**Wirtualne przestrzenie kapitalizmu i narodziny cybertariatu**

Cybertariat to słowo użyte po raz pierwszy przez Ursulę Huws w jej eseju *The making of a cybertariat? Virtual work in a real world,* opublikowanegow 2001 roku[[1]](#footnote-1). Huws pisała wówczas o pojawiających się nowych formach pracy, związanych z nowymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi (ICT). Na początku wieku chodziło głównie o telepracę, pracowników call-center oraz freelancerów, którzy dzięki Internetowi mogli zacząć wykonywać pracę wyłącznie z domu. Na przestrzeni minionych dwóch dekad grupa zawodów związanych z ICT bezspornie wzrosła, wielu przedstawicieli tradycyjnych zawodów także używa w swojej codziennej pracy Internetu czy smartphone’a. Dziś platformy internetowe umożliwiają freelancerom wykonywanie zadań dla klienta z drugiego końca świata, a aplikacje mobilne, łączące zleceniobiorcę ze zleceniodawcą, zmieniły sposób wykonywania znanych wcześniej usług, takich jak przewozy osobowe. Czy te nowe formy pracy i modele biznesowe, nazywane najczęściej *gig economy* lub *platform economy,* stworzyły zalążek nowej klasy, którą można nazwać – za Ursulą Huws - cybertariatem? Celem niniejszego artykułu jest próba definicji cybertariatu*,* refleksja nad stosownością tego terminu i odniesienie analiz Huws do współczesnych realiów *platform economy*.

Znaczenie słowa „cybertariat” jest dość intuicyjne – to zbitka słowna mająca oznaczać proletariat (lub prekariat) pracujący w wirtualnej przestrzeni i nieodłącznie z nią związany. Proletariat, w marksistowskim ujęciu, to oczywiście klasa społeczna pozbawiona środków produkcji, przeciwstawiana właścicielom środków produkcji, czyli burżuazji. Prekariat to natomiast stosunkowo nowe pojęcie, które stało się jednak w ciągu ostatnich kilku lat bardzo popularne. Według Guya Standinga, autora tego terminu[[2]](#footnote-2), oznacza ono coraz wyraźniej wyłaniającą się klasę społeczną, której pozycja na rynku pracy jest bardzo niepewna[[3]](#footnote-3).

Stwierdzenie, że nowe formy pracy są „niepewne” jest jednak niejasne bez wyraźnie określonego punktu odniesienia, czyli stałego i pewnego zatrudnienia. Odnosi się ono do niegdyś najpopularniejszej formy zatrudnienia, czyli umowy o pracę na czas nieokreślony, z gwarantowanym urlopem, odprowadzonymi w pełni składkami i ośmiogodzinnym dniem pracy. Szczyt popularności takiej formy pracy przypada na Zachodzie na tak zwaną epokę fordyzmu, kiedy zatrudnienie wiązało się również z silnym uzwiązkowieniem, rzadką zmianą miejsca pracy i płacą, za którą można utrzymać całą rodzinę, czyli tzw. living wage. Coraz więcej naukowców skłania się jednak dziś ku tezie, że taka forma organizacji pracy prawdopodobnie była wyjątkiem w historii, ograniczonym zresztą geograficznie i genderowo. Był to skutek sprzężenia się kilku czynników - zimnej wojny, strachu przed komunizmem, a także specyficznej organizacji produkcji. Także globalizacja była o wiele mniej zaawansowana - większość przedsiębiorstw opierała się bowiem na narodowym kapitale, a nawet była znacjonalizowana. Ponadto dominowały duże firmy produkcyjne, w których praca wymagała pewnego zestawu umiejętności i przygotowania, co dawało robotnikom siłę przetargową - potrzeba było osób na przykład do obsługi konkretnej maszyny. Praca robotników nie była zatem bardzo łatwo zastępowalna. To wszystko dawało robotnikom znaczną siłę negocjacyjną[[4]](#footnote-4).

# **Krótka historia *platform economy***

Globalizacja, zwrot w ekonomii politycznej i rozwój neoliberalizmu, a także zapewne szereg innych czynników, sprawiły, że globalny podział pracy diametralnie się zmienił. Miejsca pracy, szczególnie w sektorze produkcji, zaczęły uciekać z krajów o wysokich dochodach. Kapitał stawał się coraz bardziej zglobalizowany, a automatyzacja sprawiła, że praca robotników zaczęła być łatwiej zastępowalna. Stopniowo malała również stopa uzwiązkowienia i robotnicy zaczęli tracić swoją siłę przetargową. Kapitał poruszał się po świecie coraz bardziej swobodnie, jednak praca dużo bardziej opierała się całkowitej globalizacji. Fabrykę można w końcu dużo łatwiej przenieść na drugi koniec świata niż grupę wykwalifikowanych robotników. W 1989 r. David Harvey twierdził, że *w odróżnieniu od innych czynników produkcji, „praca” musi codziennie iść do domu spać[[5]](#footnote-5)*i nic nie zapowiadało, że ma się to zmienić

Następna dekada, czyli lata 90., przyniosła jednak ze sobą dalszą przyspieszoną globalizację, falę liberalizacji istniejących regulacji i prywatyzacji kolejnych sektorów gospodarki, a przede wszystkim rozwój technologii telekomunikacyjnych. Chodzi tu głównie o Internet, który upowszechnił się w bardzo szybkim tempie w pierwszej dekadzie XXI wieku, a w końcu wkroczył również do kieszeni - w 2007 zostaje zaprezentowany szerokiej publiczności pierwszy iPhone, dzięki któremu korzystanie z Internetu w telefonie stało się wygodne, szybkie i intuicyjne.

Ten proces zbiega się w czasie ze wzrostem popularności nowych i nietypowych form zatrudnienia, obejmujących m.in. tak zwane umowy zero godzin (*zero-hour contracts)* czy też wymuszone samozatrudnienie [[6]](#footnote-6). Kryzys z 2008 roku przyczynił się w znacznym stopniu do przyśpieszenia tego zjawiska. Pojawił się bowiem wówczas (zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników) nacisk na zwiększenie możliwości niestandardowego zatrudnienia. Nowe formy zatrudnienia miały być częściowym rozwiązaniem problemu bezrobocia poprzez ułatwienie choćby częściowego uczestnictwa w rynku pracy. Jednocześnie coraz częściej mówiono o intensyfikacji zjawiska „pracujących biednych”, czyli ludzi, którzy pracują, lecz ich zarobki są zbyt niskie, by się utrzymać[[7]](#footnote-7).

