

**платфор
мизируя
польшу:
новые
фронты
борьбы
в цифровой
экономике**

·ZENTRALE

платформизируя польшу: новые фронты борьбы в цифровой экономике

АВТОР: СТАНИСЛАВ КЕРВЯК

ЧЛЕН ПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ
КОНФЕДЕРАЦИИ КУРЬЕРОВ PYSZNE.PL

В 2014 году Uber готовился войти на польский рынок. В документах, обнародованных консорциумом следственных журналистов („Uber Files”), был имейл от лоббиста корпорации адресованный польскому консультанту с просьбами инструкции насчёт старта приложения в Польше: «Бартек, никаких исследований в теме нет — по сути Uber стартует, и начинается нормативный и юридический хаос». Проходит десять лет — и весной 2024 года Евросоюз принимает указание про улучшение рабочих условий посред-

ничеством цифровых платформ, тем самым заставляя польское государство принять первую серьезную попытку сделать работу на платформах цивилизованной. В то же время наступила радикальная перемена в том, как мы видим цифровые платформы. От старых обещаний «экономики совместного пользования» и цифровой техноутопии мало что осталось. Сегодня доминирует страх влияния, которое интернет-гиганты имеют на нашу жизнь, ухудшающийся с фактом неприспособленности институ-

ций и общественных структур к контролированию и пониманию эффектов их действий.

Историю польских сражений с платформенной работой я рассматриваю через призму приложений для перевозки людей и доставки еды. Благодаря своей видимости и распространённости, они стали главным примером этого явления в общественном сознании, к тому же они характеризуются общей, достаточно специфической моделью организации трудоустройства. Тем не менее, это явление не ограничивается на двух секторах, и, согласно анализу Европейской Комиссии, со временем будет динамично развиваться. Тем более важно подробнее рассмотреть экономические условия, что решают о специфике модели, и их связанностью с действиями представителей общества, которые пытаются сориентироваться в до сих пор продолжающемся платформенном хаосе.

ДОБРО ПОЖАЛОВАТЬ В ТЕХНОФЕОДАЛИЗМ

Платформенный капитализм в своей текущей форме является отпрывком финансового кризиса 2008 года. Крах спекулятивных рынков подорвал легитимность

предыдущих инвестиционных стратегий. В то же время, реагируя на кризис, власть и центральные банки крупнейших экономик Запада стали вести политику низких процентных ставок и количественного смягчения, то есть они просто пихали дешёвые деньги в карманы инвесторов в надежде, что их удастся продуктивно ввести в экономический оборот. В ситуации, обозначенной коллапсом и неопределенностью, каждая инвестиция несла в себе высокую степень риска. Поэтому большинство инвесторов обратились к механизмам, которые гарантировали безопасную прибыль в обмен на крупные капиталовложения. Началась эра выкупа собственных акций, фондов частных инвестиций, спекуляций на товарных рынках, рынках недвижимости и общественной инфраструктуре.

В опубликованной в 2023 году книге «ТехноФеодализм» Янус Варуфакис замечает, что технологический сектор, на первый взгляд, был в это время позитивным исключением – сектором, в котором деньги действительно инвестировали в развитие предприятий. В то время как традиционный капиталистический импресарио инвестирует капи-

тал, чтобы иметь контроль над процессом производства (строя заводы и офисы), цифровые предприятия сосредоточились на создании платформ предзначенных для контроля человеческого поведения и рыночных процессов. Они функционируют как определённый тип инфраструктуры (серверы, приложения, алгоритмы), которая позволяет соединять покупателей товаров и услуг с их поставщиками. В обмен за доступ к своему «рынку» платформа берёт провизии од каждой транзакции. По мнению Варуфакиса, такую систему описывает термин «технофеодализм» — то есть новая социально-экономическая формация, в которой прибыль одерживается уже не через управление производством, а благодаря контролю над цифровыми вотчинами. Независимо от того, согласны ли мы с греческим экономистом насчёт заката нынешней формы капитализма, важно отметить его точное наблюдение о том, что структуры, созданные этими платформами, создают особенную отличную от традиционной рыночную динамику. Эта особенность является источником преимущества платформенного капитализма также

потому, что она создаёт новую и неизученную среду деятельности для сил, которые по сути должны её контролировать и цивилизовать — государства и рабочего движения.

КОНЕЦ СУБСИДИРОВАННОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ МИЛЛЕНИАЛОВ

Вернёмся на момент ко второму десятилетию нового тысячелетия. Тогда было ещё время невинного потребления. Все мы паслись на платформенных лугах полных дешёвых услуг. Даже бесплатные сервисы как Google и Facebook предлагали продукт хорошего качества — без вездесущих реклам и алгоритмов, кастрирующих содержание. Может мы и тратили 50% дохода на успокоение жилищных потребностей, зато за оставшуюся половину мы могли приобрести неизмеримое количество проездов, доставок и ночей в отеле. Потом всё начало ухудшаться. Сначала мы узнали, что платформы угрожают нашей демократии. Со временем они стали показывать все худшие результаты на самых важных выборах — голосовании кошельками. Почему так случилось?

На начальном этапе деятель-

ности платформы по своей сути дефицитны, доплачивают за свои услуги, чтобы привлечь пользователей и построить сильную позицию на рынке. Способ действия похож на инфраструктурные инвестиции, которые требуют большого капитала с длительным сроком окупаемости. Однако в этом случае инфраструктура принимает не физическую форму, а форму устоявшихся моделей поведения и предпочтений. В этом воплощении платформа — добрый дядя с мешком денег, которые он раздаёт своим пользователям и сотрудникам, их удовлетворение по-прежнему важнее прибыли. На втором этапе платформа начинает ужесточать меры в отношении всех, с кого она напрямую не собирает деньги — конечный потребитель по-прежнему пользуется хорошими условиями, но сотрудники (и пользователи бесплатных платформ) начинают нести убытки. Если платформа чувствует себя достаточно сильной, она переходит к третьему этапу. Это уже по сути сбор урожая, комиссия, взимаемая с каждой транзакции, стремительно растёт, что, в связи с ростом цен на услуги и уменьшением вознаграждения поставщикам

услуг, приводит к огромным прибылям, необходимым для возмещения капитала, вложенного в описанную демпинговую модель работы на двух предыдущих этапах.

Может мы и тратили 50% своего дохода на жилье, но за оставшуюся половину мы могли оплатить бесконечное количество поездок, доставок и ночных в отеле

Если кто-то ещё не заметил, мы находимся в начале третьей фазы. Инфляция после пандемии и повышение процентных ставок истощили терпение инвесторов. А оно бывало большим. Согласно «City a.m.», Delivery Hero (владелец Glovo, среди прочих) зафиксировала операционный убыток в размере \$7,8 млрд с 2017 года, Just Eat Takeaway (в Польше под маркой Pyszne.pl) — \$9,1 млрд с 2020 года, Doordash (владелец Wolt, среди прочих) — \$2,6 млрд с 2020 года. Uber потерял \$22,1 млрд в 2018-2022 годах, но в 2023 году впервые в истории показал прибыль.

Фазы экономического развития платформы переплетаются с динамикой её легитимации. Обычно она начинается с шоковой доктрины. На улицах города с дня на день появляются тысячи

самокатов, машины начинают перевозить пассажиров, а курьеры — развозить еду. У предельный удар означает, что законы и правила должны адаптироваться к платформе, а не наоборот. Этому способствует особая идеология, основанная на «творческом разрушении», видении технологического авангарда и обещании свободы и гибкости, которую приносит «экономика совместного потребления». Однако эта туманная структура опирается на весьма специфическую финансовую основу в виде субсидий, которые платформы используют для поддержания низких цен. Как следствие, образ жизни миллениалов, сформировавшийся между крахом Lehman Brothers и коронавирусом, субсидируется венчурным капиталом.

Расположив к себе потребителя, платформа начинает его «вепонизировать» [т.е. использовать в качестве оружия — прим. пер.]. Прямой доступ к экрану наших телефонов становится самым эффективным оружием против государства, пытающегося обеспечить соблюдение правил. Шантаж, как правило, очень прост. Любые попытки регулирования могут привести только к росту цен. Если

правительство несмотря на это умудрится их ввести, платформа может покинуть рынок — как сделал Убер, который в 2017 году вышел из датского рынка в связи с принятием поправок в законе регулирующим функционирование такси. Это не так уж и сложно, если учесть «бережливую» операционную модель — корпорация ничем не владеет и никого не нанимает. В 2020 году в штате Калифорния прошёл референдум по проекту, предлагающему признать людей, работающих на платформах, независимыми подрядчиками, тем самым лишая их основных трудовых прав. Платформы потратили 205 миллионов долларов на поддержку проекта, включая отображение сообщений на телефоне каждого жителя штата с призывом проголосовать «за» непосредственно в приложении. В конце концов проект принято. Когда схожая кампания не удалась в Нью-Йорке, который принял закон о минимальной заработной плате для курьеров в сфере доставки, Uber Eats решил добавлять к каждому заказу отдельно указанную плату, описанную как компенсация за более высокую заработную плату.

