

***platform
izując
Polskę:
nowe fronty walki
w gospodarce cyfrowej***

'ZENTRALE

platformizując Polskę: nowe fronty walki w gospodarce cyfrowej

STANISŁAW KIERWIAK

**CZŁONEK ZARZĄDU KONFEDERACJI PRACY KURIERÓW
W PYSZNE.PL**

W 2014 roku Uber szykował się do wejścia na polski rynek. W dokumentach ujawnionych przez konsorcjum dziennikarzy śledczych („Uber Files”) znalazła się wiadomość e-mail skierowana przez lobbystę korporacji do polskiego konsultanta, proszącego o wskazówki w zakresie startu aplikacji w Polsce: „Bartek, there are no case studies per se – basically Uber launches, and then there is a regulatory and legal sh*itstorm”. Dekadę później – wiosną 2024 roku – Unia

Europejska przyjęła dyrektywę o poprawie warunków pracy za pośrednictwem platform cyfrowych, zmuszając tym samym państwo polskie do podjęcia pierwszej poważnej próby ucywilizowania pracy platformowej. W międzyczasie radykalnie zmieniło się postrzeganie platform cyfrowych. Niewiele zostało z dawnych obietnic „gospodarki współdzielenia” i cyfrowej technoutopii. Dzisiaj dominuje strach przed wpływem, jaki internetowi giganci wywierają na nasze życie, potęgowany fak-

tem nieprzystosowania instytucji i struktur społecznych do kontrolowania oraz osławiania skutków ich działań.

Historię polskich zmagania z pracą platformową omawiam przez pryzmat aplikacji do przewozu osób i dostawy jedzenia. Dzięki swojej widoczności i powszechności stały się one flagowym reprezentantem zjawiska w świadomości społecznej, łączy je ponadto wspólny, bardzo osobliwy model organizacji zatrudnienia. Zjawisko nie jest jednak ograniczone do tych dwóch sektorów i wedle analiz Komisji Europejskiej ma się w przyszłości dynamicznie rozszerzać. Tym bardziej warto więc przyjrzeć się bliżej uwarunkowaniom ekonomicznym decydującym o specyfice modelu oraz ich powiązaniu z działaniami aktorów społecznych, próbujących zorientować się w trwającej wciąż platformowej gównoburzy.

WITAMY W TECHNOFEUDALIZMIE

Kapitalizm platformowy jest w swojej bieżącej postaci dzieckiem kryzysu finansowego 2008 roku. Załamanie rynków spekulacyjnych podważyło zasadność do-

tychczasowych strategii inwestycyjnych. Równocześnie, w reakcji na kryzys, rządy i banki centralne największych gospodarek świata zachodniego zaczęły prowadzić politykę niskich stóp procentowych i luzowania ilościowego, co oznacza, że po prostu wypychały one tani pieniądź do kieszeni inwestorów w nadziei, że zostanie on produktywnie wprowadzony do obiegu gospodarczego. W sytuacji naznaczonej załamaniem i niepewnością każda inwestycja obciążona była jednak dużym ryzykiem. Stąd większość inwestorów zwróciła się w kierunku mechanizmów gwarantujących bezpieczne zyski w zamian za duży wkład kapitału. Zaczęła się era skupu własnych akcji, funduszy private equity, spekulacji na rynkach towarowych, nieruchomościach i infrastrukturze publicznej.

W wydanej w 2023 roku książce „Technofeudalizm” Janis Warufakis zauważa, że branża technologiczna na pierwszy rzut oka była w tym okresie pozytywnym wyjątkiem – sektorem, w którym pieniądze rzeczywiście inwestowano w rozwój przedsiębiorstw. O ile jednak tradycyjny kapitalistyczny impresario inwestuje kapitał w celu kontroli procesu produk-

cji (stawiając fabryki czy biura), przedsiębiorstwa cyfrowe skupiły się na budowaniu platform służących kontroli nad ludzkim zachowaniem i procesami rynkowymi. Funkcjonują one jako rodzaj infrastruktury (serwery, aplikacje, algorytmy), pozwalającej łączyć nabywców dóbr i usług z ich dostawcami. W zamian za dostęp do swojego „rynku” platforma pobiera prowizje od każdej transakcji. Zdaniem Warufakisa system ten określić można mianem „technofeudalizmu” – nowej formacji społeczno-ekonomicznej, w której zyski nie wynikają już z panowania nad produkcją, ale z kontroli sprawowanej nad cyfrowymi lennami. Niezależnie czy zgadzamy się z greckim ekonomistą co do zmierzchu dotychczasowej formy kapitalizmu, istotna jest jego trafna obserwacja, że wytwarzane przez platformy struktury kreują szczególną i odmienną od tradycyjnej dynamikę rynkową. Osobliwość ta jest źródłem przewagi kapitalizmu platformowego także dlatego, iż wytwarza nowe i niezbadane środowisko działania dla sił z założenia mających go kontrolować i cywilizować – państwa oraz ruchu pracowniczego.

