

# CO MUSIMY ZMIENIĆ W PRACY PLATFORMOWEJ

## MANIFEST PRACOWNIKÓW PLATFORMOWYCH ZRZESZONYCH W OPZZ KONFEDERACJA PRACY

Wraz z ekspansją aplikacji dostawczych i przewoźniczych normą codziennego życia w Polsce staje się korzystanie z usług biznesu działającego na granicy prawa i pozbawionego społecznej kontroli. Z postępującą wygodą konsumpcji idzie w parze wzrastający wyzysk, degradacja warunków zatrudnienia i skrajne uśmieciovienie stosunków pracy. Komisja Europejska podaje, że nawet 41 procent czasu pracy w branży platformowej jest nieopłacone, a 55 procent pracowników otrzymuje wynagrodzenie poniżej minimalnej krajowej. Widzimy, że pracownicy i pracownice w branżach platformowych pozbawieni są większości praw, które powinny im przysługiwać w zgodzie z polskim kodeksem pracy. Przy bierności instytucji naszego państwa rozwija się system nieuregulowanej eksploatacji pracowników, inspirowany praktykami międzynarodowych korporacji. Mamy prawo obawiać się, że firmy takie jak Uber, Glovo, Wolt stanowią będą awangardę uśmieciovienia rynku pracy. Ich rozwiązania stanowią inspirację dla dalszego uelastycznienia i prekaryzacji siły roboczej w Polsce. Dalszą degradację warunków zatrudnienia obserwujemy już na przykładzie aplikacji Tikrow, specjalizującej się w zarządzaniu pracownikami „na jeden dzień”. Widzimy jak „uberyzacja” zaczyna pojawiać się w handlu

i gastronomii, a niedługo może objąć także inne sektory. Model platformowy oznacza brak prawa do uzwiązkowienia, płatnego urlopu, stałej stawki godzinowej, stałej liczby godzin pracy czy przewidywalności wynagrodzenia, a także niższą emeryturę w przyszłości, brak prawa do urlopu macierzyńskiego i chorobowego.

**Dlaczego model działania korporacji platformowych szkodzi całemu społeczeństwu?**

**Agresywna konkurencja.** Podważanie podstawowych praw pracowniczych pozwala korporacjom platformowym konkurować w nieograniczonym zakresie z pracodawcami oferującymi lepsze warunki pracy. Absolutna elastyczność siły roboczej, którą cieszą się m.in. takie firmy jak Uber i Wolt umożliwia agresywną konkurencję na rynku dostaw jedzenia i przewozu osób. Wytwarza się presję, która prowadzi do obniżania standardów pracy u lepszych pracodawców oraz stwarza precedens do zaniżania warunków w innych branżach. Przez agresywną konkurencję i zaniżanie płacy platformy dążą do monopolizacji rynku i wyparcia innych firm.

**Postępująca prekaryzacja.** Praca platformowa przez jej skrajnie niestabilny charakter wytwarza poczucie ciągłej konkurencji między pracownikami i pracownicami. W aplikacjach platformowych dostępność zleceń nie jest w żaden sposób gwarantowana. Wytwarza to sytuację, w której najgorzej sytuowanym pracownikom z minuty na minutę realnie odmawia się pracy. Spędzają oni czas w stanie gotowości, bez przysługującej im płacy. Uważamy, że przyzwolenie na taki model organizacji stosunków zatrudnienia podważa obowiązywanie w Polsce części praw obywatelskich.

**Kreatywna księgowość i żerowanie na państwie.** Wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia przez pośredników i „partnerów flotowych” umożliwi kreatywną księgowość i omijanie obowiązków podatkowych i ubezpieczeniowych. Pracowników nie łączy często żadna więź prawna z platformą, na rzecz której pracują, duże korporacje pozbywają się w ten sposób jakiegokolwiek odpowiedzialności za pracujących i ich wynagrodzenie. Odbywa się to ze szkodą dla pracujących, pozbawionych dostępu do ubezpieczenia społecznego, jak również dla budżetu państwa i w efekcie – całego społeczeństwa.

**Zamiast solidarności i zrzeszeń, skrajna indywidualizacja.** W materiałach reklamowych aplikacje starają się przedstawić swoich kurierów i dostawców jako mikroprzedsiębiorców. W rzeczywistości jednak odbierają im możliwość zrzeszania się i realizacji swoich interesów pracowniczych. W modelu społeczeństwa, który stanowi ideał korporacji platformowych nie istnieje możliwość negocjacji zbiorowych. Pracownicy chcący mieć wpływ na swoje środowisko pracy mogą być natychmiast „zbanowani” w aplikacji bez podania przyczyny. Organizacja pracowników i pracownic w związki zawodowe jest znacznie utrudniona lub całkowicie niemożliwa. Zbiorowa reprezentacja interesów jest skutecznie zwalczana. Pracownikom zostaje tylko ciągła konkurencja o dostępność zleceń i wysokość stawek.