Однако стратегия противопо-

ставления работников потребителям имеет свои ограничения. В конечном счете, чтобы платформа была прибыльной, она должна себе побольше присвоить за счёт обеих групп. В последнее время мы можем наблюдать ещё один феномен: решения, разработанные для оптимизации затрат на работу платформы, начинают перенимать компании из других секторов и применять их, например, для агрессивного повышения цен, пользуясь доминирующим положением на рынке и поведенческими уловками. Экосистема платформы направлена на реализацию неолиберальной утопии и в конечном итоге на устранение категориального различия между разными видами товаров. Труд должен быть лишь одним из многих других, которыми индивиды свободно обмениваются в соответствии с индивидуализированными параметрами, обрабатываемыми алгоритмом в режиме реального времени. Вот почему эта платформенная суматоха — это не просто проблема делёжки — борьба за то, кому достанется большая сумма, — а более глубокий конфликт, который задает вопрос о будущем работы в целом.

СЛУГА, УСЛУГА И СОБСТВЕННИК УСЛУГИ

«Жерминаль» Эмиля Золя — роман о французских шахтерах, которые работают в ужасных условиях, пытаются организоваться и объявляют забастовку. Из этого ничего не выходит, и в конце концов анархист взрывает к чёрту весь этот кавардак. Книга, считающаяся литературной классикой рабочего движения, вышла в 1885 году, но ее действие происходит в 1867 году. Шахтеры Золя не являются наемными работниками. Они действуют как независимые подрядчики компании, управляющей шахтой, которые участвуют в торгах за право эксплуатации проходов и отдельно оплачивают освещение и рабочие инструменты. Эта система имеет свои последствия. Во-первых, заработка плата крайне низкая, и на каждую попытку просьбы о повышении следует ответ, что уровень заработной платы определяется свободной конкуренцией между подрядчиками. Во-вторых, чтобы удержаться на плаву, шахтеры вынуждены создавать семейные компании, используя труд всё более молодых членов семьи и работая всё дольше и дольше. В-третьих, шахта не несет ответственности

за своих субподрядчиков; в случае несчастного случая или болезни они предоставлены сами себе, а на их место приходит другой член резервной армии труда. Звучит знакомо?

Возможность переложить на работника ответственность за риски, связанные с ведением деятельности и собственным социальным воспроизводством (болезнь, несчастные случаи, выход на пенсию, отпуск), удерживая при этом практически полный контроль над трудовым процессом, просто чрезвычайно выгодна. Метод организации труда, который позиционирует исполнителей в качестве «независимых» предпринимателей, работающих по сдельной оплате, появляется везде, где есть резерв рабочей силы, а государство не может или не хочет ручаться за соблюдение минимальных стандартов. Такая ситуация сложилась после кризиса 2008 года. Экономические потрясения привели к тому, что всё больше и больше работников не могли найти хорошо оплачиваемую работу. Многие были вынуждены согласиться на сокращение зарплаты или искать дополнительные подработки, чтобы сводить концы с концами. Это

привело к развитию феномена неполной занятости — низкопродуктивной и низкооплачиваемой работы в нестабильных условиях.

Новая версия атаки на трудовые права характеризуется прежде всего беспрецедентной степенью контроля, осуществляемого капиталом с помощью новых технологий. Трудовые отношения всегда характеризовались преимуществом работодателя над работниками, однако теперь это преимущество оценивается и интегрируется с алгоритмами, которые постоянно работают над его максимизацией. Технология также позволяет своего рода маскарад. В большинстве правовых систем отличительной чертой трудовых отношений от других форм предоставления услуг является подчинение работника, контроль работодателя над выполнением работы и принятие риска работодателем. Долгое время это различие не оспаривалось, поскольку организация коммерческой деятельности в больших масштабах требует административных ресурсов, предоставляемых трудовым договором. К тому же платформы, естественно, должны обеспечивать непрерывность предоставляемых ими услуг

