

Dominika Polkowska¹

Prekariat w dobie nowych technologii: czy *platform economy* prowadzi do prekaryzacji? Próba charakterystyki

Pojawienie się platform internetowych znacząco zmieniło współczesne stosunki pracy. Praca w gospodarce platformowej pozwoliła z jednej strony na wejście na globalny rynek pracy czy realizację zadań w ramach międzynarodowych struktur sieciowych, ale z drugiej strony przyczyniła się do wzrostu niepewności zatrudnienia i może doprowadzić do prekaryzacji. Celem niniejszego artykułu jest odpowiedź na pytanie, czy nowe technologie mogą wpływać na prekaryzację pracowników. W szczególności chodzi o to, czy praca za pośrednictwem platform internetowych przyczynia się do prekaryzacji użytkowników. Przyjmując perspektywę pracy prekarniej Gerrego Rodgersa (1989) – zmodyfikowaną przez Nicole Duell (2004) – na podstawie istniejących badań można stwierdzić, że użytkownicy platform, dla których głównym (a często jedynym) źródłem dochodu jest właśnie praca w ramach platform internetowych są obok m.in. migrantów i młodzieży w dużym stopniu narażeni na prekaryzację. Wykonywana przez nich praca spełnia większość cech pracy prekarniej ze względu na: brak bezpieczeństwa pracy (gwarantowaną umową o pracę) i brak pewności, że zatrudnienie będzie kontynuowane w dłuższym okresie czasu (niepewność zatrudnienia), długie i niestandardowe godziny pracy (często niepłatne – *unpaid labour*), niskie dochody, brak ochrony socjalnej (w tym np. praw pracowniczych) i ochrony ze strony związków zawodowych, a przede wszystkim nieregulowany status pracownika.

Słowa kluczowe: gospodarka platformowa, prekaryzacja pracy, Uber, platformy internetowe, prekariat

Precariat in the era of new technologies:
Does the platform economy lead to precariousness? An attempt to analysis

The emergence of online platforms has significantly changed contemporary labor relations. Work within the platform economy has allowed, on the one hand, to enter the global

¹ Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie; dominika.polkowska@umcs.pl.

labor market, or to carry out tasks within the international network structures, but on the other hand, it has contributed to the increase of job insecurity and can lead to precariousness. The main aim of this article is to answer the question whether new technologies can affect the precariousness of employees. The particular question is whether work via online platforms can contribute to precariousness and precarious work. Following the concept of the precarious work created by Gerry Rodgers (1989) – modified by Nicole Duell (2004) – based on existing research, it can be noted that for those platforms users for whom the main (and often the only) source of income is work within online platforms are (next to migrants and youth) to a large extent exposed to precariousness. Their work fulfills most of the features of the precarious work, due to: lack of work safety (guaranteed by the employment contract) and the lack of certainty over the continuity of employment, long and non-standard hours (often unpaid – unpaid labor), low income, lack of social protection (including, for example, labor rights) and protection from trade unions, and above all, unregulated employee status.

Key words: platform economy, precariousness of work, Uber, on-line platforms, precariat

1. Wstęp

Rozwój platform internetowych (czy szerzej gospodarki platformowej) wpłynął na relacje między pracodawcami i pracownikami (Degryse 2017; Gillespie 2010; McKee 2017). Do najważniejszych cech platform internetowych możemy zaliczyć: tańsze i szybsze łączenie klienta z dostawcą, tworzenie społeczności, budowanie zaufania na podstawie systemów rekomendacyjnych itp. Zmiany w stosunkach pracy wywołane ekspansją platform internetowych wiążą się m.in. z możliwością zdalnego świadczenia usług, wykorzeniem i spłaszczeniem czasoprzestrzeni (Giddens 2008), rozwojem elastycznych form zatrudnienia (Drahokoupil, Fabo 2016), wzrostem konkurencyjności (wzrost globalnej podaży i popytu na siłę roboczą), zmianami organizacji pracy (praca zadaniowa, struktury sieciowe), jednak w miarę wzrostu liczby godzin pracy przy jednoczesnym zmniejszeniu poziomu wynagrodzeniu, obniżaniu się bezpieczeństwa zatrudnienia, pogarszających się warunków pracy, wreszcie w miarę coraz silniejszego umocowania „gospodarki zadaniowej” (*task economy*) może dojść do prekaryzacji pracy (Adriaanse 2016; Sundararajan 2016).

Dotychczasowe analizy, np. zespołu Chrisa Forde (2017), pokazują, że istnieje silne powiązanie pomiędzy pracą w gospodarce platformowej a niepewnością zatrudnienia. Oznacza to, że im bardziej dochody danej jednostki zależą od pracy w gospodarce platformowej, tym bardziej jest prawdopodobne, że wykonywana praca spełnia cechy pracy prekarnej.

Do tej pory uważano, że kategoriami szczególnie narażonymi na prekaryzację są osoby młode, migranci, a także przedstawiciele określonych (najczęściej wolnych) zawodów. W odniesieniu do migrantów stawiano nawet znak równości z prekariuszem (Jørgensen 2016: 2), a związki między prekariatem a migracjami udowodniono w wielu badaniach (Alberti 2014; Baban, Ilcan, Rygiel 2017; Berntsen 2015).

Ryzyko jest także szczególnie wysokie w odniesieniu do osób wykonujących tzw. zawody kreatywne, twórcze. Jak pisze Isabel Lorey (2014: 135), prowadzi to do zjawiska „normalizacji prekarności”. Zauważa ona, że wielu twórców kultury z własnej woli żyje w warunkach prekarności. Są oni wręcz zaniepokojeni koniecznością wejścia w sytuację „normalizacji”, zwłaszcza w odniesieniu do pracy. Sami bowiem wybrali prekarne warunki życia i pracy. Podobnie prekaryzacja może dotknąć freelancerów (Miller 2016; Haratyk, Biały, Gońda 2017), czy też różne grupy pracowników umysłowych (Armano, Murgia 2013; Murgia, Maestripieri, Armano 2017).

