

České digitální pracovní platformy a jejich pracovníci

RILSA

8. března 2023



epoptávka.cz

GRASON
Měníme práci
k lepšímu

Motivace k výzkumu

- Předchozí projekty věnované (částečně) platformové práci (Eurofound, The adaptation of industrial relations towards new forms of work).
- Poptávka po regulaci platformové práce ze strany EU: ale chceme-li jakékoliv podnikání regulovat, je nutno nejdříve jasně vymezit, co je potřeba regulovat a proč.
- Zahraniční literatura a nejednotný přístup k platformám a platformové práci.
- Závěry ze zahraniční literatury věnované platformové práci jsou založeny v naprosté většině na analýzách globálních pracovních platform, přestože v řadě zemí již existují rozličné „národní“ pracovní platformy.
- Domácí literatura směřující různé typy pracovních (i nepracovních) platform.

Cílem výzkumu byly odpovědi na tyto otázky:

- **Jaké digitální pracovní platformy v České republice působí a jaké obchodní modely využívají?**
- Jaký prostor poskytuje současný právní řád digitálním pracovním platformám?
- **Jaké je nejčastější právní postavení pracovníků (dodavatelů) digitálních pracovních platforem?**
- Jak na digitální pracovní platformy reaguje Evropská Unie?
- Jak se mění legislativa související s digitálními pracovními platformami v zemích EU?
- **Do jaké míry je práce prostřednictvím digitálních pracovních platforem prekérní?**
- **Jak vnímají práci prostřednictvím online pracovních platforem samotní pracovníci?**

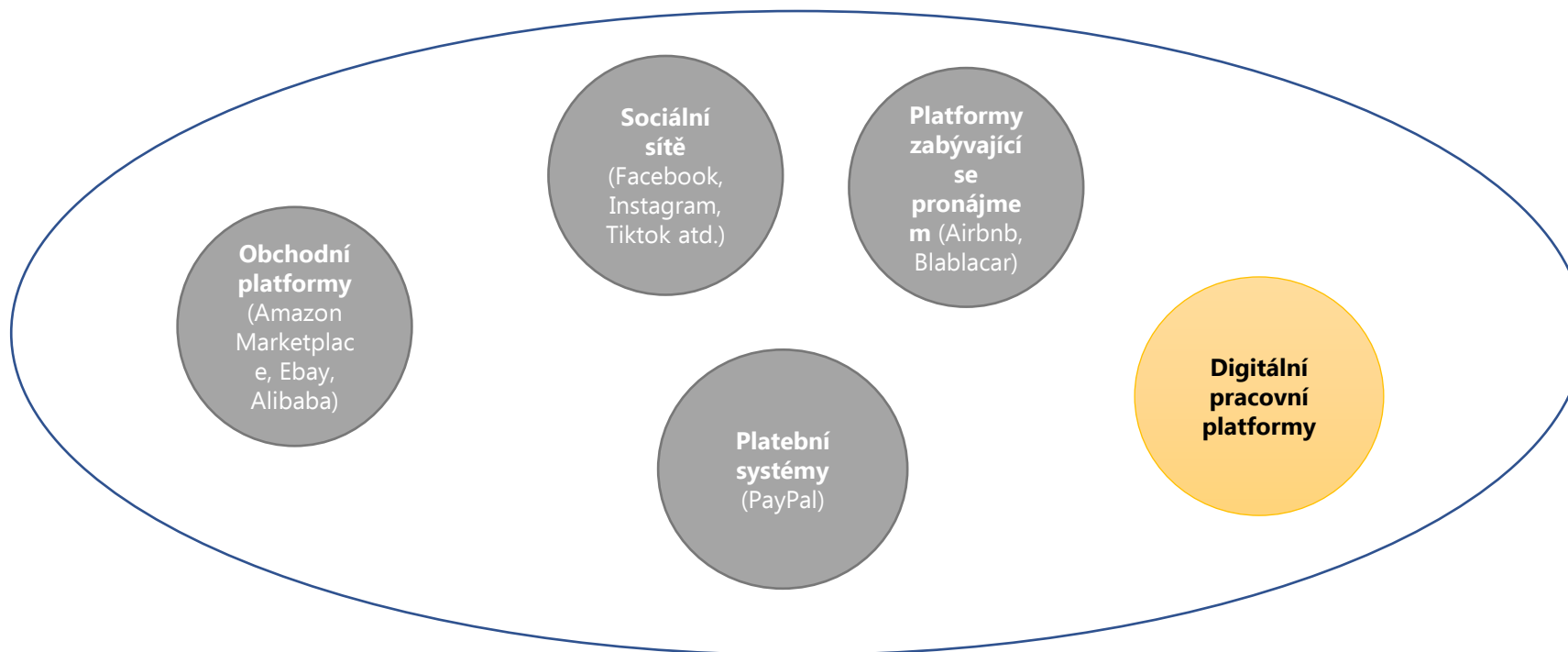
Metodologie

- Desk research s cílem definovat platformu a platformovou práci.
- Desk research 95 obchodních modelů českých digitálních pracovních platforem (metodika dle De Groen et al., 2021).
- Expertní rozhovory s představiteli digitálních pracovních platforem (celkem 7 rozhovorů).
- 21 rozhovorů s platformovými pracovníky ve třech věkových skupinách (18–34, 36–55 a 56 a více let) s cílem zjistit motivaci pro práci prostřednictvím digitálních pracovních platforem.