и стандартизацию их качества. Однако благодаря новым технологическим решениям они способны внедрять особые принципы организации и контроля работы, устроенные таким образом, чтобы усложнить их распознание государственными органами. Именно поэтому в большинстве западных стран курьеры и водители платформ работают как независимые предприниматели, а не как наёмные работники, тем самым становясь частью более широкой дискуссии о фиктивной самозанятости и обоснованности сохранения дихотомии «наёмный работник/предприниматель». Это, несомненно, один из ключевых вопросов, который будет определять экономические отношения в будущем. Тем более печально, что он не имеет возможности быть услышанным в этой стране, поскольку мы умудрились создать еще более проблемную схему платформенной занятости.

Трудовые отношения всегда характеризовались преимуществом работодателя над работниками, однако теперь это преимущество оценивается и интегрируется с алгоритмами

Экспансия платформ на польский рынок совпала с золотыми годами

засорения [т.е. распространённости так называемых «мусорных договоров» (пол. «śmieciówka») — прим. пер.] внутреннего рынка труда. Возможность использования инструментов «эластичного» рынка труда и институциональной слабости государства приводят к усугублению польского случая. Между платформой и сотрудником есть промежуточный уровень — субъект, называемый флотным партнером. Такая схема идеально подходит для аутсорсинга правового риска. Идея очень проста. Если в качестве работодателей выступают сотни различных посредников, а курьеры и водители не имеют никаких юридических отношений с платформой, проще использовать как минимум спорные методы «трудоустройства». Чаще всего сотрудник выполняет заказы в приложении, затем платит партнеру по автопарку фиксированную «расчетную» комиссию, а его вознаграждение от платформы ему выплачивает партнер на основании известного договора аренды велосипеда. Чаще всего сотрудник выполняет заказы в приложении, затем платит флотному партнеру фиксированную «расчетную» комиссию, а вознаграждение от платформы ему

выплачивает партнер на основании известного договора аренды велосипеда. Это подразумевает, что работник предоставляет свое транспортное средство флотному партнеру (сохраняя полные права на его использование), а взамен он получает вознаграждение, облагаемое только фиксированной ставкой PIT в размере 8,5% без каких-либо взносов ZUS. Кроме того, он может получить договор на оказание услуг [пол. «umowa zlecenie» — прим. пер.] за 200 злотых, чтобы сохранить видимость и право на пособия от Национального фонда здравоохранения. Эта гигантская схема означает, что платформенные работники выталкиваются за пределы стандартной системы социального обеспечения, что имеет последствия в случае болезни, несчастного случая или старости. Это также создает огромную проблему для организованной борьбы трудящихся.

РАБОЧИЕ ДВИЖЕНИЯ

Часто говорят, что работа на платформе особенно изолирует и отчуждает — курьеры и водители работают сами по себе, без возможности общения и коопeraçãoции с другими работниками. В этом есть большая доля правды —

платформы создают препятствия для самоорганизации. Несмотря на это, можно посметь сказать, что количество различных акций протеста в этом секторе довольно велико. Структура их динамики зависит от жизненного цикла цифровой платформы. Первыми, уже в 2014 году, выступили таксисты, обвиняемые в то время в защите своей монополии и препятствовании прогрессу. Они быстро проиграли пиар-битву, чьему виной были порой жестокие формы протеста. Презрительно называемые «элотовами», они были поставлены в положение, в котором единственным аргументом, который им оставался, были вопросы безопасности, порой приправленные ксенофобным соусом.

Первые протесты не нашли понимания у общественности также из-за того, что Uber быстро набрал большую группу пользователей и ярых защитников. Он выделялся удобством и прозрачностью работы, но ключевым фактором была цена — поездки в приложении были просто дешевыми. Водители также были довольны — заработки были удовлетворительными, несмотря на то, что своеобразный способ их выплаты вознаграждал краткосрочные

выгоды за счёт социального обеспечения. Однако предложение платформ всегда ориентировано на настоящее время.

Сотрудники лишены контекста и более долгосрочной перспективы, а любые сомнения могут быть заглушены дофаминовой ватой интенсивной геймификации. С некоторым опозданием относительно пассажирского транспорта в Польше стартовали услуги доставки еды. Лишённые даже элементарных административных правил, которые оставались на рынке такси, они предлагали идеальную с точки зрения платформ занятость – с почти нулевыми барьерами для входа. Они приобрели особое значение во время пандемии, которая была периодом ускоренного развития отрасли, с одной стороны, и повышенной видимости – с другой. Вид пустых улиц, по которым ходят курьеры с разноцветными рюкзаками, глубоко запечатлелся в памяти людей.

