

Alternatywne formy pracy



Spis treści

1. Wprowadzenie.....	3
2. Przegląd alternatywnych form pracy	4
2.1. Praca dorywcza (casual work).....	4
2.2. Samozatrudnienie (self-employment)	5
2.3. Zarządzanie tymczasowe (interim management)	7
2.4. Dzielenie się pracownikiem (employee sharing)	8
2.5. Dzielenie stanowiska pracy (job sharing)	9
2.6. Praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych (ICT-mobile work).....	10
2.7. Praca za pośrednictwem platform/praca platformowa (platform work, crowd employment)	11
2.8. Praca za talony (voucher-based work)	13
2.9. Zatrudnienie wspólne (collaborative self-employment)	14
2.10. Praca portfelowa (portfolio work)	15
3. Wyzwania i bariery związane z nowymi formami pracy.....	16
3.1. Prawne i instytucjonalne regulacje związane z nowymi formami pracy.....	16
3.2. Prekaryzacja rynku pracy a alternatywne formy zatrudnienia.....	17
4. Podsumowanie	18
Bibliografia	20

1. Wprowadzenie

Zatrudnienie na umowę o pracę na czas nieokreślony i świadczenie pracy w miejscu wskazanym przez pracodawcę stanowi standard we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej. Jednak systematycznie rośnie popularność form pracy, które nie narzucają pracownikom miejsca, sposobu wykonywania powierzonych zadań i sztywnego harmonogramu – w 2016 r. tzw. alternatywne (elastyczne) formy pracy stanowiły jedną trzecią całkowitego zatrudnienia¹.

Coraz bardziej elastyczne podejście do rynku pracy wiąże się ze zmianami społecznymi, gospodarczymi a przede wszystkim technologicznymi, które umożliwiają takie rozwiązania, jak praca za pośrednictwem platform internetowych. Rynek pracy stale ewoluuje i opisane w tym raporcie formy zatrudnienia nie stanowią zamkniętego katalogu.

Alternatywne formy zatrudnienia mogą przynosić korzyść zarówno pracodawcom, jak i pracowników. Warto jednak zwrócić uwagę, że w obecnym układzie pracownik jest stroną słabszą – umowa wiążąca go z pracodawcą ma najczęściej charakter cywilno-prawny, nie daje ochrony i przywilejów przysługujących pracownikom etatowym. Ta kwestia wymaga uregulowania.

¹ W 2016 r. 14% z wszystkich pracujących w UE-28 stanowili samozatrudnieni, 8% było zatrudnionych na czas określony w pełnym wymiarze godzin, 4% – na czas określony w niepełnym wymiarze godzin, 13% miało umowę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze godzin, a 60% – na czas nieokreślony w pełnym wymiarze godzin. Ogółem, osoby we wszystkich kategoriach zatrudnienia niestandardowego i samozatrudnienia stanowią około 39% zatrudnionej ludności. Źródło: Komisja Europejska (2018), Proposal for a Council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed.

2. Przegląd alternatywnych form pracy

2.1. Praca dorywcza (casual work)

Praca dorywcza to stosunek pracy, charakteryzujący się brakiem stałości i regularności. Parlament Europejski definiuje ją jako „nieregularną lub przerywaną, bez oczekiwania stałego zatrudnienia, z możliwością wystąpienia nieregularnych i nieprzewidywalnych godzin lub harmonogramów pracy”². Formy, jakie przybiera praca dorywcza są różne w poszczególnych krajach członkowskich Unii.

Eurofound rozróżnia dwa rodzaje pracy dorywczej³:

- **praca przerywana** (*intermittent work*): pracodawca zwraca się do pracownika regularnie lub nieregularnie w celu zlecenia mu wykonania określonego zadania, często związanego z indywidualnym projektem lub pracą sezonową. Zatrudnia go na czas określony, który obejmuje wykonanie zadania albo określoną liczbę dni pracy. Taką formę zatrudnienia można spotkać w Belgii, Chorwacji, Francji, na Węgrzech, we Włoszech, w Rumunii, Słowacji i Słowenii;
- **praca na wezwanie** (*on-call work*): wiąże się z ciągłym stosunkiem pracy między pracodawcą a pracownikiem, choć pracodawca nie zapewnia pracownikowi stałej pracy, ale ma możliwość wezwania pracownika do pracy w razie potrzeby. Ta forma zatrudnienia pojawiła się lub zyskała na znaczeniu w ciągu ostatniej dekady w Irlandii, Włoszech, Niderlandach, Szwecji i Wielkiej Brytanii. W tym systemie są zatrudniani np. kelnerzy, którzy dostają dyspozycje np. na 20 h pracy.

W trzech krajach członkowskich Unii (w Polsce, we Włoszech i w Niderlandach) pracodawcy mogą zlecić pracę dorywczą na podstawie **umowy o pracę poza przepisami o zatrudnieniu lub na zasadzie samozatrudnienia**.

Polskie prawo pracy nie posługuje się terminem pracy dorywczej ani nie wymienia konkretnych rodzajów umów o pracę, takich jak umowy o pracę na wezwanie (*on-call work*) czy umowy bez zapewnionej minimalnej liczby godzin pracy (*zero-hours contracts*⁴). Zamiast tego pracodawcy korzystają z umów cywilnoprawnych – często określanych jako umowy śmieciowe – jeżeli wymagają takiej elastycznej organizacji pracy⁵.

² Parlament Europejski (2000), A typical work in the EU, Working Paper, Social Affairs Series, SOCI 106, Luxembourg.

³ Eurofound (2019), Casual work: Characteristics and implications, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁴ Kontrakt na gotowość do pracy - forma zatrudnienia polegająca na tym, że pracownik podpisuje umowę, która nie zakłada godzin pracy pracownika. W skrócie pracodawca nie jest zobowiązany do zapewnienia minimalnych godzin pracy, a pracownik nie jest zobowiązany do przyjęcia oferowanej pracy. Taka forma nie jest praktykowana w Polsce.

⁵ Eurofound (2019), Casual work: Characteristics and implications, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Od lat 60. XX w. Kodeks cywilny w Polsce uznaje dwa rodzaje umów cywilnoprawnych⁶:

- **umowa o dzieło** – umowę na wykonanie określonego zadania;
- **umowa zlecenie** – celem stosunku umownego jest realizacja powierzonych zadań w określonym terminie.