Wszystko to prowadzi nas do konkluzji, że cały świat pracy jest zagrożony prekaryzacją (Standing 2011). Potwierdza to w swoich analizach Bourdieu (1998: 82), który uważa, że prekarność jest obecnie wszędzie, a jego najbardziej widoczny zbiorowy efekt to bezrobocie. Podobnie jak bezrobocie, prekarność dotyka nawet tych, którzy do tej pory nie doświadczyli takich sytuacji. Stąd o prekarności możemy mówić jako o jednym z aspektów kondycji społeczeństwa, bliskiego bezrobociu i wykluczeniu.

W tym momencie dochodzimy do kluczowego pytania niniejszej pracy: czy nowe technologie przyczyniają się do prekaryzacji pracy? Czy jest związek między zjawiskiem prekaryzacji pracy a rozwojem technologii? Czy doświadczanie poczucia niepewności, utraty bezpieczeństwa zatrudnienia, obniżenia poziomu zarobków, utraty praw pracowniczych jest powiązane z rozwojem najnowszych technologii? Czy praca za pośrednictwem platformy internetowej przyczynia się do prekaryzacji użytkowników?

Celem artykułu jest wskazanie potencjalnych obszarów prekaryzacji związanych z pracą w gospodarce platformowej na podstawie wyników istniejących badań. Chodzi o odpowiedź na pytanie, czy sposób organizacji pracy wyznaczany przez platformę internetową ma związek z prekaryzacją pracy.

Praca w obrębie gospodarki platformowej stanowi mały, ale szybko rosnący segment gospodarki (szacunki mówią, że od 1 do 5% osób czerpie „jakikolwiek” dochody z pracy w ramach platform – Forde *et al.* 2017: 38) i wiele wskazuje, że tego typu zatrudnienie będzie rosło w przyszłości. Oznacza to, że problemy, które teraz występują w skali mikro mogą w przyszłości przerodzić się w problemy w skali makro. Jeżeli więc już teraz uda się zwrócić uwagę na istnienie problemu prekaryzacji pracy pracowników platform internetowych, to być może w przyszłości uda mu się zapobiec.

Artykuł składa się z trzech głównych części. Pierwsza jest poświęcona zarysowaniu tła teoretycznego podejmowanych analiz – gospodarce platformowej i jej charakterystyce. Kolejna część dotyczy zagadnienia pracy prekaryjnej, a w następnej pokazane zostały związki między pracą w ramach gospodarki platformowej a prekaryzacją. Całość kończy dyskusja i wnioski.

2. Gospodarka platformowa

Platformy cyfrowe są kluczowym elementem gospodarki opartej na współpracy. Umożliwiają one łączenie dostawców i użytkowników towarów i usług przy bardzo niskich kosztach, a także ułatwiają uczestnictwo osób prywatnych jako dostawców na tym rynku. Szybki rozwój gospodarki opartej na współpracy zaowocował dyskusją na temat jej potencjalnych korzyści i wyzwań. Ponieważ to nowe i dynamiczne zjawisko niełatwo wpasowuje się w istniejące ramy, niepewność regulacyjna stała się jedną z kluczowych kwestii (Bock *et al.* 2016).

Literatura przedmiotu obfituje w różne pojęcia, które odnoszą się do korzystania z platform internetowych w celach zarobkowych. U podłoża większości definicji leży pojęcie gospodarki dzielenia się (*collaborative economy*). Za Komisją Europejską (2016: 3) można przyjąć następującą definicję „gospodarki dzielenia się”. Oznacza ona „modele prowadzenia działalności, w których działalność odbywa się dzięki pośrednictwu platform współpracy, tworzących ogólnie dostępny rynek czasowego korzystania z dóbr lub usług, często dostarczanych przez osoby prywatne. Transakcje w ramach gospodarki dzielenia się nie wiążą się zwykle z przeniesieniem własności i mogą być dokonywane odpłatnie lub nieodpłatnie”.

Jednak poza *collaborative economy* w literaturze przedmiotu pojawia się szereg innych określeń, np. *gig economy*, *sharing economy*, *crowd work*, *platform economy*, *platform capitalism*, *click work* itp. Jedną z głównych badaczek tego obszaru życia gospodarczo-społecznego, Rachel Botsman, wymienia ponadto „collaborative consumption, access economy, peer economy, circular economy, on-demand economy, gift economy, rental economy” (Botsman, Rogers 2011). Niestety większość autorów miesza pojęcia albo stosuje je zamiennie, choć ich zakres pojęciowy często różni się od siebie (Sobiecki 2017: 27).

W przypadku pracy platformowej mamy do czynienia z dużą jej różnorodnością. Trzeba wziąć pod uwagę różne rodzaje pracy („działy” gospodarki platformowej), różne rynki pracy, różny poziom uczestnictwa pracowników platformy czy też różny poziom zależności pracownika/uczestnika platformy od samej platformy. I tak możemy odróżnić pracę za pośrednictwem platformy (*platform-mediated work*), która jest wykonywana (albo przynajmniej dostarczana) on-line (np. Amazon Mechanical Turk, Upwork, Clickworker), od pracy, którą należy

wykonać osobiście (*offline work*), a platforma służy jedynie do łączenia ze sobą klienta i dostawcę usługi (np. Uber, TaskRabbit) (Huws, Spencer, Joyce 2016). Taki podział ma bardzo istotne konsekwencje: pracę on-line można wykonywać z dowolnego miejsca geograficznego, niezbędny jest jedynie dostęp do Internetu i odpowiednie urządzenie (smartfon, tablet, laptop), podczas gdy praca offline wymaga, aby osoba ją wykonująca była obecna osobiście tam, gdzie praca ma być realizowana. Z tego powodu osoby „działające offline” ograniczają się jedynie do rynku lokalnego, co może się przekładać na ograniczoną liczbę takich ofert pracy.

Osoby pracujące on-line mogą natomiast podejmować zatrudnienie na globalnym rynku pracy. Oznacza to jednak, że są zmuszone konkurować o pracę nie tylko z pracownikami z rodzimego rynku czy z rynków pracy w ramach UE, ale również z pracownikami z krajów o bardzo niskich kosztach pracy (Indie, Nepal), co znacząco wpływa na wysokość stawek za jednostkę pracy. Z jednej strony widzimy więc niewątpliwe zalety takiej pracy (dostęp z każdego miejsca na świecie), ale z drugiej strony musimy pamiętać, że dostęp do takiej pracy jest nieograniczony, przez co konkurencja jest dużo większa niż na lokalnym rynku pracy, co w konsekwencji prowadzi do obniżenia stawek za pracę. Jednocześnie nie istnieją mechanizmy prawne, które by mogły pracę on-line w jakikolwiek sposób regulować, a pracowników chronić.