Период выхода из вынужденной изоляции принёс некоторые пертурбации. Размер рынка услуг доставки достиг своего максимума в период пандемии и хотя стабилизировался на уровне выше, чем до 2020 года, стало ясно, что необходимо переходить к следую-

щей фазе жизненного цикла платформ — дожимать сотрудников. Современные платформы от своих исторических предшественников, таких как системы сдельной и надомной работы, отличаются технологической возможностью практически мгновенно изменять цены и заработную плату таким образом, чтобы это отражало динамику кривых спроса и предложения в реальном времени. Отсутствие каких-либо положений, гарантирующих работникам минимальный стабильный заработок, в свою очередь, позволяет урезать зарплату изо дня в день, бесцеремонно и без объяснений. Именно внезапные снижения ставок (обычно замаскированные под изменение алгоритма расчета заработной платы) были причиной почти всех протестов работников, а их у нас было немало: в 2021 году бастовали курьеры Glovo в Гданьске и Белостоке, зимой 2023 года — курьеры Pyszne.pl во многих городах страны, в июне 2023 года — курьеры Glovo в Валбжихе, затем в августе 2023 года — курьеры Wolt во Вроцлаве, и совсем недавно (март 2024 года) — курьеры Glovo в Познани и Грудзёндзе.

Наиболее важной чертой всех вышеупомянутых забастовочных

акций было использование нестабильных условий занятости против работодателя. Положения польского Закона о разрешении коллективных споров, регулирующие принципы проведения забастовки, являются одними из самых ограничительных в Европе.

Законное прекращение работы на крупном предприятии, особенно если речь идёт о географической разбросанности сотрудников (т. е. именно в типичных для платформ условиях), практически невозможно, что полностью соответствует намерениям их авторов из команды генерала Войцеха Ярузельского. Однако курьеры не являются сотрудниками в формальном смысле. Коррелятом отсутствия гарантии возможности выполнения работы со стороны компании является отсутствие обязательства её выполнения в определенное время со стороны работника. Поэтому ничто не мешает работникам коллективно договориться о том, что они не будут работать в определенное время, что приводит к своеобразной забастовке без формальной забастовки.

Однако использование решений, не предусмотренных нормативными актами, имеет существенные

последствия. Платформы могут просто уволить участников стихийной забастовки, что делается без какой-либо процедуры; достаточно удалить учётную запись сотрудника в приложении. Отсутствие юридических связей между платформой и сотрудником делает невозможным принятие каких-либо мер в таком случае. Это также затрудняет институционализацию действий сотрудников. Абсурдно сложный метод трудоустройства означает, что профсоюзы должны быть официально созданы при флотных партнёрах (которых в Польше насчитывается не менее нескольких сотен), и они по-прежнему не будут иметь никаких полномочий по отношению к платформам. Поэтому неудивительно, что к концу 2022 года профсоюзы были созданы только в Pyszne.pl (где не используются флотные партнёры) и после недавних забастовок в Познани, где была создана организация, объединяющая курьеров Glovo (Inicjatywa Pracownicza Kurierów). Однако последняя действует как общественная комиссия и, следовательно, лишена полномочий, которыми обладают типичные профсоюзные комиссии, связанные с конкретным рабочим местом

(например, защита профсоюзных активистов или право на ведение коллективного спора).

Деятельность профсоюза в платформенной среде сопряжена с многочисленными трудностями. Некоторые из них напрямую вытекают из несоответствия нормативных актов, регулирующих его деятельность, реалиям современной цифровой экономики, другие — из специфики отрасли (разбросанность сотрудников, из-за которой профсоюзная организация должна уделять особое внимание коммуникациям и онлайн-деятельности), а иные — из финансовой модели, в частности, из метода управления, который можно охарактеризовать как «бедо-тейлоризм». Платформы заинтересованы в привлечении капитала, необходимого для замены текущих убытков. Перспектива прибыльности остается существенно отложенной, поэтому ключевым ресурсом, которым можно похвастаться перед инвестором, является технологическая оптимизация. Это приводит к постоянному экспериментированию с часто очень незначительными изменениями в организации работы, которые направлены скорее на улучшение алгоритма,

чем на повышение эффективности. Постоянная изменчивость в сложной алгоритмической среде вызывает путаницу и затрудняет установление и реализацию четких постулатов. Однако профсоюзная организация Pyszne.pl может похвастаться некоторыми успехами — например, всеобщей надбавкой за работу в зимние месяцы или внедрением решений, которые в какой-то степени минимизируют проблему отсутствия гарантии получения часов в графике. К сожалению, эти успехи пока носят умеренный характер.