Pracownik dorywczy to pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę tymczasową, z ograniczonymi uprawnieniami do świadczeń społecznych, a także niewielkim lub żadnym zabezpieczeniem zatrudnienia. Brak stałego stosunku pracy z pracodawcą może prowadzić do tego, że nie będzie on w ogóle uznawany za „pracownika”⁷.

Dorywcze formy pracy są wykonywane przez młodych ludzi, starszych pracowników, kobiety i osoby o niskich kwalifikacjach oraz, w niektórych krajach, migrantów. Głównym powodem podejmowania pracy dorywczej przez pracowników jest brak możliwości zatrudnienia w standardowych formach. Drugim najczęściej wskazywanym motywem jest chęć uzupełnienia podstawowych zarobków⁸.

2.2. Samozatrudnienie (self-employment)

Samozatrudnienie to sytuacja, w której osoba fizyczna podejmuje działalność gospodarczą na własny rachunek i na własną odpowiedzialność. Samozatrudniony jest w tym przypadku indywidualnym przedsiębiorcą, który wykonuje zadania powierzone mu przez osoby trzecie, zleceniodawców⁹.

Kategoria osób samozatrudnionych obejmuje wiele różnych zawodów – zarówno tradycyjnych, jak i innowacyjnych. Wyróżnia się pięć podstawowych grup osób prowadzących własną działalność¹⁰:

- przedsiębiorcy, którzy prowadzą swoją działalność gospodarczą z pomocą pracowników;
- tradycyjni „wolni profesjonaliści”, którzy muszą spełniać określone wymogi, aby pracować w swoim zawodzie. Mogą zatrudniać pracowników, ale – z pewnymi wyjątkami – zazwyczaj wykonują swoją działalność samodzielnie lub we współpracy z innymi specjalistami i z pomocą ograniczonej liczby pracowników;

⁶ Tamże.

⁷ Źródło Eurofound [dostęp online: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/casual-worker>, 17.02.2020 r.].

⁸ Eurofound (2019), Casual work: Characteristics and implications, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Autorzy raportu powołują się na badanie European Workers Condition i badania krajowe.

⁹ Źródło Eurofound [dostęp online: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/self-employed-person>, 18.02.2020 r.].

¹⁰ Źródło Eurofound [dostęp online: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/self-employed-workers-industrial-relations-and-working-conditions>, 18.02.2020 r.].

- rzemieślnicy, handlowcy i rolnicy, którzy reprezentują tradycyjne formy samozatrudnienia. Te osoby często pracują z członkami swoich rodzin i ewentualnie z niewielką liczbą pracowników najemnych;
- osoby pracujące na własny rachunek w zawodach wymagających specjalistycznych kwalifikacji w nowych zawodach;
- osoby pracujące na własny rachunek w zawodach niewymagających specjalistycznych kwalifikacji, które prowadzą działalność gospodarczą bez pomocy pracowników najemnych, ale czasami są wspomagane przez członków rodziny.

Odsetek osób prowadzących działalność na własny rachunek w UE-28 od początku XXI w. pozostawał na stabilnym poziomie ok. 15%. Odsetek osób pracujących na własny rachunek jest związany z cyklem gospodarczym. W okresach dobrej koniunktury odsetek samozatrudnionych zmniejsza się, a w okresach złej – więcej osób przechodzi na samozatrudnienie. Zauważa się również zmiany samozatrudnienia w poszczególnych sektorach, w tym spadek samozatrudnienia w rolnictwie i rosnący odsetek osób pracujących na własny rachunek w usługach i sektorze publicznym¹¹.

W Polsce osoby samozatrudnione stanowią 8,7% wszystkich pracujących (1,3 miliona osób). Warto zwrócić uwagę, że liczba samozatrudnionych rośnie. W IV kw. 2018 r. liczba samozatrudnionych wzrosła o 5,4 p.p. (66 tys.) r/r. Większość stanowią mężczyźni (70%) i osoby pracujące w miastach (72%). Samozatrudnieni najczęściej pracują w sektorach: budownictwo (16,8%), handel i naprawa pojazdów samochodowych (10,2%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (9,3%) oraz transport i gospodarka magazynowa (8,9%)¹².

Według analizy przeprowadzonej przez Eurofound większość osób prowadzących własną działalność sama podjęła decyzję o samozatrudnieniu. Jednakże mniej więcej co piąty pracujący na własny rachunek nie miał innej alternatywy. Praca na własny rachunek zapewnia niezależność ekonomiczną i autonomię stosunku zatrudnienia¹³. Warto jednak zwrócić uwagę na problem związany z ochroną socjalną samozatrudnionych. W większości krajów unijnych zabezpieczenie społeczne jest ograniczone lub uzależnione od decyzji samozatrudnionego¹⁴. W interesie osób prowadzących działalność na własny rachunek jest jednoznaczne i kompleksowe uregulowanie tej kwestii. Odpowiednio skonstruowane prawo może pomóc samozatrudnionym w rozwiązywaniu problemów związanych z jakością pracy, czasową niemożnością jej wykonywania, czy brakiem stabilizacji finansowej¹⁵.

¹¹ Eurofound (2017), Exploring self-employment in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

¹² PARP (2019), Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2019.

¹³ Eurofound (2017), Exploring self-employment in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

¹⁴ Przykładowo w Rumunii samozatrudniony nie odprowadza składek na ubezpieczenie społeczne, a w Niemczech tylko, kiedy otrzyma wynagrodzenie równe lub większe od płacy minimalnej.

¹⁵ Eurofound (2017), Exploring self-employment in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

2.3. Zarządzanie tymczasowe (interim management)

Zarządzanie tymczasowe to forma zatrudnienia wysoko wyspecjalizowanych ekspertów do wykonania określonego zadania lub rozwiązania konkretnego problemu w przedsiębiorstwie. Istotnym elementem jest tutaj ekspercka wiedza zatrudnionego, który poprzez swoje doświadczenie pomaga w przypadku pojawienia się problemu z określonej wąskiej dziedziny lub przy zarządzaniu firmą w kryzysie. Zarządzanie tymczasowe jest przydatne nie tylko dla dużych firm, ale także małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), zwłaszcza w przypadku problemów strukturalnych¹⁶.

