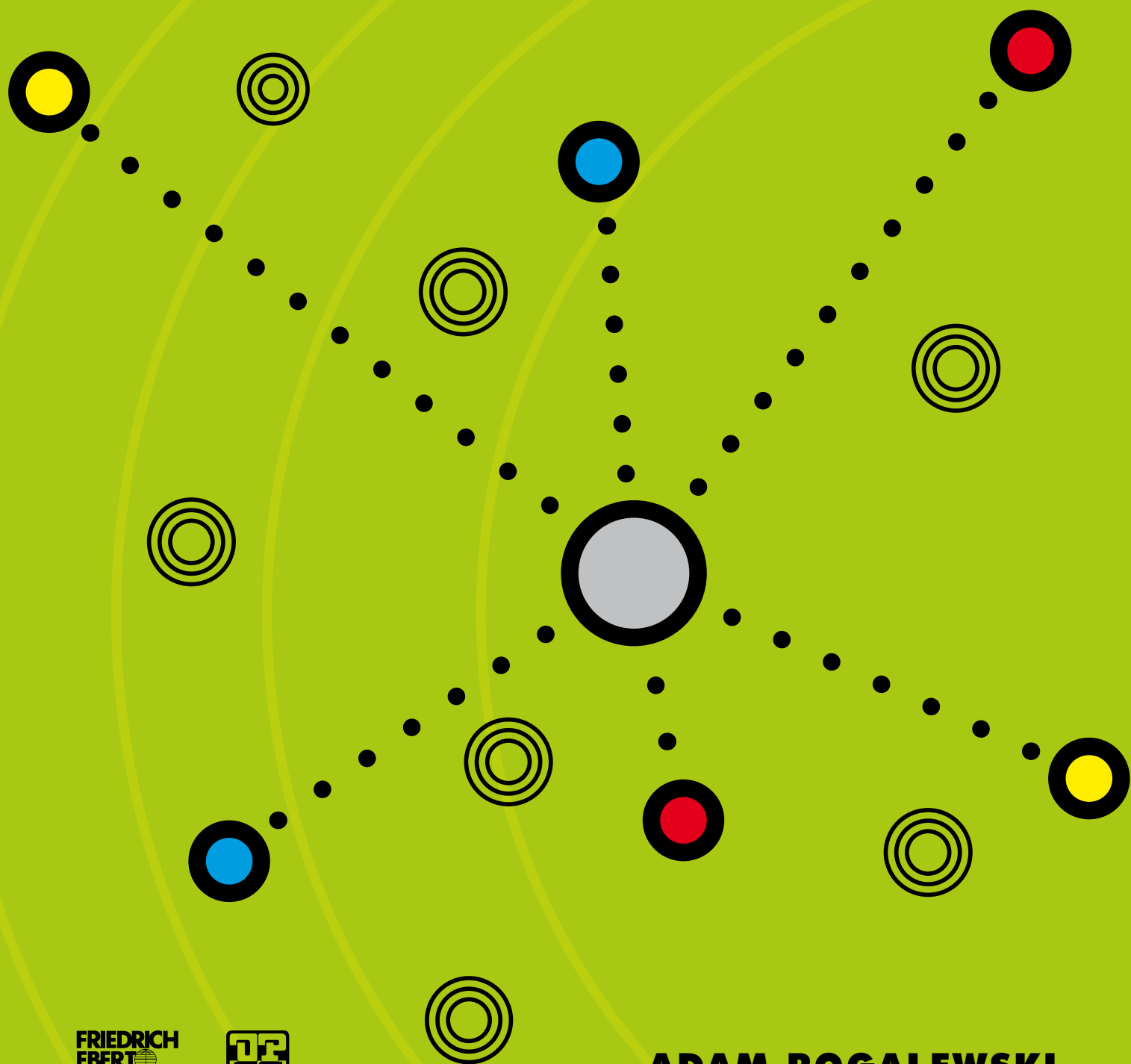


CYFRYZACJA I PRACA PLATFORMOWA

INFORMATOR DLA PRACOWNIKÓW



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



ADAM ROGALEWSKI

ADAM ROGALEWSKI

**CYFRYZACJA
I PRACA
PLATFORMOWA**

INFORMATOR DLA PRACOWNIKÓW

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



WYDAWCA:

Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce
wspólnie z Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych

NIEODPŁATNA DYSTRYBUCJA:

Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce
ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa
lub Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ)
ul. Kopernika 36/40, 00-924 Warszawa

© 2020 by Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce
ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa
www.fes-polska.org

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Komersyjne użycie materiałów wydanych przez Fundację im. Friedricha Eberta
jest zabronione bez pisemnej zgody Fundacji.

REDAKCJA:

Frederic Schulte, Bastian Sendhardt

KOREKTA:

Maciej Kropiwnicki

LAYOUT I SKŁAD:

DoLasu | pracownia graficzna

Autorzy ponoszą odpowiedzialność za swoje wypowiedzi zawarte w tej publikacji.
Wypowiadane twierdzenia nie muszą w całości korespondować ze stanowiskiem
Fundacji im. Friedricha Eberta (Friedrich-Ebert-Stiftung).



WSTĘP

Praca platformowa to wyzwanie dla wszystkich aktorów świata pracy, w tym dla związków zawodowych i pracodawców. Jest ona związana z postępującymi procesami cyfryzacji (digitalizacji) i stanowi jeden z jej najbardziej widocznych elementów. Podobnie jak wprowadzenie przez Forda produkcji masowej do przemysłu na początku XX wieku w sposób znaczący wpłynęło na stosunki pracy, tak cyfrowe platformy pracownicze niewątpliwie w znaczący sposób przyczynią się do zmiany postrzegania i wykonywania pracy w przyszłości.

Celem tego informatora jest przedstawienie polskim pracownikom, członkom związków zawodowych oraz innym zainteresowanym podmiotom najważniejszych informacji o cyfryzacji i pracy platformowej. Informator ma również na celu przedstawienie dyskusji, którą toczą związki zawodowe w Europie – w szczególności w Niemczech i w Polsce – dotyczącej wpływu cyfryzacji na rynek pracy i rekomendacji dotyczących uregulowania platform pracowniczych.

Choć jeden z najbardziej widocznych przykładów pracy platformowej – Uber – działa w Polsce od 2013 roku, w naszym kraju zainteresowanie badaczy i związków zawodowych tą tematyką jest stosunkowo niewielkie. Polskie związki zawodowe, podobnie jak inne związki w tej części Europy, są w początkowej fazie przygotowywania strategii i polityki w zakresie cyfryzacji i pracy platformowej, pomimo że w Europie o cyfryzacji dyskutuje się od przynajmniej czterech lat, a pierwsze stanowisko Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (EKZZ) zostało przygotowane w 2015 roku¹. W Polsce na uwagę zasługują uchwały programowe Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ) oraz NSZZ „Solidarność” z 2018 roku². Największe doświadczenie w tematyce cyfryzacji mają Niemcy – tamtejsze ministerstwo pracy już w 2015 roku przedstawiło bowiem zieloną księgę na temat pracy przyszłości (pracy 4.0)³. W ramach przyszłej prezydencji Niemiec w Radzie UE (w drugiej połowie 2020 roku) jednym z priorytetów będzie właśnie praca platformowa. Warto zwrócić uwagę, że także Komisja Europejska planuje przygotowanie dyrektywy ramowej regulującej gospodarkę platformową.

Również niemieckie związki zawodowe mają znaczne doświadczenie w tworzeniu polityk i strategii mających na celu regulowanie pracy wykonywanej za pomocą platform internetowych oraz wspierania i organizowania pracowników tych platform. Dla przykładu, niemiecki związek pracowników przemysłu IG Metall w 2015 roku stworzył nawet specjalną grupę dla pracowników platformowych⁴. Nie jest więc przypadkiem, że informator ten powstał dzięki wsparciu i inicjatywie niemieckiej Fundacji im. Friedricha Eberta (przedstawicielstwo w Polsce) – której autor w tym miejscu dziękuje.

Mając na uwadze fakt, że cyfryzacja nie zna granic i w znaczący sposób przyśpiesza procesy globalizacji, trudno uznać argument, że w przypadku pracy platformowej wszelkie nowości w naszym kraju pojawiają się z dużym opóźnieniem. Jak już zostało wspomniane, Uber pojawił się w Polsce cztery lata po powstaniu tej platformy w 2009 roku w USA i niewiele później niż w innych krajach Europy Zachodniej. Z tego względu należy rozpocząć dyskusję nad wprowadzeniem w Polsce rozwiązań prawno-politycznych, które osobom wykonującym pracę platformową zapewniłyby godne i porównywalne z pracownikami etatowymi warunki zatrudnienia. Był to jeden z celów seminarium przygotowanego przez OPZZ i Fundację im. Friedricha Eberta (przedstawicielstwo w Polsce), które odbyło się w dniu 18 października 2019 roku w siedzibie OPZZ. Uczestniczyli w nim przedstawiciele polskich i niemieckich związków zawodowych, przedstawiciele ministerstw odpowiedzialnych za rynek pracy w Polsce i Niemczech,

1 EKZZ (2015), *Wstępna ocena polityki KE dotyczącej cyfryzacji*. Komitet Wykonawczy EKZZ.

2 OPZZ (2018), *Program Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych na lata 2018–2022.*; NSZZ „Solidarność” (2018), *Uchwała Programowa XXIX Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ Solidarność na kadencję 2018–2022.*

3 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015), *Arbeiten 4.0. Grünbuch*. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile.

4 Zobacz rozdział: „Organizowanie pracowników”.



akademy, związkowcy oraz pracownicy. Autor i uczestnicy seminarium szczególnie dziękują Krzysztof Bendkowskiemu za podzielenie się swoimi doświadczeniami w świadczeniu pracy dla Uber Eats. Chciałbym również serdecznie podziękować niemieckim referentom: Alexandrowi Görne-Zagel z ministerstwa pracy i Romanowi Kormannowi, Veronice Mirschel z niemieckich związków zawodowych oraz polskim uczestnikom: Barbarze Surdykowskiej, Zuzannie Kowalik oraz Dominkowi Owczarkowi za ich prezentacje. Dyskusje i referaty przedstawione podczas tego seminarium przyczyniły się do powstania tej publikacji.

Na koniec warto podkreślić, że szukanie rozwiązań prawno-politycznych powinno być powiązane z organizowaniem pracowników platformowych w związkach zawodowych. Bez ich doświadczenia i wiedzy trudno jest bowiem stworzyć rozwiązania poprawiające ich warunki pracy. Trudno jest także mówić o demokracji w miejscu pracy bez udziału samych pracowników. Dodatkowo, praca wykonywana dla platform wydaje się pracą najbardziej prekaryjną – do tego stopnia, że niektórzy pracownicy platform w Polsce zmuszani byli do jej wykonywania w ramach wolontariatu. Dlatego, oprócz działań prawno-politycznych, potrzebne są również działania związków, mające na celu rekrutowanie do nich tej grupy pracowników. Jest to również możliwe dzięki nowelizacji zbiorowego prawa pracy z początku 2019 roku, która ułatwia tworzenie i wstępowanie do związków zawodowych właściwie nieograniczonej grupie osób na rynku pracy, w tym osobom świadczącym pracę platformową.

Informator ten składa się z następujących części:

1. Najważniejsze terminy z zakresu pracy platformowej i cyfryzacji.
2. Typologie platform pracowniczych.
3. Cyfryzacja i jej wpływ na rynek pracy.
4. Platformy pracownicze a rynek pracy.
5. Platformy pracownicze w Polsce.
6. Najważniejsze postulaty związków zawodowych w stosunku do pracy platformowej.
7. Organizowanie pracowników platform.
8. Rekomendacje.

Niezależnie od debaty prawniczej w Polsce Europie na temat określenia stosunku pracy pomiędzy platformą a osobą przez nią opłacaną w informatorze tym będziemy używać terminów pracownik i praca, dzielając przy tym stanowisko EKZZ-u, że platformy związane są z pracą, a praca jest wykonywana przez pracowników⁵.

W tej publikacji posługujemy się polskim słowem *cyfryzacja*, które naszym zdaniem jest bardziej poprawnym tłumaczeniem angielskiego słowa *digitalisation*. Dla prostoty przekazu używamy też formy męskiej i męskoosobowej, która dotyczy również kobiet.

Adam Rogalewski
Warszawa, grudzień 2019 roku

⁵ EKZZ (2019), *Program działań na kadencję 2019–2023*. <https://www.etuc.org/en/publication/etuc-action-programme-2019-2023>.



SPIS TREŚCI

Wstęp	5
Spis treści	7
Wyjaśnienie najważniejszych skrótów	8
Spis ilustracji i tabel	8
Najważniejsze terminy z zakresu cyfryzacji i pracy platformowej	9
Cyfryzacja (digitalizacja)	9
Czwarta rewolucja przemysłowa (przemysł 4.0, praca 4.0)	9
Praca platformowa (gospodarka, ekonomia platformowa).....	10
Gospodarka współdzielenia i współpracy (<i>sharing and collaborative economy</i>)	10
Gospodarka na żądanie (<i>on demand economy</i>)	11
Praca gig, w chmurze, w tłumie (<i>gig, cloud, and crowd work</i>).....	11
Big data	12
Uberyzacja	12
Freelancer	12
Typologie platform pracowniczych.....	13
Cyfryzacja i jej wpływ na rynek pracy.....	14
Platformy pracownicze a rynek pracy.....	21
Platformy pracownicze w Polsce	26
Najważniejsze postulaty związków zawodowych w stosunku do pracy platformowej.....	31
Postulaty Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych.....	31
Postulaty niemieckich związków zawodowych	32
Postulaty polskich związków zawodowych	33
Organizowanie pracowników platform.....	35
Rekomendacje.....	37
Bibliografia	38



WYJAŚNIENIE NAJWAŻNIEJSZYCH SKRÓTÓW

BHP – Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

BusinessEurope – organizacja zrzeszająca pracodawców w UE

CEEP – Europejskie Centrum Pracodawców i Przedsiębiorstw Świadczących Usługi Publiczne i Usługi w Interesie Ogólnym

DGB – Niemiecka Konfederacja Związków Zawodowych

EKES – Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny. Ciało konsultacyjne instytucji UE, składające się z przedstawicieli pracodawców, pracowników (przedstawiciele polskich związków zawodowych) i organizacji pozarządowych

EKZZ – Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, reprezentująca prawie wszystkie centrale związkowe w UE oraz innych krajach europejskich. OPZZ, NSZZ „Solidarność” i Forum są członkami EKZZ-u z Polski

UE – Unia Europejska

Eurofound – agencja UE działająca na rzecz poprawy warunków życia i pracy

FES – Fundacja im. Friedricha Eberta

FZZ – Forum Związków Zawodowych

IG Metall – największa niemiecka centrala związkowa w sektorze przemysłu ciężkiego

ISP – Instytut Spraw Publicznych

ITF – Światowa Federacja Związków Zawodowych Pracowników Transportu

MOP – Międzynarodowa Organizacja Pracy

NGG – niemiecki związek zrzeszający pracowników sektora żywności i gastronomii

NSZZ „Solidarność” – Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”

OPZZ – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

UEAPME – europejskie Stowarzyszenie Rzemiosła, Małych i Średnich Przedsiębiorstw

ver.di – niemiecki związek zawodowy sektora usług prywatnych i państwowych

SPIS ILUSTRACJI I TABEL

Ilustracja 1. Typologia platform pracowniczych według Schmidta	13
Ilustracja 2. Największe ryzyka związane z cyfryzacją	17
Ilustracja 3. Czy twoim zdaniem cyfryzacja zapewnia więcej możliwości, czy ryzyka twojemu krajowi, firmie bądź pracy?	18
Ilustracja 4. Ocena działań niektórych rządów w zakresie oddziaływania cyfryzacji, automatyzacji na rynek pracy	19
Ilustracja 5. Schemat funkcjonowania platformy pracowniczej	21
Tabela 1. Zatrudnienie platformowe w Polsce i innych krajach regionu	26
Tabela 2. Ocena jakości pracy platformowej w porównaniu z innymi nowymi formami pracy	30



NAJWAŻNIEJSZE TERMINY Z ZAKRESU CYFRYZACJI I PRACY PLATFORMOWEJ

Na wstępie konieczne jest wyjaśnienie terminów pojawiających się w dyskusji o cyfryzacji. Wynika to nie tylko z tego, że na rynku pracy jest ona stosunkowo nowym zjawiskiem, lecz także z tego, że niektóre używane terminy mogą wprowadzać w błąd co do ich (pozytywnego) znaczenia. Pojawia się również – tak w debacie publicznej, jak i w literaturze tematu – wiele pojęć, które używane są w sposób niekonsekwentny lub sprzeczny⁶. Przykładem jest chociażby *sharing economy* lub *collaborative economy*, czyli po polsku *gospodarka dzielenia się* oraz *gospodarka współpracy*, które mają oczywiste znaczenie pozytywne, używa się ich jednak często do opisu platform pracowniczych. Takich terminów użyła również Komisja Europejska w swoim komunikacie z 2016 roku⁷. Jak dobrze wiadomo, warunki pracy chociażby w Uberze – który jest jednym z najlepszych przykładów pracy platformowej i przykładem największej chyba eksploatacji pracowników – nie mają nic wspólnego z ideą dzielenia się. Dodatkowo platformy pracy przyczyniają się do rozregulowania istniejących stosunków pracy. Dlatego używanie pojęć w ich właściwym znaczeniu jest niezwykle istotne, także jeśli chodzi o specyfikę polskiego rynku pracy, na którym zagadnienia związane z cyfryzacją są stosunkowo nowe.