Kolejną kwestią, która wiąże się z pracą za pośrednictwem platform internetowych jest status pracownika. Patrząc od strony formalnej, w zdecydowanej większości pracujący za pośrednictwem platform internetowych to osoby samozatrudnione, a więc tak naprawdę z definicji pozbawione ochrony przysługującej „regularnym” pracownikom. Status pracownika platformy cyfrowej jest od dawna przedmiotem sporu pomiędzy różnymi stronami. O ile praca realizowana w całości on-line (na zglobalizowanym rynku pracy) wymyka się jakiegokolwiek kontroli przez ustawodawstwo poszczególnych państw, o tyle praca świadczona osobiście, w określonym kraju, może już być w jakiś sposób regulowana. Najlepszym przykładem jest tutaj firma Uber.

Uber to platforma, która służy do zamawiania usług transportu samochodowego przez kojarzenie pasażerów z kierowcami korzystając z aplikacji mobilnej. Z jednej strony model biznesowy Ubera jest krytykowany za obchodzenie prawa pracy w celu obniżania kosztów, niespełnianie „standardów” firm transportowych, nieuczciwą konkurencją (Malin, Chandler 2017) i nieetyczne manipulowanie danymi. Z drugiej jednak strony jego zwolennicy podkreślają innowacyjny charakter platformy, relatywnie niższe ceny przejazdów, wycenę kosztu usługi przed jej realizacją, system płatności on-line oraz dużą inkluzywność tego modelu (Peticca-Harris, deGama, Ravishankar 2018).

Uber funkcjonuje w 64 państwach i w ponad 400 miastach na świecie (stan na koniec 2017 r. – Uber.com) i wciąż rozszerza swoją działalność. Jednak wiąże się

ona z protestami w wielu miejscach na świecie – zwłaszcza ze strony kierowców licencjonowanych taxi, którzy najbardziej odczuwają konkurencję ze strony Ubera (do sądu w Los Angeles trafiły nawet zbiorowe pozwy przeciwko Uberowi).

Największym problemem jest właśnie status kierowcy Ubera: czy jest on pracownikiem, czy zleceniobiorcą. Z jednej strony zarzuca się Uberowi, że obniża standardy pracy przez wymuszanie samozatrudnienia, niezabezpieczonego gwarancjami socjalnymi. Ponadto praca kierowcy Ubera spełnia w wielu miejscach wymagania relacji pracownik–pracodawca (Paliński 2016). Z drugiej strony sam Uber podkreśla technologiczny charakter prowadzonej działalności, a swoją rolę sprowadza do bycia pośrednikiem kierowców z pasażerami. Kierowcy nie są zaś jego pracownikami, a partnerami biznesowymi. Brak prawodawstwa regulującego pracę w gospodarce platformowej jeszcze bardziej utrudnia rozstrzygnięcie tego sporu.

W Polsce, podobnie jak w innych krajach, rząd planuje zaostrzyć przepisy dotyczące kierowców jeżdżących dla firm pośredniczących w przewozach (w Polsce jest to m.in. Uber i Taxify). W najnowszym projekcie ustawy o transporcie kierowcy jeżdżący dla aplikacji przewozowych zostaną zobligowani do posiadania takich licencji, jakie mają taksówkarze. Nowe przepisy podważą model biznesowy stosowany dotąd m.in. przez Ubera (Dziennik 17.04.2018), ale przyszłość pracy w ramach gospodarki platformowej w obszarze transportu pozostaje wciąż nierozstrzygnięta.

Innym, szczególnie ciekawym przypadkiem pracy w ramach gospodarki platformowej jest *click work*, a najbardziej znanym przykładem platformy oferującej tego typu usługi jest Amazon Mechanical Turk (AMT). *Click work* polega na wykonywaniu krótkich „mikro zadań”. Są one stosunkowo proste, niewymagające dużo czasu, ale bardzo nisko płatne. Może to być np. zweryfikowanie krótkiego fragmentu tłumaczenia albo poszeregowanie zdjęć zgodnie z jakimś kluczem. Są to „prace”, które można wykonywać jadąc pociągiem, albo w poczekalni u lekarza – niejako „w międzyczasie”. Trudno właściwie więc nazwać to pracą, biorąc pod uwagę, że stawki oferowane przez zleceniodawców są bardzo niskie (kilka centów) i trudno sobie wyobrazić, ile takich mikro zadań należałoby zrobić, żeby osiągnąć godziwy poziom zarobków. Z drugiej strony *click work* w swoich założeniach ma być bardziej sposobem na zagospodarowanie wolnego czasu niż pracą.

Powyższe przykłady pokazują, jak różne oblicza może mieć praca w ramach gospodarki platformowej. Nawet samo pojęcie „pracy” jest tutaj dość problematyczne. W tym miejscu pojawia się pytanie, czy przypadkiem nowoczesne technologie, które w dużym stopniu zmieniają tradycyjne relacje pracownik–pracodawca, nie przyczyniają się jednocześnie do prekaryzacji pracy.

3. Prekariat w dobie nowych technologii

Do tej pory prekariat kojarzony był z sytuacją ludzi, którzy muszą się utrzymać z prac niskiej jakości, tymczasowych, nisko płatnych, bez perspektyw awansu, bez zabezpieczeń, najczęściej również bez umowy (Szarfenberg 2016). Guy Standing do prekariatu zalicza ludzi cierpiących na brak siedmiu form zabezpieczeń związanych z pracą: zabezpieczenia rynku pracy, zabezpieczenia zatrudnienia, zabezpieczenia miejsca pracy, bezpieczeństwa w pracy, zabezpieczenia reprodukcji umiejętności, zabezpieczenia dochodu, wreszcie zabezpieczenia reprezentacji (Standing 2011). Arne Kalleberg (2009), nawiązując do prac Leah Vosko (Cranford, Vosko, Zukewich 2003; Vosko 2010) i Gerry'ego Rodgersa (1989), definiuje pracę prekarną jako niepewną (duże ryzyko jej utraty, nieregularny rozkład czasu pracy), niestabilną (ograniczone socjalne i finansowe przywileje) i pozbawioną bezpieczeństwa (małe szanse awansu do lepszych miejsc pracy). W pracy prekarnej perspektywy są niekorzystne w kontekście przyszłego bezpieczeństwa pracy, szans życiowych, jak również w stosunku do ciągłości (kontynuowania) zatrudnienia oraz wysokości dochodu.