Stosunek pracowniczy może zostać nawiązany trzema sposobami: (1) poprzez zatrudnienie specjalisty w firmie na umowę o pracę; (2) poprzez zlecenie mu do wykonania dzieła lub zlecenia; (3) za pośrednictwem innej firmy, która jako pośrednik „wypożycza” pracownika na określony czas¹⁷.

Menedżerowie tymczasowi mają zazwyczaj za sobą wieloletnie doświadczenie zawodowe, ponieważ zadania im powierzone wymagają kwalifikacji, wiedzy fachowej i doświadczenia. Kierownicy tymczasowi zwykle nadzorują stały personel, a ze względu na określony czas wykonania zadania muszą szybko i skutecznie dostosować się do kultury organizacyjnej firmy¹⁸.

Zatrudnianie menedżerów tymczasowych jest szczególnie korzystne z punktu widzenia przedsiębiorstw. Wysoki poziom kwalifikacji i wiedzy fachowej wnoszony przez menedżerów tymczasowych jest oceniany jako zwiększający wiedzę stałego personelu firmy, nawet w przypadku zadań tymczasowych. Obecność menedżera pozytywnie wpływa na dynamikę grupową i zachęca do podejmowania innowacyjnych działań, co może wpływać na kulturę organizacyjną firmy i wzorce pracy¹⁹.

W Polsce taki stosunek pracy zawarty jest w kontrakcie menedżerskim (inaczej umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem lub umowa zarządu). Umowa nawiązywana jest pomiędzy właścicielem firmy zatrudniającej, który zobowiązuje się do wypłaty honorarium za świadczoną pracę, a osobą zatrudnioną na podstawie kontraktu menedżerskiego, która zobowiązuje się do zarządzania przedsiębiorstwem. Odpłatne powierzenie danej osobie sprawowania zarządu przedsiębiorstwem daje osobie zatrudnionej dużo swobody i decyzyjność, ale wiąże się też z dużą odpowiedzialnością²⁰.

¹⁶ Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

¹⁷ Tamże.

¹⁸ Tamże.

¹⁹ Tamże.

²⁰ Źródło Infor.pl [dostęp online: <https://www.infor.pl/prawo/praca/formy-zatrudnienia/325220,Kontrakt-menedzerski-czy-umowa-o-prace.html>, 19.02.2020 r.].

2.4. Dzielenie się pracownikiem (employee sharing)

Dzielenie się pracownikiem to forma zatrudnienia, w której grupa pracodawców zatrudnia pracowników wspólnie i jest za nich wspólnie odpowiedzialna. Warunki pracy są zazwyczaj wewnątrznie ustalane pomiędzy grupą pracodawców²¹.

Wyróżnia się dwa rodzaje dzielenia się pracownikiem²²:

- **strategiczne:** gdy grupa pracodawców tworzy sieć, w ramach której zatrudnia jednego lub kilku pracowników do wykonania indywidualnego zlecenia dla firm sieci pracodawców. Takie rozwiązanie jest podobne do działania tymczasowej agencji pracy, z tą różnicą, że pracownicy pracują wewnątrz ściśle określonej grupy pracodawców oraz, że grupa ta nie ma na celu osiągnięcia zysku z przekierowywania pracownika. Koncepcja strategicznego dzielenia się pracownikami powstała z konieczności ekonomicznej i społecznej, aby stworzyć trwałe relacje pomiędzy firmami a pracownikami, nawet jeśli pojedynczy pracodawca nie jest w stanie zapewnić trwałej pracy. Chociaż początkowo zamiarem było zapewnienie umownego bezpieczeństwa pracownikom mobilnym z własnej woli (takim jak pracownicy sezonowi), to jednak uznano, że jest to model, który może zaoferować dobrowolną, elastyczną pracę, a także zatrzymać pracowników;
- **ad hoc:** gdy pracodawca, który tymczasowo nie może zapewnić pracy swoim pracownikom, wysyła ich do pracy w innym przedsiębiorstwie. Umowa o pracę między pierwotnym pracodawcą a pracownikiem jest utrzymywana w czasie, gdy pracownik jest włączony do organizacji pracy pracodawcy przyjmującego. Dzielenie się pracownikami ad hoc wynika przede wszystkim z chęci utrzymania stosunku pracy z pracownikiem pomimo tymczasowego braku zadań dla niego. Dzięki temu rozwiązaniu pracownik nie zostaje pozbawiony pracy.

Dzielenie się pracownikiem przyczynia się do stabilności zatrudnienia poprzez tworzenie stałych miejsc pracy w pełnym wymiarze godzin, a nie krótkoterminowego i niepełnego zatrudnienia, jak w przypadku innych, alternatywnych form zatrudnienia. Nawet jeśli pracownik działa w różnych firmach, łatwiej przychodzi mu negocjowanie warunków pracy, ponieważ zatrudnia go współpracująca ze sobą grupa pracodawców. Posiadanie jednej grupy pracodawców zwiększa przejrzystość w zakresie odpowiedzialności i ułatwia ujednoczenie przedsięwzięć pracy w różnych firmach²³.

Dzielenie się pracownikiem zapewnia firmom dostęp do zasobów ludzkich, których w przeciwnym wypadku nie mogliby pozyskać lub musieliby poświęcić na to więcej środków finansowych. Jest to szczególnie korzystne dla MŚP, ponieważ zmniejsza koszty zarówno administracyjne, jak i pracy. Przedsiębiorstwa uczestniczące w programie korzystają również

²¹ Źródło Eurofound [dostęp online: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/employee-sharing>, 21.02.2020 r.].

²² Tamże.

²³ Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

z doświadczenia zawodowego pracowników dzielonych między przedsiębiorstwami, co może prowadzić do wzrostu wydajności i produktywności²⁴.

2.5. Dzielenie stanowiska pracy (job sharing)

Dzielenie stanowiska pracy odnosi się do sytuacji, w której jeden pracodawca zatrudnia dwóch lub więcej pracowników na jedno stanowisko. Pracownicy w sumie wykonują pracę w wymiarze pełnego etatu. Dla pojedynczego pracownika oznacza to pracę w niepełnym wymiarze godzin²⁵.

Dzielenie się stanowiskiem pracy nie jest odpowiednie dla wszystkich rodzajów stanowisk. Aby ta forma zatrudnienia mogła funkcjonować, niezbędny jest podział zadań zarówno pod względem czasu, jak i poziomu wymaganych umiejętności²⁶.

