# ***Gig economy* a prawa pracownicze i sposoby organizacji pracowników**

*Zuzanna Kowalik*

## **Czym jest gig economy? Próba definicji**

Ostatnie dekady przyniosły ze sobą istotne zmiany na rynku pracy, skoncentrowane głównie na zwiększeniu swobody zawierania i rozwiązywania umów pomiędzy pracownikiem a pracodawcą[[1]](#footnote-1). Spowodowało to wzrost znaczenia niestandardowych form zatrudnienia, które dużym stopniu zmieniły tradycyjne stosunki pracy. Jedną z takich form, której powstanie umożliwił szybki rozwój Internetu i technologii cyfrowych, jest tzw. *gig economy.* Narzędzia umożliwiające pracę w ten sposób otacza aura innowacyjności i postępu technologicznego. Niemniej jednak, rozwój *gig economy* prawdopodobnie niesie ze sobą również stopniową likwidację dotychczasowych praw pracowniczych, wynikających z pozostawania w relacji pracownik-pracodawca. Celem niniejszego artykułu jest próba analizy *gig economy* pod kątem zagrożenia praw pracowniczych. To duże wyzwanie dla związków zawodowych i ruchów pracowniczych, które powinny dostosować swoje strategie tak, by włączyć w swoje struktury również pracowników sektora ekonomii na żądanie. W artykule opisane zostaną również niektóre sposoby organizacji pracowników, które mogą stanowić punkt wyjścia dla starań o gwarancję godnych stosunków pracy w *gig economy.*

Chociaż termin *gig-economy* (z ang. *gig –* występ, również: *on-demand economy*)[[2]](#footnote-2) zdobywa coraz większą popularność w krajach anglojęzycznych, w Polsce nie jest on jeszcze szeroko rozpoznawalny. Nie doczekał się również jednego tłumaczenia, choć pojawiają się propozycje takie jak "ekonomia na żądanie"[[3]](#footnote-3) lub po prostu "gig ekonomia"[[4]](#footnote-4).

Z pewnością należy wyjaśnić, co dokładnie oznacza ten termin i jakie zjawiska obejmuje. Nie istnieje w zasadzie jedna definicja tego zjawiska, dlatego badacze często dopasowują ją do potrzeb swojej analizy. W najszerszym ujęciu można przyjąć, że to zjawisko obejmuje osoby, których życie zawodowe oparte jest o wykonywanie zadań dla różnych osób lub organizacji. Może to być wykonanie logo firmy, napisanie tekstu, lecz również przewóz osób lub sprzątanie[[5]](#footnote-5).

Niektórzy specjaliści[[6]](#footnote-6) próbują używać terminu *gig economy* w bardzo szerokim znaczeniu, obejmując tym pojęciem wszystkich wolnych strzelców: dziennikarzy, artystów, pisarzy, menedżerów pracujących „od projektu do projektu”. Jednak tak pojęte wolne zawody to zjawisko dobrze znane i zakorzenione w gospodarce i życiu społecznym. Objęcie takich osób terminem *gig economy* w żadnym stopniu nie przyczynia się do zrozumienia zjawiska, a wręcz zaciemnia obraz. Aby dobrze opisać narastającą niepewność zatrudnienia coraz szerszej grupy ludzi, powinniśmy powiązać to ściśle z rewolucją technologiczną i ułatwieniem oferowania „pracy na żądanie”. Chociaż większość z wyżej wymienionych profesjonalistów i niezależnych wolnych strzelców może mieć podobne problemy związane z niepewnością zatrudnienia, to nie pomoże nam zrozumieć, jakie wyzwania i zagrożenia może nieść ze sobą *gig economy.* Kluczową różnicą może być fakt, że większość osób aktywnych w tym sektorze gospodarki jest niezależna tylko pozornie, co będzie dokładniej opisane w dalszej części artykułu.

W ślad za Valerio De Stefano[[7]](#footnote-7) można zatem uznać *gig economy* za zjawisko, które łączy zarówno *crowdwork –* pracę tłumną(inna nazwa to *crowdsourcing*), jak i „pracę na żądanie” wykonywaną za pomocą aplikacji. Taka definicja nie obejmuje wspomnianych wyżej wszystkich freelancerów i wolnych zawodów, co znacznie pomaga w analizie zjawiska. Jednocześnie zjawiska te są na tyle podobne, by w pełni usprawiedliwione było analizowanie ich razem.

*Crowdwork* (z ang. *crowd –* tłum, stąd polski odpowiednik – praca tłumna) to forma zatrudnienia, która za pomocą platform online umożliwia zleceniodawcom dostęp do grupy osób gotowych rozwiązać określony problem lub wykonać określone zadanie w zamian za zapłatę. Praca tłumna pozwala organizacji na łatwe oddelegowanie pojedynczych zadań do znacznej puli „wirtualnych pracowników”[[8]](#footnote-8). Takie zadania mogą obejmować między innymi projektowanie loga, aplikacji, tworzenie krótkich tekstów, lecz także tak zwane *mikrozadania (microtasks)-* wypełnianie ankiet, zbieranie danych lub oznaczanie obrazów[[9]](#footnote-9). Typową platformą online oferującą pracę tego typu jest Amazon Mechanical Turk, uruchomiony przez medialnego giganta – Amazona.

Praca na żądanie za pomocą aplikacji odnosi się zazwyczaj do zajęć związanych z transportem, sprzątaniem lub branżą kurierską. Typowe aplikacje funkcjonujące w ten sposób to między innymi Uber, Lyft, Handy, Postmates lub Dailivery. Niekiedy niesłusznie włączane są one do analiz sektora *sharing economy –* ekonomii współdzielenia. W tym sektorze kluczowe znaczenie ma wykorzystanie „wolnych zasobów” - posiadanych, lecz nieużywanych w danej chwili przez właściciela aktywów. Nieporozumienie związane z włączaniem do sektora ekonomii współdzieleniana przykład Ubera pochodzi z przekonania, że w podobny sposób można dzielić zasoby ludzkie. Gdy pracownik akurat jest „nieużywany”, może przecież na przykład rozwozić paczki, dzieląc się swoim czasem. To wyraźny przykład utowarowienia pracy ludzkiej i zakwestionowanie potrzeby czasu wolnego.[[10]](#footnote-10) De Stefano nazywa to (w ślad za CEO Amazona) *humans-as-a-Service[[11]](#footnote-11).* Ta nazwa bardzo dobrze oddaje ekstremalną ideę utowarowienia pracowników, która jest bardzo silnie związana z gig economy. [[12]](#footnote-12)

Warto również nadmienić, iż wzrost popularności *gig economy* umożliwił nie tylko rozwój nowych technologii. Szlaki dla „pracowników na żądanie za pomocą aplikacji” przetarł wzrost znaczenia niestandardowych form zatrudnienia, obejmujących m.in. tak zwane umowy zero godzin (*zero-hour contracts)* czy też wymuszone samozatrudnienie.