Jeśli chodzi o sprawy semantyczne, radzimy również zachować ostrożności w używaniu terminu *przyszłość pracy*. Sugerujemy używanie terminu *praca przyszłości*. *Przyszłość pracy* pomimo tego, że używana jest również w dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), może mieć wymiar negatywny przez sugestię, że praca może nie mieć przyszłości. *Praca przyszłości* jest terminem używanym przez niemieckie związki zawodowe i nie tylko ma znaczenie bardziej pozytywne z punktu widzenia pracowników i związków zawodowych, lecz sugeruje także, że praca będzie wykonywana w przyszłości pomimo zagrożenia ze strony automatyzacji i cyfryzacji. A więc to od nas zależy, jak ta przyszłość będzie wyglądać. Innymi słowy, *praca przyszłości* oznacza, że praca będzie istniała zawsze, ponieważ ma przyszłość.

CYFRYZACJA (DIGITALIZACJA)

Istnieje wiele definicji terminu *cyfryzacja*. Dla celów tej publikacji proponujemy definicję Peña-Casas et al.⁸, zawężającą to pojęcie do używania narzędzi w celu konwertowania informacji analogowych do informacji cyfrowych, która umożliwi tworzenie i używanie baz danych w postaci programów komputerowych czy aplikacji internetowych. Z cyfryzacją połączona jest automatyzacja i używanie sztucznej inteligencji.

CZWARTA REWOLUCJA PRZEMYSŁOWA (PRZEMYSŁ 4.0, PRACA 4.0)

Czwarta rewolucja przemysłowa nawiązuje do trzech poprzednich: pierwszej, związanej z wynalezieniem maszyny parowej (w połowie XVIII wieku), drugiej związanej z pojawieniem się elektryczności oraz samochodu spalinyowego i wreszcie trzeciej, związanej z wynalezieniem komputera oraz (pod koniec lat 70. XX wieku) internetu. Czwarta rewolucja przemysłowa jak na razie nie może poszczycić się takim ważnym wynalazkiem – chyba że za taki uznamy drukowanie 3D – lecz polega na szybszym postępie wszystkich dziedzin gospodarki, wynikającym z zastosowania technik informatycznych do produkcji przemysłowej, usługowej, rolniczej czy wreszcie do życia codziennego.

6 Fabo B. Karanovic J. i Dukova K. (2017), *In search of an adequate European policy response to the platform economy*. „Transfer: European Review of Labour and Research” 23(2), s. 163–175.

7 Komisja Europejska (2016), *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Europejski program na rzecz gospodarki dzielenia się*. COM(2016) 356 final.

8 Peña-Casas R., Ghailani D. i Coster S. (2018), *The impact of digitalisation on job quality in European public services the case of homecare and employment service workers. Final Report*. <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/FINAL%20REPORT%20EPSU%20DIGITALISATION%20-%20OSE%20June%202018.pdf>.



Wyjaśnienie terminu *przemysł 4.0* podaje zielona księga niemieckiego ministerstwa pracy i spraw socjalnych (Bundesministerium für Arbeit und Soziales).

Przemysł 4.0 opisuje zmianę w sektorze produkcyjnym. Główną cechą przemysłu 4.0 jest przemysł wysoce zautomatyzowany i połączony w sieć łańcuchów produkcyjnych i logistycznych, łączący wirtualne i rzeczywiste procesy w oparciu o tak zwane systemy cyberfizyczne. Umożliwia to wysoce wydajną i elastyczną produkcję, która integruje wymagania klienta w czasie rzeczywistym i umożliwia produkcję różnorodnych produktów^{9,10}.

PRACA PLATFORMOWA (GOSPODARKA, EKONOMIA PLATFORMOWA)

Praca platformowa to praca wykonywana odpłatnie na podstawie różnych stosunków prawnych dla platform internetowych (cyfrowych). Proponujemy zastosowanie terminu *gospodarka platformowa* do wszystkich odpłatnych form wykonywania usług czy pracy z udziałem platform. Podzielamy również pogląd Drahoukoupila i Fabo, że gospodarka platformowa jest fenomenem dotyczącym używania platform internetowych, które zmniejszają koszty outsourcingu i czasowego dostępu do dóbr i usług¹¹. Według działającej na rzecz poprawy warunków życia i pracy agencji Unii Europejskiej (Eurofound) praca platformowa

odnosi się do formy zatrudnienia wykorzystującego platformę, aby umożliwić organizacjom lub osobom dostęp do innych organizacji lub osób w celu rozwiązania określonych problemów lub świadczenia określonych usług w zamian za zapłatę¹².

GOSPODARKA WSPÓŁDZIELENIA I WSPÓŁPRACY (SHARING AND COLLABORATIVE ECONOMY)

Terminy te używane są zamiennie. Obecnie są powszechnie używane do określenia różnych platform: zarówno takich, które polegają na wspólnym dzieleniu się, jak i tych, które czerpią korzyści z pośredniczenia pomiędzy klientem a pracownikiem. Jak słusznie zauważają Eckhardt et al.:

dzielenie się jest formą wymiany społecznej, która odbywa się między znanymi sobie ludźmi, bez żadnego zysku. Dzielenie się jest ustaloną praktyką i dominuje w określonych aspektach naszego życia, na przykład w rodzinie. [...] Gdy „dzielenie się” odbywa się za pośrednictwem rynku – gdy firma jest pośrednikiem między konsumentami, którzy się nie znają – przestaje być dzieleniem się. Zamiast tego konsumenci płacą za dostęp do cudzych towarów lub usług przez określony czas. Jest to wymiana gospodarcza, a konsumenci dążą do wartości użytkowej, a nie społecznej¹³.

Za przykład dzielenia się i współpracy może być uznana Wikipedia, w ramach której każdy może podzielić się swoją wiedzą i wspólnie przyczynić się do wyjaśnienia jakiegoś terminu. Podobnie *couchsurfing* – udostępnienie wolnego łóżka turystom – czy wreszcie BlaBlaCar – czyli serwis, dzięki któremu właściciel samochodu, mający w nim wolne miejsca, zabiera ze sobą osoby podróżujące w tym samym kierunku, dzieląc się kosztami podróży. Dzielenie kosztów podróży jest korzystne nie tylko dla właściciela samochodu czy pasażerów, lecz także dla środowiska – poprzez zmniejszenie emisji CO₂. W tym przypadku dochodzi do rzeczywistego dzielenia się konsumentów usługą za pomocą

9 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015), *Arbeiten 4.0 Grünbuch.*, s. 15.

10 Wszystkie tłumaczenia tekstów pochodzą od autora, chyba że wskazano inaczej.

11 Drahoukoupil J. i Fabo B. (2016), *The platform economy and the disruption of the employment relationship*. ETUI Policy brief 5/16.

12 Eurofound (2018), *Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18004.pdf>

13 Eckhardt G. M. i Bardhi F. (2015), *The sharing economy isn't about sharing at all*, „Harvard Business Review”, 28 stycznia 2015. Cytowane za Degryse C. (2016), *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets*. Working Paper 2016.02. European Trade Union Institute, s. 28.



platformy i żadna ze stron za pomocą tej platformy nie prowadzi działalności gospodarczej. Wydaje się oczywiste, że działania takich platform jak Uber, Lift, Bolt czy Amazon Mechanical Turk, nastawione przede wszystkim na cele komercyjne, nie spełniają kryteriów gospodarki dzielenia się i nie powinno się w stosunku do nich używać tej nazwy. Z tego względu za Janem Drahokoupilem i Brianem Fabo¹⁴ do określenia tego rodzaju stosunków proponujemy stosowanie bardziej neutralnego i odpowiadającego realiom terminu *gospodarka platformowa* bądź też *praca platformowa*.

GOSPODARKA NA ŻĄDANIE (ON DEMAND ECONOMY)

Podobnie jak w przypadku *gospodarki dzielenia się czy współpracy*, termin ten może być używany jako synonim do pojęcia *gospodarka platformowa*. Platformy internetowe, dzięki temu, że są dostępne online, oferują wykonanie żądanej usługi czy pracy w sposób niemal nieograniczony czasowo bądź też geograficznie.

PRACA GIG, W CHMURZE, W TŁUMIE (GIG, CLOUD, AND CROWD WORK)

Istotnym rozróżnieniem pomiędzy tymi trzema rodzajami pracy jest miejsce ich wykonania: czy praca może być bezpośrednio wykonana w danym miejscu bez użycia internetu (*offline*), czy też do jej wykonania obecność pracownika w określonym miejscu nie jest konieczna i może być wykonana w internecie (*online*). Kolejne kryterium decyduje o tym, czy praca związana jest ze ściśle określoną osobą, czy może być podzielona na mniejsze elementy i zlecona nieokreślonej grupie pracowników.

Praca gig – czasami tłumaczona jest jako *fucha* lub *praca od projektu do projektu (od zlecenia do zlecenia)*. Wiąże się ściśle z lokalizacją geograficzną i fizyczną obecnością pracownika i wykonywana jest *offline*. Może być wykonana indywidualnie lub grupowo. *Gig work* dotyczy przede wszystkim takich zadań, jak przewóz osób (np. Uber), sprzątanie czy opieka nad dzieckiem.

Cloud work (praca w chmurze) dotyczy wykonania pracy w internecie (*online*). Przy jej wykonaniu nie jest potrzebna fizyczna obecność pracownika (pracowników). Może być zrobiona przez jedną osobę lub przez grupę pracowników (*crowd work* – praca w tłumie), wtedy zazwyczaj ulega podziałowi na mniejsze elementy.

Crowd work (praca w tłumie) jest częścią *cloud work* i polega na podziale pracy na mniejsze zadania, które wykonywane są przez grupę pracowników. Rozróżniamy wewnętrzną i zewnętrzną pracę w tłumie. Wewnętrzna polega na dzieleniu pracy pomiędzy pracowników zatrudnionych przez tę samą firmę; zewnętrzna dotyczy transferowania zadań na pracowników zewnętrznych i jest formą outsourcingu.

Howcroft i Bergvall-Kåreborn¹⁵ sugerują, że w literaturze tematu często pojawia się pogląd, że praca w tłumie jest nową formą fordyzmu, ponieważ cyfryzacja ułatwia przeniesienie modelu linii montażowej do szerszej gamy systemów produkcyjnych. Badacze ci twierdzą jednak, że

w przeciwieństwie do fizycznej linii montażowej praktycznie nie ma kontaktu z ludźmi, ponieważ cyfrowa praca pociąga za sobą zindywidualizowaną i w dużej mierze anonimową transakcję, reprezentującą ekstremalną formę przedmiotowienia¹⁶.

Schmidt¹⁷ ramach pracy w tłumie wyróżnia bazującą na konkursie kreatywną pracę w tłumie (*contested-based creative crowd work*), w której zadanie nie może być podzielone na mniejsze elementy, a wykonywane jest równolegle przez wiele osób. Tylko ta osoba, której projekt wybierze zamawiający, jest za swoją pracę wynagradzana. Więcej o podziale pracy: w rozdziale „Typologie platform pracowniczych”.

14 Drahokoupil J. i Fabo B. (2016), *The platform economy and the disruption of the employment relationship*. ETUI Policy brief 5/16.

15 Howcroft D. i Bergvall-Kåreborn B. (2019), *A Typology of Crowdwork Platforms*. „Work, Employment and Society” 33(1), s. 21–38.

16 Ibidem, s. 24.

17 Schmidt F. A. (2017), *Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Friedrich Ebert Stiftung.



BIG DATA

Big data to wielka ilość informacji gromadzona i przetwarzana na serwerach elektronicznych. Dane gromadzone są w sposób nieograniczony i mogą dotyczyć niemal wszystkich dziedzin życia ludzkiego, począwszy od tego, jakie strony internetowe dana osoba ogląda (przeglądarka internetowa), a skończywszy na tym, gdzie obecnie przebywa (geolokacja, np. za pomocą Google Maps). Przy gromadzeniu dużej ilości danych ważne jest jednak ich wykorzystywanie i analizowanie. Gromadzenie i łączenie danych z różnych baz danych pozwala dostosować popyt i podaż na usługi i artykuły, może też przyczynić się do lepszego wykorzystania surowców i pracy. Na przykład dzięki posiadaniu danych o pasażerach przylatujących na lotnisko będzie można lepiej przewidzieć zapotrzebowanie na środki transportu i z góry przygotować wystarczającą ilość taksówek. Z kwestiami dotyczącymi gromadzenia i przechowywania danych osobowych łączą się ściśle możliwości ich nadużywania, a więc potrzeba ich ochrony.

UBERYZACJA

Termin nawiązujący do platformy Uber, powstałej w 2009 roku w USA, i jej negatywnego oddziaływania na sektor transportu pasażerskiego oraz generalnie na rynek pracy. Używany jest do opisu zagrożenia, jakie niosą ze sobą platformy pracownicze dla rynku pracy i gospodarki (prekaryzacja stosunków pracy czy unikanie opodatkowania). Według Kozek et al.¹⁸ termin ten został pierwszy raz użyty przez Maurice Levy'ego w wywiadzie dla „Financial Times” w 2014 roku.

FREELANCER

Osoba niezatrudniona w żadnym miejscu, wykonująca zadania na podstawie różnych umów dla różnych podmiotów. Freelancerami co do zasady byli dziennikarze niezwiązani na stałe z żadną redakcją i taką definicję podaje wciąż *Słownik Języka Polskiego PWN*¹⁹. Obecnie freelancerem jest właściwie każda osoba samozatrudniona wykonująca usługi dla różnych podmiotów.

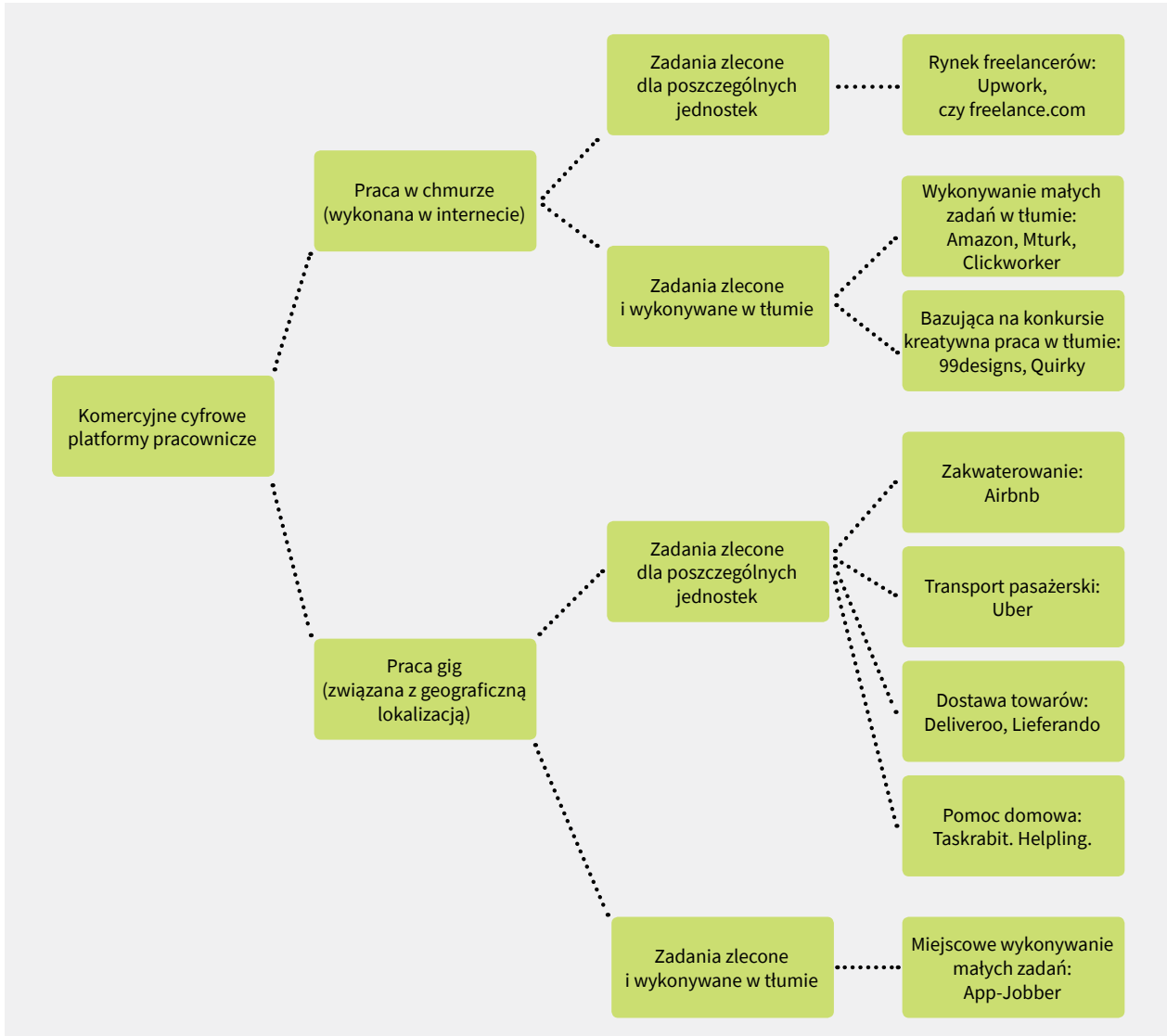
¹⁸ Kozek B., Piskalski G. i Towalski R. (2017), *Uberisation of the Economy and its effects on labour and society in the CEE Region*. Friedrich Ebert Stiftung.

¹⁹ *Słownik Języka Polskiego PWN*. <https://sjp.pwn.pl/sjp/freelancer;2558568.html>.