Wspólne korzystanie z miejsc pracy zapewnia pracownikom dużą elastyczność, pozwalając im na pracę w niepełnym wymiarze godzin i dostosowanie zmian pracy do swoich potrzeb. Jeśli chodzi o ochronę socjalną, osoby dzielące się pracą są na ogół uprawnione do takich samych świadczeń, jak każdy pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin²⁷.

Z drugiej strony, dzielenie stanowiska pracy może skutkować większą ilością pracy niż jest to zapisane w kontrakcie, koniecznością pracy w nadgodzinach i stresem związanym z pracą (spowodowanym np. brakiem dopasowania osób dzielących jedno stanowisko pracy), a także rozproszeniem odpowiedzialności za wykonywane zadania²⁸.

Dzielenie się stanowiskiem pracy nie jest narzędziem kreującym nowe miejsca pracy, a raczej instrumentem integrującym na rynku pracy. Dzielenie się pracą ma potencjał, aby zwiększyć zatrudnienie grup zmarginalizowanych na rynku pracy (zwłaszcza matek powracających z urlopów macierzyńskich, starszych pracowników, osób wymagających opieki, niepełnosprawnych lub chorych, niezdolnych do pracy w pełnym wymiarze godzin lub zaangażowanych w działalność edukacyjną)²⁹.

Dla pracodawcy taki stosunek pracy oznacza niższe koszty utrzymania pracownika niż w przypadku standardowych stanowisk pracy w niepełnym wymiarze godzin (np. tylko jedno miejsce pracy musi być zapewnione), zwiększenie zaangażowania pracowników oraz ich produktywności³⁰. Może być także traktowany jako system mentorski pomiędzy starszymi i młodszymi pracownikami.

²⁴ Źródło Eurofound [dostęp online: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/employee-sharing>, 21.02.2020 r.].

²⁵ Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

²⁶ Tamże.

²⁷ Tamże.

²⁸ Tamże.

²⁹ Tamże.

³⁰ Tamże.

2.6. Praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych (ICT-mobile work)

Praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych oznacza pracę wykonywaną stale lub częściowo poza główną siedzibą pracodawcy. Pracownik nie musi fizycznie przebywać w biurze, ponieważ obowiązki pracownicze są wykonywane dzięki technologiom informacyjnym i telekomunikacyjnym, takim jak np. sieci, laptopy, telefony komórkowe i internet. Najczęściej w celu wykonania powierzonych mu zadań pracownik łączy się online ze wspólnymi systemami komputerowymi firmy³¹.

Taki stosunek pracy jest niezwykle elastyczny, ponieważ może odbywać się w dowolnym miejscu i czasie w zależności od rodzaju pracy, zadania, harmonogramu i trybu życia pracownika. Pracownicy są zwykle zatrudnieni na podstawie umowy o pracę lub samozatrudnieni³².

Praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych może być korzystna zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Pozwala na dostosowanie czasu i miejsca pracy do potrzeb obu stron układu. Wskazuje się, że przy jednoczesnej zwiększonej wydajności pracowników są oni w stanie zachować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Zauważalne są jednak też potencjalne wady, takie jak stała dostępność pracownika i długie godziny pracy³³.

Należy pamiętać, że taki rodzaj pracy może również negatywnie wpływać na równowagę pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, ponieważ zaciera się granica pomiędzy godzinami wykonywania pracy a odpoczynkiem. Dodatkowo pracownik musi sam organizować swoją pracę i zarządzać swoim czasem³⁴.

Praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych może być odpowiedzią na braki w zakresie integracji niektórych grup na rynku pracy, tj. osób, które nie są w stanie regularnie pracować w siedzibie pracodawcy w określonej liczbie godzin podstawowych, czy to ze względów zdrowotnych, czy też z powodu obowiązków rodzinnych. Ponadto pozwala to osobom mieszkającym w bardziej odległych regionach na pracę bez konieczności spędzania dużej ilości czasu na dojazdach do pracy (który mogą wykorzystać w inny sposób, np. poświęcić go rodzinie)³⁵.

Praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych obniża znaczenie tradycyjnego fizycznego miejsca pracy i zmniejsza koszty utrzymania pracownika. Ponadto coraz częstsze korzystanie z technologii informatycznych skutkuje podnoszeniem kwalifikacji pracowniczych, nowymi praktykami pracy i zwiększeniem wydajności

³¹ Tamże.

³² Eurofound (2020), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg

³³ Tamże.

³⁴ Tamże.

³⁵ Tamże.

organizacyjnej, wzmacniając ogólną konkurencyjność i przyczyniając się do rozwoju przedsiębiorstw (w tym tworzenia miejsc pracy). Z drugiej strony taka forma zatrudnienia wymaga od pracodawców i pracowników biegłości w korzystaniu z innowacji technologicznych np. korzystanie z aplikacji mobilnych, które organizują zadania w pracy. Dostosowanie się rozwoju technologicznego może być trudne dla osób, które nie korzystają z narzędzi cyfrowych w codziennym życiu³⁶.

2.7. Praca za pośrednictwem platform/praca platformowa³⁷ (platform work, crowd employment)

Praca za pośrednictwem platform to rodzaj pracy, w której pracownik wykonuje usługę dla klienta swojego pracodawcy za pomocą platform internetowych i aplikacji mobilnych. Państwa członkowskie nie mają wspólnego stanowiska, a tym samym słownictwa, dotyczącego definiowania pracy platformowej. W związku z tym używa się wielu różnych terminów, które odnoszą się do tego samego pojęcia³⁸. Określenie „pracy za pośrednictwem platform” jest zamiennie stosowane z pojęciami: platform economy, gig economy, crowd employment, on-demand economy, collaborative economy, crowdsourcing, peer-to-peer economy, freelancing³⁹.

