

Jeremias Prassl, *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford 2018, 199 ss.

Współczesne gospodarki zmieniają się pod wpływem nowoczesnych technologii. Wnikliwym obserwatorem tych procesów jest Jeremias Prassl, badacz niedoskonałości sfery instytucjonalnej rynku pracy w segmencie gospodarki określanym jako *gig economy*. Dochodzi w nim do koordynacji działań wielu działających oddzielnie usługodawców ze zgłaszanym popytem na usługi za pośrednictwem specjalnie stworzonych do tego celu cyfrowych platform biznesowych (Uber, MTurk, Foodora i in.)¹. Autor wyjaśnia mechanizmy, za pomocą których ten segment rynku wymyka się spod prawa pracy i podpowiada, jak rozwiązać ten problem. Książka składa się z wprowadzenia, sześciu rozdziałów i epilogu.

W rozdziale 1 – „Work on demand” – autor pokazuje proces powstawania *gig economy*, w którym tradycyjne przedsiębiorstwa są zastępowane przez platformy biznesowe, a pracownicy zatrudnieni dotychczas na podstawie umów o pracę przekształcają się w przedsiębiorców – niezależnych usługodawców (s. 11). System ten rozwija się, gdyż umożliwia lepsze zaspokojenie potrzeb, a na rynku pracy redukuje frykcje i minimalizuje koszty transakcyjne. Prassl ujawnia niepożądane zjawiska, m.in. arbitraż regulacyjny, który w tym segmencie gospodarki przyjmuje wiele form, np. omijania przepisów przez platformy zajmujące się pośrednictwem w realizacji usług przewozowych. Niejasny jest też status osób świadczących usługi w tym systemie, będących formalnie przedsiębiorcami, co pozwala platformom ograniczać koszty pracy, jednak ze względu na charakter kontroli i narzucanych standardów upodabnia ich do pracowników. Jako „ciemną stronę księżycą” określa autor liczne formy ryzyka, na które są narażeni usługodawcy w tym systemie, zwłaszcza rażąco niskie wynagrodzenia (tzw. mikropłace) oraz warunki pracy narażające na wyczerpanie i izolację (s. 26–27). Przytacza wiele przykładów takich sytuacji, prowadzących do monopsonistycznej siły platform, narastania nierówności na rynku pracy i powstawania cyberproletariatu (inaczej: cybertariatu), mimo pozytywnie ocenianego ogólnego wzrostu aktywności zawodowej i zmniejszenia zagrożenia bezrobociem.

Gig economy, widziane oczami Prassla, jawi się jako konstrukt dalece niejednorodny, w którym można wyodrębnić cztery kategorie pracujących: wolnych agentów (z wyboru), dla których praca w tym segmencie stanowi główne źródło dochodu; zwykłych zarobkujących (*casual earners*), dla których jest ona źródłem dodatkowego dochodu; zniechęconych (*reluctants*), którzy utrzymują się z pracy w *gig economy*, choć preferują tradycyjne zatrudnienie, niedostępne dla nich; oraz uzależnionych finansowo (*financially strapped*); przy czym dominują dwie pierwsze kategorie (s. 29). Z tego względu oceny tej formy działalności przez samych pracujących są różne, nierzadko sprzeczne.

W rozdziale 2 – „Doublespeak” – autor pokazuje dwa oblicza *gig economy* – jako środowiska innowacji generującego nowe szanse, a jednocześnie źródła wielu zagrożeń. W nowym modelu biznesowym prawo jest zwyczajnie ignorowane albo po prostu

¹ Samo pojęcie *gig economy* pojawiło się wcześniej niż cyfrowe platformy biznesowe, bo już na początku światowego kryzysu 2007+, i było używane w odniesieniu do przejściowych zajęć o charakterze zadaniowym i projektowym, angażujących ludzi, którzy wówczas stracili pracę i nie mieli szans na stałe zajęcie (por. K. Minter, *Negotiating Labour Standards in the Gig Economy: Airtasker and Unions New South Wales*, „The Economic and Labour Relations Review” 2017, nr 28(3), s. 440.

łamane, ale właściciele platform angażują doradców, stosują lobbiny, podejmują działania promocyjne, przedstawiające platformy jako największe na świecie społeczności wspierające pracujących poprzez tworzenie lepszych warunków pracy (s. 32–33). Siła sugestii przekazu medialnego utrudnia wychycenie ciemnych stron *gig economy*. Sprzeczności te wymagają rozwiązania.

Prassl, powołując się na A. Sundarajana², wskazuje, że różne typy gospodarek wymagają odmiennych podejść do regulacji. „Jeżeli *gig economy* jest radykalnie nową formą organizacji pracy, to prawo pracy wywodzące się ze «starej» szkoły nie ma racji bytu” (s. 45). Pomiedzy krajowymi jurysdykcjami występują różnice, ale widoczne jest dążenie do tego, by zaprzeczyć statusowi usługodawców jako pracowników i stworzyć wrażenie, że platformy są jedynie pośrednikami, a nie pracodawcami (s. 47). Autor w ostrych słowach odkrywa niedostatki regulacyjne współczesnych gospodarek, w których instytucje nie nadążają za rzeczywistością, a sądy na całym świecie są zaskakiwane kolejnymi propozycjami kontraktowych eufemizmów (s. 45).

