

Co Państwo wie o naszej pracy?

***Urzędy administracji
państwowej w Polsce
a praca dla
Platform Dostaw***

raport 2025

‘ZENTRALE

Podsumowanie raportu

Raport składa się z dwóch części. Pierwsza ma charakter analityczny - zawiera rezultaty naszego badania o tym, czy aparat państwa Polskiego podejmuje jakieś działania związane przestrzeganiem prawa pracy przez internetowe Platformy Dostaw. W drugiej części prezentujemy nasze rozmowy z osobami pracującymi jako Dostawcy.

CEL RAPORTU

Postanowiliśmy sprawdzić, czy administracja publiczna w Polsce jest świadoma problemów związanych z przestrzeganiem prawa pracy przez internetowe Platformy Dostaw oraz czy podejmuje w tym zakresie jakiegokolwiek działania. W tym celu wysłaliśmy 35 wniosków o dostęp do informacji publicznej do ministerstw, inspekcji, urzędów, związków zawodowych i organizacji pracodawców.

WYNIKI I TYPY ODPOWIEDZI

Otrzymane odpowiedzi podzieliliśmy na osiem kategorii:

- 1. Brak odpowiedzi** – nie doczekaliśmy się reakcji m.in. od Konfederacji Lewiatan oraz NSZZ „Solidarność”.
- 2. Odmowa z powodu „braku charakteru informacji publicznej”** – tak odpowiedziało kilka oddziałów Państwowej Inspekcji Pracy (Warszawa, Opole, Poznań, Kielce, Lublin, Wrocław).
- 3. To nas nie dotyczy** – niektóre instytucje, jak ZUS, GITD czy CIOP, uznały, że temat nie leży w zakresie ich kompetencji.
- 4. Bez numerów NIP nie udzielimy informacji** – takie odpowiedzi otrzymaliśmy z PIP w Katowicach, Szczecinie i Gdańsku; uznaliśmy to za przejaw urzędniczej arogancji.
- 5. Nie było zgłoszeń o nieprawidłowościach** – to najczęstsza kategoria, do której zaliczają się odpowiedzi od pięciu ministerstw, UAE, PIP w Rzeszowie, Federacji Polskich Przedsiębiorców, UODO i OPZZ.

Szczególnie zaskoczyła nas postawa UODO, którego przedstawiciele publicznie deklarowali monitorowanie sytuacji, a mimo to poinformowali, że nie odnotowali żadnych zgłoszeń.

6. Wiemy o nieprawidłowościach, ale... – PIP w Łodzi i Krakowie oraz UOKiK przyznały, że miały pojedyncze przypadki lub sygnały, ale nie podjęły skutecznych działań.

7. Tak, wiemy o problemie – jedynie PIP w Białymstoku przyznała, że prowadziła kontrole dotyczące działalności platform, w tym Bolt Service PL. Wydano kilka decyzji, jednak wszystkie dotyczyły BHP, a nie kwestii zatrudnienia dostawców.

8. Tak, kontrolujemy platformy (ale...) – PIP w Bydgoszczy przekazała nam dokumentację z kontroli Bolt Services, jednak okazało się, że dotyczyła ona magazynu hulajnóg, nie kurierów.

WNIOSKI

Zebrane odpowiedzi pokazują, że większość instytucji publicznych unika odpowiedzialności i nie podejmuje działań z własnej inicjatywy. Widzimy, że administracja działa reaktywnie, jedynie po otrzymaniu zgłoszeń – a te pojawiają się rzadko.

Dodatkowo Państwowa Inspekcja Pracy ma ograniczone kompetencje, co czyni ją praktycznie bezsilną wobec problemów osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych czy B2B. Ale wydaje nam się, że nawet posiadając te kompetencje nadal przyjmowałaby postawę reaktywną i zachowawczą.

Jedynym wyjątkiem była PIP w Białymstoku, która wykazała się realnym zainteresowaniem problemem, mimo ograniczeń prawnych.

Niestety, całościowy obraz jest negatywny – państwo pozoruje działania, a instytucje odpowiedzialne za ochronę pracowników nie podejmują realnych kroków wobec patologii rynku pracy platformowej. Wydaje nam się, że taka sytuacja po prostu ośmiesza aparat Państwa, które na to pozwala.

Kto jest kim

PLATFORMA DOSTAW

Duża, międzynarodowa firma, zazwyczaj o zasięgu globalnym. Świadczy usługi pośrednictwa w sprzedaży towarów i usług za pomocą aplikacji internetowej. Najczęściej oferuje produkty z restauracji, kawiarni i sklepów, równocześnie zapewniając usługę dostawy tych rzeczy bezpośrednio klientom w stosunkowo krótkim czasie (zazwyczaj do 2 godzin). Sprzedaż odbywa się za pośrednictwem aplikacji, natomiast dostawę realizują osoby pracujące jako Dostawcy.

Zyski zapewniają Platformie prowizje pobierane zarówno od restauracji i sklepów (nawet do 40% od ceny netto), jak i różnice między opłatą za dostawę a wynagrodzeniem przekazywanym Dostawcom. Dodatkowe źródła dochodu stanowią m.in. sprzedaż sprzętu niezbędnego Dostawcom do pracy (np. plecaków, kasków, odzieży), kontrakty reklamowe z restauracjami oraz prowizje od banków pośredniczących w wypłatach wynagrodzeń. Platformy mogą również prowadzić sprzedaż własnych produktów (tzw. dark restaurants i dark shops).

Model biznesowy opiera się w skrócie na tym, aby sprzedać jak najwięcej, jak najdroższych produktów i jak najmniej zapłacić za pracę Dostawców.

Działalność Platform koncentruje się na ciągłym udoskonalaniu aplikacji internetowej oraz jej nieustannej promocji — zarówno wśród klientów końcowych, sprzedawców towarów i usług jak i potencjalnych pracowników. Funkcjonowaniem aplikacji zarządza Algorytm.

Ekonomicznie Platformy są typowym przykładem

współczesnego kapitalizmu. Z jednej strony osiągają olbrzymie dochody (np. Uber w 2024 roku miał około 178 mld PLN przychodu — tyle, ile wynosi roczny budżet całego NFZ w Polsce), z drugiej zaś oficjalnie nie generują zysków i nie płacą podatków.

Platformy mogą działać w różnych krajach pod odmiennymi markami, w zależności od lokalnych warunkowań.

ALGORYTM

Kluczowe narzędzie w funkcjonowaniu Platformy. To bardzo skomplikowany program komputerowy, który za pomocą milionów instrukcji decyduje o jej działaniu. W dużym skrócie odpowiada za sprzedaż produktów oraz zarządzanie pracą Dostawców. Jest absolutnie kluczowy dla Platformy — dobrze zaprojektowany pozwala zminimalizować koszty i zmaksymalizować zyski (np. decyduje, które produkty są mocniej promowane wśród klientów — mogą to być te, z których Platforma osiąga największe zyski).

Z punktu widzenia Dostawcy Algorytm ma kluczowe znaczenie: przyjmuje do pracy (zatwierdza konto Dostawcy w aplikacji), przydziela zadania, wyznacza wynagrodzenie, motywuje do wydajniejszej pracy oraz może tą współpracę zakończyć (poprzez zawieszenie konta).

Z oczywistych względów jego działanie objęte jest tajemnicą. Jednocześnie, z uwagi na złożoność i ciągłe modyfikacje, Algorytm jest pełen błędów, które często utrudniają lub uniemożliwiają pracę Dostawcom.

PARTNER FLOTOWY

Lokalna (krajowa) firma będąca pośrednikiem między Dostawcami a Platformą. Wprowadzenie Partnerów flotowych zdjęło z Platform obowiązek bezpośredniego zatrudniania Dostawców i wynikających z tego zobowiązań prawnych oraz podatkowych. Partner flotowy zatrudnia Dostawcę, uzyskując dochód z prowizji od jego wynagrodzenia. Formalnie zajmuje się rejestracją Dostawcy w aplikacji Platformy oraz dostarcza (często sprzedając) sprzęt niezbędny do pracy.

Działają często w szarej strefie — zdarza się, że pod jedną nazwą funkcjonuje wiele spółek, które są szybko powoływane i równie szybko porzucane. Funkcjonowanie Partnerów Flotowych opiera się na brutalnej optymalizacji podatkowej: Partnerzy Flotowi to spółki wyduszkki, pojawiające się i znikające.

Jednocześnie pełnią ważną rolę komplikującą odpowiedzialność prawną względem pracownika: niby Dostawca pracuje dla Platformy (wykonuje jej polecenia) ale umowę ma podpisaną z Partnerem i od niego otrzymuje wynagrodzenie.

DOSTAWCA

Osoba podejmująca pracę dla Platform internetowych. Jednak według samych Platform nie jest pracownikiem, a jedynie „podwykonawcą” lub „partnerem”.

DYREKTYWA O PRACY PLATFORMOWEJ

Dyrektywa o pracy platformowej to przepisy Unii Europejskiej mające na celu poprawę warunków pracy osób zatrudnionych za pośrednictwem Platform Cyfrowych. Dokument ten nie dotyczy wyłącznie Dostawców, lecz wszystkich osób, których praca jest zarządzana lub kontrolowana przez Algorytmy (np. przewozy osób, usługi porządkowe, pielęgniarstwo, informatyczne itp.).

Szacuje się, że w Unii Europejskiej około 45 mln osób pracuje w ten sposób (na ogólną liczbę ok. 200 mln zatrudnionych).

Główne cele Dyrektywy to:

1. Prawidłowe określanie statusu zatrudnienia.

Wprowadza się prawne domniemanie istnienia stosunku pracy między pracownikiem (obecnie eufemistycznie nazywanym przez Platformy „podwykonawcą”) a Platformą. W praktyce oznacza to, że jeśli zostaną spełnione określone cechy wskazujące na podporządkowanie pracodawcy, to Platforma musi udowodnić, że nie jest to stosunek pracy.

2. Przejrzystość algorytmów.

Uregulowane zostanie stosowanie algorytmów do zarządzania pracownikami. Wprowadzony zostanie obowiązek zapewnienia ludzkiego nadzoru nad kluczowymi decyzjami (np. zwolnieniami) oraz informowania pracowników o stosowanych systemach.

3. Ochrona przed zwolnieniem.

Pracownicy nie mogą być zwalniani na podstawie decyzji podjętej wyłącznie przez Algorytm.

Państwa członkowskie, w tym Polska, mają czas na wdrożenie Dyrektywy do prawa krajowego do 2 grudnia 2026 roku. Jednak z powodu działań politycznych i lobbingu Platform Dyrektywa ma dość wysoki poziom ogólności, co oznacza, że każde państwo członkowskie samodzielnie określi np. kryteria dotyczące ustalania statusu zatrudnienia. Mogą one być bardzo proste albo tak skomplikowane, że w praktyce nigdy nie zostaną spełnione.

Pełny tytuł aktu prawnego:

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform.

Platformy Dostaw a prawa pracownicze

Wbrew powszechnej opinii, platformy dostawcze działają już na tyle długo, że dla pokolenia wchodzącego obecnie na rynek pracy stanowią trwały element jego struktury. Platforma Uber funkcjonuje od 17 lat (w Polsce od 2015 roku), a Pyszne.pl działa w Polsce już od 15 lat. Choć usługi oferowane przez te i inne platformy zdobyły ogromną popularność wśród konsumentów, coraz częściej pojawiają się głosy krytyki wobec sposobu, w jaki firmy te traktują swoich pracowników.

Wyróżnić można osiem najpoważniejszych naruszeń:

1. BRAK UZNANIA STOSUNKU PRACY

Najpoważniejszy zarzut dotyczy fikcyjnego samozatrudnienia. Większość kurierów i dostawców nie jest zatrudniona jako pracownicy, lecz jako „współpracownicy” lub „podwykonawcy” – często za pośrednictwem tzw. Partnerów Flotowych. Takie rozwiązanie faktycznie uniemożliwia uznanie ich za pracowników. Partnerzy zazwyczaj oferują współpracę w ramach działalności gospodarczej lub umów zlecenia. Częstą praktyką jest także kuriozalna „optymalizacja podatkowa” polegająca na wypłacie wynagrodzenia na podstawie umowy najmu pojazdu. Nie brakuje też przypadków pracy bez jakiegokolwiek umowy („na czarno”).

W praktyce jednak Dostawcy wykonują wszystkie obowiązki typowe dla pracownika:

- pracują w ściśle określonym systemie,
- podlegają ocenie pracodawcy (za pośrednictwem algorytmu),

- są kontrolowani (śledzenie GPS oraz oceny klientów),

- muszą stosować się do poleceń, reguł i standardów narzucanych przez aplikację.

Taki model spełnia cechy stosunku pracy w rozumieniu Kodeksu pracy (art. 22 §1 KP), jednak Platformy konsekwentnie unikają jego uznania, by unikających z niego obowiązków jak ma pracodawca. I co najważniejsze, pozwala utrzymywać wynagrodzenie poniżej obowiązującej w Polsce minimalnej stawki godzinowej. System z udziałem Partnerów Flotowych dodatkowo to ułatwia. Pracownik często nie wie, kto faktycznie jest jego pracodawcą — Platforma (działająca za pośrednictwem algorytmu) czy Partner Flotowy (z którym podpisuje umowę i który wypłaca wynagrodzenie).

2. BRAK ZABEZPIECZENIA SOCJALNEGO I UBEZPIECZENIA WYPADKOWEGO

Dostawcy pracujący na podstawie umów cywilnoprawnych lub w modelu B2B nie mają zapewnionych świadczeń socjalnych, takich jak:

- płatne urlopy,
- zwolnienia chorobowe,
- składki emerytalne i zdrowotne (chyba że opłacają je samodzielnie).

W efekcie wielu Dostawców – w tym licznie pracujących w tym sektorze migranci – pozostaje bez realnej ochrony w razie choroby lub wypadku, mimo że wykonują pracę fizycznie ciężką i narażoną na ryzyko. Według raportów Urzędu Miasta Nowy Jork, sektor

dostaw charakteryzuje się większą wypadkowością niż budownictwo, tradycyjnie uważane za jedną z najbardziej ryzykownych branż.

3. BRAK PRZEJRZYSTOŚCI ALGORYTMICZNEGO ZARZĄDZANIA

Kolejny zarzut dotyczy braku transparentności w działaniu algorytmów, które decydują o:

- zatrudnieniu (aktywacji konta),
- przydziale zleceń,
- wysokości wynagrodzenia,
- karach i blokadach kont.

Praca dla Platform to w istocie nieustająca niepewność i brak stabilności. Dostawcy często nie wiedzą, dlaczego ich konto zostało zablokowane ani jak można się od tego odwołać. Blokada może być tymczasowa (np. na kilka dni) albo stała – co w tradycyjnych realiach oznaczałoby „zwolnienie dyscyplinarne”.

O skali problemu świadczą liczne wpisy w mediach społecznościowych i grupach dla Dostawców, pełne pytań: „Czy ktoś może mi wyjaśnić, dlaczego mnie zawiesili i co z tym zrobić?” lub „Gdzie najlepiej czekać na zlecenia, żeby je otrzymywać częściej?”.

4. NIEJASNE ZASADY WYNAGRADZANIA

System płac w Platformach jest dynamiczny i nieprzejrzysty – stawki za dostawy zmieniają się w zależności od pory dnia, lokalizacji, pogody, popytu czy ocen klientów. Platformy celowo wprowadzają zamieszanie, ogłaszając promocyjne „mnożniki wynagrodzeń” i „wyzwania”.

Stawki potrafią być jednostronnie obniżane, a premie i bonusy wprowadzane i wycofywane bez uprzedzenia. Dodatkowo aplikacje często pokazują kwoty „brutto”, aby wywołać efekt większego zarobku, choć w rzeczywistości wynagrodzenie pomniejszane jest o liczne opłaty: podatki (VAT, PIT), prowizję dla Partnera, składki ZUS, koszty paliwa, wynajmu pojazdu itp.

Wszystko to uniemożliwia planowanie pracy i przewidywanie zarobków, a więc także stabilne życie.

5. UTRUDNIANIE DZIAŁALNOŚCI ZWIĄZKOWEJ I BRAK DIALOGU SPOŁECZNEGO

Platformy unikają dialogu z przedstawicielami pracowników i utrudniają działalność związkową, powo-

łując się na brak formalnego stosunku pracy. Brak uznania statusu pracownika powoduje, że Dostawcy nie mają prawa do ochrony związkowej ani do negocjacji zbiorowych.

Sytuację pogarsza rozproszenie geograficzne pracy oraz poczucie izolacji. Wielu pracowników traktuje tę formę zatrudnienia jako tymczasową, przez co sami nie są skłonni angażować się w działalność związkową.

6. WYKORZYSTYWANIE PARTNERÓW FLOTOWYCH JAKO POŚREDNIKÓW

Praktycznie wszystkie Platformy działające w Polsce zmuszają Dostawców do współpracy z Partnerami Flotowymi. W tym modelu często dochodzi do:

- nieprawidłowego naliczania wynagrodzeń,
- unikania opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne,
- nadużyć wobec obcokrajowców, którzy nie znają dobrze języka i przepisów.

7. WYKORZYSTYWANIE TRUDNEJ SYTUACJI ŻYCIOWEJ MIGRANTÓW

Charakter praca Dostawców sprawia, że ma ona bardzo niski „próg wejścia”: nie wymaga znajomości języka, kontaktów w lokalnej społeczności, wykształcenia ani specjalistycznych umiejętności. Dlatego często wykorzystują ją osoby z marginalizowanych grup społecznych, także migranci.

Dodatkowo obecna w społeczeństwie atmosfera niechęci wobec migrantów potęguje ich strach przed utratą pracy i utrudnia egzekwowanie swoich praw.

8. NARUSZENIA ZASAD BHP

Mimo że Dostawcy pracują w ruchu ulicznym i często w trudnych warunkach pogodowych, Platformy nie zapewniają szkoleń ani środków ochronnych. Wypadki drogowe nie są ewidencjonowane jako „wypadki przy pracy”, co uniemożliwia ubieganie się o odszkodowanie.

