

České digitální pracovní platformy

2023

České digitální pracovní platformy

Aleš Kroupa

Jana Váňová

Soňa Veverková

RILSA, Praha

2023

Studie je výstupem projektu „*Nové formy zaměstnávání – past či budoucí cesta?*“, který je řešen v rámci Dlouhodobé koncepce rozvoje výzkumné organizace na období 2018–2022 schválené Ministerstvem práce a sociálních věcí na základě Rozhodnutí č. 7-RVO/2018 o poskytnutí institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace.



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons Uvedte původ 4.0 Mezinárodní veřejná licence (<http://www.creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Dělnická 213/12, Praha 7, 170 00
Vyšlo v roce 2023, 1. vydání, počet stran 104
Tisk: RILSA

Recenze: doc. Ing. Magdalena Kotýnková, CSc.
doc. Ing. Tomáš Pavelka, Ph.D.

ISBN 978-80-7416-452-1 (print)
978-80-7416-453-8 (pdf)

<https://www.rilsa.cz>

Abstrakt

Projekt je věnován digitálním pracovním platformám, platformové práci a pracovníkům digitálních pracovních platform. Reaguje na současnou poptávku na regulaci tohoto typu podnikání. Na základě analýz provedených na globálních digitálních pracovních platformách definuje soubor českých digitálních pracovních platform a zkoumá jejich obchodní modely a vztahy mezi konkrétní digitální pracovní platformou, jejich pracovníky (dodavateli) a zákazníky (odběrateli). Analýza dochází k závěru, že ačkoliv téměř 100 % českých pracovníků digitálních pracovních platform je sebezaměstnaných, nelze mluvit o tzv. švarcsystému. Jakákoliv regulace podnikání digitálních pracovních platform by měla vždy vycházet z hodnocení konkrétního obchodního modelu digitální pracovní platformy, řešení „one size fits all“ neexistuje.

Klíčová slova: digitální pracovní platforma; platformová práce; švarcsystém; závislá práce.

Abstract

The project is dedicated to the subject of digital work platforms, platform work and persons who work for digital work platforms. The project responds to the current demand for the regulation of this type of business model. Based on the detailed analysis of global digital work platforms, it provides a definition of Czech digital work platforms and examines their business models and the relationships between specific digital work platforms and their workers (suppliers) and customers. The analysis concludes that although almost 100% of Czechs who work for digital work platforms are self-employed and there is no real evidence that they are working on a false self-employment basis. The project concludes that the regulation of the digital work platform business model should be based on the detailed assessment of specific digital work platform business models, i.e. there is no “one size fits all” solution to this issue.

Key words: digital work platform; platform work; false self-employment; dependent work.

Obsah

1. Úvod	7
1.1 Digitální (online) platforma – definice	8
1.2 Digitální pracovní platformy, platformová práce a pracovní podmínky	9
1.3 Digitální pracovní platforma: zaměstnavatel nebo zprostředkovatel?	12
1.4 Je platformová práce závislou prací?	15
2. Legislativa upravující pracovní podmínky platformových pracovníků na úrovni EU a členských zemí	19
2.1 Reakce Evropské komise na pracovní podmínky platformových pracovníků	19
2.2 Právní úprava pracovních podmínek platformových pracovníků v některých členských zemích EU	27
2.2.1 Platformová ekonomika v sektoru doručování	29
3. Digitální pracovní platformy v České republice	32
3.1 Metodologie výběru digitálních pracovních platform pro analýzu	32
3.2 Digitální pracovní platformy v EU a v ČR: srovnání	36
3.2.1 Digitální pracovní platformy s online plněním versus digitální pracovní platformy s lokálním plněním	36
3.2.2 Digitální pracovní platformy podle činnosti	39
3.3 Obchodní modely českých digitálních pracovních platform	46
3.3.1 Digitální pracovní platformy v České republice a motivy jejich vzniku	47
3.3.2 Příjmy českých digitálních pracovních platform	48
3.3.3 Obchodní podmínky českých digitálních pracovních platform	49
4. Kdo jsou pracovníci platformem a jaká je jejich motivace?	51
4.1 Pracovníci platformem	51
4.2 Motivace k práci pro platformy	56
4.2.1 Věková skupina (18–34)	57
4.2.2 Věková skupina 35–54 let	62
4.2.3 Věková skupina 55+	67
5. Digitální pracovní platformy a česká legislativa	72
5.1 Nelegislativní cesty, které mohou zabránit prekarizaci platformové práce	72
5.1.1 Osvěta o právech a povinnostech účastníků trhu práce	72
5.1.2 Zapojení odborů do ochrany platformových pracovníků	73
5.1.3 Důslednější kontroly Státního úřadu inspekce práce	73
5.2 Legislativní cesty zabraňující prekarizaci platformové práce	74
5.2.1 České digitální pracovní platformy a jejich požadavky na legislativu	74
5.2.2 Legislativní nástroje: zkušenosti ze zahraničí	76

6. Shrnutí	77
Literatura	80
Přílohy	

1. Úvod

Jana Váňová, Soňa Veverková

Online platformy se díky rozvoji informačních a komunikačních technologií v posledních 20 letech staly běžnou součástí našich životů. Zároveň ale přinesly a stále přinášejí do našich životů prvky, se kterými jsme se dosud neselekali. Logickým důsledkem je pak skutečnost, že s rozvojem online platformem roste i zájem odborné veřejnosti, veřejné správy, legislativců, odborů i zaměstnavatelů o podrobnější prozkoumání tohoto fenoménu, zejména v souvislosti s případnou potřebou regulace tohoto typu podnikání. Většina autorů, kteří zkoumají online platformy, se shoduje, že stávající legislativa nedokáže činnost online platformem dostatečně usměrňovat, ať už se jedná o daňové úniky (Van der Hel-van Dijk, Griffioen, 2019; Wang, 2018; Yang, Metallo, 2018), ohrožování hospodářské soutěže (Gautier & Lamesch, 2021; Tao, 2020; Argentesi et al., 2019), nedodržování pracovněprávní legislativy (EUROFOUND, 2018; Collier et al., 2018) či dopady na životní prostředí (Guttentag, 2019) atd.¹

O online platformách a o případné potřebě regulace jejich podnikání již existuje dostatečné množství odborné literatury, jak světové, tak evropské a české. Při podrobnějším studiu však často zjišťujeme, že autoři nerozeznávají mezi jednotlivými online platformami a jejich obchodními modely,² přičemž „míra společenské nebezpečnosti“ online platformem se výrazně liší dle velikosti online platformy, míry národní i nadnárodní konkurence, podle typu nabízených služeb či zboží, odvětví, legislativního systému v konkrétní zemi (v míře ochrany spotřebitele, pracovněprávním zákonodárství) atd. Navíc jsou dostupné studie online platformem založené převážně na analýzách globálních online platformem (AirBnb, Uber, Amazon Mechanical Turk atd.)³ a neberou v úvahu, že v současné době existuje už již i řada online platformem na národních úrovních. Tyto národní online platformy se však od globálních online platformem liší v celé řadě aspektů.

Tento text se zabývá primárně platformovou prací, tedy pracovními podmínkami těch, kteří pro online platformy pracují. **Cílem je zjistit, zda jsou platformoví pracovníci v České republice dostatečně legislativně chráněni, a pokud ne, jaké cesty vedou k jejich vyšší ochraně a důstojnějším pracovním podmínkám.** Vzhledem k nejednotné terminologii týkající se online platformem a častému zaměňování různých typů online platformem je ale podle řešitelského týmu naprosto nezbytné tento pojem definovat a odlišit jednotlivé obchodní modely tak, aby bylo zřejmé, kam je možné potenciální legislativní změny cílit. Na úvod je totiž třeba zmínit, že jednotná legislativa, která by dokázala regulovat veškeré aktivity a vyřešit veškeré problémy spojené s podnikáním

¹ Vedle těchto negativních příkladů je samozřejmě nutné zmínit i pozitivní dopady: větší konkurence díky větší nabídce na trhu, významné příspěvky online platformem k produktivitě a inovacím, nové služby typu crowdfunding, které umožňují přístup k financím i pro mikropodniky atd. (OECD, 2019). Naše práce však směřuje do oblasti pracovních podmínek a pracovněprávních vztahů, takže tyto přednosti dále nerozebíráme.

² Příklady z české literatury viz např. Janíčko et al. (2021); Řeháčková et al. (2020).

³ Typicky studie a texty mezinárodních organizací, např. ILO (2021); OECD (2019).

online platformem, neexistuje.⁴ Případné legislativní změny tak musí nutně směřovat do různých oblastí: hospodářská soutěž, ochrana spotřebitele, pracovněprávní zákonodárství, daňová legislativa, životní prostředí atd.

1.1 Digitální (online) platforma – definice

Ačkoliv téma online platformem je široce zkoumáno, stále ještě chybí jednotná terminologie (Hein, et al., 2020), resp. každý autor si vždy vymezí pojem platforma, online platforma, digitální platforma, platformová práce atd. podle cíle, který ve své práci sleduje. Navíc se zkoumání online či digitálních platformem a jejich celospolečenských dopadů věnují vědci z rozličných oborů: sociologie, ekonomie, marketingu, životního prostředí, informačních technologií atd.

OECD (2019) a ILO (2021) používají podobnou definici online platformem, s tím rozdílem, že ILO používá pojem digitální platforma (*digital platform*), zatímco OECD online platforma (*online platform*). Obě instituce definují online (digitální) platformy jako 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.⁵ Tato definice samozřejmě zahrnuje široké spektrum online platformem, od komunikačních (Skype, Zoom...) přes velkoobchodní a maloobchodní online platformy, tzv. marketplaces (Amazon, Alibaba), platební systémy (PayPal) a sociální média (Facebook, Instagram, TikTok), platformy zabývající se pronájemem aktiv (Airbnb, BlablaCar) až po tzv. digitální pracovní platformy (*digital labour platforms*),⁶ které zprostředkovávají práci, resp. spojují poptávku po práci s nabídkou práce (Amazon Mechanical Turk, Clickworker, Upwork).

Někteří autoři rozeznávají online (digitální) platformy kapitálově intenzivní (*capital intensive*) a pracovně intenzivní (*labour intensive*). Mezi ty kapitálově intenzivní patří online (digitální) platformy, kde nabízející musí disponovat určitým kapitálem (nemovitosti, hmotný majetek) – zde se jedná například o platformy Airbnb či Amazon. Pracovně intenzivní online (digitální) platformy pak zprostředkovávají práci. Do této skupiny lze zařadit například zmíněné Amazon Mechanical Turk, Clickworker či Upwork (Gierten, Spiezia, 2016).⁷

⁴ Jinak řečeno, mezinárodní online platforma Airbnb, zprostředkující ubytování, je terčem kritiky z jiných důvodů než například online platformy zabývající se rozvážkou jídla (Wolt, Deliveroo atd.).

⁵ OECD (2019), 21; ILO (2021), 33

⁶ Tento pojem bude používán i v následujícím textu.

⁷ V realitě je někdy těžké rozlišit, o jaký typ online platformy se jedná. Na některých online platformách, kde uživatelé obchodují převážně se zbožím (*marketplaces*), může být nabízena i práce. Typické je to zejména pro online platformy, které nabízejí rukodělné výrobky (v USA online platforma Etsy.com, v České republice Fler.cz). Na těchto platformách jsou nabízeny hotové výrobky, zároveň ale i nabídky na vytvoření produktu na zakázku, tedy dle přání zákazníka. Protože primárně jsou tyto online platformy zaměřeny na prodej výrobků, autoři je mezi digitální pracovní platformy běžně neřadí (viz např. Gierten & Spiezia, 2016; Kilhoffer & De Groen, 2020, v sekci „What is not a Platform Work“).

Evropská komise⁸ definuje online (digitální) platformu podobně, tedy jako subjekt působící na dvoustranných či vícestranných trzích, který k interakci mezi dvěma či více vzdálenými, ale vzájemně propojeným skupinami uživatelů využívá internet, aby generoval hodnotu alespoň pro jednu skupinu uživatelů. Opět se jedná o velmi širokou definici, která zahrnuje celou řadu online (digitálních) platforem. Není tedy divu, že tato definice je předmětem kritiky,⁹ s tím, že jakákoliv případná legislativní regulace online (digitálních) platforem vyžaduje přesnou definici aktivit, které mají být regulovány.

1.2 Digitální pracovní platformy, platformová práce a pracovní podmínky

Jak už bylo řečeno, tato studie je primárně zaměřena na platformovou práci, resp. na pracovní podmínky těch, kteří prostřednictvím digitálních pracovních platforem hledají a realizují placenou práci. Není pochyb o tom, že tato forma výdělků v posledních letech zažívá velký rozmach, který však s sebou přináší řadu nových otázek. Digitální pracovní platformy sice vytvořily v zemích OECD tisíce pracovních míst (OECD, 2019), otázkou však zůstává jejich kvalita (ILO, 2021).

Někteří autoři upozorňují, že platformová práce je nový typ práce, sice s větší osobní svobodou a flexibilitou, neboť pracovník může zpravidla rozhodovat o tom, zda přijme zakázku či ne a kdy ji bude vykonávat, zároveň se ale musí smířit s vyšší mírou kontroly (monitorovací systémy, trasování řidičů, hodnocení ze strany zákazníků přístupné veřejnosti) (Todolí-Signes, 2017). Pracovníci digitálních pracovních platforem také často pracují méně, než by si přáli (Forde et al., 2017). S platformovou prací bývají často spojovány pojmy typu příležitostná práce (*casual work*), práce na zavolanou (*on call work*), skupinové zaměstnávání (*crowd employment*), švarcsystém¹⁰ (*bogus self-employment*, *false self-employment* nebo *dependent self-employment*) atd. Ačkoliv tyto formy zaměstnávání nelze spojovat pouze s digitálními pracovními platformami, většinou digitální pracovní platformy slouží jako katalyzátor těchto forem, často jsou navíc schopny mixovat různé typy atypických forem zaměstnávání (Garben, 2017).

⁸ EK a UK parliament (2016)

⁹ tamtéž

¹⁰ V češtině se dále používají pojmy jako zastřený pracovněprávní vztah či zaměstnávání podnikatelů.

Box č. 1 Definice platformové práce dle EUROFOUNDu (2018)

Abychom lépe pochopili podstatu platformové práce a zároveň rizika s ní spojená (myšleno rizika v oblasti pracovních podmínek), je potřeba platformovou práci jasně vymezit. EUROFOUND (2018) definuje platformovou práci jako 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.

EUROFOUND (2018) dále specifikuje charakteristické rysy platformové práce (které mohou, ale nemusí být všechny nutně přítomny):

- 1) **Jedná se o placenou práci** realizovanou prostřednictvím digitálních pracovních platform – tato definice platformové práce tedy vylučuje ty online platformy, které se věnují dobrovolné práci či směně zboží či služeb (viz podkap. 1.1).
- 2) Ve vztahu jsou přítomny (minimálně) tři subjekty:
 - **zákazník (odběratel)**, který poptává práci (zákazníkem může být jak fyzická, tak právnická osoba),
 - **pracovník (dodavatel)**, který práci nabízí („pracovníkem“ může být jak právnická osoba,¹¹ tak i fyzická osoba),
 - **digitální pracovní platforma**, která zprostředkovává kontakt mezi zákazníkem a pracovníkem, navíc v různé míře (dle obchodního modelu platformy) do tohoto vztahu vstupuje. V některých obchodních modelech mohou působit i další subjekty (typicky digitální pracovní platformy v sektoru doručovacích služeb, kde do vztahu mezi tři hlavní subjekty vstupují např. restaurace, obchody).
- 3) **Platformová práce řeší specifické úkoly či problémy**, tzn. vždycky je poptáván konkrétní a časově ohraničený úkol.
- 4) **Jedná se o formu outsourcingu**, pracovník zpravidla není zaměstnancem ani digitální pracovní platformy, ani zákazníka.
- 5) **Rozdělení „práce“ do menších dílčích úkonů**, přičemž každý dílčí úkol může vykonávat jiný pracovník (typické zejména pro tzv. mikroúkoly).
- 6) **Jedná se o práci „na zakázku“**, tzn. důležitá je iniciativa zákazníka a jeho poptávka po specifickém úkolu či službě.

¹¹ Jedná se o B2B online platformy, které sice nejsou cílem našeho výzkumu, nicméně v některých případech, jak uvidíme i na příkladech digitálních pracovních platform působících v českém prostředí, je nelze zcela oddělit od těch digitálních pracovních platform, které nabízejí pouze práci fyzických osob.

EUROFOUND (2018) pak pro takto charakterizovanou platformovou práci používá následující třídící kritéria, která vypovídají o pracovních podmínkách a míře prekarity konkrétní digitální pracovní platformy:

- **Úroveň znalostí a dovedností**, které musí pracovník dosáhnout, aby mohl vykonávat práci pro konkrétní digitální pracovní platformu (nízká, střední, vysoká úroveň znalostí, tzn. od nekvalifikované práce po vysoce kvalifikovanou). V případě českých digitálních pracovních platform je tato klasifikace poměrně obtížná, neboť řada z nich nabízí jak vysoce kvalifikovanou práci (tvorbu informačních systémů), tak i úklidové služby (epoptavka.cz).
- **Dodání služby: online nebo lokální plnění**. Online plnění, zvláště u nadnárodních digitálních pracovních platform, zvyšuje konkurenci mezi pracovníky (např. vývoj aplikace na přání zákazníka tak mohou vykonávat jak pracovníci z vyspělých, tak i z rozvojových zemí, s nebezpečím dumpingových cen, za které nejsou pracovníci z vyspělých zemí ochotni službu dodat).
- **Rozsah práce** (mikroukony, nebo naopak velké projekty). Velké projekty samozřejmě zajišťují dlouhodobější zdroj výtěžku než mikroukony.
- **Proces výběru pracovníka**, tzn. zda o přidělení zakázky konkrétnímu pracovníkovi rozhoduje digitální pracovní platforma, zákazník či pracovník. Pokud je pracovník ze strany digitální pracovní platformy jakkoliv limitován v přijímání (či nepřijímání) zakázek, lze v tomto vztahu vidět znaky nadřazenosti a podřízenosti, tzn. znaky závislé práce. Takovou práci by měl pracovník vykonávat jen v pracovněprávním vztahu založeném na zákoníku práce či obdobné legislativě, tzn. nikoliv jako sebezaměstnaný.
- **Digitální pracovní platformy založené na soutěži** (*contest based*) **nebo nabídce** (*offer*). Soutěžní digitální pracovní platformy se vyznačují tím, že pracovníci jsou nuceni dodat službu či produkt, aniž by si byli jisti, zda za ni dostanou zaplacení. Tyto digitální pracovní platformy jsou typické v oblasti designu a grafiky.¹² Naopak u „nabídkových“ digitálních pracovních platformách pracovník pouze reaguje na zákaznickou požadavku a v případě, že má o zakázku zájem, stanoví jen cenu a termín, ve kterém je schopen službu uskutečnit. Náklady na získání zakázky jsou tedy u „nabídkových“ digitálních pracovních platform minimální ve srovnání se soutěžními digitálními pracovními platformami. Digitální pracovní platformy založené na soutěži však nejsou příliš rozšířené (De Groen et al., 2021).

¹² Typicky se jedná například o tvorbu firemního loga: pracovník vytvoří na základě požadavků zákazníka logo a soutěží s ostatními pracovníky digitální pracovní platformy. Ti se, pokud chtějí, účastní soutěže s tímto produktem. Zákazník si vybere jen jeden vítězný návrh. Pouze výherce soutěže tak dostává za práci zaplacení.

1.3 Digitální pracovní platforma: zaměstnavatel nebo zprostředkovatel?

Většina zahraničních studií, které se zabývají pracovními podmínkami digitálních pracovních platforem, upozorňuje na to, že pracovníci,¹³ kteří hledají a získávají práci prostřednictvím digitálních pracovních platforem, jsou obzvláště zranitelní. Důvodem je skutečnost, že digitální pracovní platformy se, až na výjimky, nepovažují za zaměstnavatele, ale za zprostředkovatele (Pesole et al., 2019). Pracovníci, kteří pracují pro digitální pracovní platformy, tedy nejsou zaměstnaní na základě pracovní smlouvy či podobného vztahu, který je upraven zákoníkem práce, ale jedná se o sebezaměstnané,¹⁴ kteří jsou považováni za podnikatele, a tudíž je nechrání pracovní právní legislativa.

Sebezaměstnaní jsou podle řady studií více ohrožení prekaritou, i když záleží na vzdělání a oboru, ve kterém podnikají. V posledních dvaceti letech se navíc mění tradiční „základna“ sebezaměstnaných, tzn. zejména řemeslníci a maloobchodníci, ve prospěch nezávislých profesionálů (tzv. *freelancers*) (Todolí-Signes, 2017). Conen a Schippers (2019) dále ukazují, že:

- sebezaměstnaní v EU mají v průměru nižší výdělků než zaměstnaní, což mimo jiné znamená, že nemají možnost odkládat část výdělku na tzv. „horší časy“ (nedostatek zakázek, stáří, invalidita) a často podnikají i po dosažení důchodového věku;
- ve většině evropských zemí, včetně České republiky, nejsou sebezaměstnaní chráněni pracovní právní legislativou (minimální mzda, délka pracovní doby, možnost kolektivně vyjednat atd.);
- jistota výdělku je nižší než u zaměstnanců. Sebezaměstnaní jsou podnikatelé a s podnikáním je nejistota spojena, nicméně sebezaměstnaní nemají například přístup k dalšímu vzdělávání, aby tak mohli udržovat svou hodnotu na trhu práce pro případ, že nebudou mít dostatek zakázek.

Tato strategie digitálních pracovních platforem, tedy de facto outsourcing pracovní síly, není v evropských zemích ani v České republice nová, nicméně vzhledem k proměnám trhu práce lze očekávat její další rozšiřování (Todolí-Signes, 2017). Podle tohoto autora je navíc nereálné, že by se „klasické“ firmy s rostoucí konkurencí digitálních pracovních platforem dlouhodobě držely i klasických pracovních vztahů. Outsourcing pracovní síly minimalizuje personální náklady (ve srovnání s „klasickou“ firmou), což je pro firmy pochopitelně silnou motivací (Fieseler, Bucher & Hoffmann, 2019), ať už se jedná o „klasické“ firmy, nebo o digitální pracovní platformy.

¹³ V tomto textu používáme pojem „pracovník“, nikoliv „zaměstnanec“, protože mezi digitální pracovní platformou a jejím pracovníkem v naprosté většině případů neexistuje pracovní právní vztah založený na zákoníku práce či podobné legislativě, pracovník tedy není zaměstnancem.

¹⁴ Dle české legislativy se jedná o osoby samostatně výdělečně činné, tedy podnikatele.

Dosavadní výzkumy ukazují, že sebezaměstnání u digitálních pracovních platformech naprosto převládá. Podle De Groen et al. (2021) 89 % digitálních pracovních platformech obsažených v jeho datasetu nabízí práci pouze na základě sebezaměstnání. Zbytek (11 %) pak kromě sebezaměstnání nabízí i nějakou formu pracovněprávního vztahu (v datasetu není specifikováno, zda se jedná o „plnohodnotnou“ pracovní smlouvu, nebo jinou formu pracovněprávního vztahu na základě národních legislativ zemí EU). Barcevičius et al. (2021) odhaduje, že v EU pracuje prostřednictvím platformech přibližně 28 milionů lidí a v roce 2025 jejich počet dosáhne 43 milionů. Předpokládá přitom, že v současné době je převážná většina z těchto pracovníků klasifikována správně (tzn. buď zaměstnanec, nebo sebezaměstnaný). U 5,5 mil. těchto pracovníků však existuje riziko, že jsou klasifikováni nesprávně, tzn. jako sebezaměstnaní, ačkoliv povaha vztahu mezi pracovníkem a digitální pracovní platformou vypovídá spíše o závislém vztahu.

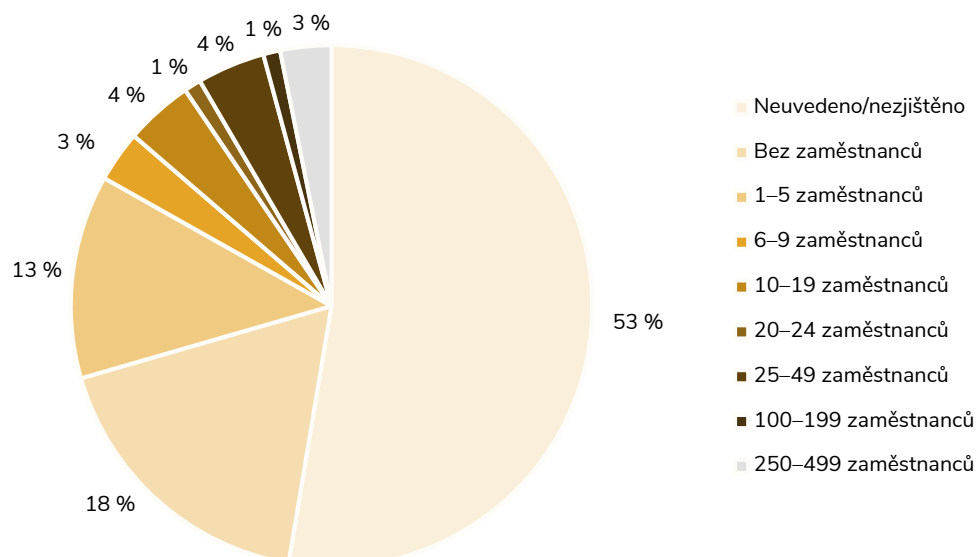
Piasna et al. (2022) dochází k podobnému závěru: zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu neurčitou budou vykonávat platformovou práci s menší pravděpodobností než sebezaměstnaní, zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou, studenti, nezaměstnaní a další skupiny na trhu práce.

V českém datasetu skládajícím se z 95 digitálních pracovních platformech (viz kap. 3) je pouze 1 digitální pracovní platforma, jejíž pracovníci jsou skutečně zaměstnanci, tzn. pracují na základě pracovní smlouvy (Tržištěpráce.cz).¹⁵ Další tři digitální pracovní platformy nabízejí kromě sebezaměstnání i vztah založený na dohodě o provedení práce. Lze tedy konstatovat, že téměř 100 % pracovníků, kteří v České republice pracují pro digitální pracovní platformy, je sebezaměstnaných.

V této souvislosti je však třeba zmínit, že i digitální pracovní platformy mají zaměstnance. Nejedná se však o ty pracovníky, kteří vykonávají práci, kterou digitální pracovní platforma zprostředkovává. Zaměstnanci digitálních pracovních platformech jsou vesměs pouze ti, kteří pracují v administrativě a dalších „obslužných“ oborech (office manažeré, marketingoví specialisté, IT podpora atp.). Jak vypadají české digitální platformy podle počtu zaměstnanců (viz graf č. 1):

¹⁵ Tato digitální pracovní platforma je ale atypická už jenom tím, že zaměstnává pouze lidi znevýhodněné na trhu práce.

Graf č. 1 Digitální pracovní platformy v České republice dle počtu zaměstnanců



Pozn.: U středních a velkých podniků je počet zaměstnanců, co se týká digitálních pracovních platform, zkrácený. Registr ekonomických subjektů uvádí počet subjektů za celý ekonomický subjekt (právníckou nebo fyzickou osobu), který kromě provozování digitální pracovní platformy může realizovat ještě další činnosti. Tak například firma SGCP CZ, a. s., u níž je v Registru ekonomických subjektů uveden počet zaměstnanců 1 000–1 499 a která provozuje platformu Nejřemeslníci.cz, podniká zejména ve stavebnictví, přičemž není možné rozlišit, kolik zaměstnanců se skutečně věnuje jen obsluze digitální pracovní platformy.

Zdroj: Registr ekonomických subjektů, vlastní zpracování

Počty pracovníků, tzn. těch, kterým digitální pracovní platforma zprostředkovává práci, pak některé digitální pracovní platformy na svých webech uvádějí, přičemž tyto počty se pohybují od jednotek a desítek po statisíce pracovníků. Podrobnější analýza těchto údajů však nemá smysl, protože:

- údaje se v čase výrazně mění;
- řada pracovníků je registrována na několika digitálních pracovních platformách, aby zvýšila své šance na získání práce;
- údaje uváděné digitálními pracovními platformami není možné ověřit, a protože lze předpokládat, že se snaží přilákat jak pracovníky, tak zákazníky, jsou tyto údaje nadhodnoceny.

Dalším charakteristickým rysem platformové práce je skutečnost, že digitální pracovní platformy deklarují, že nabízejí pouze přivýdělek (Hauben et al., 2020; Pesole et al., 2018), ať už ke stávajícímu zaměstnání, podnikatelské činnosti, studiu, rodičovské dovolené či důchodu. To samé vyplývá i z hloubkových rozhovorů s představiteli českých digitálních pracovních platform, jakož i z výsledků desk research, kde na svých webových stránkách digitální pracovní platformy

lákají pracovníky převážně na možnost přivýdělku. V tomto kontextu Hauben et al. (2020) upozorňuje na to, že pokud digitální pracovní platforma předpokládá, že pracovník je zaměstnán (případně je studentem, na rodičovské dovolené, v důchodu), a tedy příspěvky na sociální a zdravotní pojištění za pracovníka odvádí někdo jiný (zaměstnavatel, stát), motivace digitální pracovní platformy se o tyto náležitosti starat je velmi nízká.

Česká legislativa navíc nabízí pro přivýdělky administrativně jednodušší vztahy: jedním z nich je tzv. příležitostný příjem¹⁶ do 30 000 Kč ročně, případně dohody konané mimo pracovní poměr, zejména dohodu o provedení práce.¹⁷ To dále oslabuje motivaci digitálních pracovních platform využívat standardní pracovní smlouvy založené na zákoníku práce.

1.4 Je platformová práce závislou prací?

S předchozími úvahami souvisí i otázka, zda je platformová práce tzv. závislou prací (*subordinate work, dependent work*). Pracovněprávní legislativa v zemích EU zpravidla definuje závislou práci, tzn. práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Pokud tento vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance existuje, jedná se o závislou práci, která může být vykonávána jen na základě příslušné pracovněprávní legislativy. Závislá práce vykonávaná mimo pracovněprávní vztah je nelegální (viz box č. 2).

¹⁶ Viz zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 10, odst. 3, který nepodléhá dani z příjmů a není potřeba z něj odvádět zdravotní a sociální pojištění.

¹⁷ Viz zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 74–77. Z dohody o provedení práce se za určitých okolností taktéž neodvádí zdravotní a sociální pojištění, podrobněji viz právní úprava.

Box č. 2 Závislá práce a její právní úprava v České republice

Závislá práce je upravena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, v § 2 a § 3:

§ 2

(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

§ 3

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V § 2 v odstavci 1 jsou definovány tzv. znaky závislé práce. Nejvyšší správní soud ve své judikatuře dále dovodil i další znak závislé práce, a tím je soustavnost.¹⁸

Závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah je nelegální (§ 5e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Pracovněprávní vztah je v takovém případě účelově nahrazen jinou (tzn. nikoliv pracovní) smlouvou. Naplnění všech znaků závislé práce je vždy předmětem individuálního posouzení ze strany orgánů Státního úřadu inspekce práce.¹⁹

U platformové práce však není zřejmé, zda se o závislou práci jedná: pracovník požívá větší svobody a flexibility než zaměstnanec, může si určit, kdy bude práci vykonávat, kolik času jí bude věnovat, digitální pracovní platforma zpravidla ani nekontroluje odvedenou práci. Podle Todolí-Signes (2017) sice platformová práce *de iure* nenaplnuje definici závislé práce, neboť zpravidla chybí základní předpoklad podřízenosti a nadřízenosti, ale zároveň také upozorňuje, že pracovníci, kteří pracují pro digitální pracovní platformy, čelí stejným či podobným rizikům jako zaměstnanci (tzn. osoby zaměstnané na základě zákoníku práce). Jsou na digitálních pracovních platformách závislí ekonomicky (v tom smyslu, že nemají možnost svou práci diverzifikovat v různých obchodních vztazích, ale provádějí práci, resp. realizují zakázky jen pro jednoho „obchodního partnera“, tedy pro digitální pracovní platformu) a také mají jen omezenou možnost, jak ovlivnit výkon práce, která je často digitální pracovní platformou podrobně algoritimizována (Barcevičius, 2021).

¹⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu 4 Ads 75/2011-73 ze dne 29. 9. 2011.

¹⁹ Viz Státní úřad inspekce práce. Dostupné z: https://www.suip.cz/web/suip/informace-ze-zamestnanosti/-/asset_publisher/YK1IEEp7MjdO/content/nelegalni-prace

Přehledně shrnuje prvky, které charakterizují zaměstnance, a prvky, které charakterizují sebezaměstnaného (De Groen et al., 2021). Přehled vychází z analýzy národních legislativ zemí EU a představuje návod na to, jak rozlišit zaměstnance od sebezaměstnaného (viz tabulka č. 1).