Постоянная изменчивость в сложной алгоритмической среде вызывает путаницу и затрудняет установление и реализацию четких постулатов

Значительное ограничение возможностей действия через традиционные профсоюзные каналы означает, что необходимым условием улучшения ситуации в отрасли является отмена особого статуса платформенной работы и её покрытие действующими правовыми нормами. К сожалению, этот вопрос до сих пор всерьёз не рассматривался польскими властями. Принятые до этих пор штатные меры сводятся к административным нормам, касающим-

ся только пассажирских перевозок и уравнивающим обязанности водителей с приложений и таксистов в таких вопросах, как наличие водительских прав или маркировки транспортного средства. Последним нововведением в этой области (вступившим в силу в июне 2024 года) стало требование о наличии польских водительских прав. Вышеперечисленные шаги были в основном мотивированы соображениями безопасности. Они никоим образом не относились к патологической структуре трудоустройства, которая позволяет платформам снимать с себя ответственность за людей, которые на них работают. Они не только не ограничили работу системы флотных партнёров, которая является одним из ключевых факторов, способствующих масштабному несоблюдению закона, но и парализовали ее, связав с системой лицензирования такси.

СВЕРГНУТЬ КИБЕР-ГОСПОД

Не секрет, что Европа отстала в гонке Big Tech. Ключевые компании в секторе технологий (и, следовательно, платформ) происходят из США и Китая. Этот факт часто приводится в качестве

оправдания запала, с которым институции ЕС взялись за борьбу с наиболее вопиющими аспектами деятельности технологических гигантов, такими как монополистическая практика или недостаточная защита персональных данных. Несомненно, в этом что-то есть. Объяснения, указывающие на европейский протекционизм, не должны, однако, затмевать тот факт, что именно явления, вызванные деятельностью цифровых платформ или, по крайней мере, опосредованные ими, в настоещее время находятся в центре политических и цивилизационных дебатов. Алгоритмы, фейки, дофаминовые пути и, в последнее время, искусственный интеллект являются обязательными темами в любом уважающем себя анализе. Благоприятное сочетание этих двух факторов объясняет, почему Европейский союз, не известный своей прорабочей позицией, начал работу над амбициозным законодательством, направленным на регулирование статуса работников платформ.

Это непростая задача. Решения, которые доныне применялись в некоторых членских государствах, столкнулись со значительными трудностями. Французская

система, основанная на признании работников платформ самозанятыми и одновременном включении их в систему коллективных переговоров для установления минимальных условий труда, подверглась критике как неэффективная. Согласованные в них стандарты часто бывают ниже, чем те, которые предлагали сами платформы ранее. В 2021 году Испания приняла закон, вводящий презумпцию трудовых отношений для курьеров, но до сих пор имеет проблемы с его эффективным исполнением. Бельгия также решила пойти в этом направлении. Последовавшие за этим длительные судебные разбирательства начали давать свои первые, скромные результаты только в начале 2024 года. Таким образом, платформы, как мы увидели, являются агрессивными игроками, которые кроме того вынуждены интенсивно искать прибыльность. Поэтому именно регулирование на уровне сообщества имело наибольшие шансы на успех. Это мешает корпорациям шантажировать отдельные страны выходом из их рынков или оказывать политическое давление, как это было в случае с известным письмом посла США в

Польше, протестующим против проекта Lex Uber в 2019 году.