TYOLOGIE PLATFORM PRACOWNICZYCH

Florian A. Schmidt²⁰ proponuje następujący podział platform pracowniczych (Ilustracja 1).



Ilustracja 1. Typologia platform pracowniczych według Schmidta²¹

De Greon et al.²², oprócz przedstawionego wyżej podziału na platformy oferujące wykonanie pracy lokalnie i globalnie, proponują klasyfikacje według wymaganych kwalifikacji pracownika. Dzielą więc zadania na wymagające wysokich, średnich oraz niskich kwalifikacji. Wśród platform oferujących pracę wymagającą wysokich kwalifikacji są Upwork czy 99Design. Niskich czy średnich kwalifikacji wymagać będzie np. Amazon MTurk, oferujący pracę w chmurze, a jeśli chodzi o pracę wykonywaną na miejscu, związaną z geograficzną lokalizacją: TaskRabbit czy Uber.

²⁰ Schmidt F. A. (2017), *Digital Labour Markets in the Platform Economy*, op. cit.

²¹ Ibidem, s. 6–7.

²² De Groen P. W., Maselli i Fabo B. (2016), *The digital market for local services: a one-night stand for workers? An example from the on-demand economy*, CEPS Special Report 133. Brussels, Centre for European Policy Studies. <http://papers.ssrn.com/abstract=2766220>.



CYFRYZACJA I JEJ WPŁYW NA RYNEK PRACY

Rozwój platform pracowniczych nie byłby możliwy bez postępu technologicznego, który często nazywany jest czwartą rewolucją przemysłową. Rewolucja ta związana jest z postępem technologii informacyjnych i komunikacyjnych oraz ich wpływem na przemysł i na nasze codzienne życie. W rezolucji EKZZ z 2015 czytamy:

Cyfryzacja to nie tylko kwestia technologiczna lub kwestia rynku, lecz także po prostu przejście od tradycyjnych do cyfrowych miejsc pracy w sektorze przemysłowym i usługowym. To kwestia przyszłego społeczeństwa i jego spójności. Cyfryzacja to megatrend dla świata pracy, w którego kształtowanie musimy być zaangażowani²³.

Badacze spierają się, co jest początkiem czwartej rewolucji przemysłowej i czy nie żyjemy jeszcze w końcowej fazie trzeciej rewolucji. Pierwsza rewolucja przemysłowa związana była z wynalezieniem maszyny parowej w latach 80. XVIII wieku i zastosowaniem jej do transportu kolejowego. Druga rewolucja, której rozpoczęcie badacze datują na lata 70. XIX wieku, wiązała się z elektryfikacją przemysłu, wynalezieniem silnika spalinowego i wprowadzeniem masowej produkcji. Trzecia rewolucja przemysłowa to wynalezienie komputera, automatyzacja (robotyzacja), wynalezienie internetu, rozwój biotechnologii i rozpoczęcie procesów globalizacyjnych. Wydaje się, że czwarta rewolucja przemysłowa i rozwój przemysłu 4.0 wiążą się mniej z jakimś ważnym wynalazkiem, a bardziej z intensyfikacją zmian (przyśpieszeniem procesów globalizacyjnych) i ich wpływem na nasze codzienne życie oraz stosunki pracy. Zgadza się więc z Klausem Schwabem, współtwórcą Forum Ekonomicznego w Davos, który stwierdza:

Istnieją trzy powody, dla których dzisiejsze przekształcenia stanowią nie tylko przedłużenie trzeciej rewolucji przemysłowej, ale raczej nadejście czwartej rewolucji przemysłowej biorąc pod uwagę jej prędkości, zasięgu i wpływu na systemy. Szybkość obecnych przełomów nie ma precedensu historycznego. W porównaniu z poprzednimi rewolucjami przemysłowymi czwarta ewoluuje raczej w tempie wykładniczym niż liniowym. Co więcej, dezorganizuje prawie każdą branżę w każdym kraju. Zakres tych zmian zwiastuje transformację całych systemów produkcji, zarządzania i gospodarowania²⁴.

Ważne w tej wypowiedzi jest słowo „dezorganizujące”, zastosowane do wpływu cyfryzacji na przemysł krajowy. Należy dodać, że zakłócające czy dezorganizujące działanie cyfryzacji szczególnie mocno widoczne jest na rynku pracy. Już w 2015 roku Komisja Europejska w swoim komunikacie²⁵ stwierdziła, że transformacja cyfrowa strukturalnie zmieni rynek pracy i sposób jej wykonywania. Wiąże się to z obawami, że te zmiany dotkną warunki pracy i dystrybucję dochodów. Do rozwiązania tych problemów potrzebny jest kompleksowy dialog, także społeczny, w którym zaangażowani będą wszyscy uczestnicy zajmujący się każdym z aspektów pracy, w tym edukacją i szkoleniami.

Cyfryzacja niewątpliwie wiąże się ze zmianami sposobu produkcji i wykonywania pracy, a więc także z utratą miejsc pracy w niektórych sektorach. Na przykład badania zaprezentowane w 2017 roku podczas Międzynarodowego Forum Transportu podają, że samosterujące ciężarówki mogą doprowadzić do utraty pracy przez 6,5 miliona kierowców²⁶. Również rynki pracy poszczególnych krajów będą w różny sposób dotknięte cyfryzacją. Będzie to dotyczyć przede wszystkim prac, które nie wymagają wysokich kwalifikacji i przy wykonywaniu których ludzie mogą być zastąpieni przez maszyny.

23 EKZZ (2015), *Wstępna ocena polityki KE dotyczącej cyfryzacji*. Komitet Wykonawczy EKZZ.

24 Schwab K. (2016), *The Fourth Industrial Revolution: what it means and how to respond*. Davos: World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond>.

25 Komisja Europejska (2015), *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Strategia jednolitego rynku cyfrowego dla Europy*. COM (2015), 192 final.

26 <https://www.itf-oecd.org/managing-transition-driverless-road-freight-transport>.



Keister i Lewandowski, którzy przebadali 10 krajów Europy Środkowo-Wschodniej, w tym Polskę, stwierdzają, że rynki tych krajów będą w większym stopniu dotknięte negatywnymi efektami cyfryzacji niż rynki krajów Europy Zachodniej²⁷. Dotyczy to w szczególności pracowników zatrudnionych do wykonywania rutynowych zadań w przemyśle czy usługach (jak np. obsługa kasy fiskalnej), wymagających średnich kwalifikacji. Grupa ta jest stosunkowo liczna, stanowi bowiem 33% wszystkich zatrudnionych w tych krajach. Wydaje się jednak, że przekwalifikowanie się czy podnoszenie kwalifikacji przez pracowników nie będzie wystarczające do uniknięcia bezrobocia. Negatywne skutki cyfryzacji dotyczyć więc będą głównie gospodarek peryferyjnych, a zatem takich, których siła robocza wykonuje mało skomplikowane prace w globalnych łańcuchach zamówień. Warto jednak dodać, że nie tylko średnio i mało wykwalifikowane zawody czy prace mogą zostać zastąpione maszynami czy sztuczną inteligencją. Może to czekać także pracowników bardziej wykwalifikowanych, takich jak prawnicy bądź tłumacze. W tym sensie cyfryzacja dotknie również kraje bardziej rozwinięte, w których siła robocza jest zatrudniana do wykonywania pracy wymagającej wyższych kwalifikacji.

Europejscy partnerzy społeczni (EKZZ, Bussiness Europe, CEEP i UEAPME) w oświadczeniu o cyfryzacji, przyjętym na trójstronnym szczycie w 2016 roku, nawiązując do wyzwań związanych z negatywnym wpływem cyfryzacji na rynki pracy, stwierdzają:

Komisja Europejska powinna zaplanować program polityki zatrudnienia w taki sposób, który będzie podstawą cyfrowej transformacji naszych gospodarek i rynków pracy. Program powinien jednocześnie dążyć do zwiększenia jakości zatrudnienia, do którego przyczynić się może cyfryzacja naszych gospodarek. Polityka rynku pracy powinna również mieć na celu ochronę i przekwalifikowanie/podniesienie kwalifikacji przez osoby, pracowników, szczególnie tych, których miejsca pracy zostaną dotknięte cyfryzacją²⁸.

Również OPZZ w swoim programie na lata 2018–2022 zwraca uwagę na problem przekwalifikowania pracowników w ramach tak zwanej luki kompetencyjnej, wynikającej również z cyfryzacji (postępu technologicznego):

Jednym z wyzwań w Polsce jest tzw. luka kompetencyjna, czyli nierównowaga pomiędzy umiejętnościami pracowników a potrzebami i wymaganiami pracodawców. Nabiera ona szczególnego znaczenia w kontekście szybko zmieniających się oczekiwań wynikających z postępu technologicznego. Polska stoi zatem wobec istotnego wyzwania długoterminowego, polegającego na stworzeniu odpowiedniego systemu uczenia się przez całe życie. Obowiązek podnoszenia swoich kwalifikacji spoczywa na pracownikach, ale dużą rolę w systemowych rozwiązaniach pełni państwo i jego agendy oraz aktywne włączenie się pracodawców i ich organizacji²⁹.

Podobnie NSZZ „Solidarność” zwraca uwagę na potrzebę przeprowadzenia badań *dotyczących tempa robotyzacji w Polsce i związanego z tym zagrożenia powstania bezrobocia technologicznego*³⁰.

Biorąc pod uwagę ograniczenia objętościowe tego informatora, wpływ cyfryzacji na rynek pracy będziemy analizować przez pryzmat pracy platformowej.

Czwarta rewolucja przemysłowa jest również specyficzna, jeśli chodzi o sprawy równości płci. W sektorze IT zatrudnienie kobiet spada i wiele z nich opuszcza ten sektor po latach pracy, często z powodu różnic wynagrodzeń

27 Keister R. i Lewandowski P. (2017), *A routine transition in the digital era? The rise of routine work in Central and Eastern Europe*, Transfer: „European Review of Labour and Research” 23(3), s. 263–279.

28 EKZZ, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP (2016), *Statement of the European Social Partners on Digitalization*. <https://www.busesseurope.eu/publications/tripartite-social-summit-16-march-2016-statement-european-social-partners>.

29 OPZZ (2018), *Program Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych na lata 2018–2022*.

30 NSZZ Solidarność (2018), *Uchwała Programowa XXIX Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ Solidarność na kadencję 2018–2022*.



i panującego w nim seksizmu. Jak podkreśla EKZZ, badania wykazują że w platformach pracowniczych istnieje różnica wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami, pomimo tego, że wydają się one neutralne pod względem płci³¹. EKZZ podkreśla potrzebę podjęcia bardziej szczegółowych badań nad różnicą wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami w sektorze telekomunikacyjnym. Dodatkowo, zdaniem EKZZ-u, brak wystarczającej ochrony socjalnej pracowników zatrudnionych w gospodarce platformowej ma szczególnie negatywne konsekwencje dla kobiet³².

Cyfryzacja łączy się również z zagrożeniami dotyczącymi sfery bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP). Technologie komunikacyjne, w tym najbardziej popularna ich forma, którą jest poczta elektroniczna, umożliwiają niemal nieograniczoną dostępność pracownika przez 24 godziny na dobę. Prowadzi to do większej intensywności pracy, która zaburza istotną granicę pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym, a więc podważa również europejskie osiągnięcia w kwestii równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym (*work-life balance*). Ponadto, w przypadku platform pracowniczych *online* i (w mniejszym stopniu) *offline* – omówionych poniżej – pojawia się wzmożona inwigilacja pracownika, umożliwiającej śledzenie w czasie rzeczywistym wykonywania przez niego pracy. W niektórych platformach *online* zamawiający w czasie rzeczywistym może nawet sprawdzić, czy pracownik jest zalogowany do internetu i jak szybko pracuje. Wszystkie te kwestie przyczyniają się do wystąpienia ryzyk psychospołecznych, a więc do pojawienia się u pracowników chorób związanych ze stresem, depresją czy wypalaniem zawodowym. Należy również zwrócić uwagę na zagrożenia związane z obecnością przemocy psychospołecznej (cyfrowego mobbingu) czy jakichkolwiek innych form negatywnego oddziaływania na psychikę pracowników. Ryzyka te podkreśla raport przygotowany przez MOP w 2018 roku³³. W opinii uchwalonej przez Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) 26 września 2019 roku czytamy:

Proces cyfryzacji może przynieść wiele pozytywnych zmian w obszarze BHP. Przykładowo roboty można wykorzystywać do prac obciążonych wysokim ryzykiem w sektorze górniczym lub budowlanym, a technologie informatyczne poprawią sposób organizacji nadzoru nad BHP. Cyfryzacja może również zmniejszyć zagrożenia psychospołeczne spowodowane monotonną pracą, a osoby starsze czy osoby z niepełnosprawnością mogłyby korzystać z cyfrowego systemu wsparcia. Z drugiej strony EKES jest zaniepokojony negatywnymi skutkami cyfryzacji dla BHP i pracowników. W cyfrowych miejscach pracy wskazano już ważne zagrożenia, takie jak intensyfikacja pracy, stres i przemoc psychospołeczna³⁴. Ponadto w przyszłości można oczekiwać wypadków spowodowanych sztuczną inteligencją, którym należy zapobiegać³⁵.

Ta sama opinia podkreśla również potrzebę zapewnienia równowagi między życiem zawodowym i prywatnym:

Cyfryzacja zwiększyła również zdolność do ciągłego połączenia z pracą za pośrednictwem poczty elektronicznej i innych form komunikacji, co może zacierać granice między życiem prywatnym i zawodowym oraz zwiększać zależność ludzi od technologii [...]. EKES wzywa partnerów społecznych do opracowania odpowiednich środków ochrony zdrowia pracowników przed tymi zagrożeniami, z uwzględnieniem potrzeby zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Ważną rolę w tym względzie ma do odegrania także dialog obywatelski. Jednym z przykładów takich środków jest wprowadzone niedawno we Francji „prawo do wylogowania się”, stosowane w niektórych umowach sektorowych i na szczeblu przedsiębiorstwa w niektórych państwach UE.

31 EKZZ (2019), *Program działań na kadencję 2019–2023*. <https://www.etuc.org/en/publication/etuc-action-programme-2019-2023>.

32 Ibidem, s. 46.

33 MOP (2018), *The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work*. International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf.

34 Ibidem.

35 EKES (2019), *Summary of the costs and benefits of Investments in occupational safety and health (OSH) (Exploratory opinion at the request of the Finnish Presidency)*. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/summary-costs-and-benefits-investments-occupational-safety-and-health-osh-exploratory-opinion-request-finnish-presidency>.



Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) w swoim raporcie *Praca dla lepszej przyszłości*³⁶, przygotowanym w 2019 roku przez specjalnie do tego powołaną światową komisję ds. przyszłości pracy, szczególnie mocno podkreśla potrzebę zwiększonej kontroli nad procesami cyfryzacji i ich wpływu na rynek pracy. MOP wzywa do stworzenia skoncentrowanej na człowieku strategii dotyczącej przyszłości pracy, która stawiałaby człowieka (pracownika) w centrum i dawałaby mu możliwości kontroli nad postępem technologicznym, również jeśli chodzi o kontrolę nad sztuczną inteligencją. Należy zarządzać technologią tak, żeby zapewniała godną pracę.

Wykorzystywanie technologii i zarządzanie nią w celu zapewnienia godnej pracy. Oznacza to, że pracownicy i kierownicy negocjują zarządzanie pracą. Oznacza to także przyjęcie podejścia do sztucznej inteligencji opartego na ludzkiej kontroli, które zapewni, że ostateczne decyzje dotyczące pracy podejmowane są przez ludzi. Należy ustanowić międzynarodowy system zarządzania cyfrowymi platformami pracy, aby wymagać od platform (i ich klientów) przestrzegania pewnych minimalnych praw i ochrony. Postęp technologiczny wymaga również regulacji wykorzystania danych i odpowiedzialności algorytmicznej w świecie pracy³⁷.

Powyższe obawy związane z wyzwaniami dotyczącymi cyfryzacji wyrażane są również przez samych pracowników. W zamówionym przez EKZZ raporcie z 2018 roku pt. *Cyfryzacja a partycypacja pracowników: Jakie są opinie związków zawodowych, pracowników na poziomie przedsiębiorstwa i pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych w Europie*³⁸ przebadani europejscy pracownicy za największe ryzyko związane z cyfryzacją (Ilustracja 2) uznali zagrożenia związane z likwidacją istniejących miejsc pracy i prekaryjnością zatrudnienia. Kolejnymi zagrożeniami było wydłużenie się czasu pracy i ogólna dostępność pracownika – a więc zagrożenia dotyczące łączenia życia zawodowego z prywatnym, ograniczenia reprezentacji pracowniczej i erozji układów zbiorowych pracy, wreszcie intensyfikacji pracy oraz (w mniejszym stopniu) zwiększenia nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami, a na koniec – zagrożenia związane z erozją systemu podatkowego i zabezpieczeń społecznych.



