

Práce pro digitální platformy, evropská směrnice a role občanské společnosti

Digitální platformy se postupně stávají běžnou součástí veřejného prostoru: zejména od pandemie nemoci covid-19 jejich loga vidáme denně na autech alternativních taxislužeb, na tričkách a taškách kurýrstva a na reklamních plochách. Ale o platformové práci víme málo. Pracující nebývají platformami zaměstnaní, ale spolupracují s nimi jako nezávislí kontraktoři. Neexistují však data o tom, kolik lidí si tímto způsobem v Česku vydělává vydělává a přivydělává, jaké jsou jejich výdělky, v jakých podmínkách pracují, kolik jich pracuje na IČO, na dohody či zprostředkované přes více či méně neprůhledné flotily. Proto se v tomto článku opřeme o mezinárodní studie, o evropskou legislativu a o poznatky občanské společnosti v dalších členských státech.

MARKÉTA ŠVARCOVÁ, ALŽBĚTA MANGARELLA

Podle dosud jediného mezinárodního výzkumu zahrnujícího české platformové pracující (ETUI, 2023 – viz: www.etui.org/etui-internet-and-platform-work-survey-ipws) většina z nich volí platformy jako formu přivýdělku. V kontextu českého trhu práce to může reflektovat způsob, jak čelit diskriminaci (genderové, z důvodu migračního statusu či specifických potřeb) či vyřešit potřebu flexibility. Ta se týká například osob s pečujícími závazky, tedy dominantně žen, jejichž možnosti při návratu na trhu práce jsou značně omezeny nedostatkem jiných forem flexibilních úvazků, rigiditou českých zaměstnavatelů ve vztahu k práci z domova a nedostatečným službám ze strany institucí péče. V neposlední řadě si přivýdělek hledají lidé, jejichž příjem z klasického

zaměstnání či podnikání nedosahuje důstojné výše, a to i přesto, že pracují na plný úvazek. S poklesem reálných mezd a narůstajícími náklady na potraviny, bydlení a energie hledá další zdroj příjmu čím dál tím více lidí.

Flexibilita versus prekarita

Na potřebě flexibility staví i marketing platform. Slibují nízkoprahovost, zejména u nízkokvalifikované práce, ale spolu s ní se dostavuje prekarita: pracující jsou snadno nahraditelní, nemohou se spolehnout na žádný jistý příjem, na to, zda pro ně bude dostatek práce nebo zda o ně bude postaráno v období nemoci či nemoci dětí, nemají nárok na dovolenou. Až s odstupem času zjišťují, jaká rizika jejich práce skýtá, a jakým způsobem netransparentní algoritmické řízení rozděluje zakázky, nastavuje bodové a finanční hodnocení a penalizace. Také zjišťují, že jejich výdělek velmi závisí na tom, zda mohou pracovat vždy, kdy to potřebuje koncové zákaznictvo, přeneseně tedy platforma, a ne oni sami.

Flexibilita se rozplývá a práce pro platformu se jeví jako udržitelná pouze pro zlomek pracujících, mnohdy mladé muže bez nutnosti vykonávat reprodukční práci. Nahlédnutí prekérního úskalí práce pro digitální platformy je o to složitější, že je rámováno technooptimistickým diskurzem, který klasické zaměstnání a vydané jistoty vykresluje jako přežití, především pak v dnešní inovativní a digitální době. Ačkoliv existují nástroje podporující flexibilitu uvnitř zaměstnaneckého poměru (zkrácené úvazky, práce z domova, klouzavá nebo flexibilní pracovní doba či sdílená pracovní místa), prakticky se flexibilita promítá v drtivé míře do prekérních nestandardních forem práce, do dohod a do závislého sebezaměstnání – tzv. švarcsystému.