Brak przerw i presja czasowa sprzyjają przemęczeniu oraz zwiększają ryzyko wypadków. Standardem jest także przerzucanie na Dostawców kosztów zakupu wyposażenia wymaganego przez Platformę (np. plecaka, kasku, kurtki).

Często sprzęt ten w ogóle nie odpowiada charakterowi pracy — w takiej samej kurtce zimą jeździ kierowca samochodu i dostawca na rowerze.

Administracja państwowa a Platformy Dostaw

Tworząc niniejszy raport, założyliśmy, że opinia publiczna była już wielokrotnie informowana o problemach związanych z przestrzeganiem prawa pracy (oraz innych obowiązujących w Polsce kodeksów). Postanowiliśmy więc sprawdzić, czy administracja państwowa ma świadomość tych problemów i czy podejmuje jakiegokolwiek działania w tym zakresie.

Zwróciliśmy się do 35 różnych urzędów i instytucji z prośbą o udostępnienie informacji w tym obszarze. Zrobiliśmy to w ramach przepisów o dostępie do informacji publicznej, składając do każdej instytucji osobny wniosek.

Lista urzędów obejmowała:

- pięć ministerstw: Cyfryzacji, Finansów, Przemysłu, Rozwoju oraz Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
- Państwową Inspekcję Pracy (Główny Inspektorat Pracy oraz wszystkie oddziały wojewódzkie),
- urzędy: Komunikacji Elektronicznej, Ochrony Danych Osobowych, Ochrony Konkurencji i Konsumentów,
- Główny Inspektorat Transportu Drogowego,
- Centralny Instytut Ochrony Pracy,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Centrala).

Odpowiedzi zasadniczo nas nie zaskoczyły. Zależnie od ich treści można je podzielić na siedem grup.

1. KOMPLETNY BRAK ODPOWIEDZI

Mimo ustawowego obowiązku, nie uzyskaliśmy odpowiedzi na wniosek złożony do Najwyższej Izby Kontroli. Na nasze pismo nie odpowiedziały również

Konfederacja Lewiatan oraz NSZZ „Solidarność”.

O ile brak reakcji ze strony Lewiatana nie jest zaskoczeniem, o tyle postawa „Solidarności” budzi refleksję. Czy ta organizacja rzeczywiście reprezentuje dziś pracowników?

2. ODMOWA ODPOWIEDZI – „TO NIE JEST INFORMACJA PUBLICZNA”

Taką odpowiedź otrzymaliśmy z sześciu oddziałów Państwowej Inspekcji Pracy (Warszawa, Opole, Poznań, Kielce i Lublin). Co ciekawe, wszystkie miały identyczną treść — wyraźnie przygotowaną metodą „kopiuj-wklej” według tego samego wzorca.

Oddział PIP we Wrocławiu nieco zniuansował stanowisko, odmawiając dostępu do informacji ze względu na „poufność sprawy”. Nie wiemy jednak, czy było to rzeczywiste uzasadnienie, czy jedynie wymówka.

3. TO PYTANIE NAS NIE DOTYCZY

To kategoria, która częściowo wynika z naszej winy. Przykładowo, Centralny Instytut Ochrony Pracy faktycznie nie prowadzi działalności kontrolnej.

Zaskakujące było jednak, że podobną odpowiedź otrzymaliśmy z Głównego Inspektoratu Transportu Drogowego. Czy naprawdę dostawy żywności na masową skalę nie są częścią transportu drogowego? Czy nie dotyczą kwestii bezpieczeństwa w transporcie?

Najbardziej zdumiewająca była jednak odpowiedź centrali Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, która poinformowała, że „ZUS gromadzi i przetwarza jedynie

informacje dotyczące sfery ubezpieczeń społecznych, a nie nieprawidłowości w zatrudnianiu”.

Tym samym rozwiązała się nasza nadzieja, że ubezpieczenia społeczne są traktowane jako integralny element praw pracowniczych.

4. BEZ NUMERÓW NIP NIE UDZIELIMY INFORMACJI

Taką odpowiedź otrzymaliśmy z dwóch oddziałów Państwowej Inspekcji Pracy (Katowice i Szczecin). Odczytujemy ją jako przejaw zwykłej urzędniczej arogancji. Czy jeśli na budowie dochodzi do wypadku, inspektor również pyta najpierw o numer NIP pracodawcy, zanim podejmie działania?

W podobnym tonie utrzymana była odpowiedź z gdańskiego oddziału PIP:

pracodawcy „Uber Eats”, „Glovo”, „Wolt” i „Bolt” nie figurują w rejestrach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.

Takie odpowiedzi doskonale pokazują, jak państwo potrafi pozorować swoje działania – pod byle pretekstem ignoruje obywateli, jednocześnie prowadząc kampanie medialne pod hasłem „nam zależy”.

5. NIE BYŁO ZGŁOSZEŃ O NIEPRAWIDŁOWOŚCIACH

To najliczniejsza grupa odpowiedzi. Urzędy lakonicznie informowały, że „w ciągu ostatnich dwóch lat nie było jakichkolwiek zgłoszeń o nieprawidłowościach”.

Nie wiemy, czy urzędy rzeczywiście nie miały zgłoszeń, czy też nie wykazały inicjatywy i działają wyłącznie reaktywnie – tylko po oficjalnych zawiadomieniach.

Takie odpowiedzi otrzymaliśmy m.in. od:

Ministerstwa Finansów, Ministerstwa Przemysłu, Ministerstwa Rozwoju i Technologii, Ministerstwa Cyfryzacji, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, rzeszowskiego oddziału PIP, Urzędu Komunikacji Elektronicznej oraz Federacji Polskich Przedsiębiorców.

Na szczególne wyróżnienie zasługują dwie instytucje: Urząd Ochrony Danych Osobowych (UODO) oraz Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ).

Postawa UODO jest zaskakująca. Dosłownie kilka dni przed otrzymaniem odpowiedzi, przedstawiciel urzędu uczestniczył w konferencji naukowej w Warszawie, poświęconej ochronie danych osób pracujących dla platform. Wyniki badań były alarmujące: platformy naruszają prywatność pracowników nie tylko w godzinach pracy, ale również poza nimi – odnotowano nawet przypadki nagrywania prywatnych rozmów telefonicznych. Na tej samej konferencji zastępca prezesa UODO, pan Konrad

Komornicki, zapewniał, że urząd „dokładnie monitoruje sytuację”.

Odpowiedź OPZZ także budzi konsternację. Z jednej strony informują, że nie mieli żadnych sygnałów o nieprawidłowościach, z drugiej – wskazują, że w platformie Pyszne.pl działa organizacja związkowa Konfederacji Pracy (członek OPZZ). Prawdopodobnie to jedyna faktycznie aktywna komisja związkowa zrzeszająca osoby pracujące dla Platform w Polsce.

6. WIEMY O NIEPRAWIDŁOWOŚCIACH, ALE...

Ta grupa odpowiedzi wymaga szczegółowego omówienia.

Oddział PIP w Łodzi poinformował o dwóch zgłoszeniach będących „w trakcie analizy” – nie wiadomo jednak, czego dotyczą ani kiedy zostały złożone.

PIP w Krakowie przyznała, że otrzymała zgłoszenia dotyczące zatrudniania przez platformy kierowców, jednak ze względu na formę umów (zlecenia lub działalność gospodarcza) nie mogła przeprowadzić kontroli pracodawcy. Co ciekawe, sama instytucja przyznała, że nie używa pojęcia „praca platformowa” jako odrębnej kategorii, więc nie jest w stanie takich przypadków identyfikować.

Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów natomiast poinformował, że wpływały pojedyncze sygnały dotyczące sporów między kurierami a Platformami, jednak „nie podjęto działań z uwagi na brak podstaw wskazujących na praktyki ograniczające konkurencję”. Nie wiadomo, czy sygnały te zostały przekazane dalej, ani czy osoby zgłaszające otrzymały jakiegokolwiek wskazówki.

7. TAK, WIEMY O PROBLEMIE

Państwowa Inspekcja Pracy w Białymstoku jako jedyny oddział PIP przyznała, że miała sygnały o nieprawidłowościach dotyczących zatrudniania w platformach działających w Polsce pod markami Uber Eats, Glovo, Wolt i Bolt.

W 2025 roku PIP Białystok przeprowadziła kontrolę w magazynie spółki BOLT SERVICE PL Sp. z o.o. w Białymstoku, w wyniku której wydano siedem decyzji ustnych oraz nakaz pisemny zawierający dwie decyzje. Wszystkie dotyczyły zasad BHP, ponieważ spółka nie zatrudnia kierowców, a jedynie pracowników magazynowych.

W tym samym roku PIP Białystok próbowała skontrolować spółkę GLCO Sp. z o.o., jednak okazało się, że podmiot ten nie zatrudnia pracowników na umowę o pracę (pracowała tam jedna osoba na podstawie umowy zlecenia), przez co nie podlega kontroli PIP. Najprawdopodobniej chodzi o jednego z tzw. Partnerów Flotowych. Co znamienne, kontakt z przedstawicielem tej firmy okazał się niemożliwy.

PIP przyznała też wprost:

„W przypadku powierzania pracy na innej podstawie niż umowa o pracę inspektor pracy może kontrolować przedsiębiorcę jedynie w zakresie legalności zatrudnienia i prawidłowości wypłaty minimalnej stawki godzinowej.”

Oznacza to, że Inspekcja Pracy jest w praktyce bezsilna i nie jest w stanie skutecznie egzekwować praw pracowniczych.

Mimo to, postawa oddziału w Białymstoku jawi się jako jasny promień na tle raczej szarego obrazu pozostałych instytucji. To jednak smutna konstatacja — nie takiej postawy należy oczekiwać od administracji kraju aspirującego do grona najbardziej rozwiniętych państw świata.

8. TAK, KONTROLUJEMY PLATFORMY (ALE!)

Na szczególną uwagę zasługuje odpowiedź z bydgoskiego oddziału PIP. Z jednej strony urząd przy-

znał, że nie jest pewien, czy kontrolował Platformy, ponieważ „prawdopodobnie podmioty świadczące usługi w ramach ww. Platform występują pod innymi nazwami”. Jednocześnie przekazał nam dokumentację z kontroli spółki Bolt Services Sp. z o.o. (oddział w Bydgoszczy).

W wyniku tej kontroli wydano trzy decyzje ustne i trzy decyzje pisemne. Niestety, analiza dokumentów rozwiała nasze nadzieje – dotyczyła bowiem magazynu hulajnóg wynajmowanych na minuty. Decyzje dotyczyły głównie przestrzegania przepisów BHP, a tylko jedna – prawa pracy (dotycząca zmiany umowy czasowej na pełny etat dla pracownika magazynu).

Można więc ironicznie stwierdzić, że mamy pierwszy w Polsce przypadek wydania Platformie decyzji o zatrudnieniu na etat – tyle że nie dotyczy on dostawcy, lecz osoby już wcześniej zatrudnionej na umowę o pracę.

Tak właśnie wygląda wyżysk

Cześć Ömer, może na początek powiedz nam kim jesteś?

Cześć, hej! Mam 25 lat, jestem studentem, przyjechałem do Polski w 2018 roku. Pracowałem w różnych miejscach, ale najwięcej jako dostawca w restauracji na Wilanowie w Warszawie. Rok temu pracowałem w logistyce przez 3 miesiące, jako tłumacz i spedytor. Zajmowałem się dokumentami, na przykład zaświadczeniami dla kierowców, czy pozwoleniami dla tirów. Niestety nie mogłem się dogadać z szefem, więc za ostatnią wypłatę kupiłem golfika czwórkę (z gazem!), żeby jeździć na dostawach.

Wtedy zacząłeś pracować dla Platformy Glovo?

Zacząłem pracować dla Glovo w zeszłym roku, konkretnie we wrześniu. Po trzech miesiącach dostałem bana, bo za często anulowałem sloty. Wtedy zarejestrowałem się na innych apkach. Później dowiedziałem się że można odwoływać się od bana. Więc w kwietniu odblokowali moje konto, następnego dnia jeździłem bez problemu, ale już kolejnego dnia znowu dostałem bana - powód ten sam. Więc teraz jestem chyba światowego rekordu na najszybciej otrzymany ban (po 15 godzinach! Wtedy jeszcze raz poszedłem do hub'a na Woli i znowu mi odblokowali konto. Teraz mam aktywne konto.

A jak pracujesz? Bezpośrednio dla Glovo czy masz umowę z Partnerem?

Pracuję przez partnera (Natviol), ale wolałbym pracować bezpośrednio dla Glovo czy innych Platform. "City guardian" tzn, osoba która znajduje się

w hubie Glovo, powiedziała mi, że kiedyś praca bezpośrednio dla Glovo była możliwa, ale teraz już tylko przez Partnerów Flotowych można pracować, także lipa. Z Partnerem Flotowym mam umowę zlecenia. Uważam że Partnerzy to oszuści, od jednej osoby, pobierają miesięcznie 120 złotych albo więcej. To zależy jak się rozliczają z kurierem. Można np. codziennie, wtedy partner pobiera 15zł za dzień, czyli 450zł miesięcznie. Uważam że każdy jest w stanie rozliczyć swój PIT, Partner nie jest potrzebny, to tylko strata pieniędzy. Oni na nic nigdzie nie mają wpływu, w niczym nie pomagają. Przy pierwszej wypłacie pobierają 50zł jako opłatę aktywacyjną. Ale nikt nie wie co oni aktywują. Jeśli zamierzasz pracować jako dostawca, najpierw musisz zarabiać dla nich. Czyli pierwsze ileś zleceń będzie dla nich, dopiero później może zaczniesz zarabiać dla siebie. W całym kraju pracuje kilka tysięcy osób dla takich partnerów. Jeśli to policzysz, to wychodzi astronomiczna kwota. Osobiście to mnie wkurwia, zarabiali na mojej pracy ponad 1000 zł, także..., nie chcę przeklinać ale nie znam innego określenia.

A zanim zacząłeś pracować co jeszcze musiałeś zrobić? Musiałeś mieć jakiś sprzęt?

No poza autem, musiałem kupić jeszcze torbę termiczną. Ona kosztowała 50zł. Jeżdżę samochodem więc tylko torba wchodziła w grę.

A Jak wyglądają Twoje zarobki w Glovo? To się jakoś zmieniało w czasie?

Teraz zarobki nie zachęcają. Od początku tej przygody, we wrześniu i w październiku, byłem w stanie wyciągać 1300 zł tygodniowo. To się opłacało, naprawdę było fajnie. Generalnie jeździłem po 18ej lub po 20ej do północy. Stawka godzinowa, zawsze (tak, zawsze) ponad 40zł/h. Więc nie miałem żadnego problemu.

Ale teraz, to mogę nazywać tę pracę jako nowoczesne niewolnictwo. Rano wstaję, mam chęć do pracy, bloki czasowe mam zarezerwowane, planowana jazda to 5 godzin. Myślę sobie, dzisiaj zarobię 200zł. Dostaję pierwsze zlecenie za 8 złotych. Mówię: no dobra, może następna będzie fajna. Ale następne jest za 12zł, później zlecenie z Biedronki, widać że klient zrobił sobie miesięcznie zakupy, ponad 20 kilogramów (nigdy, ale to nigdy nie mam pretensji do klienta, bo też zamawiam przez apkę). Za takie zlecenie dostanę 13zł. Jeśli nie rozdzieliszt zamówienia, to wtedy masz 1zł (jedna złotóweczka!) bonusu za ciężkie zamówienie. To jest śmiech na sali. Później człowiek się zastanawia, bo z poprzedniego zlecenia dostałeś tipa 7 złotych. No i po trzech godzinach pracy masz zarobione 58zł. Musisz od tego odjąć paliwo (zakładam, że nie zgłodniałeś i nic nie jadłeś). Więc stawka godzinowa wychodzi 20zł, albo jak masz farta to 25zł. Denerwując się na siebie i na aplikację, korzystam z wyjścia awaryjnego: klikam "zepsuł mi się transport, nie mogę jeździć", i nara. Ta praca by była opłacalna, gdybym jeździł na rowerze od samego rana do wieczora, ale nie nadają się, nie urodziłem się do tego.

I naprawdę nie zmyślam tego wszystkiego. Jestem na discordzie Dexterowskiego, tam wszyscy mają prawie takie same wyniki jak ja, sprawdzam codziennie z ciekawości. Większość osób pracuje na Glovo, bo tylko tam tak naprawdę nie czeka się między kolejnymi zleceniami. Gdy doręczysz, to nowe zlecenie już na ciebie czeka. Dlatego Bolt, Uber i Wolt odpadają.

Dodatkowo: po rejestracji w aplikacji, pracownik nie ma żadnego przeszkolenia czy jakiegolwiek wprowadzenia. Pamiętam, że pierwsze zlecenie, które miałem było płatne gotówką, klient mi zapłacił za zakupy z Biedronki. Nie wiedziałem co mam zrobić z tym banknotem, więc jeszcze raz pojechałem do tej samej Biedronki i tam pytam czy mam im to oddać. Jakiś pan mi wytłumaczył, że mam saldo w aplikacji, że mam mieć gotówkę przy sobie. No i też nie wiedziałem, że można ciężkie zamówienia rozdzielać.

A jak oceniasz pracę jako dostawca? Łatwa i przyjemna? Trudna?

Ogólnie praca jest naprawdę przyjemna (zakładając, że jesteś zadowolony z zarobków). Jedyne problemy to zamówienia, które ważą ponad 15kg. Nie jestem silny, więc za każdym razem, staram się rozdzielić te zamówienia

(tak, dosłownie za każdym razem), nie chcę uszkodzić swojego kręgosłupa dla piętnastu złotych.

A miałeś jakieś trudności, kłopoty w pracy? Chwile zawachania, wątplenia w jej sens?

Nie miałem trudności. Taka praca, że nawet język polski nie jest potrzebny. Jeździsz od punktu A do punktu B, każdy to może robić. No, ale oczywiście pojawiało się jedno pytanie w głowie: czy nie urodziłem się do czegoś większego?

