hoose, & S. Rosenbohm (Eds.), *Arbeitspolitik in digitalen Zeiten: Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit* (pp. 143–178). Nomos. Available at: <https://doi.org/10.5771/9783748923046-143>;

Huws, U., Spencer, N.H., Coates, M., and Holt, K. (2019). *The Platformisation Of Work In Europe: Results from research in 13 European countries*. FEPS – Foundation for European Progressive Studies, UNI Europa, Hertfordshire Business School, University of Hertfordshire;

Iervolino, P. (2021). *Sulla qualificazione del rapporto di lavoro degli influencers*. *Labour & Law Issues*, vol. 7, no. 2, pp. 26–51. Available at: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/13986>;

ILO (2018). *Digital Labour Platforms and the Future of Work*. Geneva;

ILO (2021). *World Employment and Social Outlook - The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Available at https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm;

Langley, P., Leyshon, A. (2016). *Platform Capitalism: The Intermediation and Capitalisation of Digital Economic Circulation*. *Finance and Society*. Available at: http://financeandsociety.ed.ac.uk/ojs-images/financeandsociety/FS_EarlyView_LangleyLeyshon.pdf;

Le Ludec, C., Tubaro, T., Casilli A. (2019). *Combien de personnes micro-travaillent en France? Estimer l'ampleur d'une nouvelle forme de travail*. i3 Working Papers Series, 19-SES-02. Available at: <https://i3.cnrs.fr/workingpaper/combien-de-personnes-micro-travaillent-en-france/>;

Leimeister, J. M., Durward, D., Zogaj, S. (2016). *Crowd Worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen* (Study No. 323). Düsseldorf. Hans-Böckler-Stiftung (HBS). Available at: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_323.pdf;

Magnani, M. (2020). *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*. In q. *Rivista*, 2020, 1, 105 ss.;

Maresca, A. (2020). *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate* (nota a Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663). In *DRI*, 2020, I, 146 ss.;

McAfee, A., Brynjolfsson, E. (2017). *Machine, Platform, Crowd. Harnessing our Digital Future*. Norton, New York;

- Pais, I. (2019). *La platform economy: aspetti metodologici e prospettive di ricerca*. Polis no. 1, XXXIII, pp. 143-160;
- Pais, I., Gandini, A. (2020). *Reputation and Personal Branding in the Platform Economy*. In: Taylor, S., Luckman, S. (eds), *Pathways into Creative Working Lives*, Palgrave Macmillan, Cham, pp. 231-248;
- Perulli, A. (2020). Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come «orientarsi nel pensiero». In *q. Rivista*, 2020, 2, 267 ss.;
- Pesole, A., et al. (2018). *Platform Workers in Europe - Evidence from the COLLEEM Survey*. JRC Science for Policy Report, EU Commission. Available at <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey>;
- Recchia, G. A. (2020). La Cassazione “consegna” ai ‘riders’ la collaborazione etero-organizzata. In *LG*, 2020, III, 245 ss.;
- Santoro Passarelli, G. (2020). Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020. In *WP CSDLE «Massimo D’Antona».IT*, 2020, CDXI, 1 ss.;
- Schmid-Drüner, M. (2016). *The situation of workers in the collaborative economy*. In-depth-analysis, European Parliament, available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA\(2016\)587316_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf);
- Sénat Français (2021). *Plateformisation du travail: agir contre la dépendance économique et sociale*. Rapport d’information de M. Pascal SAVOLDELLI, fait au nom de la MI Uberisation n° 867 (2020-2021). Accessible at: <http://www.senat.fr/notice-rapport/2020/r20-867-notice.html>;
- Serfling, O. (2019). *Crowdworking Monitor No. 2*. Kleve. CIVEY. Hochschule Rhein-Waal. Available at: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36135.91044>;
- Söderqvist, F., Bernhardt, V. (2019). *Labor Platforms with Unions Discussing the Law and Economics of a Swedish collective bargaining framework used to regulate gig work*. Working Paper 2019:57, Swedish Entrepreneurship forum. Available at https://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2019/03/WP_57.pdf;
- Srnicek, N. (2017), ‘Platform Capitalism’, Polity Press, Cambridge;
- Torsello, L. (2021). *Il lavoro degli influencers: percorsi di tutela*, Labour & Law Issues, vol. 7, no. 2, pp. 152- 171, available at: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/13982>;
- Treu, T. (2017). *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della «Gig Economy»*. In *LD*, 2017, III, 367 ss.;
- Vallistu, J., Piirits, M., (2021). *Platvormitöö Eestis 2021. Küsitlusuuringu tulemused*. Arenguseire Keskus;

Vaughan, R. Daverio, R. (2016). *Assessing the Size and Presence of the Collaborative Economy in Europe*. London: PWC. Available at: <https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/2acb7619-b544-11e7-837e-01aa75ed71a1>.



DON'T GIG UP
NEVER!