

# Mzda a sociální zajištění v kapitalismu platforem

V tomto článku se Sondy opět vracejí k ožehavému tématu tzv. platforem, které se častěji objevuje bohužel pod rozšiřujícím se pojmem ekonomika sdílení. Jádrem kapitalismu platforem jsou digitální portály, které na rozvětveném a jinak obtížně přehledném internetu působí jako rozcestníky k informacím, zboží a službám. V širším slova smyslu tedy jsou jeho součástí i internetové vyhledávače, digitální obchody a burzy nebo portály nabízející prohledávání a přímou rezervaci ve velkém množství letenek či hotelů.



**Jan Drahoušek je seniorní výzkumník  
Evropského odborového institutu ETUI**

*Autor se soustředil především na typ digitálních platforem, který zprostředkovává určitý typ služby či práce. Firma Uber, o které je v textu řeč a o níž jsme psali v této rubrice již několikrát, nabízí mobilní aplikaci, která komukoli s autem umožňuje nabízet svezení další osoby za poplatek. Deliveroo je platforma zprostředkující poslíčky, kteří člověku donesou jídlo z restaurace. Další portály Upwork nebo MechanicalTurk, které článek zmiňuje, zase umožňují jednotlivcům i firmám vypsat přes svůj portál jednotlivé drobnější či rozsáhlejší úkoly a hledat pro jejich vykonání vhodného dodavatele. Vzestup tohoto fenoménu je zřejmý – některé studie hovoří o tom, že v jednotlivých evropských zemích práci takto hledá až pětina lidí a až desetina se takovou prací živi. To otěvírá otázku ohledně práv takto pracujících lidí a povinnosti platforem, které jim práci zprostředkují. Jaké formy nabývá práce přes jednotlivé platformy a jaká opatření v oblasti mezd a sociálního zajištění by měla být přijata?*

Digitální platformy nejsou definovány žádným druhem sdílení, jak se často mívá, ale podstatou jejich fungování je propojování nabídky a poptávky vytvářející trh. Rozšíření trhu do nových oblastí, ke kterému tímto způsobem dochází, sice může vytvářet různé nové příležitosti, ale zároveň také podkopává tu klíčovou instituci, jejímž prostřednictvím naše společnosti zajišťují ochranu pracujících a stanovují jejich mzdu – totiž zaměstnanecký poměr. Přeorganizování aktivit, které se tradičně odehrávaly v zaměstnaneckém poměru, do samostatné výdělečné činnosti představuje zřejmě ten nejradikálnější transformační potenciál těchto platforem.

## Hlavní zdroj příjmu místo pouhého přivýdělku

Prozatím úspěšné platformy, jako například Uber, spíše proměnily fungování sektorů, které již dříve fungovaly na bázi

nějakého druhu samostatné výdělečné činnosti. Každopádně ale vytvářejí tlak na vyšší mzdu a pracovní podmínky, protože zvyšují konkurenci, když snižují bariéry pro vstup na trh, a někdy také usnadňují obcházení regulačních opatření. Existuje již dostatek poznatků o tom, jak je práce zprostředkovaná přes platformy rozšířená i v jakých pracovních podmínkách se odehrává. Zdá se, že většina takto pracujících využívá platformy k přivýdělku než k pravidelnému příjmu, ale existuje také nezanedbatelná menšina, čítající zřejmě přes milion pracujících v EU, která se na platformy spoléhá jako na hlavní zdroj svého příjmu. Jen malý zlomek pracujících přes platformy přitom dostává lokální minimální mzdu. Většina transakcí zprostředkovaných přes platformy není ani zdaněná, ani pokrytá sociálním pojištěním. Právě nízká mzda a – do jisté míry paradoxně – nedostatek kontroly nad svou pra-

## Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací



přináší seriál článků zaměřených na témata, o kterých se v ČR nediskutuje a nepíše.

covní dobou jsou s odstupem ty nejpalčivější vnímané problémy lidí pracujících přes platformy. Nedostatečné pojištění je zase hlavní starostí osob rozvažujících přes platformy jídlo. Nehody vedoucí i k závažným zraněním jsou časté především u cyklistů.

Reakce regulátorů bohužel otázku mezd a pracovních podmínek dosud zanedbávaly. V nejlepším případě slyšíme o důležitosti přenositelnosti mezi pojišťovacími systémy. Jenže přenositelnost nic nezabezpečí, především pokud máme co do činění s tak nízkými mzdami.

### Nutná opatření k eliminaci rizik nových forem práce

Vzhledem k prekérní pozici lidí získávajících práci přes platformy bychom měli přemýšlet o dalších opatřeních, abychom se vyrovnali s riziky spojenými s takovou prací. Vzhledem k tomu, že řada takto pracujících bude někdy v budoucnosti zřejmě formálně uznána za zaměstnance a zaměstnankyně, vyžaduje si specifická povaha takové práce zaprvé odpovídající novelizaci pracovního práva. Lidé zastávající práci nabízenou přes platformy totiž potřebují zvláštní ochranu podobnou regulaci částečných úvazků, práce na dobu určitou a agenturního zaměstnávání, což existuje i na úrovni EU.