Czy miałeś jakieś sytuacje, gdy potrzebowałeś wsparcia od Platformy?

Raz tak, to było zamówienie do akademika, do którego nie było podjazdu. Jest ochrona i szlabany, ale nie wpuszczają kurierów. Deszcz pada, i żeby dojść do klienta trzeba było pół kilometra iść i wracać. Napisałem klientowi, że są kłopoty, opisałem o co chodzi. I wtedy inny dostawca z pizzerii przyjechał. I jego klient do niego przyszedł. No i jeśli dobrze pamiętam, w aplikacji była opcja: klient nie odbiera zamówienia. Naciśkam i po kilku minutach ktoś z Glovo do mnie dzwoni. Tłumaczę co i jak. No i zamówienie zostało anulowane. Ale kebabik do kosza poszedł, niestety nie był dobry.

Pracujesz autem. Są jakieś plusy i minusy pracy samochodem? Robisz więcej zleceń? Ile zajmuje ci średnio jedno zlecenie?

Zawsze muszę znaleźć miejsce do zaparkowania. Przez to tracę czas. Jeśli zamówienie jest z restauracji, zajmie około 20-25 minut. Jeśli to Biedronka, to tak jak mówiłem, różnie bywa. Tak średnio 20-30 minut na jedno zlecenie. Muszę dodać, że jeżdżę w Warszawie na Pradze-Południe i Wawrze. Wolę być jak najdalej od strefy płatnego parkowania, bo jak dostanę mandat to jestem trzy dniówki w plecy - bo tyle wynosi mandat za brak opłaty. Mandaty to tylko i wyłącznie moja sprawa, moje zmartwienie, Glovo w tym nie wspiera. Jeśli dobrze pamiętam, jeśli umrzesz w pracy to chyba wtedy pokrywają koszt transportu ciała do Twojego państwa. Ale nie jestem tego pewien. Jeśli to prawda, to wielki plus ode mnie. Jest też jakieś ubezpieczenie, ale niechciałbym musieć z niego skorzystać. Na stronie oczywiście napisali też, że walczą z dyskryminacją, że wspierają multikulturowość. Ale tylko na tym się to kończy.

Czekaj, a o co chodzi z tymi Biedronkami? Czemu te zamówienia robisz dłużej?

Bo zdarza się czekać na zamówienie: czasami minutę, ale czasami ponad pół godziny. Ja osobiście staram się nie zbliżać się do Biedronek. Ludzie tego nie wiedzą, że są ich dwa rodzaje: jedna to przeciętny sklep na osiedlu, a drugi to sklep tylko dla kurierów,

tzew. Biedronka Express. Unikam ich, bo doskonale wiem, że tam stracę czas. Obsługa sklepu musi najpierw obsługiwać zwykłych klientów, a dopiero w drugiej kolejności zamówienia zewnętrzne. Oczywiście, jeśli chcą albo zauważą, że jest zamówienie do przygotowania. Może teraz ktoś powie "ale za oczekiwanie dostajecie pieniądze". Tak, to prawda. 60 minut oczekiwania to 6 zł, ale ten czas zaczyna się liczyć dopiero po dziesięciu minutach od przyjechania na miejsce. Przecież to jest nic. Są jeszcze takie specjalne zlecenia, że aplikacja rezerwuje je specjalnie dla Ciebie. Jedziesz do punktu i masz poczekać, aż się wyświetlą detale tego zamówienia. Więc ten punkt nawet jeszcze nie otrzymał tego zlecenia, ale ty tam maszjechać i pod punktem czekać. A do tego, zarobki za ten kurs albo się zwiększą (jesteś szczęściarzem) albo się zmniejszą (no cóż). Zaakceptowałeś zamówienie za 10 złotych, ale zrobisz za 8. Ale to nie koniec! Czasem, np. po dwudziestu minutach czekania, anulują zamówienie, i dostajemy tyle ile przyjechalismy do punktu odbioru. Zazwyczaj 5zł i cześć, i nara.

No i jeszcze te bonusy za duże zamówienia. Taki przykład: gdy miałem zamówienie, które miało 17 kilogramów (6 reklamówek), to otrzymałem bonus: jedną zło-

tówkę! Akurat w tym przypadku miły pan dorzucił mi napiwek, dzięki temu miałem sensowną kwotę.

A co na to wszystko inne osoby pracujące dla Platform? Rozmawiałeś z kimś?

Rozmowy pod Biedronką czy Mc Donaldem to złoto. Gdy czekamy na zamówienia, często zaczynam rozmowy z innymi, bo naprawdę lubię to. Po prostu pytam, jak tam, co słychać, jak Ci idzie itd. Rozmawiam z innymi, bo chcę się dowiedzieć i potwierdzić czy tylko ja mam przejebane (przepraszam, ale nie znam bardziej pasującego słowa). Trudno znaleźć zadowolonego człowieka, może 1 na 10. Zawsze jakieś kłopoty albo inne problemy. Dogaduję się po polsku, trochę po ukraińsku, a jak ktoś jest z innego państwa to tylko przekleństwa rozumiem. No cóż, wszyscy jesteśmy podobni, więc słyszę podobne rzeczy. Jeszcze są tacy, które mają wszystko gdzieś, jak robot, robią tylko to co mają robić. Ja nie jestem robotem i czuję emocję.

No więc, moim zdaniem, tak właśnie wygląda wyzysk, tak właśnie się wykorzystuje człowieka. Dzięki Bogu, że mam teraz inne źródło dochodu i na Glovo mi już nie zależy. Ale mega mi szkoda tych ludzi, którzy MUSZĄ to robić.

Lubie jak dzieje się w pracy

Cześć! Dziękujemy, że znalazłeś czas by odpowiedzieć na kilka naszych pytań. Łukasz, śledzimy Twoje publikacje w internecie (www.dostawca-jedzenia.pl), i jesteśmy pod wrażeniem solidności i systematyczności.

Od jak dawna pracujesz jako Dostawca dla Platform? W jaki sposób trafiłeś do tej pracy?

Przed pandemią przez 12 lat współprowadziłem restaurację. Jak łatwo się domyslić początki pandemii to był masakryczny czas dla restauratorów. Poziom

stresu jaki nam towarzyszył jest w zasadzie nie do opisanego. Udało nam się przetrwać pierwszy lockdown, ale ja już byłem w zasadzie pewny, że to nie koniec i że podobne sytuacje zapewne będą się powtarzać. Postanowiłem więc wymiksować się z tego biznesu. Zrobiłem sobie parę miesięcy przerwy, żeby odpocząć i w lutym 2021 założyłem zupełnie inny biznes. W związku z tym, że prowadzenie go nie zajmowało mi za dużo czasu naturalnym było poszukanie sobie dodatkowego zajęcia. W czasie pandemii osobiście

rozwoziłem zamówienia z naszej restauracji i podo-
bało mi się to, więc uznałem, że Uber Eats może być
fajnym sposobem na dodatkowe finansowanie nowe-
go biznesu.

Niestety po roku okazało się, że mój pomysł nie wypa-
lił. Zawiesiłem więc działanie w tamtym zakresie i po-
stanowiłem skupić się na deliverce. Założyłem bloga
i wtedy zapisałem się do Wolta, a po kolejnym roku
dodatkowo do Stuart, Bolt Food i Szama Express.

A czym pracowałeś kiedyś a czym pracujesz teraz: skuterem, rowerem, autem?

Jeśli chodzi o pojazdy to od początku założenie było
takie, że kiedy jest to bezpieczne jeżdżę rowerem,
a kiedy jest za mokro, lub jest mróz to samochodem.
Przez te 3 lata zmieniło się tylko to, że ze zwykłego ro-
weru przesiadłem się na elektryka.

Jak pracujesz: pod Partnerem czy masz działal- ność?

Dalej mam działalność. Niestety obecnie tylko Uber
Eats rozlicza się bezpośrednio na JDG [Jednooso-
bowa Działalność Gospodarcza], więc Wolta i Bolta
mam przez Partnera, ale też przez moją JDG.

Pracujesz już długo jako Dostawca, to pewnie masz jakieś porównanie: jak wyglądała praca gdy zaczy- nałeś, a jak teraz? Co się zmieniło na lepsze a co na gorsze?

Przed wszystkim wtedy zarobki były relatywnie
wyższe. Obecnie powiedzmy na Uberze zarabia się
nieco więcej niż wtedy, ale biorąc pod uwagę inflację
to nie wychodzi to za korzystnie. Na Wolt zarobki są
niższe już nawet abstrahując od inflacji. Wszystko
zmieniła oczywiście wojna na Ukrainie. Nagle stało
się nas dużo więcej.

Myślę, że to co też się zmieniło, to kwestia pracy na
kilku apkach. Te 3 lata temu robili tak nieliczni, apli-
kacje też – powiedzmy – dopiero zaczynały brać pod
uwagę taką opcję. Obecnie, jak sądzę, większość ku-
rierów w dużych miastach – pomijając tych z Pyszne.
pl – pracuje na więcej niż jednej apce.

Z takich bardziej prozaicznych kwestii, to na pewno
obecnie dużo krócej czeka się na zamówienia w re-
stauracjach. Te 3 lata temu sytuacja, w której przy-
jeżdżało się do knajpy a zamówienie było już gotowe
do odbioru, to była raczej miła niespodzianka. Teraz
zwykle zamówienie już czeka.

A czy zdarzyło Ci się, że Platforma zawiesiła Ci kon- to?

Teoretycznie Stuart zawiesił mi konto, bo zwyczaj-
nie nie zacząłem z niego korzystać. Kiedy przyszedł
czas, że już chciałem dla nich jeździć, to okazało się,

że konto nie było jednak zawieszone. W innych app-
kach nie miałem tego rodzaju problemów.

Co lubisz w tej pracy? Jakie są jej plusy?

Najbardziej lubię to, że w przeciwieństwie do zwy-
kłych etatów, gdzie niejako życie prywatne dostoso-
wuje się do godzin pracy, w deliverce jest odwrotnie,
to pracę możemy dostosować do innych aspektów
życia. Wpadam na pomysł, że jadę wypocząć do
lasu, to po prostu ładuję rodzinę w samochód i jadę.
Chcę umówić wizytę do lekarza, pójść do barbera,
pójść na zakupy i mogę to zrobić o dowolnej porze.
Potrzeba żebym był w domu powiedzmy o 13? Spo-
ko - jestem. Zmęczyłem się w pracy? Wylogowuję
się z apki i jadę do domu. Dla kogoś kto przez 12
lat pracował w niewygodnych godzinach, czasem
w nocy i czasem przez miesiąc bez wolnego dnia,
taki komfort jest niesamowity. Żona też jest tym
zachwycona, spędzamy ze sobą nieporównywalnie
więcej czasu niż dawniej.

Poza tym nie jestem typem człowieka od długotrwa-
łych projektów. Lubię jak dzieje się w pracy. Kiedy
poszczególne zadania mogę realizować szybko na tu
i teraz. Delivery dokładnie takie jest. Lubię też nie-
przewidywalność tej pracy. Od ponad 3 lat praktycz-
nie mi się ona nie nudzi.

Czy zdarzyło się, że miałeś jakieś nieprzyjemne, nie- bezpieczne sytuacje? Czy ktoś Ci wtedy pomógł?

Pomijając wypadek na rowerze, gdy uszkodziłem
sobie rękę - to nie miałem żadnych niebezpiecznych
opcji. Niestety, wtedy nie wczytałem się dostatecznie
w zasady ubezpieczenia jakie mamy na Wolcie i nie
wystąpiłem o odszkodowanie, które teoretycznie
mógłbym dostać.

Pytasz zapewne jednak o zagrożenie przemocą. Ja
takich opcji nie miałem, ale słyszałem o sytuacji,
w której support Wolt podejrzewając potencjalnie
agresywnego klienta zalecił kurierowi aby przerwał
realizację zamówienia.

Gdybyś mógł coś poradzić tym osobom, które wła- śnie zaczynają, co byś im powiedział? Na co powin- ni zwrócić uwagę, a czego powinni unikać?

Zaleciłbym przeczytanie mojego bloga :) Po to go
założyłem, żeby właśnie ułatwić ludziorz wejście w tę
branżę. Dopiero w dalszej kolejności miało to być
miejsce do publicystyki. Wiem, że nie jest to odpow-
iedź na jaką liczyliście, ale prawda jest taka, że ta-
kich rad miałbym tak wiele, że trudno to ująć podczas
wywiadu. Na pewno zaleciłbym podejście do tej pracy
na luzie. Oczywiście starajcie się robić to najlepiej jak
potraficie, ale nie przejmujcie się tym za bardzo. Je-
śli coś się nie uda, trudno przed Wami jeszcze tysią-

ce dostaw, które możecie wykonać lepiej. Oczywiście warto wyciągać wnioski z błędów, żeby nie popełniać ich w przyszłości.

Na swojej stronie regularnie publikujesz zestawienia stawek wynagrodzenia w różnych Platformach i robisz to od dość dawna. Na pewno zauważyłeś jakieś prawidłowości. Od czego wg Ciebie zależą wynagrodzenia i stawki?

Branża delivery to najbardziej kapitalistyczny rynek pracy. Aplikacje (pomijając Pyszne.pl), płacą nam dokładnie tyle ile muszą, aby zapewnić sobie pożądaną płynność realizacji usług. Zimą więc, kiedy klienci zamawiają więcej, i jest zdecydowanie mniej kurierów, stawki są wysokie. W listopadzie i grudniu, kiedy na rowerach jeżdżą już tylko najwięksi hardcorowcy, a i skuterów jest mniej, można zarobić naprawdę solidnie. Sytuacja odwraca się na wiosnę kiedy wracają dostawcy sezonowi, głównie rowerowi. Aplikacje mają taki komfort, że mogą obniżać stawki niemal do minimum. Co gorsza dla nas kurierów, mimo że te kursy są mało płatne to coraz trudniej je otrzymać. W wakacje, kiedy do gry wchodzi też uczniowie, praca na delivery (pomijając Pyszne i ewentualnie Glovo) w zasadzie nie ma już sensu. Zażartowałem sobie kiedyś, że w tym okresie to praca dla pasjonatów i desperatów i teraz często to powtarzam. Doświadczeni dostawcy różnie z tym sobie radzą. Znam takich, którzy zimą spinają się tak, żeby mogli sobie latem zrobić wolne. Inni szukają na ten okres innej roboty (sam zresztą skorzystałem w tym roku z propozycji dodatkowej pracy i to jej obecnie poświęcam więcej czasu). Oczywiście jeszcze inni zaciskają zęby i jeżdżą za drobne.

Znaczenie ma też pojazd. Od jakiegoś czasu Platformy wyraźnie faworyzują dostawców na skuterach i kurierom pracującym w ten sposób zapewne jest najłatwiej przetrwać ten okres.

Ale też wiadomo, że Platformy stosują dynamicznie ustalone wynagrodzenie. Jednego dnia za takie samo zlecenie jeden Dostawca dostanie 10 zł, drugi 12 zł. Jeśli tak jest, to po co Platformy stosują jeszcze różnego rodzaju „mnożniki”?

To, że jednego dnia ten sam kurs kosztuje 12 zł a innego 10 (a konkretnie może tak się zdarzyć nawet w kursach oddalonych od siebie czasowo o minutę) wynika właśnie z mnożników. Platformy podają konkretne obowiązujące stawki bazowe, które zmieniają się bardzo rzadko (na przykład w Uberze zmieniły się raz przez 3,5 roku). Mnożniki podnoszą bazę o dany procent i stąd różnica w wycenie teoretycznej takich samych kursów. W podanym przykładzie kurs za 10 zł jest więc kursem z mnożnikiem X1.0,

a ten drugi z mnożnikiem x1.2.

Wyjątkiem - od listopada - jest Wolt, w którym nie jest już znana stawka bazowa. Ta zmiana w Wolcie była bardzo krytykowana przez kurierów. Takie kwestie jak stawki bazowe powinny być obowiązkowo publikowane przez platformy. Ostatnio też Bolt trochę mieszał w bazie i o ile wciąż wiadomo, ile wynosi podstawa jako całość, to nie wiadomo już ile wynoszą poszczególne składniki tej kwoty.

A co myślisz o „wyzwaniach” i „bonusach”. Dlaczego często wydają się one wręcz abstrakcyjne lub zachęcające do niebezpiecznych zachowań na drodze., np.: "zrób 10 dostaw w 2h - gwarantujemy bonus 50pln"

Nigdy nie spotkałem się z bonusem 10 dostaw w 2 godziny. To byłoby bezsensowne, bo nie ma fizycznej możliwości, żeby tyle kursów wykonać. Jediną platformą, której bonusy powodowały, że próby ich wykonania mogły powodować niebezpieczne zachowania był Wolt. Problemem był nie tylko wysoki próg (tam było to 8-9 kursów w 3 godziny) ale przede wszystkim moment naliczania bonusu. We wszystkich appkach, na których jeżdżę jest to moment zaakceptowania ostatniego kursu, a w Wolt był to moment zakończenia tej dostawy. Z tego powodu tę ostatnią często robiło się na „złamanie karku”. Zgłaszaliśmy to Centrali i ostatecznie jakiś czas temu to poprawili i jest tak jak wszędzie. A przynajmniej było, bo Wolt formalnie zrezygnował z bonusów i trudno powiedzieć, czy wróci do nich zimą.

W Uberze, Bolcie i Stuarcie bonusy są czasowo ogarnięte tak, że fizycznie dałoby się je wykonać bez problemu. Byłoby to możliwe, o ile oczywiście w ogóle dostanie się taką liczbę kursów. Zimą zwykle łatwo jest je zrobić, a latem albo bonusów nie ma, albo i tak trudno liczyć na odpowiednią liczbę dostaw.

Jesteś jedną z nielicznych osób, które mają tak długi staż w tej pracy. Badania wskazują, że większość osób rzuca tę pracę po około 3 miesiącach. Jak myślisz, dlaczego tak się dzieje?