Otázka č. 1: Co to je platforma?

ILO (2021), OECD (2019): podobná definice

Digitální (online) platformy jsou digitální služby, které usnadňují interakci mezi dvěma nebo více vzdálenými, přesto vzájemně závislými skupinami uživatelů (ať už se jedná o firmy či jednotlivce), kteří komunikují prostřednictvím internetu.



Otázka č. 2: Co je to digitální pracovní platforma?

Platforma, která zprostředkovává práci, resp. spojuje poptávku po práci s nabídkou práce.

Příklady globálních digitálních pracovních platforem

Upwork

amazon
mechanical turk

Uber

clickworker

Otázka č. 3: Co je to platformová práce?

Podle Eurofound (2018) se jedná o takovou formu zaměstnávání, která využívá digitální pracovní platformu, aby umožnila organizaci či jednotlivci kontaktovat jiné organizace či jednotlivce, kteří řeší specifický problém či poskytují specifické služby **za úplatu**. Jinak řečeno, digitální pracovní platformy zprostředkovávají setkání nabídky práce s poptávkou po práci.

Další typické rysy: ve vztahu působí min. tři subjekty (digitální pracovní platforma, odběratel, dodavatel), jedná se o práci „na zakázku“ a je poptáván konkrétní a časově ohraničený úkol (vylučuje ze zkoumání inzertní servery, kde je nabízena a poptávána práce).

Typologie digitálních pracovních platforem

- Různé zdroje, různí autoři, různé přístupy... (požadavky na kvalifikaci pracovníků, zdroj příjmů platformy, rozsah práce, proces výběru pracovníka)
- Ve studii využita typologie dle De Groen et al. (2021), který navázal na typologii Eurofound (2018) a ILO (2021), kterou upravil do evropských podmínek. Pracuje s následujícími skupinami:



Digitální pracovní platformy s online plněním

- **Freelance:** tzv. nezávislí profesionálové, tzn. grafici, právníci, datoví analytici, překladatelé atp.
- **Digitální pracovní platformy založené na soutěži** (*contest-based digital labour platforms*), kde mezi sebou pracovníci soutěží
- **Mikroukony** (*microtasks*): tzv. klikací práce
- **Konzultace zdravotního stavu** (*medical consultation*), včetně psychoterapie

Digitální pracovní platformy s lokálním plněním

- **Doručovací a taxi služby** (*delivery, taxi*)
- **Řemeslníci** (*home services*): instalatéři, zedníci, elektrikáři, zahradníci atp.
- **Domácí práce** (*domestic work*): hlídání dětí, seniorů, domácích mazlíčků, úklid, žehlení atd.
- **Profesionálové** (*professionals*): recepční, sekretářky, číšníci, kuchaři, modelky, hostesky atd.

Porovnání dvou vzorků podle zmíněné metodologie

De Groen et al. (2021)

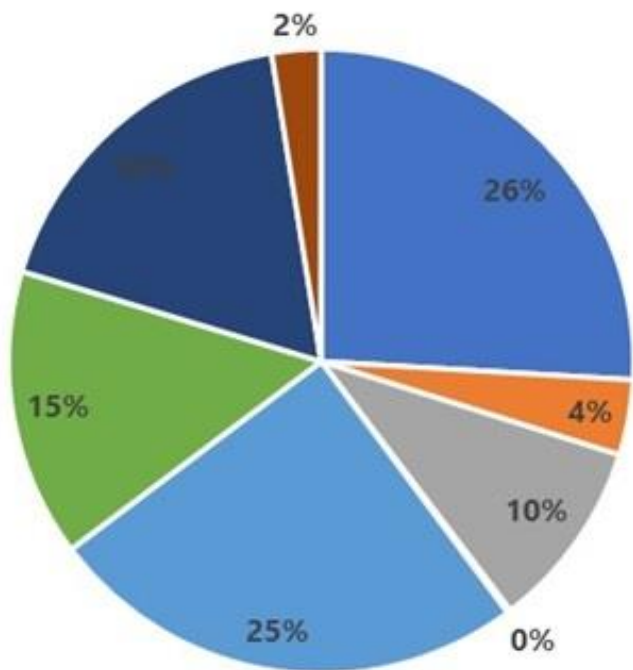
590 evropských digitálních pracovních platforem globálních i národních

RILSA (2022)