Tabulka č. 1 **Přehled prvků, které jsou charakteristické pro zaměstnance a pro sebezaměstnaného**

Oblast	Prvky charakteristické pro zaměstnance	Prvky charakteristické pro sebezaměstnaného
Smlouva	pevná odměna zaručený příjem v případě nemoci, dovolené atd. náhrada výdajů doložka o zákazu konkurence nebo exkluzivity	platba po vystavení faktury platba za výkon žádná zaručená odměna (pro případ, že není dodán výrobek nebo služba) náklady/výdaje nese poskytovatel služeb (sebezaměstnaný) závazek dosáhnout určitého výsledku ohledně dohodnuté práce
Organizace práce	přesný a podrobný popis úkolů a způsobu jejich provádění pracovní materiály a vybavení poskytnuté zaměstnavatelem exkluzivita (práce pro jednoho zaměstnavatele) prezentace zaměstnance jako součásti firmy (vůči třetím stranám)	volně organizovaná práce svobodně zvolené pracoviště vlastní pracovní materiály a vybavení možnost nábory vlastních zaměstnanců pro výkon dohodnutých služeb možnost nechat provést práci jiným pracovníkem (subdodavatelem) možnost pracovat pro více společností/platformem rozsáhlá odpovědnost
Organizace pracovní doby	pracovní doba stanovená zaměstnavatelem (denní výkazy práce) dovolená schvalovaná zaměstnavatelem povinnost zdůvodnit nepřítomnost	pracovní doba zvolená sebezaměstnaným dovolenou (volno) si načasuje sebezaměstnaný sám
Řízení pracovníků a dohled nad nimi	možnost přesných a podrobných pokynů ze strany zaměstnavatele možnost dohledu nad prováděním prací a jejich dodržováním interní disciplinární sankce a kontrola ze strany nadřízeného	podávání zpráv o výsledcích až po dokončení produktu/služeb odpovědnost a rozhodovací pravomoc s ohledem na finanční prostředky osobní a značné investice do společnosti a účast na ziscích a ztrátách společnosti

Zdroj: De Groen et al. (2021)

Navzdory definicím a právní úpravě závislé práce je v praxi obtížné určit, zda se v případě digitálních pracovních platform jedná o závislou práci, která je vykonávána mimo pracovněprávní

vztah (sebezaměstnání), a je tudíž nelegální a postižitelná. Digitální pracovní platformy vykazují velkou míru heterogenity, co se týče vztahů mezi nimi a pracovníky, a jakákoliv potenciální legislativa by se měla vyhnout zjednodušování a řešením „one size fits all“. Zároveň by potenciální legislativa upravující platformovou práci neměla v žádném případě limitovat další podnikatele ke vstupu do této oblasti podnikání, neboť právě noví podnikatelé mohou přinášet nové (tzn. vyváženější ve vztahu k pracovníkům) obchodní modely digitálních pracovních platform (EUROFOUND, 2018).

2. Legislativa upravující pracovní podmínky platformových pracovníků na úrovni EU a členských zemí

Jana Váňová

Legislativní úprava platformové práce je téma, které zaměstnává zákonodárce jak na evropské, tak na národní úrovni. Zkušenosti ze zahraničí ukazují, že nejvíce jsou regulovány digitální pracovní platformy v oblasti doručovacích služeb. Hlavním cílem národních legislativ zemí EU je zpravidla zajištění spravedlivé hospodářské soutěže, které by ale mělo vést i ke zlepšení pracovních podmínek platformových pracovníků, protože digitální pracovní platformy nebudou moci nadále konkurovat pouze cenou. Zásadním problémem, který je na úrovni EU řešen, je i správná klasifikace postavení pracovníka digitální pracovní platformy. Jinak řečeno, zda má platformový pracovník postavení zaměstnance, nebo sebezaměstnaného a zda tomuto postavení odpovídá i skutečný smluvní vztah vůči digitální pracovní platformě.

2.1 Reakce Evropské komise na pracovní podmínky platformových pracovníků

Evropská komise se dlouhodobě snaží o větší transparentnost pracovních podmínek platformových pracovníků, a to s cílem nenarušit podmínky pro fungování, či dokonce růst digitálních pracovních platform v Evropské unii.

Předsedkyně Evropské komise Ursula von der Leyenová ve svých prioritách zdůraznila potřebu zlepšit pracovní podmínky lidí pracujících prostřednictvím platform (Leyen, 2020). Z tohoto důvodu vznikla iniciativa, jejímž cílem je zajištění důstojných pracovních podmínek platformových pracovníků v EU. Cílem iniciativy, kterou reprezentuje Evropská komise, pak konkrétně je: i) zajistit, aby pracovníci pracující prostřednictvím digitálních pracovních platform získali právní postavení zaměstnance s ohledem na skutečný vztah k digitální pracovní platformě a získat přístup k pracovněprávní ochraně; ii) zajistit spravedlnost, transparentnost a odpovědnost v oblasti algoritmického řízení²⁰ v kontextu práce na platformách a iii) zvýšit transparentnost, sledovatelnost a informovanost o vývoji pracovních podmínek na digitálních pracovních platformách a zlepšit

²⁰ Algoritmické řízení je přítomno na většině digitálních pracovních platform a je součástí jejich obchodního modelu. Umožňuje efektivně propojovat pracovníky (dodavatele) a zákazníky (odběratele) a reagovat na výkyvy nabídky a poptávky. Obzvláště důležité je při platformové práci vyžadující jen nízkou kvalifikaci pracovníka. Digitální pracovní platformy používají algoritmy k přiřazování zákazníků (odběratelů) pracovníkům (dodavatelům) a upravují ceny v reakci na měnící se poptávku a nabídku. Odhaduje se, že přibližně 72,5 až 101 milionů Evropanů již pravděpodobně bylo vystaveno na svém pracovišti některým algoritmickým procesům. Toto číslo zahrnuje jak platformové pracovníky, tak osoby pracující v tradičních podnicích (Barcevičius et al., 2021).

prosazování platných pravidel pro všechny osoby pracující prostřednictvím digitálních pracovních platforem, včetně těch, které působí přeshraničně.

Zvažované legislativní i nelegislativní přístupy je možné rozdělit do tří základních oblastí, na jejichž základě je možné definovat další postup:

1. **Řešení rizika spojeného s nesprávnou klasifikací postavení pracovníka:** upřednostňovanou možností je vyvratitelná domněnka omezená na digitální pracovní platformy, které vykonávají určitý stupeň kontroly. Tato možnost zahrnuje také přesun důkazního břemene: jakmile je domněnka jednou uplatněna, je v případě jejího zpochybnění na platformách, u nichž se předpokládá, že jsou zaměstnavateli, aby prokázaly opak – **oblast politiky A**.
2. **Otázky a rizika spojené s algoritmickým řízením:** upřednostňovanou možností je balíček práv týkajících se transparentnosti, konzultací, lidského dohledu a nápravy pro pracovníky i osoby samostatně výdělečně činné – **oblast politiky B**.
3. **Otázky související s prosazováním, sledovatelností a transparentností** (i v přeshraničních souvislostech): upřednostňovanou možností je kombinace vyjasnění povinnosti ohlašovat práci na digitální pracovní platformě, s povinností digitálních pracovních platforem zveřejňovat informace o svých obchodních (pracovních) podmínkách, o počtu pracovníků a jejich postavení, o jejich pokrytí sociálním zabezpečením, ochranou atd. – **oblast politiky C**.

Předpokládá se, že výhradně společná iniciativa EU může stanovit jednotná pravidla, jak přistoupit k řešení rizik spojených s nesprávnou klasifikací postavení pracovníka (zaměstnanec/sebezaměstnaný), což je problém většiny digitálních pracovních platforem. Zároveň může iniciativa EU zabránit roztříštěnosti stávajících a připravovaných regulačních přístupů k algoritmickému řízení a řešit přeshraniční rozměr práce na platformě.

V listopadu 2020 vydal Evropský parlament zprávu „Silná sociální Evropa pro spravedlivý přechod“ (*Report on a strong social Europe for Just Transitions*),²¹ v níž vyzval Komisi, aby navrhla směrnici o důstojných pracovních podmínkách a právech v digitální ekonomice, která by se vztahovala i na pracovníky pracující v nestandardních formách práce, pracovníky na digitálních pracovních platformách a samozaměstnané. V listopadu 2020 uspořádal Výbor Evropského parlamentu pro zaměstnanost výměnu názorů s Komisí a různými zúčastněnými stranami o práci na platformách a v únoru 2021 vydal Výbor Evropského parlamentu pro zaměstnanost a sociální věci návrh zprávy o pracovních podmínkách v rámci platformové práce.²²

²¹ Celé znění viz např. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0233_EN.html

²² Draft report on fair working conditions, rights and social protection for platform workers – new forms of employment linked to digital development (2019/2186(INI), celé znění viz https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-657498_EN.pdf

2. Legislativa upravující pracovní podmínky platformových pracovníků na úrovni EU a členských zemí

Rada vyzvala členské státy a Evropskou komisi, aby posílily úsilí a přijaly vhodná opatření, která budou zaměřena na platformovou práci. V prosinci 2020 uspořádali ministři práce a sociálních věcí EU rozpravu o práci na digitálních pracovních platformách. Potvrdili, že práce na digitálních pracovních platformách je mezinárodním fenoménem se silným přeshraničním rozměrem a že právě z tohoto důvodu hraje EU důležitou roli při řešení souvisejících výzev. K problematice platformové práce se vyjádřil rovněž Evropský hospodářský a sociální výbor.²³

Při zvažování nejhodnější formy právního nástroje, který by nejefektivnějším způsobem dosáhl cílů iniciativy pro zlepšení pracovních podmínek platformových pracovníků, přistoupila Evropská komise k formulaci směrnice, která stanovuje závazné minimální požadavky, přičemž ponechává členským státům prostor pro přizpůsobení se konkrétním vnitrostátním podmínkám.

V souladu s článkem 154 TFEU/SFEU Smlouvy o fungování Evropské Unie (*Treaty on the Functioning of the European Union*) Evropská komise provedla dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery. Během první fáze, která probíhala od 24. února do 7. dubna 2022, proběhla konzultace se sociálními partnery ohledně potřeby a možného směřování opatření EU. V průběhu této první fáze konzultace obdržela Evropská komise řadu stanovisek. Ve druhé fázi konzultačního procesu byli sociální partneři konzultováni specificky ohledně možného právního nástroje a obsahu zamýšleného návrhu.

Na základě první fáze konzultací dospěla Evropská komise k závěru, že je nutné, aby EU přijala cílená opatření k řešení otázek spojených s platformovou ekonomikou. Návazně byla ze strany Evropské komise zahájena druhá fáze konzultačního procesu s evropskými sociálními partnery. Cílem druhé fáze konzultace bylo projednat možný obsah a příslušné nástroje EU pro plánovaný návrh Evropské komise. V rámci této druhé fáze konzultací byli sociální partneři vyzváni, aby se vyjádřili k možným opatřením zaměřeným na zlepšení pracovních podmínek pro sebezaměstnané platformové pracovníky.

Tabulka č. 2 **Připomínky sociálních partnerů v první fázi konzultačního procesu**

Sociální partneři obecně	Obecně souhlasí se zjištěnými problémy. Odborové organizace nicméně upozorňují, že konzultační dokument Evropské komise se nezabývá některými otázkami, které považují za stěžejní. Jedná se například o postavení digitálních pracovních platform jako zaměstnavatelů, agentur práce nebo zprostředkovatelů.
Zástupci zaměstnanců	Obecně podporují iniciativu EU zaměřenou na platformovou práci. Zdůrazňují, že klíčovou je definice zaměstnance, a jsou pro závazný nástroj EU. Pokud jde o osobní rozsah, Evropská odborová konfederace ETUC a Eurocadres by uvítaly, kdyby se iniciativa rozšířila na všechny nestandardní formy práce. CEC European Managers poznamenávají, že výkon práv by neměl záviset na rozlišování mezi zaměstnáním a samostatnou výdělečnou činností. ETUC dále poznamenává, že o úrovni práv

²³ EESC opinion: Fair work in the platform economy (Exploratory opinion at the request of the German presidency), viz <https://www.eesc.europa.eu/cs/our-work/opinions-information-reports/opinions/fair-work-platform-economy-exploratory-opinion-request-german-presidency>

2. Legislativa upravující pracovní podmínky platformových pracovníků na úrovni EU a členských zemí

	sebezaměstnaných je třeba rozhodnout na národní úrovni ve spolupráci se sociálními partnery. Odbory poukazují na to, že opatření EU by se měla týkat všech digitálních pracovních platform.
Zástupci zaměstnavatelů	Jsou obecně skeptičtí vůči iniciativě EU týkající se platformové práce. Není nutné zavádět univerzální pravidla, uznávají však, že je třeba přijmout opatření, která by však měla být přijímána zejména na národní úrovni. BusinessEurope připomíná, že případná opatření by měla respektovat rozmanitost potřeb a přání osob pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platform. Zaměstnavatelé poukazují na rozmanitost obchodních modelů digitálních pracovních platform a na skutečnost, že nejsou samostatným odvětvím, a proto se staví proti univerzálnímu řešení. BusinessEurope vyzývá, aby EU podporovala dialog a usnadňovala výměnu zkušeností a osvědčených postupů, které by se mohly týkat všech typů práce na digitálních pracovních platformách.

Zdroj: EK (2021)

Sociální partneři mají pochopitelně rozdílné názory na věcný rozsah iniciativy EK (viz tabulka č. 2). Například pro postavení pracovníka (zaměstnance) by odbory uvítaly zavedení vyvratitelné domněnky postavení zaměstnance s obráceným důkazním břemenem. Pro některé odborové svazy (ETUC, Eurocadres a ETF) je uznání platform jako zaměstnavatelů stejně důležité a nezbytné jako vyjasnění postavení osob pracujících prostřednictvím platform. Organizace zaměstnavatelů upozorňují, že hodnocení právního postavení platformových pracovníků by mělo být prováděno případ od případu a na národních úrovních, aby byly respektovány různé modely a různá legislativa členských států. Zejména BusinessEurope a SGI Europe zdůrazňují, že je třeba respektovat individuální rozhodnutí a že případná iniciativa by neměla nutit platformové pracovníky do nežádoucího smluvního vztahu.

Odbory potvrzují potřebu usnadnění přístupu k sociálnímu zabezpečení, zejména ETUC a Eurocadres zdůrazňují, že iniciativa by se měla vztahovat dokonce na všechny nestandardní pracovníky. Zaměstnavatelé s tím, že přístup k sociální ochraně je důležitý, souhlasí, ale upozorňují, že nástroje EU v této oblasti již existují.

Odbory potvrzují potřebu usnadnění přístupu platformových pracovníků k možnosti kolektivního vyjednávání a zastupování, tuto potřebu zaměstnavatelé nezpochybňují, ale dodávají, že by se měla vztahovat pouze na zaměstnance.

Obdobně tomu je u přístupu platformových pracovníků ke vzdělávání. Zejména ETUC a Eurocadres zdůrazňují důležitost definování platform jako zaměstnavatelů, právě s ohledem na financování dalšího vzdělávání pracovníků. Naproti tomu zaměstnavatelské organizace sice uznávají význam odborné přípravy, ale zároveň zdůrazňují, že EU by neměla určovat, jak je odborná příprava organizována nebo financována.

Některé odborové svazy zdůraznily význam spolupráce mezi členskými státy, zejména v kontextu přeshraničního rozměru platformové práce. ETUC prosazuje možnost stanovení právní domněnky pracovního poměru v zemi, kde pracovník působí. Zaměstnavatelské organizace reflektují přeshra-

niční aspekt platformové ekonomiky a vítají iniciativy, které usilují o lepší digitální infrastrukturu a menší míru regulace.

Dne 9. prosince 2021 byl zveřejněn návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform (*Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*).²⁴ Cílem navržené směrnice je zlepšit právní jistotu, pracovní podmínky a sociální práva platformových pracovníků a offline poskytovatelů služeb a dále také stanovit podmínky pro udržitelný růst digitálních pracovních platform v Evropské unii.

Ve stejný den bylo zveřejněno související sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Lepší pracovní podmínky pro silnější sociální Evropu: plné využití přínosů digitalizace ve prospěch budoucnosti práce“ (*Communication on Better Working Conditions for a Stronger Social Europe: harnessing the full benefits of digitalisation for the future of work*).²⁵ Sdělení obsahuje výzvy adresované národním institucím veřejné správy, sociálním partnerům a všem příslušným zúčastněným stranám k přijetí nových opatření s cílem dosáhnout lepších pracovních podmínek pro ty, kteří pracují prostřednictvím digitálních pracovních platform.

Posuzování dopadů zohlednilo tři výše uvedené oblasti politiky (A: řešení rizika nesprávné klasifikace postavení pracovníka digitální pracovní platformy, B: otázky související s algoritmickým řízením a C: otázky související s prosazováním, sledovatelností a transparentností), které společně řeší zjištěné problémy. Možnosti jsou vesměs následující: definovat legislativně platformového pracovníka, zavést další kategorii pracovníka na úrovni EU (s jinými právy a povinnostmi, než má zaměstnanec a sebezaměstnaný) nebo zavést nevyvratitelnou domněnku zaměstnání. Tyto možnosti byly zamítnuty v rané fázi.

Právě navrhovaná směrnice by měla vytvořit ucelený rámec, jímž bude řešena chybná klasifikace postavení platformového pracovníka (zaměstnanec x sebezaměstnaný). Tento rámec zahrnuje vhodné postupy, které zajistí platformovým pracovníkům správné určení jejich postavení vůči digitální pracovní platformě, i vyvratitelnou domněnku existence pracovního poměru (včetně obrácení důkazního břemene) u těch platformových pracovníků, kteří mají nad určitými prvky výkonu své práce určitou kontrolu.

Dále by navrhovaná směrnice měla zajistit u digitálních pracovních platform využívajících algoritmické řízení spravedlnost, transparentnost a odpovědnost, a to tím, že pro platformové pracovníky zavede nová hmotná práva. Mezi ně bude patřit právo na transparentnost při používání a fungování automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů, jímž budou upřesněna a doplněna stávající práva v souvislosti s ochranou osobních údajů. Účelem navržené směrnice je

²⁴ Celý text viz <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24992&langId=en>

²⁵ Celý text viz <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24994&langId=en>

2. Legislativa upravující pracovní podmínky platformových pracovníků na úrovni EU a členských zemí

rovněž zajistit, aby dopad těchto automatizovaných systémů na pracovní podmínky monitorovali lidé s cílem zaručit základní práva zaměstnanců a bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Posledním typem navrhovaných opatření jsou taková opatření, jejichž cílem je zvýšení transparentnosti a sledovatelnosti práce prostřednictvím platformy, se záměrem podpořit příslušné orgány při vymáhání stávajících práv a povinností v souvislosti s pracovními podmínkami a sociální ochranou. Patří sem nutnost objasnit digitálním pracovním platformám, které jsou zaměstnavateli, povinnost ohlásit práci, která je jejich prostřednictvím vykonávána, příslušným orgánům členského státu, v němž je práce vykonávána. Tato opatření pomohou orgánům veřejné správy zajistit dodržování pracovněprávní legislativy a vybírat příspěvky na sociální zabezpečení, a tím zlepšit pracovní podmínky osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy.

Jako doprovodná opatření byla Evropskou komisí definována například podpora sociálního dialogu a podpora posilování kapacit pro partnerství, výměna dobrých zkušeností a vzájemné předávání poznatků zemí EU a v neposlední řadě široká podpora členských států lidem pracujícím na platformách a poskytování poradenství zejména v oblasti pracovněprávního poradenství a sociální ochrany.

Oblast politiky A

Návrhy na řešení rizik a důsledků nesprávné klasifikace postavení pracovníka digitální pracovní platformy se mohou lišit svou účinností a rovněž očekávanými dopady, nicméně je možná jejich kombinace. V současnosti státy EU našly shodu na definici kritérií pro využití **vyvratitelné právní domněnky**, která je tak nejvýznamnějším nástrojem v oblasti politiky A.

Uznání vyvratitelné právní domněnky spočívá v přiznání postavení zaměstnance platformovým pracovníkům, pokud odpovídá jejich skutečnému uspořádání práce a faktickému vztahu k digitální pracovní platformě. S tímto záměrem směrnice stanoví seznam, na jehož základě lze určit, zda je platforma zaměstnavatelem, a tudíž by měla se svým pracovníkem uzavřít pracovní smlouvu podle pracovněprávní legislativy.

Platí právní domněnka, že **digitální pracovní platforma je považována za zaměstnavatele, jestliže splňuje alespoň dvě z těchto kritérií:**

- určuje výši odměny nebo stanoví její horní hranici;
- dohlíží na výkon práce elektronickými prostředky;
- omezuje svobodu zvolit si pracovní dobu nebo dobu nepřítomnosti, možnost přijmout či odmítnout úkoly nebo využít subdodavatele či náhradníky;

- stanoví zvláštní závazná pravidla, pokud jde o vzhled, chování vůči příjemci služby nebo výkon práce;
- omezuje možnost budovat klientskou základnu nebo vykonávat práci pro jakoukoli třetí stranu.

Pokud jsou splněna alespoň dvě z těchto kritérií, platformoví pracovníci by měli být digitální pracovní platformou zaměstnání na základě pracovněprávní legislativy, jinak řečeno, měli by být zaměstnanci, nikoliv sebezaměstnanými.

Digitální pracovní platforma má právo tuto klasifikaci napadnout, ale důkazní břemeno spočívá na digitální pracovní platformě, která musí prokázat, že se o pracovní poměr nejedná. **Přenesení důkazního břemene a posílení právní jistoty** je tedy další zásadní nástroj v oblasti politiky A. Z těchto opatření by tudíž měly mít prospěch i digitální pracovní platformy, a to díky větší právní jistotě, snížení nákladů na soudní spory a usnadnění podnikatelského plánování.

S touto potenciální právní úpravou jsou však spojena určitá rizika. Digitální pracovní platformy mohou opustit takto regulované trhy a zůstanou aktivní v zemích, kde podobná právní úprava neexistuje. Strach ze ztráty investic digitálních pracovních platform, zdrojů příjmů platformových pracovníků a služeb, které oceňují spotřebitelé, bude vytvářet tlak na jednotlivé země, aby mezi sebou soutěžily o co nejvstřícnější podmínky pro tyto digitální pracovní platformy. Ve střednědobém až dlouhodobém horizontu budou moci v těchto podmínkách růst pouze velké digitální pracovní platformy, což z trhu může vytlačit menší hráče, kteří nejsou schopni nést náklady spojené s právní nejistotou. To může v důsledku ohrozit veřejnou soutěž v EU (EK, 2021a).

Většina digitálních pracovních platform²⁶ a zástupců zaměstnavatelů²⁷ se pochopitelně staví proti myšlence překlasifikace postavení platformových pracovníků. Dvě významné výjimky představují nizozemská digitální pracovní platforma pro rozvoz jídla JustEat Takeaway a finská digitální pracovní platforma Wolt. Některé digitální pracovní platformy uvádějí, že by zvážily odchod z trhu EU, pokud by se jich tato ustanovení týkala. Zástupci zaměstnavatelů uznávají problémy spojené s rizikem nesprávné klasifikace, ale tvrdí, že jejich řešení by mělo být výsadou jednotlivých členských států. Na druhou stranu je zde postoj zástupců významných odborových svazů,²⁸ kteří jasnou definici postavení platformových pracovníků a podmínky jejího určení vítají.

Oblast politiky B

²⁶ Komise konzultovala 28 digitálních pracovních platform, případně s nimi vedla dvoustranná jednání. Jedná se o tyto digitální pracovní platformy: Bolt, Care.com, International, ClickWorker, Deliveroo, DeliveryHero, Didaxis, Freelancer, FreeNow, Glovo, Heetch, Hlidacky, Jovoto, JustEat, MelaScrive, Pozamiatane.pl, Scribeur, Solved.fi, Stuart, Testbirds, TakeAway, Uber, Upwork, Voocali, Wirk, Wolt, Workis, Zenjob. Uskutečnila také setkání se sdruženými zastupujícími platformy, jako je třeba Move EU.

²⁷ BusinessEurope, SGI Europe, SMEunited, CEEMET, HOTREC a WEC-Europe, viz Příloha č. 3 Zkratky.

²⁸ Např. ETUC, Eurocadres, CESI, ETF, UNI Europa, EFFAT, CEC European Managers atd.

2. Legislativa upravující pracovní podmínky platformových pracovníků na úrovni EU a členských zemí

Je zřejmé, že bez dalších opatření budou problémy spojené s algoritmickým řízením práce na digitálních pracovních platformách přetrvávat. Řešení probíhá částečně na úrovni EU prostřednictvím kombinovaného účinku Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1150 z 20. června 2019 o podpoře spravedlnosti a transparentnosti pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb (*Regulation 2019/1150 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on promoting fairness and transparency for business users of online intermediation services*),²⁹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (*Regulation EU 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC*)³⁰ a Návrh Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci a mění určité legislativní akty Unie (*Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonised rules on artificial intelligence and amending certain Union legislative acts*).³¹

Nařízení P2B může zabránit některým nekalým praktikám digitálních pracovních platform vůči sebezaměstnaným, například pokud jde o transparentnost a srozumitelnost obchodních podmínek.

Možným rizikem je v tomto případě návaznost na GDPR, kde se některé členské státy mohou rozhodnout zavést zvláštní pravidla pro zpracování osobních údajů platformových pracovníků a algoritmického řízení, což může opět vést k odlivu digitálních pracovních platform na jiné trhy.

Oblast politiky C

Přeshraniční činnost digitálních pracovních platform představuje pro jednotlivé země EU další výzvy související s ověřováním dodržování platných právních předpisů a jejich vymáháním, včetně výběru daní a příspěvků na sociální zabezpečení. Přeshraniční a globální obchodní modely jsou pro platformovou práci důležité, neboť jsou pro platformové pracovníky jednou z největších „atrakcí“. Konkurenční výhoda některých digitálních pracovních platform může skutečně právem spočívat v jejich vynikajícím technologickém know-how, účinných algoritmických postupech a strategicky vybudované přítomnosti na diverzifikovaných trzích. Při zohlednění tohoto aspektu platformové práce je ale nutné zvýšit její transparentnost a zlepšit přístup orgánů veřejné správy k datům, a to i u digitálních pracovních platform, které působí ve více zemích.

²⁹ Celý text viz <https://eur-lex.europa.eu/eli/req/2019/1150/oj>

³⁰ Celý text viz <https://eur-lex.europa.eu/eli/req/2016/679/oj>

³¹ Celý text viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021PC0206>

To by ale pro digitální pracovní platformy nemělo představovat situace, kdy jsou nuceny zveřejňovat podrobné fungování svých automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů, včetně algoritmů, ani jiné podrobné údaje, které obsahují obchodní tajemství nebo jsou chráněny právy duševního vlastnictví. Transparentnost je v tomto případě spíše myšlena spolupráce při zveřejňování údajů, které mají platformy k dispozici a které se týkají počtu osob, které jejich prostřednictvím pracují, a jejich pracovních podmínek. To by umožnilo snadnější monitoring platformové práce a zacházení s digitálními pracovními platformami by se přiblížilo přístupu k tradičním (offline) podnikům.

Publikační požadavky na digitální pracovní platformy by pak směřovaly zejména ke zveřejňování aktuálních pracovních podmínek, v jejichž rámci platformoví pracovníci zajišťují pracovní výkon, a to specificky pro každou členskou zemi, ve které působí. Zejména se jedná o tyto informace: počet platformových pracovníků, jejich postavení (zaměstnanec či sebezaměstnaný), pokrytí platformových pracovníků sociálním zabezpečením, průměrná odměna, pracovní doba atd. Tyto informace by musely být pravidelně aktualizovány (např. dvakrát ročně) nebo poskytovány na žádost příslušných orgánů veřejné správy. Některé z těchto povinností by mohly být přísnější pro digitální pracovní platformy od určité velikosti, což by umožnilo přiměřenější přístup vůči malým a středním podnikům. Řešení by vyžadovalo vytvoření veřejného registru, který by zahrnoval všechny platformy působící v daném členském státě.

2.2 Právní úprava pracovních podmínek platformových pracovníků v některých členských zemích EU

Reakce zemí EU v této oblasti zkoumá několik publikací. Lenaerts et al. (2017) zpracovala přehled legislativy v osmi evropských zemích a zjistila, že různé země EU mají různý přístup k platformové práci. V době zpracování publikace (2017) měly ze sledovaných zemí nejkomplexnější reakce na platformovou práci Dánsko, Francie a Německo.³² V mnoha případech bylo zjištěno, že zákonodárci zaujímají k platformové práci spíše pasivní a vyčkávací přístup (Lenaerts et al., 2017). Nicméně s tím, jak se platformová práce rozšířila a jak počet pracovníků pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platform roste, mění se i reakce jak na úrovni EU, tak na úrovni členských zemí. Země EU však mají v souvislosti s platformovou prací různé priority, a tudíž na ni i různě reagují.

Kilhoffer et al. (2020) katalogizoval nástroje a reakce na platformovou práci v jednotlivých zemích EU, a to zejména v oblasti regulace postavení pracovníka digitální pracovní platformy a přístupu k sociálnímu zabezpečení. Sleduje přitom nejen legislativu a judikaturu, ale i opatření orgánů veřejné správy, kolektivní smlouvy, aktivity realizované pracovníky digitálních pracovních platform atd. Jedním z cílů studie bylo pochopit reakce na platformovou práci na jednotlivých národních úrovních a vyhodnocení jednotlivých národních strategií a jejich účinnosti.

³² Celkem byly sledovány tyto země: Belgie, Dánsko, Francie, Maďarsko, Německo, Slovensko, Španělsko.

2. Legislativa upravující pracovní podmínky platformových pracovníků na úrovni EU a členských zemí

Francie

Francie je jedinou ze zkoumaných zemí, která přijala legislativu s cílem zlepšit pracovní a sociální práva platformových pracovníků. Zákon č. 2016-1088 ze dne 8. srpna 2016 o práci, modernizaci sociálního dialogu a zajištění profesní kariéry (*LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*), který je také znám jako El Khomri zákon (*Loi El Khomri*),³³ se zaměřuje na sebezaměstnané pracovníky digitálních pracovních platform.

Zákon El Khomri je ve Francii považován za kontroverzní, odpůrci tvrdí, že zákon posiluje nejistotu pracovníků a je příliš benevolentní vůči zaměstnavatelům. V oblasti problematiky digitálních platform zákon nově zdůrazňuje, že digitální platformy mají svým pracovníkům hradit pojištění pro případ pracovních úrazů a nemocí z povolání a dále jim poskytovat další vzdělávání. Zákon rovněž nově umožňuje sebezaměstnaným zakládat odborové organizace nebo do nich vstupovat a právo na kolektivní akce. Kromě toho zákon obsahuje i ustanovení týkající se zdanění příjmů sebezaměstnaných pracovníků digitálních pracovních platform.

Itálie

V Itálii stojí za pozornost aktuální národní úprava, která byla přijata s účinností od 31. října 2022. Konkrétně se jedná o Zákon o trhu a hospodářské soutěži 2021 (*Legge annuale per il mercato e la concorrenza 2021*),³⁴ zákon č. 118/2022, který mimo jiné nově doplnil článek 9 zákona 192/1998 o nová ustanovení týkající se zneužívání hospodářské závislosti digitálními platformami. Mezi novinky patří zavedení vyvratitelné domněnky digitální pracovní platformy jako zaměstnavatele, dále neúplný seznam zneužívajících praktik a příslušnost soudního oddělení specializovaného na obchodní věci a duševní vlastnictví.

V Itálii existuje i specifická úprava na úrovni regionů: regionální legislativa v Piemontu a Laziu se přímo zabývá pracovními podmínkami a sociální ochranou pracovníků na digitálních pracovních platformách (Veronese et al., 2019). Legislativa v Laziu je považována za jednu z nejkompexnějších s ohledem na úpravu legislativy směrem k digitálním pracovním platformám. Legislativa si klade za cíl zlepšit pracovní a sociální práva všech pracovníků platform bez ohledu na jejich zaměstnanecký status. To zahrnuje minimální ochranu všech platformových pracovníků, včetně ochrany v případě pracovních úrazů, školení o bezpečnosti práce, pojištění odpovědnosti a úrazového pojištění a určité sociální ochrany. Jedná se konkrétně o legislativní úpravu Ustanovení

³³ Celý text zákona dostupný např. na <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213> (ve francouzštině).

³⁴ Celý text k dispozici např. na <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/08/12/22G00126/sg> (v italštině).

o ochraně a bezpečnosti digitálních pracovníků (*Disposizioni per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali*)³⁵ z 12. dubna 2019, kterým region Lazio vyjádřil podporu nové kultury digitální práce v regionu Lazio, zároveň však v souladu s ustanoveními Evropského pilíře sociálních práv, vyhlášeného dne 17. listopadu 2017 Parlamentem, Radou a Komisí Evropské unie, uznává právo každé osoby na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a bezpečnost, přístup k sociálnímu zabezpečení a vzdělávání, a to bez ohledu na druh a délku trvání pracovního poměru. Zákon se konkrétně zaměřuje na všechny platformové pracovníky.

Zákon mimo jiné ukládá digitální pracovní platformě povinnost zajistit svým pracovníkům bezplatné pojištění pro případ pracovních úrazů a nemocí z povolání, dále pro případ škod způsobených třetím osobám při výkonu práce, jakož i pojištění pro případ rodičovství. Pro účely výpočtu pojistného, jakož i výplaty dávek souvisejících s úrazovým pojištěním, se pro všechny dlužné příspěvky na sociální zabezpečení odkazuje na obvyklou denní mzdu odpovídající výši minimální denní mzdy platné v daném kalendářním roce. Digitální pracovník má nárok na povinnou sociální ochranu v souladu s vnitrostátními (národními) právními předpisy. Navíc je vyžadována registrace pracovníka na webové stránce regionu.

2.2.1 Platformová ekonomika v sektoru doručování

Sektor doručovacích služeb představuje z hlediska legislativy velmi specifickou oblast (De Groen et al., 2021; Kilhoffer et al., 2020). Cílem právní úpravy v této oblasti je především zajistit spravedlivou hospodářskou soutěž mezi (tradičním) odvětvím taxislužby a službami osobní dopravy organizovanými digitálními platformami.

Při provádění úprav v oblasti přepravy osob zákonodárci na národní úrovni používají zejména dva přístupy, aby se pokusili vytvořit rovné podmínky. Prvním přístupem je prosazování stávajících standardů a požadavků na digitální pracovní platformy a jejich řidiče, tak, aby to odpovídalo požadavkům na „tradiční“ taxislužby. V některých případech toto opatření vedlo k omezení nebo úplnému zrušení digitálních pracovních platform. Například ve Švédsku byla činnost digitální pracovní platformy UberPop soudem zakázána, neboť soud vynesl rozsudek, že činnost UberPop je v rozporu s právními předpisy v oblasti hospodářské soutěže. V Dánsku parlament přijal v roce 2017 nový zákon o taxislužbě, který také vedl ke stažení společnosti Uber z dánského trhu (Kilhoffer et al., 2020).