Kryzys z 2008 roku oznaczał nie tylko przyśpieszenie wzrostu popularności niestandardowych form pracy, ale przyczynił się do rozwoju *platform economy* jeszcze w inny sposób. Ursula Huws twierdzi, że kapitalizm ma w sobie moc przezwyciężania kryzysów, które raz na jakiś czas grożą destrukcją całego systemu. Robi to, tworząc nowe dobra, nowe potrzeby, przestawiając gospodarkę na inne tory, także za pomocą utowarowienia i urynkowienia dóbr czy usług, które wcześniej się tym procesom opierały. Na początku XX w. rozpowszechnienie się elektryczności doprowadziło do rozwoju nowych dóbr związanych z pracą domową (pralki, odkurzacze) lub rozrywką (radioodbiorniki, telewizja). Podobnie dziś rozwój technologii tworzy nowe produkty oraz intensywnie wytwarza popyt na nie. Według Ursuli Huws takim przestawieniem głównego kursu systemu był właśnie zwrot ku gospodarce wirtualnej, pojawienie się wielkich gigantów technologicznych, które zatrudniają bardzo niewielką ilość osób, a ich najcenniejszym aktywem jest algorytm.

Ostatnia dekada to dynamiczny rozwój mobilnych aplikacji i kolejnych graczy na rynku, jak chociażby Uber. Rozpowszechnienie się smartphonów sprawiło, że Internet stał się nieodłączną częścią codziennego funkcjonowania. Znacznie poszerzyły się możliwości pracy zdalnej za pomocą portali internetowych czy aplikacji. Badacze i badaczki związani z socjologią pracy coraz uważniej zaczęli przyglądać się pracy ludzi zatrudnionych w sektorze, który zaczęto nazywać *platform economy* lub *gig economy*. Zaczęto się również zastanawiać nad pozycją takich osób na rynku pracy.

# ***Platform economy* – próba definicji**

Czym jednak w zasadzie jest *platform economy* i *gig economy* i jak możemy scharakteryzować „pracę na platformach”?W najszerszym ujęciu można przyjąć, że *gig economy* to zjawisko obejmujące 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[[8]](#footnote-8). Niektórzy specjaliści[[9]](#footnote-9) próbują używać terminu *gig economy* w bardzo szerokim znaczeniu, obejmując tym pojęciem wszystkich wolnych strzelców: dziennikarzy, artystów, pisarzy, menedżerów pracujących „od projektu do projektu”. W takim ujęciu, pracownicy *gig economy* to po prostu samozatrudnieni, freelancerzy. Dla potrzeb tej analizy, ta definicja jest zdecydowanie zbyt szeroka. Aby zastanawiać się nad istnieniem cybertariatu, należy raczej połączyć narastającą niepewność zatrudnienia coraz szerszej grupy ludzi z rewolucją technologiczną i ułatwieniem oferowania „pracy na żądanie”.

Valerio De Stefano[[10]](#footnote-10) definiuje *gig economy* w bardziej zawężony sposób -jako sumę pracy tłumnej (crowdworku) i pracy na żądanie wykonywanej za pomocą aplikacji mobilnych. Praca tłumna to forma zatrudnienia, która za pomocą platform internetowych (stron, portali, aplikacji) umożliwia zleceniodawcom dostęp do osób gotowych wykonać określone zadanie w zamian za zapłatę. Zleceniobiorcami są osoby z całego świata, które konkurują ze sobą o dane zadanie, przedstawiając swoją ofertę cenową. Takie zadania mogą obejmować między innymi projektowanie logo, aplikacji, tworzenie krótkich tekstów czy tłumaczeń, ale także zadania wymagające mniejszych kwalifikacji, czyli np. klikanie „lajków” na Facebooku, wypełnianie ankiet, weryfikacja kont w mediach społecznościowych czy tagowanie obrazów.[[11]](#footnote-11) Typowe platformy organizujące pracę tego typu to Amazon Mechanical Turk (AMT - należący oczywiście do Amazona), Crowdtask lub Clickworker.

Druga kategoria zadań znajdujących się w kategorii *gig economy* w definicji Valerio De Stefanoto praca na żądanie za pomocą aplikacji. Ursula Huws nazywa taki rodzaj aplikacji *online organization of offline work.* Aplikacje funkcjonujące w ten sposób to między innymi Uber, Taxify, Handy, Dailivery czy TaskRabbit. Wachlarz czynności i zadań, które można wykonywać, pracując w ten sposób jest bardzo szeroki: dostarczanie jedzenia, przewozy osób, sprzątanie mieszkań, drobne naprawy, dostarczanie zakupów ze sklepów stacjonarnych, a nawet ładowanie elektrycznych hulajnóg[[12]](#footnote-12).

Niekiedy pracę w ten sposób niesłusznie włącza się do analiz sektora ekonomii współdzielenia. Rozwiązania z zakresu ekonomii współdzielenia miały za zadanie przyczynić się do lepszego wykorzystywania „wolnych zasobów”, a także do ograniczenia konsumpcji. Ekonomię współdzielenia przedstawiało się nawet jako dowód pokoleniowej zmiany w podejściu do kwestii własności. Nieporozumienie związane z tym, że do ekonomii współdzielenia zaczęto włączać na przykład Ubera, pochodzi z przekonania, że takim samym wolnym zasobem mogą być zasoby ludzkie. Gdy nie używam swojej wiertarki, mogę ją przecież pożyczać innym – podobnie, gdy akurat „nieużywany” jest pracownik, może on przecież np. rozwozić jedzenie, dzieląc się swoim czasem. Taki model biznesowy został nazwany przez De Stefano (w ślad za Jeffem Bezosem, CEO Amazona) *humans-as-a-Service[[13]](#footnote-13).* To wyraźny przykład utowarowienia pracy ludzkiej i zakwestionowania potrzeby czasu wolnego[[14]](#footnote-14). Uber stał się także symbolem nowego modelu biznesowego – mówi się już o *uberyzacji,* czyli zmianie istniejących form pracy w zadania i usługi, które mogą być oferowane na żądanie[[15]](#footnote-15)

W dalszej części eseju będę jednak używać terminu *platform economy,* w dokładnie takim samym znaczeniu, w jakim De Stefano używa *gig economy.* Będzie to zatem suma pracy wykonywanej *online* na platformach typu Amazon Mechanical Turk i pracy wykonywanej *offline* za pomocą platform takich jak Uber czy Lyft.

# **Cybertariat – nowa, niebezpieczna klasa?**

Czy rzeczywiście można mówić o pojawieniu się cybertariatu - odrębnej klasy, posiadającej zalążek świadomości klasowej? Czy pracownicy *platform economy* rzeczywiście konstytuują spójną grupę i można ich analizować podobnie jak proletariat lub prekariat?

Ursula Huws w swoim eseju *The making of a Cybertariat? Virtual Work in a Real World* stara się określić klasową pozycję pracowników biurowych niższej rangi, których nazywa właśnie cybertariatem. Po krótkich rozważaniach na temat wcześniejszych prób przyporządkowania pracy biurowo-administracyjnej do struktury klasowej, decyduje się na analizę problemu w pięciu kategoriach, które mają odpowiadać w przybliżeniu różnym definicjom klasy. Są to: związek pracy z kapitałem (czy moja praca zwiększa wartość dodaną produktu?), zawód, własność środków produkcji, dochód, a także status społeczny, w weberowskim rozumieniu tego słowa.

