

# Platformoví pracovníci: pokusní králíci nového světa práce

**U tzv. zakázkové ekonomiky, v angličtině gig economy, jde o zprostředkování jednorázových zakázek přes digitální platformy a k nim náležící aplikace. Příkladem jsou řidiči alternativních taxislužeb nebo poslíčci roznášející jídlo z restaurací. Může jít také o kvalifikovanou práci vykonatelnou odkudkoli na světě, jako je práce grafiků nebo programátorů. Pro české prostředí je typické, že se jí zatím věnovalo tak málo pozornosti, že pro tento typ práce nemáme ani ustálený, široce srozumitelný pojem, natož vhodnou regulaci.**



**Pierre Bérastégui pracuje jako výzkumník pro Evropský odborový institut a jako lektor na Lutyšské univerzitě. Vystudoval průmyslovou psychologii a má doktorát z kognitivní ergonomie.**

Je to tím, že fenomén falešných OSVČ (jejichž práce splňuje v podstatě všechny známky závislého zaměstnaneckého vztahu, formálně jsou ale freelanceri), který se v souvislosti s platformovou prací diskutuje nejvíc, u nás byl bez větších kontroverzí rozšířen i před jejich příchodem. Následující text však ukazuje, že na platformy je kvůli specifickému algoritmickému, tedy automatizovanému řízení těch, kteří pro ně pracují, třeba pohlížet jako na nový, kvalitativně odlišný fenomén. Aneb jak svůj text uvádí jeho autor: Většina debat o pracujících, kteří se ujímají práce zprostředkované digitálními platformami, se zaměřovala na jejich nejisté finanční zabezpečení spjaté s debatou, nakolik je jejich práce zaměstnaneckým poměrem či freelancerstvím. Více pozornosti je ovšem třeba věnovat tomu, co se jim vlastně děje v hlavě.

## Pseudosamostatně výdělečná činnost

„Zakázková ekonomika“ se rozrostla takovým způsobem, že se stala nedílnou součástí naší společnosti. Přesto se o přínosech a rizicích tohoto nového způsobu práce

stále dost diskutuje. Největší pozornost veřejnosti pochopitelně poutá spor o to, jaký je zaměstnanecký status těchto platformových pracovníků.

Většina členských států Evropské unie to nijak jasně nereguluje, takže o postavení jejich „uživatelů“ rozhodují všeobecné podmínky platformy stanovené na základě stávajícího regulačního rámce. V několika ojedinělých případech platformy sice nabízely pracovní smlouvy, většinou však pokládají skrze ně úkoly vykonávající pracovníky za osoby samostatně výdělečně činné.

Tomu se často říká pseudosamostatně výdělečná činnost: s pracovníky se zachází jako s OSVČ v záležitostech daňového, obchodního a firemního práva, přitom zůstávají podřízeni dodavateli (případně platformě) a jsou na něm závislí. A protože se regulace loudá za novými podobami práce, je klíčovou právní výzvou zajistit, aby žádní pracovníci nezůstali mimo regulační rámec. Tím by se však neměla zastírat skutečnost, že platformoví pracovníci se v oblasti pracovních podmínek potýkají s unikátními problémy. Kromě konkrétních nebezpečí, daných různými typy činností zprostředkovaných online pracovními platformami, tu

jsou i rizika související s organizací, plánováním a řízením příležitostné práce. Je nezbytné vyřešit je tak, aby byly zajištěny pracovní podmínky i sociálně citlivý přechod do nového světa práce.

## Digitální sledování

Zakázkovou ekonomiku v zásadě umožnil souběžný pokrok v digitalizaci a v telekomunikacích. Digitální platformy umožňují nejen vzdálené připojení zákazníků a dodavatelů z celého světa, ale také maximální standardizaci organizace a vykonávání práce. Algoritmy převzaly povinnosti personálních oddělení a s nimi odpovědnost za rozhodnutí ovlivňující práci, čímž se omezilo zapojení lidí v pracovním procesu. Základní součástí algoritmického řízení je digitální sledování: automatizované rozhodování vyžaduje značné množství dat, čehož lze dosáhnout pouze intenzivním sledováním činností pracovníků i místa, kde se právě nacházejí. Tento aspekt dohledu se často ilustruje metaforou „panoptikonu“ – vězeňského systému, který ve svém středobodu umožňuje pozorovateli současně sledovat každého vězně. Účelem takové architektury je „internalizovat“ dohledovou funkci, protože vězeň nemůže vědět, kdy se pozorovatel dívá, a tak předpokládá, že by to mohlo být kdykoli.

## Monitoring přispívá k nedůvěře

Přestože většina příležitostných pracovníků netuší, jaká data se shromažďují a jak je platforma využívá, internalizace dohledové funkce postučí k vytvoření atmosféry disciplíny a kontroly. Již dnes máme důkazy o tom, že neustálé monitorování a automatizované manažerské techniky přispívají ke stále hektičtějšímu tempu práce, nedůvěře k platformám a k výrazným mocenským asymetriím, které omezují šanci pracovníků bránit se nebo se účinně ozvat.