Druhý přístup naproti tomu pracuje s možností uvolnění stávajících obchodních standardů a požadavků, tedy přesněji těch, které existovaly před digitálními pracovními platformami. Přístupy jsou odlišné, nicméně mohou být kombinovány a realizovány ve vymezených částech či krocích. Většina zemí stanoví licenční povinnost pro řidiče (pracovníky digitálních pracovních platform). Získání licence je vázáno na splnění požadavků. Estonsko bylo zřejmě první zemí, která změnila

³⁵ Celý text k dispozici dostupný např. na <https://www.consiglio.regione.lazio.it/consiglio-regionale/?vw=leggiregionalidettaglio&id=2353&sv=storico> (v italštině).

2. Legislativa upravující pracovní podmínky platformových pracovníků na úrovni EU a členských zemí

svůj zákon o veřejné dopravě. V roce 2011 zavedlo společné licencování a prověřování kvality zaměřené na digitální platformy pro sdílení jízd a tradiční taxislužby. Španělsko v roce 2015 zavedlo omezení počtu vozidel, která mohou provozovat přepravu osob, aniž by se technicky jednalo o taxislužbu.

Řecko přijalo v roce 2018 právní předpisy, jejichž cílem je zabránit přítomnosti aplikací pro sdílení jízd podobných Uberu a které zavazují digitální pracovní platformy provozující mobilní aplikace uzavírat tříleté smlouvy s majiteli taxislužeb. Legislativa zavádí vysoké pokuty pro licencované řidiče taxislužby i pro ty majitele soukromých vozidel, kteří pravidla nedodržují.

Slovensko přijalo novou legislativu, která je účinná od 1. dubna 2019 a zavádí širší definici dispečerských služeb. Ty tradičně představují základní charakteristiku podnikání v osobní dopravě tím, že do její působnosti zahrnují digitální komunikaci. Digitální platformy nejsou považovány za taxislužby, ale za dispečinky. Nová právní úprava zrušila několik požadavků, které se dříve vztahovaly na podnikání taxislužby, jako například požadavky na prokázání finanční spolehlivosti, na zkoušku odborné způsobilosti nebo na taxametr.

V Chorvatsku byly v roce 2018 podmínky pro udělení licence zjednodušeny o povolovací řízení a byly zrušeny povinné zkoušky řidičů pro oblast, kde působí.

Litva v roce 2017 aktualizovala zákon o silniční dopravě (*Lietuvos Respublikos kelių transporto kodeksas*)³⁶ a vymezila nový rámec pro služby typu sdílené jízdy. Tato změna následovala po sérii zadržení nelegálních kurýrů. Kurýři působili prostřednictvím společnosti, která oficiálně zaměstnávala pouze malou část svých řidičů, aby se vyhnula povinným odvodům na sociální zabezpečení a daňovým povinnostem. Mnozí z nelegálních pracovníků byli migranti, kterým digitální pracovní platformy v oblasti taxislužby poskytovaly podporu v podobě povolení k pobytu a pracovního povolení, ubytování, vozidel a školení. Někteří pracovníci si nebyli vědomi toho, že pracují nelegálně. Kromě daňových úniků tato situace vyvolávala obavy o bezpečnost cestujících, protože řidiči pracovali přesčas, aby si zvýšili své příjmy. V zájmu posílení kontroly podvodných praktik novela zákona vyžaduje, aby řidiči žádali o povolení u litevského Úřadu pro bezpečnost dopravy namísto u obce (EUROFOUND, 2022).

Právní předpisy o službách osobní přepravy přijaté členskými státy obecně nemají za cíl regulovat postavení platformových pracovníků, ani se nezaměřují na pracovní podmínky nebo sociální ochranu. Výjimkou je Portugalsko, kde zákon č. 45/2018 (*Lei n.º 45/2018 Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica*),³⁷ který vstoupil v platnost během roku 2019 a vztahuje se výhradně na odvětví dopravy, ukládá digitálním pracovním platformám povinnost používat „operátory“ jako zprostředkovatele mezi digitální pracovní platformou a řidiči. Tito operátoři jsou

³⁶ Celý text zákona dostupný na <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.65AD818F5F9C/asr> (v litevštině).

³⁷ Celý text dostupný např. na <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/45-2018-115991688> (v portugalsštině).

2. Legislativa upravující pracovní podmínky platformových pracovníků na úrovni EU a členských zemí

právní osoby, jež zprostředkovávají přepravní služby zákazníkům, kteří si na digitální pracovní platformě objednávají své cesty. Jedná se tedy o cestu specifického právního vymezení statusu zaměstnance pro sektor dopravy. Podle zákona nemohou jednotliví řidiči uzavřít smlouvu přímo s digitálními pracovními platformami, ale musí být smluvně zajištěni těmito operátory. Zákon dále zavádí právní domněnku, že mezi řidičem a provozovatelem existuje pracovní smlouva, a výslovně uvádí, že domněnka platí i v případech, kdy je konkrétní smlouva pojmenována jinak. Zákon zavádí další věcná ustanovení o pracovních podmínkách, jako je například omezená pracovní doba. Kromě toho se na řidiče digitálních pracovních platform jako na zaměstnance vztahuje obecná pracovněprávní legislativa.

3. Digitální pracovní platformy v České republice

Soňa Veverková

Z dosavadního textu je patrné, že digitální pracovní platformy jsou sice intenzivně zkoumané, ale také nesmírně heterogenní. Následující kapitola popisuje prostředí digitálních pracovních platform³⁸ v České republice, mapuje jejich strukturu z hlediska činnosti, právního postavení, počtu zaměstnanců, zdrojů zisku atd.

3.1 Metodologie výběru digitálních pracovních platform pro analýzu

České digitální pracovní platformy byly identifikovány v souladu s metodologií, kterou použil De Groen et al. (2021). De Groen et al. (2021) vytvořil dataset zahrnující 590 digitálních pracovních platform působících v zemích EU. Tento dataset zahrnuje jak globální digitální pracovní platformy (Amazon Mechanical Turk, Deliveroo, Uber, Upwork atd.), tak i národní digitální pracovní platformy působící v jedné nebo několika zemích EU. U těchto digitálních pracovních platform pak De Groen et al. (2021) sleduje celou řadu charakteristik: obchodní sídlo, země, ve kterých konkrétní digitální platforma podniká, rok založení, obor dle NACE, požadované vzdělání pracovníka atd.

Tento dataset, resp. charakteristiky, které u digitálních pracovních platform De Groen et al. (2021) sleduje, je základem našeho datasetu, který zahrnuje 95 českých digitálních pracovních platform. Kritéria pro výběr digitálních pracovních platform do českého datasetu jsou následující:

- 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, resp. minimálně nejdůležitější informace (registrace, všeobecné obchodní podmínky, popis fungování digitální pracovní platformy pro dodavatele i odběratele atd.) jsou v českém jazyce. Digitální pracovní platformy, které v datasetu De Groen et al. (2021) uvádějí, že působí i v České republice (např. Clickworker, CrowdSource atd.), ale nesplňují podmínky a) a b), do analýzy nezahrnujeme.³⁹

³⁸ Definice a vymezení viz kapitola 1.

³⁹ Podle De Groen et al. (2021) z celkového počtu 590 zkoumaných digitálních pracovních platform k 31. 3. 2021 působí v ČR 158 z nich. Pouze 7 z těchto 158 digitálních pracovních platform však splňuje podmínku a) a b), navíc pouze 5 je v době výzkumu aktivních. Těchto 5 digitálních pracovních platform bylo do našeho datasetu zařazeno. U zbývajících 153 digitálních pracovních platform, které uvádějí, že působí i v ČR, nelze vyloučit, že v nich působí i čeští pracovníci.

Cílem desk research nebylo pořídit kompletní seznam platformem podnikajících v České republice, ale spíše postihnout rozmanitost této formy podnikání, tak, jak to ve své práci prezentoval De Groen et al. (2021). Zdrojem informací o digitálních pracovních platformách byl desk research a rozhovory s představiteli digitálních pracovních platform (viz případové studie). Ti měli přehled o svém „oboru“, takže dokázali popsat i situaci v oboru včetně největších konkurentů, a nastínit i jejich obchodní modely, které se často staly inspirací pro jejich vlastní podnikání.

U každé digitální pracovní platformy byly identifikovány a ověřeny údaje o provozovateli (majiteli), tzn. obchodní jméno, IČO a počet zaměstnanců na základě výpisu z veřejných rejstříků. Dále byla dle metodologie De Groen et al. (2021) zmapována:⁴⁰

- a) dostupnost všeobecných obchodních podmínek (smluvních), které upravují vztahy mezi digitální pracovní platformou a odběrateli a dodavateli;
- b) zdroj příjmu pro digitální pracovní platformu;
- c) typ digitální pracovní platformy podle typologie ILO (2021) a EUROFOUND (2018) (viz box č. 3);
- d) počet pracovníků (dodavatelů), pokud je digitální pracovní platforma uvádí;
- e) další strany, které vstupují do vztahu digitální obchodní platforma x pracovník x zákazník.⁴¹

Těmito platformami se ale nezabýváme jednak proto, že 1) není zřejmé, zda digitální pracovní platformy skutečně využívají i pracovníky z ČR a zda pod ČR nejsou uvedeny jen proto, že se označily jako globální digitální pracovní platformy; 2) že i v případě, že pracovníky z ČR využívají, nejsou lokalizovány do českého prostředí a znalost anglického (či jiného) jazyka je přece jen pro řadu potenciálních pracovníků z České republiky překážkou; 3) že možnosti České republiky ovlivnit pracovní podmínky na globálních digitálních pracovních platformách jsou značně omezené.

⁴⁰ Existuje celá řada dalších přístupů k typologii a třídění online platform podle různých dalších znaků: příjmy online platformy, uživatelé online platformy, typ dat, které online platformy shromažďují atd. (OECD, 2019; EUROFOUND, 2018). Tento text se však zabývá pracovními podmínkami digitálních pracovních platform, a tomu odpovídá i zvolená typologie.

⁴¹ De Groen et al. (2021) sleduje celou řadu dalších charakteristik. Jejich sledování však buď v českém prostředí nedává smysl, nebo není důležité pro cíl této práce. Například potřebná úroveň znalostí a dovedností, kterou De Groen et al. (2021) sleduje, je do značné míry dána už samotným zařazením konkrétní digitální pracovní platformy do některé ze skupin uvedených v boxu č. 3. Počet zemí, ve kterých konkrétní digitální pracovní platforma podniká, zase není nutné sledovat, pokud se zabýváme primárně českou potenciální právní úpravou.

Box č. 3 Typologie dle De Groen (2021)

De Groen et al. (2021) využil typologii EUROFOUND (2018) a ILO (2021), kterou upravil do evropských podmínek. Pracuje s následujícími skupinami:

1) Online digitální pracovní platformy (*online platforms*) – ty digitální pracovní platformy, kde je konečný výsledek (služba či produkt) dodáván pouze online. Tyto digitální pracovní platformy často působí globálně, tzn. zprostředkovávají kontakt mezi nabídkou práce a poptávkou po práci po celém světě. Pracovníci, kteří pracují pro tyto digitální pracovní platformy, jsou vystaveni větší (mezinárodní) konkurenci. Tyto digitální pracovní platformy jsou děleny na následující typy:

- a) **Freelance** – digitální pracovní platformy, kde nabízejí své služby nezávislí profesionálové (tzv. freelancers), tzn. designéři, grafici, právníci, finanční poradci, datoví analytici, překladatelé atd. Zpravidla se jedná o pracovníky s vyšší úrovní vzdělání, znalostí a dovedností.
- b) **Digitální pracovní platformy založené na soutěži (*contest-based digital labour platforms*)** – digitální pracovní platformy založené na soutěži mezi pracovníky platformy, podrobněji viz box č. 1). Pro tyto platformy je typické, že pracovník vytvoří dílo, aniž by si byl jist, zda za svou práci dostane zapláceno. Zákazník si pak vybere dílo konkrétního pracovníka a pouze jemu je práce zaplácena. Tyto platformy jsou obvyklé v oblasti designu a programování.
- c) **Mikroúkony (*microtasks*)** – tzv. klikací digitální pracovní platformy, založené na jednoduchých úkolech typu hledání citlivého obsahu na sociálních sítích, zvyšování přístupů na weby zákazníků, doplňování klíčových slov atd. De Groen et al. (2021) řadí do této skupiny i ty platformy, které monitorují veřejné mínění a nabízejí „pracovníkovi“ odměnu za vyplnění dotazníku pro klienta.
- d) **Konzultace zdravotní stavu (*medical consultation*)** – online konzultace mezi lékařem (pracovníkem digitální pracovní platformy) a pacientem (zákazníkem digitální pracovní platformy), včetně psychoterapií.

2) Digitální pracovní platformy s lokálním plněním (*location-based digital labour platforms, on-location digital labour platforms*) – ty digitální pracovní platformy, které dodávají své služby či produkty výhradně lokálně, tzn. na určité místo, a vyžadující místní pracovníky.

- a) **Doručovací a taxi služby (*delivery, taxi*)** – De Groen et al., (2021) zkoumá doručovací a taxi služby odděleně, nicméně většina digitálních pracovních platform, které dříve provozovaly jen taxi, rozšířily během času své služby i do sektoru doručování (jídla, nákupů), s tím že pracovní podmínky pracovníků se na doručovacích a taxi digitálních pracovních platformách příliš neliší, proto jsme je v našem výzkumu zařadili do jedné kategorie.

- b) **Řemesla** (*home services*) – služby řemeslníků pro domácnosti a firmy (instalatéri, zedníci, zahradníci atd.).
- c) **Domácí práce** (*domestic work*) – úklid a další domácí práce (žehlení), hlídání dětí, seniorů, zvířat.
- d) **Profesionálové** (*professionals*) – práce hostesek, promotérek, číšníků, kuchařů, modelek, recepčních atd. Digitální pracovní platforma nabízí tyto typy pracovníků pro různé příležitostné akce.

Zařazení podskupin digitálních pracovních platform do dvou velkých skupin, tzn. do skupiny s online plněním nebo lokálním plněním, není úplně přesné. Například v kategorii freelance se mohou objevovat i dodavatelé s lokálním plněním (např. digitální pracovní platformy nabízející doučování či výuku jazyků mohou dodávat služby jak online, tak lokálně, tzn. setkáním u zákazníka, v učebně atd.). Naopak mezi řemesly bývají někdy nabízeny i IT služby (tvorba webových stránek) s online plněním. Uvedenou kategorizaci tak lze považovat za pouze přibližnou, přičemž důležitá pro zařazení do konkrétní kategorie je převažující činnost.

Z uvedeného vzorku 95 českých digitálních pracovních platform byly identifikovány platformy vhodné pro případové studie. Pro další zkoumání byla vyřazena skupina digitálních pracovních platform zaměřených na mikroúkony. Tyto digitální pracovní platformy jsou v literatuře považovány z hlediska pracovních podmínek za jedny z nejnebezpečnějších (ILO, 2021), v České republice však nepůsobí (podrobněji viz podkap. 3.2.2). Vyloučena z dalšího zkoumání byla i jediná česká platforma založená na soutěži.

Cílem řešitelského týmu bylo získat vždy alespoň jednu digitální pracovní platformu pro případovou studii z dané skupiny (kromě vyloučených, viz výše) a prozkoumat její obchodní model, zejména s ohledem na pracovní podmínky pracovníků (smluvní podmínky, přidělování úkolů, stanovování výdělku, ovlivňování pracovní doby atd.). Dalším kritériem pro výběr k hloubkovému rozhovoru byl zejména počet registrovaných pracovníků u jednotlivých platform. K hloubkovému rozhovoru se podařilo získat 6 představitelů digitálních pracovních platform (viz tabulka č. 3). Eoptavka.cz, Grason.cz a Hlidacky.cz patří k největším ve své kategorii. Anonymizovaná digitální pracovní platforma patří v kategorii doručovacích a taxi platform k větším. Studyhub.cz a Helperbook.cz jsou ve svých kategoriích spíše menší.

Nepodařilo se získat hloubkový rozhovor s představitelem digitální pracovní platformy zaměřené na konzultace zdravotního stavu, to však řešitelský tým nepovažuje za překážku, neboť tyto platformy jsou, co se počtu pracovníků týče, malé, zpravidla v počtu 10 pracovníků.

Z „kontroverzních“ doručovacích digitálních pracovních platform poskytla rozhovor pouze jedna globální digitální pracovní platforma, která působí i v ČR. V tomto případě byl proveden hloubkový

rozhovor i s představitelem nově vzniklé odborové organizace působící u této digitální pracovní platformy. Vzhledem k citlivosti údajů a na přání představitelů této digitální pracovní platformy byla tato platforma anonymizována a na rozdíl od ostatních platform, jejichž podrobné obchodní modely jsou součástí přílohy, není obchodní model této digitální pracovní platformy prezentován.

Rozhovory byly realizovány během ledna až května 2022. Je třeba doplnit, že získat představitele digitálních pracovních platform pro hloubkový rozhovor nebylo snadné, většina z nich na žádost o poskytnutí rozhovoru vůbec nereagovala, a to ani po několika výzvách. Někteří představitelé rovnou odmítli.

Tabulka č. 3 **Přehled digitálních pracovních platform, jejichž představitelé poskytli hloubkový rozhovor**

Platforma	Kategorie platformy dle De Groen et al. (2021)	Země původu	Rok vzniku/působení na českém trhu	Počet pracovníků ⁴²
Eoptavka.cz	Řemesla	Česká	2007	27 000
Grason.cz	Profesionálové	Česká	2018	30 100
Studyhub.cz	Freelance	Česká	2021	60
Hlidacky.cz	Domácí práce	Česká	2012	376 499
Helperbook.cz	Domácí práce	Česká	2016	150
P6	Doručovací	Globální	2018	7 000

Zdroj: vlastní

3.2 Digitální pracovní platformy v EU a v ČR: srovnání

3.2.1 Digitální pracovní platformy s online plněním versus digitální pracovní platformy s lokálním plněním

De Groen et al. (2021) u všech sledovaných digitálních pracovních platform sleduje, ve kterých zemích EU tyto platformy působí. Vzorek přitom obsahuje jak globální digitální pracovní platformy, tak i ty národní. Graf č. 2 ukazuje, že ve všech evropských zemích převažují digitální pracovní platformy s online plněním, tzn. práce je pracovníkem dodávána online. Vzhledem k vysokému zastoupení globálních digitálních pracovních platform s online dodávaným plněním⁴³ to však není

⁴² webové stránky digitálních pracovních platform, listopad 2022

⁴³ V datasetu De Groen et al. (2021) je zastoupeno 116 globálních digitálních pracovních platform s online plněním (Clickworker, Coinworker, Crowd Guru, Fiverr atd.), které deklarují svou působnost po celém světě, a dalších 23

překvapivé, protože globální digitální pracovní platformy s online plněním mohou zaměstnance najímat po celém světě, pokud tomu nebrání jazyková bariéra. Tyto platformy jsou však také národní legislativou téměř neregulovatelné, a pracovní podmínky na těchto platformách je proto nutno řešit ve spolupráci s ostatními zeměmi, ve kterých tyto digitální pracovní platformy podnikají.

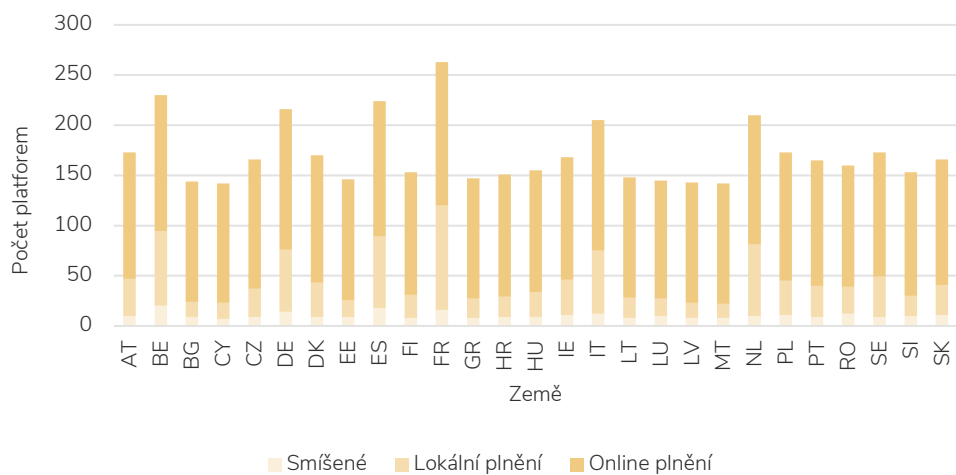
Digitální pracovní platformy s lokálním plněním se v zemích EU vyskytují méně.⁴⁴ Důvodem je fakt, že investice, které musí digitální pracovní platforma s lokálním plněním vynaložit, aby byla úspěšná i mimo zemi původu, jsou větší než v případě digitálních pracovních platform s online plněním. Digitální pracovní platformy s lokálním plněním jsou závislé na místních pracovnících, a to jak v administrativě digitální pracovní platformy, tak i v oblasti, kde zprostředkovává nabídku a poptávku po práci. Digitální pracovní platforma s lokálním plněním musí zpravidla lokalizovat webové stránky do národního jazyka, seznámit se s národním prostředím, vyplácet odměny pracovníkům v národní měně atd. Digitální pracovní platformy s lokálním plněním tedy více zvažují, do kterých zemí expandovat a zda se tato expanze vyplatí. Většinou se jedná o země geograficky nebo jazykově blízké. V datasetu De Groen et al. (2021) je 70 % digitálních pracovních platform s lokálním plněním aktivní pouze v jedné zemi EU, 16 % ve dvou až pěti zemích EU. Pouze 14 % digitálních pracovních platform s lokálním plněním podniká ve více než pěti zemích, případně globálně. Nejvíce digitálních pracovních platform lze najít ve Francii, Belgii, Německu, Nizozemí a Španělsku, což je dáno buď velikostí trhu (Francie, Německo, Španělsko), nebo jazykovou či geografickou blízkostí (Belgie, Nizozemí).

digitálních pracovních platform s online plněním působících kromě zemí EU i v jiných zemích (USA, Kanada, Singapur, Mexiko, Rusko atd.).

⁴⁴ Ve vzorku je zastoupeno pouze 10 globálních digitálních pracovních platform s lokálním plněním (Babysits, DogBuddy atd.) a 65 digitálních pracovních platform s lokálním plněním působících i mimo EU (Amazon Flex, HungryPanda atd.).

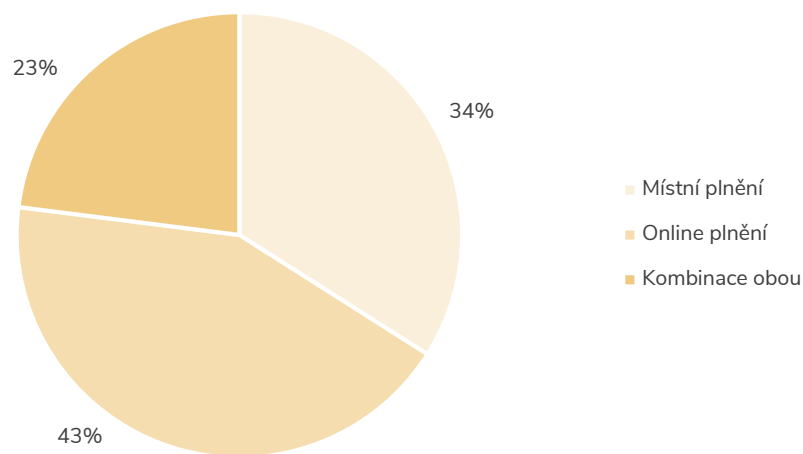
3. Digitální pracovní platformy v České republice

Graf č. 2 Výskyt digitálních pracovních platform v zemích EU



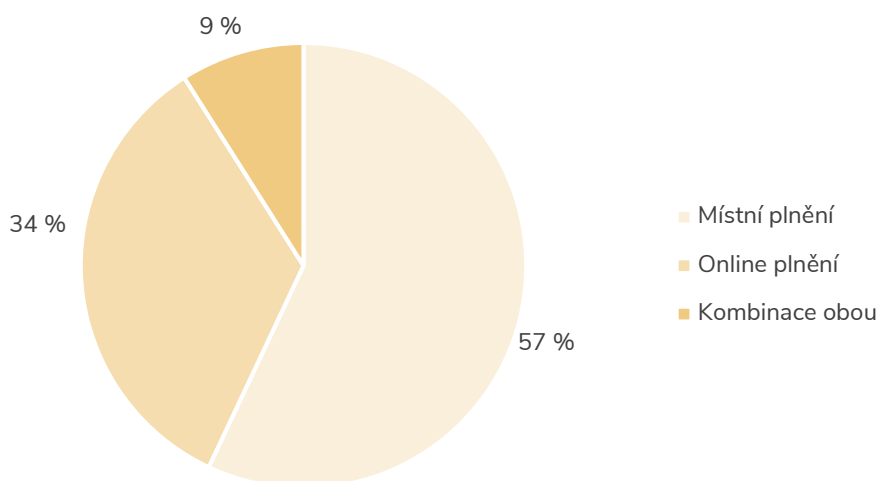
Zdroj: De Groen et al. (2021), vlastní zpracování (N = 590)

Graf č. 3 Digitální pracovní platformy působící v zemích EU podle nabízeného plnění



Zdroj: De Groen et al. (2021), vlastní zpracování (N = 590)

Graf č. 4 Digitální pracovní platformy působící v České republice podle nabízeného plnění



Zdroj: vlastní, N = 95

Pokud srovnáme vzorek De Groen et al. (2021) s českým vzorkem digitálních pracovních platform působících v České republice, zjistíme, že v České republice ve srovnání s EU převažují digitální pracovní platformy s lokálním plněním (viz grafy č. 3 a 4). To je však zkresleno tím, že dataset De Groen et al. (2021) zahrnuje již zmíněné globální digitální platformy, které nabízejí převážně online plnění, přičemž tyto digitální pracovní platformy český dataset (až na výjimky, viz podkap. 3.1) neobsahuje.

3.2.2 Digitální pracovní platformy podle činnosti⁴⁵

Freelance digitální pracovní platformy

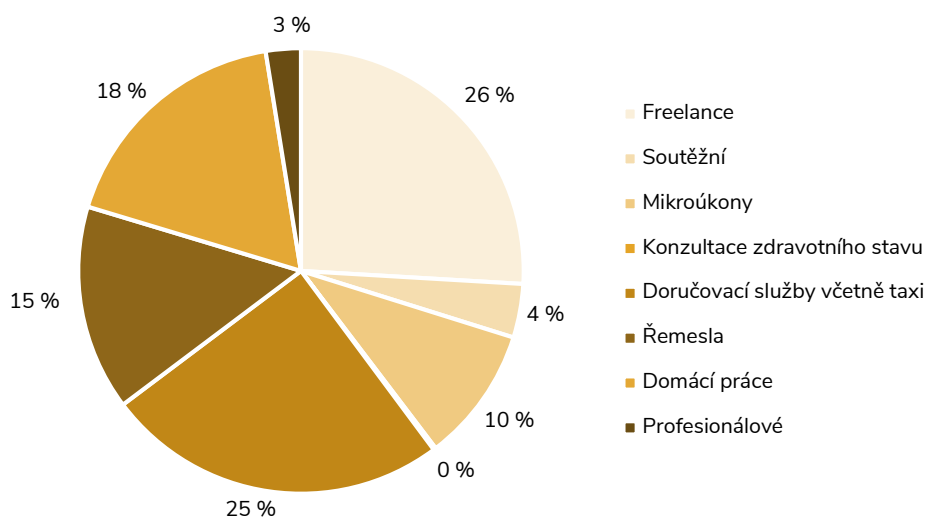
Freelance digitální pracovní platformy jsou v České republice rozšířenější než v EU (viz grafy č. 5 a 6). Freelance digitální pracovní platformy jsou buď vysoce specializované na určitou činnost (doučování, právní poradenství, psaní reklamních textů atd.), nebo naopak nabízejí široké spektrum činností (doučování, právní poradenství, grafické práce, ezoterické služby atd.). Dataset De Groen et al. (2021) podrobněji freelance digitální pracovní platformy nesleduje, ale o freelance digitálních pracovních platformách v České republice můžeme říci, že většina z nich (28 z celkem 34) je vysoce specializovaná právě na jeden druh činnosti: doučování (Doucuji.eu, Naucim.cz, Studyhub.cz

⁴⁵ Vymezení kategorií viz box č. 3.

atd.), na psaní reklamních textů a odborných prací (Copywriteri.cz, Rychleseminarky.cz atd.). Pouze 6 freelance platforem nabízí širší okruh služeb jako IT, právní poradenství, manažerské poradenství, doučování, osobní služby atd. (Jaudelam.cz, Mikrojoby.cz atd.).

Z hlediska pracovních podmínek patří tyto digitální pracovní platformy mezi ty méně kontroverzní. Práce je vykonávána sebezaměstnanými, kteří ovšem působí v sektorech a profesích, kde je „působení na volné noze“ běžné (lektori, grafici, fotografové, marketingoví poradci atd.). Prezentace na digitálních pracovních platformách je pro ně zpravidla jen jedním z kanálů, kterým oslovují zákazníky.

Graf č. 5 Digitální pracovní platformy působící v EU dle činnosti



Zdroj: De Groen et al. (2021), vlastní zpracování (N = 590)

Digitální pracovní platformy založené na soutěži

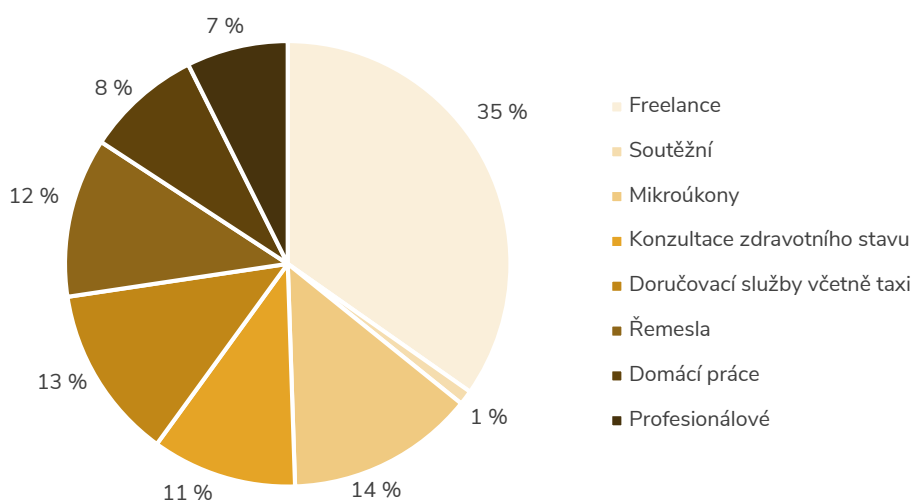
V datasetu De Groen et al. (2021) tvoří tyto digitální pracovní platformy 4 % celkového počtu sledovaných digitálních pracovních platforem (viz grafy č. 5 a 6). I v EU jsou tedy tyto digitální pracovní platformy málo rozšířené, podle De Groen et al. (2021) se jedná zejména o digitální pracovní platformy zaměřené na design a grafiku, přičemž naprostá většina těchto digitálních pracovních platforem působí globálně (99designs, Crowsite, DesignCrowd atd.).

Co se týče pracovních podmínek, opět se jedná o profese a odvětví, kde je sebezaměstnání běžné. V případě soutěžních digitálních pracovních platforem je pro pracovníky největším rizikem skutečnost, že za svou práci nedostanou zapláceno: podstata těchto digitálních pracovních

platformem spočívá v tom, že de facto dodají hotovou službu či produkt (logo, aplikaci...) a zákazník si vybere pouze jednu z nabízených služeb. Pouze vítězná nabídka je odměněna.

V České republice působí pouze jedna digitální pracovní platforma založená na soutěži pracovníků, a to v oblasti designu (Topdesigner.cz).

Graf č. 6 Digitální pracovní platformy působící v ČR dle činnosti



Zdroj: vlastní, N = 95

Digitální pracovní platformy zaměřené na mikroúkony

Digitální pracovní platformy zaměřené na mikroúkony tvoří v České republice celkem 14 % celkového počtu digitálních pracovních platform, v EU dle datasetu De Groen et al. (2021) jen 10 % (viz grafy č. 5 a 6). Tyto podíly však nejsou mezi datasey srovnatelné. V datasetu De Groen et al. (2021) je z celkového počtu 58 digitálních pracovních platform zaměřených na mikroúkony 38 globálních, tzn. působících po celém světě. Tyto digitální pracovní platformy však český dataset neobsahuje (vymezení viz podkap. 3.1).

Digitální pracovní platformy zaměřené na mikroúkony nabízejí prakticky jen online plnění, velké množství z těchto digitálních pracovních platform působí globálně a jejich služeb využívají velké nadnárodní firmy. V literatuře je tento typ digitálních pracovních platform často spojován s překerními pracovními podmínkami. Práce realizovaná prostřednictvím těchto digitálních pracovních platform nevyžaduje rozsáhlé znalosti a vědomosti, nároky na kvalifikaci pracovníka jsou tudíž nízké a stejně tak i odměny. O ceně své práce navíc nemůže pracovník vyjednávat, cenu

udává digitální pracovní platforma na základě požadavků zákazníka. Práce je vysoce algoritmována, přesně dané postupy neumožňují odchýlení se od zadání. Pracovník se zákazníkem vůbec nekomunikuje, komunikaci zajišťuje digitální pracovní platforma (ILO, 2021). Todolí-Signes (2017) přirovnává tento typ práce k pásové výrobě z počátku 20. století. Tato platformová práce vykazuje znaky závislé práce, ale je zpravidla vykonávána sebezaměstnanými (viz podkap. 1.4), jedná se tedy o poměrně kontroverzní podobu platformové práce.

Mezi českými digitálními pracovními platformami zaměřenými na mikroúkony jsou však pouze ty, které realizují průzkumy veřejného mínění,⁴⁶ ať už pro marketingové, či vědecké účely. Dodavatel (pracovník, respondent) je po vyplnění dotazníku (pokud spadá do cílové skupiny výzkumu) odměňován (nikoliv nutně finančně, odměnou mohou být i různé kupóny na slevy atd.). Tento typ „klikací“ platformy je běžně řazen mezi digitální pracovní platformy zaměřené na mikroúkony, spolu s dalšími aktivitami typu navyšování přístupu na webové stránky zákazníka, odstraňování nežádoucího obsahu na sociálních sítích atd. V českém prostředí se však digitální pracovní platformy zaměřené na jiné mikroúkony, než je vyplnění dotazníku, nevyskytují.