Ilustracja 2. Największe ryzyka związane z cyfryzacją³⁹

36 MOP (2019), *Work for a brighter future. Global Commission on the Future of Work*. International Labour Office.

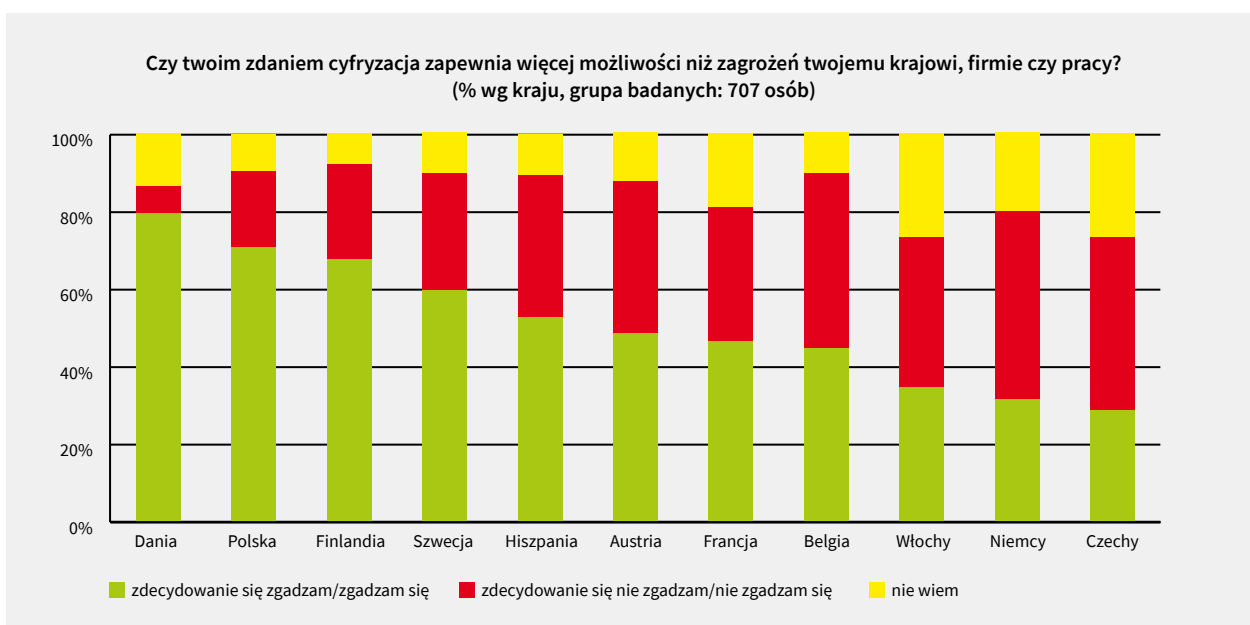
37 Ibidem, s. 13.

38 Voss E. i Riede H. (2018), *Cyfryzacja a partycypacja pracowników: Jakie są opinie związków zawodowych, pracowników na poziomie przedsiębiorstwa i pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych w Europie*. Raport dla EKZZ. <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20PL1.pdf>

39 Ibidem.



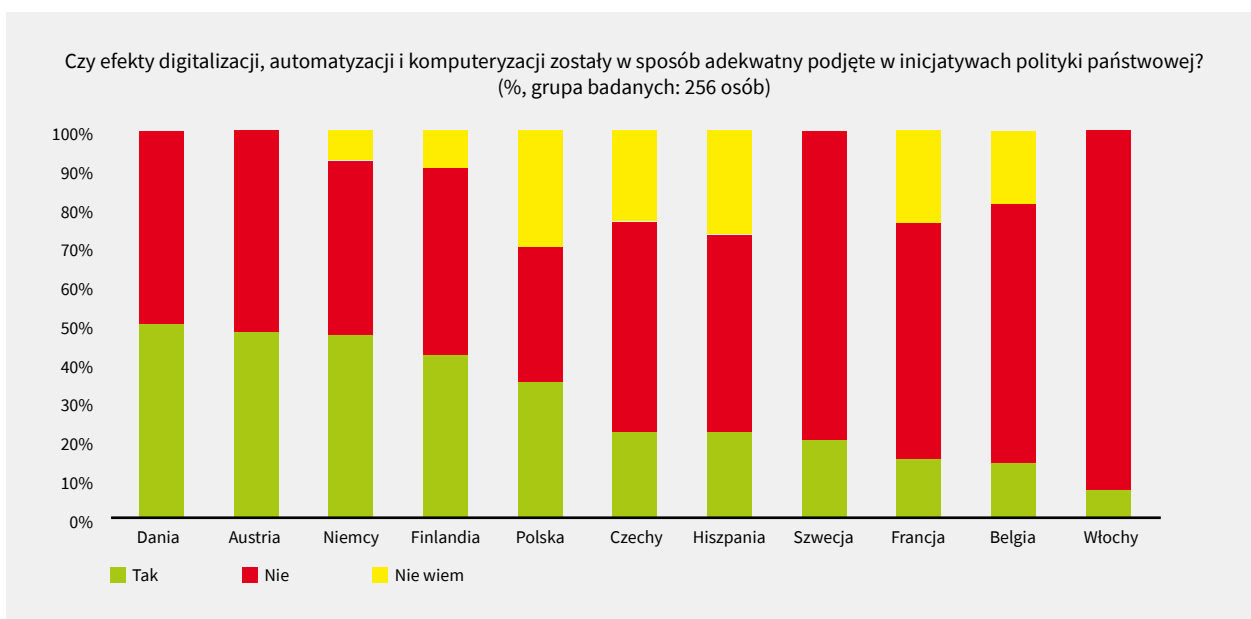
Raport podaje również interesujące informacje dotyczące odpowiedzi na zagrożenie związane z cyfryzacją, jakie wyrazili pracownicy w niektórych krajach, w tym w Polsce (Ilustracja 3). Zaskakujące, że polscy respondenci są tuż za pracownikami duńskimi, którzy byli najmocniej przekonani, że cyfryzacja niesie ze sobą dużo więcej korzyści niż zagrożeń. Polacy są tutaj pomiędzy pracownikami z krajów skandynawskich i po przeciwnej stronie wykresu niż pracownicy czescy. Biorąc pod uwagę opisane w tym rozdziale ryzyka, które dotyczą rynków pracy, szczególnie krajów Europy Środkowo-Wschodniej, wydaje się, że optymistyczne podejście polskich pracowników do wyzwań związanych z cyfryzacją może wynikać z ich niewystarczającej wiedzy.



Ilustracja 3. Czy, twoim zdaniem cyfryzacja zapewnia więcej możliwości czy ryzyka twojemu krajowi, firmie czy pracy?⁴⁰

Ilustracja 4 przedstawia odpowiedź na pytanie, czy efekty cyfryzacji i automatyzacji doczekały się adekwatnej odpowiedzi ze strony inicjatyw rządowych. Polscy respondenci stanowili największą grupę osób, która powiedziała, że nie wie. Odpowiedź taka na pierwszy rzut oka wydaje się zaskakująca, jednak stanowisko to, biorąc pod uwagę ograniczone działania rządu polskiego w kwestii cyfryzacji, wydaje się uzasadnione.

40 Ibidem.



Ilustracja 4. Czy efekty digitalizacji, automatyzacji i komputeryzacji zostały w sposób adekwatny podjęte w inicjatywach polityki państwowej?⁴¹

Jak zostało to już wspomniane we wstępie do tej publikacji, rząd niemiecki już od 2015 roku aktywnie zajmuje się cyfrowymi platformami pracy. W tymże roku niemieckie ministerstwo pracy rozpoczęło konsultacje z partnerami społecznymi oraz innymi interesariuszami i opublikowało zieloną księgę *Praca 4.0*. W 2016 roku została opublikowana biała księga, zawierająca rezultaty tych konsultacji i propozycji. Wśród nich na szczególną uwagę zasługują propozycje dotyczące wprowadzenia ubezpieczenia społecznego dla pracowników platform, działania na rzecz tworzenia dobrych warunków dla pracy platformowej i wprowadzenie ochrony pracowniczej.

W deklaracji końcowej, zatytułowanej *Przyszłość platform*⁴², przyjętej podczas szczytu cyfrowego zorganizowanego przez rząd niemiecki pod koniec października 2019 roku, w części dotyczącej pracy platformowej czytamy:

Praca 4.0 potrzebuje również jasnych praw pracowników i wyraźnej odpowiedzialności ze strony klientów i platform. Większa elastyczność musi iść w parze z większą ochroną. Negocjacje partnerów społecznych, dotyczące warunków pracy i zatrudnienia, są siłą naszego europejskiego modelu społecznego. Dotyczy to również gospodarki platformowej. Chcemy stworzyć krajowe i europejskie ramy dla dobrej pracy platformowej⁴³.

W ramach tworzenia ram dla dobrej pracy platformowej rząd niemiecki podejmie działania w związku z przejęciem przez ten kraj prezydencji Rady Unii Europejskiej w drugiej połowie 2020 roku. Prezydencja niemiecka stawia przed sobą następujące cele:

1. Przyszłość pracy, w tym gospodarka platformowa, sztuczna inteligencja oraz cyfrowa edukacja (umiejętności cyfrowe);
2. Europejska rama dla płacy minimalnej i zabezpieczenia społecznego;
3. Zrównoważone łańcuchy dostaw.

⁴¹ Ibidem.

⁴² Bundes Ministerium für Wirtschaft und Energie (2019), „PlattFORM DIE ZUKUNFT“ Dortmund Declaration zum Digital-Gipfel 2019. https://www.de.digital/DIGITAL/Redaktion/DE/Digital-Gipfel/Download/2019/dortmund-declaration-zum-digital-gipfel-2019.pdf?__blob=publicationFile&v=4.

⁴³ Ibidem, s. 2.



Jeśli chodzi o stosunek rządu polskiego do cyfryzacji i jego działania w tej sprawie, to wydają się one znikome. Parę informacji na ten temat pojawia się w Strategii na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR), planu gospodarczego przyjętego przez rząd w 2016 roku. SOR uznaje m.in., że postęp technologiczny, w tym cyfryzacja, będzie oddziaływał negatywnie na rynek pracy poprzez zastępowanie pracowników maszynami. Nie podaje jednak określonych sposobów, jak państwo polskie powinno radzić sobie z tymi wyzwaniami, oprócz ogólnych wytycznych dotyczących inwestowania w edukację, w tym edukację cyfrową i przekwalifikowanie pracowników. Również program re-industrializacji, oprócz promowania przedsiębiorczości opartej na technologii cyfrowej, nie zajmuje się kwestiami platform pracowniczych. Na marginesie należy dodać, że przeprowadzona w 2018 roku przez rząd reforma edukacji, w tym programu nauczania, nie propagowała w sposób wystarczający edukacji cyfrowej w szkołach, a wręcz przeciwnie – ograniczając lekcje matematyki na korzyść religii czy historii, przyczyniła się do jej zminimalizowania.

Na koniec rozważań wstępnych na temat cyfryzacji należy również zwrócić uwagę na kilka aspektów pozytywnych z punktu widzenia działalności związkowej. *Big data* i możliwość przetwarzania informacji może usprawnić organizowanie pracowników w związkach zawodowych i poprawić komunikowanie się z nimi. Może również usprawnić system podejmowania decyzji w związku za pomocą elektronicznych środków komunikacji (np. grup na Facebooku czy WhatsAppie). Cyfryzacja może również umożliwić łatwiejsze przetwarzanie informacji o przedsiębiorstwie, koniecznych do prowadzenia negocjacji czy konsultacji w ramach krajowych bądź europejskich rad zakładowych. Co więcej, dane o pracownikach, zbierane za pomocą technologii cyfrowych, jeśli będą przekazywane Państwowej Inspekcji Pracy, mogą w znaczący sposób przyczynić się do poprawienia jakości kontroli oraz, w następstwie tego, warunków pracy, w tym przestrzegania przepisów o czasie pracy i warunkach BHP.



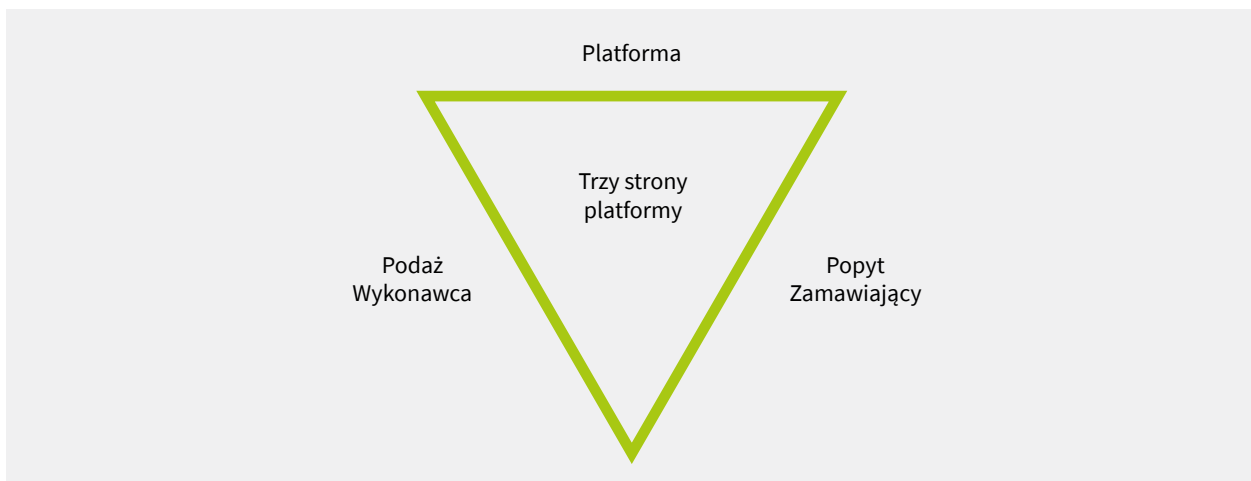
PLATFORMY PRACOWNICZE A RYNEK PRACY

Według Degryse'a⁴⁴ gospodarka cyfrowa i związany z nią rozwój pracy platformowej nie byłby możliwy bez pojawienie się trzech elementów:

1. szybkiego internetu;
2. *Big Data* – czyli wielkiej ilości danych geograficznych, personalnych i komercyjnych gromadzonych i analizowanych przez platformy internetowe;
3. nowych rodzajów urządzeń przenośnych, czyli telefonów komórkowych oraz tabletów umożliwiających dostęp do mobilnego, szybkiego i dostępnego wszędzie internetu.

Platformy pracownicze właśnie dzięki telefonom komórkowym czy komputerom z opcją geolokacji przynoszą ważne zmiany w dotychczasowej organizacji pracy. Praca po raz pierwszy w historii nie jest powiązana z umiejscowieniem geograficznym i może być co do zasady wykonywana w każdym miejscu na świecie. Nie musi być również wykonywana przez określoną jednostkę, ale często przez tłum nieokreślonych osób z różnych kontynentów (praca w chmurze). Jest to o tyle istotne, że praca historycznie była najbardziej powiązana z geograficznym miejscem jej wykonywania⁴⁵.

Ponadto, platforma pracownicza nie ma również środków produkcji, a jest jedynie pośrednikiem (łącznikiem) pomiędzy odbiorcą usługi (produktu) a zamawiającym, a to dzięki posiadaniu i przetwarzaniu wielkiej ilości danych związanych z jej wykonywaniem. Te zasadnicza cecha platformy przedstawiona jest na Ilustracji 5⁴⁶.



Ilustracja 5. Schemat funkcjonowania platformy pracowniczej

Sposób działania platformy jest stosunkowo prosty. Dzięki posiadaniu i przetwarzaniu informacji oraz możliwościom geolokacji system komputerowy potrafi połączyć popyt na daną usługę (produkt) z jej podażą. W celu ustalenia kosztów tej usługi system komputerowy posługuje się odpowiednimi obliczeniami (algorytmami). Im mniejsze zapotrzebowanie, tym koszt usługi będzie mniejszy, i oczywiście odwrotnie. Do kosztu tego wlicza się również prowizję pobieraną przez platformę za połączenie zamawiającego z wykonawcą. Algorytm używany do obliczenia ceny usługi bierze pod uwagę również wszystkie inne możliwe czynniki, takie jak na przykład poprzednia ocena wykonania usługi (produktu) przez odbiorcę, szybkość jej wykonania itd. Sposób i przejrzystość funkcjonowania

44 Degryse C. (2016), *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets*. Working Paper 2016.02. European Trade Union Institute.

45 Hudson R. (2001), *Producing Places*. New York: Guilford Press.

46 Ilustracja przygotowana na podstawie Schmidt F. A. (2017), *Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Friedrich Ebert Stiftung.



algorytmu nie są znane ani zamawiającemu, ani wykonawcy, a jedynie właścicielowi platformy. Powoduje to liczne zarzuty pod adresem platformy, szczególnie ze strony pracowników, których wynagrodzenie jest zależne od różnych nieznanych im algorytmów i tym samym jest zmienne, a poza tym nie mają oni również możliwości jego negocjowania. Wielu z nich staje się wręcz niewolnikami algorytmów.

Szczególnie ważne są negatywne oceny wystawiane przez zamawiających lub przez samą platformę w związku z wykonaną pracą, które mają wpływ na przyznanie danej usługi (produktu) przez platformę, wysokość wynagrodzenia lub nawet zablokowanie użytkownika platformy i możliwości świadczenia dalszej pracy. Podobnie jak wynagrodzenia, są one często ustalane w sposób nieprzejrzysty, a pracownik nie ma możliwości odwołania się od nich. Pełnią one funkcję podobną do kar dyscyplinarnych, z tą tylko różnicą, że pracownik platformy nie może się od nich odwołać.

Biorąc pod uwagę sposób, w jaki działa platforma, należy stwierdzić, że jej działanie nie jest bardzo innowacyjne i nie różni się od istniejących modeli łączenia zapotrzebowania na pracę z jej popytem. Dla przykładu: agencje pracy tymczasowej również zapewniają pracownikom podmiotom potrzebującym siły roboczej. Podobnie, jeśli przyjrzymy się pracy kurierów rowerowych, zatrudnionych przez firmy kurierskie, czy dostawców pizzy, to właściwie podobna jest ona do pracy pracowników niektórych platform. Oni także dostają zlecenia i, używając systemów geolokacji, muszą je wykonać.