Istnieją dość duże problemy z jednoznacznym zdefiniowaniem pracy prekarnej (Broughton 2016). Wielość koncepcji i podejść sprawia, że nie istnieje jakiś określony zestaw wskaźników, które pozwalają mierzyć taką pracę (Mckay, Paraskevopoulou 2011).

Wydaje się intuicyjne, że szczególnie narażone na znalezienie się w gronie prekariatu mogą być również osoby czerpiące swoje dochody z pracy za pośrednictwem platform internetowych. Na potrzeby niniejszego artykułu przyjmuję (opierając się na koncepcji Gerry'ego Rodgersa) definicję pracy prekarnej, która cechuje się: brakiem bezpieczeństwa pracy (gwarantowaną umową o pracę) i wynikającą z tego ciągłą niepewnością zatrudnienia, długim czasem pracy i niestandardowymi godzinami pracy, odczuciem niskich i niepewnych dochodów (niepozwalających na zaspokojenie podstawowych potrzeb), a także brakiem ochrony socjalnej i ochrony ze strony związków zawodowych (Duell 2004).

Istniejące badania opisujące pracę w gospodarce platformowej nie uwzględniają najczęściej kontekstu prekariatu. Wśród tych, które uwzględniają ów kontekst najczęściej analizowana jest praca za pośrednictwem jednej, konkretnej platformy i jest to najczęściej Uber (Adriaanse 2016; Hua, Ray 2018; Malin, Chandler 2017; Peticca-Harris *et al.* 2018).

Uber stwarza możliwości zatrudnienia, które wcześniej nie istniały (Gillespie 2010). Wśród kierowców Ubera możemy zidentyfikować co najmniej dwie grupy: pierwsza z nich to osoby, które traktują jeżdżenie z Uberem jako dodatkowe zajęcie, a główne dochody pozyskują z innego źródła; druga zaś grupa składa się z kierowców, którzy czerpią dochody wyłącznie z działalności w ramach Ubera

(Peticca-Harris *et al.* 2018). Ich sytuacja zawodowa i materialna zasadniczo różni się od siebie. O ile pierwsza grupa traktuje bycie kierowcą Ubera jako zajęcie dodatkowe, pozwalające na osiągnięcie dodatkowego zarobku, o tyle druga grupa jest bardziej narażona na prekaryzację swojego zatrudnienia.

Wnioski płynące z badania kierowców Ubera potwierdzają dane dotyczące uczestników innych platform internetowych. W swoich badaniach Forde i współpracownicy (2017: 61) również wyodrębnili różne grupy pracowników korzystających z platform internetowych: umiarkowanych beneficjentów, przypadkowych internautów oraz pracowników zależnych od platform. W szczególnie złej sytuacji znalazła się ta ostatnia grupa (co czwarty badany), którą stanowią osoby uzyskujące większość dochodów dzięki wykonywaniu dużej ilości drobnych zadań w ramach platform, przy jednoczesnym braku innej płatnej pracy. Pracujący w ten sposób doświadczają nieporównywalnie większej niepewności pracy w porównaniu z pozostałymi grupami.

Badania wskazują również, że osoby, dla których praca w ramach platformy jest jedynie dodatkowym źródłem utrzymania, często traktują ją bardziej jako zabawę. Odpowiada temu określenie „playbor” – kombinacja „play” i „labour” – zabawa i praca (Bulut 2015). Ci użytkownicy platform internetowych podkreślają pozytywne aspekty pracy w tym systemie: elastyczność i możliwość nawiązywania nowych kontaktów (Malin, Chandler 2017).

4. Wymiary prekaryzacji pracy w gospodarce platformowej

Biorąc pod uwagę cztery główne wymiary pracy prekarnej: doczesny, organizacyjny, ekonomiczny i socjalny oraz przyjętą definicję pracy prekarnej – sprawdzę teraz, czy w przypadku pracy w ramach platformy internetowej – mamy z nią do czynienia (Duell 2004; Rodgers, Rodgers 1989). Będę przy tym odwoływała się najczęściej do przykładu Ubera, gdyż jest to prawdopodobnie najlepiej przebadana platforma (Hall, Krueger 2017; Ravenelle 2017; Rosenblat, Stark 2016; Schor *et al.* 2017), choć inne platformy też były przedmiotem badań (Bergvall-Kåreborn, Howcroft 2014; Irani 2015).

Należy zacząć od tego, że większość właścicieli platform internetowych nie uważa siebie za pracodawców, tylko co najwyżej za dostawcę określonych danych. Wspomniany wcześniej Uber zrzeka się jakiegokolwiek odpowiedzialności za usługi dostarczane przez poszczególnych kierowców (Uber.com). W wielu krajach istnieje na tym tle spór, czy firma Uber jest tylko właścicielem platformy (tylko dostarcza dane swoim partnerom), czy jest to firma transportowa (od czego się odżegnuje). Biorąc pod uwagę to, na ile jednocześnie Uber ingeruje w pracę kierowców, można mieć wątpliwości, czy jego rola ogranicza się jedynie do

udostępniania danych (Aloisi 2016). O ile intensywność i jakość pracy są w jego polu zainteresowania, o tyle zabezpieczenie socjalne i odpowiedzialność cywilna już nie. Uber chce zachować przywileje związane ze statusem „pracodawcy”, ale odżegnuje się od związanych z tym jednocześnie obowiązków. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku innych platform internetowych.

