

Dominika Polkowska 

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej



ROLA PARTNERÓW FLOTOWYCH W EWOLUCJI PRACY PLATFORMOWEJ W POLSCE. PROFESJONALIZACJA ZAWODU KIEROWCY APLIKACJI

Artykuł analizuje rolę partnerów flotowych (pośredników) w procesie profesjonalizacji pracy kierowców taksówek na żądanie w Polsce. Zaprezentowane są kamienie milowe w cyklu rozwojowym pracy platformowej w Polsce, a także opisana jest rola, jaką odgrywają w nim partnerzy flotowi. Analizy odwołują się do koncepcji rozwoju pracy chałupniczej Maksa Webera, porównując ewolucję pracy platformowej z tradycyjnymi formami organizacji pracy. Badania opierają się na pogłębionych wywiadach indywidualnych przeprowadzonych z partnerami flotowymi w 2023 roku. Wyniki wskazują, że partnerzy flotowi pełnią kluczową rolę w centralizacji i formalizacji pracy, przyczyniając się do profesjonalizacji zawodu kierowcy na żądanie, a także do ekspansji platform takich jak Uber na polskim rynku. Zaprezentowano także autorską typologię partnerów flotowych w Polsce, która ułatwia rozróżnienie realizowanych przez nich modeli biznesowych.

Słowa kluczowe: partnerzy flotowi; praca platformowa; Max Weber

The Role of Fleet Partners in the Evolution of Platform Work in Poland: The Professionalization of App-Based Drivers

The article examines the role of fleet partners (intermediaries) in the process of professionalising app-based taxi drivers in Poland. It outlines key milestones in the development cycle of platform work in Poland and discusses the role fleet partners play within it. The analysis draws on Max Weber's concept of the development of 'cottage industry', or outwork, comparing the evolution of platform work with traditional forms of labour organisation. The research is based on in-depth individual interviews conducted with fleet partners in 2023. The findings indicate that fleet partners play a crucial role in the centralisation and formalisation of work, contributing to the professionalisation of the on-demand driver profession, as well as to the expansion of platforms such as Uber in the Polish market. Additionally, an original typology of fleet partners in Poland is presented, which facilitates the differentiation of the business models they employ.

Key words: fleet partners; platform work; Max Weber

Instytut Socjologii UMCS, dominika.polkowska@mail.umcs.pl, ORCID 0000-0002-6698-5821.

Tekst opublikowany na warunkach licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 3.0 Polska (CC BY-NC-ND 3.0 PL).

Wstęp

Kiedy Uber wchodził na rynek w 2009 roku, mówiło się, że to przykład gospodarki współdzielenia. Taka narracja była chętnie powielana przez media i wykorzystywana do promocji usług oferowanych przez globalną korporację. W założeniu przecież miało być tak, że osoba, która jechała do pracy samochodem, mogła zabrać kogoś, kto jechał w tę samą stronę i przy okazji zarobić. Szybko to się jednak zmieniło: z ekonomii współdzielenia (*sharing economy*) nastąpiło niezauważalne przejście do ekonomii fuch (*gig economy*). Zamiast idei współdzielenia głównym motywem stał się zysk. Zamiast wykorzystywania nieużywanych zasobów, docenianiu tego, co wspólne czy kształtowania zaufania (Botsman i Rogers, 2010) dostaliśmy nowy model biznesowy, który tworząc nowy typ pracownika – pracownika platformowego – z impetem wchodził na kolejne rynki.

Jak zauważa Grzegorz Sobiecki (2016, s. 30) w gospodarce współdzielenia kluczowy jest jeden z procesów: dzielenie się (współużytkowanie) określonym zasobem, który posiadamy na własność. W praktyce nasz zasób nie jest w pełni wykorzystywany (w wymiarze czasowym czy w wymiarze mocy produkcyjnych) oraz mamy jednocześnie wolę udostępniania go innym (dzielenia się), a transakcje w ramach gospodarki współdzielenia nie niosą za sobą zmiany własności. Z gospodarką współdzielenia wiążą się więc dość szczytne idee, ponieważ chcemy lepiej wykorzystywać nieużywany zasób, a nie zarobić na jego współużytkowaniu.