Rozdział 3 – „Lost in the Crowd” – został poświęcony wartościom stanowiącym o istocie przedsiębiorczości: wolności gospodarowania, autonomii, inicjatywie. W *gig economy* każda z nich zostaje podważona jako nierealna. Kiedy dotychczasowy trójkąt regulacyjny „nabywca – pracodawca – pracownik” ulega rozpadowi, tradycyjny pracownik staje się mikroprzedsiębiorcą. Jednak modele biznesowe wielu platform zakładają permanentną kontrolę i standaryzację działań usługodawców, co sprawia, że bardziej przypominają oni robotników z epoki wiktoriańskiej niż pracownika Doliny Krzemowej, ze względu na nielimitowane godziny pracy, niskie wynagrodzenia, permanentną niepewność, minimalną ochronę prawną i brak perspektyw (s. 52). Autor nie szczędzi słów krytyki pod adresem nowego modelu biznesowego jako dehumanizującego pracę, tworzącego iluzoryczną autonomię usługodawców, szczególnie w tak drażliwej kwestii jak cena świadczonych usług, podporządkowana zasadzie maksymalizacji zysków właściciela platformy i konkurencyjności usług na rynku. W tym łańcuchu relacji usługodawca otrzymuje często rażąco niską zapłatę, ponosząc przy tym koszty czynników produkcji, które są jego własnością i ryzyko sankcji z powodu zastrzeżeń klientów (np. dezaktywacja kierowców Ubera).

W rozdziale 4 – „The Innovation Paradox” – autor przekonuje, że ogromne znaczenie ma postrzeganie innowacji jako rozwiązań w istocie zaprojektowanych tak, by nie musiały podlegać prawu, a szczególnie przepisom prawa pracy. Regulacje są traktowane jako przeszkoda w rozwoju innowacji. Głównym przesłaniem tego rozdziału jest twierdzenie autora, że dopóki praca będzie źródłem niepokoju, dopóty innowacyjność tej formy gospodarowania będzie mitem, bowiem jest ona oparta na praktykach znanych na rynku pracy od wieków. Tym bardziej że zgłasza zapotrzebowanie na pracowników o niskich kwalifikacjach. Historia zatacza więc koło.

Rozdział 5 – „Disrupting the Disruptors” – zawiera kierunki rozstrzygnięć zarysowanego problemu. Prassl dowodzi, że problem tkwi w nierównej sile przetargowej usługodawcy i usługobiorcy, a pożądana tu elastyczność przekształca się w niepewność, gdy całe ryzyko wahań popytu zostaje przerzucone na usługodawcę (s. 107–108). Przytacza przykłady rozwiązań australijskich, zgodnie z którymi pracownik zatrudniony dorywczo ma prawo do wyższego wynagrodzenia niż pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Podobnie pracujący w częściowym wymiarze czasu pracy otrzymują dodatki kompensujące im niskie wynagrodzenie, gdyż jako pracujący krócej

² A. Sundarajan, *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-based capitalism*, MIT Press, Cambridge MA 2016.

są zwykle bardziej produktywni w przeliczeniu na godzinę pracy i ponoszą ciągle ryzyko spadku popytu na pracę i utraty dochodu. Zatem elastyczne zajęcia powinny być wyżej wynagradzane. Autor inaczej też postrzega rolę organizacji związkowych w *gig economy*, które jego zdaniem mogłyby pomagać usługodawcom w porównywaniu warunków pracy tworzonych przez platformy (jak np. Fair Crowd Work w Niemczech).

W rozdziale 6 – „Levelling the Playing Field” – Prassl wyjaśnia przyczyny, dla których platformy biznesowe mają wielu przeciwników. Należy do nich często niska jakość usług świadczonych za pośrednictwem platform i brak odpowiedzialności za nią. Platformy powszechnie stosują też oportunistyczny podatkowy, a usługodawcy korzystają z różnych form zasiłków. Zdaniem autora wszystkie te problemy można uregulować tak, aby zabezpieczyć nabywców i zapewnić wpływy do budżetu z podatków, co jednak zmieni model biznesowy panujący w tym segmencie gospodarki. Kluczowa jest rola prawa pracy, od którego powinno rozpocząć się przywracanie ładu w relacjach pomiędzy pracownikami a ich pracodawcami, tak aby umożliwić redystrybucję ryzyka ekonomicznego i socjalnego (s. 130). Nowe wyzwania stoją także przed prawem ochrony konsumenta i prawem podatkowym. Zmiany te powinny prowadzić w kierunku „zrównoważonej gospodarki platformy”.

W epilogu Prassl odnosi się do przyszłości pracy w warunkach postępującej automatyzacji i robotyzacji. Paradoksalnie, procesy te wspierają rozwój *gig economy* i dalszą fragmentację pracy, co w istocie umacnia ten segment.

Główne przesłanie książki zawiera się w tym, że większość pracujących w *gig economy* traci z powodu wymykania się jej spoza zasięgu prawa pracy. Regulacje zatrudnienia są kluczowe dla zrównoważonego rozwoju usług bezpośrednio odpowiadających na popyt i zapewnienia korzyści wszystkim włączonym w ten proces. Prawo pracy wymaga nowego ujęcia, a wszystkie oblicza *gig economy* – dogłębnych badań.

Humans as a Service to książka naukowa napisana z ogromnym połosem, pełna przykładów i metafor, nawiązująca stylem do iluzji, których pełna jest *gig economy*. Obfituje w materiał faktograficzny opatrzone głęboką analizą i wnioskami. Jediną wadą jest niedostatek danych liczbowych. Autor używa mocnych słów i domaga się w ten sposób właściwego miejsca dla pracy w świecie innowacji. Skłania czytelnika do głębokiej refleksji nad charakterem zmian na rynku pracy w gospodarce coraz szybciej odpowiadającej na popyt, które sprawiają, że człowiek staje się usługą.

Izabela Ostoj