Myślę, że jeśli ten okres wypada na aż 3 miesiące to wynika to z tego, że zawyżają go tacy zapaleńcy jak ja, czy koledzy którzy pracują w branży nawet dużo dłużej. Myślę, że tak naprawdę większość osób rezygnuje po pierwszym lub drugim rozliczeniu. Niesamowicie dużo osób kompletnie nie rozumie podatków. Na początku pracy myślą, że dostaną kwoty jakie widzą w aplikacji, a potem okazuje się, że wychodzi dużo mniej. Pojawia się rozczarowanie, poczucie, że zostało się oszukany. Wiele osób nie rozumie też sezonowości tej pracy, o której mówiłem wcześniej.

Oczywiście dla wielu osób to tylko praca na start, albo na dorobienie. Dla uczniów czy studentów czę-

sto jest to tylko praca na wakacje, to z pewnością też wpływa na takie statystyki.

No właśnie, wiele osób nierozumie, dlaczego Platformy nie podają zarobków netto, tylko podają (wg nich) dość abstrakcyjne kwoty wynagrodzenia za zlecenie. Twierdzisz, że to dlatego, że nie umieją liczyć podatków. A może Platformy robią to celowo, żeby mydlić oczy?

Nie ma możliwości, żeby platformy podawały kwotę netto w rozumieniu „na rękę”. Wynika to z tego, że różne osoby – w zależności od sytuacji – zobowiązane są płacić różne podatki i ZUS oczywiście. Inaczej rozliczam się ja na JDG z Vat, inaczej ktoś z JDG, ale bez Vat. Oczywiście zupełnie inaczej Ci, którzy nie mają działalności, ale tu znowu dochodzą kwestie takie jak to, czy ktoś jest uczniem lub studentem do 26 roku życia, czy też nie ma spełnionych tych kryteriów. Dalej dochodzi kwestia tego, jaką ma podpisaną umowę z Partnerem - czy jest to 100% umowa zlecenie, czy umowę zlecenia plus umowa najmu. Idąc na rozmowę o pracę w normalnej firmie (w każdym razie nie januszowej), też rozmawiasz o pensji brutto, a nie netto – w dużej mierze z tych samych powodów zresztą.

Stuart, Wolt i Glovo (z tego co słyszałem) pokazują tę kwotę najłatwiej jak to jest możliwe. Czyli kwota jaką wypłaca Partnerowi za dostawę bez kwoty podatku VAT. Ta kwota jest potem pomniejszana o opłatę za rozliczenie, a także właśnie adekwatne do sytuacji danego kuriera podatki i ZUS.

Trudniej jest z Uberem, bo oni od 3 lat pokazują kurierowi kwotę z doliczonym VATem, co moim zdaniem nie ma uzasadnienia. Pomijając Vatowców na JDG - takich jak ja - to całej reszty VAT przecież nie dotyczy. To podatek, w którym kurier nie jest stroną – są nimi Uber, Partner i Urząd Skarbowy. Tu jestem mocno przekonany, że jest to zagrywka psychologiczna. Sam się łapię, na tym, że patrzę przychylniejszym okiem na kursy z Ubera, bo wyglądają na lepiej płatne niż są w rzeczywistości. Niemniej trzeba im oddać sprawiedliwość, że obecnie nawet po odjęciu tego VAT-u Uber płaci relatywnie przyzwoicie.

Najbardziej skomplikowana sprawa jest z Boltem. W tej firmie część naszych zarobków wypłacane jest z Estonii, a część z Polski. Dlatego częściowo kwota danej dostawy jest z VATem 0%. Dodatkowo, z jakiegoś powodu różni Partnerzy, różnie ten VAT wypłacają (lub nie). Nie mam pojęcia z czego to wynika. Podejrzewam, że może być to kwestia tego jaką mają podpisaną umowę z Bolt.

Unia Europejska uchwaliła Dyrektywę o Pracy dla Platform, w ciągu dwóch lat ma być wdrożona w Polsce. Masz wobec niej jakieś oczekiwania albo obawy?

Pierwszy raz czytałem treść tej dyrektywy 1,5 roku temu i wtedy byłem bardzo optymistycznie nastawiony. Wbrew temu co pojawiało się w mediach, dyrektywa w tamtej formie wcale nie wymuszałaby wprowadzenia etatów w naszej pracy. W tamtej wersji wyglądałoby to zapewne tak, że Platformy rzeczywiście miałyby szansę dostosować się do przepisów tak, że mogłyby racjonalnie udowodnić, że nie są naszymi pracodawcami. Ja zresztą nie mam takiego stosunku do żadnej z tych firm. Dla mnie to raczej partnerzy biznesowi. W poszczególnych firmach musiałyby zająć mniejsze lub większe zmiany, dające nam jeszcze większą swobodę i zdecydowanie większą przejrzystość odnośnie algorytmów, które o naszej pracy decydują.

Niestety przez ten rok przepisy zostały zaostrzone i teraz nie mam już pewności jak to będzie wyglądać. Na pierwszy rzut oka może być im już teraz ciężko zmienić się na naszą korzyść, po to by nie stać się naszym pracodawcą. Taka sytuacja moim zdaniem byłaby bardzo niekorzystna dla osób, które mają takie podejście do tej pracy jak ja (a wierzę, że jest nas większość). Skończy się tym, że będziemy tyrać po 8 godzin dziennie za najniższą krajową, nie mając wpływu w zasadzie na nic. To „będziemy“, mówię zresztą w cudzysłowie, bo ja na pewno w takiej sytuacji skończyłbym tę przygodę.

Aplikacje należą jednak do potężnych światowych korporacji i podejrzewam, że ich lobbysci i prawnicy nie dopuszczą do takiej sytuacji. Nawiasem mówiąc nie kojarzę zresztą innej branży w której prywatni przedsiębiorcy mieliby narzucone zatrudnianie na umowę o pracę akurat. Być może stanie na tym, że będzie to jedna z form dostępnych dla kurierów, którzy staną przed wyborem pracy za najniższą krajową na etat, lub pozostaniem przy dotychczasowej formie współpracy. Realia jednak tak czy siak by się zmieniły. Platformy oczywiście starałyby się jak najbardziej wykorzystać tych kurierów na godzinówkach, a tym którym trzeba byłoby płacić za dany kurs więcej pozostałyby ochłapy.

Osobiście życzyłbym sobie raczej aby przy pracach nad nowymi przepisami w naszym kraju zajęto się tematem importu kurierów, ściąganych tu najczęściej w ramach wiz studenckich na lewych uczelniach. Nie mam nic przeciwko tym chłopakom, ale wydaje mi się, że w kraju jest wystarczająca liczba osób (czy to Polaków, czy Ukraińców i innych ludzi znajdujących się w Polsce nie z samego faktu zostania dostawcą jedzenia, czy kierowcą w przewozach osób), żeby to wszystko działało. Oczywiście wiązałoby się to z większym kosztem dla tych aplikacji. Być może jednak musiałoby to na nich racjonalizację działań kosztem innych stron całego biznesu, niż akurat naszym. Na

temat importu kurierów nie ma nic w Dyrektywie, ale mam dziwne przeczucie, że nasza branża miała spory udział w będącej obecnie na świeczniku aferze wizowej, więc kto wie... może nasze władze zwrócą oczy także w tym kierunku.

Czy słyszałeś coś o tworzonych Związkach Zawodowych zrzeszających Dostawców?

Wiem o istnieniu związku kurierów Pyszne.pl. Nie jest przypadkiem, że to akurat oni mają taką organizację, bo jest to już jedyna obecnie firma, która zatrudnia kurierów (część z nich) bezpośrednio. Z pozostałymi platformami jest ten problem, że nie wiadomo w zasadzie w ramach jakiego zakładu miałyby te związki działać. Wyszło to przy okazji wprowadzenia bardzo niekorzystnych dla kurierów zmian w Wolt. Padł pomysł założenia związku. Okazało się

to jednak bardzo problematyczne i ostatecznie raczej do tego nie doszło.

W każdym razie gdyby pozostali kurierzy mieli założyć związek to w ramach czego? Zapewne partnerów, bo to oni są najczęściej bezpośrednimi pracodawcami dostawców. Tu się pojawia taki problem, że tych partnerów jest ileś tam i pracują pod nimi kurierzy z różnych apek, którzy de facto mają różne problemy i postulaty.

Pomijając Pyszne.pl trudno zresztą o jakieś poczucie wspólnoty między kurierami. Organizacja, która dbałaby o nasze interesy byłaby teraz niezwykle potrzebna. Sęk w tym, że podejrzewam że ciężko byłoby nawet znaleźć jakiś wspólny przekaz. Różni kurierzy, pracują dla innych apek, mają inne potrzeby i pomysły jak ta praca powinna wyglądać. Najczęściej wręcz stoją one do siebie w kompletnej opozycji.

Tutaj nudy nie ma

Cześć Ivan. Powiedz nam coś o sobie. Wiemy że jesteś przewodniczącym Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza Kurierów, pracujesz dla Platformy Glovo. A jak znalazłeś się w tej pracy?

Nazywam się Ivan Strzelbicki. Przyjechałem do Polski 3 lata temu, mam polskie korzenie. Jestem filmowcem, w Polsce skończyłem szkołę na kierunku "asystent reżysera". Teraz pracuję nad swoim pierwszym filmem fabularnym krótkometrażowym.

Wybrałem tę pracę bo ma bardzo elastyczny grafik, i wybieram kiedy chcę pracować. Mając swoje hobby, na które poświęcam dużo czasu, dla mnie to jest idealna opcja.

Lubisz pracować jako Dostawca? Coś w tej pracy jest ciekawego?

Lubię, tym bardziej gdy długo nie pracowałem. Pojeździć miastem na skuterze, obserwując co się dzieje, porozmawiać z ludźmi, to jest zawsze dobry klimat, jeżeli oczywiście masz w sobie tę harmonię i dobry nastrój. Dla mnie czas leci szybko w tej pracy, nudy nie ma.

A czy są jakieś ciemne strony tego zawodu?

Ciemna strona tego zawodu, a dokładnie pracy platformowej, to jest system zatrudnienia. Większość nie ma normalnych umów zlecenia, a z podatkami i składkami mamy bałagan. Oczywiście to jest wina "pracodawcy", bo on musi to zorganizować i odprowadzać składki.

Co się stało, że zająłeś się kwestiami związkowymi?

To, jak firma traktuje pracowników, wiele różnych nie sprawiedliwości, to wszystko stało się powodem do przeciwdziałań. Nie jesteśmy niewolnikami i należy się z nami liczyć.

Jak wygląda rzeczywistość związkowa? Na czym polega Wasza działalność?

Przede wszystkim my mówimy o naszych problemach publicznie. Żebyśmy byli zauważeni w społeczeństwie. To w pewnym sensie pomaga nam cisnąć na firmę. Również spotkania z przedstawicielami różnych organów państwa jest naszym priorytetem, bo wkrótce oni się włącza w procesy zmian w naszej branży. Spotkania z przedstawicielami Platformy Glovo też dla nas są bardzo ważne. W tych kierunkach działamy.

Jeżeli chodzi o nasz związek, to mam nadzieję że kurierzy uświadomią sobie, że warto się jednoczyć, przede wszystkim ze względu na nadchodzące fundamentalne zmiany w naszej branży. Ich nie minąć, bo dyrektywa tak czy inaczej będzie wdrożona. Jest szereg ważnych pytań, gdzie kurierom warto wyrazić swoje zdanie, żądania, i nawet bronić swój interes przed potencjalnymi konsekwencjami za obecne, nie doskonałe warunki zatrudnienia. Związek to jest super ważna sprawa i siła. Ale czy potrafią kurierzy się zjednoczyć? Zobaczymy

Gdybyś miał wskazać trzy najpilniejsze sprawy do załatwienia w pracy jako Dostawcy dla Platform, to co by to byłyby?

Najważniejsze to adekwatne, zgodne z prawem warunki zatrudnienia, które nie wykluczają elastycznego grafiku.

Po drugie to godne stawki i kompensacje za korzystanie z własnych pojazdów.

No i po trzecie: Programiści, którzy na bieżąco udoskonalali by aplikację i dla których zdanie i uwagi kurierów byłyby ważne.

Wasz największy sukces?

Na razie naszym największym sukcesem są spotkania z przedstawicielami Ministerstwa Pracy, oraz z przedstawicielami Platformy Glovo. To wskazuje na to, że idziemy dobrą drogą.

A co utrudnia działalność związkową?

Utrudnia działania związkowe, na przykład to, że do głównej grupy na Facebooku, "Kurierzy Glovo Polska", nas, jako grupę związkową, nie dodają. A to jest grupa gdzie jest ponad 16 tys. kurierów z całej Polski. I my nie możemy do nich dotrzeć ze swoimi informacjami. Administratorem tej grupy jest jeden z partnerów flotowych CityDrive. My nawet pisaliśmy do nich list w tej sprawie, ale oni nas ignorują. To jest niedopuszczalne.

Unia Europejska uchwaliła Dyrektywę o Pracy dla Platform, co o niej myślisz?

Myślę że kurierzy muszą w jakimś stopniu uczestniczyć w tym procesie, wyrazić swoje zdania i żądania, bo to my będziemy pracować w tych warunkach które nam wkrótce stworzą.

No i na koniec: gdybyś mógł coś poradzić osobom, które właśnie zaczynają pracę jako Dostawca, co byś im powiedział?

Przede wszystkim warto zainwestować w swój pojazd, on ma być wygodny i oszczędny. Najlepiej rower elektryczny, najwygodniej skuter. Wynajmowanie pojazdu się nie opłaca.

Nie znam powodów, dlaczego ten zawód jest zdominowany przez mężczyzn

Cześć Julia, dziękujemy, że zgodziłaś porozmawiać z nami. Zależało nam, żeby poznać punkt widzenia na pracę dostawcy kobiet, ale nie było łatwo znaleźć takiej osoby. Powiedz nam coś o sobie, jak znalazłaś się w pracy dla Platform?

Może to zabrzmie nietypowo, ale zachęcił mnie... Dexterowski. Gość, który nagrywa na YouTube czy na Tiktoku właśnie deliwerkę. Z początku obawiałam się tej pracy. Dzisiaj nie wiem, dlaczego miałam obawy i cieszę się, że pokonałam strach. Same filmiki, które można znaleźć z tej branży, trochę mnie nauczyły i dały kilka wskazówek. Pierwszy wyjazd na Glovo miałam we wrześniu.

Czego się obawiałaś?

Bałam się, że sobie nie poradzę. Nie oszukujmy się niektóre adresy klientów są skomplikowane. Że będę się gubić po Poznaniu, że dostawy będą przeze mnie opóźnione. Z czasem nawet klienci chwalili, że przyjechałam bardzo szybko, a nawet, że potrafiłam dotrzeć do nich bez potrzeby dzwonienia do nich. To daje motywację do dalszej pracy.

A jak pracujesz: rower, skuter, może auto? Masz działalność czy przez Partnera?

Jeżdżę autem. Wiem, że to nie jest najlepszy środek transportu dla deliwerki, ale po prostu uwielbiam jeździć autem. Osobiście myślałam, aby spróbować sił też na taxi, ale jeszcze nie podjęłam ostatecznej decyzji. Moim partnerem rozliczeniowym jest Evelstar. Nie mam z nimi żadnych pro-

blemów. Poprzednim był AppJobs, który już nie istnieje o ile dobrze wiem, przez wpływ danych osobowych. Było chwilę głośno o tym partnerze, ale udało mi się odejść stamtąd przed tą aferą.

Z jaką umową jesteś u Partnera?

Mam częściowo umowę zlecenie i umowę najmu samochodu, dzięki której płacę mniej składek, ale nadal są odprowadzane. To wydaje się skomplikowane, ale partner, o którym wspominałam wszystko przejrzyszcie pokazuje, jakie kwoty za co itd. Dodatkowo ta firma jest też na platformie Discord, co ułatwia szybszy dostęp do porozmawiania z supportem w razie problemów.

A dla której platformy pracujesz? Ile godzin tygodniowo?

Pracuję na Glovo. Grafik jest tak dostosowany, że mam ciągłość zamówień praktycznie do tego stopnia, że nie muszę używać innych aplikacji. Posiadam też Uber Driver, ale stamtąd nie miałam właśnie ciągłości zamówień. Tygodniowo staram się pracować około 40 godzin. Tak jakby na cały etat, można to tak określić.

Lubisz tę pracę? Jest w niej coś ciekawego?

Lubię swobodę. W Glovo jest grafik, sama decyduję kiedy idę do pracy. Nikt z góry nie mówi ile mam jeździć itd., sama to ustalam wedle swoich potrzeb.

Lubię pracę na swój rachunek – poprzednio pracowałam w handlu. Gdy ktoś wypadł z zmiany, obowiązki tej osoby trzeba było zrobić. Uwierzcie mi, kto nie

przepracował jednego dnia w markecie ten nie zrozumie, dlaczego czasem na zakupy np. z biedronki czeka się nawet i godzinę. W deliwerce natomiast pracujesz dla samego siebie, można by tak rzec.

Podoba mi się to, że sama ustalam jak będę pracować danego tygodnia. Najczęściej jeżdżę 16-2, czyli w nocy. Godziny wieczorne to u mnie standard. Do tego stopnia, że kilka stacji BP czy kebabownie, znają mnie na wylot. Ciekawe to są niektóre zamówienia klientów, szczególnie na Glovo. Platforma oferuje nie tylko jedzenie, ale też np. apteki, kwiaty czy zakupy spożywcze. Dzięki temu jest różnorodność tego co wozimy. Kilka razy miałam specjalne prośby od klientów, aby kupić papieroski itp.

No i napiwki – nie wiem czy przez płęć, ale dostaje je. Kolega kiedyś się mnie spytał ile - to mniej więcej miesięcznie potrafię dostać 200-300zł (tylko te do ręki, z aplikacji to odrębny temat, ale jeżeli liczyć razem to nawet i dwa razy więcej). Oczywiście plus-minus, wszystko zależy od hojności klientów.

A czy są jakieś ciemne strony tego zawodu? Coś Ci przeszkadza w pracy? Co byś zmieniła?