Digitální pracovní platformy zaměřené na konzultace zdravotního stavu

Digitální pracovní platformy zaměřené na konzultace zdravotního stavu (včetně psychoterapie) jsou v České republice rozšířenější než v zemích EU (viz grafy č. 5 a 6), opět ale nelze oba datasey v tomto směru porovnávat. De Groen et al. (2021) identifikuje ve svém datasetu pouze jednu digitální pracovní platformu zaměřenou na konzultace zdravotního stavu (Diagnose.me).⁴⁷ Ta nabízí služby lékařů po celém světě, ovšem nikoliv ve všech světových jazycích, což je největší

⁴⁶ Prakticky každá agentura zabývající se průzkumy veřejného mínění a využívající techniku dotazování CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*) má vlastní platformu, kde zveřejňuje dotazníky, na něž registrovaní uživatelé (v kontextu pojmosloví digitálních pracovních platform tedy pracovníci), odpovídají, pokud spadají do cílové skupiny výzkumu. Tak například agentura IPSOS vlastní platformu Populace.cz, Kantar CZ platformu My-map.eu. Platforma Český národní panel (Narodnipanel.cz) je společným projektem výzkumných agentur NMS Market Research, Nielsen Admosphere a STEM/MARK. Je otázkou, zda tento typ platformové práce řadit do stejné skupiny spolu s prací typu odstraňování závadného obsahu, popisy obrázků atd., i když samozřejmě nesou celou řadu společných znaků (jedná se tzv. „klikací“ práce). Lze ale najít i významné rozdíly: od pracovníka (respondenta) je v tomto případě přece jen vyžadována určitá osobní iniciativa a úsudek (samozřejmě podle tématu dotazníku), také kontrola „práce“ je obtížná, neboť se jedná o subjektivní hodnocení pracovníka (respondenta). Stručně řečeno, platformy zaměřené na dotazníková šetření využívají agentury zabývající se průzkumy veřejného mínění jako alternativu k dalším technikám dotazování (kromě CATI, CAPI atd.), přičemž motivace je zřejmá: jedná se o nejlevnější variantu dotazování. Zajímají-li nás ale primárně pracovní podmínky a riziko překérní práce, je tento typ platformové práce zaměřené na mikroúkony typu vyplnění dotazníku nesrovnatelný s ostatními typy platformové práce zaměřené na mikroúkony.

⁴⁷ De Groen et al. (2021) ale ve svém datasetu neaspiruje na zahrnutí všech evropských digitálních pracovních platform, takže lze oprávněně očekávat, že na národních úrovních zemí EU bude působit takových digitálních pracovních platform více. Příkladem může být digitální pracovní platforma Znamylékař.cz, kterou vlastní a provozuje polská společnost ZnanyLekarz Sp. z o. o. (<https://www.znanylekarz.pl>). Tato digitální pracovní platforma nabízí celou řadu služeb pro lékaře i pacienty, primárně měla sloužit jako databáze lékařů s možností jejich hodnocení ze strany pacientů. Postupem času se ale do nabízených služeb přidala i možnost online konzultace zdravotního stavu.

handicap této digitální pracovní platformy. Zdravotní stav je pro řadu lidí velmi citlivou záležitostí, jež chtějí konzultovat s lékaři, kterým důvěřují, a v jazyce, kterému rozumějí. Globální digitální pracovní platforma zaměřená na konzultace zdravotního stavu tak bude mít vždy jen omezený okruh zákazníků, pokud nebude nabízet služby domácích lékařů a v národním jazyce. I v České republice existují tyto digitální pracovní platformy (KonzultaceLékaře.cz, Doktordokapsy.cz), i když počet zapojených lékařů se v současné době pohybuje v řádech desítek, maximálně stovek.

Digitální pracovní platformy zaměřené na doručovací a taxi služby

Tyto digitální pracovní platformy s lokálním plněním jsou další velkou skupinou (viz graf č. 5 a 6). Zahrnuje jak ryze národní doručovací digitální pracovní platformy, tak globální (Bolt, Deliveroo, Uber, Wolt). V datasetu De Groen et al. (2021) tvoří tyto digitální pracovní platformy 25 % z celkového počtu zahrnutých digitálních pracovních platform, v českém datasetu jen 13 %. V České republice působí v sektoru doručovacích služeb jak národní digitální pracovní platformy (Damejido.cz, Idodo.cz, Liftago.cz), tak i globální digitální pracovní platformy (Bolt, Wolt).

Pro tuto skupinu digitálních pracovních platform je typické, že na rozdíl od ostatních typů digitálních pracovních platform do vztahu mezi digitální pracovní platformou, odběratelem (zákazníkem) a dodavatelem (ten, kdo dodává zákazníkovi požadovaný produkt) vstupuje další subjekt: kurýr (případně taxikář), který zajišťuje doručení produktu (případně osoby). Přehledně zobrazují vztahy mezi digitální pracovní platformou, dodavatelem (pracovníkem) a odběratelem (zákazníkem) následující schémata č. 1 a 2.

Schéma č. 1 Schéma digitální pracovní platformy (bez plateb za služby)

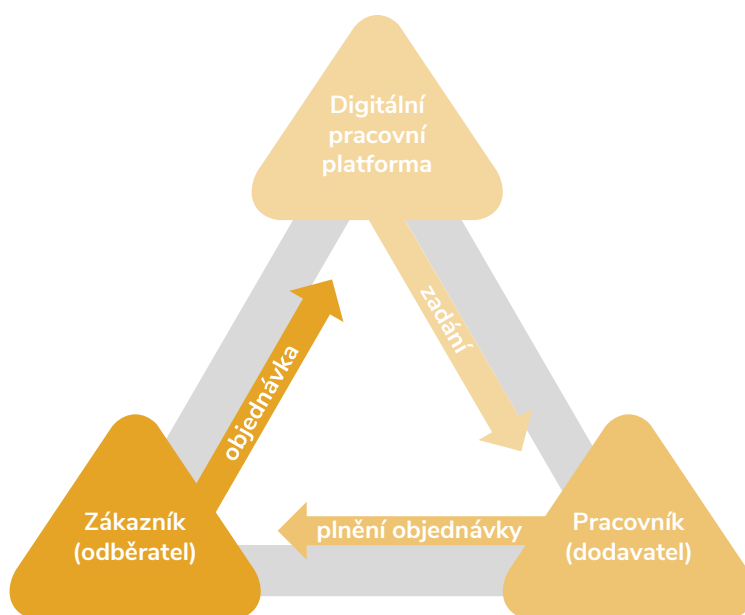
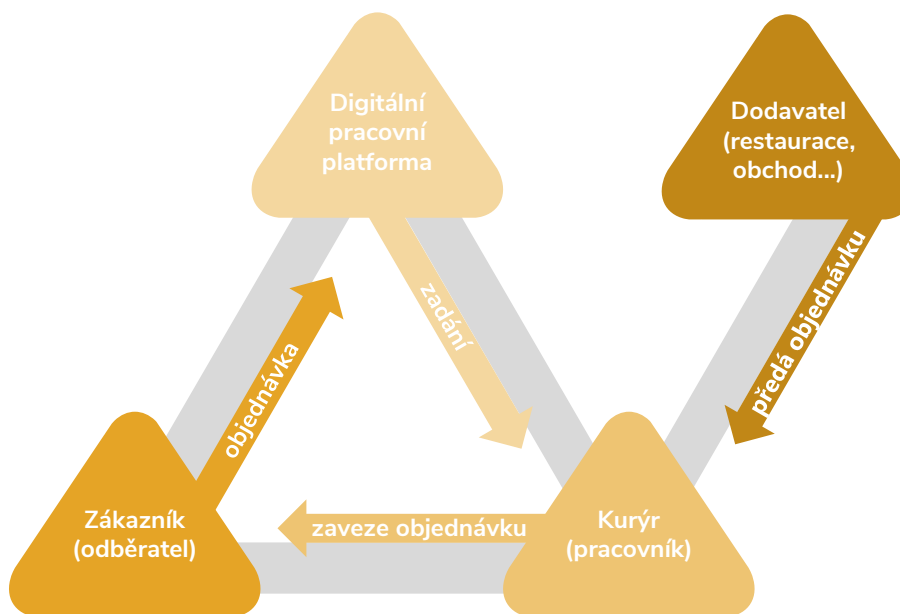


Schéma č. 2 Schéma doručovací digitální pracovní platformy (bez plateb za služby)



A právě tito pracovníci, tzn. kurýři (případně taxikáři) pracující pro digitální pracovní platformy, jsou považováni za jednu ze skupin pracovníků, kteří jsou ohroženi prekérními a nevyhovujícími pracovními podmínkami.⁴⁸ Práce kurýra vykazuje prakticky všechny znaky závislé práce (podřízenost „zaměstnance“, výkon práce podle pokynů „zaměstnavatele“, osobní výkon práce), přesto ji kurýři vykonávají jako sebezaměstnaní, tzn. nevztahuje se na ně zákoník práce. V případě kurýrů pracujících pro doručovací digitální pracovní platformy lze vážně uvažovat o tom, že se jedná o nelegální práci (viz box č. 2).

V této souvislosti je ale nutno poznamenat, že tento problém není spojen jen s doručovacími digitálními pracovními platformami. V sektoru doručovacích služeb je bohužel švarcsystém dlouhodobě velmi rozšířený, a to nejen v ČR, ale i v Evropě,⁴⁹ takže doručovací digitální pracovní platformy jen následují trendy v odvětví doručovacích služeb. Řešením tedy není postihovat pouze digitální pracovní platformy v tomto sektoru, ale vyjasnit situaci v celém odvětví.

⁴⁸ Kromě odborné literatury, např. ILO (2021), Piasna et al. (2022) se pracovními podmínkami kurýrů pracujících pro digitální pracovní platformy zabývá i denní tisk, viz např. Hudema (2022), Janečková (2022), Kofroňová (2022), Uhlová (2020).

⁴⁹ Viz např. Haidinger et al. (2012) a Flecker et al. (2013). V poslední době je známá například kauza internetového obchodu Rohlík.cz, kde Státní úřad inspekce práce odhalil nelegální zaměstnávání cizinců a využívání švarcsystému.

Digitální pracovní platformy zaměřené na řemesla

Digitální pracovní platformy jsou zastoupeny v datasetu De Groen et al. (2021) i v českém datasetu obdobně, 15 % versus 12 % z celkového počtu digitálních pracovních platform v datasetech (viz grafy č. 5 a 6). Pro tyto digitální pracovní platformy s lokálním plněním je charakteristické, že se jedná spíše o národní digitální pracovní platformy, které působí v jedné či dvou, maximálně třech zemích (zpravidla jazykově příbuzných).

V České republice působí mezi digitálními pracovními platformami zaměřenými na řemesla pouze ryze české digitální pracovní platformy (s jednou výjimkou se základnou na Slovensku: Zlatéčeskéručicky.online). V České republice jsou navíc v této skupině rozšířené digitální pracovní platformy se širokým spektrem poskytovaných služeb, navíc zaměřené na zadání konkrétní poptávky ze strany zákazníka (odběratele) (např. AAApoptavka.cz, Epopavka.cz, Poptavej.cz atd.). Tyto digitální pracovní platformy fungují tak, že zákazník, ať už fyzická, či právnická osoba, zadá poptávku po službě (leckdy i po produktu) a digitální pracovní platforma tuto poptávku rozešle mezi dodavatele (pracovníky⁵⁰, což jsou v tomto případě fyzické osoby i firmy), které eviduje ve svém katalogu v příslušném oboru. Tím zpravidla účast digitální pracovní platformy končí, je na dodavateli, zda chce na zákaznickou poptávku reagovat, či nikoliv. Další komunikace už probíhá jen mezi odběratelem (zákazníkem) a dodavatelem (pracovníkem, řemeslníkem, firmou). Úloha digitální pracovní platformy tedy v tomto případě spočívá zejména ve správě katalogu pracovníků (dodavatelů), případně tyto platformy poskytují i další služby (např. pomoc zákazníkovi při specifikaci zakázky). Z hlediska pracovních podmínek patří tento typ digitálních pracovních platform mezi méně kontroverzní. Pracovníky (resp. dodavateli) jsou sebezaměstnaní, ale i firmy, navíc se opět jedná o sektory a profese, kde je sebezaměstnaní běžné. Většina pracovníků (dodavatelů) používá digitální pracovní platformu pouze jako jeden z kanálů, jak oslovit zákazníka a získat zakázky. Řada firem pracovníků (sebezaměstnaných i firem) je navíc registrována na několika těchto digitálních pracovních platformách.

Digitální pracovní platformy zaměřené na domácí práce

Digitální pracovní platformy zaměřené na domácí práce jsou další skupinou digitálních pracovních platform s lokálním plněním, tzn. závislé na místních pracovnících. V českém datasetu tvoří méně významnou část než v datasetu De Groen et al. (2021) (viz grafy č. 5 a 6). V této skupině opět převládají národní digitální pracovní platformy působící v jedné, maximálně několika zemích EU.

V České republice působí digitální pracovní platformy nabízející široké spektrum služeb, od hlídání dětí, zvířat či seniorů po úklid domácnosti či firmy (Hlidacky.cz, Domelie.cz, Fermeria.cz). Zároveň se objevují i digitální pracovní platformy zaměřené na jeden typ poskytované služby

⁵⁰ V případě tohoto typu platform jsou na straně zhotovitelů produktu či díla nejen fyzické osoby (řemeslníci), ale i firmy, nedává tak smysl označení „pracovník“. Proto uvádíme „dodavatel“, což je však z hlediska zkoumaného problému synonymum.

(Hlídánímazlíčků.cz). Některé digitální pracovní platformy v této skupině vznikly jako „start-up“ (Hlidacky.cz), některé jako doplňková služba zavedených úklidových agentur.⁵¹

Digitální pracovní platformy zaměřené na profesionály

Tyto digitální pracovní platformy tvoří velký podíl na celkovém počtu zahrnutých digitálních pracovních platform, a to ani v datasetu De Groen et al. (2021), ani v českém datasetu (viz grafy č. 5 a 6). Jedná se o digitální pracovní platformy, které nabízejí služby profesionálů v nejširším slova smyslu: od kuchařů (Kuchařidodому.cz), číšníků a servírek (Grason.cz), modelek, kadeřníků, hostesek, herců atd. (Cinemacasting.cz, Pojdfotit.cz, Promoteri.eu atd.). Stejně jako v případě digitálních pracovních platform zaměřených na domácí práce i v této skupině řada digitálních pracovních platform vznikla jako doplňková aktivita zavedených castingových a modelingových agentur. Výjimkou ale nejsou ani start-upy (Grason.cz).

3.3 Obchodní modely českých digitálních pracovních platform

V předchozím textu jsme se zabývali typologií digitálních pracovních platform dle De Groen et al. (2021), přičemž jsme identifikovali ty, které jsou z hlediska eroze pracovních podmínek nejvíce nebezpečné. Pracovní podmínky pracovníků digitálních pracovních platform do značné míry ovlivňuje i obchodní model platformy, tedy to, jakým způsobem digitální pracovní platforma vytváří zisk, a obchodní podmínky, které upravují vztahy mezi digitální pracovní platformou, pracovníkem (dodavatelem) a zákazníkem (odběratelem). Podle toho, jak moc digitální pracovní platforma vstupuje do vztahu mezi pracovníkem (dodavatelem) a zákazníkem (odběratelem), lze usuzovat i míru závislé práce. Přehledně to znázorňuje schéma č. 3, kde Hauben et al. (2020) nazývá zprostředkování vztahu mezi zákazníkem (odběratelem) a pracovníkem (dodavatelem) digitální pracovní platformou „černou skříňkou zprostředkování“, protože právě zde digitální pracovní platforma definuje své vztahy vůči ostatním subjektům. A je to samozřejmě právě digitální pracovní platforma, která o podobě těchto vztahů rozhoduje: zákazník (odběratel) i pracovník (dodavatel) se buď přizpůsobí, nebo musí zvolit jiný způsob, jak k sobě najít cestu.

⁵¹ Například 1. centrum služeb pro domácnost provozované společností Centrum služeb pro domácnost s. r. o. provozuje digitální pracovní platformu Helperbook (<http://www.helperbook.eu>) jako nadstavbu pro určitou část svých zákazníků, kteří preferují rychlost služby s minimem nákladů na komunikaci s platformou nebo pracovníkem.

Schéma č. 3 Digitální pracovní platforma



Zdroj: Hauben et al. (2020), vlastní úprava

3.3.1 Digitální pracovní platformy v České republice a motivy jejich vzniku

Pro pochopení obchodních modelů digitálních pracovních platform je dobré se seznámit i s motivací podnikatelů pro založení digitální pracovní platformy. Hlavním motivem jakéhokoliv podnikání je samozřejmě tvorba zisku, což může být realizováno buď minimalizací nákladů, maximalizací tržeb, nebo obojím. Zároveň je rozdíl v tom, zda digitální pracovní platformu založila již zavedená firma, nebo se jedná o start-up.

Motivy provozovatelů českých digitálních pracovních platform lze nejčastěji popsat takto:

- a) Zahraniční (ať globální, či národní) online pracovní platforma, která svůj úspěšný obchodní model rozšířila i do České republiky (Babysits, Bolt, Zlaté české ručičky).
- b) Česká fyzická nebo právnická osoba, která na českém trhu již působí, ale která s rozvojem informačních technologií a v reakci na poptávku rozšířila své služby. Typicky se jedná o tradiční internetové katalogy řemeslníků, kde provozovatelé těchto katalogů rozšířili své služby i o online platformu, která spojuje odběratele s dodavateli a pomáhá oběma stranám urychlit komunikaci (epoptavka.cz). Dalším případem může být úklidová agentura, která části svých zákazníků chtěla umožnit přímý kontakt s potenciálními dodavateli (Helperbook.cz).

- c) České start-upy inspirované podobnou digitální pracovní platformou v České republice nebo v zahraničí a upravenou do českých podmínek, resp. vylepšenou o nedostatky zjištěné užíváním jiných digitálních pracovních platform (Hlidacky.cz, studyhub.cz).

3.3.2 Příjmy českých digitálních pracovních platform

Nejčastějším zdrojem příjmu digitálních pracovních platform jsou provize ze zprostředkovaných zakázek (*commission*), předplatné (*subscription*), kombinace obojího, případně reklama a ojedinelé i další zdroje.⁵²

Provize se na českých digitálních pracovních platformách pohybují od 5 do 30 % z celkové ceny zakázky, ale provize může být stanovena i paušálně, případně může být stanovena i v různých kombinacích (podle celkové sumy zakázky). Provizi digitální pracovní platforma strhává, pokud zákazník (odběratel) za odvedenou práci platí digitální pracovní platformě, a pracovníkovi (dodavatel) pošle částku sníženou o provizi (Mikrojoby.cz). V případech, kdy zákazník (odběratel) zasílá platbu za odvedenou práci rovnou pracovníkovi (dodavatel), musí ji pracovník (dodavatel) digitální pracovní platformě doplatit poté, co obdrží odměnu za práci.

Poplatky mají nejčastěji podobu předplatného nebo členských příspěvků. Jedná se o paušální částku (měsíční, čtvrtletní, roční atd.), kterou platí buď odběratel (zákazník) za přístup ke službám (Hlidacky.cz), nebo dodavatel (pracovník) za možnost mít v databázi svůj profil a být kontaktován odběratelem (Epoptavka.cz). Toto předplatné může být odstupňováno podle typu nabízených služeb (např. vyšší členský příspěvek znamená přístup k více kontaktům v databázi, tedy více možností, jak oslovit druhou stranu podle požadavků, možnost hodnotit služby atd.). Členské poplatky ale zároveň mohou mít i podobu například představení dodavatele potenciálnímu klientovi (Freelance-market.cz) atd.

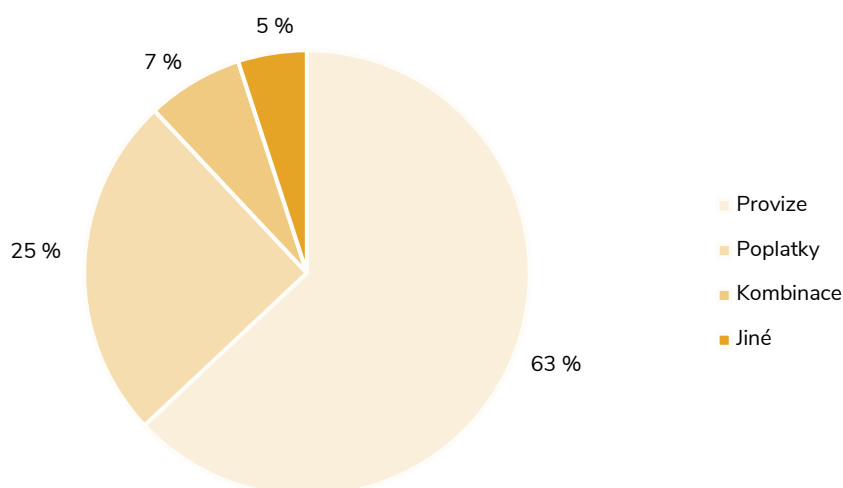
Jiné digitální pracovní platformy využívají kombinace provize a předplatného v různých variantách, přičemž některé modely jsou poměrně složitě konstruované.

Mnoho digitálních pracovních platform také nabízí za úplaty další služby, které ovšem zákazník (odběratel) či pracovník (dodavatel) může či nemusí využívat. Nejčastěji se jedná o tzv. topování (zobrazení profilu dodavatele na předních místech databáze, zařazení ve více nabízených kategoriích, větší prostor pro propagaci atd.). Některé digitální pracovní platformy požadují poplatky i za využívání speciálních aplikací (např. na Babysits.cz platí pracovníci poplatek za využívání rezervační aplikace).

Některé platformy nabízejí své služby zdarma pro obě strany a jejich příjmy tvoří reklama, příp. dary příznivců (Individualnidoucovaní.cz).

⁵² De Groen et al. (2021) klasifikuje příjmy platform podrobněji, včetně toho, zda za zprostředkování platí pracovník (dodavatel) či zákazník (odběratel). Dostává tak cca 30 kategorií, což je pro náš dataset příliš mnoho.

Graf č. 7 Digitální pracovní platformy v České republice podle zdrojů příjmu



Zdroj: vlastní, N = 95

3.3.3 Obchodní podmínky českých digitálních pracovních platform

Obchodní podmínky definují vztahy mezi digitální pracovní platformou, zákazníkem (odběratelem) a pracovníkem (dodavatelem). Vymezují práva a povinnosti všech zúčastněných stran a při podrobném prostudování z nich lze snadno usoudit, jaké pracovní podmínky konkrétní digitální pracovní platforma nabízí. Jsou tedy digitální pracovní platformy, které skutečně slouží pouze jako zprostředkovatelé kontaktu mezi zákazníkem (odběratelem) a pracovníkem (dodavatelem) (viz podkap. 1.3) a ponechává na nich, jak si vzájemně upraví své smluvní vztahy (Epořavka.cz, Helperbook.cz). Naproti tomu ale celá řada digitálních pracovních platform do vztahu mezi zákazníkem (odběratelem) a pracovníkem (dodavatelem) vstupují a uzavírají smlouvy buď s jednou ze stran (Doucuji.eu uzavírá smlouvu s odběratelem), nebo několika stranami (Dámejídlo.cz uzavírá smlouvy s dodavatelem, tzn. restaurací či obchodem, a s pracovníkem, tzn. kurýrem). Na některých digitálních pracovních platformách je pracovník (dodavatel) považován ve smluvních podmínkách za subdodavatele (Stovkomat.cz). Také platbu za odvedenou práci v některých případech vyplácí zákazník (odběratel) přímo pracovníkovi (dodavateli), v jiných případech zákazník (odběratel) platí digitální pracovní platformě, která poté vyplatí odměnu pracovníkovi (dodavateli).

Transparentní obchodní podmínky jsou naprosto zásadním předpokladem pro hodnocení pracovních podmínek pracovníků platform. Naprostá většina digitálních pracovních platform v českém datasetu (90,5 %) má obchodní podmínky na svém webu zveřejněny, byť v různé

obsáhlé a více či méně detailní formě.⁵³ V případě, kdy obchodní podmínky nejsou zveřejněny, se je zákazník (odběratel) i pracovník (dodavatel) dozví až po registraci, což by mělo pochopitelně u obou stran budít podezření.

Řada digitálních pracovních platforem (Copywriting.cz) zároveň ve svých obchodních podmínkách uvádí, že nenese odpovědnost za následky protiprávního jednání uživatelů, ať zákazníků (odběratelů), či pracovníků (dodavatelů), řešení takovýchto situací pak zůstává na uživatelích.

Obchodní podmínky digitálních pracovních platforem jsou velmi rozmanité, ale jejich podrobným prostudováním můžeme zjistit, jakou roli digitální pracovní platforma ve vztahu k pracovníkovi hraje: od tohoto vztahu se pak odvíjí i míra závislé práce.

⁵³ Pro srovnání: u datasetu De Groen et al. (2021) jen 79 % z celkového počtu digitálních pracovních platforem má zveřejněny obchodní podmínky na webu.

4. Kdo jsou pracovníci platformem a jaká je jejich motivace?

Aleš Kroupa

4.1 Pracovníci platformem

Zatímco odhady rozsahu platformové práce se v jednotlivých výzkumech mění, charakteristiky pracovníků platformem jsou dlouhodobě konzistentní. Podle těchto šetření jsou pracovníci platformem častěji mladší a vzdělanější, než je celková populace. Mezi těmi, kteří jsou v práci pro platformy aktivnější, jsou navíc častěji zastoupeni muži a současně jsou zde nadreprezentováni migranti. Tato zjištění s výjimkou migrantů platí i pro Českou republiku, jak ukazují dále zmíněné studie.

Podle studie Piasna et al. (2022), která shrnuje výsledky šetření ze 14 států EU, cca 17 % respondentů uvedlo, že mělo v minulosti zkušenost s prací přes internet. 4,3 % respondentů uvedlo, že v posledních 12 měsících pracovalo pro některou z platformem a 1,1 % uvedlo, že pracují převážně pro platformy, což mimo jiné znamená, že pro platformu/y pracují 20 a více hodin týdně a že z této práce pochází více než 50 % jejich příjmů.

Šetření popisované ve studii bylo provedeno mezi ekonomicky aktivní populací ve věku 18 až 65 let s cílem popsat aktivity, které by bylo možné považovat za **internetovou práci**. Jedná se o aktivity podnikané za účelem zajištění výtěžku a současně realizované prostřednictvím online platformem, webových stránek a mobilních aplikací, přes něž mohou být vykonávány různé služby nebo je prodáváno zboží. Uvedené aktivity nejsou zpravidla vykonávány na základě dlouhodobé pracovní smlouvy. Studie definuje následujících 10 druhů aktivit představujících internetovou práci:

1. jednoduchá práce online na vzdáleném zařízení, jako například vkládání dat, přepisy a korektury či placená online dotazníková šetření;
2. profesionální, kreativní práce na dálku v různých oborech včetně IT, zpravidla na bázi živnostenského oprávnění;
3. práce v domácnosti, respektive na místě u klienta, jako například domácí práce včetně úklidu, hlídání dětí či péče o tělo, zprostředkované platformou, webovými stránkami nebo aplikací pro mobilní telefony;
4. doprava osob zprostředkovaná platformou, webovými stránkami nebo aplikací pro mobilní telefony;
5. doručování jídla a ostatních věcí zprostředkované platformou, webovými stránkami nebo aplikací pro mobilní telefony;
6. influencer, jehož příjem vzniká díky působení na sociálních sítích nebo psaním blogů;

4. Kdo jsou pracovníci platformem a jaká je jejich motivace?

7. pronájem a ubytování ve vlastní nemovitosti, které je zprostředkováno platformou, webovými stránkami nebo aplikací pro mobilní telefony;
8. online prodej vlastnoručně vyrobených výrobků;
9. prodej nebo přeprodej ostatních výrobků online s výjimkou vlastního majetku;
10. ostatní výše nezmíněné služby poskytované živnostníky prostřednictvím platformem, webových stránek nebo aplikací pro mobilní telefony.

Platformová práce podle této studie představuje jen vybrané aktivity internetové práce, a to **aktivitu č. 1 až 5 a aktivitu č. 10.**

V ČR podle této studie 20 % respondentů uvedlo zkušenost s prací přes internet, dále pak 4,6 % respondentů uvedlo, že pro některou z platformem v posledních 12 měsících pracovalo (platformový pracovník) a 0,9 % respondentů aktuálně pro platformy pracuje (převážně platformový pracovník, kdy příjem z práce pro platformy přesahuje 50 % celkových příjmů).

Detailnější vzhled do sociálnědemografické struktury pracovníků platformem podle této studie ukazuje na významné rozdíly i v případě ČR, které odpovídají závěrům z jiných zemí, kde ti, co pracují pro platformy, ať příležitostně, nebo převážně, jsou výrazně vzdělanější a současně mladší, než je ekonomicky aktivní populace. V následující tabulce je vidět rozdíl v četnostech mezi ekonomicky aktivní populací se středo- a vysokoškolským vzděláním ve věku 18–24 a 25–34 let. V případě vysokoškoláků uvedené tvrzení platí pouze pro případ, že se jedná o ty, kteří pracující převážně pro platformy.

Ze studie Piasna et al. (2022) dále vyplývá, že mezi těmi, kteří pracují převážně jako platformoví pracovníci, je oproti celkové ekonomicky aktivní populaci významně vyšší podíl podnikatelů (43,4 %) a nižší podíl zaměstnanců (47,9 %). Naopak v případě respondentů, kteří udali, že pro některou z platformem pracovali v posledních 12 měsících, tzv. platformoví pracovníci, podíl podnikatelů a zaměstnanců odpovídá jejich zastoupení mezi ekonomicky aktivními pracovníky Česka. Nadreprezentováni jsou dále nezaměstnaní, pro něž práce přes platformy může znamenat rychlý způsob, jak si v období hledání zaměstnání zajistit další příjem.

Studie Huws et al. (2019) přináší pohled na sociálnědemografické složení pracovníků platformem. Podle této studie patří Česká republika mezi země s velkým podílem pracovníků, kteří alespoň občas pracují pro tzv. platformy. 28,5 %, respektive 33,9 % dotázaných českých občanů ve věku 18 až 55 let uvedlo, že alespoň jednou týdně, respektive jednou měsíčně, pracovalo pro některou z platformem. Autoři si pro potřeby zmíněného šetření vymezili platformovou práci obdobně jako Piasna et al. (2022), tj. jako placené úkony nalezené přes webovou stránku či aplikaci. Vyloučili též pronajímání bytových prostor a online prodej a nákup zboží. Mezi pracovníky platformem se podle tohoto výzkumu častěji vyskytují muži (54,9 %) a mladší pracovníci ve věkových skupinách 18–24 let (20,5 %) a 25–34 let (30,5 %), naopak významně méně byly zastoupeny vyšší věkové skupiny 35–44 let (27,7 %) a 45–55 let (21,2 %).

4. Kdo jsou pracovníci platformem a jaká je jejich motivace?

Z hlediska ekonomického postavení jsou podle šetření Huws et al. (2019) mezi pracujícími pro platformy alespoň jednou týdně v porovnání s ekonomicky aktivní populací častěji zastoupeny OSVČ (11,3 %). Zastoupení ostatních kategorií pracovníků odpovídá zhruba jejich zastoupení v ekonomicky aktivní populaci.

Podle studie Kyzlinková et al. (2019) pracovalo přes digitální platformu v době dotazování, tedy v roce 2018, 2,5 % ekonomicky aktivních osob. Jednalo se častěji o muže (68,1 %) a mladší věkové skupiny 18–29 let (31,1 %) a 30–44 let (44,4 %). Naopak respondenti ve vyšším věku jsou mezi platformovými pracovníky zastoupeni dle této studie významně méně. Z hlediska vzdělání byla mezi pracovníky platformem častěji zastoupena skupina pracovníků bez maturitního vzdělání.

Tabulka č. 4 **Socioekonomický profil internetových a platformových pracovníků v ČR podle studie ETUI 2022 v %**

		Nikdy nepracoval přes internet	Internetový pracovník	Platformový pracovník	Převážně platformový pracovník	Populace podle VŠPS 18–65 let*
Všichni		66,2	20,0	4,6	0,9	
Věk	18–24 let	9,2	13,5	17,7	16,2	10,1
	25–34 let	17,8	24,2	27,0	32,2	19,9
	35–44 let	24,6	24,8	17,5	13,0	24,5
	45–54 let	24,2	19,0	22,8	38,7	24,1
	55–65 let	24,2	18,5	15,0	0,0	21,4
Vzdělání	střední bez maturity a nižší	8,7	5,8	3,6	0,0	38,9
	střední s maturitou	69,1	73,5	73,4	65,8	36,8
	vysokoškolské	22,2	20,7	23,0	34,2	24,3
Pohlaví	muž	48,8	53,3	58,1	84,5	51,0
	žena	51,2	46,7	41,9	15,5	49,0
Místo narození	narozen v ČR	95,5	95,4	95,1	98,5	95,4
	narozen mimo ČR	4,5	4,6	4,9	1,5	4,6
Ekonomický status	zaměstnanec	69,9	55,5	65,2	47,9	64,8
	podnikatel	7,8	20,4	12,6	43,4	11,9
	nezaměstnaný	4,3	5,5	4,3	0,0	2,2
	neaktivní	17,9	18,6	18,0	8,7	21,0

* vlastní výpočet

Zdroj: Piasna et al., 2022

4. Kdo jsou pracovníci platformem a jaká je jejich motivace?

Zda a do jaké míry práce pro platformy představuje vedlejší pracovní aktivitu, se výzkumníci snažili zjistit pomocí toho, jak velkou část příjmu představuje příjem získaný prací pro platformu. Ze studie Piasna et al. (2022) vyplývá, že v ČR je ani ne 1 % pracovníků, jejichž příjem z práce pro platformy přesahuje 50 % jejich celkových příjmů. Naproti tomu 7,3 % platformových pracovníků (2,3 % ekonomicky aktivní populace) podle studie Huws et al. (2019) uvedlo, že veškerý jejich příjem pochází z práce pro platformy (více viz tabulky č. 5 a 6).