Ostatnie dekady przyniosły bowiem wyraźny wzrost nowych i nietypowych form zatrudnienia[[13]](#footnote-13). Było to spowodowane zarówno zmianami społeczno-ekonomicznymi, jak i szybkim rozwojem technologii komunikacyjnych. Te procesy znacznie przyśpieszył kryzys z 2008 roku. Pojawił się wówczas - zarówno ze strony pracodawców, lecz także części pracowników - nacisk na zwiększenie możliwości niestandardowego zatrudnienia[[14]](#footnote-14). Nowe formy zatrudnienia miały być lekarstwem na bezrobocie i ułatwieniem choćby częściowego uczestnictwa w rynku pracy.

Formą zatrudnienia, którą można uznać za protoplastę *gig economy,* jest zjawisko opisane przez Eurofound jako „praca na żądanie”, czyli *on-call work*[[15]](#footnote-15)*.* Obejmuje ona ciągły stosunek pracy między danym pracownikiem a pracodawcą, lecz nie zapewnia ciągłości zadań dla pracownika. Niektóre kontrakty definiują minimalną lub maksymalną liczbę godzin, które pracownik musi przepracować, lecz istnieją również tak zwane "umowy zero godzin" (*zero-hours contracts)*, które nie gwarantują pracownikowi żadnego zlecenia – i żadnej wypłaty – w ciągu miesiąca.

Wzrost popularności niestandardowych form zatrudnienia i umów w wymiarze zero godzin bezspornie utorowały drogę platformom takim jak Uber, jednakpojawienie się *gig economy* (w takim rozumieniu, jak zaprezentowane powyżej) byłoby niemożliwe bez rozpowszechnienia się technologii komunikacyjnych i Internetu. Parafrazując Davida Harvey’a, Internet sprawił, że zdezaktualizowało się przekonanie, że *praca musi codziennie iść do domu[[16]](#footnote-16)*. To właśnie Internet pozwala na szybkie dopasowywanie popytu na pracę do jej podaży w wysoce elastycznym stopniu, który jeszcze dwie dekady temu był nie do pomyślenia. Podkreśla to CEO CrowdFlower, mówiąc: *Przed pojawieniem się Internetu byłoby naprawdę ciężko znaleźć kogoś, kazać mu usiąść na 10 minut, by wykonał swoje zadanie, a potem go zwolnić – a właśnie to robisz dziś dzięki technologii. Znajdujesz ich, dajesz jakieś małe zadanie, a potem, gdy ich już nie potrzebujesz, po prostu się ich pozbywasz.[[17]](#footnote-17)*

*Gig economy* jest zatem ściśle powiązana z rewolucją technologiczną i rozwojem technologii komunikacyjnych. Takie formy pracy mogą z łatwością łączyć popyt na pracę z jej podażą oraz ułatwić elastyczne tworzenie własnego grafiku pracy. Niestety, sprawiają one także szereg problemów - zarówno dla pracowników, jak i całego rynku pracy. Celem niniejszego artykułu jest analiza zagrożeń związanych z tak zdefiniowaną *gig economy* z perspektywy ochrony praw pracowniczych.

## **Problemy gig economy. *Every Uber has an Unter*[[18]](#footnote-18)**

Dużym wyzwaniem stojącym przed osobą piszącą o prawach pracowniczych pracowników w *gig economy* jest fakt, że te zajęcia nie są często nawet rozpoznawane jako praca[[19]](#footnote-19). Opisuje się je często używając takich terminów jak *przysługi*, *zadania*, *usługi*, a także *elastyczność* i *niezależność.* Starannie omija się takie pojęcia jak *praca* lub *pracownik,* za czym idzie założenie, że w takim razie do tego zjawiska nie mogą odnosić się prawa *pracownicze[[20]](#footnote-20).* Nie pomaga w tym również narosła wokół *gig economy* otoczka innowacyjności i nowatorstwa, które miałyby usprawiedliwiać brak pewnych „przywilejów”[[21]](#footnote-21) (które, dla kontrastu, opisywane są jako coś nieprzystającego do współczesnych warunków i nie mogącego konkurować z innowacyjnością). Często podkreśla się aspekt niezależności, a o użytkownikach platform takich jak Uber mówi się jak o mikro-przedsiębiorcach, którzy wreszcie „mogą być swoim własnym szefem”. Podkreślają to również klauzule zawarte w regulaminach tego typu platform.[[22]](#footnote-22)

Nietrudno się jednak przekonać, że takie stwierdzenie to czysta retoryka. Obok wielu zapewnień o samodzielności użytkownika platformy można znaleźć takie, które w znacznym stopniu dyktują warunki transakcji zawartej między stronami i określają stosunki między nimi. W niektórych platformach istnieją zapisy pozwalające odbiorcom zleceń odmówić zapłaty za zlecenie bez podawania przyczyny[[23]](#footnote-23). Regulaminy większości platform są zatem wysoce niespójne i niekonsekwentne, co potwierdzają badacze[[24]](#footnote-24), jak również wyroki sądów[[25]](#footnote-25).