Spróbujmy teraz prześledzić w ślad za Huws poszczególne kategorie, próbując dopasować jej analizy do współczesnego kształtu *platform economy* (która obejmować będzie zarówno pracę biurowo-administracyjną w postaci mikrozadań i pracy tłumnej, jak i pracę usługową, wykonywaną za pomocą platform typu Uber).

## **Wartość dodana**

Jeśli chodzi o związek pracy z kapitałem, Huws wyróżnia różne kategorie pracy, które wykonują pracownicy biurowi i analizuje je pod względem zwiększania wartości dodanej. Dochodzi do wniosku, iż najbardziej wartość dodaną produktu zwiększają pracownicy zajmujący się projektowaniem i opracowywaniem treści – tutaj mieszczą się takie czynności jak copywrighting, programowanie, tłumaczenia, projektowanie stron itd[[16]](#footnote-16). Można zauważyć, że pracownicy wykonujący mikrozadania prawie całkowicie mieszczą się właśnie w tej kategorii. Nawet proste tagowanie zdjęć, które ma na celu doskonalenie sztucznej inteligencji, ulepsza przecież jej mechanizm uczenia maszynowego. Większość tzw. *clickworkerów* przyczynia się zatem do zwiększenia wartości dodanej produktu. Pracownicy platform typu Lyft czy UberEats nie wykonują pracy biurowej, lecz usługową; niemniej jednak, ich praca także tworzy wartość dodaną.

## **Zawód i tożsamość**

Przejdźmy teraz do wymiaru związanego z zawodem. Niegdyś granice zawodów były zarysowane dużo wyraźniej niż dziś, a wyznaczały je w dużej mierze cechy, izby rzemieślnicze i związki zawodowe. Zawód traktowano jako coś, co towarzyszy człowiekowi całe życie i w dużej mierze określa jego tożsamość. Jak wskazuje Huws, obecnie wiele zawodów (a może raczej zajęć) zaczyna wymagać stałego zestawu umiejętności związanego z obsługą komputera, Internetu i z umiejętnościami cyfrowymi. Sprawia to, że o wiele łatwiej jest często zmieniać zajęcie i przemieszczać się dynamicznie między firmami, a nawet branżami. Nowe możliwości wiążą się również z nowymi zagrożeniami – ta łatwość zmiany zajęcia sprawia, że wielu pracowników jest dość łatwo zastępowalnych.

Ta mobilność zawodowa i znaczne powiększenie się dostępnego zasobu pracy (poprzez możliwość pracy zdalnej z każdego zakątka na Ziemi) sprawia, że coraz ciężej jest obecnie wypracować poczucie tożsamości zawodowej, opartej na tych samych umiejętnościach, a przecież wiele badań dotyczących pracy wskazuje, jak ważny jest jej aspekt społeczny. Potrzeba relacji podkreślana jest jako jeden z warunków odczuwania sensu pracy[[17]](#footnote-17). Praca w *platform economy* ma raczej izolacyjny charakter. Zatrudnieni na platformach typu AMT zazwyczaj pracują samotnie w domu i nie mają okazji nawiązać żadnych relacji związanych z pracą. Ci, którzy wykonują zadania „na żądanie”, jak na przykład dostawcy jedzenia, również nie spotykają w pracy codziennie tych samych osób – ich kontakt z innymi zleceniobiorcami jest bardzo ograniczony (np. w dostawie jedzenia – kontakt ograniczony do chwili podczas wspólnego czekania w restauracji na przygotowanie zamówienia) lub żaden (np. kierowcy Ubera nie mają ze sobą nawzajem zazwyczaj żadnego kontaktu). W takiej sytuacji praca ma również bardzo nikły potencjał, by stać się czymś, na czym można budować swoją tożsamość.

Lehdonvirta i Mezier badali możliwe scenariusze radzenia sobie z tym problemem na podstawie ankiet wśród pracowników, którzy wykonywali na platformach mikrozadania[[18]](#footnote-18). Zidentyfikowano trzy możliwe scenariusze:

* pracownicy używali innej tożsamości, związanej np. z głównym lub wyuczonym zawodem lub z przynależnością etniczną
* pracownicy tworzyli tożsamość opartą o wykonywane zajęcie, ale reinterpretowali niestabilność jako wolność, używali retoryki „małego przedsiębiorcy na swoim”
* inni współtworzyli internetowe społeczności skupiające osoby wykonujące mikrozadania, poświęcali czas na identyfikację najczęstszych problemów i szukanie rozwiązań. W ten sposób tworzyli swoją zawodową tożsamość poprzez działanie zbiorowe z innymi pracownikami.

Ciekawa z pewnością byłaby próba zbadania, czy podobne procesy zachodzą również wśród pracowników platform jak np. Uber czy Handy, czyli pracujących offline. Czy wśród nich zbudowanie tożsamości w oparciu o wykonywaną pracę jest równie trudne? Z pewnością niektórzy z nich przychodzą z gotową tożsamością, a platforma jest tylko nowym sposobem szukania zleceń. Co jednak z osobami, które, nie mając nic wcześniej wspólnego z branżą przewozową, zaczynają zarabiać jako kierowca Ubera? Czy z czasem będzie to ważny składnik ich tożsamości?

## **Własność środków produkcji – czy cybertariusz może posiadać firmę?**

Jeśli chodzi o własność środków produkcji, to ich nieposiadanie było w zasadzie warunkiem wstępnym dołączenia do proletariatu. W tym modelu samozatrudnieni i właściciele małych firm należą do drobnej burżuazji, która z czasem ulegnie proletaryzacji, z nielicznymi szczęśliwymi wyjątkami, które awansują do klasy kapitalistów. Jak zastosować ten model do współczesnej rzeczywistości *platform economy*? Czy osoby pracujące w ten sposób są *de facto* samozatrudnione i co to dla nich oznacza? A może to tylko sprytnie ukryta praca najemna?

Przedsiębiorstwa z sektora *gig economy* bardzo starannie używają retoryki, która ma przekonać odbiorców, że zadania wykonywane w ten sposób nie są pracą, a zleceniobiorcy – pracownikami. Co więcej, sam termin *platform economy* ma zasygnalizować, że mamy do czynienia nie tyle z nowym zjawiskiem w starym systemie, co z zupełnie nowym rodzajem gospodarki, *równoległym wszechświatem,* gdzie dotychczasowe prawa nie obowiązują. Starannie omija się takie słowa jak „pracownik” lub „praca”. W rozumieniu właścicieli platform, skoro nie ma pracownika, nie może być także praw pracowniczych, czyli np. bezpłatnego urlopu, 40-godzinnego tygodnia pracy. Podkreśla się niezależność wykonawców usług i możliwość samodzielnego decydowania o grafiku[[19]](#footnote-19). Pracownicy sektora *gig economy* są zatem formalnie klasyfikowani jako niezależni podwykonawcy, samozatrudnieni[[20]](#footnote-20).