**Co musi się zmienić w pracy platformowej?**

1

**Zapewnienie stabilności zarobków.** Trzeba skończyć z kontraktami „zero hours” (zerowej gwarancji godzin pracy), które wprowadzają

niestabilność zarobkową lub wymuszają na pracownikach oczekiwanie w bezpłatnej gotowości na zlecenie. Trzeba wyegzekwować stosowanie gwarantowanej, stałej płacy. W obecnym modelu płaca waha się z godziny na godzinę, zmniejszając się poza godzinami szczytu lub wraz ze wzrostem liczby aktywnych kurierów, a zwiększając się wraz z pogorszeniem warunków pogodowych.

2

**Skończenie z promocją pracy ponad siły.** Zamiast stabilnych zarobków, korporacje platformowe oferują pracownikom i pracownicom system pieniężnych „bonusów” za większą ilość wykonanych zleceń. Zamiast godnej płacy za normowany czas pracy wywiera się presję na pracownikach, żeby pracowali ponad siły. Ten eksploatacyjny model zarządzania potęguje obecność takich praktyk jak przyznawanie godzin pracy lub zleceń ze względu na efektywność pracownika. W ten sposób korporacje platformowe odbierają nam zdobycze społeczne w zakresie unormowania czasu pracy i równowagi między życiem osobistym a pracą.

3

**Zagwarantowanie praw związkowych.** Obecnie prawo do uzwiązkowienia jest realnie podważane. Umowy cywilnoprawne ograniczają realizację prawa do ochrony związkowej. Ochrona przed zwolnieniem jawnych działaczy obowiązuje tylko do końca trwania umowy zlecenia. Po tym czasie korporacje mogą nie przedłużyć umowy reprezentantom związku. Przedstawiciele związkowi zatrudnieni przez pośredników nie posiadają często żadnej ochrony - mogą być arbitralnie usunięci z aplikacji platformowych

i tym samym pozbawieni możliwości wykonywania pracy.

Ponadto warunek 6-miesięcznego stażu pracy, koniecznego do przyznania pracownikowi na umowie cywilnoprawnej uprawnień zakładowych, stanowi bezzasadną przeszkodę dla zakładania związków i wyłaniania reprezentacji pracowników.

#### 4

#### **Zagwarantowanie prawa do płatnego urlopu.**

Istotnym aspektem wyzysku stosowanego przez korporację platformowe jest odmawianie pracownikom płatnych dni wolnych od pracy.

#### 5

#### **Wprowadzenie rozwiązań gwarantujących przejrzystość stosowanych przez platformy algorytmów.**

Obecnie pracą zarządza niejasny, mechaniczny system, który karze bez podawania przyczyn, mierzy efektywność pracowników i wyznacza wysokość ich zarobków. Taki „bezosobowy” algorytm dodatkowo utrudnia zbiorowe negocjacje - pozbawia pracowników wspólnej świadomości zasad organizujących ich pracę.

Ze względu na powyższe kwestie konieczne jest zagwarantowanie umów o pracę w branży platformowej: zapewnienie prawa do urlopu, zwolnienia lekarskiego, płatnych nadgodzin, gwarantowanej stawki godzinowej i innych praw społecznych, przysługujących pracownikom w Polsce. Konieczne jest skończenie z modelem zatrudniania przez pośredników i partnerów, który uniemożliwia negocjacje zbiorowe z właściwym pracodawcą.

Ucywilizowanie branży jest konieczne na poziomie europejskim, ponieważ globalne korporacje, które są właścicielami platform internetowych, skutecznie omijają regulacje stosowane na poziomie krajowym – o ile na takie w ogóle napotykają. Rząd przez lata pozwalał korporacjom platformowym swobodnie nadużywać swojej pozycji, tworząc zagrożenia dla pracowników. Dotychczas politycy zainteresowani byli jedynie tym, żeby platformy objęte były regulacjami podatkowymi przynoszącymi przychody do budżetu, natomiast w zakresie poprawy warunków pracy i ochrony praw społecznych nie podejmowali żadnych inicjatyw. Uważamy, że ten błąd można naprawić. Domagamy się poprawy warunków zatrudnienia w branży platformowej już teraz i wyrównania ich do poziomu obowiązującego w innych sektorach. Polski rząd powinien zdecydowanie poprzeć procedowany w Unii Europejskiej projekt Dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych w kształcie najbardziej korzystnym dla pracowników. Następnie parlament powinien wprowadzić nowe przepisy do polskiego prawa najszybciej jak to możliwe.

W pracę nad niniejszym dokumentem nieoceniony wkład wnieśli przedstawiciele środowisk badawczych i naukowo-akademickich, m.in. z Uniwersytetu Wrocławskiego, Szkoły Głównej Handlowej, Uniwersytetu Warszawskiego oraz Instytutu Spraw Publicznych.

Poparcia dla Manifestu udzieliło Prezydium Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych podczas posiedzenia w dniu 30 maja 2023 r.



KONFEDERACJA  
**PRACY**