Brak stawki gwarantowanej. Gdy są przestoje, to nie masz za to zapłacone. I gdy aplikacja da zamówienie daleko od centrum i trzeba czasem wracać na własny rachunek. Mogłaby przydzielać zamówienie z jakiegoś tam punktu. Tutaj często wspominam o Glovo, ale dla niej najwięcej pracuje i mam największe doświadczenie. Są dni kiedy nie mam przestoju, a są czasem takie, co nie ma się zamówienia przez 20-30 minut. Może nie wydaje się to dużo, ale w skali tygodnia czy miesiąca może się nabierać kilka godzin, a co za tym idzie mniejsze wynagrodzenie.

Support na Glovo – uważam, że są tam ludzie którzy powinni być zamienieni na kogoś bardziej kompetentnego. Miałam sytuację, w której support skasował mi 2h pracy - za „karę”. Dlaczego? Bo napisałam prawdę. Miałam problem z rozmiennieniem pieniędzy – to było zamówienie gotówkowe. Support wtedy kazał mi zwrócić zamówienie do restauracji! A ja na to, że co? Klient ma dostać zimne jedzenie? Rozłączyłam się z nim. Połączyłam się z innym i od razu załatwił sprawę jak należy. Ale bloki godzinowe zostały usunięte. Zgłosiłam tą sprawę dalej, ale nie wiem czy jakieś konsekwencje zostały wyciągnięte. To nie jest jednorazowa sytuacja. Jestem na grupie Telegram kurierów, czy na grupce na FB i takie sytuacje też przeżywali inni kurierzy. Wiem, że support to osobna firma, która nawet nie ma nic wspólnego z deliwerką. Ale na szczęście ostatnimi czasy trafiam na dobrych ludzi, jak jest jakiś problem.

Co do klientów, to na swojej drodze nie spotkałam wielu agresywnych. Niedawno miałam taką sytuację:

klient bulwersował się, że za późno przyjechałam, bo zamawiał godzinę temu. Ale nie miałam wielu takich sytuacji. Patrząc na to, że mam zrealizowane 2600 dostaw, to myślę, że mam niezłego farta z tym. Tym bardziej, że jak wspomniałam, jeżdżę po nocach.

No i dodatek za duże zamówienie na Glovo – to są dosłownie grosze. Nie rozumiem idei Glovo, dlaczego nie da np. 10-15 zł jednemu kurierowi za przeniesienie całych ciężkich zakupów, a woli dać hmm 1zł? Przy takim standardowym kursie. Woli zapłacić innemu kurierowi za pomoc w przywiezieniu zamówienia. To jest dla mnie niezrozumiałe i dlatego jak można to je rozdzielać.

Aaa, i czas oczekiwania w restauracjach! Są dni, kiedy się czeka w tych punktach dość długo – i wtedy fakt, mamy zapłacone za czas czekania, ale to są groszowe sprawy. 1h czekania to 6zł w Glovo. Ale np taki Uber nic nie płaci za czekanie.

Wspominasz grupy na Telegramie i FB. A jak wyglądają kontakty z Dostawcami w realu?

W realu rzadko kiedy do mnie się odzywają. Wiele jest też innej narodowości niż polskiej. Potrafię komunikować się po angielsku, z ukraińskim zdecydowanie gorzej. Nie spotkałam się nigdy na żywo z agresją słowną czy fizyczną w związku z moją pracą. Bardzo dobry kontakt mam z ambasadorem oraz opiekunem Poznania. To między innymi ambasador zaproponował, abym udzieliła Wam wywiadu. Spotykam też kobiety, które pracują na różnych aplikacjach. Jest ich zdecydowanie mniej, to prawda, ale mam wrażenie, że z roku na rok jest coraz więcej. Mogę się mylić, może dane statystycznie się różnią.

Dlaczego, Twoim zdaniem, ten zawód jest tak zdominowany przez facetów?

Przez stereotyp, że kobiety nie umieją jeździć autem. Myślę, że to jest jeden z powodów. Moi znajomi, jeżdżąc ze mną gdzieś autem, nie boją się. Wręcz przeciwnie. Oni wiedzą, że zachowam zimną krew w różnych sytuacjach. Jazda po centrum i w ogóle po Poznaniu nauczyła mnie cierpliwości. Czasami obserwuję kurierów, co jeżdżą szybko i nieostrożnie. Ja staram się jeździć przepisowo, bo nie chce płacić mandatów.

Kolejny powód, to przez ciężar zamówień, że jak to kobieta uniesie tyle i tyle. Jeżeli jest takie zlecenie, które jest trochę większe wagowo, i nie mogę rozdzielić na innego kuriera, to wtedy je po prostu biorę. Nie jest łatwo momentami, ale taka praca. W każdej pracy są lepsze i gorsze dni.

Szczerze nie znam innych powodów, dlaczego ten zawód jest zdominowany przez mężczyzn. Uważam, że praca w handlu, w którym pracowałam jak wspominałam jest cięższa fizycznie od deliwerki.

No a czy spotkałaś się wprost z komentarzami typu: kobieta na Dostawach? Ciekawe jak daje radę z ciężkimi zamówieniami...

Dzisiaj czytałam o tym na telegramie i powiem tak: w ciągu całego dnia potrafię mieć kilka razy 4 piętro bez windy, a czasem zero razy. Jeżeli chodzi o zakupy to jeżeli spełniają warunki, to rozdzielam to na innego kuriera, aby też nie niszczyć swojego zdrowia. Mówię też o tym innym facetom: rozdzielajcie! Bo każdy ma jedno zdrowe plecy czy ręce. Ale najczęściej to widzę spojrzenia. Nie wiem czy nacechowane negatywnie czy pozytywnie. Czasami spotykałam się z tym, że kurierzy „odpychali mnie”, bo myśleli, że jestem zwykłym klientem w restauracji. Dlatego zaczęłam nosić firmową czapkę czy bluzę, aby się wyróżniać. Miałam jedną sytuację, kiedy inny kurier zaproponował mi randkę, nie zgodziłam się, ale podziwiam, że z marszu spytał mi się o to. Ale były też sytuację, kiedy ja sama radziłam innym co mają zrobić itd., albo dawałam wskazówki. Do dzisiaj to robię. Udzielam się dość często na Telegramie. Lubię pomagać.

Unia Europejska uchwaliła Dyrektywę o Pracy dla Platform, w ciągu dwóch lat ma być wdrożona w Polsce. Co o niej myślisz?

Czytałam o tym. Na ten moment nie potrafię określić, jak duży będzie miało to wpływ. Jeżeli współpraca z aplikacjami nie będzie szła po mojej myśli albo po prostu nie będzie na mnie działać pozytywnie, to

po prostu nasze drogi się rozejdą. Wiele osób z tej branży dużo mówi i narzeka, jak to jest źle na tej i tamtej platformie itd., a nadal mimo wszystko pracują tam. Są ludzie, którym podoba się jak jest teraz, a będą też ludzie, którym spodobały się warunki jakie wkrótce spotkamy. Jeszcze nie są wdrożone w naszym kraju, dlatego też nie potrafię powiedzieć, czy to będzie rzeczywiście dobra zmiana.

Na koniec pytanie praktyczne: Gdybyś miała coś poradzić osobom, które właśnie zaczynają pracę jako Dostawca, to co byś im powiedziała? Na co powinni zwrócić uwagę, a czego powinni unikać?

Kto pyta ten nie błądzi – pytajcie się osobom, które mają doświadczenie. Nie bójcie się zadawać pytań nawet tych najbardziej oczywistych. Każdy zaczynał od zera.

Nie sugerujcie się zawsze pinezkami na mapie, jeżeli chodzi o adres klienta. Często jest w innym miejscu niż w rzeczywistości. Polecam mapy Yanosika, są lepsze od google maps wg mnie.

Bądźcie uprzejmi dla pracowników restauracji czy innych punktów. To też są ludzie. Wiadomo, że zdarzają się nieuprzejme osoby, ale uważam, że spokój i opanowanie w tej pracy jest ważne.

Jeżeli ma się gorszy dzień, to nie poddawajcie się. Są też te lepsze momenty. Aczkolwiek każdy sam decyduje czy to jest fajna praca czy nie.

No i pijcie wodę.

Działalnością związkowa zmieniłaśmy standardy

Powiedz coś nam o sobie: Jak długo pracowałeś jako dostawca dla Platform? W jaki sposób trafiłeś do tej pracy? Czym pracowałeś kiedyś a czym pracujesz teraz: Skuterem? Rowerem? Autem? W jakich platformach i miastach?

Na początku 2017 roku przeprowadziłem się do Berlina i musiałem szybko znaleźć jakieś źródło dochodu. W Niemczech trwał wtedy pierwszy boom platform dostarczających jedzenie. Mój znajomy pracował dla Deliveroo, które było główną firmą w tej branży i zatrudniało na potęgę. Zgłosiłem się i zatrudnili mnie z marszu. Planowałem popracować tam kilka miesięcy, zostałem prawie trzy lata. Później pracowałem jeszcze na rowerze jako dostawca jedzenia w kolektynie kurierskim i w innym kolektynie na rowerze cargo, jeździłem też vanem jako dostawca napojów, ale to już nie była praca dla platform.

Jak pracowałeś? Miałeś umowę, działalność czy pośrednika?

Działalność. Deliveroo na samym początku zatrudniało na umowy o pracę, ale to się szybko skończyło i po jakimś czasie prawie wszyscy kurierzy byli już wypchnięci na samozatrudnienie, a nowi pracownicy nie mieli już w ogóle możliwości pracy na etat. Założenie działalności trwało kilka tygodni i nie było specjalnie skomplikowane, ale wiązało się z kosztami, o których nie wiedzieliśmy. W Niemczech pracownicy branży logistycznej, czyli np. kierowcy tirów i autobusów są objęci dodatkowym, przymusowym ubezpieczeniem wypadkowym. Okazało się, że kurierzy rowerowi też są

zaliczani do tej grupy.

W normalnych warunkach firmy odprowadzają te składki za swoich pracowników, ale my oficjalnie nie byliśmy pracownikami, więc musieliśmy odprowadzać je sami. To było 80 € miesięcznie, ale nikt w Deliveroo, ani w urzędach nas o tym nie informował, a Branżowa Kasa Ubezpieczeń zaczyna zgłaszać się po składki po ponad roku od założenia działalności. To praktyce oznaczało, że po ponad roku nagle dostałem rachunek na ponad 1000 € zaległych składek. Zarabialiśmy mało i te składki wpędziły mnie w kłopoty finansowe.

Poza tym teoretycznie wszyscy powinniśmy opłacać sobie zwykłe ubezpieczenie zdrowotne. W normalnej pracy składka dzieli się na pół między firmę i pracownika, ale u nas na samozatrudnieniu musieliśmy opłacać całość sami. To było od 250 € miesięcznie wzwyż, więc migranci z krajów Unii zazwyczaj kombinowali, ubezpieczali się tanio u siebie w kraju, nie płacili tej składki i pracowali na EKUZ. Pracowanie na niemieckiej działalności gospodarczej na polskim, albo włoskim czy fińskim EKUZ jest oczywiście nielegalne, ale kasy chorych nie radzą sobie z kontrolowaniem tego i można było tak pracować latami. Składki emerytalne nie są obowiązkowe na działalności i ich to już w ogóle nikt nie płacił, bo by nam zjadały jedną trzecią wypłaty.

Pracowałeś dość długo jako dostawca, to pewnie masz jakieś porównanie: jak wyglądała praca gdy zaczynałeś? Co się zmieniło na lepsze a co na gorsze?

Pensje zmieniały się na gorsze. Deliveroo płaciło od kursu i z czasem obniżało stawki. Jak zaczynaliśmy, to dzięki niepłaceniu tych wszystkich składek można było zarobić z napiwkami średnio jakieś 10 € czy czasem 12 € za godzinę na rękę i w miarę normalnie z tego żyć. Potem firma zaczęła zmieniać algorytmy tak, żeby płacić coraz mniej od kursu i coraz trudniej było utrzymywać zarobki na stałym poziomie. Zaczęła się też konkurencja między kurierami o najlepsze strefy w mieście. W niektórych dzielnicach można było zarobić trzy razy więcej niż w innych, ale miejsca były limitowane i trudno było się tam dostać. Poza tym od pewnego momentu zaczęliśmy dostawać coraz mniej kursów. Nie jestem pewien z czego to wynikało, być może Deliveroo zatrudniło za dużo kurierów, a może za bardzo podwyższało ceny dla klientów, albo przegrywało z konkurencją. W każdym razie coraz częściej się zdarzało, że siedzieliśmy na ławkach, czekaliśmy na kursy i nie zarabialiśmy ani grosza. Zimą można było strasznie zmarznąć od tego czekania.

Co lubisz w tej pracy? Jakie są jej plusy?

To była bardzo migrancka robota, Niemców prawie tam nie było, za to można było spotkać ciekawych ludzi z przeróżnych miejsc, nawiązałem tam znajomości, które utrzymuję do dziś. Wykształciło się dużo przyjaźni, ludzie się wspierali, było sporo solidarności. Poza tym lubiłem pracę na dworze, na powietrzu i na lekkim rowerze. Później pracowałem trochę na rowerach cargo i to nie dla mnie, wolę szybkie szosówki i lekkie ładunki.

Czy zdarza się, że miałeś jakieś nieprzyjemne, niebezpieczne sytuacje? Czy ktoś Ci wtedy pomógł?

Miałem kilka wypadków, w tym jeden poważniejszy kiedy wjechał we mnie samochód i karetka zabrała mnie do szpitala ze wstrząsem mózgu i połamanymi żebrami. Lekarze byli mili i przytknęli oko na to, że pracuję w Niemczech na polskim EKUZ. Oczywiście na samozatrudnieniu nie było mowy o żadnym L4, firma się w ogóle nie interesowała takimi przypadkami, a ja straciłem źródło dochodu na kilka tygodni. Pomogli koledzy kurierzy i związek zawodowy. Wypadki zdarzały się regularnie i w związku staraliśmy się pomagać połamany kurierom, głównie zbieraliśmy pieniądze, żeby mieli na czynsz i jedzenie kiedy nie mogli pracować. Firma się tymi wypadkami nie interesowała.

Gdybyś mógł coś poradzić tym osobom, które właśnie zaczynają, co byś im powiedział? Na co powinni zwrócić uwagę, a czego powinni unikać?

Zastanowić się dwa razy zanim pójdą na samozatrudnienie. Wychodzi więcej na rękę i może na krótki

okres to ma jakiś sens, ale na dłuższą metę jest z tego masa problemów z ubezpieczeniami, latami składkowymi i tak dalej. No i wszystkie koszty są po stronie pracownika, a sprzęt się psuje, szczególnie zimą. Ja raz przytrzasnąłem sobie u klienta moją starą szosówkę ciężkimi drzwiami na klatce schodowej, pękł mi widelec i musiałem zainwestować w nowy rower. Albo po moim wypadku okazało się, że EKUZ pokrywa koszty szpitala, ale już nie karetki i dostałem za nią rachunek 600 €. Zarobki wydają się ok tylko dopóki takie rzeczy się nie przytrafiają. Poza tym jak nie ma L4, to każda grypa powoduje utratę jednej trzeciej miesięcznego dochodu. Ogólnie rzecz biorąc to jest ryzykowna praca, która ciągle generuje jakieś koszty sprzętowe i zdrowotne i jeśli pracodawca nie chce brać części z nich na siebie, to chyba lepiej sobie odpuścić.

Unia Europejska uchwaliła Dyrektywę o Pracy dla Platform, w ciągu dwóch lat ma być wdrożona w Polsce. Co o tym myślisz?

W Niemczech państwo przycisnęło w ostatnim czasie platformy i obecnie większość z nich albo zatrudnia na umowę o pracę, albo przynajmniej oferuje taką możliwość. Ale to dobrze, że wchodzi dyrektywa, bo inaczej w Polsce prawdopodobnie nic by się w tej sprawie nie zmieniło.

Czy angażowałeś się w działalność związkową? Co o tym myślisz?

Tak, byliśmy uzwiązkowieni w FAU, to jest syndykalistyczny związek zawodowy, odpowiednik Inicjatywy Pracowniczej. Kiedy zdecydowaliśmy, że chcemy się zorganizować, to tylko FAU zgodził się nas przyjąć, bo my oficjalnie nie byliśmy pracownikami i duże związki nie chciały z nami rozmawiać. W związku zbieraliśmy podpisy pracowników pod petycjami np. o dodatek na ubezpieczenie wypadkowe, o zwrot części kosztów sprzętu itp. Firma odmawiała negocjacji, my organizowaliśmy pikety pod ich siedzibą i lokalne dzikie strajki. Problem z działalnością związkową w tej branży jest taki, że kurierów są setki, ludzie się nie znają i trzeba ich dosłownie łapać na ulicy i informować o istnieniu i działalności związku. To zupełnie inny grunt niż zakład pracy, w którym ludzie widują się codziennie, jedzą razem obiady i spędzają razem przerwy. W platformie organizacja pracowników zajmuje nieporównywalnie więcej czasu i energii, a ludzie często pracują tylko kilka miesięcy, więc raz stworzona organizacja może szybko się rozpaść i trzeba ją ciągle tworzyć na nowo.

Dlatego my w pewnym momencie skupiliśmy się na działalności medialnej, nagłaśnianiu nielegalnych działań firmy, współpracy z aktywistami i badaczami

z uniwersytetów i lokalnymi politykami, żeby w ten sposób wywierać nacisk na firmę. Udało się nagłośnić wiele problemów. Związkowi nie udało się przejąć głównych postulatów, ale odnieśliśmy kilka pomniejszych sukcesów, na przykład firma wprowadziła mały ryczałt na koszty sprzętu. Związek był też po prostu siecią wsparcia dla kurierów i to stanowiło jedną z jego głównych wartości.

Czy na koniec sam zrezygnowałeś z pracy, czy padłeś ofiarą nagłego wycofania się Deliveroo z Niemiec?