Samozatrudnienie jest jednak dziś bardzo zróżnicowanym zjawiskiem i stwierdzenie, że wszyscy właściciele przedsiębiorstw to „drobna burżuazja”, to duże uproszczenie. W całej Unii Europejskiej poziom samozatrudnienia (wlicza się tutaj wszystkie osoby, które mają własne firmy, nawet te duże) pozostaje od lat stabilny i wynosi ok. 15%[[21]](#footnote-21). Może się wydawać, że kraje z dużą ilością samozatrudnionych to kraje, gdzie obywatele są bardzo przedsiębiorczy, a liczne małe firmy pomysłowych właścicieli stają się motorami wzrostu. Spojrzenie w dane pokazuje jednak, że jest inaczej. Kraje z najwyższą liczbą samozatrudnionych to te, które borykają się z problemami na rynku pracy. Podium zajmuje Grecja (29%), Włochy (24%) oraz Rumunia (20%). Polska znajduje się na czwartym miejscu – samozatrudnieni to 17,5% siły roboczej.

Kim są samozatrudnieni w Unii Europejskiej i dlaczego zdecydowali się na pracę w ten sposób? Większość osób prowadzących działalność na własny rachunek zdecydowała się na to zupełnie samodzielnie, ale jedna piąta stwierdziła, że nie miała innych możliwości pracy. Osoby, które rozpoczęły pracę na własny rachunek z konieczności, a nie z wyboru, częściej zgłaszają, że nie lubią być sami sobie szefem lub trudno jest im ponosić odpowiedzialność za prowadzenie firmy. Ponad połowa twierdzi, że nie jest zabezpieczona finansowo w przypadku choroby. Eurofound w swoim raporcie wyróżnił pięć różnych grup osób samozatrudnionych i porównał stosunek do pracy każdej z tych grup.

Grupa „pracodawcy” i „stabilni pracownicy na własny rachunek” to niemal połowa wszystkich osób pracujących na własny rachunek. Pierwsza grupa na ogół zatrudnia pracowników, a druga nie, jednak obie są ekonomicznie niezależne i mają autonomię w swojej pracy. Osoby w tych grupach lubią także być sobie szefem i ponosić związaną z tym odpowiedzialność, a ich decyzja o założeniu działalności była zupełnie samodzielna. Dwie kolejne grupy to „narażeni na zagrożenia” i „ukryci”, którzy tworzą jedną czwartą osób prowadzących własną działalność. Ich sytuacja charakteryzuje się niepewną sytuacją, zależnością ekonomiczną, niskim poziomem autonomii i często również brakiem zabezpieczenia przed chorobą lub bezrobociem. W tych grupach występują także tzw. samozatrudnieni ekonomicznie zależni. Pracują oni najczęściej dla jednego pracodawcy i wykonują określoną przez niego pracę, co sprawia, że ich autonomia pracy jest bardzo niska. Te grupy najczęściej wskazują, że powodem założenia własnej działalności był brak wyboru lub przymus ze strony pracodawcy[[22]](#footnote-22).

Formy prawne, na podstawie których można wykonywać pracę w sektorze *platform economy* bywają różne. W Polsce, aby jeździć Uberem, teoretycznie trzeba założyć działalność gospodarczą, choć na rynku pojawili się już pośrednicy, którzy oferują kierowcom umowy zlecenia. Zlecenia wykonywane przez platformy typu AMT są często wykonywane bez żadnej umowy i fakt, czy drobne kwoty pojawiające się na koncie umkną Urzędowi Skarbowemu, zależy zapewne od wrażliwości fiskusa w danym kraju. Niemniej jednak, pracownicy *platform economy* są *de facto* traktowani jako samozatrudnieni. Łączy się to oczywiście z przerzuceniem całej odpowiedzialności i ryzyka na pracownika (dla uproszczenia będę używać również tego określenia)[[23]](#footnote-23). W zamian za to otrzymuje on – według retoryki platform – elastyczność, która wiąże się ze statusem samozatrudnionego. Rzeczywiście, pracownicy mogą sami decydować, kiedy i jak długo będą pracować. Praca w sektorze *platform economy* może pozwolić na powrót na rynek pracy osobom, które potrzebują bardzo elastycznego czasu pracy albo muszą pracować z domu. Ta elastyczność i możliwość bycia niezależnym ma wynagradzać brak pracowniczych. Pracownicy szybko mogą się jednak przekonać, że formalna niezależność nie oznacza bynajmniej, że są „swoim własnym szefem” i mogą pracować, kiedy chcą. Niektórzy badacze wskazują, że globalna konkurencja pomiędzy pracownikami platform jak AMT sprawia, że pracownicy określają swoje stawki na bardzo niskim poziomie, co skutkuje bardzo długim czasem pracy[[24]](#footnote-24). Na inne zadania wystarczająco duży popyt jest wyłącznie o określonych porach dnia, co sprawia, że grafik ustalany jest w oparciu o przewidywaną liczbę zleceń, a nie indywidualne preferencje. Dodatkowo, kiedy zadanie wykonywane jest dla zleceniodawcy z innej strefy czasowej, może to wymagać pracy w nietypowych godzinach.

Praca w *gig economy* cechuje się również wysokim stopniem niepewności, zarówno niepewności zatrudnienia, jak i niepewności finansowej. W niektórych platformach można znaleźć zapisy pozwalające odbiorcom odmówić zapłaty bez podawania przyczyny.[[25]](#footnote-25) . Według badań Janine Berg, która badała pracowników platformy Crowdflower i Amazon Mechanical Turk, 94% pracowników spotkało się z sytuacją, gdy nie dostało żadnej zapłaty za swoją pracę[[26]](#footnote-26). Nie można też odrzucać wielu zleceń, będąc aktywnym w aplikacji – grożą za to sankcje. Oferujący swoje usługi za pomocą platform muszą również przestrzegać szeregu zaleceń i wewnętrznych regulacji platformy, na której pracują. W niektórych przypadkach nie ma się również wpływ na stawkę, za którą się pracuje – co jest zupełnie sprzeczne z ideą samozatrudnienia. Ten problem szczególnie dotyka kierowców Ubera, którzy głośno protestują w Stanach przeciwko ciągłym obniżkom cen przejazdów przez Ubera, na które nie mają żadnego wpływu.

Bezpieczeństwo finansowe pracowników platform w dużym stopniu związane jest z ich poziomem zależności od platformy. Pracownicy, którzy wskazują pracę na platformach jako swoje główne źródło dochodu, dużo częściej muszą korzystać z pomocy rodziny, by się utrzymać. Badania Berg wskazują, że wśród tych amerykańskich pracowników AMT, dla których *crowdwork* to główne źródło utrzymania, 27,6% musi korzystać z finansowej pomocy bliskich[[27]](#footnote-27). Jedynie 8,1% z nich odprowadza składki na prywatny fundusz emerytalny, 9,4% na ubezpieczenie społeczne, a 38,1 % nie ma żadnego ubezpieczenia zdrowotnego (dla tych, dla których *crowdwork* to druga praca, było to odpowiednio: 39,7%, 77% i 16,9%).