Większość pracujących w ramach platform stanowią osoby samozatrudnione. Biorąc pod uwagę charakter pracy wydaje się jednak, że są podstawy do tego, by zawrzeć z nimi umowę o pracę. W ramach standardowej umowy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę i pod jego kierownictwem (tak mówi np. art. 22 polskiego Kodeksu Pracy – Dz. U. z 2018 r., poz. 907). Trzymajmy się przykładu Ubera. Kierowca wykonuje pracę określonego rodzaju, gdyż realizuje przejazdy, które są mu wyznaczone/narzucone przez platformę. Uber sugeruje również swoim kierowcom, które rejony danego miasta są bardziej atrakcyjne pod kątem liczby zamawianych kursów. Wreszcie (i tutaj pojawiają się największe kontrowersje) praca wykonywana jest zgodnie z regułami narzuconymi przez platformę (rodzaj samochodu, sposób zachowania się kierowcy wobec pasażera, wyposażenie itd.), ale czy oznacza to, że wykonywana jest **pod kierownictwem** Ubera? Zgodnie z obowiązującymi przepisami (i z prawodawstwem UE) celem tak wykonywanej pracy nie jest osiągnięcie konkretnego rezultatu, ale stałe, staranne wykonywanie danej pracy. Jeżeli wszystkie powyższe cechy byłyby spełnione, wówczas dochodzi do nawiązania stosunku pracy niezależnie od rodzaju umowy zawartych wcześniej między stronami. W ten sposób wkraczamy w pierwszy wymiar pracy prekarnej – wymiar temporalny.

Na ile osoba wykonująca pracę za pośrednictwem platformy jest pracownikiem tej platformy, a na ile wykonuje pracę na własny rachunek? Formalnie większość osób jest samozatrudnionych. Jednak każda osoba samozatrudniona (wyłączając przy tym kategorię tzw. fałszywie samozatrudnionych – Anderson 2010; Bosmans *et al.* 2016; McKay *et al.* 2012) jest w pełni niezależna w swoich wyborach biznesowych, może sama wybrać, czy przyjąć dane zadanie, czy je odrzucić i to jest najbardziej charakterystyczne dla prowadzenia działalności gospodarczej – możliwość dobierania sobie partnerów i zadań do realizacji. W przypadku Ubera takiej możliwości nie ma. Zbyt duża liczba odmów realizacji kursu może skończyć się dezaktywacją konta kierowcy (ładniejsza nazwa na zwolnienie) (Huet 2018).

Jeżeli chodzi o kolejne elementy doczesnego wymiaru prekaryzacji pracy, to bez wątplenia w przypadku pracy w ramach platform internetowych mamy do czynienia z brakiem ciągłości zatrudnienia. Kierowca może być w ciągłej gotowości do realizacji pracy (choć za to nie otrzymuje wynagrodzenia), ale może się okazać, że nie ma chętnych na jego usługi. W przypadku platform typu TaskRabbit czy innych, gdzie jesteśmy zobowiązani do osobistej realizacji danej usługi –

nie mamy żadnego wpływu na to, czy zlecenia się pojawiają, czy nie. Co więcej, zwłaszcza w odniesieniu do tych użytkowników platform, dla których stanowi ona główne źródło dochodu – istnieje tendencja do podejmowania się zadań nie do końca zgodnych z posiadanymi umiejętnościami. Jedynym celem jest osiągnięcie określonego poziomu zarobków, pozwalającego na pokrycie wszystkich niezbędnych potrzeb (Schor *et al.* 2017).

Brak pewności, że praca będzie kontynuowana w dłuższym okresie czasu sprawia, że większość osób zależnych od pracy platformowej może odczuwać niepewność zatrudnienia (Forde *et al.* 2017: 52). Niepewność zatrudnienia może być też wywołana brakiem uregulowań prawnych dotyczących pracy w ramach gospodarki platformowej, o czym wcześniej była mowa.

Drugi wymiar prekarności – socjalny – dotyczy ochrony socjalnej w pracy oraz ochrony ze strony związków zawodowych. Przez ochronę socjalną rozumiem takie uprawnienia jak bezpłatna opieka zdrowotna, świadczenie chorobowe, prawo do urlopu rodzicielskiego, odszkodowania za wypadki w pracy, płatny urlop wypoczynkowy, minimalne wynagrodzenie, prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych itd. W przeciwieństwie do np. licencjonowanych taksówkarzy, kierowcy Ubera nie mogą liczyć na wsparcie związków zawodowych ani sami takich związków nie organizują (Rodgers, Rodgers 1989: 3). Co ciekawe, Uber w wielu miastach przyczynił się do powstania organizacji związkowych taksówkarzy, którzy wspólnie zaczęli walczyć o swoje prawa (Greenhouse 2014). Brak obecności związków zawodowych w obszarze gospodarki platformowej wiąże się jednak w większości krajów z brakiem statusu pracownika – w odniesieniu do użytkowników platformy. Podejmowane były bowiem próby tworzenia organizacji związkowych (np. w Londynie w odniesieniu do użytkowników platformy Deliveroo), ale sądy wydawały decyzje negatywne właśnie ze względu na status osób wykonujących zadania na rzecz platformy (Osborne 2016).

Jeżeli natomiast chodzi o prawa pracownicze – szeroko rozumiane, to w przypadku osób pracujących w ramach platform internetowych nie możemy w ogóle mówić o takich prawach, gdyż (jak wcześniej już pokazano) brak umów o pracę powoduje, że nie podlegają oni przepisom chroniącym ich interesy pracownicze. Zespół Forde (2017) badał związek między pracą w ramach platformy a ochroną socjalną pracy. Okazało się, że pracownicy pozbawieni są podstawowych praw pracowniczych, co wzmacnia poczucie niepewności związane z pracą w ramach platformy i w jeszcze większym stopniu przyczynia się do jej prekaryzacji. Jak to wygląda w praktyce? Zaledwie 35% badanych użytkowników platform opłaca składki emerytalne. Natomiast takie elementy ochrony socjalnej jak prawo do urlopu rodzicielskiego, płatne zwolnienie w czasie ciąży czy dodatki mieszkaniowe były niedostępne dla prawie 70% badanych (Forde *et al.* 2017: 58–59). Sytuacja

ta w największym stopniu dotyczy tych pracowników, dla których praca w ramach platformy jest głównym (a często jedynym) źródłem dochodu.