KONIEC SUBSYDIONOWANEGO STYLU ŻYCIA MILLENNIALSÓW

Cofnijmy się na chwilę do drugiej dekady nowego tysiąclecia. Był to jeszcze okres niewinnej konsumpcji. Wszyscyśmy paśli się na platformowych łąkach pełnych tanich usług. Nawet darmowe serwisy jak Google czy Facebook oferowały produkt dobrej jakości – bez wszędochyłskich reklam i algorytmów kastrujących treści. Może i wydawaliśmy 50% dochodu na zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych, ale za drugą połowę mogliśmy nabyć nieprzemierzoną mnogość przejazdów, dostaw i pobytów. Później wszystko zaczęło się psuć. Najpierw dowiedzieliśmy się, że platformy są zagrożeniem dla naszej demokracji. Z czasem zaczęły wypadać coraz gorzej w najważniejszych wyborach – głosowaniu portfelem. Dlaczego tak się stało?

Wpoczątkowej fazie działalności platformy są z założenia deficytowe, dopłacają do swoich usług, aby przekonać do siebie użytkowników i zbudować silną pozycję rynkową. Modus operandi podobny jest do inwestycji infrastrukturalnych,

które wymagają wielkich kapitałów z długim okresem zwrotu. Tutaj jednak infrastruktura nie przyjmuje postaci fizycznej, ale raczej formę utrwalonych wzorów zachowań i preferencji. Platforma jest w tym wcieleniu dobrym wujkiem z workiem pieniędzy, które rozdaje swoim użytkownikom i pracownikom, ich zadowolenie jest jeszcze wciąż ważniejsze niż zyski. W fazie drugiej platforma zaczyna przykręcać śrubę wszystkim, od których bezpośrednio nie pobiera pieniędzy – klient końcowy cieszy się wciąż dobrymi warunkami, jednak pracownicy (oraz użytkownicy darmowych platform) zaczynają obrywać. Jeżeli platforma poczuje się wystarczająco silna, przechodzi do fazy trzeciej. Są to już w zasadzie żniwa, prowizja pobierana od każdej transakcji gwałtownie rośnie, co, przy wzrastających cenach usług i malejącym wynagrodzeniu usługodawców, przekłada się na ogromne zyski, konieczne do odzyskania kapitału włożonego w opisany dumpingowy model działania w dwóch wcześniejszych fazach.

Może i wydawaliśmy 50% dochodu na zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych, ale za drugą połowę mogliśmy nabyć nieprze-

mierzoną mnogość przejazdów, dostaw i pobytów

Jeśli ktoś się jeszcze nie zorientował, jesteśmy właśnie na początku fazy trzeciej. Popandemiczna inflacja i podwyżki stóp procentowych wyczerpały cierpliwość inwestorów. Ta zaś zaiste bywała wielka. Jak czytamy w „City a.m.”, Delivery Hero (właściciel m.in. Glovo) odnotowała od 2017 roku 7,8 miliarda dolarów straty operacyjnej, Just Eat Takeaway (w Polsce pod marką Pyszne.pl) 9,1 miliarda dolarów od 2020 roku, Doordash (właściciel m.in. Wolta) 2,6 miliarda dolarów od 2020 roku. Uber w latach 2018-2022 stracił 22,1 miliarda dolarów, w roku 2023 pierwszy raz w historii wykazał jednak zysk.

Fazy ekonomicznego rozwoju platformy splecione są z dynamiką jej legitymizacji. Zwykle zaczyna się od doktryny szoku. Na ulicy miasta z dnia na dzień pojawiają się tysiące hulajnóg, samochody zaczynają wozić pasażerów, a kurierzy jedzenie. Wyprzedzające uderzenie powoduje, że to prawo i regulacje muszą dostosować się do platformy, a nie odwrotnie. Sprzyja temu szczególnie ideologia

oparta na „twórczej destrukcji”, wizji technologicznej awangardy oraz obietnicy wolności i elastyczności niesionej przez „gospodarkę współdzielenia”. Ta mgławicowa konstrukcja opiera się jednak na bardzo konkretnych podstawach finansowych w postaci dotacji, za pomocą której platformy utrzymują niskie ceny swoich usług. Styl życia milenialsów ukształtowany między upadkiem Lehman Brothers a wirusem z Wuhan jest więc subsydiowany przez venture capital.