Pod koniec lata 2019 roku Deliveroo nagle przestało istnieć. Ogłosili, że kończą działalność w Niemczech. Dosłownie w poniedziałek wysłali nam maila, że w piątek zwijają interes. Ponad 2000 kurierów w całym kraju straciło pracę. Zaoferowali nam po dwieście czy trzysta euro, żebyśmy zrzekli się jakichkolwiek potencjalnych roszczeń wobec nich. Razem z trzema kolegami ze związku zdecydowaliśmy, że nie weźmiemy tych pieniędzy, tylko pójdziemy do sądu. Chodziło o to, żeby sąd sprawdził czy my przez ten cały czas nie powinniśmy byli być zatrudnieni na etacie. W takich sprawach sąd nie sprawdza jaką umowę pracownik podpisał z pracodawcą, bo wiadomo, że taka ogromna platforma jak Deliveroo może ludziom podsuwać jakiekolwiek śmieciowe umowy, a ludzie je podpisują, bo muszą coś jeść. Więc sąd sprawdza czy praca spełniała definicję umowy o pracę czy nie. Jeśli spełniała, to znaczy, że zaszedł stosunek pracy i umowy na samozatrudnienie były wadliwe, bo to powinny być etaty.

My chcieliśmy iść do sądu już wcześniej, ale baliśmy się, że nas za to zwolnią, więc poszliśmy dopiero, jak

firma ogłosiła, że się zwija. Nas w sądzie reprezentował prawnik związkowy, a Deliveroo prawniczka, która próbowała między innymi przekonać sędziego, że byliśmy złymi pracownikami. Miała nasze dane z aplikacji i pokazywała na przykład kto się kiedy spóźnił do pracy. W każdym razie sprawa niestety zakończyła się na wstępnym etapie. Deliveroo nam w pewnym momencie zaproponowało po kilka tysięcy euro, żebyśmy się od nich odczepili, a my byliśmy bez pracy i bez dochodu, a musieliśmy płacić czynsze i coś jeść, więc wzięliśmy pieniądze. Jeden kolega, który akurat miał za co żyć, nie poszedł na tę ugodę i pomysł był taki, żeby go dalej wspierać w procesie. W tym momencie sprawa zrobiła się już polityczna, chodziło o stworzenie precedensu i uzyskanie oficjalnej wykładni sądu na temat tego czy platformy muszą dawać kurierom etaty czy nie. Niestety sprawa się skończyła kiedy ten ostatni kolega zatrudnił się w innej firmie kurierskiej na samozatrudnieniu, połamano się na rowerze, trafił do szpitala i zbankrutował. Deliveroo zaproponowało mu wtedy dość dużą kwotę, której on potrzebował, a my ani związek nie byliśmy już w stanie zapewnić takiego wsparcia finansowego. Więc ta ostatnia sprawa też się zakończyła ugodą. Żałuję, że nie udało się tego wtedy dociągnąć do końca i wygrać z korporacją. Ale z drugiej strony Deliveroo było ostatnią platformą z takim modelem zatrudnienia w Niemczech. Te, które przyszły potem, Gorillaz, Flink, Wolt, Uber Eats itd. oferowały już etaty i opłacały ubezpieczenia. Myślę, że naszą działalnością związkową i tym procesem przyczyniliśmy się trochę do zmiany standardów na lepsze.

Normalne warunki pracy

Cześć Stanisław. Jesteś kurierem, ale też przewodniczącym Konfederacji Pracy Kurierów Pyszne.pl. Ale zanim Cie o to zapytamy, zacznijmy od początku: jak znalazłeś się w pracy dla Platform? Kiedy?

Pracować w Pyszne zacząłem w lutym 2022 roku. Szukałem wtedy dodatkowego zajęcia i kurierka wydała mi się ciekawą opcją.

Lubisz tę pracę? W ogóle to jest w niej coś ciekawego?

Lubię, fajnie jest pokręcić się po mieście, zwiedzić nowe miejsca i poznać nowych ludzi. Ogólnie sądząc, że sama praca jest naprawdę bardzo spoko.

A czy są jakieś ciemne strony tego zawodu?

Branża kurierska jest obecnie strefą chaosu. Brakuje jasnych reguł, które gwarantowałyby minimalne standardy. Powoduje to wyścig w dół - firmy systematycznie pogarszają warunki pracy.

Czy miałeś w pracy jakąś sytuację, gdy inne osoby (dostawcy) Ci pomogli? Czy była jakaś sytuacja gdy naprawdę się bałeś?

Wiele razy pomogli mi inni dostawcy, szczególnie na początku pracy musiałem się wiele nauczyć i koleżanki i koledzy chętnie służyli mi radą. Nie miałem sytuacji, w której czułbym się zagrożony, jednak zdarzały mi się niebezpieczne sytuacje na drodze - na szczęście obyło się bez obrażeń.

Co się stało, że zająłeś się kwestiami związkowymi?

Dość szybko po rozpoczęciu pracy zauważyłem wiele rzeczy, które uznałem za nieakceptowalne, wynikały one z ogromnej przewagi, jaką ma firma względem poszczególnych pracowników. Związek zawodowy daje nam narzędzie to zredukowania tej dysproporcji sił. Pracownicy, którzy trzymają się razem mogą więcej.

Jak wygląda rzeczywistość związkowa? Na czym polega Wasza działalność?

Prowadzimy negocjacje z firmą, przedstawiamy nasze postulaty, zbieramy informacje, interweniujemy w indywidualnych sprawach naszych członków. Staramy się pomóc każdemu kurierowi, który się do nas zgłosi. Pracy bywa czasem sporo, na szczęście mamy zaangażowanych członków, którzy pomagają pisać pisma, przygotowują grafiki czy materiały wideo.

Gdybyś miał wskazać 3 najpilniejsze sprawy do załatwienia w pracy jako Dostawcy dla Platform, to co by to były?

Normalne warunki zatrudnienia- czyli koniec z pośrednikami, ryzykownymi schematami optymalizacji podatkowej, brakiem standardowych uprawnień takich jak płatny urlop.

Jasne i przejrzyste zasady dotyczące wykonywania pracy, działania algorytmu, kontaktów z dyspo/sup- portem itp.

Stabilność warunków pracy i wynagrodzeń. Koniec z pogarszaniem sytuacji kurierów metodą gotowania żaby.

Wasz największy sukces?

Rok temu w zimę odbył się strajk kurierów Pyszne.pl, głównym powodem był fakt, że firma wprowadziła bonus za pracę w warunkach zimowych jedynie w trzech miastach w Polsce. Pogoda daje się we znaki wszystkim jednakowo, więc powszechnie uznano to za niesprawiedliwe. Dzięki mobilizacji strajkujących w tym roku bonus zimowy był we wszystkich miastach w kraju.

A co utrudnia działalność związkową?

Prawo regulujące działalność związków w Polsce nie jest dostosowane do współczesnej rzeczywistości. Brakuje uwzględnienia chociażby specyfiki zatrudnienia na umowie zlecenie. Skandalem jest naszym zdaniem brak upoważnienia związków do prowadzenia bezpośredniej komunikacji elektronicznej z pracownikami, np. za pomocą listy mailingowej.

Jako związkowcy zajmujecie się tylko sytuacja na styku pracownik-Platforma? A czy zdarzyło się Wam podejmować interwencje w sytuacji konfliktu między Pracownikiem a Klientem?

Nie było jeszcze takiej sytuacji. Poruszaliśmy temat stosunku niektórych resto do kurierów, uważamy, że nie powinny zdarzać się sytuacje, gdy kurier zmuszony jest czekać na odbiór na zewnątrz w złej pogodzie (a resto ma miejsce w śreodku) bądź np. odmawia się mu możliwości skorzystania z toalety. Szczęśliwie są to sytuacje bardzo rzadkie.

Unia Europejska uchwaliła Dyrektywę o Pracy dla Platform, w ciągu dwóch lat ma być wdrożona w Polsce. Co o niej myślisz?

Widzę dużą szansę na poprawę sytuacji ale też mam wiele obaw. Powiem tak: obserwujemy od paru lat systematyczne pogarszanie warunków pracy w branży kurierskiej, dyrektywa daje nadzieję na zatrzymanie tego procesu. Nie za bardzo widać alternatywę, nie możemy biernie czekać. Uważamy, że trzeba spróbować zawalczyć w rządzie prawo, które będzie możliwie korzystne dla pracowników. Lobbyści platform działają na tym polu od dawna, nie powinniśmy oddawać im go walkowerem.

Na koniec pytanie praktyczne: Gdybyś mógł coś poradzić osobom, które właśnie zaczynają pracę jako Dostawca, co byś im powiedział? Na co powinni zwrócić uwagę, a czego powinni unikać?

Wszystkie reklamy i obietnice platform i partnerów należy traktować ostrożnie. Warto mieć na uwadze sezonowe zmiany w branży, zimą łatwo o zamówienia czy godziny pracy ale latem mogą być z tym problemy- niestety stabilność i przewidywalność zarobków jest bardzo ograniczona, co nie powinno mieć miejsca. Strategia firm polega często na braku jasnych reguł i informacji, warto porozmawiać z innymi kurierami i dowiedzieć się, jak wygląda sytuacja na konkretnej platformie czy w konkretnym mieście.

Blokada za wypadek

Cześć Angelika, dziękujemy, że znalazłaś dla nas czas. Powiedz nam coś o sobie, jak znalazłaś się w pracy jako Dostawca dla Platform?

Mam na imię Angelika, lat 34. Pracować na platformach delivery zaczęłam w marcu tego roku, skuszona zarobkami, gdyż Krzysiek, mój parter z którym jestem już 10 lat, zarabiał całkiem duże pieniądze na delivery.

Na jakich Platformach pracujesz? Rower, skuter, może auto? Masz działalność czy przez Partnera?

Obecnie pracuję na Glovo i Uber Eats. Jeżdżę na rowerze, zatrudniona jestem jak wszyscy inni poprzez Partnera Flotowego na umowę zlecenie lub użyczenia pojazdu.

Lubisz tę pracę? Jest w niej coś ciekawego?

Czy lubię tą pracę? Myślę, że na swój sposób lubię. Mogę wyjść z domu, wsiąść na rower i sama „być swoim szefem”. Sprawia mi również satysfakcję, gdy klient dostanie swoje jedzenie, bo wiem, że to pewnego rodzaju pomoc a jestem osobą, która lubi pomagać.

W ogóle to masz inną pracę, czy Dostawy to jedyne Twoje źródło utrzymania?

To moje jedyne źródło utrzymania, jednak patrząc na to co się dzieje, będę zmuszona szukać innej pracy.

Rozmawiamy, bo wiemy, że niedawno miałaś wypadek w pracy. Co się stało?

Tak, miałam mały wypadek. Wypożyczony rower miał awarię hamulców, nie dałam rady wyhamować i kołem uderzyłam w krawężnik przewracając się razem z rowerem na rękę, czego konsekwencją było zwichnięcie lewej ręki. A to uniemożliwiło mi dalszą pracę - prowadzenie roweru mając spuchniętą rękę i uszkodzoną jest niebezpieczne.

Zgłaszałaś to do Supportu Glovo? Coś pomogli?

Support Glovo poinformowałam następnego dnia, gdy nie mogłam odwołać godzin a ręka bolała mocniej i niestety też była mocniej napuchnięta. Poinformowałam również Partnera Rozliczeniowego o kontuzji. Hmm, Support Glovo nie zrobił nic. Dostałam tylko skopiowaną formułkę, jak zawsze gdy piszemy do Supportu - dostajemy „kopiuj - wklej” jako odpowiedź.

Jak zdrowie po wypadku? Jak sprzęt? Jakie „straty”?

Po wypadku jest lepiej, jednak nie do końca sprawność wróciła. Straty były takie, że przez 2 dni miałam zablokowane konto przez Glovo, bo godzin nie udało się „usunąć”, tak stwierdził pracownik supportu Glovo.

A jak z Twoim ubezpieczeniem zdrowotnym? Masz jakiekolwiek? Byłaś u lekarza?

Ogólnie to wiem, że ubezpieczenie powinnam mieć, ale u lekarza nie byłam. W poniedziałek muszę zgłosić się do lekarza, gdyż ja choruję na astmę oskrzelową i potrzebuje recepty, wtedy będę na 100% wiedziała jak z ubezpieczeniem.

Jeszcze Cię dopytamy o postawę Glovo. Platforma twierdzi, że wszyscy Dostawcy są przez nich objęci dodatkowym ubezpieczeniem wypadkowym. Nie mają opłacanego normalnie ZUSu, ale mają opłacone prywatne ubezpieczenie. Ktoś Ci coś zasugerował w tej sprawie? W ogóle poinformowali Cię o tym?

O tym ubezpieczeniu wypadkowym dowiedziałam się w dniu zgłoszenia wypadku do Supportu Glovo. Jednak i tak nie działało, gdy tylko weszłam w link podany przez pracownika Supportu. Więc nie ma to żadnego realnego działania.

Czekaj, bo tu nam coś umknęło, coś bardzo ważnego. Chcemy się upewnić: po wypadku, zostałeś ukarana blokadą konta na dwa dni i nikt się nie zainteresował Twoim losem?

Tak, zostałam ukarana blokadą na dwa dni. Bo ani ja nie mogłam zrezygnować z godzin na tamten dzień (było za późno) ani Support tego nie zrobił po zgłosze-

niu zdarzenia. A żeby się skontaktować z supportem musiałam się zalogować, czyli być online (tak zwana sesja), żeby zgłosić kontuzję/wypadek, nie akceptowałam zleceń i dostałam blokadę konta na dwa dni.

W rowerze nie zadziałały hamulce, a Ty masz wynajmowany rower, tak? Jak w ogóle masz warunki wynajmu? Rower jest objęty serwisem?

Tak, rower był serwisowany. Wynajmowałam go od firmy nie będącej częścią ani Glovo ani innych Platform. Problem z hamulcami miałam wcześniej i zgłaszałam to. Ponoć naprawili ale po naprawie, 2 dni i znów hamulec był do naprawy. Zmieniłam firmę od wynajmu roweru i teraz jest dobrze.

I co dalej? Będziesz dalej pracować?

Co dalej? Teraz dalej pracuję na Delivery na Platformie Uber Eats. Póki co dalej planuję pracować na Delivery, ale nie wiem czy wrócę do Glovo.

Nieustanna manipulacja

Powiedz nam coś o sobie, jak znalazłeś się w pracy jako dostawca dla Platform?

Mam na imię Franek, mam 28 lat, jako dostawca dla Platform pracuję od 2020 roku, a jako dostawca zacząłem wcześniej, bo już w 2019. Jako kurier zacząłem pracować w czasie studiów aby się utrzymać. Wybrałem pracę dostawcy, bo wówczas chętnie zatrudniali studentów, a do tego od zawsze bardzo lubiłem jeździć na rowerze – przez pewien okres rower był moją pasją.

Pierwszą firmą dla której dostarczałem była PizzaPortal, działająca w ramach przedsiębiorstwa restauracyjnego Amrest. Dostarczaliśmy zamówienia z restauracji Amrestu – KFC, Burger King, PizzaHut. Na start oferowano umowę zlecenie na pensji minimalnej i wszystkie potrzebne narzędzia – telefon, torbę, ciuchy i rower.

Amrest sprzedał PizzaPortal Platformie Glovo, a oni natychmiast ją zamknęli.

Pierwszą stricte platformową pracę kurierską wykonywałem dla Wolta. Zatrudniłem się jako student w 2020 roku. Wolt wtedy dopiero wchodził na polski rynek i warunki jakie oferowali były, w porównaniu do dzisiejszych, naprawdę niezłe – umowa zlecenia z gwarantowaną stawką godzinową, bonusy. W tym czasie za dostarczone zamówienie płacili nam połowę gwarantowanej stawki godzinowej, to znaczy że od trzeciego zamówienia zrealizowanego w ciągu godziny naliczałeś tę kwotę jako bonus. Do tego plecak i ubrania. Pracowałem dla nich z przerwami jakieś dwa lata. Zrezygnowałem, kiedy zaczęli wypychać nas na umowy partnerskie i działalność gospodarczą.

Poza Woltem, czy pracowałeś też na innych Platformach? Pracujesz rowerem? A może skuter lub auto? Teraz masz działalność czy przez Partnera?

Pracowałem zawsze i pracuję nadal na rowerze. Odkąd jest to konieczne mam umowę z Partnerem. Pracowałem już na wielu platformach: Wolt, Glovo, Uber Eats, Bolt, Stuart, SzamaExpres. Miałem okres zatrudnienia we wspomnianej już PizzyPortal, a także Pyszne.pl i norweskiej Foodorze.

Ile dni i godzin pracujesz w tygodniu?

W okresach, w których kurierka była moim głównym źródłem zarobku pracowałem między 1/2 a 3/4 etatu. Najdłużej pracowałem w ten sposób około roku. Od ostatniej zimy jeżdżę jednak bardzo mało, ponieważ zaczęły odzywać się moje plecy. Na dłuższą metę ta praca nie jest zdrowa.

Wspomniałeś, że pracowałeś w Norwegii. Powiedz: czym różni się praca w Norwegii od pracy w Polsce? Wiadomo, że zarobkami, ale chodzi też o inne kwestie: warunki pracy (szczególnie zimą), poszanowanie praw pracowniczych, w jaki sposób byłeś tam zatrudniany? Istnieje tam partnerzy flotowi?

Pracowałem latem, więc nie doświadczyłem srogich skandynawskich zim. Oslo, gdzie stacjonowałem jest pagórkowate, więc korzysta się tam raczej z rowerów elektrycznych - własnych lub wypożyczanych. Foodora nie oferowała rowerów pracownikom. Był Hub, w którym można się było potencjalnie ogrzać lub zjeść coś w trakcie przerwy. Odbywały się tam dyżury serwisowe, więc mogłeś za darmo wyregulować rower lub naprawić jakąś drobną usterkę. Każdy pracownik otrzymywał plecak, kask, pokrowiec na telefon oraz powerbank, Wszystko należało zwrócić po skończeniu umowy. Widać było, że w deliwerce pracowali głównie migranci, Norwegowie pracowali w restauracjach jako kelnerzy i wydawali nam jedzenie. Sądzę, że głównie z powodu różnic w statusie symbolicznym tych dwóch zawodów. To było ciekawe do obserwacji kilka lat temu, choć jest dla mnie mniej zaskakujące teraz, kiedy w Polsce odtworzyliśmy ten sam podział.