Wyroki sądów dotyczące sektora *gig economy* często reklasyfikują stosunki pomiędzy użytkownikiem platformy a platformą. Odwołując się do zasady „prymatu faktów” (ang. - *primacy of facts),* sądy stwierdzają, że rzeczywiste relacje między stronami różnią się od klasyfikacji przyjętej przez strony. Określa to również 9. punkt Zalecenia Nr 198 dotyczącego stosunku pracy z 2006 roku wydanego przez Międzynarodową Organizację Pracy[[26]](#footnote-26). Wyroki oparte na takiej reklasyfikacji zostały wydane na przykład w sprawach Ubera[[27]](#footnote-27) i Lyfta[[28]](#footnote-28) przez Sąd Dystryktowy dla Północnego Dystryktu Kalifornii. W obu przypadkach sąd stwierdził, że platformy nie są jedynie pośrednikiem pomiędzy kierowcą a osobą szukającą przewozu, lecz firmą transportową, choć nieco bardziej zaawansowaną technologicznie.

Innym argumentem, którym posługują się sądy, by wykazać, że w *gig economy* zachodzą faktycznie stosunki pracy, jest kontrola, którą platformy mają nad wykonawcami zadań. Przywołuje się zazwyczaj w tym przypadku szereg zaleceń i regulacji, których muszą przestrzegać na przykład kierowcy Lyfta, Ubera[[29]](#footnote-29) oraz serwisu Handy, który oferuje swoim zleceniobiorcom dokładne zalecenia, jak się zachowywać – jak słuchać muzyki (w słuchawkach) lub używać łazienki w domu klienta (dyskretnie)[[30]](#footnote-30).

Do obrazu kontroli platformy nad wykonawcami zadań należy również dodać system oceny tych drugich. Służy on nie tylko do informowania potencjalnych klientów o jakości oferowanych przez daną osobę usług, lecz również do kontrolowania przez platformę jakości pracy użytkowników. Platformy regularnie uprzedzają użytkowników, że mogą być zdezaktywowani przez swoją niewystarczająco wysoką ocenę.[[31]](#footnote-31) Platformy z sektora *gig economy* zachowują się zatem w dużej mierze jak technologiczni feudałowie - wprawdzie umożliwiają podjęcie pracy, ale jednocześnie dyktują wszystkie jej warunki i nie biorą na siebie żadnej odpowiedzialności.[[32]](#footnote-32)

Oczywiście, kwestia tego, czy w gig economy zachodzą stosunki pracownicze czy nie, nie jest wyjaśniona raz na zawsze. Sądy nie zawsze są co do tego zgodne. Istnieją również wyroki stwierdzające, że osoby pracujące dla platform w *gig economy* są *de facto* samozatrudnione i nie występują tam stosunki pracy. [[33]](#footnote-33)

Niemniej jednak, pozwów dotyczących tego rodzaju platform przybywa w szybkim tempie. Ich użytkownicy wychodzą również na ulice [[34]](#footnote-34) oraz piszą otwarte listy do szefów przypominające, że są ludźmi, nie algorytmami. [[35]](#footnote-35) Niższe koszty pracy to dla tych platform duża przewaga konkurencyjna, która może pozwolić osiągnąć im pozycję monopolisty. Wycena Ubera sięga prawie 70 miliardów dolarów[[36]](#footnote-36), może się jednak okazać, że to kolos na glinianych nogach. Kolejne pozwy, protesty i akcje pracownicze, a także interwencje organów regulacyjnych mogą w niedługim czasie doprowadzić do upadku *gig economy*. Platformy mogą tego uniknąć tylko wtedy, gdy otworzą się na dialog i pozwolą na redefinicję pracownika tak, by z jednej strony zapewniała bezpieczeństwo socjalne, a z drugiej pozwalała na wysoki stopień elastyczności w wyborze czasu i miejsca pracy. [[37]](#footnote-37)

Warto zwrócić również uwagę na jeszcze jeden ważny element tego zjawiska. Powstanie takich platform nie jest wyłącznie historią transformacji technologicznej czy postępu. Cyfrowa fragmentacja i kontrola pracy są możliwe w dużej mierze dzięki spadkowi uzwiązkowienia i negocjacji zbiorowych w ciągu ostatnich 30 lat, które naznaczył neoliberalny zwrot w polityce gospodarczej. Zwrot ten przyniósł ze sobą między innymi powrót zjawiska „pracujących biednych”. Termin ten oznacza osoby, których główne źródło utrzymania przynosi niewystarczający dochód, by zapewnić im godziwe życie.[[38]](#footnote-38) Pracujący biedni są więc zmuszeni do poszukiwania dodatkowego źródła dochodów, co skutkuje zwiększonym zainte­resowaniem niestandardowymi formami pracy, w tym *gig economy.* Można wskazać zatem na fakt, że platformy polepszają sytuację pracujących biednych. Wydaje się jednak, że jako społeczeństwo zbyt łatwo po prostu zaakceptowaliśmy sytuację, w której pracownik nie otrzymuje za swoją pracę godziwej płacy i musi poszukiwać dodatkowych źródeł dochodu, by godnie żyć.

*Elastyczność,* którą tak lubią podkreślać platformy *gig economy* jest częścią współczesnych stosunków pracy także w „tradycyjnej” gospodarce. Przez pracowników postrzegana jest często jako dodatkowe narzędzie w rękach menedżerów ustalających grafiki oraz przeszkoda na drodze do osiągnięcia balansu między życiem prywatnym, a zawodowym.[[39]](#footnote-39) Pozorna innowacyjność takich platform nie może zatem przesłonić ich częściowo niekorzystnego wpływu na jakość rynku pracy i jakość życia pracowników.

## **Organizacja niezorganizowanych**

Można sądzić, że firmy z czasem zrozumieją niebezpieczeństwo związane z niekorzystną sytuacją swoich zleceniobiorców. Historia uczy jednak, że jeśli chodzi o prawo pracy, postęp osiągnięty wyłącznie dzięki woli pracodawców był nieznaczny – tylko zorganizowani pracownicy wywierający presję na pracodawcę są w stanie faktycznie zmienić warunki swojego zatrudnienia[[40]](#footnote-40). Niektórzy ekonomiści, jak na przykład Robert Reich, wprost porównują sytuację ludzi pracujących na takich platformach do sytuacji pracowników w XIX w., zanim powstały pierwsze związki zawodowe. Reich podkreśla brak bezpieczeństwa, brak przewidywalności oraz wyraźny brak balansu sił między platformami a zleceniobiorcami.[[41]](#footnote-41) Organizacja pracowników *gig economy* powinna być zatem jednym z najważniejszych celów ruchu związkowego w nadchodzącej dekadzie.