Trzeci wymiar pracy prekarnej – organizacyjny – dotyczy takich kwestii jak godziny pracy (oraz możliwość wpływu/wyboru godzin pracy), czas pracy i autonomia w pracy. Jeżeli chodzi o godziny pracy, to z pozoru wydaje się, że platformy pozwalają na pełną dowolność co do realizacji pracy. Z pozoru. Jak bowiem zauważają Malin i Chandler (2017), globalny rynek pracy sprawia, że standardowe godziny pracy zleceniodawcy nie muszą pokrywać się ze standardowymi godzinami pracy zleceniobiorcy (pracownika), który aby zdobyć zlecenie z innego kontynentu, jest zmuszony do pracy w niesocjalnych godzinach. Dodatkowo, zwłaszcza w przypadku firm transportowych, najwięcej zleceń jest w godzinach wieczornych i nocnych oraz w czasie ważnych świąt i wydarzeń. Oznacza to, że pracownicy np. Ubera nie mogą uczestniczyć w spotkaniach towarzyskich lub rodzinnych ze względu na konieczność wykonywania wówczas pracy.

Innym z elementów wymiaru organizacyjnego jest autonomia w pracy. Praca prekarna jest tej autonomii pozbawiona. Jak to wygląda w przypadku pracowników platform internetowych? Właściwie nie można mówić o autonomii w przypadku np. kierowców Ubera. Nie jest dobrze widziane odrzucanie kursów, poza tym Uber „sugeruje”, w jaki sposób usługa świadczona przez kierowców powinna być wykonywana, np. należy słuchać jazzu i mieć zawsze pod ręką parasol (Rogers 2016). Z pracą w okresie wzmożonego popytu na usługi transportowe wiąże się również kolejna „niedogodność” świadcząca o zupełnym braku autonomii w przypadku kierowców korzystających z platformy: aplikacja sama (niezależnie od kierowców) podnosi ceny za przejazd. Może się wówczas okazać, że cena przejazdu w Boże Narodzenie jest kilkukrotnie wyższa niż w przypadku korporacyjnej taxi (a przecież podstawą funkcjonowania platformowych firm przewozowych jest niższa cena). To od razu przekłada się na niższe oceny pracy kierowców – bo to jest jedyna „bron” klientów w tym modelu biznesowym. Niezadowolenie klientów spowodowane wzrostem cen odbija się na kierowcy i jego osobistym rankingu – chociaż nie ma on żadnego wpływu na to, że ceny poszły w górę.

Zależność od rankingu jest kolejną cechą pracy platformowej, która wiąże się z brakiem autonomii kierowców i sugeruje, że możemy mówić o prekaryzacji ich pracy. Badania Malin i Chandler pokazują, że kierowcy realizują określone strategie po to, żeby zasłużyć na wyższe oceny klientów, bo wiedzą, że ich być albo nie być w tej pracy wprost zależy od systemu rekomendacji.

Następnym aspektem wymiaru organizacyjnego jest czas pracy. Badania pokazują, że duża część czasu poświęcana jest na szukanie pracy w ramach platformy (*unpaid labour*) (Forde *et al.* 2017). Zdarza się, że więcej czasu poświęca się na szukanie pracy niż jej wykonywanie (Schor *et al.* 2017). Badani użytkownicy platform przyznawali również, że pracują bardzo długo, gdyż świadczone przez nich

usługi są tanie i aby osiągnąć odpowiedni dochód niezbędne są długie godziny spędzone na pracy.

W odniesieniu do wymiaru organizacyjnego warto jeszcze dodać, że większość użytkowników platform jest pozbawiona jakichkolwiek szkoleń pracowniczych. Sami muszą nauczyć się korzystać z platformy. Jediną dostępną opcją wsparcia użytkownika jest skorzystanie z opcji „pomocy” w ramach platformy. Niestety nie zawsze pozwala ona na uzyskanie niezbędnych informacji. Trzeba również pamiętać, że platforma nie przewiduje żadnej ścieżki kariery dla swoich użytkowników ani nie pozwala na awans stanowiskowy.

Wreszcie ostatnim wymiarem pracy prekarnej jest wymiar ekonomiczny. Już wcześniej wspomniano, że aby otrzymać wynagrodzenie pozwalające na zaspokojenie wszystkich podstawowych potrzeb, trzeba pracować wiele godzin (dużo dłużej niż standardowe godziny pracy). Niskie stawki za usługi, które są podstawą funkcjonowania gospodarki platformowej, przekładają się automatycznie na niskie wynagrodzenie dla użytkowników platform. W przypadku mikro zleceń dochodzi do tego problem z opóźnioną wypłatą. Możemy wypłacić nasze wynagrodzenie z platformy dopiero wtedy, gdy uzbieramy określoną, minimalną kwotę. Ponadto, stawki za poszczególne zlecenia są bardzo niskie, dużo poniżej stawek minimalnych obowiązujących w poszczególnych krajach (Forde *et al.* 2017: 45). Wiąże się to również z konkurencją ze strony obywateli krajów, gdzie stawki za pracę są bardzo niskie, co w połączeniu z brakiem warunków wstępnych i całkowitej otwartości platform sprawia, że aby zarobić wystarczająco dużo na pracy w ramach platformy, trzeba jej wykonać naprawdę dużo. Niskie stawki za pracę oznaczają niskie składki emerytalne albo nawet rezygnację z ich opłacania. Z czego to może wynikać? Główną przyczyną jest najczęściej brak większej ilości pracy do wykonania, która odpowiada naszym umiejętnościom. Ponadto, bardzo dużo czasu użytkownicy platform on-line spędzają na samej czynności szukania pracy, czytania opisów zadań, przez co czas spędzony na pracę się wydłuża, a zarobki stoją w miejscu (Dubal 2017). Każdej kolejnej pracy muszą się też niejako uczyć od nowa. Po trzecie zaś – wspomniane wcześniej bardzo niskie stawki za wykonywanie zadań. Przykładowo pięciokilometrowy przejazd Uberem w Lizbonie kosztował w kwietniu 2018 r. 6 euro. Opłata za przejazd na tej samej trasie standardową taksówką wyniosła 15 euro.