Rynek pracy platformowej dopasowuje dostawców do konsumentów za pomocą platform internetowych. Potencjalni klienci żądają („on demand”) usług za pośrednictwem internetowej platformy technologicznej lub aplikacji na smartfony, która pozwala im na wyszukiwanie dostawców, którzy dostają wynagrodzenie za wykonane zadanie. W tym modelu pracownicy (tj. dostawcy usług) zawierają formalne umowy z pracodawcą (firmą, organizacją i instytucją) działającym na rynku pracy w celu świadczenia usług na żądanie na rzecz klientów tych przedsiębiorstw. Dostawcy (tj. pracownicy zatrudnieni za pośrednictwem platform) zaangażowani przez firmę świadczącą usługi na żądanie dostarczają wymagane usługi i za wykonywanie pojedynczych zleceń otrzymują wynagrodzenie⁴⁰.

Przedsiębiorstwa działające na żądanie, takie jak Uber (świadczący usługi dla kierowców) lub TaskRabbit (którego dostawcy wykonują zadania na rzecz gospodarstw domowych) korzystają z internetowych lub opartych na aplikacjach platform technologicznych w celu dopasowania konsumentów do wybranej grupy potencjalnych dostawców usług. Element „na żądanie” w przypadku tych przedsiębiorstw odnosi się do wykorzystania przez nich technologii w celu zaspokojenia natychmiastowej potrzeby klienta (np. kierowcy UberEats

³⁶ Tamże.

³⁷ Nowe formy pracy w Polsce, Instytut Spraw Publicznych, pod red. D. Owczarka, Warszawa, 2018.

³⁸ Na potrzeby niniejszego opracowania będziemy posługiwać się nazwą „praca platformowa” lub „praca za pośrednictwem platform”.

³⁹ Eurofound (2018), Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁴⁰ Donovan, S. A., Bradley, D. H., & Shimabukuro. (2016). What does the gig economy mean for workers? (CRS Report R44365). Washington, DC: Congressional Research Service.

muszą dostarczyć zamawiane jedzenie w przeciągu kilkunastu minut) lub szczególnej potrzeby (np. InaHash – platforma pomagająca promować treści i produkty na Instagramie)⁴¹.

Według Komisji Europejskiej praca za pomocą platform internetowych ma często charakter transgraniczny – pozwala sprawnie łączyć nabywców z dostawcami, a także przedsiębiorstwa z dostawcami z różnych krajów⁴².

Praca za pośrednictwem platformy różni się od tradycyjnej pracy freelancerskiej^{czy} samozatrudnienia. Przedsiębiorstwo korzystające z platformy jest zwykle dobrze rozreklamowane wśród konsumentów, co zmniejsza koszty wejścia na rynek pracy dla dostawców i może przyciągać grupy pracowników o różnej charakterystyce demograficznej, umiejętnościach i karierze. Ponieważ pracownicy platformowi nie muszą inwestować w zakładanie firmy i marketing do bazy konsumentów, koszty operacyjne mogą być niższe i pozwalają pracownikom na bardziej przejściowy udział w rynku „gig” (tj. mają większą elastyczność w zakresie liczby przepracowanych godzin i harmonogramu)⁴³.

Ponadto kilka powszechnie uznawanych cech charakterystycznych dla relacji między dostawcą a pracodawcą odróżnia pracę za pośrednictwem platform od tradycyjnego modelu pracy freelancera⁴⁴:

- Firmy pobierają od pracowników prowizje od miejsc pracy (możliwość świadczenia usług) pozyskanych za pośrednictwem platform firmowych (np. za kurs taxi). Prowizje często przybierają formę zryczałtowanej stawki procentowej (freelancer pracuje sam, na swój rachunek, pobiera całość wynagrodzenia, kreuje swoją markę, nikt mu nie narzuca reguł pracy);
- przedsiębiorstwa kontrolują markę, w konsekwencji selektywnie wybierają swoich pracowników (tj. dostawców). Niektóre firmy działające na żądanie uzależniają udział dostawcy usług od sprawdzenia przeszłości i referencji (np. wcześniejszego doświadczenia zawodowego, licencji lub posiadania majątku), a niektóre zastrzegają sobie prawo do rozwiązania stosunku pracy, jeśli dostarczona praca nie spełnia określonych przez firmę standardów jakości i profesjonalizmu;
- firmy na żądanie kontrolują relacje dostawca – klient. Pracodawca może wymagać od pracownika podpisania klauzuli, która zakazuje mu prywatnych kontaktów czy zawierania umów z klientem.

Warto zwrócić uwagę, że państwa unijne nie regulują statusu zatrudnienia pracowników pracujących za pośrednictwem platform internetowych. Dlatego też warunki działania platform internetowych determinują status zatrudnienia pracowników, co oznacza, że

⁴¹ Tamże.

⁴² Źródło Eurofound [dostęp online: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/gig-economy>, 24.02.2020 r.].

⁴³ Donovan, S. A., Bradley, D. H., & Shimabukuro. (2016). What does the gig economy mean for workers? (CRS Report R44365). Washington, DC: Congressional Research Service.

⁴⁴ Donovan, S. A., Bradley, D. H., & Shimabukuro. (2016). What does the gig economy mean for workers? (CRS Report R44365). Washington, DC: Congressional Research Service.

pracownicy są najczęściej klasyfikowani jako osoby samozatrudnione. Właściwa klasyfikacja jest więc kluczową kwestią, ponieważ określa prawa i uprawnienia pracowników, a tym samym ochronę socjalną, czas pracy i wysokość zarobków. Gdyby pracownicy platformowi byli pracownikami etatowymi, część składek opłacałaby platforma lub klient, ale jako osoby samozatrudnione muszą sami opłacać składki albo zaakceptować mniejszy zakres świadczeń socjalnych⁴⁵.

Jak wskazuje Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, warunki pracy platformowej często charakteryzuje niskie wynagrodzenie lub jego brak, brak pracy lub przepracowanie, nieregularne godziny pracy, stała presja oceny klientów, ryzyko nagłej „dezaktywacji” przez algorytm platformy, brak przejrzystości lub odpowiedzialności w procesie podejmowania decyzji przez platformę, a także zmniejszoną odpowiedzialność społeczną i ochronę zatrudnienia. Dlatego też elastyczność w przypadku pracowników platformowych może prowadzić do wielu nadużyć ze strony pracodawców względem pracowników⁴⁶.

Ogólnie rzecz biorąc, dostępne są bardzo nieliczne dane na temat liczby platform, pracowników i klientów zaangażowanych w pracę platformową. W Unii Europejskiej około 2% pracujących w wieku produkcyjnym traktuje prace platformowe jako główne zajęcie. Dla około 6% praca na platformie generuje znaczący dochód i prawie 8% wykonuje zadania za pośrednictwem platform cyfrowych co najmniej raz w miesiącu⁴⁷.