Laboratoř nejistých podmínek a zneužívání pracovní síly

Jakou roli může v této situaci hrát občanská společnost? Právníčka a odborářka Šárka Homfray v naší podcastové sérii Platformy na hraně upozornila, že z hlediska právních vztahů je práce pro

platformy ještě méně jasná než klasický „švarc“. Každá aplikace má jiný systém ověřování identit a živnostenských oprávnění, jiné smluvní podmínky, někteří pracující se do aplikací přihlašují sami, jiní prostřednictvím flotil. Fragmentovaný je i samotný výkon této časově náročné a individualizované práce, což dohromady velmi komplikuje možnost kolektivního vyjednávání.

Nedávný výzkum Evropského odborového institutu (ETUI) o práci v logistice upozorňuje, že kombinace subdodávek a algoritmického řízení dělá z tohoto odvětví skutečnou laboratoř nejistých pracovních podmínek a zneužívání pracovní síly. Toto konstatování platí pro všechna odvětví práce zprostředkované digitálními platformami. Evropská odborová konfederace (ETUC) a Evropský odborový institut však zároveň poukazují, že hájit práva platformových pracujících není nemožné a že je to zároveň velmi urgentní. ETUC například propojuje existující odborové organizace kurýrstva (food delivery riders) v Rakousku, ve Španělsku a v Nizozemsku.

Evropská platformová směrnice

ETUC i ETUI se také aktivně podílely na přípravě evropské platformové směrnice. Byla schválena v minulém roce a přináší velkou naději na zlepšení pracovních a sociálních podmínek pracujících. Směrnice reaguje na odhad Evropské rady, že až 20 % platformových pracujících (z celkových 43 milionů) jsou chybně klasifikováni jako nezávislí. Inspirací jí byla také více než stovka soudních sporů napříč členskými státy, které opakovaně potvrdily výskyt zastřených pracovněprávních vztahů.

Směrnice je obsáhlá a její analýza by vydala na samostatný článek, ale zmiňme alespoň dva hlavní principy. Prvním je reklasifikace: nově se bude automaticky předpokládat, že platforma své pracovníky zaměstnává. Ponese důkazní břemeno, bude tedy na ní, aby dokázala, že pracující skutečně pracuje samostatně a není pod jejím řízením. Druhým pilířem je transparentnost algoritmického managementu. Platformy budou povinny vysvětlit, jak fungují jejich algoritmy – například kdo a kdy dostane zakázku,

podle čeho se vyhodnocuje výkon nebo proč může být pracující zablokovan. To otevře cestu i ke kolektivnímu vyjednávání o podmínkách práce, které dosud byly zcela netransparentní.

I v ČR je role odborů klíčová

Pro Českou republiku, kde regulace platformové práce dosud absentuje a státní kontrolní orgány (SUIP) nemají dostatek kapacit ani kompetencí, představuje transpozice směrnice zásadní příležitost. Otevírá totiž prostor k narovnání podmínek na trhu práce a k ochraně těch, kteří jsou v současnosti nejvíce vystaveni prekaritě – žen s pečovatelskými závazky, mladých lidí, migrantstva, lidí v předdůchodovém věku či dalších ohrožených skupin. A právě zde je role odborů klíčová. Směrnice jim poskytuje rámec k tomu, aby se mohly stát skutečným hlasem platformových pracujících, tedy pomáhat jim orientovat se ve složitých podmínkách, zastupovat je při kolektivním vyjednávání a dohlížet na férovost algoritmického řízení. Nejde totiž jen o platformy: sociální rizika spojená s prekérními pracovními podmínkami, sběrem osobních dat, umělou inteligencí a algoritmickým řízením se budou prohlubovat a dotýkat všech pracujících.



Obě autorky působí na Sociologickém ústavu AV ČR. Markéta Švarcová (vlevo) se profesně zaměřuje na problematiku genderových nerovností na trhu práce, především v oblasti podnikání. Alžběta Mangarella (vpravo) se věnuje ekonomii trhu práce s důrazem na genderové nerovnosti a prekaritu.

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**