Zadruhé by evropské právo na ochranu hospodářské soutěže nemělo bránit platformovým pracujícím, aby se organizovali, jak by tomu mohlo být za současné právní situace. Aktuálně je organizování se osob samostatně výdělečně činných podle článku 101 Smlouvy o Evropské unii v principu zakázané. Evropská jurisdikce nicméně z působnosti tohoto článku vyňala „falešnou samostatnou výdělečnou činnost“ (Case C-413/13). Rozhodování, zda mají být lidé přijímající práci zprostředkovanou platformami klasifikováni jako zaměstnanci, živnostníci nebo osoby falešně samostatně výdělečně činné, které určuje, v jaké míře je možné regulo-

vat jejich mzdy a pracovní podmínky s pomocí kolektivních smluv, je v kompetenci jednotlivých národních soudů, ty ale tyto případy musí posuzovat právě ve světle evropských pravidel pro hospodářskou soutěž. Působnost kolektivních smluv by mělo být možné rozšířit na širší kategorie pracujících než na „zaměstnané“ právě s ohledem na zahrnutí platformových pracujících. V současnosti legislativa mnoha evropských zemí neobsahuje možnost osob samostatně výdělečně činných uzavřít kolektivní smlouvu nebo být pod její působností.

Zatřetí by měla být pracujícím, kteří nemohou být kvalifikováni jako zaměstnanci, poskytnuta ochrana regulací statutu samostatně výdělečně činných, nebo dokonce zvláštní ochrana pro specifický případ platformem.

### Minimální mzda a další formy ochrany takto pracujících osob

Stejně tak je důležité rozlišovat různé druhy platformem a jejich rozdílné důsledky pro trhy práce a také možnosti a limity pro jejich regulaci. Platformy propojující nabídku s poptávkou, které určují výši poplatku za jejich využití, i ostatní podmínky smluv jejich prostřednictvím uzavíraných, jako jsou například Uber nebo Deliveroo, jsou nejvíce kompatibilní s ochranou, která se podobá standardní ochraně zaměstnaných nebo je s ní plně totožná. Uber již dokonce garantovanou minimální mzdu na řadě trhů platí. V Belgii těží lidé pracující pro Deliveroo z dohody uzavřené za ně agenturou SMart, která zahrnuje minimální hodinovou sazbu, minimální pracovní dobu, pojištění proti pracovním úrazům a sociální pojištění. Je ale potřeba regulační rámec, který by tyto výdobytky poskytl širší skupině zaměstnaných. Platformy, které pouze přeorganizovávají lokální trhy, je nejsnadnější regulovat také

proto, že se na zákazníky i dodavatele služeb vztahuje jeden právní systém. Díky tendenci k vytváření oligopolů, která je dána síťovými efekty, je také pro regulátora jednodušší zaměřit se pouze na hrstku platformem – taková byla zkušenost s Airbnb a někdy i Uberem. V těchto případech naopak platformy poskytují možnost zákonně upravit dosud nedeklarované aktivity, protože jejich model fungování umožňuje efektivní monitorování mikrotransakcí, stejně jako jejich zahrnutí do pojišťovacích a daňových systémů.

Na druhé straně spektra se nacházejí platformy jako CrowdFlower and Upwork, které zprostředkovávají služby vykonatelné na dálku, a tím mohou potenciálně způsobovat odvádění práce z lokálních trhů práce, často za hranice dané země. To je jeden z důvodů, proč je potřeba celoevropské opatření, ale i nad jeho rámec další řešení pro outsourcing služeb do nízkopříjmových zemí.

A konečně: platformy typu Upwork nebo Mechanical Turk, které práci přidělují pomocí různých aukcí a „soutěží“ (při kterých je zapláceno pouze vítězem, zatímco všichni ostatní účastníci odvedou práci, aniž by vůbec něco dostali), si žádají nové instituce ochrany, které by cílily na specifické otázky spojené s takovými soutěžemi – což jsou například nedostatek mechanismů jak si stěžovat v případě nezaplacení za práci nebo nekalé praktiky při specifikování obsahu práce. I zde představuje hlavní výzvu důstojný plat. Vzestup platformem tedy přináší celou řadu výzev a není zatím jasné, jak může být ve všech tak vznikajících konstelacích zajištěna důstojná mzda a důstojné pracovní podmínky. V každém případě tedy potřebujeme aktivní odpovědi politiky. Příliš nepomáhá, že se přístup Evropské komise i mnoha členských států soustředí na odstraňování regulačních bariér této „collaborative economy“, a přitom jsou ignorovány hrozby související se mzdovými a pracovními podmínkami. V praxi otázka nestojí, zda platformy mají zůstat neregulované nebo naopak, protože už jsme byli svědky toho, že platformy si vyvinuly vlastní samoregulaci. Otázkou spíše je, zda bude nové regulační prostředí odrážet zájmy pouze některých aktérů tohoto byznysu, nebo bude rovnováhou mezi zájmy všech zúčastněných.

Článek poprvé vyšel v anglickém originále na portálu Social Europe pod názvem Pay and Social Protection in Platform Capitalism.