Według Lehdonvirta⁴⁷ istotną cechą działania cyfrowych platform pracowniczych jest ich dążenie do minimalizowania zewnętrznych regulacji dotyczących relacji między pracodawcą i pracownikiem. Kolejną ich cechą to ich nieograniczony wpływ na zwiększenie konkurencyjności na rynku pracy poprzez obniżenie barier wejścia na rynek pracy, a przez to negatywne oddziaływanie na wynagrodzenia i warunki zatrudnienia⁴⁸. Przykładem takiej praktyki dostarcza Uber, który wzmacnia konkurencję między profesjonalnymi kierowcami a studentami czy innymi osobami, które szukają dodatkowego dochodu. Zwiększona konkurencyjność przyczynia się do rosnącej prekaryjności warunków pracy, szczególnie tych osób, które większość swojego dochodu uzależniają od pracy dla platformy.

Można zatem zasadnie twierdzić, że pracownik, który patrzy na ekran aplikacji w swoim telefonie lub na ekran komputera, mając nadzieję, że aplikacja zleci mu jakąś pracę, nie różni się wiele od XIX-wiecznego robotnika, stojącego przed bramą fabryki i czekającego na to, żeby właściciel wybrał go spośród grupy bezrobotnych. Również jeśli chodzi o jakość pracy, to w obu przypadkach pracownik taki wynagradzany będzie według subiektywnej oceny właściciela fabryki (platformy). Właściciele platform pracowniczych, podobnie jak XIX-wieczni kapitaliści, są jedynymi kreatorami regulacji, według których pracownik jest opłacany⁴⁹. Patrząc na pracowników najbardziej popularnej platformy pracowniczej Uber, czy innej – Deliveroo, widzimy, że istnieje wyraźne podobieństwo pomiędzy sytuacją prawną ich a osób szukających zatrudnienia na początku XIX wieku. Fabo et al.⁵⁰ twierdzą nawet, że obecna sytuacja dotycząca platform pracowniczych nie jest zgodna z głównymi standardami pracy w krajach rozwiniętych i że działanie platform przypomina raczej działanie kapitalistów z początku XIX wieku⁵¹. Następuje uprzedmiotowienie pracy, które przeczy podstawowym zasadom i konwencjom MOP-u. Według innych badaczy model pracy wprowadzony przez platformy przyczynia się nie tyle do tworzenia nowej formy neoliberalizmu, ile feudalnych praktyk:

Modele tak zwanej gospodarki opartej na współpracy lub ekonomii dzielenia się doprowadziły do powstania nowej formy neoliberalizmu, która przypomina współczesne praktyki feudalne. Jeśli feudalizm był oparty na

47 Lehdonvirta V. (2016), *Algorithms that divide and unite, delocalization, identity, and collective action in 'microwork'*. W: Flecker J. (red.), *Space, Place and Global Digital Work*. London: Pelgrave-Macmillan, s. 53–80.

48 Drahokoupil J. i Fabo B. (2016), *The platform economy and the disruption of the employment relationship*. ETUI Policy brief 5/16.

49 Fabo B., Karanovic J. i Dukova K. (2017), *In search of an adequate European policy response to the platform economy*. „Transfer: European Review of Labour and Research” 23(2), s. 163–175.

50 Ibidem.

51 Ibidem, s. 171.



własności ziemi sprawowanej przez elity, zasobami kontrolowanymi przez mniejszości stają się informacje cyfrowe. Podczas gdy w klasycznym neoliberalizmie dochód z pracy podlega stagnacji, w feudalnym neoliberalizmie społeczeństwo podlega wtórnej proletaryzacji. Oznacza to, że praca najemna jest coraz częściej zastępowana przez izolowaną i w większości przypadków prekaryjną pracą freelancerów (Bauwens, 2013; Kostakis i Bauwens, 2014)⁵².

Nie jest więc zaskoczeniem, że rozwój platform pracowniczych nastąpił w czasie ostatniego kryzysu gospodarczego. Kryzys ten, rozpoczęty w roku 2008, przyczynił się również do uelastycznienia rynku pracy i umożliwił rozkwit platform pracowniczych. Należy zwrócić uwagę, że według jeszcze aktualnych przewidywań PricewaterhouseCoopers⁵³ spodziewane przychody firm działających w sektorze gospodarki platformowej wzrosną z 15 miliardów w roku 2016 do 335 miliardów w 2035.

W debacie nad tym czy platformy są pracodawcą, czy tylko pośrednikami, Gerber i Krzywdziński stoją na stanowisku, że platformy są więcej niż pośrednikami i w dużej mierze pełnią funkcję pracodawcy⁵⁴. Platformy między innymi:

- przetwarzają zamówienia klientów w procesy pracy;
- definiują rozmiar zadania;
- koordynują zadania;
- organizują kontrolę jakości;
- określają kanały komunikacji;
- określają metody płatności.

Platformy działają także jak swego rodzaju zamknięte ekosystemy. Wykonują cyfrową i społeczną kontrolę poprzez algorytmy oraz system rankingów i reputacji ich użytkowników.

Platformy pracownicze w obecnej formie stanowią zagrożenie dla reprezentacji pracowniczej, w tym szeroko pojętego prawa do koalicji, gwarantowanego przez podstawowe konwencje MOP. Brak możliwości zakładania związków zawodowych lub rad pracowniczych, jak również często błędna klasyfikacja tych pracowników jako osób samozatrudnionych, ograniczają w sposób istotny prawa pracownicze, dialog społeczny czy podstawowe zasady demokracji pracowniczej⁵⁵. Jak pokażemy w części dotyczącej organizowania pracowników, związki zawodowe, wspólnie z pracownikami platform, prowadzą różne działania na rzecz poprawy warunków pracy, jednak działania te są utrudnione poprzez samą strukturę działania platformy. Jeśli chodzi o platformy powiązane z lokalizacją geograficzną, zadanie to jest łatwiejsze – praca wiąże się bowiem z lokalizacją i to najważniejsza przesłanka do działania związków zawodowych, które co do zasady w swoich działaniach ograniczone są granicami terytorialnymi. Większym wyzwaniem jest organizowanie pracujących w chmurze, kiedy to miejsce wykonywania pracy nie jest istotne, a więc dostęp do takich pracowników jest ograniczony. Pracownik wykonujący pracę w Afryce czy w Indiach korzysta także z mniejszych praw związkowych czy socjalnych niż pracownik mieszkający w Europie Zachodniej czy Stanach Zjednoczonych.

Należy podkreślić, że większość użytkowników (zamawiających) platform funkcjonujących w chmurze ulokowanych jest w Stanach Zjednoczonych i Europie. Stosunkowa duża ilość pracowników pracujących w tłumie znajduje się w krajach rozwijających się: na kontynencie afrykańskim bądź w Indiach.

52 Pazaitis A., Kostakis V. i Bauwens M. (2017), *Digital economy and the rise of open cooperativism: the case of the Enspiral Network*, „Transfer: European Review of Labour and Research” 23(2), s. 178.

53 Cytowane za Drahokoupil J. i Fabo B. (2016), *The platform economy and the disruption of the employment relationship*, op. cit.

54 Gerber C., Krzywdziński M. (2019), *Brave New Digital Work? New Forms of Performance Control in Crowdwork*. W: Vallas S. i Kovalainen A. (red.), *Work and Labor in the Digital Age* (Research in the Sociology of Work, Vol. 33), Emerald Publishing Limited, s. 121–143. Cytowani przez Veronikę Mirschel z ver.di i Roman Kormanna z DGB na konferencji OPZZ i FES w październiku 2019 w Warszawie.

55 EKZZ (2019), *Program działań na kadencję 2019–2023*. <https://www.etuc.org/en/publication/etuc-action-programme-2019-2023>.



Geograficzne rozdrobnienie pracowników powoduje ich nierównie traktowanie, nie tylko jeśli chodzi o zarobki, które w krajach słabiej rozwiniętych są niższe, co czyni pochodzących z nich pracowników bardziej konkurencyjnymi, ale także, jeśli chodzi o zabezpieczenie socjalne. Platformy pracownicze, będące bardziej efektywną formą outsourcingu bez jakiegokolwiek kontroli, przyczyniają się do tworzenia dumpingu socjalnego⁵⁶. Dumpingu, który obserwowany jest nie tylko w krajach, w których pracownicy platform konkurują z pracownikami tradycyjnych branż czy zawodów (przewóz osób), lecz także globalnie – pracownicy pracujący w tłumie konkurują między sobą nie tyle jakością pracy, ile wysokością ich wynagrodzenia.

Pojawiają się również wątpliwości, czy platformy przyczynią się do tworzenia miejsc pracy, czy raczej do outsourcingu i zastępowaniu miejsc pracy dobrej jakości pracą prekaryczną, zmniejszoną odpowiedzialnością pracodawcy i zwiększonymi kosztami społecznymi poprzez mniejsze wpływy do budżetu z podatków oraz ubezpieczeń społecznych⁵⁷. Doświadczenie pokazuje, że obniżenie kosztów przez platformy pracownicze wpływa na obniżenie kosztów w innych firmach⁵⁸. Przyczynia się to do tworzenia niebezpiecznej spirali, kiedy to firmy obecne na rynku i zatrudniające pracowników w standardowych warunkach pracy w celu konkurencji z platformami pracy muszą nie tylko redukować koszty pracy, lecz także używać outsourcingu czy wreszcie same zatrudniać pracowników za pomocą platform.

Rozwój pracy platformowej, podobnie jak cyfryzacja, wiąże się z rosnącymi zagrożeniami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP). Raport Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia Pracy z 2017 roku, dotyczący ochrony pracowników w gospodarce platformowej⁵⁹, podkreśla, że odosobnieni pracownicy lub ludzie pracujący z domu są bardziej narażeni na ryzyka związane z BHP niż inne grupy zawodowe. Osoby pracujące w gospodarce platformowej są zazwyczaj młode. Rzadziej odbywają szkolenia z zakresu BHP i tym samym mogą być bardziej narażone na urazy i wypadki, tym bardziej że większość zadań z zakresu pracy gig wykonywana jest w zawodach uznanych za szczególnie niebezpieczne, takich jak transport. Dodatkowo praca dla platform, oparta na współzawodnictwie, sprzyja szybkiemu tempu wykonywania zadań bez odpowiedniej przerwy, co przyczynia się do większej liczby wypadków. Raport zwraca uwagę, że praca platformowa wiąże się również z nowymi ryzykami z zakresu BHP, takim jak narażenie na oddziaływanie pola elektromagnetycznego, zmęczenie oczu i schorzenia układu mięśniowo-szkieletowego. Istotne są również ryzyka psychospołeczne: odizolowanie, stres (w tym stres technologiczny), uzależnienie technologiczne, przeciążenie informacjami, wypalenie zawodowe, wady postawy czy nękanie w sieci – tak zwany *cyber bullying*. Praca platformowa może zwiększać ryzyko stresu w związku z ciągłą oceną, rankingami wyników, mechanizmami pracy opartymi na rywalizacji, a także zacieraniem się granic między życiem zawodowym a prywatnym. Wreszcie Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia Pracy zwraca uwagę, że niepewność zatrudnienia, która często nie jest brana pod uwagę w aspekcie BHP, stanowi ważny element ryzyk psychospołecznych i bez wątpienia przyczynia się do pogorszenia stanu zdrowia u pracowników platform.

Raport Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy⁶⁰ podkreśla również, że wiele form pracy stosowanych przez platformy pracownicze jest zbliżonych do niestandardowych form zatrudnienia, takich jak praca nieformalna, praca dla agencji czy zatrudnienie niepracownicze (tak zwane umowy śmieciowe) lub obejmuje elementy różnych niestandardowych form zatrudnienia, a często jedyna różnica między nimi sprowadza się do wykorzystania narzędzia

56 Dumping socjalny rozumiemy podobnie do Magdaleny Bernaciak jako: *praktykę podjętą przez zainteresowanych uczestników rynku, polegającą na podważaniu lub omijaniu istniejących przepisów społecznych w celu uzyskania przewagi konkurencyjnej*. Bernaciak M. (red.) (2015), *Market expansion and social dumping in Europe*. London: Routledge, s. 2.

57 EKZZ (2017), *Rezolucja w sprawie stawiania czoła nowym cyfrowym wyzwaniom dla świata pracy, w szczególności pracy w tłumie*. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork>.

58 Dobrym przykładem z polskiej branży taksówkowej jest korporacja Free Now (wcześniej Mytaxi), która wprowadziła opcję Lite nawiązującą do sposobu obliczania kosztów transportu przez Ubera. W opcji tej kwota przejazdu jest z góry ustalona i niższa od normalnej.

59 Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (2017), *Ochrona Pracowników w gospodarce platform online: przegląd zmian regulacyjnych w zakresie polityki w UE*. Streszczenie, s. 4.

60 Ibidem, s. 4.



cyfrowego. Zadania związane z zapewnieniem BHP pracownikom platform powinny być więc powiązane z tworzeniem ochrony prawnej dla rosnącej grupy osób mających niestandardowe formy zatrudnienia.

W opinii EKES o bezpieczeństwie i higienie pracy⁶¹, w sekcji dotyczącej BHP pracowników platformowych, Komitet, nawiązując do konkluzji Rady UE⁶², zwraca uwagę na brak ochrony tych pracowników przepisami BHP:

EKES wyraża głębokie zaniepokojenie tym, że niektóre formy pracy, powstałe w wyniku cyfryzacji (takie jak praca za pośrednictwem platform internetowych czy tzw. gospodarka fuch), mogą nie być objęte zakresem przepisów BHP, opracowanych, by chronić pracowników w ramach standardowych form zatrudnienia. Mogłoby to prowadzić do niemożliwej do zaakceptowania sytuacji, w której niektóre nowe rodzaje grup pracowniczych, takich jak pracownicy platformowi, w Europie nie byłyby objęte przepisami BHP. Wszystkie osoby pracujące w UE powinny podlegać ochronie na mocy przepisów BHP. W związku z tym EKES zgadza się z konkluzjami Rady, że „nowe formy pracy nie powinny ograniczać ani umniejszać spoczywającej na pracodawcy odpowiedzialności za zapewnianie bezpieczeństwa i higieny pracowników we wszystkich aspektach związanych z pracą”⁶³.

W tej samej opinii, nawiązując do ostatnich badań Eurostatu oraz Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia Pracy w związku z rosnącą liczbą pracowników niestandardowych, EKES podkreśla wpływ warunków pracy, w tym równouprawnienia płci, na zdrowie i dobrostan zatrudnionych:

Inwestycje w BHP należy analizować ściśle w ramach dyskusji na temat jakości zatrudnienia. Dane z Eurofoundu wskazują, że pracownicy dorywczy mają najniższy dostęp do informacji na temat ryzyka w zakresie BHP. Ponadto niepewne formy zatrudnienia i bezrobocie przyczyniają się do złego stanu zdrowia psychicznego. Zgodne ze standardami warunki pracy i równouprawnienie płci zapewniają najlepszą ochronę przed ryzykiem psychospołecznym, a co za tym idzie prowadzą do poprawy dobrostanu i wyższej wydajności. Dlatego też EKES popiera niedawne badanie Eurofound, w którym sugeruje się: „Gdy rozważa się krajowe czynniki wpływające potencjalnie na związek między warunkami pracy a zdrowiem i dobrostanem pracowników, analiza pokazuje, że wysoki stopień uzwiązkowienia, większa ochrona zatrudnienia i większe równouprawnienie płci wiążą się z większymi zyskami, większymi zasobami pracy, a także mniejszą liczbą przepracowanych godzin. Należy zatem zachęcać państwa członkowskie, by inwestowały w inicjatywy zwiększające uzwiązkowanie, ochronę zatrudnienia i równouprawnienie płci, a tym samym przyczyniały się do poprawy stanu zdrowia siły roboczej w perspektywie średnio- i długoterminowej”^{64 65}.

61 EKES (2019), *Summary of the costs and benefits of Investments in occupational safety and health (OSH) (Exploratory opinion at the request of the Finnish Presidency)*. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/summary-costs-and-benefits-investments-occupational-safety-and-health-osh-exploratory-opinion-request-finnish-presidency>.

62 EPSCO 9686/19, 13 czerwca 2019.

63 EKES (2019), *Summary of the costs and benefits of Investments in occupational safety and health (OSH) (Exploratory opinion at the request of the Finnish Presidency)*.

64 Eurofound (2019), *Working conditions and workers' health*. Urząd Publikacji UE: Luxembourg, s. 51.

65 EKES (2019), *Summary of the costs and benefits of Investments in occupational safety and health (OSH) (Exploratory opinion at the request of the Finnish Presidency)*.



PLATFORMY PRACOWNICZE W POLSCE

Wśród najważniejszych platform pracowniczych działających w Polsce należy wymienić Uber, Lyft, Uber Eats, Upwork, Freelancer, Fiverr, Oferia.pl, Useme.eu i Outwork.pl.

Liczba pracowników zatrudnionych przez platformy pracownicze w Polsce jest stosunkowo niska. Według raportu Instytutu Spraw Publicznych (ISP)⁶⁶, osoby, które wykonują taką pracę regularnie, stanowią 4% wszystkich zatrudnionych, a ci, którzy świadczyli tę pracę przynajmniej raz w życiu – około 11%⁶⁷. To wyniki porównywalne do niemieckiego rynku pracy, gdzie liczby te wynoszą, odpowiednio, 5 i 11%⁶⁸. Polska nie wyróżnia się również pod względem zatrudnienia cyfrowego wśród krajów Europy Wschodniej (Tabela 1).