2.8. Praca za talony (voucher-based work)

Praca za talony to stosunek pracy, w którym pracownik jako wynagrodzenie za wykonaną pracę otrzymuje talony, a nie wypłatę pieniężną. Pracodawca nabywa taki talon od autoryzowanej jednostki (najczęściej instytucji publicznych i agend rządowych). Świadczone przez pracownika usługi to najczęściej konkretne zadania, które mają zostać wykonane w określonym czasie. Najczęściej pracownik może wymienić taki talon na gotówkę w autoryzowanej jednostce, z której pobrał go pracodawca. Istotnym elementem talonu jest fakt, że zapewnia on ubezpieczenie społeczne, które zostaje przekazane do zakładu ubezpieczeń na konto pracownika wraz z realizacją talonu⁴⁸.

Praca za talony jest stosowana głównie w Austrii, Belgii, Grecji, na Litwie, we Francji i Włoszech. Sektory najczęściej korzystające z tej formy to usługi domowe (w tym praca opiekuńcza) i rolnictwo. W sektorach tych występuje duży odsetek pracy nierejestrowanej, a talony pozwalają na legalizację zatrudnienia. Dla pracodawcy jest to łatwy w użyciu instrument, ponieważ nie wymaga dużych nakładów pracy administracyjnej i umożliwia

⁴⁵ Eurofound (2018), Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁴⁶ ETUI (2020), A global struggle: worker protest in the platform economy, ETUI Policy Brief.

⁴⁷ Eurofound (2018), Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁴⁸ Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

zatrudnianie w prosty sposób pracowników w momencie, w którym wzrasta na nich zapotrzebowanie (np. praca sezonowa w rolnictwie)⁴⁹.

Praca za talony nie daje gwarancji ciągłości zatrudnienia, a warunki pracy są bardzo elastyczne i mogą się zmieniać bez zgody pracownika. Pracownicy za talony nie są także objęci benefitami pracowniczymi, takimi jak udział w dodatkowych szkoleniach czy dalsza edukacja. Z drugiej strony dla wykonujących usługi taki stosunek pracy oznacza stosunkowo szybko dostępne wynagrodzenie, ponieważ talon może być zrealizowany natychmiast, co dla niektórych osób stanowi istotną zaletę. Pracownika obejmuje także ochrona socjalna. Osoby wykonujące prace za talony wskazują również, że taki rodzaj pracy pozwala im na organizowanie jej zgodnie ze swoimi potrzebami, a także łączenie wykonywania powierzonych zadań z innymi obowiązkami⁵⁰.

2.9. Zatrudnienie wspólne (collaborative self-employment)

Zatrudnienie wspólne to współpraca pomiędzy osobami pracującymi na własny rachunek, czasami także z udziałem małych i średnich przedsiębiorców, która pozwala im prowadzić wspólnie działalność gospodarczą. Freelancerzy, osoby pracujące na własny rachunek i (lub) mikroprzedsiębiorstwa współpracują w celu wyeliminowania ograniczeń związanych z wielkością ich działalności oraz zawodową izolacją⁵¹.

Wyróżnia się trzy formy zatrudnienia wspólnego⁵²:

- **organizacje parasolowe** to organizacje wspierające i chroniące freelancerów i osoby prowadzące własną działalność gospodarczą. Zapewniają samozatrudnionym wsparcie związane z obowiązkami administracyjnymi (np. wypełnianie formularzy podatkowych i sporządzanie faktur), ale pozwalają im jednocześnie zachować główne cechy charakterystyczne samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej (niezależność, autonomię, ale także brak stabilności zatrudnienia). W niektórych przypadkach członkostwo w parasolu organizacja zapewnia samozatrudnionym lub freelancerom w celu lepszej niż tej oferowanej przez prawo ochrony socjalnej;
- **co-working** to wspólne miejsce pracy, rozumiane jako zarówno fizyczna, jak i wirtualna przestrzeń. Samozatrudnieni mogą wymieniać się między sobą doświadczeniem i wiedzą przydatną do wykonywania obowiązków pracowniczych. Co-working dotyczy szczególnie nietradycyjnych sektorów, takich jak przemysł kreatywny, ale również sektor doradztwa. Co-working jest postrzegany jako korzystne rozwiązanie dla zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym, ponieważ pomaga to

⁴⁹ Eurofound (2014), New forms of employment Presentation to the European Parliament Committee on Employment and Social Affairs, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁵⁰ Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁵¹ Eurofound (2014), New forms of employment Presentation to the European Parliament Committee on Employment and Social Affairs, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁵² Tamże.

w rozdzieleniu sfery prywatnej i zawodowej, ułatwiając jednocześnie dopasowanie się do potrzeb wszystkich współpracowników;

- **spółdzielnie** to wspólne i demokratycznie kontrolowane miejsce współpracy, które nie wiąże się ze wspólną przestrzenią fizyczną. W ramach współpracy samozatrudnieni i freelancerzy intensywnie wymieniają się między sobą wiedzą w zakresie produkcji, marketingu i zarządzania strategicznego. W niektórych przypadkach spółdzielnie zapewniają większą możliwość dostępu do ochrony socjalnej pracowników.

2.10. Praca portfelowa (portfolio work)

Z **pracą portfelową** spotykamy się, kiedy freelancer, samozatrudniony lub mikroprzedsiębiorca wykonują nieduże zlecenia dla wielu różnych klientów. Od pracowników lub osoby prowadzącej swoją działalność wymaga się następujących aktywności:

- (1) budowania i utrzymywania relacji z klientami z różnych branż, w tym ciągłego dostosowywania się do różnych sytuacji zawodowych i wymagań klientów;
- (2) samodzielnego zarządzania, w tym zdolności do prezentacji i marketingu siebie;
- (3) jednoczesnej pracy dla wielu podmiotów, co oznacza nakładanie się terminów⁵³.