Biorąc pod uwagę te rozważania można z dużą dozą prawdopodobieństwa założyć, że wielu z pracowników *platform economy,* choć rzeczywiście jest samozatrudnionych, to zalicza się do klastra „narażeni na zagrożenia” w klasyfikacji Eurofoundu. Grupa ta, oprócz wymienionych wcześniej cech, charakteryzuje się wysoką ekonomiczną zależnością (ponad połowa pracuje dla wyłącznie jednego klienta) i niestabilnością zatrudnienia. 48% „narażonych na zagrożenie” ma również trudności ze znalezieniem innego klienta. 80% samozatrudnionych z tego klastra znajduje się w 20% najmniej zarabiających w gospodarce. 40% zostało samozatrudnionych z konieczności (nie było innego wyjścia) i 34% nie cieszy się faktem, że jest swoim szefem.

Określenie relacji między pracownikami *gig economy* a kapitałem nie może być zatem oparte na fakcie bycia samozatrudnionym. Osoby z takim statusem są obecnie na tyle zróżnicowane, iż z pewnością nie wszystkie należą do „drobnej burżuazji”. Sytuacja pracujących w *platform economy* jest w wielu przypadkach bardzo niepewna i niedająca wystarczającego poziomu zabezpieczenia społecznego. Pracownikom towarzyszy ryzyko związane ściśle ze statusem samozatrudnionego, lecz jednocześnie nie czują oni pochodzących z tego statusu przywilejów, jak w pełni samodzielna organizacja swojej pracy i bycie swoim szefem.

Powstaje jeszcze dość oczywiste pytanie: czy można stwierdzić, że pracownicy platform posiadają środki produkcji, skoro pracują za pomocą własnego telefonu czy komputera? Odpowiedź według mnie powinna być przecząca, gdyż te urządzenia nie pozwoliłyby im wykonać pracy z taką samą skutecznością i łatwością (dostępność zleceń), gdyby nie aplikacje i platformy internetowe, które są przecież własnością korporacji.

## **Dochód**

Kolejny wymiar mający określić pozycję pracowników sektora *gig economy* w strukturze klasowej to ich dochód. Zarobkom z pracy w *gig economy* często towarzyszy retoryka kieszonkowego[[28]](#footnote-28), według której pracujący w ten sposób nie muszą zarabiać wystarczająco, by móc się utrzymać, gdyż z pewnością są to ludzie młodzi, którzy chcą sobie jedynie „dorobić” lub też osoby słabo wykształcone, dla których nieskomplikowana praca to jedna z nielicznych możliwości zarobkowania.

Dane z badań prezentują jednak nieco inny obraz. Jednym z nich jest przywołane już badanie Janine Berg, oparte na ankiecie stworzonej przez Międzynarodową Organizację Pracy i wypełnionej przez 814 pracowników AMT z Indii i USA i 353 pracowników Crowdflower.

Pracownicy zbadani przez ILO to raczej osoby po trzydziestce, niż studenci – średni wiek w USA to 35,5 lat, a w pozostałych krajach 34,3. 41% ma już dzieci. Tylko 14,1 % legitymuje się co najwyżej wykształceniem średnim, natomiast 36,7% ma licencjat. Studenci to tylko 14,5% grupy. Nie jest też do końca tak, że mikrozadania to zajęcie głównie na chwilę, aby dorobić sobie w trudniejszym finansowo okresie. 54% ankietowanych wskazało, że zajmuje się tym co najmniej rok. Prawdą w tym przypadku okazało się przekonanie, że wykonywanie zadań na platformie to zazwyczaj uzupełnienie budżetu – 45% badanych z USA wskazało, że głównym powodem wykonywania mikrozadań jest chęć „dorobienia sobie”. 60% ankietowanych ma inną pracę, a wśród nich 81,6% może cieszyć się etatem.

W tym samym badaniu mediana płacy godzinowej wynosiła 0,94$ w przypadku pracowników Crowdflower, 4,65$ w przypadku AMT – USA i 1,65$ w przypadku AMT – Indie. Dla porównania, w październiku 2018 roku średnia płaca godzinowa w Stanach Zjednoczonych wynosiła 22,89$[[29]](#footnote-29)

Także inne źródła donoszą o niskich zarobkach w *gig economy.* Według raportu stworzonego przez PayPal w 2017 roku, średnia płaca wszystkich freelancerów w USA wynosiła 30 000$ rocznie[[30]](#footnote-30), a w badaniu brane też były pod uwagę zarobki np. dobrze zarabiających konsultantów czy freelancerów-programistów[[31]](#footnote-31).

Z niskimi zarobkami wiążą się również niskie oszczędności, także te wpłacane do systemu emerytalnego. Według ankiety przeprowadzonej przez Betterment, 70% pracowników sektora *gig economy* nie zgromadzi wystarczającej ilości pieniędzy, by żyć na emeryturze na podobnym poziomie, jak wcześniej, a jedna trzecia nie odkłada żadnych pieniędzy na emeryturę i okres ten kojarzy im się głównie z lękiem.[[32]](#footnote-32) Pracownicy sektora *gig economy* przyznają, że pieniądze zarobione w ten sposób przeznaczane są głównie na spłatę zadłużenia – robi tak 68% freelancerów. Prawie połowa jest zadłużona na kwotę większą niż 10 000$, nie licząc kredytów hipotecznych. Wśród osób, dla których praca w sektorze *gig economy* to druga praca, 72% pracuje, by spłacić długi, a 63%, by zapłacić za naukę, rachunki za leczenie, naprawy samochodu lub remont domu.

Wyżej przytoczone dane dotyczą szeroko pojętej grupy freelancerów, ale powstają także badania skupione na konkretnej grupie zleceniobiorców. Raport opublikowany na początku 2018 roku przez MIT, oparty na danych ankietowych od 1100 kierowców Ubera[[33]](#footnote-33), wskazuje (po poprawkach metodologicznych), że mediana zysku to 8,55$, czyli poniżej płacy minimalnej w wielu stanach w USA To jedno z niewielu badań, które bierze pod uwagę koszty związane z działalnością, większość z nich podaje stawki będące przychodem kierowców, a nie ich zyskiem. Dane wskazują również na to, że zysk kierowców może być bardzo zróżnicowany zależnie od miasta, a nawet dzielnicy, w której operują. Elastyczne stawki Ubera, które są uzależnione od popytu, sprawiają również, że są godziny, w których zarobek jest bardzo niski i w których wręcz nie opłaca się pracować. To zresztą kolejny argument za stwierdzeniem, że tak zachwalana elastyczność pracy kierowcy Ubera jest w dużej mierze pozorna – lepiej pracować bowiem nie wtedy, kiedy ma się na to ochotę, lecz wtedy, kiedy stawki są wystarczająco atrakcyjne. Sytuacja kierowców Ubera wydaje się być również coraz gorsza. Według raportu J.P. Morgan średnie zarobki zmniejszyły się w tym sektorze o 53% między 2013 a 2017 rokiem. [[34]](#footnote-34)

## **Status społeczny**

Ostatnim kategoria to definicja klasy opartej na pojęciu statusu. Termin ten, używany w weberowskim sensie, można rozszerzyć, aby objąć zasięgiem różne zmienne: pochodzenie etniczne, grupę językową, religię czy kolor skóry. Struktura większości rynków pracy daje świadectwo, jaka jest siła takich różnic w tworzeniu wzorców włączania i wykluczania, nadawania przywilejów czy ich odbierania. Rynki pracy są podzielone wzdłuż etnicznych podziałów w USA, Europie, ale także w krajach rozwijających się. Zastanówmy się, czy pracownicy *platform economy* odczuwają awans czy degradację w momencie rozpoczęcia działalności w tym sektorze? Czy ta gałąź gospodarki jest odporna na tworzenie się narodowościowych podziałów?