Jeszcze niższy odsetek osób wykonujących pracę dla platform przedstawia raport A. Piasny i J. Drahoukoupila z 2019 roku⁶⁹, badający gospodarkę platformową w Bułgarii, Słowacji, Polsce, na Węgrzech i na Litwie, według którego tylko 1,9% dorosłej populacji naszego kraju kiedykolwiek wykonywało taką pracę.

	Dzielenie się pracownikiem	Dzielenie stanowiska pracy	Praca dorywcza	Telepraca / praca zdalna	Zarządzanie tymczasowe	Praca za talony	Portfolio	Praca platformowa	Zatrudnienie wspólne
Polska	15%	24%	54%	23%	12%	8%	11%	11%	13%
Macedonia	10%	14%	8%	13%	6%	6%	6%	9%	6%
Bułgaria	5%	9%	15%	7%	5%	3%	5%	3%	4%
Chorwacja	9%	16%	25%	18%	10%	5%	8%	11%	10%
Czechy	8%	13%	26%	18%	12%	3%	11%	6%	11%
Rumunia	9%	21%	23%	23%	16%	7%	13%	14%	21%

Tabela 1. Zatrudnienie platformowe w Polsce i innych krajach regionu⁷⁰

Polacy, mimo wszystko, w swej większości traktują pracę platformową jako dodatkową formę zarobku. Według raportu ISP⁷¹ zaangażowanie czasowe badanych pracowników platform było stosunkowo niskie. 25% stwierdziło, że pracuje mniej niż 10 godzin, kolejne 25% pomiędzy 10 a 20 godzin, 14% od 20 do 40 godzin, a tylko 9% powyżej 40 godzin tygodniowo. Co ciekawe, 31% badanych stwierdziło, że nie potrafi oszacować tygodniowego czasu pracy.

W badaniach ISP warto zwrócić uwagę na to, że prawie co dziesiąta osoba pracuje dla platformy więcej niż 40 godzin tygodniowo, a więc ponad pełny wymiar czasu pracy na podstawie umowy o pracę. Może to świadczyć nie tylko

66 Owczarek D. (red.) (2018), *Nowe formy pracy w Polsce*. Instytut Spraw Publicznych: Warszawa.

67 Ibidem.

68 Pongratz H. i Bormann S. (2018), *Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum ‚Crowdworking‘ in Deutschland*. „Arbeits- und Industriosociologische Studien” 10, s. 158–181.

69 Piasna A. i Drahoukoupil J. (2019), *Digital labour in central and eastern Europe: evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey*, ETUI Working Paper.

70 Owczarek D. (red.) (2018), *Nowe formy pracy w Polsce*, op. cit.

71 Ibidem.



o tym, że dla osób tych platforma stanowi jedyne źródło pracy, lecz także o tym, że osoby te muszą niejako wykonywać nadgodziny po to, żeby móc się utrzymać. Kwestie zarobków zostaną omówione w dalszej części rozdziału, należy jednak zwrócić uwagę na niskie zarobki pracowników platform związanych z geograficzną lokalizacją, dla których platforma jest jedynym źródłem dochodu. Według pracownika Uber Eats:

Kończy się to jednak tym, że, szczególnie w Warszawie, muszą oni poświęcić nierzadko 11–13 h dziennie na pracę, aby osiągnąć zamierzony dochód. To już w tym wymiarze nie jest, w mojej opinii, praca, a nowoczesna forma niewolnictwa, skazująca ludzi na rozłąkę z rodzinami, sprowadzająca dostawców do roli wyrobników, którzy większość swojego czasu poświęcają na zarobienie jakichś w miarę godziwych pieniędzy⁷².

Dorywczość pracy platformowej jest mniej widoczna, jeśli chodzi o zagranicznych studentów pochodzących spoza EU. Badania przeprowadzone przez Z. Kowalik⁷³ na studentach z Indii, pracujących dla Uber Eats, pokazują, że dla większości z nich wykonywanie pracy platformowej jest jedyną dostępną formą zatrudnienia, nie tylko umożliwiającą łączenie studiów z pracą, lecz także w ogóle przeżycie w Polsce. Zresztą studenci ci, nie mogąc prowadzić działalności gospodarczej w naszym kraju, świadczą usługi poprzez firmy pośredniczące, tak zwanych partnerów. Stawia to ich w jeszcze bardziej prekaryjnej sytuacji na polskim rynku pracy w stosunku do polskich obywateli, ponieważ firmy te i pobierają dodatkowe opłaty pośrednictwa, i – zdarza się – nie wypłacają należnego wynagrodzenia. Notowano także przypadki zamykania działalności gospodarczej i ucieczki właścicieli tychże firm z Polski⁷⁴. Należy podkreślić, że z firm partnerskich korzystają także polscy obywatele nieprowadzący działalności gospodarczej, ponieważ nie tylko oferują usługi księgowe w postaci odprowadzenia podatków i składek na ZUS, lecz także zawierają umowy na użyczenie pojazdów.

Sytuacja studentów bądź pracowników-migrantów w Polsce nie różni się od sytuacji w krajach Europy Zachodniej, w których te grupy pracowników najszybciej znajdują zatrudnienie właśnie w platformach pracowniczych. Stosunkowa duża liczba pracowników ukraińskich jeżdżących dla Ubera w Polsce nie odstaje od normy pracowników migrujących w krajach Europy Zachodniej. Wynika to przede wszystkim z tego, że – jak zostało to przedstawione w poprzednim rozdziale – platformy operują w szarej strefie regulacji prawnych, w której status osoby wykonującej dla nich pracę nie wpisuje się ani w stosunek pracy, ani w stosunek samozatrudnienia. W skrajnych przypadkach emigranci wykonujący pracę dla platform nie muszą nawet mieć pozwolenia na pracę ani na prowadzenie działalności gospodarczej. Zdarza się również, że obywatele ukraińscy, świadczący pracę w Polsce pracują wolontariacko (por. przypadek ukraińskich kierowców Ubera)⁷⁵.

Należy jednak podkreślić, że według przywołanego raportu A. Piasny i J. Drahokoupila⁷⁶ fenomen pracy platformowej nie dotyczy tylko studentów i osób młodych. Średnia wieku osób wykonujących tę pracę w Polsce wynosi 30 lat (39 lat dla osób wykonujących tę pracę przynajmniej raz w roku i 33 lat, dla tych którzy wykonali ją przynajmniej raz). Raport stwierdza, że większość pracowników ma wykształcenie średnie, a udział kobiet i mężczyzn w pracy platformowej jest porównywalny. Pracownicy platform pod względem cech demograficznych nie wyróżniają się więc bardzo od reszty pracującej populacji.

⁷² Bendkowski K. (2019), Wystąpienie podczas konferencji OPZZ i FES 18 października 2019 w Warszawie: *Polsko-niemieckie seminarium na temat pracy platformowej. Wymiana doświadczeń w zakresie regulowania cyfrowego rynku pracy i organizowania pracowników platformowych*.

⁷³ Wyniki badań zostały zaprezentowane podczas polsko-niemieckiego seminarium o pracy platformowej zorganizowanego przez OPZZ i Fundację Eberta 18 października 2019 w Warszawie.

⁷⁴ Bendkowski K. (2019), Wystąpienie podczas konferencji OPZZ i FES 18 października 2019 w Warszawie: *Polsko-niemieckie seminarium na temat pracy platformowej. Wymiana doświadczeń w zakresie regulowania cyfrowego rynku pracy i organizowania pracowników platformowych*.

⁷⁵ Keryk M. (2019), Wywiad z Myroslawą Keryk, prezeską fundacji polsko-ukraińskiej „Nasz Wybór”.

⁷⁶ Piasna A. i Drahokoupil J. (2019), *Digital labour in central and eastern Europe: evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey*, op. cit.



O prekaryzności zatrudnienia platformowego świadczą także bardzo niskie zarobki. Według badania ISP⁷⁷ w większości wynosiły one mniej niż 1000 złotych tygodniowo (40% respondentów). 26% pracowników stwierdziło, że zarabia pomiędzy 1000 a 2000 złotych, 18% od 2000 do 5000 złotych, a tylko 9% podało kwotę przewyższającą 5000 złotych tygodniowo. Jeszcze niższe zarobki przedstawiane są w raporcie A. Piasny i J. Drahoukoupila⁷⁸ w którym 80,3 procent polskich respondentów podało, że ich dochód miesięczny z tej pracy jest minimalny lub stanowi znikomą część ich dochodu miesięcznego. Badacze ci twierdzą jednak, że tak niski udział dochodów z tej pracy w dochodach miesięcznych respondentów nie tylko może wynikać z niskiego potencjału uzyskania dochodu z pracy platformowej, lecz także może świadczyć o tym, że respondenci nie chcą podawać swoich prawdziwych dochodów, od których nie odprowadzają podatków.

Należy podkreślić, że zarobki są, różne w zależności od ustaleń algorytmów, ale ustalenia te nie biorą pod uwagę kosztów utrzymania w danej miejscowości. Na tym tle wyróżnia się Warszawa, gdzie koszty życia są najwyższe w Polsce i gdzie niektóre aplikacje stosują algorytmy obniżające wartość zarobku z danego kursu w porównaniu z innymi miastami. Dla przykładu Uber Eats w Warszawie pobiera od pracownika za skorzystanie z aplikacji największą opłatę w stosunku do innych, mniejszych miast, w których możliwość skorzystania z aplikacji pojawiła się później, jak również używa innych niekorzystnych dla pracowników algorytmów⁷⁹. Różne są także stawki za ilość wykonanych zleceń. Rodzi to *całkiem zrozumiałe poczucie niesprawiedliwości i nierównego traktowania wśród kierowców*⁸⁰.

Platformy pracownicze nie zapewniają w sposób wystarczający szkoleń wprowadzających dla pracowników podejmujących w nich pracę jak również szkoleń z zakresu BHP w tym odzieży ochronnej. Według pracownika Uber Eats:

Istotnym negatywnym elementem, zgłaszanym przez kierowców, jest fakt, że Uber praktycznie nie przeprowadza żadnych szkoleń dla nowych dostawców. Dostają oni po prostu torbę, instalują aplikację i muszą się z wszystkimi jej funkcjami zapoznać sami lub przy pomocy bardziej doświadczonych kolegów, co zresztą doskonale widać po w kółko powtarzających się postach i pytaniach na ogólnopolskiej grupie facebookowej. Uber także nie wyposaża swoich kierowców, głównie rowerowych lub na skuterach, w odzież ochronną czy powerbanki. Można je uzyskać jedynie zwracając się z prośbą do biur Ubera i to bardzo rzadko⁸¹.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na niedoskonałości krajowych regulacji prawnych dotyczących ochrony BHP osób w zatrudnieniu niepracowniczym. Art. 66 ust. 1 Konstytucji RP stanowi, że każdy, a więc nie tylko osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Konkretyzacja tego prawa znajduje się w odpowiednich przepisach kodeksu pracy⁸², które mają również zastosowanie do zatrudnienia niepracowniczego. Takim przypisem jest art. 304 kodeksu pracy, który ma na celu objęcie ochroną BHP osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych oraz prowadzących własną działalność gospodarczą, jak również objęcie taką ochroną przedsiębiorców niebędących pracodawcami.

Art. 304. § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.

77 Owczarek D. (red.) (2018), *Nowe formy pracy w Polsce*, op. cit.

78 Piasna A. i Drahoukoupil J. (2019), *Digital labour in central and eastern Europe: evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey*, op. cit.

79 Bendkowski K. (2019), Wystąpienie podczas konferencji OPZZ i FES 18 października 2019 w Warszawie: *Polsko-niemieckie seminarium na temat pracy platformowej. Wymiana doświadczeń w zakresie regulowania cyfrowego rynku pracy i organizowania pracowników platformowych*.

80 Ibidem.

81 Ibidem.

82 Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043, 1495.



[...]

§ 3. Obowiązki określone w art. 207 § 2 stosuje się **odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących** pracę wykonywaną przez osoby fizyczne:

- 1) na innej podstawie niż stosunek pracy,
- 2) prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą⁸³.

Przywołany powyżej artykuł 207 § 2 kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek ochrony życia i zdrowia pracowników przez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, a także wymienia niektóre z takich obowiązków.

Niestety, powyższe uregulowanie zawiera poważne niedoskonałości prawne i interpretacyjne, które w rezultacie uniemożliwiają skuteczną ochronę prawną osób w zatrudnieniu niepracowniczym⁸⁴. Michał Raczkowski⁸⁵ zwraca uwagę, że przepisy nie chronią osób wykonujących pracę dla innych podmiotów niebędących pracodawcami czy przedsiębiorcami. Ustawodawca postępuje się dwoma kryteriami: miejsca wykonywania pracy oraz organizowania pracy, a ostatecznie rozróżnienie nie ma racjonalnego uzasadnienia w przypadku przedsiębiorców. Co więcej, pracodawca postępuje się terminem odpowiednio w stosunku do przedsiębiorców – oznaczającego stosowanie obowiązków wymienionych w art. 207 § 2 bezpośrednio, z modyfikacjami lub ich niestosowanie. Przepisy art. 304 kodeksu pracy nie rozstrzygają więc, w jaki sposób obowiązki z zakresu BHP powinny być stosowane wobec niepracowników, i przerzucają ciężar interpretacji na podmioty stosujące prawo. Utrudnia to kontrolę ich przestrzegania odpowiednim organom. W rezultacie brak takiego rozstrzygnięcia uniemożliwił PIP przeprowadzenie na wniosek NSZZ „Solidarność” kontroli pracowników Uber Eats podczas fali upałów w roku 2019. Inspekcji pracy udało się jedynie skontrolować przestrzeganie przepisów BHP, w odniesieniu do pracowników biurowych firmy, a nie osób wykonujących pracę kuriera, co nie odpowiadało zagrożeniu, na jakie wskazywała organizacja związkowa.

Najbardziej widocznym zjawiskiem pracy platformowej oraz związanych z tym zagrożeń dla rynku pracy i istniejących zawodów jest Uber. W wielu krajach jego pracownikom, dzięki działalności związków zawodowych, udało się poprawić swoją sytuację prawną. W niektórych państwach poszczególne miasta zabroniły funkcjonowania Ubera, argumentując, że jest on firmą transportową i powinien stosować się do takich samych regulacji jak inne korporacje taksówkarskie. Na uwagę zasługuje Wielka Brytania, gdzie na wniosek członka związku GMB sąd uznał, że pracownicy Ubera nie są osobami samozatrudnionymi, lecz pracownikami.

W Polsce rozwiązania dotyczące transportu drogowego zostały wprowadzone w wyniku protestów taksówkarzy w latach 2018 i 2019. Rozwiązania te są wynikiem kompromisu, przy którym rząd polski uległ presji taksówkarzy, ale również lobbingsowi ambasady amerykańskiej i platform pracowniczych. Rozwiązania te m.in. zmieniły niektóre przepisy w ustawie o transporcie drogowym. Wśród tych zmian prawnych należy wymienić nowy status kierowcy, w którym może on być osobą samozatrudnioną lub innym niezależnym kontraktorem. Ustawa nie przyznała jednak kierowcom Ubera statusu pracownika. Praca platformowa będzie musiała być zarejestrowana i będzie podlegała ogólnym zasadom opodatkowania. Odpowiedzialność za płacenie podatków spoczywa jednak na kierowcy, a platforma nie jest płatnikiem podatków. Firmy pośredniczące muszą być zarejestrowane i zlecać usługi transportowe tylko licencjonowanym kierowcom. Nastąpiła jednak liberalizacja zasad przyznawania licencji kierowcom poprzez likwidację obowiązkowego szkolenia oraz egzaminu ze znajomości miasta i prawa lokalnego⁸⁶.

83 Podkreślenie autora.

84 Por. Mędrala M. (2015), *Obowiązki ze sfery bhp w zatrudnieniu niepracowniczym*. „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” Lublin, LXII (2), s. 143–157 Raczkowski M. (2019), *Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2019(1), s. 66–70.

85 Raczkowski M. (2019), *Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym*, op. cit.

86 Owczarek D. (2019), Wystąpienie podczas konferencji OPZZ i FES 18 października 2019 roku w Warszawie: *Polsko-niemieckie seminarium na temat pracy platformowej. Wymiana doświadczeń w zakresie regulowania cyfrowego rynku pracy i organizowania pracowników platformowych*.



Wydaje się, że polski sposób regulacji platform transportowych wynikał z przesłanek neoliberalnych, wedle których regulacja polega na zaakceptowaniu stanu faktycznego, a nie na jego polepszeniu. Zdjęcie z kierowców obowiązku zdawania egzaminów ze znajomości miasta, paradoksalnie przyczyniło się również do deregulacji zawodu i obniżenia pozycji społecznej kierowcy, umożliwiając właściwie każdemu zajmowanie się transportem pasażerskim.

Na koniec należy podkreślić, że praca platformowa jest częścią sektora rynku pracy, w której znajdują się wszystkie niestandardowe stosunki pracy, potocznie zwane zatrudnieniem śmieciowym. Praca platformowa nie tworzy nowej jakości zatrudnienia na rynku pracy, lecz wpisuje się w istniejące formy zatrudnienia prekaryjnego⁸⁷. W sektorze tym znajdują się również nowe formy pracy, nieznane lub mniej popularne w Polsce – dzielenie stanowiska czy praca zdalna (telepraca). Nie jest więc zaskoczeniem, że w badaniu ISP jakość pracy pracowników platform jest oceniana niemal równie negatywnie co jakość pracy w niestandardowych warunkach (Tabela 2).