Tabulka č. 5 **Odpovědi na otázku „Když se zamyslíte nad svou placenou prací pro online platformy, jaký podíl vašeho celkového osobního příjmu pochází přibližně z práce pro platformy?“** (v % odpovědí)

Příjmové rozpětí	%
do 10 %	36,8
10 až 24 %	20,2
25 až 49 %	15,6
50 až 74 %	11,1
75 až 99 %	8,9
Celý příjem pochází z práce pro platformu/y	7,3
Celkem	100,0

Zdroj: Huws et al., 2019

Stejně tak z šetření Piasna et al. (2022) vyplývá, že platformová práce jako celek má v ČR charakter převážně přivýdělnku. Medián měsíčních příjmů z platformové práce činí v absolutní hodnotě 38 EUR (912 Kč), což představuje cca 5 % z mediánu respondenty deklarovaných ročních příjmů z práce pro platformy. Pokud se zaměříme na jednotlivé aktivity platformové práce, pak nejvyšších příjmů bylo dosaženo při práci pro platformy doručující jídlo a jiné věci a dále pak tam, kde je přes platformy provozována kreativní, kvalifikovaná práce, jako je práce programátorů, tvůrců webových stránek, grafiků, designérů, lidí pracujících s textem, školitelů, lektorů, učitelů a jiných profesí. Příjmy v jednotlivých oblastech platformové práce jsou v tabulce č. 6. Tabulka popisuje pouze část platformových pracovníků uvedeného výzkumu, a to ty, kteří jsou v úvodu označeni jako „platformový pracovník“, tedy ti, co pro nějakou platformu pracovali v posledních 12 měsících od doby provádění průzkumu. Respondenti pracující aktuálně pro platformy, tedy tzv. „převážně platformoví pracovníci“, nebyli z důvodu jejich nízkého počtu do tabulky zahrnuti.

4. Kdo jsou pracovníci platformem a jaká je jejich motivace?

Tabulka č. 6 Příjem a odpracované hodiny českých platformových pracovníků v % a EUR

	Platformová práce			
	podíl respondentů (%)	medián měsíčních příjmů z platformové práce (EUR)	medián týdenní pracovní doby odpracované pro platformy	mediánový podíl z ročního příjmu z práce pro platformy
Platformová práce celkem	4,6	38	3	5
Jednoduchá práce online na vzdáleném zařízení	2,5	15	2	5
Profesionální, kreativní práce na dálku v různých oborech	0,5	132	10	25
Práce v domácnosti, respektive na místě u klienta, jako např. domácí práce, úklid, hlídání dětí aj., zprostředkované platformou, webem nebo aplikací pro MT	0,8	68	5	5
Doprava osob zprostředkovaná platformou, webem nebo aplikací pro MT	0,3	76	1	10
Doručování jídla a ostatních věcí zprostředkované platformou, webem nebo aplikací pro MT	0,6	427	25	25
Ostatní výše nezmíněné služby poskytované živnostníky prostřednictvím platformem, webem nebo aplikací pro MT	0,3	19	8	5

Zdroj: Piasna et al., 2022

Uvedené výsledky nejsou úplně srovnatelné, neboť každá z uvedených studií byla založena na trochu jiné metodologii, tedy formulacích a způsobu kladení otázek, a současně na rozdílném vymezení cílové, ekonomicky aktivní populace. Například v případě šetření Huws et al. (2019) byli dotazováni ekonomicky aktivní respondenti ve věku 18–55 let, zatímco v šetření Piasna et al. (2022) byla dotazována ekonomicky aktivní populace ve věku 18–65 let. Různý byl i přístup k vymezení pojmu platformová práce. Huws et al. (2019) a Piasna et al. (2022) se na základě respondentem popsané práce pokusili konstruovat práce odpovídající práci přes platformy, Kyzlinková et al. (2019) převzala vymezení zkonstruované EUROFOUNDem (2018). Další, zde nepopisované výzkumy, zabývající se problematikou platformové práce, například EUROBAROMETR č. 438 z roku 2015,⁵⁴ ani nerozlišují mezi pracovními aktivitami zprostředkovanými

⁵⁴ Viz Special Eurobarometer 438 – October 2015 „E-Communications and the Digital Single Market“. Summary. Dostupné z: https://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2016-22/sp438_eb84_2_ecomm_summary_en_15829.pdf

4. Kdo jsou pracovníci platformem a jaká je jejich motivace?

platformou a poskytováním služeb přes platformu včetně takových aktivit, jako je prodej zboží a pronájem nemovitostí, které výše uvedené výzkumy ze svého zorného pole vylučují.

4.2 Motivace k práci pro platformy

Motivace k platformové práci byla sledována na základě 25 polostrukturovaných rozhovorů provedených mezi ekonomicky aktivními respondenty staršími 18 let, aktuálně pracujícími alespoň na část úvazku pro některou z platform. ⁵⁵ Devět respondentů bylo z věkové skupiny 18–34 a po osmi respondentech ze skupin 35–54 a 55+. Mezi respondenty bylo 9 mužů a 16 žen. Z hlediska vzdělání byl jeden respondent se základním vzděláním, 10 středoškoláků a 14 vysokoškoláků. Rekrutace respondentů proběhla přes samotné platformy, kde nabídka k rozhovoru byla rozšířena mezi pracovníky příslušné platformy, dále byli respondenti získáváni prostřednictvím facebookových skupin, kde se sdružují pracovníci určitých platform, a v neposlední řadě na základě kontaktů přímo na ulici v případě dovážkových služeb.

Respondenti byli v průběhu rozhovoru požádáni, aby se zamysleli nad klíčovými body své kariéry a na motivy vedoucí k práci na konkrétních pracovních pozicích, zejména pak k práci pro platformy. Tazatel dále zjišťoval, proč respondent nevolil jiné pracovní možnosti, zda stávající pracovní pozice (práce pro platformy) je to, co respondent od této práce očekával, a zda se jedná o strategii dlouhodobější, či přechodnou, vázanou na určitou životní etapu, případně proč z daných pracovních pozic odešel atd. Při vedení rozhovoru se tazatel měl soustředit též na vztah flexibility a jistoty, zejména pak na to, zda je flexibilita spojená s prací přes tzv. platformy výzvou a příležitostí, nebo spíše „poznanou nutností“. Rozhovor se dále soustředil na významy, které sami respondenti přikládají milníkům a příležitostem vlastní kariéry, zejména pak v souvislosti se svou současnou pozicí platformového pracovníka. Dále tazatele zajímalo, jaká jsou očekávání respondentů do budoucna a zda mají důležité životní milníky, jako je například ukončení studia, samostatné bydlení, společné bydlení s partnerem, manželství, narození dítěte, změna postavení v zaměstnání (odchod z vedoucí pozice, nezaměstnanost, odchod do důchodu apod.), vliv na preference konkrétních forem zaměstnání. V souvislosti s prací přes platformy pak bylo zjišťováno i to, zda práce pro platformy je strategií, jak získat nové zákazníky, tedy zda práce přes platformy slouží k upevnění pozice na trhu, stabilizuje příjmy a umožňuje se věnovat více vlastní práci. Rozhovory byly přepsány, zakódovány a vyhodnoceny pomocí programu ATLAS.ti.

Hlavním motivátorem vedoucím k zájmu pracovat pro platformy je podle uvedených rozhovorů pro všechny sociální skupiny autonomie a flexibilita spojená s výkonem práce. Pracovní strategie se mění zejména podle věku, profesní dráhy a rodinné situace respondentů. Věkové skupiny budou hlavním hlediskem, podle kterého bude na motivaci k práci pro platformy nahlíženo. Motivace může

⁵⁵ Pro potřeby zjednodušení náboru respondentů byl rozhovor proveden i s těmi respondenty, kteří pracovní zakázky získávali nad rámec studií sledovaných platform. Konkrétně na základě facebookových skupin a jiných sociálních sítí nebo i prostřednictvím inzertních serverů jako je Jobs.cz a podobně.

současně být dočasná, kdy práce pro platformu je provozována v období hledání dalšího kariérního uplatnění, zpravidla po ukončení školní docházky nebo v období nezaměstnanosti, nebo kdy jde o potřebu lépe skloubit práci a rodinné povinnosti či o situaci, kdy je motivací přivýdělek ke stávajícímu zaměstnání, podnikání, případně k důchodu. Platformová práce se může stát i dlouhodobou ekonomickou strategií nahrazující řádný pracovní poměr, například tam, kde kvůli nedostatečně fungujícímu trhu práce, znevýhodňujícímu osobu v předdůchodovém věku, dokáže platforma nabídnout práci za atraktivních podmínek, čímž, jak bude popsáno dále, způsobí odchod kvalifikované pracovní síly, zejména žen, do zahraničí. Právní postavení pracovníků platformem vůči zprostředkovateli práce je nejčastěji osoba samostatně výdělečně činná (sebezaměstnaný), méně obvykle se jedná o práce na základě tzv. dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

4.2.1 Věková skupina (18–34)

Uvedená věková skupina přišla s platformami do kontaktu již v období středoškolského a vysokoškolského studia. Řada respondentů v době studia současně pracovala, respektive podnikala jako OSVČ, zpravidla v oborech nesouvisejících se zaměřením jejich studia, a platformy se staly větším či menším zdrojem příjmu.

Spolu s ukončením studia a nástupem do zaměstnání spolupráce s platformou v řadě případů končí. Tam, kde práce přes platformu přinášela zajímavé příjmy, spolupráce po ukončení školy často přetrvávala a vidíme i snahu tuto spolupráci s různými výsledky „přetavit“ do vlastního podnikání. Rozvoj podnikání akcelerovaný platformou byl v některých případech tak dynamický, že vedl až k předčasnému ukončení studia.

Část absolventů se k práci pro platformy vrátila poté, co získala zkušenosti v zaměstnání, chtěla být ve své práci autonomní a rozhodla se podnikat. V tomto případě posloužila platforma v různé míře jako zdroj zakázek a současně i jako určitá pojistka proti výpadku příjmů. K práci přes platformy se též obrátili ti, kteří potřebovali sladit pracovní aktivity s péčí o děti, nebo ti, kteří nemohli najít odpovídající zaměstnání, případně prodělali špatnou zkušenost s předchozím zaměstnavatelem.

Strategie 1: Platforma jako start kariérní dráhy

Čtyři respondenti po ukončení studia (jeden po ukončení střední školy) pokračovali ve své mimoškolní výdělečné činnosti zprostředkované platformou a v různé míře ji více či méně rozvíjeli, případně zkoušeli štěstí v jiném oboru činnosti. Někteří z nich dokázali svoje mimoškolní ekonomické aktivity posunout do roviny úspěšného podnikání, v jednom případě vedoucí až k založení poměrně úspěšné obchodní společnosti a v případě druhém k ukončení podnikání z důvodu pandemie covidu-19.

4. Kdo jsou pracovníci platformem a jaká je jejich motivace?

Mezi ty, pro které byly ekonomické aktivity provozované během studia odrazovým můstkem pro další podnikatelskou činnost, patří i Daniel (Liftago.cz, facebookové skupiny):

„Už při škole jsem dělal brigádně toho smluvního přepravce, který přepravoval lidi, což se mi hrozně líbilo, je to v roce 2008, to jsem jako ten brigádník vydělal docela dost peněz. Takže mě vlastně přemluvily ty peníze, protože v té spediční firmě bych pracoval stejně hodin za míň peněz, bylo mi 20, tak jsem si vybral víc peněz za stejně času.“ (Daniel)

Vedle příjmu byla podstatným a často zmiňovaným motivátorem autonomie a flexibilita spojovaná s podnikáním.

„Mně se tam líbilo slovo svoboda, mně se líbilo, že můžu jít do práce fakt 24 hodin denně, to bylo tady v tom odvětví v té dopravě, kdy ta poptávka byla ve dne v noci.“ (Daniel)

V řadě případů nejde respondentům jen o možnost uspořádat si čas strávený prací, ale i o volbu, jak a pro koho budou práci vykonávat. S autonomií je navíc spojená a často artikulovaná zodpovědnost sama za sebe, a tím i jistý osobní růst respondenta.

„Mně to připadá vlastně pohodlný takhle (smích). Mně to připadá pohodlný tak, že jsem jako sama zodpovědná za to, jak, kolik si vydělám, že to není třeba, že se ta částka i hýbe, to je něco, co mě i baví, že vlastně můžu, (tazatelka přitakává) prostě když mám třeba o klienta navíc vlastně, mít víc peněz a tak. Můžu – nejsem ani vázána tím, že když třeba o nějakýho klienta přijdu, tak nutně neberu další klienty, protože pořádku mám nějaký příjem, takže si můžu i vybírat, pro koho pracuju, a to je taky příjemný pro mě, takže, takže tohle je pro mě fajn.“ (Pavλίna)

U Martina se všechny možné řemeslnické práce pro platformu, konkrétně pro platformu Supersoused.cz, staly zdrojem příjmu při vysokoškolském studiu a následně vedly až k úspěšné podnikatelské činnosti a současně předčasnému ukončení vysokoškolského studia. Jako důvod ukončení studia vytoženého oboru respondent uvedl kombinaci toho, že se v podnikatelské činnosti začal seberealizovat a zároveň mu podnikatelská činnost zajistila značnou flexibilitu a autonomii.

„Našel jsem se hrozně v tom živnostničení, potažmo v tom podnikání, pak už to přerostlo v maloobchodníka.“ (Martin)

A dále:

„Zvykl jsem si na to určování té hry, kterou si určuju sám, baví mě to, ty endorfiny mi tam vznikají z takových věcí, co si jako vymyslím sám, tam se něco povede, můžu disponovat, i tenkrát mě to hrozně bavilo, že disponuju s tím časem, kdy chci, nemusím si brát volno, můžu jet na chalupu, na výlet, kdy chci, tenkrát navíc ta práce přes ten portál umožňovala to, že já jsem, při dobré organizaci jsem si byl schopen vydělat za třeba dvouhodinovou práci to, co druzí musí dělat třeba celý den, a z toho já jsem měl radost.“ (Martin)

Další z respondentů, Pavλίna, si svými podnikatelskými aktivitami přes platformu Holkyzmarketingu.cz a přes facebookové skupiny zajistila příjem tak, aby mohla vystudovat další

vysokoškolský obor a poté podnikat jako OSVČ ve dvou diametrálně rozdílných profesích, jako je marketing a dentální hygiena.

Ne všem, kteří navázali na svoje mimoškolní ekonomické aktivity, se podařilo dlouhodobě udržet svou živnost, nebo dokonce obchodní společnost. Některým počáteční motivace daná vyšším výdělkem doprovázeným autonomií a flexibilitou podnikání nestačila k tomu, aby svou ekonomickou činnost stabilizovali, nebo dokonce rozvíjeli. Tito respondenti spolu s nedostatkem zakázek a určitým vystřízlivěním mění spolu s věkem svoje původní postoje a obracejí se k jistotám zaměstnaneckého poměru. Z hlediska profesních zkušeností stojí tito lidé ve svém věku často opět na začátku kariérní dráhy. Toto postavení je logicky doprovázeno nejistotou a často i dalšími profesními nezdary. To je případ Štěpána, vysokoškoláka, který jako OSVČ přes platformy, jako je Doucka.cz, Nejremeslníci.cz, Eoptavka.cz, Supersoused.cz nebo přes facebookové skupiny vykonával práci učitele, zahradníka a dále nenáročnou administrativní práci. Svoji životní situaci popsal následovně:

„Už je mi dvacet devět, což je takový, jako že sice jsem udělal bakaláře, ale skoro ve třiceti dělat prostě jako na DPP prostě je takový jako trošku divný, no. Že nemám jakoby nějakou úplně odbornost na něco a musel bych jakoby začít, kdybych začal někde bejt zaměstnaněj na plnej úvazek, tak bych musel začít někde jako od, prostě od začátku, a nevím, jestli bych jako to úplně dával, no. Takže, já jsem to samozřejmě jako zkoušel, ale nic moc mi jako nevyšlo, takže jsem jako třeba někam nastoupil, a pak jsem zase skončil jako, třeba za tři měsíce, ve zkušebce.“ (Štěpán)

Vedle toho, kdy někdo dospěje do stadia, že má pocit, že „skoro ve třiceti pracovat na DPP prostě je takový jako trošku divný“, jiný respondent musel vlivem pandemie covidu-19 ukončit doposud úspěšné podnikání a dostal se do stejné situace. To byl případ Daniela:

„Bylo období, kdy jsem si říkal, ježíš, to byla chyba, neměl jsem to, teď už bych byl vypracovaný, mám kolem sebe stejně staré kamarády, kteří předtím vydělávali málo, ale protože se tomu věnovali, tak dnes jsou manažeři, ředitelé, mají mnohem víc peněz než v současné době já, kdyby hledali jiné zaměstnání, tak se zřejmě někde chytnou, kdežto já těžko.“ (Daniel)

Začátky kariéry se v obou případech lišily, v prvním případě respondentova nezrálá vedla k nestabilní profesní dráze a neustálému hledání, zatímco druhý respondent začal úspěšně podnikat. Oba se dostali do obdobné situace, jeden díky svým osobnostním charakteristikám, u druhého pak zasáhla „vyšší moc“ spojená s pandemií covidu-19.

Strategie 2: Zaměstnanecká zkušenost a přechod do platformové ekonomiky

Další respondenti, předtím, než se k platformové práci vrátili, případně začali s podporou platformem podnikat, strávili delší nebo kratší dobu v zaměstnání s cílem získat zkušenost a něco se naučit. Tato snaha byla často doprovázena pocitem nespokojenosti.

4. Kdo jsou pracovníci platformem a jaká je jejich motivace?

Potřeba flexibility a autonomie v různých podobách byla často spouštěcím faktorem při opuštění nepřilíživě oblíbeného zaměstnání. Platforma téměř vždy sehrála svoji roli, buď zprostředkovatele prvních zakázek, nebo dokonce posloužila k nalezení práce nové.

Potřeba určité autonomie, zejména při výkonu práce, tj. možnost volit, jakou práci a jak bude pracovník vykonávat, byla silným impulzem pro Ondřeje, který poté, co načerpal po několika letech zkušenosti v reklamních agenturách, se rozhodl pro samostatné podnikání.

„Já vlastně nevím. Mně to umožňuje hlavně si vybírat, já jsem odešel hlavně i z důvodu, že jsem tam dělal všechny možné druhy práce a zjistil jsem, že mě fakt víc baví ta kreativnější část, ty loga vytvářet, ale tam jsem musel i sázet věci, knížky, dělat tisková data na autobusy, různé takové věci, co pro mě nebyly úplně dobré, a musel jsem komunikovat s lidmi, třeba tam byli i nějakí zákazníci, kteří mi nebyli úplně příjemní, i třeba k jejich podnikání a k jejich osobě jsem neměl dobrý vztah, tak jsem stejně musel tu práci odvést, a takhle si můžu práci vybírat, a když vidím, že to nebude úplně fungovat, tak to můžu hodit na někoho jiného, tu práci, takže v tomhle je to super, ta flexibilita. Kvůli tomu jsem vlastně i odcházel.“ (Ondřej)

Platformy jako Freelance.cz a Navolnenoze.cz spolu s prodejem snímků přes domácí a zahraniční fotobanky nebo reakce na nabídky z portálu Youtube.com, kde respondent zveřejňoval návodná videa o tvorbě grafického designu, plnily v počátcích funkci zdroje zakázek a finančních prostředků a postupně už jen kompenzovaly případné výkyvy příjmů.

Stejně tak začátky podnikání hodnotí Kateřina, která rovněž opustila zaměstnání a vydala se na nejistou dráhu podnikání spočívajícího v hlídání dětí, kdy první zakázku získala od kamarádky a další pak přes platformu Hlidacky.cz, která jí i nadále zajišťuje část zakazníků.

„Když jsem si vyzkoušela OSVČ, tak se mi to tak zalíbilo, protože já si to můžu určovat, jak potřebuju, přesně dopředu vím, jak si můžu dát doktory a kdy si co můžu vlastního zařízovat, a mám staršího otce, takže s ním taky často můžu operativně jezdit nebo tak, což by mně normální pracovní poměr neumožňoval.“ (Kateřina)

To, že platforma přispěla k nalezení nové práce, místo aby byla zdrojem opakovaných zakázek, není, jak uvidíme dále, zřejmě ojedinělé. Tuto zkušenost zmínili i další respondenti. Například Veronika po odchodu z prvního neuspokojivého zaměstnání začala hledat práci přes platformy a facebookové skupiny a postupně se propracovala k práci jako OSVČ a „zaměstnanec“ na DPP a DPČ pro tři neziskové organizace. Práce spočívající v přednáškové činnosti a práci projektového manažera byla motivována opět flexibilitou.

„Přesně tak, a hlavně, že mám tu flexibilní pracovní dobu, že když mě nikdo nehlídá, že když začnu pracovat v 10 nebo něco dodělávám v neděli, tak pro mě je to obrovský benefit, takže celou dobu, co jsem byla na tom polovičním úvazku, jsem si vždycky říkala, že mě to hrozně kompenzuje, to, že mám méně peněz mi nevadí, protože mám tu svobodu, kterou můžu využít tak, jak chci.“ (Veronika)

Motivaci, proč si hledá práci přes platformy jako je Startupjobs.cz, Navolnenoze.cz nebo Freelance.cz, charakterizovala Adéla, která i přes to, že její příjmy z podnikání jsou dlouhodobě nedostatečné, chce trochu až idealisticky nadále kombinovat volnost s tím, že jí práce bude bavit a naplňovat.

„Asi kombinace tady těch dvou, no. Že vlastně jako dělám, co mě baví a za mých podmínek.“
(Adéla)

Strategie 3: Práce pro platformu z důvodu péče o děti

Mariana, matka samoživitelka pečující o dítě do 7 let, je administrativní pracovník platformy Hlidacky.cz. Nepříliš typickou roli sehrála v případě Mariany uvedená platforma, která místo zprostředkování práce v oblasti hlídání dětí respondentce nabídla práci v samotné firmě. Mariana potřebovala po dosažení pěti let dítěte kombinovat práci s péčí o dceru a podařilo se jí získat administrativní práci na DPP⁵⁶ v uvedené platformě.

„Já jsem hlavně nadšená, že to je flexibilní práce, je to většinou z domova a jednou týdně chodím do kanceláře, kde ověřuju ty hlídačky osobně, ale všechno si stanovuju sama, kdy budu pracovat, můžu to zrušit, když se mi to nehodí, můžu se domluvit s těma hlídačkama, že to posuneme, když třeba nestíhám, nikdo mě nehlídá, kdy pracuju, nekontroluje, všechno je dálkově. Tohle mi vyhovuje, taková ta samostatnost, že mám tu svobodu si to udělat tak, jak já potřebuju, a nikdo mi do toho nezasahuje a zároveň se mi líbí, že je to komunikace s hlídačkama, takže ani nevadí, když u toho mám dceru, protože ty holky hlídají děti, tak to není problém, a jediné, co bych změnila, je ten úvazek, že bych chtěla větší, ale jinak jsem spokojená.“ (Mariana)

Nejistota je mezi sledovanou věkovou skupinou respondentů tematizována zejména v závislosti na úspěšnosti, respektive neúspěšnosti provozovaných ekonomických aktivit, dále pak v závislosti na tom, zda mají zodpovědnost za někoho druhého, a současně hraje roli i osobní nastavení respondenta nejistotu zvládat.

Někteří respondenti spatřují jistotu, respektive kompenzují nejistotu tím, že se opírají o zkušenosti nabyté v průběhu kariérní dráhy, například Pavlína:

„Tak pro mě jistota je asi, asi není žádný to konkrétní místo. Pro mě je jistota to, že si, že si třeba v těch konkrétních pozicích, ať už je to marketing, nebo ta hygiena, snažím dělat zkušenosti, který si pak, kterými se pak můžu prosadit, a vlastně pro mě netvoří úplně jistota, to, že pracuju na konkrétním místě nebo nepracuju nebo že bych mohla odtamtud odejít z různých důvodů, to není asi pro mě úplně ta jistota, protože jsem vlastně i dost zvyklá ty místa měnit a upřímně, i to, když jsem začala pracovat i na IČO, tak to úplně jako změnilo pohled v tom, že tu jistotu v tomhle prostě nehledám, protože se to mění dynamicky.“

⁵⁶ Podle informací od provozovatele platformy Hlidacky.cz Mariana po poskytnutí polostrukturovaného rozhovoru získala v administrativě platformy pracovní smlouvu v rozsahu plného úvazku.

4. Kdo jsou pracovníci platformem a jaká je jejich motivace?

Ale spíš je pro mě jistota v tom, že ty zkušenosti nebo absolvování nějakých kurzů, vlastně to know-how v těch obou oborech, který pak můžu nabídnout.“ (Pavlína)

Jiní, jak je tomu v případě již zmíněného Štěpána, se snaží změnit kariérní dráhu směrem k větší jistotě zaměstnaneckého poměru, ale buď jim chybí důležité předpoklady, tj. profesní zkušenosti, respektive pracovní historie, nebo k nejistotě mají ambivalentní vztah, s tím, že jsou životní období, kdy by větší jistota příjmů byla žádoucí, ale po jejím dosažení převládá nadále touha jít svou „vlastní cestou“. To je případ Daniela, jehož vztah k nejistotě je ambivalentní:

„Já si myslím, že nějaká ta určitá část té jistoty mi vadí, že ji nemám. Ono to je možná trošku psychologické, protože pak je tam ještě jeden aspekt. Když si zítra zlomím nohu, tak jsem úplně v háji. Mám připojištění, úrazové, to se kryju, ale to jako nepokryje ty náklady, já teda hypotéku nemám, ale dokážu si představit, že jo, ty bláho, to je masakr, takže nějaké tyhle jistoty mi určitě chybí, na druhou stranu by se mi líbilo určitou část jistoty. Vnitřně s tím bojuju. Je to docela pro mě silné téma a každý den mám z toho takové divné pocity a nevím, jestli se to dlouhodobě dá udržet z psychického hlediska, není to pro každého, tohleto. To rozhodně ne. Nedávno jsem se ucházel o jednu pozici, a už jsem byl skoro ve 3. kole výběrového řízení a oni mi řekli, že mě nechtějí vzít, protože mají strach, že jim uteču. Tak jsem jim řekl, že je to oprávněné, tak mě nevzali. Já jim nebudu lhát, když vím, že jsem v nějaké situaci, kdy bych bral všechno. Až se dám zase do kupy, tak bych jim utek.“ (Daniel)

Dalším případem, pro koho je nejistota versus jistota téma, je administrativní pracovnice v platformě Hlidacky.cz Mariana, matka samoživitelka, která potřebovala vedle péče o dceru pracovat, a tak zvolila práci, která jí dovoluje vysokou míru flexibility za nejistých podmínek, ale současně za alespoň nějaký příjem z dohod o provedení práce. Své postavení považuje respondentka za dočasné, vhodné pouze pro období péče o malé dítě, s tím, že ve vyšším věku dcery by ráda přešla do zaměstnaneckého stavu.

„Bála bych se, já mám raději takové práce, kde je jistota, že vím, že to neskončí za měsíc a že mám jistotu na další měsíce, a právě toho bych se bála i u toho podnikání celkově, že to bude všechno na mně, že je to hrozně velká zodpovědnost, proto já jsem raději zaměstnanec než zaměstnavatel.“ (Mariana)

4.2.2 Věková skupina 35–54 let

Platformovou práci v této věkové skupině pro velkou flexibilitu pracovní doby využívají matky pečující o děti, dále pak lidé potřebující z nějakého důvodu další příjem a nakonec skupina těch, pro které je flexibilita určitý životní styl. Zpravidla se jedná o lidi s bohatou pracovní minulostí a bez rodinných závazků.

Strategie 3: Práce pro platformu z důvodu péče o děti

Stejně jako v případě předchozí věkové kategorie i mezi staršími respondenty najdeme ty, kteří platformovou práci volí s ohledem na péči o dítě, kde hlavním motivem je možnost zvolit si začátek a konec pracovní doby. To, že zprostředkovatelem práce je platforma, není často náhoda a souvisí s tím, že sehnat práci na částečný úvazek, třeba i mimo obor, není jednoduché, jak zmiňuje Hana hledající práci zejména přes profesní skupiny na Facebooku:

„Já bych šla na hlavní pracovní poměr, ale muselo by to být časově flexibilní. A já jsem nic takového tehdy nenašla. Za tu odměnu, kterou jsem si představovala, by nebyl půl úvazek, nebo 6 hodin denně, to nebylo. Anebo to byly takové jako činnosti, já nevím, nějaký obchodní zástupce, něco, to nechci dělat.“ (Hana)

Skutečnost, že motiv práce přes platformy není jen utilitární, tj. peníze, zmiňuje tatáž respondentka:

„Úspěch v práci pro mě znamená nějaké částečné splnění mého snu, že si můžu poklepat na rameno, že jsem třeba tu přehlídku, která byla pro mě poslední velkou akcí v loňském roce, že jsme to úspěšně zvládli, že je to pro mě další krůček k dalšímu ročníku, k dalším akcím, úspěch generuje další úspěch, a to, že vygeneruje nějaké peníze, ze kterých člověk pokryje nějaké svoje náklady, tak dobrý, asi to, že prostě když tam ti lidé zatleskají, a vím, že jsou rádi, že se jim ta akce líbila, tak to je to pro mě to zadostiučnění. Já jsem vždycky ty akce dělala proto, aby se ti lidé vždycky cítili dobře. Aby byli spokojeni, aby měli tam veškerý komfort, servis, obsluhu, skvělý, nejlepší program, na moje plesy chodili lidé z nějakých městských funkcí, nějakí politici a hrozně si to chválili a říkali, na jiný ples nepůjdeme, ale na ten tvůj každopádně, v každém případě. Proto jsem to dělala, to byl ten hnací motor.“ (Hana)

V případech, kdy volbou platformové práce byla rozvážka jídla, je opakovaně dalším zaznamenaným motivem vedle příjmu i zlepšování fyzické kondice při rozvážce jídla na kole. Ilona, profesí marketingová odbornice, si přivydělává vedle péče o dítě rozvážkou jídla přes platformy Wolt.cz a Damejdllo.cz:

„Já jsem do toho přesto šla, protože prostě vím, že teďka, jak mám dítě, tak je to pro mě dobrý, jako mít tu flexibilitu, a zároveň vím, že bych si takhle nikde nevydělala. Takže jsem jako investovala do toho prostředku, do toho kola, s tím, že já i kolo jsem chtěla jako nový, všechno, tak si říkám, tak i mě to baví hrozně, jezdit na kole. Mě ta práce prostě hrozně baví, zejména teda kvůli ježdění na kole, jak jsem zmiňovala, ale i kvůli tomu, že je člověk v terénu a v akci, v pohybu na vzduchu.“ (Ilona)

Strategie 4: Platforma jako přivýdělek

Řada prací zprostředkovaných platformami je ideální jako přivýdělek. Zejména pak ty, které lze provozovat online, jako je výuka. To jsou práce, které vykonává Petr a Tatiana. Zdrojem zakázek – klientů jsou platformy jako Nejlektor.cz, Studyhub.cz, Skolapopulo.cz a jiné. Motivací vedle získání dodatečného příjmu, kdy Petr nemohl sehnat práci na plný úvazek, je i možnost určité autonomie vybírat si klienty a předměty, které bude učit.

4. Kdo jsou pracovníci platforem a jaká je jejich motivace?

„Hledal jsem práci prostě v blízkém okolí. Ve svém oboru, abych prostě pracoval ve svém oboru, a prostě dosažitelnou práci, která by mne příliš nezatěžovala dlouhým dojížděním, jsem vlastně na plný úvazek nesehnal. Ano, dostal jsem nabídku učit na částečný úvazek, takže samozřejmě to jednak, jak říkáte, svým způsobem to bylo vynucené okolnostmi, protože přece jenom v současnosti pracovat jenom na půl úvazku, když splácím hypotéku, není dost dobře možné, ale zároveň prostě chci nebo jsem si přál mít i takový jaksi pestřejší pracovní program složený z různých aktivit, jo. Je tam možná i v tom taková určitá snaha nebyť závislý pouze na jedné instituci, protože pokud mám smlouvu na dobu určitou, takže pokud bych jaksi nebyl potřeba už, tak je to zase obtížné. Jako nechci skončit třeba na úřadu práce a podobně, jo, takže je to takové i trošičku jistění se, spoluprací s dalšími společnostmi. Ale je to i takový zájem určitý, mít třeba pestřejší program pracovní. Jako mít obsahově i formou, mít tu práci takovou třeba trochu pestřejší, zajímavější.“ (Petr)

Tatiana, cizí státní příslušnice s přechodným pobytem, pracovala do nástupu pandemie covidu-19 jako lektorka ruštiny a ukrajinštiny, převážně pro korporátní klientelu. Vzhledem k postupné ztrátě zájmu jak firem, tak soukromých klientů o výuku respondentka s univerzitním vzděláním vykonávala příležitostně práce převážně manuální povahy. Po konci pandemie covidu-19 začala respondentka pracovat jako firemní překladatelka a tlumočnice v pracovním poměru na částečný úvazek. Vzhledem ke zvyšujícímu se zájmu o ukrajinštinu, případně o výuku základů češtiny, si respondentka přivydělává přes výše uvedené platformy.

Další respondentka Jana, aktuálně nezaměstnaná, pracovala do začátku pandemie covidu-19 v pracovním poměru jako chůva v dětské skupině a současně si přivydělávala hlídáním malých dětí přes platformu Hlidacky.cz a Domelie.cz. Po ztrátě zaměstnání měla snahu nahradit chybějící příjem prací přes platformy, což se jí podařilo jen z části. Vzhledem ke slabé poptávce po hlídání v Moravskoslezském kraji není ve svých snahách tak úspěšná, jak by potřebovala, a upíná svoje naděje k návratu do zaměstnaneckého stavu – k práci chůvy v dětské skupině.