Zjednaawszy sobie konsumenta, platforma zaczyna go „weaponizować”. Bezpośredni dostęp do ekranu naszych telefonów staje się najskuteczniejszą bronią przeciwko państwu starającemu się egzekwować przestrzeganie reguł. Szantaż bywa bardzo prosty. Wszelkie próby regulacji doprowadzić mogą jedynie do wzrostu cen. Jeżeli mimo to rząd jest tak głupi, żeby je wprowadzić, platforma może wyjść z rynku – jak na przykład Uber, który opuścił rynek duński w 2017 roku po uchwaleniu zmian w prawie regulującym funkcjonowanie taksówek. Nie jest to specjalnie trudne, biorąc pod uwagę „odchudzony” model

działania – korporacja nie posiada przecież niczego na własność i nikogo nie zatrudnia. W 2020 roku w Kalifornii odbyło się referendum w sprawie projektu, proponującego uznanie osób pracujących dla platform za niezależnych kontraktorów, a więc pozbawiającego je podstawowych praw pracowniczych. Platformy wydały 205 milionów dolarów na wsparcie projektu, m.in. wyświetlając komunikaty zachęcające do głosowania „za” bezpośrednio w aplikacji, na telefonie każdego mieszkańca stanu. Ostatecznie projekt przyjęto. Gdy podobna kampania nie udała się w Nowym Yorku, który przyjął prawo o minimalnym wynagrodzeniu dla kurierów branży delivery, Uber Eats postanowił doliczać do każdego zamówienia wyszczególnioną osobno opłatę, opisaną jako rekompensata za wyższe płace.

Strategia przeciwstawiania sobie pracowników i konsumentów ma jednak swoje ograniczenia. Ostatecznie, aby platforma przynosiła zyski, musi zagarnąć dla siebie więcej kosztem obu tych grup. Ostatnio możemy zaobserwować jeszcze jedno zjawisko: rozwiązania wypracowane w celu

optymalizacji kosztów pracy platformowej zaczynają być przejmowane przez firmy spoza tego sektora i wykorzystywane chociażby do agresywnego podnoszenia cen, wykorzystującego dominującą pozycję rynkową i behawioralne triki. Ekosystem platformowy dąży do urzeczywistnienia neoliberalnej utopii i ostatecznego zniesienia kategorialnego rozróżnienia między poszczególnymi rodzajami dóbr. Praca ma być wyłącznie jednym, spośród wielu innych, swobodnie wymienianych przez jednostki według zindywidualizowanych parametrów, przetwarzanych w czasie rzeczywistym przez algorytmy. Dlatego też platformowa gównoburza nie jest wyłącznie konfliktem dystrybucyjnym – walką o to, kto zostanie z większą ilością pieniędzy w kieszeni – ale stanowi spór głębszy, każący odpowiedzieć na pytanie o przyszłość pracy w ogóle.

SŁUGA, USŁUGA I PAN USŁUGI

„Germinal” Emila Zoli to powieść o francuskich górnikach, którzy pracują w fatalnych warunkach, próbują się zorganizować i robią strajk. Niewiele z tego

wynika, na końcu zaś anarchista wysadza cały ten bajzel w powietrze. Książka, zaliczana do klasyki literatury ruchu robotniczego, została wydana w 1885 roku, jej akcja toczy się jednak w roku 1867. Górnicy u Zoli nie są pracownikami. Wobec spółki zarządzającej kopalnią występują w roli niezależnych kontraktorów, którzy licytują prawo eksploatacji chodników oraz muszą osobno płacić za oświetlenie czy narzędzia pracy. System ten ma swoje konsekwencje. Po pierwsze płace są niezwykle niskie, zaś każda próba upominania się o podwyżkę spotyka się z odpowiedzią, że poziom wynagrodzeń ustalany jest przez wolną konkurencję między wykonawcami zlecenia. Po drugie, żeby utrzymać się na powierzchni, górnicy zmuszeni są do zakładania swoistych spółek rodzinnych, korzystających z pracy coraz to młodszych członków rodziny i fedrujących w coraz to dłuższych godzinach. Po trzecie, kopalnia nie ponosi żadnej odpowiedzialności za swoich podwykonawców, w razie wypadku czy choroby pozostawieni są sami sobie, a na ich miejsce przybywa kolejny członek rezerwowej armii pracy. Coś wam to przypomina?