Otwartą kwestią pozostaje pytanie, jak taka organizacja powinna wyglądać. Czy należy szukać sposobów na włączenie takich osób do istniejących związków zawodowych[[42]](#footnote-42), czy należy przemyśleć kształt "związku zawodowego przyszłości", który będzie w stanie włączyć pracowników sektora *gig economy,* nawet mimo niekorzystnego otoczenia legislacyjnego.

Nie ulega wątpliwości, że dużą przeszkodą w zrzeszaniu takich osób jest wysoki stopień rozproszenia i dezintegracji. Pojedynczy pracownik w starciu z platformą i bez wsparcia prawnego jest z góry na straconej pozycji. Osoba krytykująca platformę lub publicznie wysuwająca wobec niej oskarżenia może być z niej natychmiastowo usunięta. By móc wysuwać zbiorowy i skuteczny głos krytyki, niezbędna jest zatem integracja zleceniobiorców.

Autorka raportu dla The Roosevelt Institute, Michelle Miller w swoim raporcie *The Union of the Future[[43]](#footnote-43)* prezentuje wizję sposobu organizacji pracowników sektora *gig economy.* Według niej, kluczowa będzie właśnie technologia działająca w chmurze i platformy o nią oparte. Ta sama technologia, która pomaga pracownikom zdobyć zlecenia, może okazać się również bardzo pomocna w połączeniu się między sobą.

Według Miller, w przyszłości *gig economy* rozwinie się i rozszerzy również na inne sektory.Ludzie będą mogli łączyć się ze sobą za pomocą platform, których użytkownikami będą również pracodawcy lub też szerzej – zleceniodawcy. W ten sposób zdobywać będą zadania i zlecenia. Z drugiej strony powstaną platformy zrzeszające pracowników/zleceniobiorców, którzy będą wykonywać podobne zadania i zawody. Ta przestrzeń będzie też funkcjonowała jako przestrzeń do dyskusji, gdzie można swobodnie publikować komentarze (także te krytyczne) i oceniać zleceniobiorców. W razie konfliktu z pracodawcą, za pomocą takiej platformy będzie można uruchomić kampanię informacyjną oraz pozyskać dla niej wsparcie. Takie akcje może wspierać i koordynować zespół ekspertów i organizatorów, którzy także będą dostępni na tego typu platformach. Platforma oraz powiązana z nią sieć kontaktów byłaby oczywiście globalna, co oznacza, że kampania wytoczona na przykład przeciwko Uberowi odbije się echem wszędzie tam, gdzie Uber działa.

Na takiej zasadzie działa platforma Coworker.org[[44]](#footnote-44), którego współzałożycielką jest Miller. Pozwala ona na zgromadzenie dużych grup pracowników z całego świata, pracujących dla jednego pracodawcy (np. Starbucks) lub zleceniodawcy (Uber). Umożliwia ona również dzielenie się informacjami, jakie są warunki pracy w różnych miejscach oraz informowanie o przypadkach wyraźnego nadużycia siły ze strony firmy. Jedną z najskuteczniejszych batalii przeprowadzonych za pomocą Coworker.org była kampania skierowana przeciw Starbucksowi, który zabraniał pracownikom odkrywania swoich tatuaży. Do akcji udało się zrekrutować baristów z 17 krajów oraz dotrzeć do dziennikarzy. Kampania wpłynęła na kierownictwo Starbucksa, które nakazało uaktualnić zasady dress code’u. Inicjatorce akcji udało się zebrać w jednym miejscu około 18 000 pracowników sieci kawiarni, co globalnie stanowi 7% ich siły roboczej. Dziś ta siła nadal pracuje nad kolejnymi postulatami – na przykład żądaniem benefitów analogicznych do tych, które otrzymują biurowi pracownicy sieci, lepszego systemu tworzenia grafików pracy i podwyżek. Siłą platformy coworker.org jest wsparcie ekspertów i sprawnie działająca sieć, która łączy pracowników. Może ona służyć nie tylko osobom działającym w sektorze *gig economy,* lecz wszędzie tam, gdzie nie działa przetarg zbiorowy, brakuje związków zawodowych, a prawa pracownicze są łamane

Istnieją również pomysły na to, jak organizować takich pracowników w tradycyjnych strukturach związkowych, również wykorzystując technologię. Według Miller związki zawodowe mogłyby tworzyć sieci informacji o pracodawcach, ułatwiać pracownikom nawiązywanie ze sobą kontaktu, a także zapewniać sieć ekspertów, która byłaby dostępna w razie potrzeby. Miller postuluje również utworzenie przestrzeni coworkingowych, organizowanych przez związki, mających ograniczyć poczucie społecznej izolacji, częste wśród „wolnych strzelców”.

Istniejące związki zawodowe również starają się w skuteczny sposób zrzeszać osoby samozatrudnione, także te pracujące w *gig economy.* W USA istnieje związek zawodowy Freelancers Union. Dołączenie do niego jest darmowe i obecnie zrzesza on 350 000 wolnych strzelców. Związek służy poradą prawną, oferuje pakiety ubezpieczeń zdrowotnych i innych benefitów, zachęca do budowania sieci kontaktów. Wszystko obudowane jest w bardzo nowoczesną formę i oparte o nowe technologie (czego wyrazem jest akcja zachęcająca do korzystania z aplikacji związkowej pod hasłem *Solidarność? Jest od tego apka.)* Związek finansowany jest wyłącznie z dobrowolnych dotacji. [[45]](#footnote-45). Warto również wspomnieć o strajku kurierów Deliveroo[[46]](#footnote-46), w organizacji którego pomógł w dużym stopniu IWGB, czyli Związek Niezależnych Pracowników Wielkiej Brytanii*[[47]](#footnote-47)*. Związek zapewnił pracownikom zasoby organizacyjne oraz wiedzę, do tego włączył protestujących kurierów w swoje szersze sieci. Według Alexa Wooda sieci społeczne są niezbędne pracownikom pozbawionym praw pracowniczych[[48]](#footnote-48), a Internet znacznie ułatwia ich powstawanie. Niemniej jednak, potrzebują one pewnego stopnia sformalizowania, które zapewnia ich solidność - w tym przypadku może to być właśnie "tradycyjny"związek zawodowy.