Přivýdělek není ale jediným motivem. Pro některé respondenty je to i možnost dalšího profesního růstu a současně možnost vyzkoušet něco nového ve stávající profesi, případně navázat kontakty s dalšími lidmi. Jak uvádí Petr:

„Tak vyhovuje mi, jak už jsem o tom mluvil, prostě taková určitá pestrost práce, možnost trochu experimentovat, zkusit si různé další způsoby, metody výuky, i umožňuje mi to časový prostor třeba pro výuku češtiny pro cizince, na kterou asi bych jinak při plném úvazku neměl prakticky čas, ano, takže svým způsobem mi to umožňuje takový určitý profesní růst v tom smyslu, prostě fakt v tom oboru a rozvíjení se v tom oboru nebo ve zpusobech výuky, té metodické oblasti.“ (Petr)

Nebo Tatiana oceňující rozvoj kontaktů s lidmi a možnost individuální metody výuky:

„Vždycky v tom najdeš něco zajímavého. Něco nového, co můžeš v gramatice, lexice a tak dál. To prostě člověk musí porozumět. A ještě říkám, že bych stagnovala. Je to opravdu zajímavé, protože je to komunikace s lidmi. Ona nikdy neudělá z tebe takového uzamčeného člověka. Pro mě studenti, to jsou za prvé osobnosti. Vždycky. Proto říkám, že mám zájem o psychologii. Vždycky navazují nějaký takový osobní kontakt. Vždycky k tomu je ten určitý

důvod, proč se učit ten jazyk. Vystavit výuku tak, aby to bylo příjemné a užitečné a tak dál. Tak to prostě, to je rozvoj, to je opravdu rozvoj, to není stagnace, já nedělám tu svojí práci, víte, jako mechanicky.“ (Tatiana)

Strategie 5: Flexibilita jako životní styl

Flexibilita jako životní styl je případ, kdy práce pro platformy je jednou z dalších ekonomických aktivit, kterým se respondenti, zpravidla jako OSVČ, věnují. Martin využívá platformovou práci, rozvážku jídla přes platformy Wolt.cz a Damejido.cz k doplnění příjmů v období, kdy nemá zakázky z audiovizuálního sektoru a potřebuje být flexibilní pro případ, že zakázku dostane:

„Říkáte to naprosto přesně, přesně kvůli té práci filmový, protože když už tu práci dostanu, ten kšeft třeba stačí jeden dva za měsíc, tak mi to ten měsíc úplně bez problémů pokryje. Ale jsou měsíce, třeba v zimě, máme mrtvý, jsou třeba tři čtyři měsíce, kdy nemáme vůbec žádnou práci, a proto já musím jezdit ten Wolt. Ale abych, ale někdy zase v létě, třeba tedka zrovna taky pracuju na nějakým promo videu a nemusel jsem bejt tři nebo tři měsíce v práci, jo. Ale dodělám tohle video a třeba od zejtrka, od pozejtří zase začnu jezdit.“ (Martin)

Není to jen nahodilost nebo nedostatek zakázek, co respondenta motivuje k práci pro platformu. V základu je také silná potřeba být autonomní:

„Říkám, je to dobře, je to tak, žiju s přítelkyní, jsem svobodný zatím a chceme mít dítě a určitě právě nechceme si oba dva nechat vzít to, jak to říct, tou povinnou práci, nechceme si vzít tu časovou flexibilitu. Chceme mít prostě volno, kdy si rozmyslíme, vypadnout třeba do zahraničí, nebo jít někam na vejlet, nebo vzít jakoukoliv práci, nebo já třeba někdy jedu na Dakar, jsem tam měsíc, nebo letím na jiný natáčení třeba do cizí země, a potřebuju, a většinou se rozhoduju třeba během dvou tří dnů. Takže já fakt tu časovou flexibilitu fakt potřebuju.“ (Martin)

Právě kvůli potřebě autonomie nejsou všechny platformy z hlediska flexibility a organizace práce pro respondenta přijatelné. Martin tak charakterizuje rozdíly mezi platformami z hlediska organizace práce:

„Já si kdykoli, já se třeba vypravím do práce a za půl hodiny se rozhodnu, že už nechci bejt v práci, že mám něco jinýho, tak se vypnu, jo. Někdy se rozhodnu třeba během deseti minut, že mě to dneska nebaví a jedu zpátky. U Dáme jídlo, kde jsem pracoval, tam to není. Tam musíte přesně jakoby si dopředu zvolit nějaký směny a ty odjet. Pod podmínkou pokut. Ale tady u toho Woltu máme naprostou svobodu a můžeme si do práce chodit, kdy se nám zachce.“ (Martin)

Mezi respondenty s touto strategií je flexibilita přirozeně velké téma a respondenti flexibilitu často až neadekvátně adorují. Například Roman, pro kterého je práce pro Damejido.cz jediným zdrojem příjmu, odpověděl na otázku, zda by měl zájem přejít z pozice OSVČ do zaměstnaneckého poměru v případě, že by mu to „zaměstnavatel“ nabídl:

4. Kdo jsou pracovníci platformem a jaká je jejich motivace?

„Tady už dělali průzkum, u toho Dáme jídlo konkrétně, a já bych určitě kývnul, protože já nejsem typ člověka, kterej by chtěl pracovat osm hodin denně a být na někom závislý, ve smyslu toho, že musím od osmi do šestnácti, nebo prostě od devíti, to je jedno, že musím v nějakou dobu někde být a něco dělat, jo. Já si o svém životě rozhoduju, chci rozhodovat sám, a tudíž, když chci mít volno, tak si to volno prostě vezmu a udělám si ho a nemusím se nikoho doprošovat.“ (Roman)

Obě respondentky Hana a Ilona pečují o malé děti a pracují v nejistém režimu platformové práce, případně se spoléhají na zakázky zprostředkované přes facebookové skupiny. Jsou pro tuto činnost motivované péčí o dítě a shodně uvádějí, že stávající práce přes platformy je dočasná a od vyššího věku dítěte by rády pracovaly ve stabilnějším pracovním poměru, s tím, že možnost určit si do určité míry pracovní dobu by rády měly i nadále.

V případě některých respondentů je znát, že se s určitou nejistotou dokázali sžít, že ji akceptují a současně jsou si vědomi i nevýhod a úskalí, která přináší:

„Takže i tadyto přináší určité výhody, že mi to umožňuje, dává mi to čas i prostě na jinou práci, ale zase jaksi, ze sociálního hlediska je tam samozřejmě určitá větší míra nejistoty, ano. Protože pochopitelně tato spolupráce s těmi agenturami, s těmi různými společnostmi vzdělávacími, to je vždycky na určitou dobu, jo, a tam je velká míra nejistoty, ano. Proto asi člověk musí třeba spolupracovat s více, s více společnostmi, a pokud třeba u jedné společnosti aktuálně spolupráce není, tak by byla možná i jiná, tak prostě jenom je takové nutné asi vyvažování. Ale tak jak by, pokud by to takhle mohlo být třeba i příští rok například nebo, tak bych se tomu nebránil.“ (Petr)

Další z respondentů, Tomáš, nejistotu eliminuje diverzifikací vykonávaných pracovních činností, kdy vedle své práce montážního dělníka, kde pracuje na základě dohody o provedení práce, si udržuje práci pro platformu Bolt.cz.

„No, právě proto já si to jako udržuju, že u toho Bolta jsem, chodím tam, aby, aby se mnou jako nerozvázali poměr, a do té práce druhý chodím vlastně z toho samýho důvodu, že jo (smích)“ (Tomáš)

Přes zmíněnou adoraci flexibility v pracovních vztazích jsou z rozhovorů o flexibilitě s některými z respondentů cítit určité obavy z případné nemoci, a tím z výpadku příjmů, jako v případě již uvedeného Romana:

„No, čistě hypoteticky jsem v permanentním stresu, že se mi něco stane, protože když jsem si zlomil klíční kost například, na kole, tak jsem vlastně, tak jsem vlastně logicky neměl žádnou nemocenskou, takže to bylo špatně, takže tohleto je vlastně můj stres, ale já si ho nepřipouštím, nebo, já si ho musím nepřipouštět, protože bych se z toho musel jinak zbláznit, no. A jinak, co se týče toho získávání zakázek, tak jsem pořád, vlastně vím, co bude příští týden, ale nevím, co bude za dva týdny.“ (Roman)

Jak respondent zmiňuje, stres ze ztráty výdělku si nepřipouští, ale kroky, které v rozhovoru uvedl, tj. opakovaná snaha získat jistější postavení s pracovní smlouvou, svědčí spíš o opaku.

4.2.3 Věková skupina 55+

Platformová práce u této věkové skupiny respondentů se stala alternativou ke ztrátě zaměstnání a nemožnosti najít odpovídající práci, dále pak práce přes platformy plní funkci přivýdělnku, a to jak ke stávajícímu pracovnímu poměru, tak ke starobnímu důchodu. Opět se objevují respondenti, pro něž je flexibilita životní strategií.

Strategie 6: Platforma jako alternativní práce po ztrátě zaměstnání

Shodou okolností se jedná o dvě respondentky, které po ztrátě zaměstnání, jedna z důvodu pandemie covidu-19, začaly působit v oblasti sociálních služeb jako OSVČ, kde práce zprostředkovaná platformou Sluzbyprodomacnost.cz spočívá v péči o seniory v Německu. Jedna z respondentek navíc kombinuje péči o seniory s prací v cestovním ruchu a s výukou němčiny opět přes platformy jako je Doucimeto.cz a Doucovanivbrne.cz. Práce pečovatelky se nabízela jako alternativa po dlouhodobém a neúspěšném hledání nového zaměstnání. Jedná se o kvalifikované respondentky se středoškolským a vysokoškolským vzděláním a znalostí jazyků. Práce pečovatelky nebyla cílená volba, ale pro Jiřinu spíše volba z nutnosti:

„No, tak hledala jsem, někde jsem byla úspěšná, někde jsem byla neúspěšná, a pak jsem se třeba dostala do úplně finálního kola, kde se rozhodovalo mezi dvěma, a já jsem to prohrála, bylo to takový frustrující, frustrující pro mě, ale já jsem vlastně v té době hledala hodně, protože vlastně syn studoval ještě, takže tam to bylo nutný, tam jsem musela prostě vzít, co bylo, a pak jsem vlastně potřebovala mít práci úplně co nejdřív, a tak jsem vzala tohleto, no.“
(Jiřina)

Druhá respondentka Hana kombinuje práci pečovatelky s prací delegátky cestovní kanceláře v letní sezóně a průběžnou výukou němčiny přes platformy.

„Pracuju pro německou agenturu, jo, ta, tam vlastně už jezdím, že pracuju vlastně od doby, kdy vlastně byl ten covid, tak jsem se rozhodla pro toto zaměstnání, protože všechna předešlá padla tím covidem (smích), tak jsem zvažovala, co dál, a vyjela jsem do Německa a toto (delegátka) mám jenom takové přidružené, protože tady nabízej nějaké třeba kratší pracovní týdny, jo, třeba jenom na čtrnáct dní by mně, což by mně někdy vyhovovalo na doplnění. Tak to mám tak jakoby na doplnění, že se můžu rychle vlastně rozhodnout, protože v počítači vidím třeba třicet nabídek za den, takže je to takové šikovné, přehledné, rychlé.“ (Hana)

Co se týká jistoty práce, respondentka Hana sází na diverzifikaci příjmů ze sociálních služeb, výuky jazyků a cestovního ruchu. Naproti tomu Jiřina se spoléhá na velkou poptávku ze zahraničí po službách, které poskytuje:

„No, jako tady ta jistota určitě je, protože opravdu jako těch nabídek, konkrétně od paní Winter, tady v tom období letním dostávám čtyřicet až padesát denně, to je v pořádku, jo.“

4. Kdo jsou pracovníci platformem a jaká je jejich motivace?

Taky se některé opakují, protože to nemůžou obsadit, že, protože ty lidi nejsou. A poptávka je vlastně, já jsem si udělala i rekvalifikační kurz, mám jazyk, mám řidičský průkaz a mám praxi, že jo, takže po těchto lidech je opravdu poptávka a já reaguju na ty lukrativní nabídky a na devadesát devět procent mám vždycky úspěch a vždycky mě přijmou.“ (Jiřina)

Obě respondentky si uvědomují, že za aktuálních finančních podmínek, které mají, by podobnou práci v ČR těžko sháněly. Jiřina by se pracovnímu poměru za určitých podmínek nebránila:

„No takhle, záleželo by na tom, jak by to vypadalo, jaké by byly podmínky, jo? To se takhle těžko říká. Samozřejmě, člověk se nebrání dělat na smlouvu, protože, co si budeme povídat, jede to na důchod. A vlastně mně je sedmapadesát let, já mám necelých osm let do důchodu, takže asi bych se tomu nebránila, ale říkám, musela bych být, mít, musely by mi být nabídnuty třeba lepší podmínky, než mám teď.“ (Jiřina)

Naopak Hana si cení více flexibilního uspořádání pracovní doby a k pravidelnějšímu režimu a jistotám zaměstnaneckého poměru by se nechtěla vracet.

„Právě to je výhoda toho, jednak toho věku, jednak té situace, co už člověk má nasbíraný nějaký zkušenosti, ví, jak to chodí v těch zaměstnaneckých poměrech, a tady prakticky máte takovou svobodnou volbu, svobodnou ruku, že prakticky si ten pracovní čas organizujete sama, můžu říct ano, teď už zatím nebudu do toho Německa jezdit, můžu se věnovat teďka v létě vlastně jenom tomu cestovnímu ruchu, což třeba, když jsem byla zaměstnanec, bylo problematičtější, že jsem žádala o neplacené volno, jo, a byly s tím problémy, jo, a teď prostě jsem jakoby pánem svého času a můžu si sama rozhodnout. Vyhovuje mi ta volnost jako toho rozhodování a volného času, všeho, no.“ (Hana)

Strategie 4: Platforma jako přivýdělek

Platforma jako určitý most ke stabilnímu zaměstnání je strategií, kterou zvolila respondentka XXX⁵⁷ po čtyřleté péči o maminku. Přijala práci přes platformu Studyhub.cz a Sluzbyprodomacnost.cz, díky nimž si doplňuje příjem z práce na poloviční úvazek jako učitelka dějepisu a sociální pracovnice:

„V roce 2018 jsem odešla ze zaměstnání, protože jsem měla nemocnou maminku a zůstala jsem s ní doma. Maminka mi v listopadu loni zemřela a já jsem potřebovala najít zaměstnání. Během školního roku jako učitel těžko hledáte zaměstnání, navíc v sedmapadesáti letech na mě nikdo nečeká s otevřenou náručí. Takže jsem tak jako postupně zkoušela a výsledkem nakonec po půlroce je, že to Studyhub je takové jako, taková brigáda jakože navíc, mám částečný úvazek ve škole a částečný úvazek v sociálních službách.“ (XXX)

⁵⁷ Respondentka neudala křestní jméno.

4. Kdo jsou pracovníci platformem a jaká je jejich motivace?

Respondentka spíše než rozvíjení výuky přes platformy preferuje jistotu zaměstnaneckého poměru a ráda by si do budoucna zvýšila úvazek u zaměstnavatele a práci přes platformy rozvíjela jako určitý přívýdělek až v důchodovém věku:

„No, já také preferuju tu jistotu, proto jsem byla ráda, když jsem mohla nastoupit na to gymnázium, takže prostě jsem ráda, že tam mám být ne celý úvazek, ale prostě tohle mě opravdu jako zajišťuje. V současné době potřebuju víc, aby se mi zvětšil úvazek ve škole. Ve chvíli, kdy budu v důchodovém věku a budu už moct prostě více nakládat s tím volným časem, tak pak bych se tomu věnovala zcela určitě víc, protože je to pohodlnější než chodit do školy.“ (XXX)

Další respondentka Olga práci přes platformy, jako je Studyhub.cz a pracovní skupiny na Facebooku, provozuje v minimálním rozsahu vedle pedagogické činnosti středoškolské profesorky cizích jazyků. S dalším rozšířením mimopracovních zakázek respondentka prozatím nepočítá, plánuje věnovat se více práci ve stávajícím pracovním poměru:

„No já, pokud to půjde, samozřejmě bych ráda ještě setrvala v tom pracovním poměru, který mám už přes třicet let, tady pětatřicet let, řekněme, pořád, a protože mě to pořád naplňuje. Kdyby mě to nenaplňovalo, ta práce s těma dětma, tak už to dávno opustím a byla bych třeba jenom na té penzi anebo bych si dělala tady ty věci kolem, že bych doučovala, vyučovala soukromě nebo dělala překlady a podobně, ale mě ta práce prostě naplňuje.“ (Olga)

Třetí respondentka Iveta si prací přes platformy jako Hlidacky.cz přivydělává, ale zároveň to není motiv jediný a možná ani ne nejsilnější. Jedná se zároveň o strategii zaměřenou do budoucna, kdy se respondentka prostřednictvím práce postupně „rekvalifikuje“ na hlídání dětí, čemuž by se ráda věnovala po dosažení důchodového věku:

„Já, já už jsem se tam našla, s těma dětičkama a s těma starýma (smích) lidma. Oni jsou takový vstřícný, takový hodný (smích). Nevim, jak jsou jindy, když zavřu dveře, ale aspoň se mnou mi to dělá dobře.“ (Iveta)

Její hlavní zaměstnání je ve výrobním podniku a hlídání dětí přes Hlidacky.cz je přívýdělkem:

„Ale díky tomu, že jsem vlastně teď zase přešla na jiný pracoviště, zase trošku jiný, takže jsem zase trošku už uvolněnější, lepší, ale to, jak vy říkáte, jako ty Hlídačky nebo tu charitu jako, o tom už stejně přemýšlím delší dobu jako, jo, protože to jsou věci, který mě baví, kdy jsem se s těma lidma chtěla zabývat nebo s dětma vůbec, takže myslím si, že třeba k tomu dospěju.“ (Iveta)

Respondentka současně ještě pracuje pro charitu, kde zajišťuje rozvážku jídla pro seniory, a současně si zvyšuje vzdělání, tak aby byla kompetentní poskytovat vyšší úroveň péče.

Přivydělávat si k nedostatečnému důchodu poskytováním péče o staré lidi v Německu je údělem respondentky Martiny, absolventky pedagogické fakulty UK, která po ztrátě zaměstnání v předdůchodovém věku pracovala jako distributor denního tisku a po přiznání důchodu začala

4. Kdo jsou pracovníci platformem a jaká je jejich motivace?

spolupracovat s platformou Sluzbyprodomacnost.cz zprostředkovávající pracovní příležitosti v péči o seniory v Německu:

„Pracovala jsem s mentálně postiženými dětmi. A pak jsem se přestěhovala úplně do jiného kraje a tam zrovna nebylo v mém oboru volné místo, tak jsem si udělala svoji vlastní živnost, a sice prodávala jsem noviny. A pak tak jsem se dostala až do důchodu, teď jsem v důchodu, a protože si potřebuju přivydělat, tak jsem se dala, našla jsem si na internetu tu agenturu.“
(Martina)

U dalšího starobního důchodce Františka byla motivem naopak potřeba být užitečný a udržovat kontakty s lidmi. Aktivity respondenta v oblasti vzdělávání, které realizuje prostřednictvím platform Studyhub.cz, Eduagroup.cz, Intellectus.cz, jsou pokračováním jeho celoživotní aktivní kariérní dráhy, kdy působil ve vedení několika nadnárodních společností a vyučoval na vysoké škole. Současně respondent uvažuje i o tom, že své pedagogické aktivity rozšíří do oblasti poradenství:

„Ne, tak je to takovej doplněk, abych zase využil znalosti, který mám z řízení firem, prostředně velkých a velkých, jak na pozici interim nebo výkonného ředitele ve firmě, která potřebovala vytáhnout z průšvihů, no, a na to se najímá interi manažer, třeba na rok, no, a až je to v pořádku, tak zas jde jinam, no.“ (František)

Strategie 5: Flexibilita jako životní styl

Určitá skupina lidí setrvává v pracovní strategii orientované dlouhodobě na flexibilitu a autonomii. Zhruba od začátku 90. let minulého století pracuje respondentka Libuše v bankovníctví na různých pozicích, nikdy nepracovala jako zaměstnanec, zpravidla jen na DPP a OSVČ. Současně s tím pracuje jako lektor pro různé platformy zprostředkující výuku jako například Studyhub.cz, případně participuje na projektech, kde práci vyhledává přes Jobssystem.cz, Prace.cz, Jobs.cz. Motivací k těmto aktivitám je osobnostní rozvoj a pocit seberealizace, kterou jí práce v bankovníctví neumožňuje. Respondentka se průběžně vzdělává v řadě oborů, zejména v pedagogice, a následně své znalosti předává dál prostřednictvím výuky a práce na projektech rozvojové povahy zmíněných výše:

„Za prvé jsem zmiňovala, že v bankovníctví už jsem si kariéru udělala, a já nemám zájem v této oblasti dál pokračovat. Vyhovuje mi to, co dělám a jak to dělám. Co se týká vzdělávání, já se vzdělávám permanentně a v roce 2019, já od roku 2017 do roku 2019 jsem dělala v Polsku doktorát z pedagogiky. Já se vzdělávám pořád. Ale jako tím myslím univerzitně. Ne že jako chodím do kroužku na patchwork, jo, nebo do kroužku šítí.“ (Libuše)

Respondentka vykazuje známky vysoké tolerance k pracovní nejistotě za současné sebedůvěry ve své schopnosti podložené léty praxe, neustálého vzdělávání a permanentní připraveností participovat na projektu nebo zakázce:

4. Kdo jsou pracovníci platforem a jaká je jejich motivace?

„No ale ono se vždycky i tak jako, projekt vám končí, takže začnu v předstihu hledat něco jiného. Já vlastně mám nastavený hlídací psy. A já vlastně permanentně jako se dívám a hledám a jako pořád jsem ve střehu a beru to, pro mě je to každodenní život.“ (Libuše)

Zaměstnaneckému poměru se respondentka brání, stávající pozice jí maximálně vyhovuje, naopak největší nejistotu respondentka vidí paradoxně v zaměstnaneckém poměru:

„Lidé se bojí nejistoty, ale větší nejistota je, když jste zaměstnanec, a teď oni vědí, že máte hrůzu v očích, aby vás nepropustili. V tom já vidím největší nebezpečí a strach. Ale tady jsem zodpovědná sama za sebe a sama k sobě.“ (Libuše)

5. Digitální pracovní platformy a česká legislativa

Jana Váňová, Soňa Veverková

Digitální pracovní platformy jsou jedním z aktérů, kteří mění trh práce a pracovní podmínky. Aby se z platformové práce nestala prekérní forma zaměstnávání, je potřeba tomuto fenoménu věnovat pozornost. Dosavadní studie a analýzy upozorňují na rizika spojená s platformovou prací a s nutností legislativních úprav této formy práce, přičemž v některých zemích už byly ke zlepšení pracovních podmínek platformových pracovníků učiněny určité kroky (viz kap. 2). Jak ale ukazuje i tento text, žádné jednoduché řešení neexistuje, neboť digitální pracovní platformy spojuje mnoho společných znaků, ale zároveň jsou v mnoha aspektech rozdílné a cílem legislativy by nemělo být omezování podnikatelského prostředí.

Reagovat na platformovou práci a riziko prekarizace lze buď nelegislativní cestou, nebo legislativní cestou (Hauben et al., 2020). Legislativní cesta vyžaduje v první řadě politickou podporu, protože s velkou pravděpodobností bude vyžadovat změny zákoníku práce a zákonů o sociálním a zdravotním pojištění, kde ovšem lze zejména ze strany odborů očekávat, že budou těmto změnám bránit, jak ukazují i zkušenosti z evropské úrovně (viz kap. 2). Nelegislativní cesta bude zase vyžadovat aktivní zapojení těch stakeholderů, kteří s platformovou ekonomikou a jejími hráči pracují.

Následující doporučení nejsou detailně rozpracována. Cílem této kapitoly je naznačit nelegislativní i legislativní cesty, jakými se může, ale nutně nemusí úprava platformové práce ubírat. Zahrnuje jak poznatky ze zahraničí a doporučení EU, tak i vyjádření představitelů digitálních pracovních platform v oblasti případné regulace platformové práce. Výběr a podrobnější rozpracování těchto doporučení a možnosti jejich implementace ponecháváme na policy-makers.

5.1 Nelegislativní cesty, které mohou zabránit prekarizaci platformové práce

5.1.1 Osvěta o právech a povinnostech účastníků trhu práce

Prakticky všichni představitelé digitálních pracovních platform, kteří se zúčastnili řízených rozhovorů, zmiňují nízké povědomí pracovníků digitálních pracovních platform o právech a povinnostech spojených s výkonem zaměstnání či sebezaměstnání. Zejména znalosti v oblasti povinností spojených s daňovými odvody, jakož i odvody na sociální a zdravotní pojištění, jsou u pracovníků digitálních pracovních platform slabé. Řadu pracovníků digitálních pracovních

platformem podle respondentů zajímá pouze výše (čistého) výtěžku, případně časová flexibilita (zejména studenty). Některé digitální pracovní platformy v tomto směru pořádají pro své pracovníky i vzdělávací akce a připravují podpůrná videa.

Je zřejmé, že sebezaměstnání je pro pracovníka digitální pracovní platformy administrativně náročnější, než by bylo zaměstnání na pracovní smlouvu, čemuž se ale digitální pracovní platformy brání. Pokud však pracovník nechápe pojem sebezaměstnání, lze těžko očekávat, že bude schopen vyhodnotit rozdíly mezi zaměstnáním a sebezaměstnáním a dopady na jeho ekonomickou a sociální situaci nyní i v budoucnu. Vzdělávání zejména mladých lidí a absolventů středních a vysokých škol v oblasti smluvních vztahů na trhu práce by řadě lidí pomohlo se v problematice zorientovat a lépe nabídky digitálních pracovních platform vyhodnotit.

5.1.2 Zapojení odborů do ochrany platformových pracovníků

Jak bylo v této studii potvrzeno, naprostá většina pracovníků digitálních pracovních platform jsou sebezaměstnaní. Většina odborových organizací sice explicitně nedeklaruje, že by mezi své členy sebezaměstnané nepřijímala, avšak sebezaměstnaní nejsou cílovou skupinou odborů; mohou se sice odborově organizovat, ale dosud nemohli kolektivně vyjednávat o mzdách, odborové organizace často nemají vyjasněno, co by mohly sebezaměstnaným nabízet a zda mají kapacitu věnovat se i jejich problémům. Vzhledem ke klesající členské základně odborových organizací by však případná orientace odborových organizací i na sebezaměstnané mohla být výhodná pro obě strany.⁵⁸

5.1.3 Důslednější kontroly Státního úřadu inspekce práce

Státní úřad inspekce práce jakožto kontrolní orgán v oblasti dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů disponuje nástroji, jak odhalovat a sankcionovat nelegální zaměstnávání, což je mimo jiné i výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah (viz box č. 2). Jak ukazuje tento text, při podrobném zkoumání obchodního modelu digitálních pracovních platform a obchodních podmínek, které upravují vzájemné vztahy mezi digitální pracovní platformou a ostatními subjekty, lze odhalit i znaky závislé práce. Minimálně v některých případech a u některých typů digitálních pracovních platform lze konstatovat, že míra závislé práce je vysoká, tzn. lze uvažovat o tom, že se jedná o výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah.

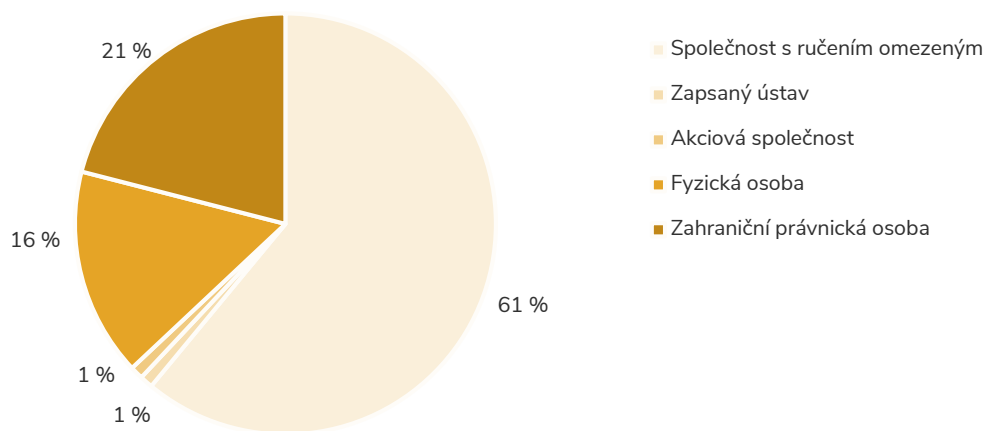
⁵⁸ O tom, že i odborové organizace mohou poskytovat služby členům z řad sebezaměstnaných, se lze přesvědčit například u Konfederace umění a kultury, jejíž některé členské odborové organizace sdružují převážně sebezaměstnané.

5.2 Legislativní cesty zabraňující prekarizaci platformové práce

5.2.1 České digitální pracovní platformy a jejich požadavky na legislativu

Z rozhovorů s představiteli českých (a v České republice působících) digitálních pracovních platform vyplynula celá řada návrhů a připomínek ke stávající legislativě. Spektrum těchto návrhů je ale velmi rozsáhlé a nelze tedy říci, že by digitální pracovní platformy měly jednoznačně společné téma v této oblasti. Pokud se podíváme na digitální platformy v ČR z hlediska právní formy, není to překvapivé. Kromě nejrozšířenější právní formy, společnosti s ručením omezeným, je častým provozovatelem i podnikající fyzická osoba a zahraniční právnická osoba. Není reálné, že zástupci digitálních pracovních platform v různých právních formách budou mít stejné požadavky na legislativu, a zejména kapacitu na prosazování těchto požadavků.

Graf č. 8 České digitální pracovní platformy dle právní formy



Zdroj: Registr ekonomických subjektů, vlastní úprava (N = 95)

Doručovací digitální pracovní platformy se pochopitelně nejvíce obávají případných sankcí za nelegální zaměstnávání svých kurýrů, resp. za švarcsystém, a lobují za zachování statu quo, byť připouštějí, že určité prvky (možnost kolektivně vyjednávat, zvýšení pracovněprávní ochrany pro kurýry atp.) by zkvalitnily pracovní podmínky kurýrů.⁵⁹

Doručovací digitální pracovní platformy se pochopitelně nejvíce obávají případných sankcí za nelegální zaměstnávání svých kurýrů, resp. za švarcsystém, a lobují za zachování statu quo, byť připouštějí, že určité prvky (možnost kolektivně vyjednávat, zvýšení pracovněprávní ochrany pro kurýry atp.) by zkvalitnily pracovní podmínky kurýrů.⁶⁰

Zástupci digitálních pracovních platform zaměřených na freelancery, řemesla, domácí práce či profesionály nepovažují skutečnost, že jejich pracovníci (dodavatelé) nejsou zaměstnanci, za nelegální. V sektorech, ve kterých působí, je sebezaměstnání běžné, míra závislé práce se liší, jak už bylo řečeno, dle obchodního modelu platformy. Co se pracovních podmínek těchto pracovníků týče, většina představitelů digitálních pracovních platform se snaží o své pracovníky (dodavatele) starat, tím spíš, že u některých typů digitálních pracovních platform je velká konkurence, a tak představitelé digitálních pracovních platform mají zájem na udržení svých pracovníků. Tato „péče“ zahrnuje zpravidla servis v oblasti vzdělávání (marketing, daňové a účetní záležitosti), jakož i služby v oblasti IT (aplikace usnadňující práci s klienty, rezervační systémy, online komunikace atd.). Zároveň ale jeden představitel digitální pracovní platformy vyslovil názor, že ačkoliv mu na jeho pracovnících záleží, bojí se zajišťovat pro své pracovníky větší pracovní komfort, aby nebyl ze strany Státního úřadu inspekce práce obviněn, že se jedná o švarcsystém.

Na druhou stranu existují i digitální pracovní platformy, které se rozhodly vydat opačnou cestou, tzn. směrem k zaměstnávání pracovníků. Jeden představitel digitální pracovní platformy chce v nejbližší budoucnosti založit agenturu práce.

Dalším požadavkem, který by podle představitelů digitálních pracovních platform mohl usnadnit platformovou práci, je digitalizace ve veřejném sektoru a celkové zjednodušení a zpřístupnění digitálních technologií širší veřejnosti. Jako příklad uvádí elektronický podpis, který je dnes možné snadno zařídit, nicméně jeho zřízení vyžaduje od osoby poměrně vysokou míru počítačové gramotnosti. Řadě pracovníků by podle představitelů digitální pracovní platformy usnadnil přijímání

⁵⁹ Například doručovací digitální pracovní platforma Wolt v materiálech pro Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky deklaruje, že „taková flexibilita, jakou umožňuje ekonomika platform, je dostupná pouze pro nezávislé, samostatně výdělečně činné pracovníky“, tzn. de facto trvá na tom, že kurýrem může být jen osoba samostatně výdělečně činná. Na druhou stranu ovšem připouští, že stávající pracovní podmínky kurýrů a jejich pracovněprávní a sociální ochrana je slabým místem, které je nutné řešit (viz Pohled firmy WOLT na platformovou ekonomiku, podklad pro Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, neveřejný dokument).

⁶⁰ Například doručovací digitální pracovní platforma Wolt v materiálech pro Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky deklaruje, že „taková flexibilita, jakou umožňuje ekonomika platform, je dostupná pouze pro nezávislé, samostatně výdělečně činné pracovníky“, tzn. de facto trvá na tom, že kurýrem může být jen osoba samostatně výdělečně činná. Na druhou stranu ovšem připouští, že stávající pracovní podmínky kurýrů a jejich pracovněprávní a sociální ochrana je slabým místem, které je nutné řešit (viz Pohled firmy WOLT na platformovou ekonomiku, podklad pro Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, neveřejný dokument).

zakázek a komunikaci se zákazníkem (odpadla by nutnost vlastnoručního podpisu a s ním spojená fyzická přítomnost), jak ale uvádí, jeho pracovníci nemají dostatečně velkou znalost IT, aby si dokázali elektronický podpis zařídit a používat. Veškeré nástroje veřejné správy, ať už se jedná o elektronický podpis, datovou schránku atd., považuje za příliš komplikované.