Możliwość przerzucenia na zatrudnionego ryzyka związanego z prowadzeniem operacji oraz jego własną reprodukcją społeczną (choroby, wypadki, emerytura, urlop), przy równoczesnym zachowaniu niemal całkowitej kontroli nad procesem pracy jest po prostu niezwykle opłacalna. Sposób organizacji pracy polegający na usytuowaniu jej wykonawców w charakterze „niezależnych” przedsiębiorców pracujących na akord, pojawia się wszędzie tam, gdzie istnieje rezerwa siły roboczej, państwo zaś nie może lub nie chce wymusić stosowania minimalnych standardów. Taka właśnie sytuacja miała miejsce po kryzysie 2008 roku. Zawinięcia gospodarcze sprawiły, że coraz więcej pracowników nie mogło znaleźć dobrze płatnego zajęcia. Wielu zmuszonych było zaakceptować obniżkę wynagrodzenia lub szukać możliwości dorobienia do niewystarczającej na utrzymanie pensji. Doprowadziło to do rozwoju zjawiska underemployment – pracy mało produktywnej, nisko wynagradzanej i precarnej.

Nowa odsłona ataku na prawa pracownicze cechuje się przede wszystkim niespotykanym do-

tychczas stopniem kontroli, egzekwowanej przez kapitał za pośrednictwem nowych technologii. Stosunki zatrudnienia zawsze charakteryzowały się przewagą pracodawcy nad pracownikami, obecnie jednak przewaga ta jest skwantyfikowana i zintegrowana z algorytmami, które nieustannie pracują nad jej maksymalizacją. Technologia pozwala także na dokonanie swoistej maskarady. W większości systemów prawnych cechą odróżniającą stosunek pracy od innych sposobów świadczenia usług jest podporządkowanie pracownika, kontrola pracodawcy nad wykonywaniem pracy oraz ponoszenie przez niego ryzyka. Przez długi czas było to rozróżnienie niekontestowane, jako że organizacja działalności komercyjnej na większą skalę wymaga środków zarządzania, oferowanych przez umowę o pracę. Platformy naturalnie również potrzebują zapewnić ciągłość świadczonych przez siebie usług i uniformizację ich jakości. Dzięki nowym rozwiązaniom technologicznym są jednak w stanie wprowadzić odmienne sposoby organizacji i kontroli pracy, ustrukturyzowane w sposób, który utrudnia ich

rozpoznanie jako takich przez organy państwa. Dlatego też w większości krajów zachodnich kurierzy i kierowcy platform występują jako niezależni przedsiębiorcy a nie jako pracownicy, stając się w ten sposób częścią szerszej dyskusji o fikcyjnym samozatrudnieniu i zasadności utrzymywania dychotomicznego podziału pracownik/przedsiębiorca. Jest to niewątpliwie jedno z kluczowych zagadnień, które będą determinować stosunki ekonomiczne w przyszłości. Tym bardziej szkoda, że nie ma ono okazji wybrzmieć w naszym kraju, ponieważ udało się nam wytworzyć jeszcze bardziej problematyczny schemat zatrudnienia platformowego.

Stosunki zatrudnienia zawsze charakteryzowały się przewagą pracodawcy nad pracownikami, obecnie jednak przewaga ta jest skwantyfikowana i zintegrowana z algorytmami

Ekspancja platform na rynek polski zbiegła się w czasie ze złotymi latami uśmieciovienia krajowego rynku pracy. Możliwość wykorzystania narzędzi „elastycznego” rynku pracy oraz słabości instytucjonalnej państwa sprawiła, że przypadek polski ma

bardziej złożoną strukturę. Między platformą a pracownikiem istnieje szczebel pośredni – podmiot zwany partnerem flotowym. Schemat ten doskonale nadaje się do celów outsourcingu ryzyka prawnego. Idea jest bardzo prosta. Jeżeli w roli pracodawców występują setki różnych pośredników, a kurierów i kierowców nie łączy z platformą żaden stosunek prawny, łatwiej jest stosować co najmniej kontrowersyjne sposoby „zatrudniania”. Najczęściej pracownik realizuje zlecenia w aplikacji, następnie płaci partnerowi flotowemu ryczałtową opłatę za „rozliczenie”, a jego wynagrodzenie z platformy jest mu wypłacane przez partnera na podstawie słynnej umowy najmu roweru. Polega to na tym, że pracownik wypożycza partnerowi flotowemu swój pojazd (zachowując pełne prawo dysponowania nim) w zamian za co otrzymuje wynagrodzenie opodatkowane jedynie ryczałtowo PIT-em 8,5% bez obciążeń składkami na ZUS. Do tego dostaje ewentualnie umowę zlecenie opiewającą na 200 zł, w celu zachowania pozorów i prawa do świadczeń z NFZ. Ten gargantuiczny schemat oznacza, iż platformowi wyrobnicy są wy-

pchnięci poza normalny system zabezpieczeń społecznych, co ma swoje konsekwencje w przypadku choroby, wypadku czy starości. Stanowi on również ogromny problem dla zorganizowanej wal-ki pracowniczej.