Wood zwraca również uwagę, że większy stopień skali połączenia między sobą poszczególnych podmiotów gospodarczych zmienia kapitalizm poprzez fragmentaryzację i uelastycznienie pracy. Związki nie mogą się temu biernie przyglądać, lecz muszą w wysokim stopniu zdigitalizować swoje działania i oprzeć tworzenie nowych sieci o nowe technologie. Wood wysuwa tezę, że Internet może być głównym narzędziem w walce o lepsze warunki pracy w XXI w. By jednak tak się stało, potrzebna jest stała i długofalowa współpraca związków zawodowych i innych ruchów społecznych – nawet w sprawach, które mogą wydawać się dalekie od [raison](https://en.wiktionary.org/wiki/raison#English) [d'](https://en.wiktionary.org/wiki/d%27#English)[être](https://en.wiktionary.org/wiki/%C3%AAtre#English) związków zawodowych. Wood ma na myśli m.in. *platformowy kooperatyzm (platform cooperativism)* oraz kwestię ochrony danych w Internecie. Warto poświęcić chwilę na tę pierwszą koncepcję.

Platformowy kooperatyzm to termin ukuty przez profesora Trebora Scholza z The New School[[49]](#footnote-49) Miałaby ona przeciwstawiać się tak *platformowemu kapitalizmowi,* czyli systemowi opartemu o pracę na platformach on-line (jest to tożsame z gig economy w sensie, jaki przedstawia ten artykuł).[[50]](#footnote-50). Platformowy kooperatyzm miałby pomóc w budowie Internetu, który działa dla wszystkich, nie tylko dla nielicznych. Idea ta powstała z zamiaru przełożenia ideałów spółdzielczości na język i warunki typowe dla XXI wieku.[[51]](#footnote-51) Opiera się ona na kilku założeniach. Po pierwsze, platformowe kooperatywy mają opierać się na technologii bardzo podobnej do tej użytej w Uberze, Airbnb czy Task Rabbit, lecz posiadać odmienny model własności - demokratyczny i wspólnotowy. Zyski powinny być dzielone solidarnie między członków. Właścicielami takich platform mogą być freelancerzy, oferujący swoje usługi lub dzieła, ale także związki zawodowe lub nawet miasta[[52]](#footnote-52). Takie kooperatywy działające w oparciu o platformy już istnieją - przykładami są Loconomics, gdzie można zamówić usługę w swojej okolicy lub Stocksy, który jest kooperatywą łączącą fotografów [[53]](#footnote-53)

**Podsumowanie**

Chociaż technologia zmienia świat w szybkim tempie, to warto pamiętać, że podstawowe powody, dla których powstało prawo pracy – zapewnienie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy, nadanie pracownikom prawa głosu, zapewnienie ochrony przed chciwością pracodawcy, poprzez regulację czasu pracy i zarobków – pozostają wciąż aktualne i są niezbędne w każdym społeczeństwie. Postęp technologiczny może znacznie przyczynić się do poprawy jakości życia współczesnych społeczeństw, ale w jego imię nie można zgodzić się na oddanie praw pracowniczych, za które związkowcy ginęli niegdyś na ulicach miast. Dziś świat *gig economy* to świat sprzed roosweltowskiego Nowego Ładu, gdzie nie ma mowy o balansie sił aktorów społecznych, a kolektywny głos pracowników nie istnieje.

Organizacja pracowników w celu regulacji *gig economy* w sposób bardziej przyjazny dla zleceniobiorców to duże wyzwanie, lecz tylko w ten sposób będzie można zapewnić dobrej jakości i godziwe stanowiska. Cytując respondenta z badania Janine Berg, *ten sposób pracy z pewnością będzie zdobywał na popularności w przyszłości. Jeśli zapewnimy mu uczciwość już na początku, zaowocuje to w przyszłości.[[54]](#footnote-54)* Otwartą kwestią pozostaje, jak tę uczciwość zapewnić.

Związek przyszłości, oparty o nowe technologie, musiałby wyrosnąć z zupełnie innego rozumienia stosunków pracy i natury pracy. Globalne zmiany form zatrudnienia wymagają również nowych struktur, instytucji, a także prawodawstwa, które będzie w stanie zrównoważyć interesy pracownicze w tym pojedynku. Wydaje się, że nie wystarczy starać się włączyć ten nowy rodzaj pracownika w istniejące struktury związkowe. Potrzeba nowych pomysłów, jak zagwarantować takim zleceniobiorcom poczucie siły i ułatwić im zgłaszanie ważnych problemów, które będą mogły odbić się echem dzięki mediom. Związki ze swojej strony mogłyby takie platformy tworzyć, jednocześnie zapewniając bazę ekspercką i pomoc bieżącą. Z drugiej strony, warto również zostawić takim osobom, przyzwyczajonym przecież najczęściej do dużej dawki samodzielności, wystarczająco dużo swobody, by nie czuły się przytłoczone sformalizowaniem instytucji.

## **Bibliografia**

Abboud, L., *Uber's $69 Billion Dilemma*. Pobrany z: <https://www.bloomberg.com/gadfly/articles/2017-03-16/uber-needs-to-get-real-about-that-69-billion-price-tag>, [dostęp: 28.07.2017]

Berg, J., *Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers*. Pobrany z: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf>, [dostęp: 30.07.2017]

Bergvall‐Kåreborn, B. i Howcroft D., *Amazon Mechanical Turk and the Commodification*

*of Labour.* “New Technology, Work and Employment” 2014, vol. 29, no. 3

*Cotter et al. v. Lyft Inc.*, 2015. Sąd Dystryktowy USA dla Północnego Dystryktu Kalifornii.

streszczenie wyroku. Streszczenie wyroku: <http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter_Lyft.pdf>, [dostęp 29.07.2017]

Eurofound, *New Forms of Employment,* Publications Office of the European Union, Luksemburg, 2015

Eurofound, 2010. *Working poor in Europe.* Pobrane z: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn0910026s/tn0910026s.pdf> [dostęp: 30.07.2017]

De Stefano, V., *The rise of the "just-in-time workforce": on demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy".* International Labour Office, Genewa, 2016