	Stabilność i pewność zatrudnienia	Ochrona socjalna	BHP	Równowaga życie-praca	Elastyczność czasu pracy	Rozwój kompetencji i kariery	Możliwość wyższych zarobków	Dostęp do związków zawodowych	Integracja w miejscu pracy	Stres, intensywność i długość pracy
Zdalna	16,7	16,1	28,8	36,3	45,3	23,9	29,5	16,2	15,9	25,9
Dzielenie stanowiska	20,6	24,1	28	24,8	26,8	27,1	24,5	20	30,2	29,3
Dorywcza	13,9	14,5	19	27,7	44,4	20,3	28	13,8	24,8	32,1
Portfelowa	16,8	15,9	21,3	20,7	24,9	25,2	27,1	17	21,1	26,3
Platformowa	18,1	16,8	20,4	24,2	30,2	25,2	24,5	16,1	17,5	24,5
	17,2	17,5	23,5	26,7	34,3	24,4	26,7	16,6	21,9	27,6

Tabela 2. Ocena jakości pracy platformowej w porównaniu z innymi nowymi formami pracy⁸⁸

87 Piasna A. i Drahoukoupil J. (2019), *Digital labour in central and eastern Europe: evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey*, op. cit.

88 Owczarek D. (red.) (2018), *Nowe formy pracy w Polsce.*, op. cit. W tej tabeli praca portfelowa oznacza prowadzenie wielu prac lub realizacji wielu zadań przez osoby samozatrudnione.



NAJWAŻNIEJSZE POSTULATY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W STOSUNKU DO PRACY PLATFORMOWEJ

Biorąc pod uwagę rozmiar tej publikacji, w rozdziale tym skoncentrujemy się na polityce najważniejszych europejskich central związkowych oraz niemieckich związków zawodowych. Wśród central związkowych szczególną uwagę poświęcimy EKZZ-owi, którego członkami są wszystkie polskie centrale związkowe. Doświadczenia niemieckich związków zawodowych skoncentrowane będą na polityce jedynej niemieckiej centrali związkowej DGB.

POSTULATY EUROPEJSKIEJ KONFEDERACJI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

„Platformy pracownicze nie dotyczą usług czy innych fuch, ale związane są z pracą, a praca jest wykonywana przez pracowników” – czytamy w programie działań EKZZ-u na kadencję 2019–2023, uchwalonym na kongresie w maju w 2019 roku⁸⁹.

Cyfryzacja, a w szczególności platformy pracownicze, stawia ważne wyzwania przed ruchem związkowym. Wyróżnić w nich należy niejasny stosunek prawny osób wykonujących pracę dla platform: czy są to pracownicy, zleceniobiorcy, osoby samozatrudnione, czy wreszcie jakiegokolwiek inne osoby, zależne ekonomicznie od platformy. Poza tym osoby wykonujące pracę, podobnie jak inni pracownicy, muszą mieć prawo do organizowania się w związki zawodowe i do negocjacji zbiorowych. Status pracownika oraz, w pewnej mierze, status osoby samozatrudnionej wiąże się także z ochroną socjalną w postaci ubezpieczeń społecznych, jak również ochroną przewidzianą przepisami na temat bezpieczeństwa i higieny pracy.

EKZZ w swoim stanowisku dotyczącym pracy platformowej z 2017⁹⁰ identyfikuje następujące wyzwania dotyczące pracy platformowej.

1. Potrzeba większej wiedzy na temat oddziaływania platform na rynek pracy.
2. Potrzeba regulacji platform na arenie europejskiej;
3. Potrzeba wsparcia finansowego dla pracowników dotkniętych skutkami cyfryzacji w ramach sprawiedliwego przejścia (przekwalifikowanie i szkolenia).
4. Potrzeba działań związkowych, czyli organizowania pracowników.

EKZZ⁹¹ zwraca uwagę, że powstające platformy pracownicze będą negatywnie oddziaływały nie tylko na warunki zatrudnienia pracowników zatrudnionych w samych platformach, lecz także na tych, którzy pracują w firmach konkurujących z platformami pracowniczymi. Nie chodzi tutaj tylko o firmy taksówkarskie i zjawisko Ubera, ale również o platformy działające w ramach pracy w chmurze. Propagowanie przez nie konkurencji opierającej się na niskich płacach stoi w sprzeczności z celami społecznej gospodarki rynkowej, wymienionej jako jedna z zasad funkcjonowania Unii Europejskiej (art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej). Można również dodać, że takie działania wpisują się w pojęcie dumpingu socjalnego.

Jeśli chodzi o pracę w chmurze wykonywaną przez pracowników w krajach rozwijających się, EKZZ proponuje wprowadzenie certyfikatu sprawiedliwej pracy, o funkcji podobnej do certyfikatu sprawiedliwego handlu (Fairwork i Fairtrade), który uzupełniałby tworzenie polityk i rozwiązań prawnych regulujących pracę platformową. Certyfikat taki nie powinien jednak zastąpić tworzonych przez państwo regulacji prawnych czy negocjacji zbiorowych.⁹²

89 EKZZ (2019), *Program działań na kadencję 2019–2023*. <https://www.etuc.org/en/publication/etuc-action-programme-2019-2023>.

90 EKZZ (2017), *Rezolucja w sprawie stawiania czoła nowym cyfrowym wyzwaniom dla świata pracy, w szczególności pracy w tłumie*, op. cit.

91 Ibidem.

92 EKZZ (2019), *Program działań na kadencję 2019–2023*, op. cit.



Europejski ruch związkowy zwraca uwagę na potrzebę wprowadzenia europejskich ram prawnych dotyczących pracowników platform. Ramy te mogłyby nawiązywać do standardów wprowadzonych przez dyrektywę o pracownikach agencyjnych, która w większości zrównała prawa pracowników agencyjnych z pracownikami standardowymi.

EKZZ zwraca również uwagę na rolę organów publicznych w regulowaniu platform pracowniczych. Wśród nich należy zwrócić uwagę na następujące kwestie:

- przestrzeganie prawa pracy i płacy minimalnej, zgodnie z krajowymi przepisami i praktykami;
- zagwarantowanie uczciwych warunków pracy;
- informowanie o obowiązkach podatkowych i ułatwienie dostępu do ochrony socjalnej (opieka zdrowotna, odszkodowanie w przypadku wypadku w pracy, prawa emerytalne);
- uznanie domniemania statusu pracodawcy z jednej strony i domniemania statusu pracownika – z drugiej, w celu ograniczenia samozatrudnienia;
- zagwarantowanie prawa do organizowania się i negocjowania układów zbiorowych gwarantujących ochronę prawną przed dyskryminacją, nadużyciami i bezprawnym zwolnieniem z pracy;
- ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej za szkody wyrządzone osobom trzecim;
- monitorowanie algorytmów platform pracowniczych w celu przeciwdziałania dyskryminacji;
- zakazanie klauzuli wyłączności, które uniemożliwiają pracownikom współpracę z innymi platformami.

W programie uchwalonym przez EKZZ na kongresie w 2019 roku postulowano rozpoczęcie prac nad europejską inicjatywą zapewniającą pracownikom platformowym warunki zatrudnienia podobne do warunków pracowników standardowych, a więc prawa socjalne, adekwatne wynagrodzenie czy prawo do relacji pracownik–pracodawca z platformą, w tym do negocjacji zbiorowych⁹³. EKZZ zwraca szczególną uwagę na potrzebę ludzkiej kontroli nad sztuczną inteligencją. Należy stworzyć etyczne mechanizmy na poziomie unijnym, które promowałyby godną pracę i postępek socjalny w zastosowaniu sztucznej inteligencji.

Potrzebne są wytyczne określające odpowiedzialność pracodawców jako potencjalnych przemysłowych użytkowników sztucznej inteligencji, a także wytyczne etyczne dla programistów algorytmów. Podobnie jak maszyny fizyczne, maszyny używające sztucznej inteligencji muszą mieć mechanizmy zatrzymania awaryjnego. Algorytmy muszą być zgodne z zasadami praworządności, prawami podstawowymi, muszą być zaprojektowane w sposób demokratyczny i zapewniający swobodny dostęp do kodu źródłowego. Badania naukowe, a także ocena wpływu technicznego i społecznego muszą być prowadzone w toku całego procesu, od etapu projektowania do wdrożenia systemów sztucznej inteligencji⁹⁴.

W tym samym programie EKZZ, w ramach strategii na rzecz rewitalizacji związków zawodowych, podkreśla również podjęcie działań dotyczących zapewnienia ochrony prawnej pracownikom platformowym i organizowania ich w związkach zawodowych. Doświadczenia i działania europejskich związków zawodowych w zakresie organizowania pracowników przedstawione będą w następnym rozdziale.

POSTULATY NIEMIECKICH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Niemieckie związki zawodowe (DGB) podkreślają, że praca platformowa może przynosić pracownikom korzyści, jeśli chodzi o możliwości dodatkowego zarobkowania czy elastyczność czasu pracy. W szczególności pracownicy wysoko kwalifikowani i ci, których praca wymaga kreatywności, mogliby korzystać z możliwości, jakie daje praca

93 Ibidem, s. 56.

94 Ibidem.



platformowa⁹⁵. Jednakże, jeśli chodzi o sektor usług, w którym działają przede wszystkim platformy gig i który zatrudnia pracowników z mniejszymi kwalifikacjami, to w ostatnich czasach platformy przyczyniły się do znacznej prekaryzacji warunków pracy i ograniczenia praw pracowniczych. Biorąc pod uwagę, że około 20% pracowników niemieckich wykonuje pracę wymagającą niewielu kwalifikacji, pojawia się istotne zagrożenie pogorszenia się nierówności społecznych spowodowanych działaniem platform w Niemczech.

Wśród najważniejszych rekomendacji DGB⁹⁶, dotyczących przyszłej regulacji pracy platformowej, należy wymienić następujące:

1. wprowadzenie płacy minimalnej (minimalnego wynagrodzenia) dla pracowników platform;
2. zmianę ciężaru dowodu w sprawie o ustalenie stosunku pracy, w którym to platforma będzie musiała udowodnić samozatrudnienie danej osoby;
3. zwiększenie transparentności działania algorytmów platformy, w tym ustalenia ceny (wynagradzania pracowników);
4. możliwości przenoszenia rankingów i ocen pracowników pomiędzy platformami;
5. wprowadzenie solidarnej odpowiedzialności właściciela platformy za działania jego partnerów, podobnie do regulacji istniejących w sektorze budowlanym, w którym główny inwestor odpowiedzialny jest za przestrzeganie prawa pracy i prawa do wynagrodzenia przez swoich podwykonawców;
6. ochronę przed arbitralnością działań platformy. W szczególności platforma powinna uzasadnić, dlaczego zablokowała lub ograniczyła pracownikowi dostęp do siebie, a pracownik powinien mieć prawo odwołania się od tej decyzji. To samo dotyczy ocen pracowników – powinni mieć oni prawo dostępu do danych na swój temat, gromadzonych przez platformę;
7. pracownicy powinni mieć zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki zatrudnienia;
8. pracownicy powinni mieć prawo do negocjowania warunków pracy z platformą lub jej partnerem;
9. wprowadzenie obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego na wypadek bezrobocia oraz emerytalno-rentowego;
10. możliwość zawierania układów zbiorowych pracy oraz tworzenia rad pracowniczych.

POSTULATY POLSKICH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

OPZZ w programie działania na lata 2018–2022, uchwalonym na kongresie tej organizacji w maju 2018, w sekcji dotyczącej przyszłości pracy stwierdza m.in:

OPZZ dostrzega zmiany związane z cyfryzacją, automatyzacją i robotyzacją. Z jednej strony zaciera się granica między tym, co zawodowe i tym, co pozazawodowe. Praca nie ogranicza się już tylko do czasu spędzanego w zakładzie pracy, w biurze czy na spotkaniach biznesowych, ale wchodzi również w domenę życia prywatnego. Z drugiej strony, dzięki cyfryzacji, niektóre szkodliwe warunki pracy mogą ulec poprawie. Automatyzacja pomaga również pracownikom w wykonywaniu ich pracy, odciąża od najbardziej rutynowych i żmudnych zadań. Co prawda, w związku z cyfryzacją, niektóre miejsca pracy przestaną istnieć, inne zostaną zmienione, jednak cyfryzacja przyczyni się także do powstania nowych miejsc pracy. Cyfryzacja prawidłowo kontrolowana, może zatem sprzyjać poprawianiu warunków pracy i życia. Zmiany te powinny jednakże służyć nie tylko kapitałowi, ale głównie pracownikom. W międzynarodowej debacie związkowej pojawia się zatem hasło sprawiedliwej cyfryzacji. OPZZ uważa także, że potrzebne jest wprowadzenie rozwiązań prawnych, które z jednej strony chroniłyby pracowników przed negatywnymi skutkami cyfryzacji, z drugiej kontrolowałyby te procesy i w taki sposób, żeby służyły również interesowi pracowników. Takie działania mogłyby polegać na m.in. na:

95 DGB (2019), *DGB-Diskussionspapier zur Plattformarbeit*, październik 2019. <https://www.dgb.de/themen/++co++ca368f38-f961-11e9-8aa8-52540088cada>

96 Ibidem.



- uznaniu różnego rodzaju platform takich jak Uber czy Airbnb za pracodawców, a osoby świadczące pracę na ich rzecz – za pracowników;
- prawie do wyłączenia poczty elektronicznej, telefonu służbowego czy innego środka służącego do prowadzenia korespondencji w zakładzie pracy po godzinach pracy;
- ograniczeniu używania kamer czy innych środków służących do rejestrowania czynności pracownika w miejscu pracy⁹⁷.

Rada OPZZ wśród najważniejszych priorytetów związkowych na wybory europejskie w 2019 wymieniła cyfryzację i potrzebę podjęcia przez Unię Europejską starań na rzecz zapewnienia pracownikom platform pracowniczych warunków pracy odpowiadających warunkom pracy standardowych pracowników:

Sprawiedliwa transformacja technologiczna (praca przyszłości)

Postęp technologiczny powinien służyć przede wszystkim pracownikom, ich rodzinom i lokalnym społecznościom. Efektem postępu technologicznego jest m.in. upowszechnianie się pracy za pomocą platform internetowych i aplikacji mobilnych, takich jak Uber, które zmieniają świat pracy, wiążąc się dla pracowników z wieloma zagrożeniami, takimi jak obniżenie jakości pracy, niższe wynagrodzenia, brak ochrony socjalnej oraz brak ochrony w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie możemy pozwolić na niestabilne formy zatrudnienia w tworzących się miejscach pracy w gospodarce cyfrowej oraz istniejących miejscach pracy w związku z postępowaniem cyfryzacji.

Zadaniem OPZZ UE powinna zapewnić skuteczną ochronę prawną pracownikom zatrudnionym za pomocą platform internetowych i aplikacji mobilnych, w szczególności godne warunki pracy, odpowiadające warunkom pracy osób pracujących w standardowych warunkach pracy. Należy zadbać o pracowników, którzy zostaną dotknięci utratą pracy wskutek cyfryzacji i automatyzacji⁹⁸.

W uchwale programowej NSZZ Solidarności z 2018 roku w sekcji „Przyszłości pracy” czytamy:

Wobec nowych zjawisk na rynku pracy trzeba podjąć działania, które pozwolą członkom Związku przygotować się na nowe wyzwania. Dlatego uzasadnione jest monitorowanie skali zatrudnienia poprzez platformy internetowe oraz przeprowadzenie badań w dotyczących zjawiska w Polsce i poszukiwanie rozwiązań z zakresu ochrony socjalnej osób wykonujących taki typ pracy, a także przeprowadzenie badań dotyczących tempa robotyzacji w Polsce i związanego z tym zagrożenia powstania bezrobocia technologicznego. Ze względu na dynamiczny rozwój centrów usług wspólnych w Polsce należy szczególną uwagę poświęcić automatyzacji miejsc pracy w usługach⁹⁹.

W debacie odbywającej się podczas polsko-niemieckiego seminarium o pracy platformowej uczestnicy i przedstawiciele związków wyrazili potrzebę poważniejszego zajęcia się tematyką pracy platformowej i szukania sposobów skutecznego jej uregulowania. Polscy przedstawiciele związków wyrazili ubolewanie z powodu braku inicjatyw i zainteresowania rządu polskiego tą tematyką, w szczególności w porównaniu do działań rządu niemieckiego.

97 OPZZ (2018), *Program Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych na lata 2018–2022*.

98 OPZZ (2019), *Najważniejsze Postulaty OPZZ na Wybory Europejskie*. Stanowisko Rady OPZZ z 10 kwietnia 2019.

99 NSZZ „Solidarność” (2018), *Uchwała Programowa XXIX Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ Solidarność na kadencję 2018–2022*.



ORGANIZOWANIE PRACOWNIKÓW PLATFORM

Wiele związków zawodowych w Europie Zachodniej w ostatnim czasie podjęło skuteczne działania mające na celu organizowanie pracowników platformowych. Organizowanie, czyli rekrutacja i wspieranie zaangażowania w podejmowanie decyzji w ramach struktur związkowych, jest o tyle ważne, że bez przedstawicielstwa związkowego wśród pracowników platform nie byłoby możliwe negocjowanie czy zawieranie układów zbiorowych pracy. Istotne jest także to, żeby ci sami pracownicy, którzy wykonują tę pracę, aktywnie uczestniczyli w negocjacjach. Ważne jest więc zwiększanie demokracji w miejscu pracy, ale także demokracji w związku zawodowym. W tym rozdziale mówimy zatem o organizowaniu pracowników, rozumianym także jako ich aktywizacja w strukturach związkowych, a nie tylko rekrutacja osób wykonujących pracę dla platform. Za Connolly et al. organizowanie pracowników rozumiemy jako

podejście do rekrutacji nowych pracowników, wzmocnienie pozycji członków związku i zachęcanie do samoorganizacji pracowników, a także strategiczną szansę na odnowienie i rewitalizację związków w kontekście malejącego uzwiązkowienia i wpływanie na działania instytucjonalne¹⁰⁰.