Jeśli chodzi o umowy, to istniały trzy możliwości. Zatrudnienie bezpośrednio przez Foodorę, zatrudnienie jako freelancer (przez foodorę lub na własnej działalności). No i zatrudnienie przez partnera. Z pierwszej nie mogły korzystać osoby z tymczasowym pozwoleniem na pracę - jak ja. To było oferowane pracownikom z dłuższym stażem i te osoby mogły należeć do związków zawodowych. Kolejna forma, jako freelancer zatrudniony przez foodorę, była najpopularniejszą formą zatrudnienia. Zaś opcja zatrudnienia przez partnera była marginalna i pozwalała przede wszystkim odliczyć od podatku niektóre koszty uzyskania przychodu - czyli np. pa-

liwo. Jednak rynek partnerów taki jaki znamy w Polsce praktycznie nie istnieje, bo o ile wiem istnieją tylko dwie firmy oferujące taką usługę.

Ja pracowałem jako freelancer. Na tej umowie płaciłem składkę zdrowotną i byłem ubezpieczony, nie wiem jednak czy miałem prawo do płatnego urlopu zdrowotnego. Po strajkach w 2019 wprowadzono system minimalnego wynagrodzenia godzinowego za pracę wraz z dodatkowymi bonusami od ilości zamówień. Ale dotyczy on tylko pracowników zatrudnionych bezpośrednio w Foodorze. Ja jako freelancer mogłem wybrać między dwoma rodzajami rozliczeń - albo sztywną stawką godzinową (w okolicy pensji minimalnej) albo płatność od zamówienia, bez jakiegokolwiek gwarancji.

Generalnie dało się odczuć, że istnieją dwa światy w tej Platformie - pracowników zatrudnionych bezpośrednio i freelancerów. Ten podział w typie oferowanej umowy akumulował wiele innych, przede wszystkim etnicznych i kulturowych podziałów, a różnice w statusie były widoczne. To z pewnością okoliczność, która mogła wpływać na kierunek działań związku, jako, że mogły do niego należeć tylko te osoby, które zostały w pewnym sensie wyróżnione.

Ale to wątek, który zdaje się powraca dosyć często w kontekście związków zawodowych, i który na pewno warto przemyśleć na naszym podwórku, gdzie bardzo duża ilość pracowników platform nie jest obywatelami Polski.

A dla Ciebie samego, to ta praca była koniecznością czy wyborem? Jest w niej coś fajnego?

To był wybór. Ja bardzo lubiłem (i nadal lubię, choć nie w tym stopniu co kiedyś), jeździć na rowerze. Nie-samowitą przyjemnością sprawiało mi, że mogłem spędzać dzień aktywnie fizycznie. Po paru tygodniach wchodziłem w rodzaj transu, a pracę traktowałem trochę jak trening. Do tego w tamtym czasie ceniłem sobie to, że mogę pracować sam, bo jestem osobą nieśmiałą. Jeśli ktoś kocha rower, a jazdę na rowerze, naprawdę można kochać - to ta robota sama w sobie wydaje się być niezwykle przywilejem. Zarabiać pieniądze za jazdę rowerem. Wyobrażasz to sobie?

W emailu do nas, napisałeś dużo krytycznych uwag o pracy dla Platform. A gdybyś wskazał trzy najważniejsze problemy w tej pracy?

Jest całe mnóstwo problemów związanych przede wszystkim z tym co trafnie nazywacie „algorytmizacją pracy”, czyli możliwością nieustannej manipulacji warunkami zatrudnienia, jakiej mogą dokonywać platformy przy pomocy algorytmów.

W rezultacie pierwszym i głównym problem są w mojej opinii wciąż zmieniające się sposoby wylicza-

nia stawki wynagrodzeń za pracę i w rezultacie zmieniające się pensje, czas pracy potrzebny dla uzyskania podobnego wynagrodzenia itd.

Ale chodzi również o algorytmizację pewnych funkcji, które dotychczas pełnili ludzie, i które moim zdaniem, nadal powinny być wykonywane przez ludzi – jak na przykład pomoc techniczna, tzw support, z którym kontaktujesz się w przypadku nagłych problemów.

W tym momencie, na niektórych platformach pracownik nie może otrzymać informacji inaczej niż poprzez rozmowę z chat botem – również informacji związanych z warunkami wyliczania pensji itd. To niezwykle deprymujące i pozbawiające sprawczości. I zagadnieniem nie jest tu jedynie dostęp do informacji, a w rezultacie możliwość podejmowania racjonalnych decyzji, ale też możliwość wymiany afektywnej i poznawczej w obrębie relacji międzyludzkich, które są kluczowym elementem potrzebnym w każdej zdrowej kooperacji. I tego nie ma, gdyż na najbardziej elementarnym poziomie jest zastępowane kodem. W rezultacie coraz trudniej jest samoorganizować się pracownikom, podnosić wspólne postulaty itd. Jako pracownik masz poczucie pracy w społecznej próżni, w której jedynie otrzymujesz polecenia od szefa-widmo. Generalnie na platformach funkcją algorytmu jest alienacja i to się świetnie udaje.

Trzecim problemem, który obserwuję odkąd pracę platformowo, jest niemal wykładnicze pogarszanie się warunków zatrudnienia. To naprawdę oburzające: obserwować jak rynek, który rośnie i zatrudnia wciąż więcej pracowników, obniża warunki proporcjonalnie do swojego rozwoju. Od wypychania pracowników na umowy flotowe, przez przenoszenie na pracowników niektórych kosztów np. poprzez obowiązek zakupu od pracodawcy narzędzi pracy w postaci torby termicznej, kończąc na co raz to mniejszych stawkach za przejazd. Zatem nie chodzi tylko o to, że warunki na platformach są złe, ale że są co raz gorsze. I uważam to za cechę systemowa zatrudnienia platformowego.

Czy rozmawiałeś o tym z innymi osobami pracującymi dla Platform? Co one na to?

Otóż tak, ale nie za dużo. Oczywiście wszyscy chętnie narzekają, ale realnie łatwiej jest tę robotę rzucić niż próbować coś zmieniać. Zaś wspomnianie o instytucji związku zawodowego zazwyczaj kończy się sarkastycznymi uwagami na temat ustrojów totalitarnych.

Jak myślisz, jak możnaby uzdrowić tą sytuację?

Część patologii, o których pisałem dotyczy mechanizmów maksymalizowania zysku, który na rynku pozbawionym regulacji jest jedyną wykładnią działania. Właśnie dlatego stworzyliśmy prawo, które ma zabezpieczać racje pracownika, a nie jedynie przedsiębiorstwa. Chodzi po prostu o umowy, które

właściwie opisują zachodzące stosunki pracy między podmiotami oraz określają minimalne wynagrodzenie należne za każdą przepracowaną godzinę. Tymczasem według mojej obecnej umowy „praca”, którą wykonuje polega na wynajmowaniu roweru partnerowi flotowemu, któremu to platformy płacą arbitralne stawki za przewóz towarów w ich imieniu. To absurd. Na najbardziej podstawowym poziomie chodziłoby więc o odpowiednią regulację zatrudnienia, zaczynając od wprowadzenia pensji minimalnej.

Natomiast problem algorytmizacji jest bardziej złożony i nie zostanie rozwiązany poprzez samo uregulowanie pensji i jak sądzę, będzie dotyczył co raz większej ilości zawodów. Izolowanie pracowników za pomocą kodu jest opłacalne w każdym wymiarze, zaczynając od tego że algorytm jest tańszy niż praca człowieka i będzie implementowany wszędzie tam gdzie jest to możliwe. Jako sposób przeciwdziałania widzę po prostu oddolną samoorganizację, tak aby kod znajdował odbicie w postaci ludzkiej kooperacji, najlepiej zinstytucjonalizowanej, a w rezultacie mającej największe szanse wpływu na tworzenie prawa i kontrolę jego egzekwowania. Uważam, że nie znamy jeszcze w pełni potencjalnych kosztów jakie mogą ponosić pracownicy za sprawą algorytmizacji. Chodzi o to by tworzyć skuteczne formy przeciwdziałania tym zmianom, które będą negatywnie odbijać się na warunkach pracy.

A czy sam kiedykolwiek spotkałeś się z jakąś aktywnością Związków Zawodowych w tym sektorze? Miałeś jakiejkolwiek kontakty ze Związkami?

Działalność związków szczególnie rzuciła mi się w oczy w Norwegii. Foodora ma za sobą okres potężnych strajków, w tym sześciotygodniowy strajk w 2019 roku, po których doszło do uzwiązkowienia. Pracownikom udało się wywalczyć bardzo dużo, bo oprócz spełnionych postulatów o podwyżki i prowizje do wcześniejszej emerytury, stworzyli bardzo mocną organizację pracowniczą, która jest w dialogu z zarządem Foodory do dzisiaj.

Ja trafiłem do Foodory w kilka lat po owych strajkach. Z mojej perspektywy wyglądało to tak, że około raz w tygodniu odbywały się otwarte spotkania online z przedstawicielami związku, na które mógł dołączyć każdy pracownik. W trakcie informowano o przebiegu ostatnich rozmów z Foodorą, można też było wnieść postulaty, które powinny zostać wniesione w trakcie kolejnych rozmów przez przedstawicieli związku. Bardzo mi to imponowało.

Co do Polski, to wiedziałem, że powstał związek w Pyszne.pl, jednak tam pracowałem tylko przez kilka miesięcy. Wiem, że niedawno powstała inicjatywa pracownicza kurierów przy OZZIP, i to kurierów zatrudnionych platformowo. To ogromny krok naprzód,

bo stanowi chyba stuprocentowy przyrost organizacji pracowniczych na platformach w Polsce.

Na koniec jeszcze pytanie o unijną Dyrektywę o Pracy dla Platform? Myślisz, że jej wdrożenie w Polsce może zmienić sytuację?

Tak, słyszałem o tej Dyrektywie i uważam, że wprowadzenie proponowanych w niej zmian za oczywi-

stą koniecznością, z wymogiem uregulowania stawki minimalnej na czele. Równocześnie wiem, że większość dużych platform jest ogromnie zadłużona i te zmiany mogą mocno wpłynąć na ich „stabilność”. Dlatego po cichu liczę, że zmiany te przyniosą rodzaj resetu monopolu na rynku, który pozwoliłby wejść do gry bardziej oddolnym, kto wie, może nawet spółdzielczym inicjatywom.

Rozmawiamy o tym cały czas

Powiedz nam coś o sobie — jak znalazłeś się w pracy dla platform?

Cześć, jestem Dominik. Na co dzień studiuje, bardzo lubię jeździć samochodem — wtedy najlepiej odpoczywam. No i standardowo, jak większość ludzi w moim wieku, lubię posłuchać dobrej muzyki i od czasu do czasu pograć na komputerze.

Jak znalazłem się w pracy dla platform? Szukałem pracy przez prawie dwa i pół miesiąca. Kiedy zjechałem do domu na weekend, spotkałem się ze znajomą, która powiedziała mi, że ma kolegę, który może mi taką pracę załatwić.

Na jakich platformach pracujesz lub pracowałeś? Tylko dla Stavy, czy może jeszcze gdzieś indziej? Długo już pracujesz?

Pracuję dla platformy Pyszne.pl — jesteśmy podwykonawcą firmy Stava. Nigdy wcześniej nie pracowałem w takiej firmie ani w niczym podobnym. Zatrudniłem się pod koniec zeszłego roku.

A jak pracujesz — rower, skuter, może auto?

Mamy auta służbowe. Obecnie większość to Skody Fabie. Wszystkie powinnyśmy tankować kartami paliwowymi. Niestety, te karty ostatnio w ogóle nie działają, więc musimy płacić z własnej kieszeni. Niby nam zwracają te pieniądze, ale... jest lipa. Może lepiej byłoby jeździć rowerem albo hulajnogą.

Od strony formalnej — masz jakąś umowę? Jaką i z kim?

Jeśli chodzi o rodzaj umowy, to wszyscy pracujemy na umowy zlecenia (choć wiem, że akceptują również umowy typu B2B). Jest ona zawarta na rok, z tego, co pamiętam. Ostatnio zmieniła się nazwa spółki i musieliśmy podpisywać kolejną umowę — z firmą Asperiks... albo Asterix, jakoś tak się to wymawia.

To Twoja jedyna praca, czy pracujesz jeszcze gdzieś?

Innej pracy niestety nie mam. To moje jedyne źródło utrzymania, jedyne źródło dochodów. Można więc powiedzieć, że jestem na nich skazany.

Lubisz tę pracę? Jest w niej coś ciekawego?

Czy lubię tę pracę? Tak, muszę przyznać, że bardzo. Lubię to, co robię — jeżdżę autem codziennie, i to jeszcze nie swoim, za nie swoje paliwo, a do tego mi za to płacą. To akurat przyjemna część tej pracy.

A co w niej ciekawego? Szczerze — najciekawsí są ludzie, których spotykamy na co dzień: klienci, różne dziwne sytuacje, no i koledzy oraz koleżanki z pracy. Często, gdy nie ma zamówień, spotykamy się, gadamy o głupotach, obgadujemy klientów, firmę — wszystko, co się nadarzy.

Rozmawiamy, bo opisałeś nam sytuację z Twoim wynagrodzeniem. Opowiedz, o co chodzi.

Tak, napisałem w związku z moim wynagrodzeniem. Mam umowę zlecenie, w której przewidziana jest stawka godzinowa 21,17 zł plus 2,51 zł za każde zrealizowane zamówienie. Średnio w ciągu 8–9 godzin pracy robię około 20–22 zamówień — i to nie tylko ja. To nie jest tak, że unikam pracy. Po prostu zamówień nie ma.

Kiedy się zatrudniałem, spokojnie robiłem trzydzieści, trzydzieści kilka zleceń dziennie. Ostatnio, jak poszedłem do pracy, miałem niecałe dwa zamówienia na godzinę. Wyszła mi godzinówka 25–26 zł.

Dodatkowo ostatnio miałem zmianę w niedzielę na 10:30. Przyjechałem punktualnie, a pierwsze zamówienie wpadło dopiero o 12:00. Stałem półtorej godziny na parkingu, czekając na cokolwiek i walcząc z aplikacją, bo w naszej umowie jest zapis, że jeśli nie mamy połączenia z GPS-em (pracujemy na telefonach służbowych), to mogą zatrzymać naliczanie wynagrodzenia.

W te półtorej godziny, jeśli dobrze pamiętam, co pięć minut musiałem odświeżać aplikację, bo zabierało mi GPS-a. W efekcie miałbym zapłacone może za pierwsze pięć minut.

Rozmawiałeś o tym z kimś z pracy?

Cały czas o tym rozmawiamy i cały czas na to narzekamy — z chłopakami z pracy. Już obgadaliśmy wszystko, co się dało. Próbowaliśmy nawet pisać do urzędu, do Państwowej Inspekcji Pracy. Powiedzieli nam, że kontrola nie wykazała żadnych nieścisłości.

Ostatnio zrobiłem sobie tabelkę w Excelu z moją stawką godzinową, liczbą godzin, ilością zamówień i kwotą za zamówienia. W porównaniu z najniższą krajową wyszła mi różnica prawie dwóch i pół tysiąca złotych.

Więc... tak. Rozmawiamy o tym cały czas.

A jak się kontaktowaliście z Inspekcją Pracy? Dzwoniliście? Byliście u nich? Czy tylko napisałeś do nich pismo.

Z Inspekcją Pracy kontaktowaliśmy się pisemnie. Ja sam napisałem do poznańskiego inspektoratu pracy i mniej więcej po dwóch tygodniach dostałem pismo zwrotne z informacją, że nie byłem wystarczająco konkretny — nie podałem dokładnego powodu ani przedmiotu kontroli.

Szczerze mówiąc, trochę mnie to zdziwiło, bo napisałem wprost, że nie zgadzam się na tak niskie wynagrodzenie godzinowe i że otrzymujemy mniej, niż wynika z przepisów o najniższej krajowej.

I co było dalej?

Na to pismo nie odpowiedziałem, ponieważ Państwowa Inspekcja Pracy wymagała ode mnie, żebym udostępnił pracodawcy swoje dane osobowe.

A z opowieści innych kolegów wiem, że ci, którzy to zrobili, już po tygodniu czy dwóch nie pracowali. Firma w ten sposób karała ich za to, że próbowali coś zrobić.

To jest praca, więc obowiązuje prawo pracy

Na początek powiedz coś o sobie. W jaki sposób jesteś związany z pracą dla Platform?

Nazywam się Robert Walasinski, mieszkam w Wiedniu, w Austrii. Z Platformami zetknąłem się jako pracownik sam pracowałem dla jednej z nich, w 2016 roku, czyli już prawie dziesięć lat temu. Po studiach szukałem jakiegoś zajęcia, czegoś tymczasowego, żeby zarobić trochę pieniędzy. Wtedy właśnie pojawiły się platformy między innymi Foodora, należąca do grupy Delivery Hero.

W jaki sposób byłeś wówczas zatrudniony w Foodorze?

Po pierwszych dwóch tygodniach dostałem normalny kontrakt. Byłem zwykłym pracownikiem, bez żadnej specjalnej formy zatrudnienia. Jako pracownik miałem oczywiście pewne prawa, których inne grupy nie miały.

Jakie grupy masz na myśli?

Na przykład osoby samozatrudnione albo tzw. „free service contractors”. Jeśli jesteś samozatrudniony, prowadzisz własną firmę i w takim wypadku prawo pracy cię nie chroni nie obowiązują cię żadne regulacje dotyczące zatrudnienia.

A jak to wygląda w przypadku „free service contractors”?