Praca portfelowa charakteryzuje się dużą elastycznością. Z jednej strony może to pozytywnie wpływać na równowagę pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym oraz na poziom dochodów. Pracownik ma większą autonomię, poczucie spełnienia i satysfakcji, wachlarz wyboru nowych wyzwań i możliwości łączenia różnych umiejętności. Z drugiej strony, czas pracy może przekraczać normy, a dodatkowo brak jest benefitów pracowniczych, np. może być utrudniony dostęp do szkoleń. Dodatkowo pracownik nie może przewidzieć częstotliwości i intensywności wykonywanych zleceń. Musi on borykać się z fazami braku pracy. Prowadzi to do sytuacji, w których pracownicy czują się zmuszeni do pracy w czasie choroby, przełożenia urlopu lub nieprzerwanej pracy przez długi czas. Co więcej, bezpieczeństwo dochodów może być niskie⁵⁴.

Praca portfelowa jest uważana za coraz częstszy praktykę wśród pracowników sektora kreatywnego (np. dziennikarzy, tłumaczy i przedstawicieli branży medialnej) oraz naukowców. Wskazuje się, że daje ona możliwość uzyskania dodatkowego dochodu po przejściu na emeryturę. Dla pracodawcy oznacza to wsparcie firmy dzięki wiedzy/ekspertyzom doświadczonego pracownika. Dodatkowo praca portfelowa może być skutecznym elementem przejścia z pracy na etat do samozatrudnienia, ponieważ pozwala budować sieci zawodowe i zdobywać doświadczenie⁵⁵.

⁵³ Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁵⁴ Tamże.

⁵⁵ Tamże.

3. Wyzwania i bariery związane z nowymi formami pracy

3.1. Prawne i instytucjonalne regulacje związane z nowymi formami pracy

W poszczególnych państwach unijnych obowiązują różne regulacje w zakresie alternatywnych form pracy, ale w większości przypadków nie chronią one wystarczająco praw pracowników świadczących taką pracę. Dlatego też organizacje, takie jak Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju proponują szereg zmian, które powinny objąć⁵⁶:

- przeprowadzenie dogłębnego przeglądu systemów ochrony socjalnej przez administrację publiczną i agendy rządowe. Dzięki kontroli będzie można zbadać, czy obecne systemy zapewniają zabezpieczenie dla pracowników na rynku pracy;
- przygotowanie zestawienia alternatywnych form zatrudniania. Prawidłowa klasyfikacja statusu zatrudnienia pracowników jest warunkiem wstępnym dla zapewnienia im ochrony i wsparcia odpowiedniego do ich sytuacji i ryzyka;
- walkę z fałszywym samozatrudnieniem poprzez: zapewnienie informacji pracodawcom i pracownikom dotyczących istniejących regulacji; ułatwienie i zmniejszanie kosztów dochodzenia praw przez pracownika; wzmocnienie zdolności inspektoratów pracy do monitorowania i wykrywania naruszeń;
- zmniejszenie rozmiaru „szarej strefy” między zatrudnieniem na własny rachunek a zatrudnieniem zależnym poprzez zmianę, aktualizację i (lub) harmonizację definicji tego, co oznacza bycie pracownikiem najemnym i (lub) osobą pracującą na własny rachunek, aby uczynić te definicje jak najbardziej jasnymi i zmniejszyć niepewność zarówno pracowników, jak i pracodawców;
- rozszerzenie praw i ochrony na pracowników pozostawionych w „szarej strefie” poprzez: określenie konkretnych grup pracowników, na które można by rozszerzyć niektóre prawa i ochronę; położenie nacisku na szczególnie ważne dla pracownika prawa (np.: sprawiedliwe wynagrodzenie, ochronę czasu pracy, bezpieczeństwo i higienę pracy, ochronę przed dyskryminacją, zabezpieczenie przed zwolnieniem); tam, gdzie to konieczne, wyjaśnienie i (lub) przydzielenie obowiązków i odpowiedzialności za pracownika do pracodawcy w przypadku trójstronnych stosunków pracy (w tym pracy platformowej);
- wzmocnienia negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego oraz działania związków zawodowych.

⁵⁶ OECD (2019), OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work.

3.2. Prekaryzacja rynku pracy a alternatywne formy zatrudnienia

Alternatywne zatrudnienie, choć stwarza wiele pozytywnych możliwości, jest obecnie słabo chronione prawnie i daje pole do nadużyć wobec pracowników. Wskazuje się m.in. na **ryzyko przenoszenia odpowiedzialności z pracodawców na pracowników**. Wielu z tych pracowników podlega pod standardowe przepisy i regulacje dotyczące pracy, pomimo że **nie ma takich samych uprawnień jak pracownik pracujący w ramach umowy na etat**⁵⁷.

Komisja Europejska (KE) dostrzega ryzyko prekaryzacji w ramach pojawiających się alternatywnych form pracy. Według KE nowe formy pracy wiążą się z takimi zagrożeniami dla pracowników jak: **niebezpieczeństwo intensyfikacji pracy, zwiększonego stresu i zatarcia granic między życiem zawodowym a pozazawodowym, niepewność zatrudnienia, brak bezpieczeństwa płacy, mniejszy dostęp do rozwoju i kariery**⁵⁸.

Dowodów na **brak równowagi sił pomiędzy pracownikami a ich pracodawcami** pojawia się coraz więcej, konieczna jest zatem ponowna oceny, w jaki sposób regulacje mogą zaradzić zarówno skutkom, jak i źródłom takiej sytuacji⁵⁹.

⁵⁷ OECD (2018), Issues note: The emergence of new forms of work and their implications for labour relations.

⁵⁸ Parlament Europejski (2016), Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies, European Union, 2016.

⁵⁹ OECD (2019), OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work.

4. Podsumowanie

Praca dorywcza, samozatrudnienie, dzielenie się pracownikiem, dzielenie stanowiska pracy, praca portfelowa, praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i komunikacyjnych, zarządzanie tymczasowe, praca za talony, zatrudnienie wspólne to alternatywne formy zatrudnienia, które zidentyfikowano na europejskim rynku pracy (Tabela 1).