Судьба директивы ЕС об улучшении условий труда с помощью цифровых платформ долгое время висела на волоске. Она была наконец принята (Франция и Германия за нее не голосовали), несомненно, благодаря низовому давлению на европейские институции со стороны широкой коалиции профсоюзов, активистов и исследователей. Тем не менее, не обошлось без сложных компромиссов. Директива вводит презумпцию существования трудовых отношений в случае трудоустройства, характеризующегося надзором и руководством платформы над процессом исполнения работы. Важно, что бремя доказывания того, что трудоустроенный не является работником, а независимым предпринимателем, будет лежать на платформе. Кроме того, в силу входит ряд решений по регулированию управления посредством алгоритмов — сотрудники наконец-то получат право получать обоснование решений, принятых автоматизированными системами, обжаловать такие решения лицу, назначенному платформой, а также ограничить сферу их применения (например,

невозможно будет уволить автоматизированной системой). Алгоритмы мониторинга и управления также не смогут обрабатывать некоторые категории данных, такие как информация о психическом и эмоциональном состоянии сотрудника.

Важны новые права профсоюзов: им будет предоставлено право общаться с работниками с помощью электронных каналов связи, не подлежащих контролю платформы. Это своего рода революция в польских условиях, поскольку наши правила годами не предоставляли такой возможности в явном виде, что обрекает организации на анахроничные решения, такие как пробковые доски объявлений. Профсоюзы платформ, где занято более 250 человек, также получат возможность воспользоваться помощью внешнего эксперта, оплачиваемого компанией, для контроля работы алгоритмов, используемых в компании. Опять же, мы имеем дело с регулированием на два уровня выше национальных решений. В настоящее время нет возможности получить от работодателя информацию о принципах работы алгоритмов, которые могут одновременно принимать

решения об условиях труда и оплате, а даже об увольнении. В Сейме находится законопроект, предоставляющий профсоюзам такое право. Однако ему не предоставлена экспертная помощь, что, учитывая высокий уровень сложности современных систем, может существенно затруднить применение этого права.

Перспективы и проблемы внедрения Директивы ЕС в Польше

Всё ещё неолиберальная по сути структура польских общественных дебатов оставляет мало места для дискуссий о влиянии новых технологий на мир труда. По этой причине мы в основном имеем дело с апокалиптическо-катастрофическими фантазиями на эту тему. Их грубость, кажется, оправдывает предположение, что они больше направлены на дисциплинирование рабочей силы, чем на попытки что-либо понять. Тем не менее, эта дискуссия неизбежна и её следует начать сейчас. Директива об улучшении условий работы на цифровых платформах, которую Польша обязана внедрить не позднее осени 2026 года, может стать первым шагом в этом направлении. Некоторые из содержащихся в ней решений могут (и должны) быть распространены

нены на все компании уже сейчас, включая неплатформенные.

Директива является инструментом для гармонизации правовых систем членских стран, определяя ее общие рамки, но оставляя детальные решения властям отдельных стран. Дьявол кроется в деталях. Учитывая долгую историю борьбы платформ с регулированием, общую институциональную слабость нашей страны с точки зрения контроля рынка труда и сложность национальной системы занятости, основанной на посредничестве флотных партнеров, следует ожидать, что — образно говоря — это будет нелегко.

Когда мы обсуждали с курьерами Pyszne.pl из нашего профсоюза шансы, связанные с директивой, один наш коллега сказал: «все хорошо, но, по-моему, это закончится как с магазинами Żabka и запретом торговли по воскресеньям». Работая над этим текстом, я узнал, что Uber и Żabka были среди спонсоров Campus Polska Рафала Тшасковского (польский Макрон идет по стопам своего прототипа, известного своими проблемными отношениями с лоббистами платформы). Капитал уже мобилизован, теперь наша очередь.

МЫ - ZENTRALE

Мы - группа курьеров и курьерок, работающих в разных курьерских фирмах и кооперативах, в разных городах. Изначально Zentrale был курьерским кооперативом, который работал в период пандемии в 2020 году в Варшаве. Сейчас мы боремся за права трудящихся. Мы добиваемся немедленного прекращения эксплуатации работников различными онлайн-платформами, которые живут за счет нашего труда, не соблюдая никаких трудовых прав.

Мы также хотим, чтобы клиенты, использующие эти платформы, осознали, что они участвуют в эксплуатации и содействуют ее существованию

www.zentrale.pl, centrala@zentrale.pl

ПЛАТФОР МИЗИРУЯ ПОЛЬШУ

1-е издание; Варшава 2025,

текст первоначально опубликован в «Mały Format»,
спасибо за то, что поделились

**это брошюра
о том, как
платформы
доставки
устанавливают
правила игры**

**и как
государство
бросило своих
сотрудников**

·ZENTRALE