W momencie, kiedy na horyzoncie pojawia się zysk, z gospodarki współdzielenia płynnie przechodzimy do gospodarki platformowej (różnice między *gig economy* a gospodarką platformową są wyłącznie intuicyjne i wielu autorów stosuje te pojęcia wymiennie). W ten właśnie nurt dotyczący gospodarki platformowej wpisuje się praca platformowa.

Choć niestandardowe formy pracy były odwiecznym tematem debat i badań naukowych, to istnieje dość powszechne przekonanie, że nowe technologie powodują przyspieszone tempo zmian w organizacji pracy. Dlatego też praca platformowa stała się jednym z centralnych przedmiotów dociekań badaczy środowiska pracy na całym świecie.

Również wśród polskich socjologów pracy kwestia elastyczności pracy i zatrudnienia jest ważnym polem analiz (Rymsza, 2005; Bednarski, 2012; Bednarski i Frieske, 2012; Kiersztyn, 2016, 2020; Giermanowska, 2013; Kryńska, 2009), co przekłada się na nowe formy pracy (Owczarek, 2019). Coraz częściej podejmowany jest też temat wpływu przemian technologicznych na pracę (Śledziwska i Włoch, 2020, 2021; Sztandar-Sztanderska i in., 2021), co stało się szczególnie widoczne w okresie pandemii COVID-19 (Muszyński i in., 2022).

Istnieje wiele definicji pracy platformowej. Kluczową cechą wszystkich tych definicjach jest to, że w praktyce „ludzie nie pójdą do pracy i nie będą mieli pracodawcy. Zamiast tego będą wykonywać zadania, koordynowane przez anonimowe platformy internetowe i wynagradzane przez cyfrowe transfery pieniędzy” (Stewart i Stanford, 2017, s. 421). Piasna i Drahekoupil (2019) definiują natomiast pracę platformową jako pracę, którą wykonuje się „w ramach internetowych platform pracy. Obejmuje ona różnorodne zadania oraz obejmuje świadczenie usług za pośrednictwem platformy. Platformy pracy dopasowują podaż i popyt, dostarczają zestawu narzędzi i usług umożliwiających świadczenie pracy w zamian za wynagrodzenie oraz ustalają zasady rządzenia” (Piasna i Drahekoupil, 2019, s. 14).

Oprócz definicji stworzonych przez naukowców, na szczególną uwagę – co będzie istotne w dalszych analizach – zasługuje definicja stworzona na gruncie prawnym, na poziomie Unii Europejskiej. Dyrektywa dotycząca poprawy warunków pracy pracowników platformowych¹ definiuje cyfrową platformę pracy jako: każdą osobę fizyczną lub prawną świadczącą usługę spełniającą wszystkie następujące warunki: *jest udostępniana, przynajmniej częściowo, na odległość za pomocą środków elektronicznych, takich jak strona internetowa lub aplikacja mobilna; jest świadczona na żądanie usługobiorcy; jako niezbędny i istotny element obejmuje organizowanie pracy wykonywanej przez osoby fizyczne za wynagrodzeniem, niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana przez internet czy w określonym miejscu; obejmuje stosowanie zautomatyzowanych systemów monitorujących lub decyzyjnych* (art. 2, Dyrektywy).

Szczególny wpływ przemian technicznych na pracę uwidoczni się właśnie w badaniach nad pracą platformową. Do tego pory większość badań koncentrowała się na punkcie widzenia pracownika, stąd wiele prac podkreśla prekarność takiego zajęcia (Polkowska, 2019; Vallas i Schor, 2020; Montgomery i Baglioni, 2021), kwestie normalizacji (Karolak i Mrozowicki, 2017; Yasih, 2023) czy słabej jakości pracy (Wood i in., 2019).