To coś pomiędzy samozatrudnieniem a etatem. Masz ubezpieczenie zdrowotne tak jak pracownik, ale nic więcej. Żadne przepisy prawa pracy cię nie

dotyczą. Formalnie nie jesteś częścią firmy, więc nie masz prawa domagać się na przykład gwarantowanej liczby godzin. Firma może po prostu powiedzieć: „Nie ma zamówień, szukaj sobie czegoś innego”. Całe ryzyko jest po stronie pracownika.

Czyli wtedy nie masz stabilnego dochodu.

Dokładnie. Wszystko zależy od liczby zamówień i od tego, ilu pracowników firma w danym momencie zatrudnia. Nie masz żadnej kontroli nad tym, ile zarobisz. Możesz jeździć szybciej, ale to niewiele zmienia w końcu to firma decyduje, ile pracy dostaniesz.

A jak różni się wynagrodzenie pracowników etatowych od tych „wolnych kontraktorów”?

Pracownik etatowy jest opłacany za czas pracy, za godziny. Natomiast kontraktor albo samozatrudniony zarabia tylko za dostarczone zlecenia. Całe ryzyko spoczywa na nim. I nie ma żadnych praw do organizowania się w miejscu pracy.

Czyli w Austrii tylko etatowi pracownicy mogą się zorganizować?

Tak. My mieliśmy taką możliwość i z niej skorzystaliśmy. W Austrii i Niemczech istnieje coś takiego jak work council, czyli rada pracowników coś w rodzaju zakładowego związku zawodowego.

Jak działa taka rada?

Rada ma konkretne prawa. Firma musi z nią konsultować się w wielu sprawach na przykład przy zwolnie-

niu pracownika musi uzasadnić decyzję. Pracownicy sami wybierają członków rady, a ci reprezentują ich wobec firmy.

Czy trudno jest założyć taki „work council”?

W Austrii wystarczy, że w firmie jest co najmniej pięciu zatrudnionych pracowników. Trzeba też przepracować w firmie minimum pół roku. Wtedy można powołać radę. Jej wielkość zależy od liczby zatrudnionych.

A czy musi funkcjonować związek zawodowy w firmie, żeby utworzyć radę pracowników?

Nie. To jest właśnie ciekawe nie musi istnieć organizacja związkowa i nie ma formalnego członkostwa w radzie. Wystarczy, że są pracownicy. Jeśli jest pięć osób, z których jedna zdecyduje się założyć radę, to już może to zrobić. Wtedy jest jednoosobowym „work council”.

I to wystarczy, żeby firma musiała się z taką osobą liczyć?

Tak. Oczywiście najlepiej, gdy inni pracownicy ją wspierają. Zazwyczaj zakłada się radę z pomocą związku zawodowego, który zna procedury i pomaga w organizacji wyborów, tworzeniu komitetu wyborczego i całej biurokracji.

Jak reaguje firma, gdy ktoś chce założyć radę pracowników?

Firma często próbuje się tego pozbyć na przykład zwolnić inicjatora. Ale w Austrii jest to w pewnym sensie prawnie zabronione. Jeśli ktoś próbuje cię wyrzucić za to, że chcesz się zorganizować, związek idzie z tym do sądu. To jedna z najczęstszych spraw w sądach pracy. Nie można po prostu rozwiązać umowy.

Czyli firma musi się z tą radą liczyć.

Tak, dokładnie. Rada ma swoje prawa, a jej członków nie można tak łatwo zwolnić. Możliwe jest to tylko przez sąd i tylko w przypadku poważnego złamania prawa.

Wróćmy do 2016 roku. Wtedy pracowałeś dla Foodory.

Tak. Wtedy zaczęliśmy rozmawiać między sobą, że coś trzeba zrobić, bo widzieliśmy, że firma zmienia politykę na gorszą coraz mniej etatów, coraz więcej kontraktorów, niższe stawki, zamykanie garaży. Postanowiliśmy się zorganizować i stworzyć radę pracowników, żeby mieć możliwość rozmowy z zarządem.

Bo bez tego można było łatwo stracić pracę?

Tak. Jeśli ktoś krytykował decyzje firmy, szybko był zwalniany. A gdy należałeś do rady, chroniło cię pra-

wo nie mogli cię tak po prostu wyrzucić. Dzięki temu mieliśmy mocniejszą pozycję w negocjacjach z kierownictwem.

Ilu z was zdecydowało się wtedy utworzyć radę?

Około ośmiu osób cztery lub pięć aktywnie zaangażowanych i kilka wspierających.

Ilu pracowników wtedy zatrudniała Foodora?

Około trzystu, ale to zależało od rodzaju umowy. Oficjalnie rada mogła reprezentować tylko tych, którzy mieli etat, bo tylko oni byli formalnie częścią firmy. Inni wykonywali dokładnie tę samą pracę, ale prawnie nie byli pracownikami.

Czyli założyliście radę pracowników. Co działo się dalej?

Współpracowaliśmy z tradycyjnym związkiem zawodowym, co było bardzo pomocne. Dzięki temu mieliśmy nie tylko głos w samej firmie, ale też kontakt z większą strukturą organizacyjną. Związek mógł prowadzić negocjacje w naszym imieniu, a my staliśmy się częścią szerszego ruchu pracowniczego.

Jak długo pracowałeś wtedy w Foodorze?

Do połowy 2019 roku. Ale kluczowe wydarzenia zaczęły się trochę wcześniej, gdy rada pracowników zyskała określone prawa. Jednym z nich było to, że jeśli firma w tym przypadku główna spółka Delivery Hero planuje duże zmiany, musi nas o tym poinformować i z nami negocjować.

Co to były za zmiany?

Delivery Hero postanowiło przekształcić się w tzw. Societas Europaea to specjalna forma spółki europejskiej, w której działalność obejmuje różne kraje Unii. W ich przypadku oznaczało to połączenie głównych siedzib w Berlinie i Amsterdamie.

I wy, jako rada pracowników Foodory, musieliście brać udział w tych negocjacjach?

Tak, dokładnie. To było wręcz zabawne nagle my, zwykli kurierzy, staliśmy się partnerami do rozmów z członkami zarządu i dyrektorami finansowymi w Berlinie. Oni musieli z nami negocjować, bo tak wymagało prawo europejskie. A my siedzieliśmy tam i myśleliśmy: „Co jest grane? To naprawdę się dzieje?”

Czy mogliście wtedy powiedzieć „nie”? Zablokować tę ich decyzję o przekształceniu firmy?

Tak, teoretycznie tak. Oczywiście nie byliśmy jedyni uczestniczyli w tym przedstawiciele pracowników z Niemiec, Norwegii, Włoch i kilku innych krajów.

Ale formalnie mieliśmy głos i musieliśmy zostać włączeni w proces negocjacji.

Mieliście realny wpływ na przebieg zmian?

Tak. To był wymóg prawa unijnego. Jeśli spółka tworzy taką strukturę jak Societas Europaea, musi włączyć przedstawicieli pracowników w proces negocjacji. Każdy kraj w uni europejskiej, w którym firma działa ma do tego prawo.

Jak wyglądały te negocjacje?

Na początku nas zaproszono do Berlina. Zorganizowali spotkanie w czterogwiazdkowym hotelu, z pełnym wyżywieniem wyglądało to trochę jak próba przekupienia nas. My jednak powiedzieliśmy jasno: „Nie wiemy jeszcze, o czym dokładnie mówicie. Chcemy najpierw szkolenie, żeby zrozumieć, co planujecie”.

I co na to kierownictwo?

Byli wściekli, bo liczyli, że w trzy dni wszystko załatwią. A my im przypomnieliśmy, że mamy prawo do pół roku negocjacji. W efekcie kolejne spotkanie było już szkoleniem dla nas. Hotele z czasem robiły się coraz gorsze, ale rozmowy trwały dalej.

I udało wam się coś wynegocjować?

Tak. Wywalczyliśmy miejsce dla przedstawicieli pracowników w strukturze nowej spółki. To coś, czego firma bardzo nie chciała, ale musiała się zgodzić, bo inaczej proces by się przeciągał.

Czyli w praktyce zyskaliście wpływ na funkcjonowanie całego koncernu.

Dokładnie. Co więcej, ponieważ musieli nas zapraszać na te spotkania i płacić za podróże, spotykaliśmy się tam z pracownikami z innych krajów z Niemiec, Norwegii, Francji i Włoch. I tak powstała nasza międzynarodowa sieć pracowników platformowych.

Czyli te spotkania zrodziły coś w rodzaju europejskiej współpracy?

Tak, dokładnie. Dzięki tym negocjacjom zaczęliśmy organizować się jako sieć kurierów i pracowników platformowych w całej Europie. To była dla nas ogromna zmiana z małej grupy w Wiedniu staliśmy się częścią europejskiego ruchu.

W którym to było roku?

W 2018 roku. Wtedy zaczęliśmy działać już w szerszym kontekście, a nie tylko lokalnie.

Wspomniałeś, że po 2018 roku zaczęliście działać w szerszym kontekście. Co działo się dalej?

Wtedy właśnie zaczęliśmy rozmawiać o wspólnych

działaniach dotyczących układów zbiorowych w Austrii. Mieliśmy już zbudowaną międzynarodową sieć pracowników platformowych ludzi, którzy pracowali dla takich firm jak Foodora, Deliveroo, Uber Eats czy Glovo.

Więc chodziło o układ zbiorowy dla całego sektora, nie tylko jednej firmy?

Tak, dokładnie. W Austrii teraz negocjuje się układy zbiorowe dla całych sektorów, a nie pojedynczych firm. Dzięki temu można ustalić minimalne standardy zatrudnienia w danej branży, niezależnie od tego, kto jest pracodawcą.

Czyli to coś w rodzaju minimalnych praw dla wszystkich kurierów i dostawców?

Tak. Chodzi o to, żeby każdy, kto pracuje w tym sektorze, miał podstawowe gwarancje ubezpieczenie, płacę minimalną, ochronę przed zwolnieniem.

Jak wyglądała twoja sytuacja po odejściu z Foodory?

Po 2019 roku pracowałem w małej firmie kurierskiej, już jako zwykły pracownik. Ale wciąż byłem w kontakcie ze związkiem zawodowym, uczestniczyłem w szkoleniach i byłem jednym z reprezentantów w rozmowach o układach zbiorowych.

Pozostałeś aktywny w ruchu związkowym?

Tak. Związek zawodowy zaczął wtedy dostrzegać, że praca platformowa staje się coraz poważniejszym problemem. To nie była już ciekawostka ani dorywcze zajęcie dla studentów to zaczynało dotyczyć tysięcy ludzi w całej Europie.

I zaczęliście działać na poziomie europejskim?

Tak. Zaczęliśmy współpracować z europosłami, głównie z grupami lewicowymi, które zainteresowały się tematem pracy platformowej. Zapraszano nas do Brukseli, byśmy mówili o naszych doświadczeniach i o tym, jakie rozwiązania prawne są potrzebne.

Co było głównym przesłaniem, które chcieliście przekazać politykom?

Że pracownicy platformowi to też pracownicy. Nie jesteśmy żadną „nową formą pracy”, tylko wykonujemy zwykłą pracę tyle że przez aplikację. A skoro tak, powinniśmy mieć takie same prawa jak inni.

Chodziło o równość praw pracowniczych.

Dokładnie. Platformy próbują wmówić wszystkim, że stworzyły „nowy, elastyczny model pracy”, który jest przyszłością. To bzdura. Dostarczanie jedzenia z punktu A do punktu B istnieje od wieków. Jedyne, co jest nowe, to sposób marketingu i stopień wyzysku.

Co według ciebie jest najważniejsze do zrobienia teraz?

Trzeba po prostu dać tym ludziom prawa, które im się należą. Nie wymyślamy nic nowego. Chcemy tylko tego, o co robotnicy walczyli przez ostatnie sto lat stabilności, ubezpieczenia, bezpieczeństwa.

W Polsce Platformy często powtarzają, że „elastyczność” to duża wartość dla „podwykonawców”. I wielu pracowników rzeczywiście to ceni mogą pracować dwie godziny dziś, trzy jutro. Czy w Austrii też jest takie podejście?

Tak, ale to zależy od sytuacji. Jeśli masz normalny kontrakt, możesz pracować maksymalnie 40 godzin tygodniowo, co ma sens każdy potrzebuje odpoczynku. Ale jeśli ktoś chce pracować tylko 2–3 godziny, nikt mu tego nie broni. Tyle że wtedy nie może być traktowany jak pracownik platformy, tylko jak prawdziwy samozatrudniony. Problem w tym, że większość tych ludzi nie ma żadnej realnej wolności pracując wtedy, gdy Platforma im na to pozwoli.

Czyli ta słynna elastyczność to mit?

Właśnie tak. Platformy mówią: „Pracujesz, kiedy chcesz”. Ale w praktyce pracujesz wtedy, kiedy jest praca. Nie możesz sobie wybrać, że akurat teraz chcesz zrobić kurs jeśli nie ma zleceń, nie zarobisz nic. To nie jest wolność.

Dlaczego więc wielu ludzi nadal wierzy, że nie można mieć jednocześnie elastyczności i bezpieczeństwa pracy?

Bo firmy im to wmawiają. Dają złudzenie wyboru. Na przykład w Foodorze można było teoretycznie wybrać, czy chcesz być pracownikiem, czy kontraktorem. Ale w rzeczywistości to firma decydowała, ile godzin dostaniesz. Mówili: „Chcesz 40 godzin? Damy ci 20. Nie mam więcej pracy”. A potem odwrotnie, gdy było dużo zamówień, wciskali 40 godzin. To nie była żadna wolność wszystko zależało od firmy.

Czy w Austrii prawo określa, jak bardzo elastyczny może być pracownik?

Nie. To zależy od woli firmy. Prawo jedynie daje możliwość, by pewną elastyczność wprowadzić. Ale to, jak z niej korzysta pracodawca, to już inna sprawa.

Wiele osób uważa, że praca platformowa to coś zupełnie nowego, nowoczesny model gospodarki. Ale one działają już ponad 15 lat. I przez ten czas systematycznie rozmontowują prawa pracownicze. Czy Twoim zdaniem społeczeństwo przyzwyczało już się do tego systemu? Dlaczego przez te wszystkie lata nikt nie zareagował? Ani rządy, ani związki zawodowe, ani opinia publiczna? Dlaczego tak się stało?

Bo praca platformowa była postrzegana jako coś tymczasowego, coś dodatkowego. Coś, co robisz „dla zabawy” albo po godzinach. Mówiono: „To nie jest prawdziwa praca, więc nie potrzebuje ochrony”. Ale to się zmieniło. Dziś tysiące ludzi utrzymuje się tylko z tego. **Czyli coś, co miało być „dorywczym zajęciem”, stało się głównym źródłem utrzymania?**

Dokładnie. W Austrii mamy sześć tysięcy osób, które codziennie dostarczają jedzenie. To nie jest żaden „gig”, to pełnoprawny sektor gospodarki.

Ale przecież rządy i partie polityczne powinny o tym widzieć.

Powinny, ale wiele z nich zostało przejętych przez narrację firm technologicznych. Korporacje zainwestowały ogromne pieniądze w kampanie wizerunkowe i lobbying. Przekonywały, że tworzą miejsca pracy dla migrantów i osób, które nigdzie indziej nie znajdą zatrudnienia. Straszyły też rządy, że jeśli zmienią przepisy, one wycofają się z rynku.

Czyli rządy po prostu się ich boją?

Tak. To firmy o potężnych budżetach. W Stanach Zjednoczonych była tzw. Proposition 25 rząd chciał wprowadzić test ABC, który jasno określałby, kto jest pracownikiem, a kto samozatrudnionym. Firmy technologiczne wydały ponad 200 milionów dolarów na kampanię przeciwko tej ustawie. I wygrały.

To pokazuje skalę wpływu tych korporacji.

Dokładnie. One potrafią kształtować prawo. I robią to w sposób bardzo przemyślany pod płaszczykiem nowoczesności, innowacji i wolności. A w rzeczywistości chodzi o jedno: maksymalny zysk przy minimalnej odpowiedzialności.

Czyli wszystko sprowadza się do wyzysku?

Tak. To wyzysk w nowoczesnym opakowaniu. Firmy mówią o „elastyczności”, „partnerstwie” i „nowych możliwościach”, a w praktyce przerzucają całe ryzyko i koszty na pracownika. Nawet narzędzia pracy rowery, torby, koszulki musimy kupować sami. Oni sprzedają nam wizję niezależności, a w rzeczywistości jesteśmy całkowicie zależni od aplikacji i algorytmu.

Brzmi to jak powrót do dziewiętnastowiecznego kapitalizmu.

Dokładnie. Tylko że dziś zamiast fabryk mamy aplikacje, a zamiast nadzorców algorytmy. Ale logika jest ta sama: praca bez zabezpieczenia, bez praw, bez stabilności.

Czy widzisz jakieś światło w tunelu?

Tak. Coraz więcej krajów zaczyna reagować. W Hisz-

panii na przykład wprowadzono tzw. Ley Rider, która uznaje kurierów platformowych za pracowników. We Włoszech też pojawiają się lokalne regulacje. To powolny proces, ale zmiana jest możliwa.

Co twoim zdaniem musi się wydarzyć, żeby ta zmiana przyspieszyła?

Musimy przestać wierzyć, że te firmy są „nowoczesne” i „inne”. To zwykli pracodawcy, którzy próbują

obejść prawo. Dopóki będziemy powtarzać ich narrację, nic się nie zmieni. Trzeba im po prostu powiedzieć: „Macie pracowników? To stosujcie prawo pracy”. Tyle.

Kluczem jest uznanie, że praca platformowa to po prostu praca.

Tak. To najważniejsze zdanie w całej tej dyskusji: to jest praca, a więc obowiązuje prawo pracy.



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 żadnych 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

Co Państwo wie o naszej pracy?

redakcja: kolektyw, wydanie I, Warszawa 2025



**KOMITET
DO SPRAW
POŻYTKU
PUBLICZNEGO**



Narodowy Instytut Wolności
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego



**Rządowy Program
Fundusz Inicjatyw
Obywatelskich
na lata 2021-2030
NOWE FIO**

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI – CENTRUM
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030**