5. Podsumowanie i wnioski

Najważniejszą kwestią, która wpływa na pracę w ramach gospodarki platformowej jest stopień, w jakim pracownicy zależą od platformy w kontekście swoich zarobków: czy platforma jest ich podstawowym „źródłem” dochodu, czy też pracę

w ramach platformy traktują jedynie jako uzupełnienie budżetu. W tym drugim przypadku nie możemy mówić o „klasycznej” pracy prekarnej, ze względu na to, że działalność w ramach platform jest tylko dodatkowym zajęciem. Osoby takie posiadają swego rodzaju zabezpieczenie w postaci innego źródła dochodu, a ich potencjalna „prekarność” nie ma tak zgubnego wpływu na kondycję pracowniczą. Inaczej natomiast sprawa przedstawia się w odniesieniu do pierwszej grupy. Osoby, których głównym źródłem dochodu jest praca w ramach platform internetowych spełniają większość cech pracy prekarnej: odczuwają brak bezpieczeństwa pracy (gwarantowaną umową o pracę) i brak pewności, że zatrudnienie będzie kontynuowane w dłuższym okresie czasu (niepewność zatrudnienia), pracują w długich i niestandardowych godzinach pracy (często niepłatnych – *unpaid labour*), osiągają niskie dochody, ich praca nie podlega ochronie socjalnej ani ochronie ze strony związków zawodowych. To co jednak w największym stopniu wpływa na ich prekaryzację, to nieuregulowany status pracownika.

Biorąc więc pod uwagę pytanie zadane na wstępie artykułu, można dojść do konkluzji, że przy zaistnieniu określonych warunków (np. platforma jest głównym źródłem dochodu) nowoczesne technologie, a w szczególności gospodarka platformowa, mogą przyczynić się do prekaryzacji pracy.

Wydaje się, że jeżeli status pracownika platformowego nie zostanie w najbliższym czasie uregulowany (a będzie to bardzo trudne) to jest duże prawdopodobieństwo, że sektor gospodarki platformowej przyczyni się do zwiększania się grupy zarówno zdigitalizowanych prekariuszy, jak i tych pracujących offline. Niektórzy autorzy (Codagnone, Biagi, Abadie 2016) dostrzegają w nich wręcz potencjał do powstania sieciowego prekariatu: bez ochrony i przywilejów socjalnych, przyczyniający się do jeszcze szybszej erozji umów o pracę i do pogłębiania nierówności.

To potwierdza ustalenia Miriam Cherry (2016), która uważa, że cyfrowa praca sprowadza nas z powrotem do ery Taylora (automatyczna kontrola) czy Smitha (podział pracy na części) oraz do preindustrialnych poziomów prekaryzacji pracy (brak ochrony socjalnej). Nie można jednak zapominać, że prekaryzacja jest procesem szerszym i dotyczy większego odcinka życia społeczno-gospodarczego niż gospodarka platformowa. Prekarność istniała na długo przed tym, jak powstały platformy. Niemniej jednak funkcjonowanie i ciągły rozwój platform są nierozdzielnie związane z postępującą prekaryzacją.

Na koniec, warto jednak dodać, że (póki co) przeważająca część użytkowników platform internetowych to tzw. *part time users* – którzy traktują taką działalność jedynie jako dodatkowe źródło swoich dochodów. Oni nie oczekują bezpieczeństwa pracy czy dochodu i są świadomi wolnorynkowego mechanizmu, który zapewniają platformy. Zdają sobie sprawę z zasad rządzących gospodarką platformową: dopóki świadczone przez nich usługi będą dobrej jakości, dopóty będzie na nie zapotrzebowanie (Patrzył 2018).

Literatura

- Adriaanse M.L., 2016, *Profits and precarity: Uber and the crisis of work*, Working Paper, Leiden University, s. 1–15.
- Alberti G., 2014, *Mobility strategies, 'mobility differentials' and 'transnational exit': the experiences of precarious migrants in London's hospitality jobs*, *Work, Employment and Society*, no. 28(6), s. 865–881.
- Aloisi A., 2016, *Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of "on-demand/gig economy platforms"*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, no. 37(3), s. 653–690.
- Anderson B., 2010, *Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers*, *Work, Employment and Society*, no. 24(2), s. 300–317.
- Armano E., Murgia A., 2013, *The precariousnesses of young knowledge workers: A subject-oriented approach*, *Global Discourse*, no. 3(3–4), s. 486–501.
- Axelsson L., Malmberg B., Zhang Q., 2017, *On waiting, work-time and imagined futures: Theorising temporal precariousness among Chinese chefs in Sweden's restaurant industry*, *Geoforum*, no. 78, s. 169–178.
- Baban F., Ilcan S., Rygiel K., 2017, *Syrian refugees in Turkey: pathways to precarity, differential inclusion, and negotiated citizenship rights*, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, no. 43(1), s. 41–57.
- Bergvall-Kåreborn B., Howcroft D., 2014, *Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour*, *New Technology, Work and Employment*, no. 29(3), s. 213–223.
- Berntsen L., 2015, *Precarious posted worlds: Posted migrant workers in the dutch construction and meat processing industries*, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, no. 31(4), s. 371–390.
- Bock A.-K., Bontoux L., Figueiredo do Nascimento S., Szczepanikova A., 2016, *The future of the EU collaborative economy employment – Using scenarios to explore future implications for employment*, EUR 28051 EN, doi: 10.2760/354417.
- Boese M., Campbell I., Roberts W., Tham J.-C., 2013, *Temporary migrant nurses in Australia: Sites and sources of precariousness*, *The Economic and Labour Relations Review*, no. 24(3), s. 316–339.
- Bosmans K., Hardonk S., Cuyper N. De, Louckx F., 2016, *Expert views on the manifestations of precarious employment in Flanders*, *Interface Demography Working Paper*, Vrije Universiteit Brussel, no. 3, s. 1–21.
- Botsman R., Rogers R., 2011, *What's mine is yours*, New York: Harper Collins, Inc.
- Brabant Z., Raynault M.F., 2012, *Health of migrants with precarious status: Results of an exploratory study in montreal part B*, *Social Work in Public Health*, no. 27(5), s. 469–481.
- Broughton A. et al., 2016, *Precarious employment in Europe: Patterns, trends and policy strategy*, *Policy Department A: Economic and Scientific Policy*, no. 199.
- Bulut E., 2015, *Playboring in the tester pit: The convergence of precarity and the degradation of fun in video game testing*, *Television and New Media*, no. 16(3), s. 240–258.
- Cherry M., 2016, *Beyond misclassification: the digital transformation of work*, *Comparative Labor Law, Policy Journal*, Forthcoming; Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-2.
- Codagnone C., Biagi F., Abadie F., 2016, *The future of work in the "Sharing Economy"*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, no. 37(3), s. 100.