RUCHY PRACOWNICZE

Często mówi się, że praca platformowa jest szczególnie atomizująca i alienująca – kurierzy i kierowcy pracują w odosobnieniu, bez przestrzeni do kontaktu i współpracy z innymi pracownikami. Jest w tym sporo prawdy – platformy stanowią wyzwanie dla samoorganizacji. Mimo to można zaryzykować stwierdzenie, że liczba różnorodnych akcji protestacyjnych jest w tym sektorze dość wysoka. Ich dynamikę strukturyzuje cykl życia platformy cyfrowej. Pierwsi, już w 2014r., wystąpili taksówkarze, oskarżani podówczas o obronę swojego monopolu i stanie na drodze postępu. Szybko przegrali PR-arową batalię, czemu dopomogły gwałtowne niekiedy formy protestu. Pogardliwie zwani „złotówami”, zostali zepchnięci na pozycje, w których jedynym dostępnym im argumentem były kwestie bez-

pieczeństwa, podlewane niekiedy ksenofobicznym sosem.

Pierwsze protesty nie cieszyły się zrozumieniem publiki także dlatego, że Uber szybko zdobył liczne grono użytkowników i gorliwych obrońców. Wyróżniał się wygodą i przejrzystością działania, jednak kluczowy czynnik stanowiła cena – przejazdy w aplikacji były po prostu tanie. Zadowoleni byli też kierowcy – zarobki budziły ich satysfakcję, mimo iż osobliwy sposób ich wypłacania premiował krótkoterminowe korzyści kosztem bezpieczeństwa socjalnego. Oferta platform jest jednak zawsze skupiona na teraźniejszości. Pracownicy pozbawieni są kontekstu i bardziej długoterminowej perspektywy, zaś wszelkie wątpliwości zagłuszyć można dopaminową watą intensywnej grywalizacji. Z pewnym opóźnieniem w stosunku do przewozu osób wystartowały w Polsce usługi delivery, czyli dostarczanie jedzenia. Pozbawione nawet tych szczątkowych regulacji administracyjnych, które ostały się na rynku taksówkarskim, oferowały zatrudnienie idealne z punktu widzenia platform – z niemal zerowymi barierami wejścia.

Szczególnego znaczenia nabrały w czasie pandemii, która była dla branży okresem z jednej strony przyspieszonego rozwoju, z drugiej zaś zwiększonej widoczności. Widok pustych ulic przemierzanych przez kurierów z kolorowymi plecakami mocno zapisał się w społecznej pamięci.

Okres wychodzenia z z przymusowej izolacji przyniósł pewne perturbacje. Rozmiar rynku usług delivery osiągnął w pandemii swoje maksimum i choć ustabilizował się na poziomie przewyższającym stan sprzed 2020 roku, stało się jasne, że konieczne będzie przejście do kolejnej fazy cyklu życiowego platform – docisnięcia pracowników. Cechą odróżniającą współczesne platformy od ich historycznych poprzedniczek, takich jak systemy pracy akordowej i nakładczej (chałupniczej), jest oferowana przez technologię możliwość niemal natychmiastowego modyfikowania cen i wynagrodzeń w sposób mający odzwierciedlać w czasie rzeczywistym taniec krzywych popytu i podaży. Brak jakichkolwiek unormowań, gwarantujących zatrudnionym minimum stabilizacji zarobków, pozwala z kolei na cięcie wy-

pagrodeń z dnia na dzień, bez żadnych szczególnych ceregieli czy wyjaśnień. To właśnie nagłe obniżki stawek (maskowane zwykle jako zmiana algorytmu wyliczającego wynagrodzenie) były przyczyną niemal wszystkich wystąpień pracowniczych, tych zaś mieliśmy całkiem sporo: w 2021 roku strajkowali kurierzy Glovo w Gdańsku i Białymstoku, zimą 2023 roku kurierzy Pysne.pl w wielu miastach w kraju, w czerwcu 2023 roku – kurierzy Glovo w Wałbrzychu, następnie kurierzy Wolt we Wrocławiu w sierpniu 2023 roku, ostatnio zaś (marzec 2024 roku) kurierzy Glovo w Poznaniu i Grudziądzu.