5.2.2 Legislativní nástroje: zkušenosti ze zahraničí

Redefinice závislé práce

Redefinice závislé práce, jak navrhuje například Todolí-Signes (2017), je poměrně revoluční myšlenka, ale je možné, že s dalšími proměnami trhu práce bude opravdu potřeba se nad stávající pracovněprávní legislativou a definicemi znovu zamyslet a obohatit je o nové prvky, tzn. například rozšířit okruh znaků závislé práce.

Právní domněnka a postavení pracovníka digitální pracovní platformy

Vyvratitelná právní domněnka je součástí navrhované směrnice EP (2019) (viz kap. 2.1). Spočívá v přiznání postavení zaměstnance pracovníkům digitálních pracovních platform. Směrnice stanoví kontrolní seznam, na jehož základě určí, zda je digitální pracovní platforma zaměstnavatelem. Pokud zaměstnavatel (digitální pracovní platforma) nesouhlasí, může se bránit u soudu, přičemž důkazní břemeno spočívá na něm.

Status platformového pracovníka

Další, i když opět spíše teoretickou možností, jak zlepšit pracovní podmínky platformových pracovníků, je právní úprava jejich specifického postavení bez ohledu na to, zda se jedná o sebezaměstnané nebo zaměstnance, případně o osoby pracující na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Inspirací může být diskutovaný status umělce (Kroupa, Kyzlinková & Veverková, 2023), kdy jsou umělcům s ohledem na jejich specifické pracovní podmínky přiznány určité úlevy či zvláštní práva (v oblasti daní, sociálního a zdravotního pojištění atp.). Takové opatření není systémové a prioritně by se určitě měly hledat kroky ke zlepšení pracovních podmínek platformových pracovníků v jiných oblastech. Rostoucí počet platformových pracovníků by však v budoucnosti mohl zesílit diskusi i ohledně této právní úpravy.

6. Shrnutí

- Platformová práce je v české i zahraniční literatuře často spojována s prekérními pracovními podmínkami a švarcsystémem. Pracovníci, kteří hledají a získávají práci prostřednictvím digitálních pracovních platform, jsou považováni za obzvláště zranitelné. V této souvislosti se na evropské úrovni, jakož i na úrovni národních ekonomik objevují snahy tento typ práce legislativně regulovat.
- V souvislosti s platformovou prací je v literatuře nejčastěji řešena otázka, zda je digitální pracovní platforma zaměstnavatelem, tzn. vztah mezi ní a pracovníkem by měl být založen na pracovněprávní legislativě, nebo jen zprostředkovatelem, který s pracovníkem nemusí uzavírat žádnou smlouvu. V české praxi digitální pracovní platformy využívají různé obchodní modely a uzavírají se svými zákazníky i pracovníky různé smluvní vztahy.
- Digitální pracovní platformy, tzn. platformy, které v online prostředí spojují poptávku po práci s nabídkou práce, nabízejí služby v mnoha oblastech. Kategorizací, resp. typologií digitálních pracovních platform se v zahraničí zabývalo mnoho autorů. V této práci je použita typologie, kterou představila ILO a Eurofound. Tato typologie rozlišuje osm kategorií digitálních pracovních platform: digitální pracovní platformy zaměřené na služby poskytované freelancery (IT, finanční poradenství, grafické práce atp.), digitální pracovní platformy založené na soutěži mezi pracovníky, digitální pracovní platformy zaměřené na mikroúkony (tzv. „klikací“ práce), digitální pracovní platformy zaměřené na konzultace zdravotního stavu, digitální pracovní platformy poskytující doručovací a taxi služby, digitální pracovní platformy zaměřené na řemesla, digitální pracovní platformy zaměřené na domácí práce a digitální pracovní platformy zprostředkovávající práci profesionálů (číšníků, kuchařů, modelek atd.).
- Z hlediska nedodržování základních pracovních podmínek jsou v zahraniční literatuře nejčastěji uváděny digitální pracovní platformy zabezpečující doručovací služby, taxi službu a tzv. mikroúkony. Jedná se o práci, jež je do značné míry řízená algoritmy, které stanovují výdělek, mohou upravovat pracovní dobu a jinak ovlivnit pracovní podmínky. Taková práce nese znaky závislé práce, přesto je vykonávána zpravidla sebezaměstnanými. Tyto typy digitálních pracovních platform jsou nejčastěji podezřívány z využívání tzv. švarcsystému. Tak je tomu i v České republice, s tím rozdílem, že „nejnebezpečnější“ typy digitálních pracovních platform zaměřených na mikroúkony nebyly v České republice identifikovány.
- V České republice je cca 95 % všech platformových pracovníků sebezaměstnaných. Některé digitální pracovní platformy uzavírají se svými pracovníky v určitých případech i dohody o provedení práce. Pracovní smlouvy jsou naprosto výjimečné. Přesná data nejsou k dispozici, ale vycházejí z odhadů provozovatelů digitálních pracovních platform a ze studia obchodních modelů digitálních pracovních platform.

6. Shrnutí

- Přes vysoké procento sebezaměstnaných je ale třeba zdůraznit, že většina případů jejich postavení vzhledem k digitální pracovní platformě nejeví známky závislé práce. U některých typů digitálních pracovních platform, zejména v doručovacích a taxi službách, však lze znaky závislé práce najít a postavení takového pracovníka by mělo být posouzeno inspekcí práce.
- Počet platformových pracovníků v České republice se snažilo zjistit několik studií, čísla se ale liší s ohledem na použitou metodiku. Podle Kyzlinková et al. (2019) vykonává platformovou práci 2,5 % ekonomicky aktivních osob, podle zahraniční studie Piasna et al. (2022) přes 6 %. Přes rozdílné počty pracovníků jsou jejich charakteristiky v uvedených výzkumech víceméně stejné, jedná se častěji o mladší a vzdělanější osoby, než je celková populace. Mezi těmi, kteří jsou v práci pro platformy aktivnější, jsou též častěji zastoupeni muži. Z hlediska ekonomického postavení se pak mezi pracovníky platform častěji, než je tomu v ekonomicky aktivní populaci, obvykle vyskytují osoby samostatně výdělečně činné a současně osoby bez zaměstnání – nezaměstnaní, pro které platforma znamená okamžitě dostupný zdroj příjmu.
- Podle představitelů digitálních pracovních platform je pro naprostou většinu pracovníků tento typ práce pouze přivýdělkem ke studiu, k rodičovské dovolené, k důchodu či k jinému zaměstnání / podnikatelské činnosti. Pracovníků, kteří si práci prostřednictvím digitálních pracovních platform vydělají ekvivalent průměrné měsíční mzdy, je minimum. Přesné údaje však k dispozici nejsou.
- Pracovníci, kteří využívají digitálních pracovních platform, nejvíce oceňují flexibilitu a autonomii práce, kterou digitální pracovní platformy nabízejí. Tento typ práce dává více možností zvolit si čas a místo výkonu práce s ohledem na další, zejména rodinné potřeby, ve srovnání se standardním pracovním poměrem.
- Pro značnou část pracovníků ve věku nad 50 let je práce prostřednictvím digitálních pracovních platform řešením nezaměstnanosti anebo způsob přivýdělku po odchodu do důchodu.
- Mladší ročníky vyhledávají práci přes platformy z důvodu uvedené flexibility, která jim umožňuje kombinovat více prací najednou, pracovat na rozběhu vlastní podnikatelské činnosti, získat přivýdělek v případě nedostatečného příjmu z hlavního zaměstnání nebo v případě náhlé potřeby dodatečných finančních prostředků apod.
- Platformoví pracovníci vnímají nejistotu spojenou s prací pro platformy a řešení spatřují v tom, že diverzifikují své činnosti přes platformy, zvyšují si kvalifikaci a kompetence a spoléhají se na aktuální velkou poptávku po práci ze strany platform, potažmo jejich klientů.
- Co se regulace podnikatelské činnosti digitálních pracovních platform a platformové práce týče, lze využít nelegislativní či legislativní cesty. Nelegislativní návrhy na zlepšení pracovních podmínek platformových pracovníků zahrnují zejména vzdělávání a osvětu pracovníků, zapojení odborových organizací a kontroly ze strany Státního úřadu inspekce práce. Legislativní cesty jsou inspirovány zahraniční praxí a zahrnují zejména možnou redefinici závislé práce, využití právní domněnky postavení zaměstnance, příp. zavedení statusu platformového pracovníka.

- Případné legislativní řešení je však zásadním zásahem do podnikání digitálních pracovních platforem a v současné době ho nelze doporučit. Česká legislativa dnes disponuje nástroji, které mohou zajistit důstojné pracovní podmínky platformových pracovníků. Základem by se přitom mělo stát individuální posouzení obchodních modelů digitálních pracovních platforem a vztahů mezi konkrétní digitální pracovní platformou a jejími pracovníky.

Literatura

ARGENTESI, Elena, Paolo BUCCIROSSI, Emilio CALVANO, Tomaso DUSO, Alessia MARRAZZO & Salvatore NAVA, 2019. Merger Policy in Digital Markets. An Ex-Post Assessment. *DIW Berlin Discussion Paper*, No. 1836. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3501501>

BARCEVIČIUS, Egidijus, Vaida GINEIKYTĖ-KANCLERĖ, Luka KLIMAVIČIŪTĖ et al., 2021. *Study to Support the Impact Assessment of an EU Initiative to Improve the Working Conditions in Platform Work. Final Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, October 2021. DOI: <https://doi.org/10.2767/527749>

COLLIER, Ruth Berins, V. B. DUBAL & Christopher L. CARTER, 2018. Disrupting regulation, regulating disruption. The Politics of Uber in the United States. *Perspectives on Politics*, 16(4), 919–937. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1537592718001093>

CONEN, Weiteke & Joop SCHIPPERS (eds.), 2019. *Self-employment as Precarious Work*. Edward Elgar Publishing. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781788115032>

De GROEN, Willem P. et al., 2021. *Digital Labour Platforms in the EU. Mapping and Business Models*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: <https://doi.org/10.2767/224624>

EK, 2021. *Commission Staff Working Document. Impact Assessment Report Accompanying the Document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council On Improving Working Conditions in Platform Work*. Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021SC0396\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021SC0396(01)&from=EN)

EK, 2021a. *Commission Staff Working Document. Analytical Document Accompanying the Document Second Phase Consultation of the Social Partners under Article 154 of the Treaty on the Functioning of the European Union, on the Protection of Workers from Risks Related to Exposure to Chemical Agents at Work and to Asbestos at Work*. Brusel, 28. 6. 2021. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24296&langId=en>

EK & UK Parliament, 2016. *European Union Committee on Online Platforms and the Digital Single Market*. 10th Report of Session 2015–16, HL paper 129. Dostupné z: <https://publications.parliament.uk/pa/ld201516/ldselect/lducom/129/12902.htm>

EP & EK, 2019. *Regulation (EU) 2019/1150 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Promoting Fairness and Transparency for Business Users of Online Intermediation Services*. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2019/1150/oj>

EUROFOUND, 2022. *Road Transport Code*. 11. 2. 2022. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/road-transport-code>

-
- EUROFOUND, 2018. *Platform Work. Types and Implications for Work and Employment – Literature Review*. Dublin: EUROFOUND, WPEF18004. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/records/platform-work-types-and-implications-for-work-and-employment-literature-review>
- FLECKER, Jörg, Bettina HAIDINGER & Annika SCHÖNAUER, 2013. Divide and serve: the labour process in service value chains and network. *Competition and Change*, 17(1), 6–23.
- GARBEN, Sacha, 2017. *Protecting Workers in the Online Platform Economy. An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: <https://doi.org/10.2802/918187>
- GAUTIER, Axel & Joe LAMESCH, 2021. Mergers in the Digital Economy. *Information Economics and Policy*, 54(9). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2020.100890>
- GIERTEN, David & Vincenzo SPIEZIA, 2016. New Forms of Work in the Digital Economy. Ministerial Meeting on the Digital Economy. *Technical Report*, OECD. DOI: <https://doi.org/10.1787/20716826>. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/new-forms-of-work-in-the-digital-economy_5jlwnklt820x-en
- GUTTENTAG, Daniel, 2019. Progress on airbnb. A literature review. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 10(4), 814–844. DOI: <https://doi.org/10.1108/JHTT-08-2018-0075>
- HAIDINGER, Bettina et al., 2012. *On the Move in Global Delivery Chains. Labour Relations and Working Conditions in the Parcel Delivery Industries of Austria, Germany, the Czech Republic and Hungary*. SODIPER Synthesis Report. Work Package 6. Dostupné z: <https://www.forba.at/wp-content/uploads/2018/12/1-FINAL-SODIPER-Synthesis-FINAL-1.pdf>
- HAUBEN, Harald, Karolien LENAERTS & Willem WAYAERT, 2020. *The Platform Economy and Precarious Work. Publication for the Committee on Employment and Social Affairs*. Luxembourg: Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)_652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)_652734_EN.pdf)
- HEIN, Andreas, Maximilian SCHREIECK, Tobias RIASANOW, David Soto SETZKE, Manuel WIESCHE, Markus BÖHM & Helmut KRCCMAR, 2020. Digital Platform Ecosystems. *Electronic Markets*, 30(1), 87–98. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12525-019-00377-4>
- HUDEMA, Marek, 2022. Co ukázal spor Rohlíku s kurýry. *iRozhlas.cz*, 16. 1. 2022. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/komentare/komentar-rohlik-rozvazkova-sluzba-spor-kuryr-zamestnanec-firma_2201161700_aur
- HUWS, Ursula, Neil H. SPENCER & Matt COATES, 2019. *The Platformisation of Work in Europe, Highlights from Research in 13 European Countries*. Brussels: University of Hertfordshire &

Foundatio for European Progressive Studies, and UNI Europa. Dostupné z: <https://feps-europe.eu/wp-content/uploads/2019/07/The-platformisation-of-work-in-Europe.pdf>

ILO, 2021. *World Employment and Social Outlook. The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*. Geneva: International Labour Office. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

JANEČKOVÁ, Michaela, 2022. V Německu na smlouvu, v Česku na fakturu. Rohlík má u sousedů jinou politiku zaměstnávání kurýrů než doma. *DeníkN.cz*, 26. 1. 2022. Dostupné z: <https://denikn.cz/791751/v-nemecku-na-smlouvu-v-cesku-na-fakturu-rohlik-ma-u-sousedu-jinou-politiku-zamestnavani-kuryru-nez-doma/>

JANÍČKO, Pavel et al., 2021. *Svět práce po koronavirové (covidové) krizi a cesta k důstojné práci*. Praha: Sondy, s. r. o. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Svet%20prace%20po%20koronavirove%20krizi%20a%20cesta%20k%20dustojne%20praci_20211115145643.pdf

KILHOFFER, Zachary, Willem P. De GROEN, Karolien LENAERTS, Ine SMITS, Harald HAUBEN, Willem WAEYAERT, Elisa GIACUMACATOS, Jean-Philippe LHERNOULD & Sophie ROBIN-OLIVIER, 2020. *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: <https://doi.org/10.2767/26582>

KOFROŇOVÁ, Johana, 2022. Dřiči si dovedou vydělat i 100 tisíc hrubého. Jistota však neexistuje, říká kurýr. *Aktuálně.cz*, 18. 1. 2022. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/kuryri-vymenuji-jistoty-za-svobodu/r~4054d0b277a511ecbc3f0cc47ab5f122/>

KYZLINKOVÁ, Renata, Petr POJER & Soňa VEVERKOVÁ, 2019. *Nové formy zaměstnávání v České republice*. Praha: VÚPSV, v. v. i. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_450.pdf

LENAERTS Karolien, Miroslav BEBLAVY & Zachary KILHOFFER, 2017. Government Responses to the Platform Economy. Where do we Stand? *Policy Insights 2017*, Brussels. Dostupné z: https://www.ceps.eu/system/files/PI2017-30_Government%20Responses%20to%20the%20Platform%20Economy.pdf

LEYEN, Ursula von der, 2020. *Political Guidelines for the Next European Commission 2019–2024. Opening Statement in the European Parliament Plenary Session 16 July 2019. Speech in the European Parliament plenary session 27 November 2019*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: <https://data.europa.eu/doi/10.2775/101756>

Oddělení statistických služeb a konzultací univerzity v Hertfordshire, 2019. *Průzkum o podobě platformové práce – Shrnutí pro Českou republiku*.

-
- OECD, 2019. *An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation*. Paris: OECD Publishing. DOI: <https://doi.org/10.1787/53e5f593-en>
- PESOLE, A., M. C. URZI BRANCATI, E. FERNANDEZ MACIAS, F. BIAGI & I. GONZALEZ VAZQUEZ, 2018. *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Luxembourg. DOI: <https://doi.org/10.2760/742789>
- PIASNA, Agnieszka, Wouter ZWYSEN & Jan DRAHOKOUPIL, 2022. *The Platform Economy in Europe. Results from the Second ETUI Internet and Platform Work Survey*. Brussels: ETUI. DOI: <https://doi.org/10.574/08>. Dostupné z: https://www.etui.org/sites/default/files/2022-02/The%20platform%20economy%20in%20Europe_2022.pdf
- ŘEHÁČKOVÁ, Věra et al., 2020. *Ekonomika platforem*. Odborná studie realizovaná v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů-iPodpora – 3. etapa“. Registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/ 18_09/0010386. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/STUDIE_II_ES_ZAMESTNAVATELE_2020.pdf
- TAO, Ming Hung, 2020. FRAND to Address Competition Issues Posed by Major Digital Platforms? *European Competition Journal*, 16(2–3), 595–612. DOI: <https://doi.org/10.1080/17441056.2020.1834993>
- TODOLÍ-SIGNES, Adrián, 2017. The 'gig Economy'. Employee, Self-employed or the Need for a Special Employment Regulation? *European Review of Labour and Research*, 23(2), 193–205. DOI: <https://doi.org/10.1177/1024258917701381>
- UHLOVÁ, Saša, 2020. Když má kurýr den, tak za práci ještě zaplatí. *A2larm.cz*, 5. 12. 2022. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2020/12/kdyz-ma-kuryr-den-tak-za-praci-jeste-zaplati/>
- HEL-VAN DIJK, van der L. & Menno A. GRIFFIOEN, 2019. Online Platforms. A Marketplace for Tax Fraud? *Intertax*, 47(4), 391–401. DOI: <https://doi.org/10.54648/taxi2019038>
- VERONESE, Ivana, Antonella PIRASTU, Pierluigi RICHINI & Feliciano IUDICONE, 2019. *Italy: Case Study Report*, November 2019. Dostupné z: http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2020/02/Case_study_IT.pdf
- WANG, Boyu, 2018. After the European Commission Ordered Apple to Pay Back Taxes to Ireland. Ireland's Future in the New Global Tax Environment. *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 25(1), 539–564. DOI: <https://doi.org/10.2979/indjglolegstu.25.1.0539>
- YANG, James G. S. & Victor N. A. METALLO, 2018. The Emerging International Taxation Problems. *International Journal of Financial Studies*, 6(1), 6. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijfs6010006>

Případové studie

Případová studie Epointavka.cz

Provozovatel platformy: B2M.CZ, s. r. o.

Datum vzniku: 2004

Výpis z obchodního rejstříku: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=319864&typ=PLATNY>

Počet zaměstnanců: 49 (2020)

Respondent: Otto Kočí, ředitel

Datum rozhovoru: 16. 2. 2022

Vysvětlivky: platforma = epointavka.cz, dodavatel = ten, kdo na platformě epointavka nabízí svou práci, odběratel = zákazník

Stručná historie

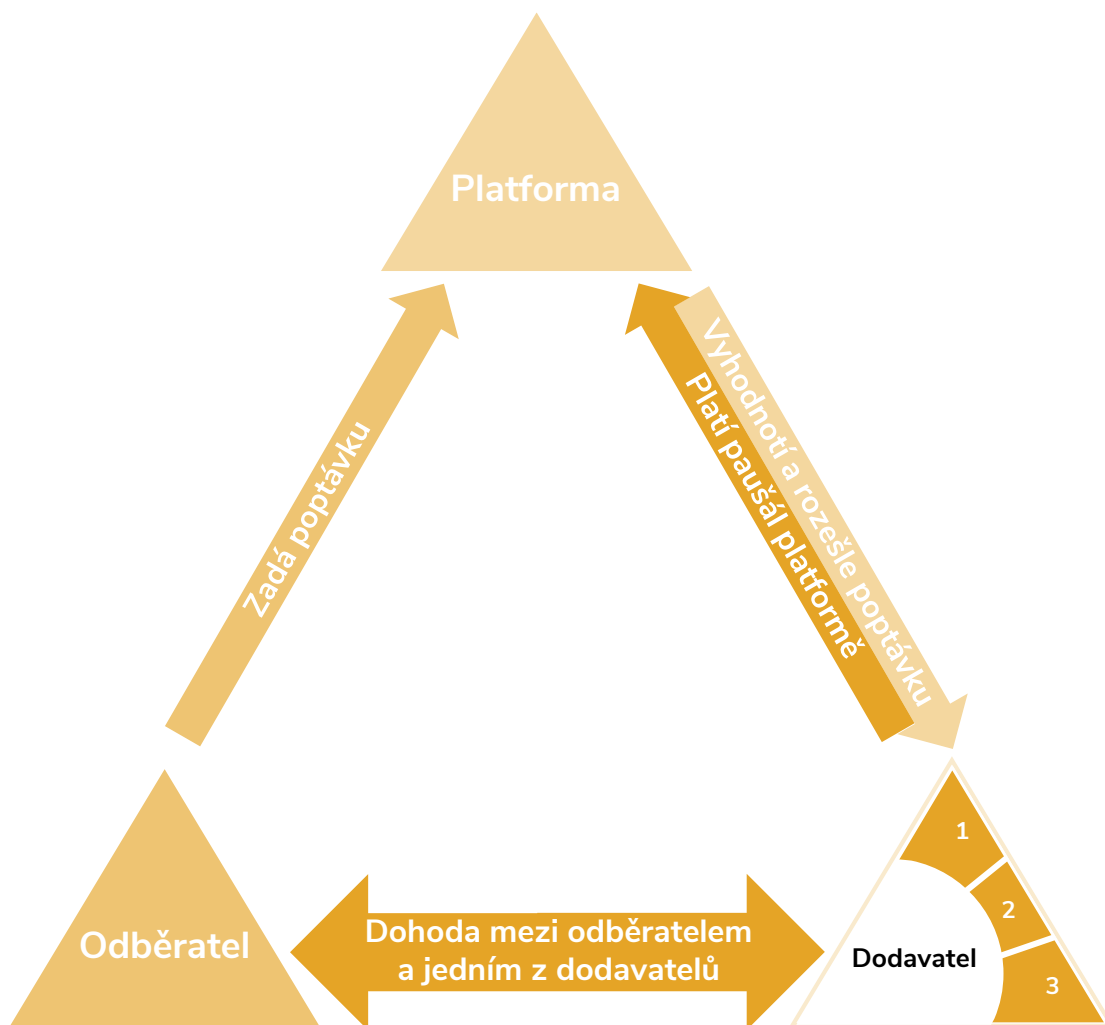
Firma vznikla v roce 2004 jako klasický „katalog“ firem a řemeslníků. Obchodníci B2M.CZ, s. r. o. obcházeli zejména malé a střední firmy, aby si na jejich webových stránkách vytvořily profil a přes jejich portál hledaly nové zakázky. Konkurence v oblasti online „katalogů“ byla velká a bylo potřeba inovativnějšího přístupu, zároveň se na ně často obraceli i potenciální odběratelé s žádostí o pomoc při výběru dodavatele, a tak se majitel rozhodl, že bude pro své klienty, zejména řemeslníky, vést i „katalog“ poptávek odběratelů. Inspirací byly podobné služby v zahraničí, například <http://www.myhammer.de>.

V roce 2018 firma zakoupila od společnosti Mafra službu AApointavka.cz, svého dosavadního největšího konkurenta, čímž získala v segmentu poptávkových služeb tržní podíl cca 70 %. V současné době tedy tvoří jedničku na trhu. Pokusy o expanzi do Polska a Maďarska ztroskotaly, firmu limitovala neznalost místního trhu a snaha realizovat tuto službu pouze virtuálně, bez „základny“ v těchto zemích a s lokálními zaměstnanci. V nejbližší době tedy další expanzi do zahraničí neplánuje. Platformě se však podařilo prorazit na Slovensku (AAadopyt.sk, Mojedopyty.sk).

Obchodní model

Odběratel poptávající službu zadá (vyplněním formuláře, e-mailem, telefonicky) na platformě eoptavka.cz svou poptávku včetně ceny (od drobných řemeslných úkonů přes specializované zakázky, např. CNC frézování), obchodní oddělení platformy poptávku zpracuje do podoby, kterou lze rozeslat mezi dodavatele. Obchodní oddělení zde hraje aktivní roli v tom, že v této fázi komunikuje s odběratelem a případně upřesňuje a specifikuje jeho požadavky, jakož se stará i o to, aby cenový limit, který odběratel rovněž udává, odpovídal situaci na trhu. Obchodní oddělení tedy hlídá, aby se k dodavatelům dostala jasně definovaná poptávka tak, aby se dodavatel mohl snadno rozhodnout, zda má o poptávku za uvedenou cenu zájem, či nikoliv. Poptávku obchodní oddělení následně rozešle dodavatelům (filtrovaným dle regionu a oboru činnosti), kteří podle svého uvážení na poptávku buď reagují, či nikoliv. Dále platforma do procesu už nevstupuje, je zcela na odběrateli, pro kterého z dodavatelů se rozhodne a na jakých podmínkách spolupráce se dohodnou, včetně ceny. Platforma teda ani nezná konečnou cenu zakázky, fakturace probíhá mezi odběratelem a dodavatelem.

Schéma obchodního modelu eoptavka.cz



Firma nedisponuje jakýmkoliv algoritmem, který by automaticky vyhodnocoval poptávku zadanou odběrateli a spojoval ji s nabídkou. Vše řeší obchodní oddělení, kde jsou nejčastěji používanými komunikačními prostředky e-mail a telefon. Majitel firmy si dosud nedokáže představit, že by se dal tento model efektivně nahradit IT technologií. O IT vylepšení celého systému, například o projektové systémy či mobilní aplikace, nebyl ze strany dodavatelů příliš velký zájem.

Zisk platformy

Zisk platformy plyne z paušálních poplatků, které platí dodavatelé, jenž jsou součástí katalogu (v současné době cca 270 000 registrovaných dodavatelů). Odběratel neplatí za zprostředkování nabídky nic – myšlenka, že by i odběratelé mohli za zprostředkování platit, případně že by platformě náleželo procento z realizované zakázky, nebyla nikdy zvažována, neboť by to podle majitele firmy odběratele odradilo.

Systém hodnocení (rating)

Platforma nedisponuje systémem hodnocení, ani na straně odběratelů, ani na straně dodavatelů, a neplánuje tento systém zavést. Pokud jsou na některého z dodavatelů či odběratelů opakované stížnosti, provede platforma určitá opatření (vyřazení z databáze), ale jinak řešení obchodních sporů ponechává zcela na odběrateli a dodavateli. Zároveň uvádí, že na řadu dodavatelů lze nalézt reference na internetu (Google, Seznam).

Chybějící systém vzájemného hodnocení je podle respondenta jednou ze slabých stránek platformy, odběratelé navzdory zveřejněným obchodním podmínkám očekávají, že epoptavka.cz své dodavatele zná a že může garantovat jejich spolehlivost. Tak tomu není, a to ani v případě odběratelů, kde platforma taktéž nezaručuje odběratelovu platební schopnost. Absence hodnotícího systému běžného na jiných online platformách podle respondenta poškozují značku, nicméně změny v tomto směru nechystá, neboť by to znamenalo, že se platforma zároveň bude muset víc angažovat v odběratelsko-dodavatelských vztazích, čímž by se ovšem role platformy jakožto pouhého zprostředkovatele významně narušila.

Návrhy respondenta na legislativní změny upravující podnikání platformem

Žádné potřeby v této oblasti respondent neidentifikuje, nepovažuje epoptavka.cz za platformu. Současná legislativa je pro jejich oblast podnikání naprosto dostačující.

Případová studie Grason.cz

Provozovatel platformy: Grason Solutions s. r. o.

Datum vzniku: 2018

Výpis z obchodního rejstříku: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=1005589&typ=PLATNY>

Počet zaměstnanců: 1 (2020)

Respondent: Karel Mařík, jednatel

Datum rozhovoru: 23. 2. 2022

Vysvětlivky: platforma = grason.cz, dodavatel = pracovník (číšník, kuchař atd.), odběratel = firma (restaurace)

Stručná historie

Online platforma vznikla v roce 2018 jako reakce na nedostatek pracovních sil v sektoru gastronomie (číšníci, kuchaři, pomocné síly atd.). Podle respondenta byla a je v sektoru velká fluktuace pracovníků a nespolehlivost se týká obou stran – jak pracovníků, kteří na vybranou směnu nedorazí, tak firem (restaurací), které dorazivšího pracovníka pošlou domů s tím, že ho nepotřebují. Cílem platformy bylo sektor deanonymizovat a vytvořit transparentní online tržiště, kde budou odběratelé i dodavatelé vzájemně hodnotit svou spolehlivost.

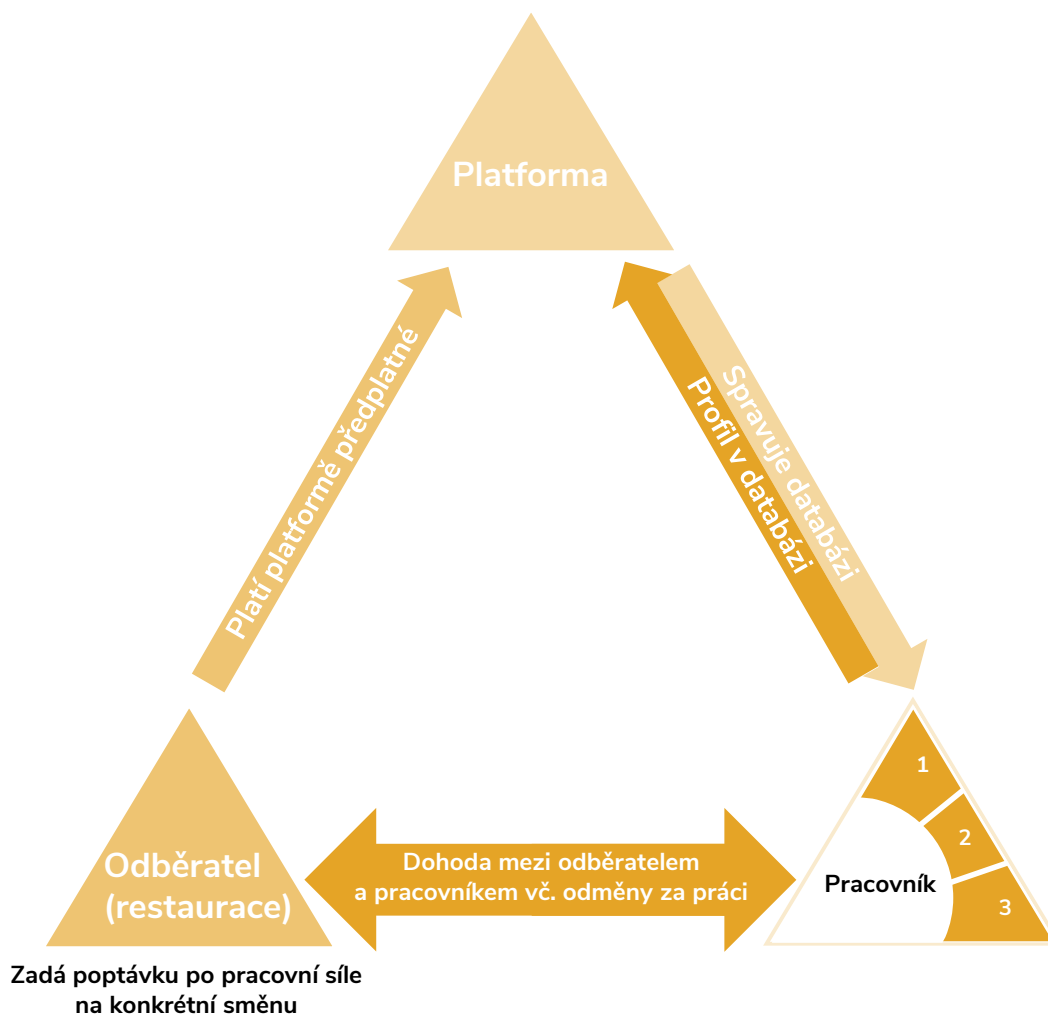
Platforma chce jak pracovníkům, tak firmám poskytnout maximální flexibilitu s co nejmenším podílem administrativy. Naprostá většina pracovníků v databázi využívá této možnosti jako přivýdělníka, přičemž hodinová sazba je zpravidla vyšší, než kdyby se jednalo o stálé zaměstnání. Cca 25 % pracovníků v databázi tvoří studenti vysokých a vyšších odborných škol, kteří si přivydělávají při studiu, cca 50 % jsou lidé v produktivním věku (do cca 55 let), kteří pracují v oboru, ale svůj „úvazek“ si chtějí dělit mezi různé firmy, přičemž motivací je samozřejmě i vyšší hodinová sazba, zbytek 25 % tvoří bývalí pracovníci v sektoru, kteří povýšili do administrativních pozic a nyní jim chybí kontakt s lidmi a práce „na pláči“.

Obchodní model

Firmy do elektronického systému na platformě hlásí směny, které potřebují obsadit, a pracovníci brigádníci se na ně hlásí, přičemž udávají i požadovanou hodinovou mzdu. Firmy si pak mohou z nahlášených pracovníků vybrat, přičemž v systému vidí nejen požadovanou cenu, ale pracovní historii konkrétního zájemce, tzn. v jakém typu zařízení pracoval, mohou si tedy vybrat pracovníka přesně na míru.

Kontrakt mezi firmou a pracovníkem je uzavřen na základě dohody o provedení práce, zpravidla na celý rok, aby firma minimalizovala administrativní náklady s opakovaným uzavíráním dohody o provedení práce. Tento typ kontraktu převažuje, přestože platforma s tímto typem kontraktu není spokojena. Firmy však o tento typ kontraktu stojí. Možností je i smlouva o dílo na základě živnostenského oprávnění, naprostá většina pracovníků však živnostenské oprávnění nemá.