- Cranford C.J., Vosko L.F., Zukewich N., 2003, *Precarious employment in the Canadian labour market: A statistica portrait*, Just Labour, no. 3, s. 6–22.
- Degryse C., 2017, *Shaping the world of work in the digital economy*, http://www.etui.org/content/download/25487/242907/file/Foresight+brief_01_EN_web.pdf (dostęp: 10.02.2018).
- Drahokoupil J., Fabo B., 2016, *The platform economy and the disruption of the employment relationship*, ETUI Policy Brief European Economic, Employment and Social Policy, no. 5(1), s. 2–5.
- Dubal V.B., 2017, *The drive to precarity: A political history of work, regulation, & labor advocacy in San Francisco's taxi & Uber economies*, Berkeley Journal of Employment & Labor Law, no. 38(1), s. 75–135.
- Duell N., 2004, *Defining and assessing precarious employment in Europe: a review of main studies and surveys*, Munich: Economix.
- Eberle M.L., Holliday I., 2011, *Precarity and political immobilisation: Migrants from Burma in Chiang Mai, Thailand*, Journal of Contemporary Asia, no. 41(3), s. 371–392.
- Forde C. et al. 2017, *The social protection of workers in the platform economy*, Brussels: European Parliament.
- Gillespie T., 2010, *The politics of "platforms"*, New Media and Society, no. 12(3), s. 347–364.
- Gomez-Herrera E., Martens B., Mueller-Langer F., 2017, *Trade, competition and welfare in global online labour markets: A "gig economy" case study*, JRC Digital Economy Working Paper, no. 5.
- Hall J.V., Krueger A.B., 2017, *An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States*, ILR Review, no. 10, s. 1–28.
- Haratyk K., Biały K., Gońda M., 2017, *Biographical meanings of work: the case of a Polish freelancer*, Przegląd Socjologii Jakościowej, t. XIII(4), s. 136–159.
- Hua J., Ray K., 2018, *Beyond the precariat: race, gender, and labor in the taxi and Uber economy*, Social Identities, no. 24(2), 271–289.
- Huws U., Spencer N.H., Joyce S., 2016, *Crowd work in Europe*, Foundation for European Progressive Studies, no. 58.
- Irani L., 2015, *The cultural work of microwork*, New Media and Society, no. 17(5), s. 720–739.
- Jørgensen M.B., 2016, *Precariat – what it is and isn't – towards an understanding of what it does*, Critical Sociology, no. 42(7–8), s. 959–974.
- Kalleberg A.L., 2009, *Precarious work, insecure workers: employment relations in transition*, American Sociological Review, no. 74(1), s. 1–22.
- Kalleberg A.L., 2012, *Job quality and precarious work: Clarifications, controversies, and challenges*, Work and Occupations, no. 39(4), s. 427–448.
- Komisja Europejska, 2016, *Europejski program na rzecz gospodarki dzielenia się*, Bruksela.
- Malin B.J., Chandler C., 2017, *Free to work anxiously: Splintering precarity among drivers for Uber and Lyft*, Communication, Culture and Critique, no. 10(2), s. 382–400.
- Mckay S., Jefferys S., Paraksevpoulou A., Keles J., 2012, *Study on precarious work and social rights*, Working Lives Research Institute Report, April, s. 1–10.
- Mckay S., Paraskevpoulou A., 2011, *Precarious work in Europe. Causes and consequences for the agriculture, food and tourism sectors*, European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Union Report, London.
- McKee D., 2017, *The platform economy: natural, neutral, consensual and efficient?*, Transnational Legal Theory, no. 8(4), s. 455–495.

- Murgia A., Maestriperieri L., Armano E., 2017, *The precariousness of knowledge workers (Part 2): forms and critiques of autonomy and self-representation*, Work Organisation, Labour & Globalisation, no. 11(1).
- Paliński M., 2016, *Przyszłość pracy*, [http://www.scribd.com/doc/2291803/przyszlosc-pracy-bendyk.html](http://www.scribd.com/doc/2291803/przyszlosc-pracy-bendyk%5Cfiles/9/przyszlosc-pracy-bendyk.html) (dostęp: 12.02.2018).
- Peticca-Harris A., deGama N., Ravishankar M.N., 2018, *Postcapitalist precarious work and those in the 'drivers' seat: Exploring the motivations and lived experiences of Uber drivers in Canada*, Organization, <https://doi.org/10.1177/1350508418757332>.
- Ravenelle A.J., 2017, *Sharing economy workers: Selling, not sharing*, Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, no. 10(2), s. 281–295.
- Rodgers G., Rodgers J., 1989, *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, Geneva.
- Rogers B., 2016, *Employment rights in the platform economy: getting back to basics*, Harvard Law & Policy Review, no. 10, s. 480–519, <http://ssrn.com/> (dostęp: 10.02.2018).
- Rosenblat A., Stark L., 2016, *Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers*, International Journal of Communication, no. 10(0), s. 27.
- Schor J.B. et al., 2017, *Dependence and precarity in the platform economy*, Unpublished Paper, Boston College, [https://www.bc.edu/content/dam/files/schools/cas_sites/sociology/pdf/Dependence and Precarity Feb 2017.pdf](https://www.bc.edu/content/dam/files/schools/cas_sites/sociology/pdf/Dependence%20and%20Precarity%20Feb%202017.pdf) (dostęp: 12.02.2018).
- Standing G., 2011, *The precariat. New dangerous class*, London–New York: Bloomsbury Academic.
- Sundararajan A., 2016, *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*, Cambridge (MA): The MIT Press.
- Szarfenberg R., 2016, *Prekarność, prekaryjność, prekariat – krótkie wprowadzenie*, t. 1, <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/prekariat3.5.pdf> (dostęp: 23.01.2018).
- Vosko L.F., 2006, *Precarious employment: towards an improved understanding of labour market insecurity* [w:] L.F. Vosko (ed.), *Precarious employment: understanding labour market insecurity in Canada*, Montreal–Kingston: McGill–Queen's University Press.
- Vosko L.F., 2010, *Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*, Oxford: Oxford University Press.