*Platform economy* zdobywa popularność w krajach rozwijających się. Kraje takie jak Malezja czy Nigeria widzą ogromny potencjał w we wzroście popularności pracy tłumnej i mikrozadań. Powstają nawet specjalne, sponsorowane i przeprowadzane przez rząd programy, które mają za zadanie upowszechnienie takiej działalności. Traktuje się to jako sposób na walkę z bezrobociem i zwiększenie dochodów. Przykładem takiej strategii jest uruchomiona w 2012 Digital Malaysia, opisywana jako sposób na przesunięcie kraju do grupy krajów o wysokim dochodzie, na co pozwolić może właśnie technologia cyfrowa. Analogicznym programem jest Microwork for Job Creation – Naijacloud, uruchomiony w 2013 roku w Nigerii z poparciem Banku Światowego i Fundacji Rockefellera.[[35]](#footnote-35)

Zarówno Malezja, jak i Nigeria, to byłe kolonie brytyjskie. Można zatem zauważyć, że nawet wśród krajów rozwijających się nie wszyscy mają szansę wykonywać mikrozadania.Głównym prerekwizytem jest bowiem język angielski, którego znajomość w byłych anglojęzycznych koloniach jest o wiele bardziej rozpowszechniona. W innych krajach rozwijających się znajomość języka angielskiego jest o wiele częściej cechą osób dobrze wykształconych. W takich przypadkach nawet nieskomplikowana praca poniżej kwalifikacji takiej osoby, może być odbierana jako sukces i oznaka statusu – w końcu wymaga znajomości języka, którą nie każdy ma i opłacana jest w dolarach. Z drugiej strony, nawet ci znający dobrze język angielski, spotykają się z wyrażonymi wprost rasistowskimi uprzedzeniami, jak na przykład opis profilu jednego ze zleceniodawców, przytoczony w badaniu przez Marka Grahama: „Jeśli jesteś z Indii, Bangladeszu lub Pakistanu nie licytuj tego zlecenia”. W tym samym badaniu pracownicy wskazywali, że często muszą niezgodnie z prawdą ustawiać na swoim profilu inny kraj pochodzenia, np. USA zamiast Kenii, by zwiększyć prawdopodobieństwo otrzymania zlecenia.

W odwrotny sposób może na status społeczny oddziaływać migracja zarobkowa i rozpoczęcie pracy w *platform economy* za granicą. Obecnie wielu kierowców Ubera i Taxify’a[[36]](#footnote-36) w Warszawie to imigranci z Ukrainy. Nic dziwnego – taką pracę łatwo jest zacząć, umiejętność jazdy samochodem jest dość powszechna, a w dobie nawigacji nie trzeba dobrze znać miasta, by wykonać przejazd. Z analiz przeprowadzonych na zamówienie „Rzeczpospolitej" przez firmę Selectivv wynika, że już aż 35 proc. kierowców Ubera w Polsce stanowią Ukraińcy.[[37]](#footnote-37) Wśród kierowców zdarzają się tacy z wyższym wykształceniem i dużo wyższymi kwalifikacjami, osoby te nie mają jednak szans wykonywać swojego zawodu w Polsce, na przykład ze względu na bariery administracyjne czy brak kapitału społecznego. Z jednej strony tacy kierowcy zarabiają więcej, niż w kraju pochodzenia – z drugiej muszą utrzymać się w kraju, gdzie ceny są wyższe, a dodatkowo ciąży na nich piętno imigranta. Praca w *platform economy* może zatem oznaczać zarówno podniesienie statusu, jak i jego obniżenie, nawet jeśli obydwu przypadkach oznaczałaby pracę poniżej swoich kwalifikacji.

# **Próby organizacji – narodziny świadomości?**

Tytuł poprzedniej sekcji to oczywiście nawiązanie do książki Guy’a Standinga *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa.* Standing zaczyna w niej od „poruszenia prekariatu”, czyli opisu inicjatywy EuroMayDay, którą nazywa „początkiem poruszeń globalnego Prekariatu”[[38]](#footnote-38).

Brakuje oczywiście tak spektakularnych prób organizacji czy artykułowania postulatów w przypadku osób pracujących w *platform economy*. Organizacja ich wydaje się dużo trudniejsza, głównieze względu na izolacyjny charakter tych zajęć, gdyż, jak zostało to już wspomniane, pracownicy bardzo rzadko mają okazję do spotkań twarzą w twarz. Z drugiej strony, Internet daje dużo możliwości organizacji online, z których korzystają pracownicy. Pojawiają się platformy związkowe dla freelancerów i osób pracujących w *gig economy,* takie jak niemieckie Ver.di, a także grupy w mediach społecznościowych. Taka grupa może skupić w jednym miejscu kilkuset, a nawet kilka tysięcy zleceniobiorców, co pozwala już na kolektywne wyrażenie niezadowolenia z polityki firmy na przykład w postaci strajku. 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, do którego można dołączyć za darmo. Obecnie zrzesza on 350 000 wolnych strzelców, 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. [[39]](#footnote-39)

Wydaje się jednak, że nie stanowi to w żaden sposób o narodzinach pewnej świadomości klasowej i mówienie o cybertariacie, jako o tworzącej się klasie, teoretycznie spójnej jak proletariat, a nawet prekariat, jest dużą przesadą. Pracownicy *platform economy* to w dużym stopniu po prostu prekariusze, których egzystencję cechuje głównie niepewność zatrudnienia, niestabilność finansowa i strach o przyszłość. Nie budują swojej tożsamości w oparciu o wykonywane zajęcia, mają często poczucie nieadekwatnego wykorzystania swoich możliwości, spotyka ich rasizm nawet mimo braku kontaktu twarzą w twarz ze zleceniodawcą. Kwestia wykonywania zleceń za pomocą ICT nie jest już również (w porównaniu do 2001 roku, gdy powstawał tekst Huws) na tyle dystynktywna, by próbować analizować tę grupę w kategoriach klasowych.