W Wielkiej Brytanii związkiem organizującymi pracowników platform jest m.in. ogólny związek zawodowy GMB. Działania prawne GMB zasługują na szczególną uwagę, ponieważ to dzięki nim doszło do wydania ważnego wyroku przez sąd pracy drugiej instancji, stwierdzającego, że kierowcy Ubera mają status pracownika¹⁰¹.

W Szwecji organizowaniem pracowników platform zajmuje związek zawodowy pracowników profesjonalnych Unionen¹⁰². W Belgii związek FGFB i CSC wsparł strajk pracowników kurierów rowerowych Deliveroo w 2018 roku¹⁰³. Podobnie szwajcarski związek zawodowy Unia podjął ostatnio kroki w zakresie organizowania kurierów rowerowych¹⁰⁴.

Na szczególne zainteresowanie zasługują Niemcy, w których co najmniej trzy z ośmiu najważniejszych związków zawodowych zaczęły wspierać pracowników platformowych. Są to: związek zawodowy usług ver.di, związek przemysłu metalowego IG Metall oraz związek pracowników przemysłu spożywczego NGG.

IG Metall już od 2013 roku zajmuje się pracą platformową. W 2015 założył specjalną stronę www.FairCrowdWork.org, która umożliwia pracownikom ocenianie oferowanych przez platformy warunków pracy. IG Metall zajmuje się również pośrednictwem w rozwiązywaniu sporów pomiędzy platformami a pracownikami. Stworzył też swego rodzaju rzeczownika praw pracowników platformowych. Aktywnie pracowników zrzesza również związek usług publicznych i prywatnych ver.di, który ma sieć około 30 000 pracowników samozatrudnionych, w tym pracowników platform operujących w chmurze. Tym ostatnim zapewnia porady na specjalnie w tym celu założonej stronie www.ich-bin-mehr-wert.de. Związek NGG, zrzeszający pracowników sektora żywności i gastronomii, zajmuje się organizowaniem pracowników dostarczających żywność.

W 2016 został założony network pracowników platformowych Fair Crowd Work¹⁰⁵. W projekcie tym ze strony europejskich związków zawodowych uczestniczą związki z Niemiec (IG Metall), Austrii (austriacka konfederacja

100 Connolly H., Marino S. i Martinez Lucio M. (2017), 'Justice for Janitors' goes Dutch: the limits and possibilities of unions' adoption of organizing in a context of regulated social partnership. „Work, Employment and Society” 31(2), s. 319-335.

101 Więcej informacji o tym precedensowym wyroku jak również kampanii tutaj: <https://www.gmb.org.uk/news/third-court-ruling-uber-drivers-are-entitled-workers-rights>.

102 <https://www.unionen.se/>.

103 Drahokoupil J. i Piasna A. (2019), *Work in the Platform Economy: Deliveroo Riders in Belgium and the SMart Arrangement*. ETUI Working paper.

104 <https://www.unia.ch/de/aktuell/aktuell/artikel/a/14062>.

105 <http://faircrowd.work/>.



związków zawodowych OGB) oraz Szwecji (Unionen). Projekt powstał w nawiązaniu do deklaracji frankfurckiej¹⁰⁶, przygotowanej przez europejskie i amerykańskie związki zawodowe i wzywającej do podjęcia międzynarodowej współpracy pomiędzy pracownikami, związkami zawodowymi, klientami platform oraz instytucjami je regulującymi, w celu zapewnienia sprawiedliwych warunków pracy i partycypacji pracowniczej w zarządzaniu platformami.

W Polsce żadna z reprezentatywnych central związkowych (OPZZ, NSZZ „Solidarność” oraz FZZ) nie zajmuje się organizowaniem pracowników platform.

W debacie podczas seminarium OPZZ i Fundację im. Friedricha Eberta (przedstawicielstwo w Polsce) o pracy platformowej uczestnicy podkreślili, że podejście związków zawodowych do pracowników platformowych nie różni się od podejścia do pracowników samozatrudnionych. Przykładowo ver.di historycznie rozpoczęła od organizowania i negocjowania warunków zatrudnienia redaktorów gazet, do których stopniowo dołączyli inni freelancerzy, a następnie pracownicy platformowi. Techniki organizacyjne nie różnią się w tym zakresie od stosowanych w stosunku do osób samozatrudnionych (freelancerów). Uczestnicy z Polski przyznali, że w naszym kraju organizowanie tych pracowników powinno być rozpatrywane w kategoriach organizowania niestandardowych (śmieciowych) form zatrudnienia. Biorąc jednak pod uwagę obecne trudności, jakie związki polskie mają z organizowaniem pracowników zatrudnionych w standardowych warunkach pracy, których wyrazem jest niższe niż w Niemczech uzwiązkowienie¹⁰⁷, polskie związki nie podjęły obecnie żadnych inicjatyw skierowanych w stronę organizowania pracowników platformowych. Zresztą podobne trudności polskie związki zawodowe mają z organizowaniem pracowników migrujących, z wyjątkiem OPZZ-u, który parę lat temu powołał związek zawodowy pracowników z Ukrainy. Warto zwrócić uwagę, że na podstawie zmian w zbiorowym prawie pracy od stycznia 2019 roku możliwe jest zrzeszanie właściwe wszystkich osób wykonujących pracę, w tym tej grupy zawodowej.

W debacie pojawiły się również opinie, że organizowanie takich pracowników jest nie tyle imperatywem moralnym, wynikającym z podstawowych zasad funkcjonowania związków zawodowych, polegających na wzajemnym wsparciu pracowników, ile wynika z potrzeby rewitalizacji związków. Biorąc pod uwagę, że praca platformowa będzie coraz częściej pierwszą pracą podejmowaną przez młode pokolenie, istnienie związków zawodowych w tym sektorze rynku pracy jest konieczne, jeśli chodzi o zapewnienie młodym ludziom wsparcia ze strony związku oraz niejako zainteresowanie ich związkami zawodowymi po to, żeby w innej, bardziej standardowej pracy, młodzi ludzie z chęcią zostali ich członkami. Organizowanie pracowników platformowych jest również swoistym testem, przed którym stoją związki, pod kątem dostosowania ich struktur do zmieniających się warunków pracy powodowanych czwartą rewolucją przemysłową. Nic więc nie stoi na przeszkodzie, żeby polskie związki zawodowe, podobnie jak te z krajów Europy Zachodniej, osiągały sukcesy w organizowaniu pracowników platformowych.

¹⁰⁶ Tekst deklaracji: https://www.igmetall.de/download/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639c-d6a1a930feffd8f55cecb.pdf.

¹⁰⁷ ETUI (2019), *Uzwiązkowienie w Europie*. Dostępne pod adresem: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>.



REKOMENDACJE

Na przedstawione poniżej rekomendacje składają się najważniejsze konkluzje uczestników polsko-niemieckiego seminarium o platformach pracowniczych, zorganizowanego przez OPZZ i Fundację im. Friedricha Eberta (przedstawicielstwo w Polsce) 18 października 2019 w Warszawie, jak również zalecenia przedstawione w publikacjach związków zawodowych oraz publikacjach naukowych.

1. Rozpoczęcie przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej konsultacji z partnerami społecznymi oraz innymi interesariuszami, dotyczących pracy przyszłości, w tym regulacji dotyczących pracy platformowej w Polsce. Regulacje dotyczące zatrudnienia powinny być podjęte w ramach szerszych działań, mających na celu zapewnienie ochrony prawnej osobom wykonującym zatrudnienie niepracownicze.
2. Kontynuacja badań naukowych w celu szczegółowego zbadania zjawiska pracy platformowej, jej wpływu na rynek pracy oraz charakterystyki osób ją wykonujących.
3. Ustalenie statusu pracowniczego osób zatrudnionych za pośrednictwem platform, umożliwiające jasne stwierdzenie, czy osoba jest pracownikiem w rozumieniu kodeksu pracy, czy osobą prowadzącą działalność gospodarczą. Należy rozważyć umożliwianie Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) wydawania decyzji administracyjnej o ustaleniu stosunku pracy.
4. Umożliwienie PIP kontrolowania warunków zatrudnienia i przestrzegania przepisów BHP w stosunku do osób świadczących pracę dla platform. W tym celu konieczne jest ustalenie tego, jakie obowiązki z zakresu przestrzegania przepisów BHP (zapewnienie odzieży roboczej, wstępnych szkoleń, badań lekarskich) powinny być realizowane w stosunku do osób wykonujących konkretne zadania dla platform.
5. Zapewnienie pracownikom platform dostępu do szkoleń.
6. Opodatkowanie działalności gospodarczej wykonywanej przez platformy w Polsce.
7. Algorytmy używane w platformach muszą być tworzone w sposób przejrzysty i demokratyczny przy udziale pracowników i reprezentujących ich związków zawodowych. Pracownicy platform powinni mieć wgląd do informacji zbieranych przez platformy i możliwość odwoływania się od decyzji mających negatywny wpływ na ich dalszą współpracę z platformą, w tym zablokowania konta bądź uzyskania oceny negatywnej.
8. Pracownicy platform powinni mieć prawo do przenoszenia swoich pozytywnych rankingów pomiędzy platformami.
9. W przypadku pracy w chmurze stworzenie certyfikatu sprawiedliwej pracy, zbliżonego w swoich celach do certyfikatu sprawiedliwego handlu (Fairtrade). Certyfikacja uzupełniałaby tworzenie polityk regulujących pracę platformową, nie powinna jednak zastąpić aktywnej roli państwa i partnerów społecznych w ich regulacji.
10. Biorąc pod uwagę, że praca w chmurze wykonywana jest globalnie, istnieje potrzeba zwiększenia działań Międzynarodowej Organizacji Pracy na rzecz regulowania platform.
11. Umożliwienie związkom zawodowym skutecznego reprezentowania pracowników, w tym prowadzenia rokowań i zawierania układów zbiorowych pracy.
12. Podjęcie przez związki zawodowe działań na rzecz organizowania pracowników platformowych.



BIBLIOGRAFIA

Bendkowski K. (2019). Wystąpienie podczas konferencji OPZZ i FES 18 października 2019 roku w Warszawie: *Polsko-niemieckie seminarium na temat pracy platformowej. Wymiana doświadczeń w zakresie regulowania cyfrowego rynku pracy i organizowania pracowników platformowych.*

Benner C. (2015). *Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*, Bund-Verlag: Frankfurt am Main.

Bernaciak M. (red.) (2015). *Market expansion and social dumping in Europe*. London: Routledge.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015). *Arbeiten 4.0. Grünbuch*. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile.

Connolly H., Marino S. i Martinez Lucio M. (2017). 'Justice for Janitors' goes Dutch: the limits and possibilities of unions' adoption of organizing in a context of regulated social partnership. „Work, Employment and Society” 31(2), s. 319–335.

De Groen P. W., Maselli I., Fabo B. (2016). *The digital market for local services: a one-night stand for workers? An example from the on-demand economy*, CEPS Special Report 133. Brussels, Centre for European Policy Studies. <http://papers.ssrn.com/abstract=2766220>.

Drahokoupil J. i Fabo B. (2016). *The platform economy and the disruption of the employment relationship*. ETUI Policy brief 5/16.

Drahokoupil J. i Piasna A. (2019). *Work in the Platform Economy: Deliveroo Riders in Belgium and the Smart Arrangement*. ETUI Working paper.

Eckhardt G. M. i Bardhi F. (2015). *The sharing economy isn't about sharing at all*, „Harvard Business Review”, 28 stycznia 2015. <https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all>. Cytowane za: Degryse C. (2016), *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets*. Working Paper 2016.02. European Trade Union Institute, s. 28.

EKES (2019). *Summary of the costs and benefits of Investments in occupational safety and health (OSH) (Exploratory opinion at the request of the Finnish Presidency)*. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/summary-costs-and-benefits-investments-occupational-safety-and-health-osh-exploratory-opinion-request-finnish-presidency>.

EKZZ (2015). *Wstępna ocena polityki KE dotyczącej cyfryzacji*. Komitet Wykonawczy EKZZ.

EKZZ (2017). *Rezolucja w sprawie stawiania czoła nowym cyfrowym wyzwaniom dla świata pracy, w szczególności pracy w tłumie*. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork>.

EKZZ (2019). *Program działań na kadencję 2019–2023*. <https://www.etuc.org/en/publication/etuc-action-programme-2019-2023>.



EKZZ, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP (2016). *Statement of the European Social Partners on Digitalization*. <https://www.businesseurope.eu/publications/tripartite-social-summit-16-march-2016-statement-european-social-partners>.

ETUI (2019). *Uzwiązkowienie w Europie*. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>.

Eurofound (2018). *Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18004.pdf>.

Eurofound (2019). *Working conditions and workers' health*, Urząd Publikacji UE: Luxembourg, s. 51.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (2017). *Ochrona Pracowników w gospodarce platform online: przegląd zmian regulacyjnych w zakresie polityki w UE. Streszczenie*, s. 4.

Fabo B., Karanovic J. i Dukova K. (2017). *In search of an adequate European policy response to the platform economy*. „Transfer: European Review of Labour and Research” 23(2), s. 163–175.

Gerber C., Krzywdzinski M. (2019). *Brave New Digital Work? New Forms of Performance Control in Crowdwork*. W: Vallas S. i Kovalainen A. (red.), *Work and Labor in the Digital Age* (Research in the Sociology of Work, Vol. 33), Emerald Publishing Limited, s. 121–143.

Howcroft D. i Bergvall-Kåreborn B. (2019). *A Typology of Crowdwork Platforms*. „Work, Employment and Society” 33(1), s. 21–38.

Gospodarek G. (2019). *Status „niezależnego” usługodawcy a trójpodmiotowy model świadczenia usług w gig economy – cz. 1*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019(2), s. 9–17.

Keister R. i Lewandowski P. (2017). *A routine transition in the digital era? The rise of routine work in Central and Eastern Europe*. „Transfer: European Review of Labour and Research” 23(3), s. 263–279.

Keryk M. (2019). Wywiad z Myroslawą Keryk, prezeską fundacji polsko-ukraińskiej „Nasz Wybór”.

Komisja Europejska (2015). *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Strategia jednolitego rynku cyfrowego dla Europy*. COM (2015), 192 final.

Komisja Europejska (2016). *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Europejski program na rzecz gospodarki dzielenia się*. COM(2016), 356 final.

Kozek B., Piskalski G. i Towalski R. (2017). *Uberisation of the Economy and its effects on labour and society in the CEE Region*. Friedrich Ebert Stiftung.

Lehndonvirta V. (2016). *Algorithms that divide and unite, delocalization, identity, and collective action in 'microwork'*. W: Flecker J. (red.), *Space, Place and Global Digital Work*. London: Pelgrave-Macmillan, s. 53–80.



Mędrala M. (2015). *Obowiązki ze sfery bhp w zatrudnieniu niepracowniczym*. „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, Lublin, LXII (2), s. 143–157.

MOP (2018). *The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work* International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf.

MOP (2019). *Work for a brighter future. Global Commission on the Future of Work*. International Labour Office.

NSZZ Solidarność (2018). *Uchwała Programowa XXIX Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ Solidarność na kadencję 2018–2022*.

OPZZ (2018). *Program Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych na lata 2018–2022*.

OPZZ (2019). *Najważniejsze Postulaty OPZZ na Wyboru Europejskie. Stanowisko Rady OPZZ z 10 kwietnia 2019*.

Owczarek D. (red.) (2018). *Nowe formy pracy w Polsce*. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Owczarek D (2019). Wystąpienie podczas konferencji OPZZ i FES 18 października 2019 roku w Warszawie: *Polsko-niemieckie seminarium na temat pracy platformowej. Wymiana doświadczeń w zakresie regulowania cyfrowego rynku pracy i organizowania pracowników platformowych*.

Pazaitis A., Kostakis V. i Bauwens M. (2017). *Digital economy and the rise of open cooperativism: the case of the Enspiral Network*. „Transfer: European Review of Labour and Research” 23(2), s. 177–192.

Peña-Casas R., Ghailani D. i Coster S. (2018). *The impact of digitalisation on job quality in European public services the case of homecare and employment service workers. Final Report*. <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/FINAL%20REPORT%20EPSU%20DIGITALISATION%20-%20OSE%20June%202018.pdf>.

Piasna A. i Drahoukoupil J. (2019). *Digital labour in central and eastern Europe: evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey*. ETUI Working Paper.

Pongratz H. i Bormann S. (2018). *Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum ‚Crowdworking‘ in Deutschland*. „Arbeits- und Industriesoziologische Studien” 10, s. 158–181.

Raczkowski M. (2019). *Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019(1), s. 66–70.

Schmidt F. A. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Friedrich Ebert Stiftung.

Schwab K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution: what it means and how to respond*. Davos: World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond>.

Voss E. i Riede H. (2018). *Cyfryzacja a partycypacja pracowników: Jakie są opinie związków zawodowych, pracowników na poziomie przedsiębiorstwa i pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych w Europie. Raport dla EKZZ*. <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20PL1.pdf>.