Najważniejszą cechą wszystkich powyższych akcji strajkowych było wykorzystanie prekarnych warunków zatrudnienia przeciwko pracodawcy. Przepisy polskiej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych regulujące zasady przeprowadzania strajku należą do najbardziej restrykcyjnych w Europie. Legalne zatrzymanie pracy w dużym przedsiębiorstwie, szczególnie jeżeli mamy do czynienia z geograficznym rozproszeniem pracowników (czyli dokładnie warunki panujące na platformach), jest niemal niemoż-

liwe, co zresztą pozostaje w pełnej zgodzie z intencjami ich autorów z ekipy generała Wojciecha Jaruzelskiego. Kurierzy nie są jednak w sensie formalnym pracownikami. Korelatem braku gwarancji możliwości wykonywania pracy ze strony firmy jest zaś brak zobowiązania do świadczenia jej w określonym terminie po stronie zatrudnionego. Nic nie stoi zatem na przeszkodzie, aby pracownicy kolektywnie umówili się, że w danym czasie nie będą pracować, co daje w efekcie osobliwy strajk bez formalnego strajku.

Stosowanie rozwiązań nieobjętych regulacjami niesie ze sobą jednak istotne konsekwencje. Platformy mogą po prostu zwolnić uczestników dzikiego strajku, co odbywa się bez żadnego trybu, wystarczy usunąć konto pracownika w aplikacji. Brak więzi prawnej łączącej platformę i pracownika uniemożliwia w takim wypadku podjęcie jakichkolwiek działań. Utrudnia również instytucjonalizację działań pracowników. Absurdalnie zagmatwany sposób zatrudnienia sprawia, że organizacje związkowe musiałyby powstawać w sensie formalnym przy partnerach flotowych (których jest w Polsce przynaj-

mniej kilkaset), przy czym dalej nie dysponowałyby żadnymi uprawnieniami w stosunku do platform. Dlatego też nie powinien dziwić fakt, że związki zawodowe ukonstytuowały się do tychczas, pod koniec 2022 roku, tylko w Pyszne.pl (które nie korzysta z pośrednictwa partnerów flotowych) oraz po ostatnich strajkach w Poznaniu, gdzie powstała organizacja skupiająca kurierów Glovo (Inicjatywa Pracownicza Kurierów). Ta ostatnia funkcjonuje jednak jako komisja środowiskowa, a więc pozbawiona jest uprawnień posiadanych przez typowe komisje związkowe afiliowane przy konkretnym zakładzie pracy (takich jak ochrona działaczy związkowych czy prawo prowadzenia sporu zbiorowego).

Działalność związku zawodowego w środowisku platformowym wiąże się z licznymi wyzwaniem. Część z nich wynika wprost z niedostosowania przepisów regulujących jego działalność do realiów współczesnej gospodarki cyfrowej, część ze specyfiki branży (rozproszenie pracowników, które sprawia, że organizacja związkowa musi kłaść szczególnie nacisk na komunikację i działania online), inne wreszcie z modelu

finansowego – w szczególności ze sposobu zarządzania, który określić można jako „biedataylorizm”. Platformy zainteresowane są przyciągnięciem kapitału potrzebnego do uzupełniania bieżących strat. Perspektywa rentowności pozostaje znacznie odsunięta w czasie, dlatego kluczowym zasobem, jakim można pochwalić się przed inwestorem, jest optymalizacja technologiczna. Powoduje to ciągle eksperymentowanie z często bardzo drobnymi zmianami w organizacji pracy, które nakierowane są raczej na doskonalenie algorytmu niż na wzrost efektywności. Ciągła zmienność w skomplikowanym środowisku algorytmicznym powoduje konfuzję i utrudnia wytyczanie i realizowanie jasnych postulatów. Organizacja związkowa w Pyszne.pl może się jednak pochwalić pewnymi sukcesami – jak uniwersalny bonus za pracę w miesiącach zimowych, czy wprowadzenie rozwiązań minimalizujących w pewnym stopniu problem braku gwarancji otrzymania godzin w grafiku. Niestety sukcesy te mają ciągle umiarkowany charakter.

Ciągła zmienność w skomplikowanym środowisku algorytmicznym powoduje konfuzję

i utrudnia wytyczanie i realizowanie jasnych postulatów

Znaczne ograniczenie możliwości działania tradycyjnymi kanałami związkowymi sprawia, że niezbędnym warunkiem poprawy sytuacji w branży jest zniesienie specjalnego statusu pracy platformowej i objęcie jej normalnie obowiązującymi regułami prawnymi. Niestety dotychczas zagadnienie to nie było poważnie rozważane przez polskie władze. Rachityczne środki zaradcze podjęte dotychczas sprowadzają się do regulacji administracyjnych dotyczących wyłącznie przewozu osób i sprowadzających się do zrównania obowiązków kierowców z aplikacji oraz taksówkarzy w kwestiach takich jak posiadanie licencji czy oznaczenie pojazdu. Ostatnią innowacją w tym zakresie (weszła w życie w czerwcu 2024) jest obowiązek posiadania przez kierowcę polskiego prawa jazdy. Powyższe kroki motywowane były głównie względami bezpieczeństwa. W żaden sposób nie odnosiły się do patologicznej struktury zatrudnienia, pozwalającej platformom zrzucić z siebie jakąkolwiek odpowiedzialność za pracujących dla nich ludzi. Nie tylko nie ograniczyły działania systemu partnerów flotowych, bę-

dącego jednym z kluczowych czynników umożliwiających nieprzestrzeganie prawa na szeroką skalę, lecz także dokonały jego petryfikacji poprzez powiązanie z systemem wydawania licencji na taksówkę.