Nawet wymienione przypadki organizacji to bardziej próby wywalczenia lepszych reguł gry i uczciwszych zasad, niż wyraz pewnej zbiorowej tożsamości. Guy Standing, opisując wspomniane wcześniej wydarzenia w ramach EuroMayDay, wspomina między innymi plakat, który został przygotowany na jedno z wydarzeń, *który łączył cztery postaci w jedną sylwetkę buntownika. Byli to: sprzątacz, pracownik opieki społecznej, uchodźca bądź migrant i tzw. pracownik „kreatywny” (prawdopodobnie podobny temu, który stworzył sam plakat).* Chwilę wcześniej pisze: *demonstracje (…) dotyczyły bardziej upominania się o indywidualność i tożsamość w ramach kolektywnego doświadczenia prekarności. W języku socjologów publiczne wystąpienia miały wyrazić dumę w ramach prekarnej podmiotowości.* Myślę, że ta prekarna podmiotowość powinna być nadrzędna także w analizie pracowników *platform economy.* Cała reszta to technologiczna ciekawostka.

# **Bibliografia**

Aloisi, A., 2015, *The Rising of On-Demand Work, a Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps*, zaprezentowano na Regulating for Decent Work Conference w Genewie, 8-10 lipca 2015, dostępne pod http://www.rdw2015.org/download [dostęp: 18.11.2018]

Berg J., 2016, *Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, ILO, Genewa

Bergvall‐Kåreborn B. I Howcroft D., *Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour,* “New Technology, Work and Employment” 2014, vol. 29, no. 3, s. 213-223

Betterment, 2018, *Betterment’s 2018 Report:*

*Gig economy and the future of retirement,* dostępne pod:<https://www.betterment.com/wp-content/uploads/2018/05/The-Gig-Economy-Freelancing-and-Retirement-Betterment-Survey-2018_edited.pdf> [dostęp: 17.11. 2018]

Christley J.N., 2018, *Uber Drivers Speak Out on That MIT Hourly Pay Study*, dostępne pod: <https://www.villagevoice.com/2018/03/09/uber-drivers-speak-out-on-that-mit-hourly-pay-study/> [dostęp: 16.11.2018]

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

Duszczyk M., *Uber podgryza taxi coraz mocniej*, dostępne pod: [https://www.rp.pl/Transport-drogowy/307309925-Uber-podgryza-taxi-coraz-mocniej.html&preview=2](https://www.rp.pl/Transport-drogowy/307309925-Uber-podgryza-taxi-coraz-mocniej.html%26preview%3D2) [dostęp: 18.11.2018]

Eurofound, 2015, *New Forms of Employment.* Publications Office of the European Union, Luksemburg, publikacja dostępna pod adresem <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf>, [dostęp: 15.11.2018]

Eurofound, 2017, *In-work poverty in the EU*, 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/ef1725en.pdf [dostęp: 16.11.2018]

Eurofound, 2017, *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luksemburg

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,

s. 143-204

Graham M. et al., 2017, *Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*. “Transfer: European Review of Labour and Research”, 23(2), str. 135–162.

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

Huws, U. *Labour in the Global Digital Economy: Cybertariat Comes of Age*, 10.05.2015, wykład w Academy of Fine Arts w Zagrzebiu, <https://www.youtube.com/watch?v=dG-xj42eZW8&t=1965s>. [dostęp: 18.11.2018]

Huws, U*. The Making of a Cybertariat? Virtual Work in a Real World* , “Socialist Register: Working Classes, Global Realities” 2001, vol. 37

<https://www.collinsdictionary.com/submission/17695/Uberization> [dostęp: 18.11.2018]

<https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse>, [dostęp: 11.11.2018]

<https://sweeps.jobs/terms> [dostęp: 11.11.2018]

<https://tradingeconomics.com/united-states/wages> [dostęp: 16.11.2018]

<https://fred.stlouisfed.org/series/MEPAINUSA672N> [dostęp: 17.11. 2018]

<https://www.freelancersunion.org/> [dostęp: 11.11.2018]

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

Lehdonvirta V.,Mauzier P., 2013, *Identity and Self-Organization in Unstructured Work*, The University of Hertfordshire, Hertfordshire

Meyer D., *Researcher Admits Study That Claimed Uber Drivers Earn $3.37 an Hour Was Not Correct*, dostępne pod: <http://fortune.com/2018/03/06/uber-lyft-mit-zoepf/> [dostęp: 18.11.2018]

PayPal, 2017, *U.S. Freelancer Insights Report*, dostępne pod: <https://www.paypalobjects.com/digitalassets/c/website/marketing/global/shared/global/media-resources/documents/PayPal_US_Freelancers_Insight_Report_Feb_2018.pdf> [dostęp: 17.11.2018]

Pearson J., *Gig Economy Drivers Are Making Half What They Did in 2013*, dostępne pod: <https://motherboard.vice.com/en_us/article/438avm/how-much-gig-economy-workers-make-2018> [dostęp: 18.11.2018]

Risak M. i Warter J., 2015, *Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop,* zaprezentowany na Regulating for Decent Work Conference w Genewie, 8–10 lipca 2015, dostępny pod adresem: <http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf> [dostęp: 11.11.2018]

Rouse M., 2016. *Definition – gig economy.* Pobrane z: <http://whatis.techtarget.com/definition/gig-economy>, [dostęp: 14.11.2018]

Ryan R. , Deci E, *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, “American Psychologist” January 2000, str. 68-78

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: 15.11.2018]

Standing, G. *Prekariat: Nowa niebezpieczna klasa*. Wydawnictwo Naukowe PWN, 2014.