Tabela 1. Alternatywne formy pracy zidentyfikowane w państwach UE

Forma zatrudnienia	Definicja	Państwa europejskie, w których dana forma występuje⁶⁰
Praca dorywcza	Stosunek pracy charakteryzujący się brakiem stałości i regularności, pracodawca nie przewiduje zatrudnienia pracownika na stałe.	Belgia, Chorwacja, Francja, Irlandia, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Polska, Niderlandy, Węgry, Wielka Brytania, Włochy
Samozatrudnienie	Sytuacja, w której osoba fizyczna zakłada działalność gospodarczą na własny rachunek i własną odpowiedzialność. Samozatrudniony wykonuje zadania powierzone mu przez osoby trzecie, podwykonawców.	Wszystkie kraje członkowie Unii Europejskiej
Zarządzanie tymczasowe	Forma zatrudnienia wysoko wyspecjalizowanych ekspertów do wykonania określonego zadania lub rozwiązania konkretnego problemu w przedsiębiorstwie.	Czechy, Francja, Grecja, Litwa, Norwegia, Węgry
Dzielenie się pracownikiem	Forma zatrudnienia, w której grupa pracodawców zatrudnia pracowników wspólnie i jest za niego wspólnie odpowiedzialna.	Austria, Belgii, Bułgaria, Czechy, Finlandia, Francja, Niemcy, Grecja, Węgry, Luksemburg
Dzielenie stanowiska pracy	Stosunek pracy, w którym jeden pracodawca zatrudnia dwóch lub więcej pracowników na jedno stanowisko.	Czechy, Węgry, Irlandia, Polska, Słowacja, Słowenia, Wielka Brytania, Włochy
Praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i komunikacyjnych	Praca wykonywana dzięki technologiom informacyjnym i telekomunikacyjnym, takim jak np. sieci, laptopy, telefony komórkowe i internet, dlatego też pracownik stale lub częściowo wykonuje obowiązki poza główną siedzibą pracodawcy.	Belgia, Cypr, Dania, Finlandia, Francja, Niemcy, Grecja, Węgry, Litwa, Łotwa, Niderlandy, Norwegia, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Wielka Brytania

⁶⁰ Dane z 2015 r. Zgodnie z raportem z Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Praca za pośrednictwem platform	Praca, w której pracownik wykonuje usługę dla klienta swojego pracodawcy za pomocą platform internetowych i aplikacji mobilnych. Pracodawca pobiera od pracownika prowizję od zlecenia.	Austria, Belgia, Bułgaria, Czechy, Chorwacja, Dania, Grecja, Estonia, Finlandia, Francja, Niemcy Irlandia, Włochy, Litwa, Łotwa, Niderlandy, Polska, Słowenia, Hiszpania, Szwecja, Wielka Brytania ⁶¹
Praca portfelowa	Praca polegająca na wykonywaniu niedużych zleceń dla wielu różnych klientów przez freelancera, samozatrudnionego lub mikroprzedsiębiorcę.	Cypr, Dania, Grecja, Łotwa, Litwa, Portugalia, Hiszpania, Węgry, Wielka Brytania, Włochy
Praca za talony	Stosunek pracy w którym pracownik jako wynagrodzenie za wykonaną pracę otrzymuje talony, a nie wypłatę pieniężną.	Austria, Belgia, Francja, Grecja, Litwa, Włochy
Zatrudnienie wspólne	Współpraca pomiędzy samozatrudnionymi (czasami także małymi i średnimi przedsiębiorstwami), która pozwala im prowadzić wspólnie działalność gospodarczą.	Austria, Belgia, Cypr, Francja, Grecja, Hiszpania, Litwa Niderlandy, Niemcy, Szwecja Węgry, Włochy,

Alternatywne formy pracy mogą stanowić zarówno szansę, jak i zagrożenie dla rynku pracy, pracodawców i pracowników. Większość z nich przyczynia się do rozwoju innowacji na rynku pracy i zwiększenia wydajności, a w ujęciu całej gospodarki – do obniżenia stopy bezrobocia.

Jednak nowe podejście do stosunku pracy miejsca, czasu i sposobu świadczenia pracy wymaga zredefiniowania dotychczasowej relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Cechujący na ogół pracę alternatywną brak dookreślonych norm, zasad i regulacji w zakresie ochrony socjalnej może prowadzić do prekaryzacji.

⁶¹ Na podstawie danych z raportu Eurofound (2018), Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg”.

Bibliografia

1. Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
2. Eurofound (2020), Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
3. Eurofound (2017b), Exploring self-employment in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
4. Eurofound (2019), Casual work: Characteristics and implications, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
5. Eurofound (2016), New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
6. Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
7. Eurofound (2016), New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
8. Eurofound (2018), Platform work: Types and implications for work and employment. Literature review, Dublin.
9. OECD (2019), Policy Responses to New Forms of Work.
10. OECD (2018), Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy
11. OECD (2018), The Future of Social Protection. What Works for Non-standard Workers?
12. McKinsey Global Institute (2016), Independent work: Choice, necessity, and the gig economy.
13. Komisja Europejska (2016), The Future of Work: Skills and Resilience for a World of Change. Brussels: European Political Strategy Centre
14. Komisja Europejska (2019), The new forms of employment. A comparative report.
15. Komisja Europejska (2018), Access to social protection for workers and the self-employed: six case studies.
16. Komisja Europejska (2018), Access to social protection for workers and the self-employed: best practice examples from EU Member States.
17. Komisja Europejska (2018), Access to social protection for all forms of employment – Assessing the options for a possible EU initiative.
18. Parlament Europejski (2016), Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies, European Union, 2016.
19. Green, A., de Hoyos, M., Barnes, S-A., Baldauf, B. and Behle, H., (2014), Exploratory Research on Internet-enabled Work Exchanges and Employability. Analysis and synthesis of qualitative evidence on crowdsourcing for work, funding and volunteers. European Commission Joint Research Centre Institute for Prospective Technological Studies.
20. Owczarek, D. (red.). (2018). Nowe formy pracy w Polsce, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

21. Eurofound (2018), Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
22. Brinkley, I. (2013), Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hours contracts, The Work Foundation, London.
23. PARP (2019), Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2019.

Źródła internetowe

1. Eurofound – <https://www.eurofound.europa.eu/topic/new-forms-of-employment>
2. Eurofound – <https://www.eurofound.europa.eu/new-forms-of-employment#case%20studies>
3. Komisja Europejska – <https://www.eesc.europa.eu/news-media/press-releases/new-forms-employment-request-social-policy-measures>
4. Parlament Europejski – <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9478>
5. Parlament Europejski – <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1312&langId=en>

Raport przygotowany przez:

Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.

ul. Zbyszka Cybulskiego 3

00-727 Warszawa

tel. 22 559 99 58

<https://iarp.edu.pl>