OBALIĆ CYBERPANÓW

Nie jest tajemnicą, że Europa została w tyle, w wyścigu Big Techów. Kluczowe firmy sektora technologicznego (a więc i platformowego) wywodzą się z USA bądź Chin. Fakt ten bywa często przytaczany jako uzasadnienie zapału, z jakim instytucje unijne zabrały się do zwalczania najbardziej rażących aspektów operacji technogigantów, takich jak praktyki monopolistyczne czy nieadekwatna ochrona danych osobowych. Niewątpliwie coś jest tutaj na rzeczy. Wyjaśnienia wskazujące na europejski protekcyjizm nie powinny jednak przesłaniać faktu, że to właśnie zjawiska będące efektem działań platform cyfrowych, bądź przez nie przynajmniej zapośredniczone, znajdują się obecnie w centrum debaty politycznej i cywilizacyjnej. Algorytmy, fake newsy, ścieżki dopaminowe a ostatnio sztuczna inteligencja to wątki

obowiązkowe w każdej szanującej się analizie. Sprzyjająca koniunkcja tych dwóch czynników tłumaczy dlaczego, niesłyszana z propracowniczego nastawienia, Unia Europejska podjęła prace nad ambitną legislacją, zmierzającą do uregulowania statusu pracowników platformowych.

Nie jest to zadanie proste. Dotychczasowe rozwiązania, stosowane w niektórych państwach członkowskich, napotykały na znaczne trudności. Francuski system oparty na uznaniu pracowników platformowych za samozatrudnionych, z równocześnie objęciem ich przez system negocjacji zbiorowych, mających ustalić minimalne warunki pracy jest krytykowany jako nieskuteczny. Uzgodnione w jego ramach standardy są często niższe od tego, co platformy oferowały same z siebie już wcześniej. Hiszpania przyjęła w 2021 roku prawo wprowadzające domniemanie istnienia stosunku pracy dla kurierów delivery, ma jednak ciągle problemy z jego skutecznym egzekwowaniem. W tym samym kierunku zdecydowała się pójść również Belgia. Wynikłe z tego długotrwałe postępowania sądowe zaczęły da-

wać pierwsze, skromne efekty dopiero na początku 2024 roku. Platformy są więc, jak zobaczyliśmy, agresywnymi graczami, zmuszonymi w dodatku obecnie do intensywnego poszukiwania rentowności. Stąd to właśnie regulacja na poziomie wspólnotowym miała największe szanse powodzenia. Utrudnia ona bowiem korporacjom szantażowanie poszczególnych państw wyjściem z ich rynków czy też wywieranie presji politycznej, jak miało to miejsce w słynnym przypadku listu ambasador USA w Polsce z protestem przeciwko projektowi Lex Uber w 2019 roku.

Los unijnej dyrektywy o poprawie warunków pracy za pośrednictwem platform cyfrowych przez długi czas wisiał na włosku. Ostatecznie została przyjęta („za” nie głosowały Francja i Niemcy), w czym niewątpliwie udział miała oddolna presja, wywierana na europejskie instytucje przez szeroką koalicję związków zawodowych, aktywistów i badaczy. Mimo to nie obyło się bez trudnych kompromisów. Dyrektywa wprowadza domniemanie istnienia stosunku pracy, w przypadku zatrudnienia cechującego

się kontrolą i kierownictwem platformy nad procesem świadczenia pracy. Co istotne ciężar udowodnienia, że zatrudniony nie jest pracownikiem, tylko niezależnym przedsiębiorcą, będzie spoczywał na platformie. Ponadto wprowadzany jest szereg rozwiązań mających regulować zarządzanie za pomocą algorytmów – pracownicy doczekają się w końcu prawa do uzyskania uzasadnienia decyzji podjętej przez zautomatyzowane systemy, odwołania od takiej decyzji do wyznaczonej przez platformę osoby, a także ograniczenie ich zakresu (nie będzie można na przykład zostać zwolnionym przez automat). Algorytmy monitorujące i zarządzające nie będą mogły też przetwarzać niektórych kategorii danych, jak na przykład informacji o stanie psychicznym i emocjonalnym zatrudnionego.