1. U. Huws, *The Making of a Cybertariat? Virtual Work in a Real World* , “Socialist Register: Working Classes, Global Realities” 2001, vol. 37 [↑](#footnote-ref-1)
2. G. Standing, *Prekariat: Nowa niebezpieczna klasa*. Wydawnictwo Naukowe PWN, 2014. [↑](#footnote-ref-2)
3. *Precarious* oznacza po angielsku właśnie „niepewny” [↑](#footnote-ref-3)
4. U. Huws, *Labour in the Global Digital Economy: Cybertariat Comes of Age*, 10.05.2015, wykład w Academy of Fine Arts w Zagrzebiu, <https://www.youtube.com/watch?v=dG-xj42eZW8&t=1965s>. [dostęp: 18.11.2018] [↑](#footnote-ref-4)
5. D. Harvey, 1989, *The condition of postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change.* John Wiley and Sons Ltd, Londyn. 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-5)
6. Eurofound, 2015, *New Forms of Employment.* Publications Office of the European Union, Luksemburg, publikacja dostępna pod adresem <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf>, [dostęp: 15.11.2018] [↑](#footnote-ref-6)
7. Eurofound, 2017, *In-work poverty in the EU*, 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/ef1725en.pdf [dostęp: 16.11.2018] [↑](#footnote-ref-7)
8. M. Rouse, 2016. *Definition – gig economy.* Pobrane z: <http://whatis.techtarget.com/definition/gig-economy>, [dostęp: 14.11.2018] [↑](#footnote-ref-8)
9. 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: 15.11.2018] [↑](#footnote-ref-9)
10. V. De Stefano, 2016 *The rise of the "just-in-time workforce": on demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy".* International Labour Office, Genewa, s. 1. [↑](#footnote-ref-10)
11. A. Kittur, et al., 2013 *The future of crowd work.* Stanford University, Stanford [↑](#footnote-ref-11)
12. W ramach aplikacji Lime, która udostępnia Warszawiakom i Warszawiankom elektryczne hulajnogi, Lime umożliwia „zostanie juicerem”, czyli zarejestrowanie się w aplikacji i zbieranie hulajnóg, ładowanie ich, a następnie rozwożenie. Praca wykonywana jest oczywiście w formacie „gig”. [↑](#footnote-ref-12)
13. V. De Stefano, *op. cit*, s. 2. [↑](#footnote-ref-13)
14. 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-14)
15. Słownik j. angielskiego Collins – definicja dostępna pod: <https://www.collinsdictionary.com/submission/17695/Uberization> [dostęp: 18.11.2018] [↑](#footnote-ref-15)
16. Pozostałe kategorie to sprzedaż tych zaprojektowanych treści (czyli np. oprogramowania), zarządzanie ludźmi i procesami produkcji, nadzór nad przepływami i cyrkulacją – bankowość, instytucje finansowe, księgowość, handel i logistyka, udział w procesach reprodukcji siły roboczej – nauczanie, opieka zdrowotna, opieka społeczna, opieka nad dziećmi, funkcje w instytucjach rządowych i samorządowych, projektowanie polityki publicznej, projektowanie regulacji itd. [↑](#footnote-ref-16)
17. R. Ryan, E. Deci, *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, “American Psychologist” January 2000, str. 68-78 [↑](#footnote-ref-17)
18. V. Lehdonvirta, P. Mauzier, 2013, *Identity and Self-Organization in Unstructured Work*, The University of Hertfordshire, Hertfordshire [↑](#footnote-ref-18)
19. Przykładami takich klauzuli są <https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse>, <https://sweeps.jobs/terms> [dostęp: 11.11.2018] [↑](#footnote-ref-19)
20. M. Risak i J. Warter, 2015, *Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop,* zaprezentowany na Regulating for Decent Work Conference w Genewie, 8–10 lipca 2015, dostępny pod adresem: <http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf> [dostęp: 11.11.2018] [↑](#footnote-ref-20)
21. Eurofound, 2017, *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luksemburg [↑](#footnote-ref-21)
22. Ostatnia kategoria, niezbyt istotna dla powyższych rozważań, to „drobni przedsiębiorcy i rolnicy” i ma ona bardziej zróżnicowaną charakterystykę. Takie osoby na ogół same zdecydowały się na pracę na własny rachunek, bez przymusu zewnętrznego. Jednocześnie wielu z nich trudno jest ponosić odpowiedzialność za swoją działalność. [↑](#footnote-ref-22)
23. Przykładowe wyroki sądów, które zmieniały stosunek między Uberem a kierowcami na stosunek pracy, 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-23)
24. Aloisi, A., 2015, *The Rising of On-Demand Work, a Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps*, zaprezentowano na Regulating for Decent Work Conference w Genewie, 8-10 lipca 2015, dostępne pod http://www.rdw2015.org/download [dostęp: 18.11.2018] [↑](#footnote-ref-24)
25. 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-25)
26. J. Berg 2016, *Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, ILO, Genewa [↑](#footnote-ref-26)
27. J. Berg, *op. cit.,* str. 16. Z takiej pomocy korzysta jedynie 10,1% pracowników, dla których praca na platformach to dodatkowe źródło utrzymania [↑](#footnote-ref-27)
28. U. Huws, *Labour in the Global Digital Economy: Cybertariat Comes of Age*, 10.05.2015, wykład w Academy of Fine Arts w Zagrzebiu, <https://www.youtube.com/watch?v=dG-xj42eZW8&t=1965s>. [dostęp: 18.11.2018] [↑](#footnote-ref-28)
29. United States Hourly Wages, <https://tradingeconomics.com/united-states/wages> [dostęp: 16.11.2018] [↑](#footnote-ref-29)
30. W 2016 roku mediana zarobków w USA wynosiła 31 099 $. Źródło: FRED, Real Median Personal Income in the United States <https://fred.stlouisfed.org/series/MEPAINUSA672N> [dostęp: 17.11. 2018] [↑](#footnote-ref-30)
31. PayPal, 2017, *U.S. Freelancer Insights Report*, dostępne pod: <https://www.paypalobjects.com/digitalassets/c/website/marketing/global/shared/global/media-resources/documents/PayPal_US_Freelancers_Insight_Report_Feb_2018.pdf> [dostęp: 17.11.2018] [↑](#footnote-ref-31)
32. Betterment, 2018, *Betterment’s 2018 Report:*

*Gig economy and the future of retirement,* dostępne pod:<https://www.betterment.com/wp-content/uploads/2018/05/The-Gig-Economy-Freelancing-and-Retirement-Betterment-Survey-2018_edited.pdf> [dostęp: 17.11. 2018] [↑](#footnote-ref-32)
33. J. N. Christley, 2018, *Uber Drivers Speak Out on That MIT Hourly Pay Study*, dostępne pod: <https://www.villagevoice.com/2018/03/09/uber-drivers-speak-out-on-that-mit-hourly-pay-study/> [dostęp: 16.11.2018] [↑](#footnote-ref-33)
34. J. Pearson, *Gig Economy Drivers Are Making Half What They Did in 2013*, dostępne pod: <https://motherboard.vice.com/en_us/article/438avm/how-much-gig-economy-workers-make-2018> [dostęp: 18.11.2018] [↑](#footnote-ref-34)
35. M. Graham et al., 2017, *Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*. “Transfer: European Review of Labour and Research”, 23(2), str. 135–162. [↑](#footnote-ref-35)
36. Taxify to druga najpopularniejsza aplikacja do przewozów osób w Polsce, zaraz po Uberze [↑](#footnote-ref-36)
37. M. Duszczyk, *Uber podgryza taxi coraz mocniej*, dostępne pod: [https://www.rp.pl/Transport-drogowy/307309925-Uber-podgryza-taxi-coraz-mocniej.html&preview=2](https://www.rp.pl/Transport-drogowy/307309925-Uber-podgryza-taxi-coraz-mocniej.html%26preview%3D2) [dostęp: 18.11.2018] [↑](#footnote-ref-37)
38. G. Standing, 2014, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa,* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa [↑](#footnote-ref-38)
39. Strona internetowa związku Freelancers Union: <https://www.freelancersunion.org/> [dostęp: 11.11.2018]. Oryginalne hasło kampanii brzmi *Solidarity? There’s an app for that.* [↑](#footnote-ref-39)