Zavádění postupů automatizovaného a vzdáleného managementu vede k tomu, že lidé již spolu nepotřebují být fyzicky na jednom místě. Většina úkolů se provádí jednotlivě, odděleně a spolupracovníci si v nich často navzájem konkurují. Platformovým pracovníkům také chybějí firemní formy podpory, například koučování nebo profesní mentorování. Interakce tváří v tvář s nadřízenými nebo spolupracovníky jsou považovány za překonané – ba dokonce za kontraproduktivní, protože do sladění poptávky a nabídky zavádějí nežádoucí variabilitu.

V takovém pracovním prostředí bolestně chybí vřelost vycházející z osobního jednání, které jsou zásadní pro rozvoj pocitu soudržnosti a příslušnosti ke stejné komuni-

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

**Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací přináší seriál článků zaměřených na témata, o kterých se v ČR nediskutuje a nepíše.**

tě. Podle několika studií tu naopak posiluje logika „každý sám za sebe“, což pak mezi pracujícími vede ke sporům.

## Nové vymezení hranic

Technologie platform umožňující práci na dálku také nově definují hranice mezi soukromým a veřejným prostorem. Strach ze ztráty lukrativních zakázek vede k obsesivnímu používání aplikace patřící dané platformě a podporuje přístup typu „jsem dostupný vždy a všude“.

Platformoví pracovníci jsou takto povinni přistupovat ke svému pracovnímu životu jako k projektu, do kterého musí investovat, což vede k internalizaci vnějších rizik. V tomto paradigmatu tekuté reality, v němž je člověk „vždy připraven“, jsou každodenní zkušenosti a osobní charakteristiky monetizovatelné nebo komodifikovatelné. Propustnější hranice znamená, že práce narušuje mimopracovní návyky, čímž se zvyšují přesčas a stupňují konflikty mezi rodinou a prací.

Osamocená práce také ohrožuje profesní identitu, protože pracovníci pak postrádají vzory či kariérní mentory. Bez ochranného pláště takové identity pracovníci častěji zažívají stres z povolání a trpí úzkostí, syndromem vyhoření a depresí. V tomto ohledu výzkum ukazuje, že mikropracovníci na platformách jsou obzvláště zranitelní – jejich identita je křehká, protože jim smysl práce uniká.

## Krátkodobé úkoly

Ačkoli koncept „práce na celý život“ postupně upadá, v konvenční ekonomice mohou lidé v zaměstnání stále očekávat určitou formu kontinuity. Ve firmě či v úřadu má člověk jistý kariérní výhled a může tak odhadnout, jak by mohla do budoucna vypadat jeho potenciální role.

V zakázkové ekonomice však platformy využívají svou pružnost jako strategické aktivum. Práce zprostředkovaná platformou většinou obnáší krátkodobé úkoly, přičemž následné pracovní vztahy zůstávají ve vzduchu. Kromě toho ze samostat-

né podstaty zakázkové práce vhodné pro OSVČ vyplývá, že za vlastní ekonomické zaopatření a plánování kariéry jsou výlučně zodpovědní „uživatelé“. To, co se často líčí jako příležitost pro rozmanitost a samostatnost, ve skutečnosti zatěžuje pracovníky řízením narůstající složitosti jejich pracovního života, protože se od nich vyžaduje vysoká zodpovědnost za ustavičnou tvorbu stálého toku příjmů. Zajistit si slušný život pro ně znamená prohledávat hned několik platform, kombinovat mnoho zdrojů příjmů, instalovat nástroje třetích stran, vyměňovat si tipy ve virtuálních komunitách a zkoumat nové typy úkolů či poptávky.

Z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je taková nejistota emocionálně náročná. Aby nepřišli o práci, musí být příležitostní pracovníci mimořádně přívětiví, strpět nevhodné chování a vyhovět každému přání – což může být emocionálně vyčerpávající a stresující.

## Dlouhodobý posun

Nedávné události jasně ukázaly, že příležitostní pracovníci jsou pokusnými králíky nového světa práce a že některé aspekty jejich paradigmatu se mohou dostat do mainstreamu dřív, než se očekávalo. Mnozí se zprávy o firmách, které rozšiřují home office, přičemž některé dokonce umožňují zaměstnancům pracovat výlučně z domova. Twitter, Facebook, Shopify a Coinbase patří mezi společnosti, které dlouhodobě přecházejí k trvalé práci na dálku a tvrdí, že práce v kanceláři patří minulosti. Covid-19, ten největší planetární experiment v práci z domova, proto může urychlit přechod do nové éry společností, v nichž se pracuje pouze na dálku.

V této souvislosti je řešení fragmentace pracoviště a digitálního dohledu o to důležitější a má dalekosáhlé důsledky, které sahají daleko za hranice platformové práce.

*Text v anglickém originále „Gig workers: guinea pigs of the new world of work“ vyšel na portále Social Europe.*