95 českých digitálních pracovních platforem. Kritéria výběru:

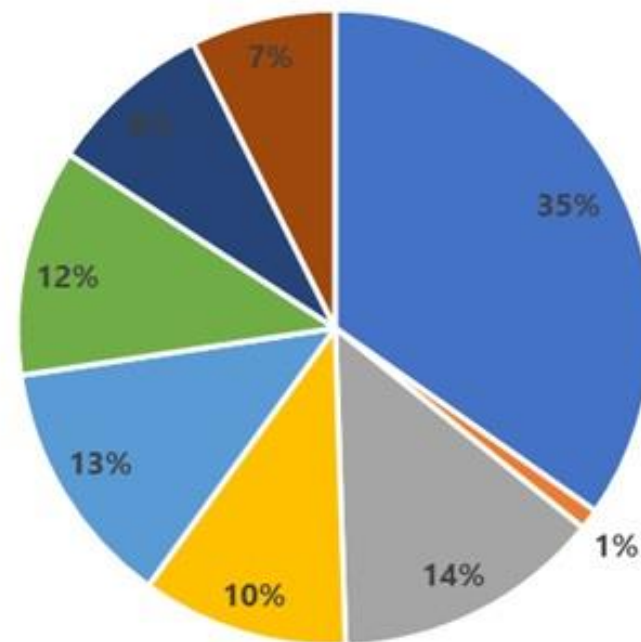
- a) Digitální pracovní platformu provozuje česká fyzická nebo právnická osoba.
- b) Digitální pracovní platformu provozuje zahraniční fyzická či právnická osoba, ale digitální pracovní platforma má českou lokalizaci, tzn. webové stránky digitální pracovní platformy jsou v českém jazyce.

De Groen et al. (2021)
N = 590



- Freelance
- Soutěžní
- Mikroúkony
- Konzultace zdravotního stavu
- Doručovací služby včetně taxi
- Řemesla
- Domácí práce
- Profesionálové

RILSA (2022)
N = 95



- **Téměř 100 % pracovníků českých digitálních pracovních platform jsou sebezaměstnaní.**

Je platformová práce formou švarcystému?????

Jak kdy a jak kde.

OBCHODNÍ PODMÍNKY MNOHÉ NAPOVÍ.

- **Každá digitální pracovní platforma ve svých obchodních podmínkách definuje svůj vztah k pracovníkovi (dodavateli) a zákazníkovi (odběrateli).**
- **Míra „vstupu“ digitální pracovní platformy do těchto vztahů je různá.** Od pouhého zprostředkování, kdy digitální pracovní platforma ponechává uspořádání vzájemných vztahů čistě na pracovníkovi (dodavateli) a zákazníkovi (odběrateli), až po různé „nadstandardní“ služby pro pracovníka, zákazníka, nebo oba.
- **Čím víc digitální pracovní platforma vstupuje do vztahu mezi pracovníkem a zákazníkem, tím více se může blížit vztah mezi pracovníkem a digitální pracovní platformou může blížit definici závislé práce (§ 2 a § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce).**

- **Každá digitální pracovní platforma ve svých obchodních podmínkách definuje svůj vztah k pracovníkovi (dodavateli) a zákazníkovi (odběrateli).**
- **Míra „vstupu“ digitální pracovní platformy do těchto vztahů je různá.** Od pouhého zprostředkování, kdy digitální pracovní platforma ponechává uspořádání vzájemných vztahů čistě na pracovníkovi (dodavateli) a zákazníkovi (odběrateli), až po různé „nadstandardní“ služby pro pracovníka, zákazníka, nebo oba.
- **Čím víc digitální pracovní platforma vstupuje do vztahu mezi pracovníkem a zákazníkem, tím více se může blížit vztah mezi pracovníkem a digitální pracovní platformou může blížit definici závislé práce (§ 2 a § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce).**

- **Téměř pro 100 % pracovníků českých digitálních pracovních platforem slouží platformová práce jako přivýdělek.**

Je to známka prekarity, nebo řešení problémů s nedostatkem zkrácených úvazků a stárnutí pracovní síly?

Záleží na úhlu pohledu.

Regulace podnikání digitálních pracovních platforem?

- **Jednoduché řešení neexistuje.**
- **Nelegislativní cesty:** větší informovanost účastníků trhu práce o svých právech a povinnostech, zapojení odborů do ochrany těchto pracovníků (?), důslednější kontroly SÚIP (?), zpřístupnění digitálních technologií širší veřejnosti (?)
- **Legislativní cesty:** redefinice závislé práce (?), právní domněnka postavení pracovníka digitální pracovní platformy (?), status platformového pracovníka (?)

Děkuji za pozornost.

sona.veverkova@rilsa.cz



Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2018–2022 a je součástí výzkumného úkolu „Nové formy zaměstnávání – past či budoucí cesta?“ (IP70803) řešeného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i., v letech 2021–2022.