Green, A. I Barnes, S.-A., *CrowdEmploy Part I: Crowdsourcing for paid work. An empirical investigation into the impact of crowdsourcing for paid work on employability*. Warwick Institute for Employment Research/Institute for Prospective Technological Studies (IPTS), Warwick/Seville, 2013

Felstiner A., *Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing*

*Industry*. „Berkeley Journal of Employment and Labor Law“ 2011, vol. 32, no. 1

Harvey, D., *The condition of postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change.* John Wiley and Sons Ltd, Londyn 1989

Hobsbawm E., *Wiek skrajności. Spojrzenie na krótkie dwudzieste stulecie.* Politeja, Warszawa 1999, s. 253

<https://home.coworker.org/> [dostęp: 30.07.2017]

<https://loconomics.com/> [dostęp: 28.07.2017]

<https://platform.coop/about> [dostęp: 29.07.2017]

<https://seed.coop/p/V1RtF0JQe/more?wrap=true> [dostęp: 28.07.2017]

<https://www.freelancersunion.org/> [dostęp: 29.07.2017]

Kessler, S., 2015. *The Gig Economy Won’t Last Because It’s Being Sued To Death,* Pobrane z: <https://www.fastcompany.com/3042248/the-gig-economy-wont-last-because-its-being-sued-to-death>, [dostęp: 28.07.2017]

Kittur, A. *et al.*, *The future of crowd work.* Stanford University, Stanford, 2013

Kowalówka, M., 2015. *Ekonomia na żądanie nadaje rynkowi pracy nowy kształt.* Pobrane z:

<https://www.kadry.abc.com.pl/artykuly/ekonomia-na-zadanie-nadaje-rynkowi-pracy-nowy-ksztalt,71328.html>, [dostęp: 31.07.2017]

Kulp, P., 2014. *Uber Drivers Protest Outside Company Headquarters in San Francisco.* Porane z: [http://mashable.com/2014/10/23/uber-san-francisco-protest/#GVOjOafCf8qg](http://mashable.com/2014/10/23/uber-san-francisco-protest/), [dostęp: 28.07.2017]

Marvit, M.Z, 2014. *How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine.* Pobrane z: <https://www.thenation.com/article/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>, [dostęp: 21.07.2017]

Miller, M., *The Union of The Future.* The Roosevelt Institute, Nowy Jork, 2015. Raport dostępny pod: <http://rooseveltinstitute.org/wp-content/uploads/2015/10/Miller-The-Union-of-the-Future.pdf>, [dostęp: 30.07.2017]

Międzynarodowa Organizacja Pracy, Zalecenie Nr 198 dotyczące stosunku pracy, Genewa, 2016

Money.pl, 2016. *Gig ekonomia, czyli praca na żądanie, od projektu do projektu,*

<https://msp.money.pl/intel/inne/gig-ekonomia-czyli-praca-na-zadanie-od,254,0,2268414.html>, [dostęp: 31.07.2017]

Morozov, E., 2016. *Tech titans are busy privatising our data.* Pobrane z: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/apr/24/the-new-feudalism-silicon-valley-overlords-advertising-necessary-evil>, [dostęp: 30.07.2017]

*O’Connor et al. v. Uber Technologies, Inc., et al.,* 2015. Sąd Dystryktowy USA dla Północnego Dystryktu Kalifornii. Streszczenie wyroku, <http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1935&context=historical> [dostęp 29.07.2017]

Rouse, M., 2016. *Definition – gig economy.* Pobrane z: <http://whatis.techtarget.com/definition/gig-economy>, [dostęp: 31.07.2017]

Said, C., 2014. *Handy.com housecleaners’ lawsuit could rock on-demand companies*. Pobrane z: <http://www.sfgate.com/business/article/Handy-com-housecleaners-lawsuit-could-rock-5891672.php>, [dostęp: 31.07.2017]

Saxton, G. D., Oh, O. i Kishore, R., *Rules of crowdsourcing: Models, issues and systems of control*, “Information Systems Management” 2013, vol. 30, no. 1

Scholz, T.*,* 2014. *Platform Cooperativism vs. the Sharing Economy.* Pobrane z: <https://medium.com/@trebors/platform-cooperativism-vs-the-sharing-economy-2ea737f1b5ad#.575nndfdq>, [dostęp: 31.07.2017]

Scholz, T., *Platform Cooperativism. Challenging the Corporate Sharing Economy.* Rosa Luxemburg Stiftung, Nowy Jork, 2016

Słownik internetowy angielsko-polski PWN, hasło "gig". Pobrane z: <https://translatica.pl/translatica/po-polsku/gig;387001.html>, [dostęp: 05.07.2017]

Spiggle, T., 2017. *The Rights of Workers in the “Gig Economy".* Pobrane z: <https://www.spigglelaw.com/employment-blog/the-rights-of-workers-in-the-gig-economy-part-1/>#, [dostęp: 15.07.2017]

Weinberg J., 2015. *Gig News: Uber Successfully Pursuing State Legislation on Independent*

*Contractor Status*. Pobrane z: <https://onlabor.org/gig-news-uber-successfully-pursuing-state-legislation-on-independent-contractor-status/>, [dostęp: 29.07.2017]

Wood A. J., *Flexible scheduling, degradation of job quality and barriers to collective voice*. “Human relations” 2016, vol. 69, no. 10, s. 1989-2010

Wood A. J., 2016. *It’s a matter of time: can Deliveroo deliver collective bargaining for the gig economy?* Pobrane z: <http://cii.oii.ox.ac.uk/2016/08/16/its-a-matter-of-time-can-deliveroo-deliver-collective-bargaining-for-the-gig-economy/>, [dostęp 30.07.2017]

1. Eurofound, *New Forms of Employment.* Publications Office of the European Union, Luksemburg, 2015, publikacja dostępna pod adresem <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf>, [dostęp: 07.07.2017] [↑](#footnote-ref-1)
2. Internetowy słownik angielsko-polski PWN, hasło "gig", <https://translatica.pl/translatica/po-polsku/gig;387001.html> [dostęp: 05.07.2017] [↑](#footnote-ref-2)
3. # M. Kowalówka, 2015. *Ekonomia na żądanie nadaje rynkowi pracy nowy kształt.* Pobrane z:

   <https://www.kadry.abc.com.pl/artykuly/ekonomia-na-zadanie-nadaje-rynkowi-pracy-nowy-ksztalt,71328.html>, [dostęp: 31.07.2017] [↑](#footnote-ref-3)
4. # Money.pl, 2016. *Gig ekonomia, czyli praca na żądanie, od projektu do projektu.* Pobrane z:

   <https://msp.money.pl/intel/inne/gig-ekonomia-czyli-praca-na-zadanie-od,254,0,2268414.html>, [dostęp: 31.07.2017] [↑](#footnote-ref-4)
5. M. Rouse, 2016. *Definition – gig economy.* Pobrane z: <http://whatis.techtarget.com/definition/gig-economy>, [dostęp: 31.07.2017] [↑](#footnote-ref-5)
6. T. Spiggle, 2017. *The Rights of Workers in the “Gig Economy".* Pobrane z: <https://www.spigglelaw.com/employment-blog/the-rights-of-workers-in-the-gig-economy-part-1/>#, [dostęp: 15.07.2017] [↑](#footnote-ref-6)
7. V. De Stefano, *The rise of the "just-in-time workforce": on demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy".* International Labour Office, Genewa, 2016, s. 1. [↑](#footnote-ref-7)
8. A. Green i S.A. Barnes, *CrowdEmploy Part I: Crowdsourcing for paid work. An empirical investigation into the impact of crowdsourcing for paid work on employability*, Warwick Institute for Employment Research/Institute for Prospective Technological Studies (IPTS), Warwick/Seville, 2013, a także:   
   G.D. Saxton, O. Oh i R. Kishore, *Rules of crowdsourcing: Models, issues and systems of control*, “Information Systems Management” 2013, vol. 30, no.1, s. 2-20. [↑](#footnote-ref-8)
9. A. Kittur, *et al*., *The future of crowd work.* Stanford University, Stanford, 2013 [↑](#footnote-ref-9)
10. V. De Stefano, *op. cit*, s. 2. [↑](#footnote-ref-10)
11. *Ibid*., s. 4. Ta nazwa oczywiście nawiązuje do konwencji nazywania nowoczesnych modeli biznesowych, jak na przykład *software-as-a-service* albo *infrastructure-as-a-service* [↑](#footnote-ref-11)
12. B. Bergvall‐Kåreborn i D. Howcroft, *Amazon Mechanical Turk and the Commodification*

    *of Labour,* “New Technology, Work and Employment” 2014, vol. 29, no. 3, s. 213-223 [↑](#footnote-ref-12)
13. Eurofound, *op. cit.,* s. 25 [↑](#footnote-ref-13)
14. *Ibid*., s. 4. [↑](#footnote-ref-14)
15. *Ibid*., s. 46. [↑](#footnote-ref-15)
16. D. Harvey, *The condition of postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change.* John Wiley and Sons Ltd, Londyn 1989. Oryg.: *Unlike other commodities,* *labour has to go home every night.* Miał to być dowód na to, że praca nigdy nie będzie tak mobilna jak kapitał, nawet za sprawą zaawansowanej globalizacji. [↑](#footnote-ref-16)
17. M. Z. Marvit, 2014, *How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine.* Pobrane z: <https://www.thenation.com/article/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>, [dostęp: 21.07.2017] tłumaczenie własne, oryg. *Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you don’t need them anymore.* [↑](#footnote-ref-17)
18. ### Gra słów zapożyczona od Trebora Scholza. [*Über*](https://www.dhl.de/de/geschaeftskunden/ueber-uns.html) (ze znakiem diakrytycznym) to po niemiecku m.in. ponad, powyżej. *Unter* to antonim tego słowa, oznaczający "pod" - tutaj występuje również w znaczeniu "wada", której angielska nazwa również kojarzy się z "dołem" (*downside).*

    [↑](#footnote-ref-18)
19. V. De Stefano, *op. cit*., s. 5. [↑](#footnote-ref-19)
20. *Ibid*., s. 6. [↑](#footnote-ref-20)
21. Chodzi o na przykład płatny urlop zdrowotny, rodzicielski lub też 40-godzinny tydzień pracy, których gwarancja wynika z prawa pracy. [↑](#footnote-ref-21)
22. Przykładowe klauzule można znaleźć na przykład pod poniższymi adresami: <https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse>, https://sweeps.jobs/terms [↑](#footnote-ref-22)
23. A. Felstiner, *Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing*

    *Industry*. „Berkeley Journal of Employment and Labor Law” 2011, vol. 32, no. 1,

    s. 143-204. [↑](#footnote-ref-23)
24. V. De Stefano, *op cit*., s. 14 [↑](#footnote-ref-24)
25. Przykładowe wyroki wydano na przykład w Stanach Zjednoczonych w sprawach: *Cotter et al. v. Lyft Inc.* oraz *O’Connor et al. v. Uber Technologies, Inc., et al.,* oba wydane przez Sąd Dystryktowy USA dla Północnego Dystryktu Kalifornii [↑](#footnote-ref-25)
26. Zalecenie można znaleźć pod <https://www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj__N3XvrHVAhVmL8AKHSObCRcQFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.dialog.gov.pl%2Fdownload%2Fgfx%2Fmpips%2Fpl%2Fdefaultopisy%2F6890%2F1%2F1%2Fzalecenie_198_pl_weryf.pdf&usg=AFQjCNF6QMfWjJcIulnCyw-6Bdv8QOcWMA> [dostęp: 29.07.2017] [↑](#footnote-ref-26)
27. Streszczenie wyroku w sprawie *O’Connor et al. v. Uber Technologies, Inc., et al.,* można znaleźć pod <http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1935&context=historical> [dostęp 29.07.2017] [↑](#footnote-ref-27)
28. Streszczenie wyroku w sprawie *Cotter et al. v. Lyft Inc.*, można znaleźć pod adresem: <http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter_Lyft.pdf> [dostęp 29.07.2017] [↑](#footnote-ref-28)
29. *Cotter et al. v. Lyft Inc*., *op.cit*., s. 7. [↑](#footnote-ref-29)
30. C. Said, 2014. *Handy.com housecleaners’ lawsuit could rock on-demand companies*. Pobrane z: <http://www.sfgate.com/business/article/Handy-com-housecleaners-lawsuit-could-rock-5891672.php>, [dostęp: 30.07.2017] [↑](#footnote-ref-30)
31. *O’Connor et al. v. Uber Technologies, Inc., et al., op.cit*., s.12, gdzie nadmienia się również, że menedżerowie Ubera instruują, by usuwać z aplikacji kierowców, którzy mają niższą ocenę niż 4.5/