Schéma obchodního modelu



Výplatu mzdy provádí firma (restaurace), a to buď hotově po výkonu práce, nebo převodem na účet.

Platforma chce založit pracovní agenturu, jednak proto, aby nabídla těm firmám, které preferují agenturní zaměstnance, i tuto možnost, jednak proto, aby platforma měla „v rukou“ vyplácení pracovníků. Nyní jsou pracovníci vypláceni přímo restaurací, které ale často vyplácejí mzdy jednou měsíčně, přičemž pracovníci zpravidla (i kvůli neznalosti) očekávají platbu ideálně ihned.

Zisk platformy

Zisk platformy plyne z předplatného firem (restaurací), které si předplácí možnost inzerovat na portálu své směny a vybírat si z pracovníků, kteří se nabídnou, že je obsadí. Platforma v současné době nabízí měsíční, tříměsíční a půlroční členství.

Systém hodnocení (rating)

Platforma umožňuje hodnocení obou stran, tzn. pracovníci hodnotí firmy a naopak. Hodnocení je důležité pro obě strany, respondent uvádí, že ani odběratelé (restaurace) se k brigádníkům často nechovají zcela transparentně, a tak má i pracovník možnost se rozhodnout, zda bude riskovat práci u firmy s nižším hodnocením.

Návrhy respondenta na legislativní změny upravující podnikání platformem

Digitalizace: podle respondenta je dosavadní míra digitalizace veřejné správy tristní. Respondent disponuje celou řadou IT nástrojů, které mohou velmi efektivně zjednodušit administrativu spojenou s podnikáním a provozem platformy. Jako příklad uvádí elektronický podpis, který jako takový je sice velmi užitečný, ale pro průměrně gramotného uživatele IT kvůli složité instalaci nedostupný.

Zrušení dohody o provedení práce: tato forma je v sektoru gastronomie podle respondenta velmi často využívána a firmy ji požadují, nicméně respondentovi vadí, že kromě daně z ní ani firma, ani pracovník neodvádějí žádné zdravotní a sociální pojištění. On sám by preferoval, aby pracovníci odváděli práci buď na základě živnostenského oprávnění, nebo formou dohody o pracovní činnosti, zde však taktéž požaduje její zjednodušení.

Edukace širší veřejnosti a studentů na středních a vysokých školách v pracovněprávní legislativě. Pracovníci v tomto sektoru by preferovali nejlépe platbu „na ruku“, nemají ponětí o tom, co jsou to dohody konané mimo pracovní poměr a jaké konsekvence z toho plynou pro pracovníka do budoucna. Taktéž nemají ponětí ani o podmínkách sebezaměstnávání.

Případová studie StudyHub.cz

Provozovatel platformy: StudyHub Online s. r. o.

Datum vzniku: 2021 (start-up)

Výpis z obchodního rejstříku: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=1127497&typ=PLATNY>

Počet zaměstnanců: 0 (2020), cca 5–6 pracovníků v administrativě a IT servisu, všichni studenti (DPP, IČO)

Respondent: Patrik Kruntorád, jednatel

Datum rozhovoru: 30. 3. 2022

Vysvětlivky: platforma = StudyHub.cz, odběratel = student, dodavatel = lektor

Stručná historie

Ryze česká online platforma poskytující online doučování vznikla v roce 2021, takže v době rozhovoru stále ještě majitelé hledají ideální model fungování tak, aby odpovídal jejich vizi, byl ziskový a zároveň v souladu s českou legislativou. Platformu inspirovaly podobné zahraniční (www.gostudent.org) i české platformy (www.doucuji.eu) s tím, že majitelé platformy zároveň viděli ve fungování těchto platform určitá nedostatky, které chtěli na své platformě odstranit. Stávající platformy v této oblasti mají podle vlastní zkušenosti jednatele problémy v oblasti komunikace mezi odběratelem (studentem) a dodavatelem (lektorem), kdy na poptávku studenta lektor často odpovídá i v řádu několika dní, navíc zákazník ani nezná lektorovy časové možnosti (řada lektorů působí i na jiných platformách tohoto typu, případně i jinde). Komunikace tedy není dostatečně rychlá a efektivní.

„Mou vizí je nákup lekce jako v jakémkoliv e-shopu.“

I kvůli tomu platforma poskytuje poměrně široké online zázemí pro lektory, včetně CRM systému, kde lektoři plánují své lekce a kde zákazník ihned vidí časové možnosti lektora a může si okamžitě rezervovat hodinu. Dále lektorům poskytují další vzdělávání formou online kurzů a videí. Zároveň ručí i za to, že lektorovi bude za lekci skutečně zapláceno, a to i v případě, že student zruší hodinu později než 12 hodin před konáním lekce. Platforma se také snaží minimalizovat riziko, že lekce nebude odpovídat požadavkům zákazníka, dává možnost, aby již před lekcí student s lektorem přesně probrali, na co se má lektor zaměřit a jaké si připravit materiály. Platforma také učí lektory cenotvorbě, lektorům, kteří mohou prokázat své vzdělání a praxi, příp. je o ně velký zájem, doporučují měnit ceny tak, aby odpovídaly jejich schopnostem.

Obchodní model

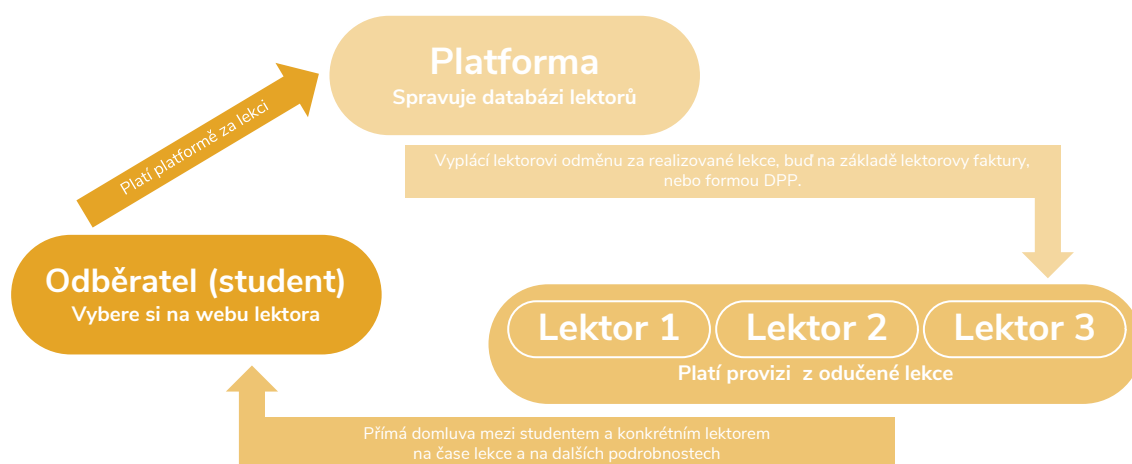
Ve stávajícím obchodním modelu hraje platforma poměrně výraznou roli, a to jak ve vztahu k odběratelům (studentům), tak ve vztahu k dodavatelům (lektorům). Platforma zatím jako start-up negeneruje zisk, poskytuje své služby zdarma s cílem získat významnější místo na trhu. Až bude její pozice stabilní, předpokládá, že dodavatelé (lektori) budou platit za služby poskytované platformou formou provize z odučených lekcí. O platbě ze strany zákazníků v současné době neuvažují.

Dosud do vypořádání platby mezi studentem a lektorem vstupovala platforma: zákazníci (studenti) platili platformě za realizované služby a platforma vyplácela lektorům za odvedenu práci „mzdu“, buď na základě faktury (lektori pracující na IČO), nebo formou dohody o provedení práce (hlavně lektori z řad studentů VŠ, kterých je mezi lektory většina). DPP má však své limity (omezený roční počet odpracovaných hodin, nad 10 000 Kč nutnost platit sociální a zdravotní pojištění) a jsou s ní spojeny další administrativní úkony. Platforma tedy do budoucna uvažuje o tom, že vztah s lektory uvolní a ponechá ho zcela na domluvě mezi lektorem a studentem, tzn. s lektory uzavře rámcovou smlouvu či smlouvu o zprostředkování a finanční vypořádání bude řešit přímo lektor se studentem.

Zisk platformy

V současné době negeneruje, do budoucna bude zisk plynout z provizí za zprostředkování studentů (platí lektori).

Schéma stávajícího obchodního modelu



System hodnocení (rating)

Studenti mohou hodnotit lektory formou hvězdiček (maximum 5). Lektor před zařazením do systému prochází pohovorem, pokud obstojí, první hodnocení za něj napíše platforma na základě informací získaných při pohovoru. Do hodnocení lektorů ze strany studentů se platforma snaží vstupovat co nejméně, ale v případě výrazně negativních hodnocení se snaží situaci řešit tak, že se spojí s lektorem i studentem a pokouší se zjistit příčinu tak, aby lektor nebyl poškozen, pokud došlo například jen k nedorozumění.

Návrhy respondenta na legislativní změny upravující podnikání platformem

Stávající pracovněprávní a daňová legislativa je podle respondenta pro tento druh činnosti nepřátelská. Pokud platforma sama fakturuje za služby poskytnuté lektory, brzy se dostane do pásma plátce DPH, čímž náklady na výuku rostou a platforma není konkurenceschopná. Je tedy nucena tento model opustit a nechat finanční vztahy přímo na lektorovi a studentovi.

Zároveň neexistuje jiná možnost, jak vyplácet odměnu za provedenou práci, než živnostenské oprávnění. Dohoda o provedení práce je možná jen v případech, kdy lektor nepřekročí určitý počet hodin ročně a určitou měsíční částku.

„Legislativa je k našim lektorům nevstřícná.“

Dalším nedostatkem, zejména u lektorů z řad studentů VŠ, je obecná neznalost pracovněprávní a daňové legislativy, studenti nemají ponětí o daňových povinnostech, o administrativě spojené s živnostenským oprávněním či s dohodou o provedení práce. I v tomto směru poskytuje platforma pro tyto lektory edukační semináře, i tak je ale tato neznalost zarážející.

Případová studie Službyprodomacnost.cz

Provozovatel platformy: Centrum služeb pro domácnost s. r. o.

Datum vzniku: 2016 (platforma www.helperbook.cz)

Výpis z obchodního rejstříku: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=700177&typ=PLATNY>

Počet zaměstnanců (2022): 0

Respondentka: Michaela Winter, zakladatelka a jednatelka

Datum rozhovoru: 9. 6. 2022

Vysvětlivky: paní = dodavatel, domácnost = odběratel, agentura = Centrum služeb pro domácnost, s. r. o., firma nabízející služby pro domácnost

Stručná historie

Firma vznikla jako agentura (www.centrumsluzebprodomacnost.cz) nabízející služby pro domácnost (úklid, hlídání dětí, péče o seniory apod.) v roce 2003. Online platforma www.helperbook.cz byla vytvořena v roce 2016. Online platforma vznikla jako doplňková služba ke službám agentury, důvodem byla poptávka ze strany zákazníků (domácností). Firma má dva okruhy zákazníků:

- a) skupina preferující osobní kontakt s dodavatelem (zpravidla ženy), tato skupina preferuje služby agentury,
- b) druhá skupina potřebuje rychle dodat konkrétní službu (úklid, hlídání) bez zbytečných dalších nákladů a průtahů (včetně komunikace s agenturou a s dodavatelkou služby) a nevdí jí anonymita, kterou disponuje online platforma. Zákazníci online platformy se také rekrutují z řad první skupiny zákazníků, tzn. zákazníků agentury, kteří občas vyžadují urgentní a ad hoc řešení své situace (úklid, hlídání), které agentura nemůže zajistit: pak podle respondentky „rozhazují síť všude“.

Služby agentury a online platformy zůstávají oddělené, propojí se jen v případě, že zákazník online platformy poptává služby agentury a naopak. Častější je pohyb zákazníků směrem od služeb poskytovaných agenturou ke službám online platformy, stále však převažuje poptávka po službách agentury.

Agentura v posledních letech expandovala ve spolupráci s německým partnerem i do Německa, kde roste poptávka zejména v segmentu domácí péče o seniory. Online platforma však funguje jen pro český trh, ale má širší záběr aktivit než agentura, nabízí i služby doučování, fitness tréninků, kadeřnické služby atd.

Většina dodavatelek je starší 50 let. Svou činnost provádějí na základě živnostenského oprávnění, jedná se tedy o osoby samostatně výdělečně činné. V minulosti agentura nabízela i práci na dohody konané mimo pracovní poměr, a to zejména pro ty dodavatele, kteří poskytovali služby (úklid) firmám, kde šlo přece jen o dlouhodobější smluvní vztahy než vztahy s domácnostmi. Pro naprostou většinu dodavatelů se jedná o jediný zdroj výdělku, skupiny dodavatelů, které si těmito aktivitami jen přivydělávaly, agenturu opustily, důvod respondentka nezná, ale domnívá se, že to souvisí s nedostatkem pracovní síly v tomto sektoru obecně.

Fluktuace pracovníků je v tomto sektoru poměrně vysoká, cílem zakladatelky je vybudovat si určité „jádro“ dodavatelů (cca 100 až 200 žen), se kterými bude agentura pracovat v atmosféře vzájemné důvěry. Toto je podle zakladatelky cílem jejího podnikání, o expanzi neuvažuje.

Obchodní model

Online platforma navazuje na služby agentury. Prioritou zakladatelky jsou stále služby agentury, online platforma se rozvíjí pomaleji (pravděpodobně i díky omezenějším schopnostem pracovníků z vyšších věkových kategorií užívat mobilní telefon) než zakladatelka očekávala, proto jí věnuje méně pozornosti, než by si podle jejího názoru online platforma zaslouhovala.

Online platforma je tedy pouze doplňková aktivita, která do vztahu odběratel (domácnost) x dodavatel (paní) nevstupuje. Online platforma pouze sdružuje profily jednotlivých dodavatelů a eviduje poptávku ze strany odběratelů (domácností). Poptávku po službě, kterou registrovaný odběratel podá, online platforma rozesílá mezi dodavatele, kteří na poptávku buď reagují, nebo nikoliv. Služba je zcela zdarma, odběratel za službu nic neplatí a zakladatelka ani neuvažuje o tom, že by do budoucna tuto službu zpoplatnila. Důvodem je skutečnost, že odběratel (domácnost) by v případě, že by platil za přístup k dodavatelům, z nichž by si pak ale nevybral, nebyl spokojen a zakladatelka by musela tyto případy řešit, stejně jako další neshody mezi odběratelem a dodavatelem. Zakladatelka nechce za tyto vztahy a jejich ujednání nést odpovědnost, zároveň však nabízí dodavatelům podporu ve formě administrativy, tzn. dodavatelům poskytuje vzor smlouvy, kterou by měl dodavatel uzavřít s odběratelem, jakož i školení v oblasti vlastního podnikání (povinnosti vůči veřejné správě).

Odměnu za vykonané služby tedy řeší přímo dodavatel s odběratelem, agentura nevstupuje ani do tohoto vztahu.

Hodnocení (rating)

Na online platformě zatím není možné, je to ovšem jen technická záležitost. Důvodem, proč online platforma dosud nedisponuje systémem hodnocení, je i skutečnost, že agentura nabízí oběma stranám, tzn. odběratelům i dodavatelům, se vzájemně ohodnotit mimo systém online platformy (dotazník), ale málokdy toho obě strany využijí. Pokud ano, jedná se prakticky jen o negativní hodnocení, ať už ze strany dodavatele, nebo domácnosti.

Zisk platformy

Online platforma zisk negeneruje, zisk plyne ze zprostředkovatelských poplatků agentuře. Zprostředkovatelské poplatky platí zpravidla dodavatel, v některých případech zákazník. V Německu vyvíjí partnerská agentura tlak na to, aby zprostředkovatelské poplatky platili dodavatelé, nicméně dodavatelé preferují, když tento poplatek platí zákazník, a to i v případě, že agentura výdělek dodavateli navýší o tento zprostředkovatelský poplatek, takže reálně dodavatel obdrží stejnou odměnu a jedná se jen o administrativní přesun zprostředkovatelského poplatku. Podle zakladatelky placení zprostředkovatelského poplatku dodavatelem řadu dodavatelů odradilo natolik, že se rozhodli agenturu opustit.

Návrhy respondentky na legislativní změny upravující podnikání platformem

- Zjednodušení administrativy spojené s podnikáním OSVČ. Pro řadu dodavatelů, kteří mají zpravidla jen základní vzdělání a jsou ve věku 50+, je veškerá administrativa spojená s podnikáním velmi složitá, a to navzdory různým školením ze strany agentury.
- Zakladatelka považuje za nemožné, aby se dodavatelé stali zaměstnanci, ať už agentury, či platformy. Administrativa spojená se zaměstnáváním (včetně DPP a DPČ) by podle zakladatelky zvýšila náklady agentury natolik, že by nebyla konkurenceschopná. I v budoucnu chce spolupracovat s OSVČ s tím, že to tak vyhovuje všem stranám, včetně těch, které pracují v administrativě agentury (online platformy). Tento systém disponuje velkou flexibilitou a umožňuje i dodavatelům si rozvrhnout práci podle svého: uvádí příklad paní, která přes léto tráví čas v České republice a věnuje se zahrádce a v zimě jezdí na půl roku do Německa pečovat o seniora, přičemž si vydělá dostatek prostředků na celý rok. V případě zaměstnání by bylo takovéto řešení administrativně náročné.
- Zakladatelka se v Německu setkala ze strany celní správy s podezřením ze švarcsystému. Agentura byla v Německu v tomto směru prověřována (s negativním výsledkem), zakladatelka má ale pocit, že stávající systém, resp. podezření ze švarcsystému, ji nutí, aby se o své „paní“ starala co nejméně, přičemž jejím cílem je spíše opak. Chce nabízet svým „pracovníkům“ nadstandardní služby, už proto, že poptávka ze strany odběratelů (domácností) je obrovská a potenciálních dodavatelů málo. Preferuje tedy spolupráci založenou na vzájemné důvěře a dlouhodobém vztahu mezi agenturou (online platformou) a dodavateli (včetně nonstop telefonní asistence pracovníka agentury v případě, že se dodavatel dostane do problémů apod.). Pomáhá řešit i konflikty mezi domácností a dodavatelkou služby, ačkoliv podle smlouvy nemusí atd.

Případová studie Hlídačky.cz

Provozovatel platformy: Hlídačky.cz s. r. o.

Datum vzniku: 2013

Výpis z obchodního rejstříku: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=494639&typ=PLATNY>

Počet zaměstnanců (2020): nezjištěno

Respondent: Petr Šigut, společník a jednatel

Datum rozhovoru: 17. 8. 2018, 13. 6. 2022

Vysvětlivky: hlídačka = dodavatel, rodina = domácnost

Stručná historie

Firma začala v roce 2012 jako start-up s nabídkou online katalogu pracovní síly v oblasti péče o děti a domácnost. Motivem byla rodinná situace zakladatelů, resp. nutnost zajistit hlídání dětí a péči o domácnost (úklid). Vznik firmy byl podpořen účastí na Startupyard v Praze. Inspirací byly podobné platformy v USA. První hlídačky se rekrutovaly zejména z řad spolužaček zakladatelů, tehdy ještě studentů VŠ, zakladatelé se po vyčerpání těchto kontaktů nejčastěji obraceli na studijní oddělení vysokých škol. Snaha angažovat mezi hlídačky i „babičky“, tzn. ženy důchodového věku, se přes maximální zjednodušení aplikace příliš nedaří, důvodem je nízká IT gramotnost. Naprostá většina hlídaček jsou mladé ženy a studentky (80 %), cca 20 % tvoří ženy ve věku 40+. Muži tvoří jen 0,3 % celkové nabídky. Podle respondenta není po mužích v této oblasti poptávka, takže genderový nepoměr neřeší. Pro naprostou většinu hlídaček je práce prostřednictvím online platformy zdrojem příjmu (ke studiu, k rodičovské dovolené atd.).

Nejdříve se online platforma soustředila jen na zajištění hlídání dětí a úklid domácnosti, později se přidalo i hlídání domácích mazlíčků a zajištění společníků či služeb pro seniory. V současné době obsahuje katalog firmy cca 100 000 dodavatelů (hlídačů a hlídaček).

Obchodní model

Platforma hraje ve vztahu odběratel (domácnost poptávající služby hlídání či úklidu) x dodavatel (hlídačka) poměrně malou roli a chce v tomto modelu zůstat. Do vztahu odběratele a dodavatele vůbec nevstupuje, s hlídačkami ani s domácnostmi nemá uzavřenou žádnou smlouvu. Odběratel a dodavatel si podrobnosti o smluvním vztahu, včetně odměny, dohodnou vždy individuálně. Platforma do tohoto vztahu nevstupuje, ani nestrhává žádné další poplatky (provize). Firma

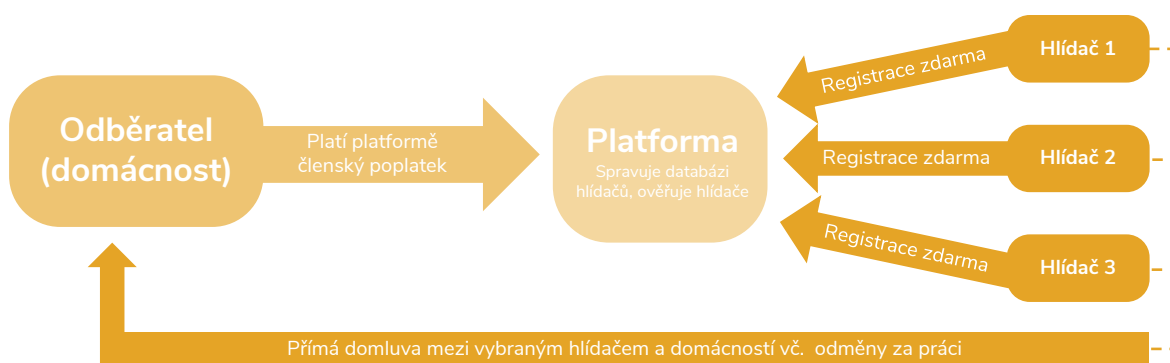
zajišťuje i vzdělávání v oblasti podnikání, snaží se, aby přivýdělky hlídaček byly administrovány v souladu s daňovou legislativou.

Za přidanou hodnotu považuje platforma velkou flexibilitu: odběratel (domácnost) se domlouvá s vybraným dodavatelem (hlídačem/hlídačkou) přímo, bez zprostředkujícího subjektu (agentura práce). Umožňuje, aby si odběratel a dodavatel sami dohodli podmínky, za jakých budou služby konzumovány (cena, čas atp.). To u podobných služeb realizovaných agenturami není možné.

Zisk platformy

Zisk platformy je tvořen pouze z členských poplatků, které platí odběratelé (domácnosti). Firma nabízí týdenní, měsíční a čtvrtletní členství, přičemž členství je možné kdykoliv přerušit. V současné době platforma umožňuje, aby poplatky za členství platil za zaměstnance i zaměstnavatel jako zaměstnanecký benefit. Po zaplacení členského příspěvku dostává odběratel přístup do aplikace, kde může přímo kontaktovat vybranou hlídačku či hlídače. Hlídač či hlídačka za zveřejnění v katalogu nic neplatí, výjimkou jsou služby spojené s marketingem (video, topování atd.).

Schéma obchodního modelu



Systém hodnocení (rating)

Odběratelé, kteří využili služeb hlídačů či hlídaček, je hodnotí standardním systémem běžným v tomto druhu podnikání. Opačné hodnocení, tzn. hlídačka hodnotí domácnost, platforma neprovádí, nicméně dává hlídačkám možnost nahlásit problémové domácnosti, příp. reagovat na udělená hodnocení ze strany domácností. Platforma navíc potenciálním dodavatelům nabízí, aby dorazili na některé z kontaktních míst, kde je dodavatel (hlídač/hlídačka) tzv. ověřen, tzn. fyzicky na místě je ověřena jeho totožnost, výpis z rejstříku trestů, případné reference atd. Takto ověřené dodavatele mají svůj profil označen jako ověřený. Platforma navíc dává dodavatelům návod, jak nejlépe hlídače či hlídačku prověřit (ideálně ústní pohovor). Platforma také umožňuje službu SELECTED, kde hlídačky či hlídači posílají odběrateli fotografie (z venčení mazlíčka, z úklidu).

Návrhy respondenta na legislativní změny upravující podnikání platformem

- Stávající pracovněprávní a daňová legislativa je pro online platformy pohybující se v oblasti zajištění péče o děti, seniory a zvířata nepřátelská. Majitelé platformy se snažili ve spolupráci s Českou asociací sdílené ekonomiky a Hospodářské komory ovlivnit legislativu a připravili řešení, k jeho prosazení však nedisponují dostatečnou vyjednávací silou, a tak této snahy zanechali.
- Vztah mezi hlídačkou a domácností je nejčastěji řešen na základě živnostenského zákona (OSVČ), příp. jde o příležitostný výdělek podle § 10 odst. 3 a) zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.
- Založení živnostenského listu a administrativa spojená s podnikáním je však pro řadu potenciálních hlídaček velmi složitá, systém podle respondenta potřebuje zjednodušení. Pokud navíc hlídačka provozuje na základě živnostenského oprávnění hlavní činnost (nikoliv vedlejší), musí pravidelně platit poměrně vysoké zálohy na zdravotní a sociální pojištění, v některých případech i zálohy na daň z příjmu. Hlídačka tedy ještě ani nemá tržby, ale podnikání už jí přináší náklady – řadu potenciálních hlídaček toto odradí, neboť nedisponují prostředky, ze kterých by mohly své aktivity „zálohovat“.
- Z příležitostného výdělku do 30 000 Kč zase není žádoucí, aby výdělek pocházel z jednoho zdroje, což znamená, že pokud hlídačka „obhospodařuje“ jen jednu domácnost a veškerý výdělek pochází z této domácnosti, je otázkou, zda je takový postup v souladu se zákonem. Pro začátek by podle respondenta stačilo, aby výdělek do 30 000 Kč mohl pocházet jen z jednoho zdroje.
- O tom, že by online platforma zaměstnávala hlídačky na základě pracovní smlouvy, DPP nebo DPČ, majitelé neuvažují. Důvodem jsou vyšší náklady pro platformu (zdravotní a sociální pojištění, příplatky za práci ve svátek atd.). Práci hradí klienti, tzn. domácnosti, těžko by se jim podle respondenta vysvětlovaly rozdíly mezi mzdou ve všední den, ve svátek atd. Pro naprostou většinu hlídaček je „hlídání“ jen zdrojem přivýdělku, nikoliv jediným zdrojem obživy, v databázi jich má nyní online platforma cca 100 000 – respondent si nedokáže představit, jak velmi administrativně nákladné pro by platformu bylo, kdyby měla s každou hlídačkou uzavírat pracovní smlouvu či DPP nebo DPČ.
- Digitalizace státní správy by mohla výrazně usnadnit administrativu spojenou s daněmi, a to jak online platformě, tak hlídačkám.

Seznam zkoumaných digitálních pracovních platforem

Název platformy	Webové stránky
1. centrum služeb pro domácnost	http://www.helperbook.cz
AAAPoptávka.cz	http://www.aaapoptavka.cz
Babysits.cz	http://www.babysits.cz
BlaBlaCar	http://www.blablacar.cz
Bolt (dříve i Taxify)	http://www.bolt.eu
Cammeo	https://cammeo.cz/cs
Cennénázory.cz	https://www.cennenazory.cz/
CinemaCasting	http://www.cinemacasting.cz
Company Opinodo	http://www.survimo.com
COPYtrh.cz	http://www.copytrh.cz
Copywriteri.cz	http://www.copywriteri.cz
Copywriting	http://www.copywriting.cz
ČeskéPromotérky.cz	https://www.ceskepromoterky.cz/
Dáme jídlo	http://www.damejidlo.cz
Doginni	http://www.doginni.cz
Doktor do kapsy	http://www.doktordokapsy.cz
Domelie	http://www.domelie.cz
Doucka.cz	http://www.doucka.cz
Doucuji.eu	http://www.doucuji.eu
doučování.cz	http://www.doucovani.cz
epoptavka.cz	http://www.epoptavka.cz
Everli	https://cz.everli.com/cs/
Fermeria	http://www.fermeria.cz
Firmyzaroheem.cz	http://www.firmyzaroheem.cz
freelance.cz	http://www.freelance.cz
freelance-market.cz	http://www.freelance-market.cz
Grason.cz	http://www.grason.cz
Hedepy	http://www.hedepy.cz
Hlidacky.cz	http://www.hlidacky.cz

Název platformy	Webové stránky
Hlidánímazlíčků.cz	http://www.hlidanimazlicku.cz/
Hudebka.cz	http://www.hudebka.cz
Idodo	http://www.idodo.cz
Inbeauty	http://www.inbeauty.cz
Individuální doučování	http://www.individualnidoucovani.cz
iVyzkum.cz	http://www.ivyzkum.cz
iVýzkumy.cz	https://ivyzkumy.cz/
Jaudelam.cz	http://www.jaudelam.cz
Konzultace Lékaře.cz	https://www.konzultacelekare.cz
Kuchaři do domu	http://www.kucharidodomu.cz
Kvalitnidoucovani.cz	http://www.kvalitni-doucovani.cz
LegalList	http://www.legallist.cz
Liftago	http://www.liftago.cz
Linketica	https://linketica.com/#af132
Literia	https://literia.cz/
MarketAgent	https://www.marketagent.com/Start/Landing/cs-CZ
MikroJoby.cz	http://www.mikrojoby.cz
MNForce e-panel	https://www.mnforce-panel.cz/
Mojra.cz	http://www.mojra.cz
MyMap	https://www.my-map.eu/
Na volné noze	http://www.navolnenoze.cz
Nakoduj.to	http://www.nakoduj.to/cz
Narodnipanel.cz	http://www.narodnipanel.cz
NAUCIM.cz	http://www.naucim.cz
NejŘemeslníci.sz	https://www.nejremeslnici.cz/
PayPost.cz	https://www.paypost.cz/
Placené dotazníky	https://placenedotaznikyonline.com/
Platforma 1	majitel si nepřál zveřejnit název platformy
PojdFotit.cz	https://pojdphotit.cz/
Poptávej.cz	http://www.poptavej.cz
Poptávky.cz	http://www.poptavky.cz

Název platformy	Webové stránky
Populace.cz	http://www.populace.cz
Promotérky	http://www.promoterky.com
Promotéři.eu	https://promoteri.eu/
PRYard	http://pryard.com/cs/
Pumplt	http://www.pumpit.cz
Redaktor-online.cz	http://www.redaktor-online.cz
Rychlé seminárky	https://www.rychleseminarky.cz/
Seznam řemeslníků	http://www.seznamremeslniku.cz
Smartspotter	https://www.smartspotter.com/cs-cz
Stovkomat.cz	http://www.stovkomat.cz
StudyHub	http://www.studyhub.cz
SuperSoused	https://www.supersoused.cz/
TalkOnlinePanel	https://talkonlinepanel.com/cz
Terap.io	http://www.terap.io
Terapie.cz	http://www.terapie.cz
Toluna	https://cz.toluna.com/#/
Topdesigner.cz	http://www.topdesigner.cz
Trh poptávek	http://www.trhpoptavek.cz
Tržiště práce	https://trzisteprace.cz/
Tymosia.cz	http://www.tymosia.cz
Uber Česká republika	https://www.uber.com/cz/cs/
Ulékaře.cz	http://www.ulekare.cz
Verdikto.com	http://www.verdikto.com
Vyluxuj.cz	http://www.vyluxuj.cz
Vypracuji.cz	http://www.vypracuji.cz
Vysokoškolské práce	http://www.vsprace.cz
Webtrh.cz	http://www.webtrh.cz
WhitePress (PL)	https://www.whitepress.com/cz/
Wolt	https://wolt.com/cs/
Zakázky pro firmy	http://www.zakazky-pro-firmy.cz
Závěrečné-práce.cz	http://www.zaverecne-prace.cz

pokračování tabulky

Název platformy	Webové stránky
Zavezu.cz	http://www.zavezu.cz
Zlaté české ručičky	http://www.zlateceskerucicky.online
Známý lékař.cz	http://www.znamylekar.cz
Zomato	https://www.zomato.com/cs/

Použité zkratky

Zkratka	Anglický název	Český název	Webové stránky
BusinessEurope	Confederation of European Business	–	http://www.busesseurope.eu
CEC	CEC European Managers	–	https://www.cec-managers.org/
CEEMET	European Tech & Industry Employers	–	http://www.ceemet.org
CESI	European Confederation of Independent Trade Unions	–	http://www.cesi.org
DPČ	–	Dohoda o pracovní činnosti	–
DPP	–	Dohoda o provedení práce	–
EFFAT	European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism	–	https://effat.org
EK	European Commission	Evropská komise	https://commission.europa.eu/
EUROFOUND	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions	Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek	https://www.eurofound.europa.eu/
EP	European Parliament	Evropský parlament	https://www.europarl.europa.eu/
Eurocadres	Council of European Professional and Managerial Staff	–	https://www.eurocadres.eu
ETF	European Transport Workers' Federation	–	https://www.etf-europe.org/
ETUC	European Trade Union Confederation	Evropská odborová konfederace	http://www.etuc.org
ETUI	European Trade Union Institute	–	https://www.etui.org/
HOTREC	Association of Hotels, Restaurants, Pubs and Cafes	–	http://www.hotrec.eu
ILO	International Labour Organization	Mezinárodní organizace práce	http://www.ilo.org
Move EU	The European Association of On-Demand Mobility	–	https://www.move-eu.eu
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj	http://www.oecd.org
OSVČ	–	Osoba samostatně výdělečně činná	–

pokračování tabulky

Zkratka	Anglický název	Český název	Webové stránky
SIG Europe	–	–	https://sig-europe.org/
SMEUnited	Association of Crafts and SMEs in Europe	–	https://www.smeunited.eu
UNI Europa	European Services Workers Union	–	https://www.uni-europa.org
WEC-Europe	World Employment Confederation Europe	–	https://weceurope.org/