Ważne są nowe uprawnienia związków zawodowych: dostaną one prawo do porozumiewania się z pracownikami za pomocą wolnych od kontroli platformy kanałów komunikacji elektronicznej. Jest to w warunkach polskich swoista rewolucja, jako że od lat nasze przepisy nie przyznają wprost tej możliwości, co skazu-

je organizacje na anachroniczne rozwiązania takie jak korkowe tablice ogłoszeniowe. Związki działające przy platformach, zatrudniających powyżej 250 osób, będą miały też możliwość skorzystania z pomocy zewnętrznego, opłaconego przez firmę eksperta przy kontroli działania algorytmów stosowanych w przedsiębiorstwie. Znowu mamy tu do czynienia z regulacją dwa poziomy wyżej od rozwiązań krajowych. Obecnie nie ma możliwości uzyskania od pracodawcy informacji o zasadach działania algorytmów, które mogą równocześnie decydować o warunkach pracy i płacy a nawet o zwolnieniu. W Sejmie znajduje się projekt przyznający związkom to prawo. Nie została mu zapewniona jednak asysta eksperta, co, wobec wysokiego stopnia skomplikowania współczesnych systemów, może znacznie utrudniać korzystanie z tego uprawnienia.

PERSPEKTYWA I WYZWANIA IMPLEMENTACJI DYREKTYWY UE W POLSCE

Wciąż zasadniczo neoliberalne ustrukturyzowanie polskiej de-

baty publicznej, pozostawia mało miejsca na dyskusje o wpływie nowych technologii na świat pracy. Z tego powodu mamy do czynienia głównie z apokaliptyczno-katastroficznymi fantazjami na ten temat. Ich toporność zdaje się uzasadniać przypuszczenie, że chodzi w nich raczej o dyscyplinowanie siły roboczej niż o próbę zrozumienia czegośkolwiek. Niemniej jest to dyskusja, której nie unikniemy i należy ją rozpocząć już teraz. Dyrektywa o poprawie warunków pracy za pośrednictwem platform cyfrowych, którą Polska zobowiązana jest implementować najpóźniej do jesieni 2026 roku, może stać się pierwszym krokiem w tym kierunku. Część zawartych w niej rozwiązań może (i powinna) być już teraz rozciągnięta na wszystkie przedsiębiorstwa, także te nieplatformowe.

Dyrektywa jest instrumentem harmonizacji systemów prawnych państw członkowskich, określa jej ogólne ramy, szczególnie rozstrzygnięcia pozostawiając jednak władzom poszczególnych państw. Diabeł tkwi zaś właśnie w szczegółach. Mając na uwadze długą historię zwalczania regulacji przez platformy, ogólną

słabość instytucjonalną naszego państwa w zakresie kontroli rynku pracy oraz skomplikowanie krajowego systemu zatrudnienia opartego na pośrednictwie partnerów flotowych, spodziewać się należy, że – mówiąc eufemistycznie – łatwo nie będzie.

Kiedy w gronie kurierów Pyszne.pl z naszego związku rozmawialiśmy o szansach związanych z dyrektywą, jeden z kolegów powiedział: „wszystko fajnie,

ale moim zdaniem skończy się jak z Żabkami i zakazem handlu w niedzielę”. W trakcie pracy nad niniejszym tekstem, dowiedziałem się, że Uber i Żabka znalazły się w gronie sponsorów Campusu Polska Rafała Trzaskowskiego (polski Macron idzie tutaj w ślady swojego pierwowzoru znanego z problematycznych relacji z lobbystami platformy). Kapitał już się zmobilizował, teraz pora na nas.

JESTEŚMY ZENTRALE

Jesteśmy grupą kurierów i kurierek, pracujących w różnych firmach i spółdzielniach kurierskich, w różnych miastach.

Początkowo Zentrale było spółdzielnią kurierską, która działała w trakcie pandemii w 2020 roku w Warszawie. Teraz działamy na rzecz praw pracowniczych. Domagamy się natychmiastowego zakończenia wyzysku pracowników przez różnego rodzaju platformy internetowe, które żyją z naszej pracy, nie przestrzegając jakichkolwiek praw pracowniczych.

Chcemy również uświadomić klientom korzystającym z platform, że uczestniczą w wyzysku, że przykładają się do jego istnienia

www.zentrale.pl, centrala@zentrale.pl

PLATFORMIZUJĄC POLSKĘ

Wydanie I, Warszawa 2025

tekst pierwotnie opublikowany w „Małym Formacie”

www.malyformat.com

**to jest broszura
o tym
jak
Platformy
Dostaw
ustalają reguły gry**

**oraz o tym
jak Państwo
zostawiło
pracowników**

'ZENTRALE