    5. [↑](#footnote-ref-31)
32. O feudalizmie technologicznym mówi się obecnie głównie w kontekście prywatyzacji danych osobowych przez firmy takie jak Google, Facebook czy Microsoft. Zobacz: E. Morozov, 2016, *Tech titans are busy privatising our data.* Pobrane z: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/apr/24/the-new-feudalism-silicon-valley-overlords-advertising-necessary-evil>, [dostęp: 30.07.2017] [↑](#footnote-ref-32)
33. J. Weinberg, 2015. *Gig News: Uber Successfully Pursuing State Legislation on Independent*

    *Contractor Status*. Pobrane z: <https://onlabor.org/gig-news-uber-successfully-pursuing-state-legislation-on-independent-contractor-status/>, [dostęp: 29.07.2017]. [↑](#footnote-ref-33)
34. P. Kulp, 2014. *Uber Drivers Protest Outside Company Headquarters in San Francisco.* Pobrane z: <http://mashable.com/2014/10/23/uber-san-francisco-protest/#GVOjOafCf8qg>, [dostęp: 28.07.2017]. [↑](#footnote-ref-34)
35. Chodzi o list pracowników Mechanical Turka do szefa Amazona Jeff’a Bezosa, dostępny pod <https://www.theguardian.com/technology/2014/dec/03/amazon-mechanical-turk-workers-protest-jeff-bezos>, który został poprzedzony akcją pracownicza opartą o portal Dynamo. [↑](#footnote-ref-35)
36. L. Abboud, 2017. *Uber's $69 Billion Dilemma*. Pobrany z: <https://www.bloomberg.com/gadfly/articles/2017-03-16/uber-needs-to-get-real-about-that-69-billion-price-tag>, [dostęp: 28.07.2017]. [↑](#footnote-ref-36)
37. S. Kessler, 2015. *The Gig Economy Won’t Last Because It’s Being Sued To Death.* Pobrane z: <https://www.fastcompany.com/3042248/the-gig-economy-wont-last-because-its-being-sued-to-death>, [dostęp: 28.07.2017]. [↑](#footnote-ref-37)
38. Eurofound, 2010. *Working poor in Europe.* Pobrane z: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn0910026s/tn0910026s.pdf> [dostęp: 30.07.2017] [↑](#footnote-ref-38)
39. A. J. Wood, *Flexible scheduling, degradation of job quality and barriers to collective voice*. “Human relations” 2016, vol. 69, no. 10, s. 1989-2010. [↑](#footnote-ref-39)
40. E. Hobsbawm, *Wiek skrajności. Spojrzenie na krótkie dwudzieste stulecie.* Politeja, Warszawa 1999, s. 253. [↑](#footnote-ref-40)
41. S. Kessler, *op. cit*. [↑](#footnote-ref-41)
42. Na przeszkodzie stoi oczywiście m.in. prawo – w Polsce wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2.06.2015 stwierdza wprawdzie, że osoby nie pozostające w stosunku pracy również powinny mieć prawo do zrzeszania się w związki zawodowe, lecz wyroku jak dotąd (lipiec 2017) nie zrealizowano. [↑](#footnote-ref-42)
43. M. Miller, *The Union of The Future.* The Roosevelt Institute, Nowy Jork, 2015. Pobrany z: <http://rooseveltinstitute.org/wp-content/uploads/2015/10/Miller-The-Union-of-the-Future.pdf> [dostęp: 30.07.2017] [↑](#footnote-ref-43)
44. Dostępna pod <https://home.coworker.org/> [dostęp: 30.07.2017] [↑](#footnote-ref-44)
45. Strona internetowa związku Freelancers Union: <https://www.freelancersunion.org/> [dostęp: 29.07.2017]. Oryginalne hasło kampanii brzmi *Solidarity? There’s an app for that.* [↑](#footnote-ref-45)
46. To aplikacja oferująca "pracę na żądanie", gdzie kurierzy zajmują się dowozem posiłków z restauracji [↑](#footnote-ref-46)
47. Oryg. *Independent Workers of Great Britain Union* [↑](#footnote-ref-47)
48. A. J. Wood, 2016. *It’s a matter of time: can Deliveroo deliver collective bargaining for the gig economy?* Pobrane z: <http://cii.oii.ox.ac.uk/2016/08/16/its-a-matter-of-time-can-deliveroo-deliver-collective-bargaining-for-the-gig-economy/>, [dostęp 30.07.2017]. [↑](#footnote-ref-48)
49. T. Scholz, 2014*. Platform Cooperativism vs. the Sharing Economy.* Pobrane z: <https://medium.com/@trebors/platform-cooperativism-vs-the-sharing-economy-2ea737f1b5ad#.575nndfdq>, [dostęp: 31.07.2017] [↑](#footnote-ref-49)
50. Więcej o platformowym kooperatyzmie przeczytać można pod: <https://platform.coop/about> [dostęp: 29.07.2017] [↑](#footnote-ref-50)
51. John Duda, promotor i entuzjasta kooperatyw, w wideo pt. *Platform Cooperativism: The Internet, Ownership, Democracy,* <https://vimeo.com/149401422>, [dostęp: 30.07.2017] [↑](#footnote-ref-51)
52. T. Scholz, *Platform Cooperativism. Challenging the Corporate Sharing Economy.* Rosa Luxemburg Stiftung, Nowy Jork, 2016, s. 14 [↑](#footnote-ref-52)
53. <https://loconomics.com/>, <https://seed.coop/p/V1RtF0JQe/more?wrap=true>, [dostęp: 28.07.2017] [↑](#footnote-ref-53)
54. J. Berg, 2016. *Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers*, s. 25. Pobrany z: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf>, [dostęp: 30.07.2017] [↑](#footnote-ref-54)