W niniejszym artykule przyjmuję jednak inny punkt widzenia: koncentruję się na samej platformie i modelu biznesowym obecnym w Polsce. Główne pytanie badawcze dotyczy tego, jak wygląda ewolucja cyklu rozwojowego pracy platformowej w Polsce i jaką rolę odgrywają w tej ewolucji partnerzy flotowi. Interesuje mnie, jak to możliwe, że w ciągu zaledwie 10 lat Uber i jemu podobne platformy wyparły wręcz w wielu miastach klasyczne taksówki obecne tam od dziesiątek lat, a kierowcy Ubera pracujący na początku w szarej strefie zyskali status równy tradycyjnemu taksówkarzowi. Inspiracją teoretyczną moich rozważań jest koncepcja rozwoju pracy chałupniczej Webera. Podstawą analiz

¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych (2021/0414(COD)).

będą badania empiryczne przeprowadzone metodą pogłębionego wywiadu indywidualnego z partnerami flotowymi w Polsce w 2023 roku.

Artykuł składa się z siedmiu części. Na początku zaprezentowano teoretyczne podstawy rozważań uwzględniające analogię pracy platformowej i pracy chałupniczej z koncepcji Webera. Następnie opisano metodologię badania. W dalszej części znalazły się wyniki przeprowadzonych analiz, a całość wieńczę wnioski.

Teoria Maksa Webera

Kapitalizm platformowy, jak się również nazywa ten model, nie jest w gronie rzeczy zjawiskiem zupełnie nowym. Można znaleźć różne analogie takiego modelu w historycznych formach pracy (Mika, 2020). Na przykład Abraham i inni (2018, s. 7) postrzegają pracownika platformowego jako nowoczesną wersję robotników dniówkowych, z tą różnicą, że pracę uzyskują za pośrednictwem platformy, a nie poprzez oczekiwanie na nią w konkretnej fizycznej lokalizacji. Podobnie jak robotnicy dniówkowi, pracownicy platformowi nie mają stałego kontraktu o pracę i ich relacja z platformą nie jest ciągła. Praca ta jest też często nieregularna, co oznacza, że zarówno ich godziny pracy, jak i dochody mogą być zmienne i nieprzewidywalne. Łączy ich również brak stabilizacji w pracy i dochodach oraz brak stałego zatrudnienia.

Podobną analogię można dostrzec w opisanym przez Webera rozwoju pracy chałupniczej. W swoim dziele (1950, s. 121–122) zauważył on, że rozwój ten przebiega przez kilka kluczowych etapów. Pierwszy etap rozwoju pracy chałupniczej to przemysł domowy, który zaspokajał potrzeby małych lub dużych gospodarstw domowych. Produkcja była prowadzona z użyciem narzędzi i surowców dostępnych w gospodarstwie domowym. Następnie rozwijał się przemysł plemienny, który mógł powstać w wyniku posiadania przez plemię monopolu na określone surowce lub produkty. Przemysł ten zaczynał się jako dodatkowe źródło dochodu, ale stopniowo stawał się regularnym zajęciem. Kolejnym etapem był przemysł wędrowny, gdzie produkcja była przenoszona na rynek przez osoby wytwarzające określone produkty. Przykładem mogły być rolnicy w Japonii w okresie Edo (Totman, 1993) czy amerykańscy farmerzy w XIX wieku, którzy przez część roku uprawiali rolę, a przez resztę czasu handlowali swoimi produktami lub trudnili się rzemiosłem (Barron, 1997). Następnie Weber zwracał uwagę na specjalizację produkcji między grupami etnicznymi. Ta specjalizacja mogła dotyczyć wymiany produktów między geograficznie sąsiadującymi regionami lub mogła mieć szerszy zasięg. Ostatecznie rozwój prowadził do systemu chałupniczego, gdzie produkcja była organizowana przez przedsiębiorców, którzy dostarczali surowce i narzędzia, a produkcja była wykonywana przez

niezależnych rzemieślników w ich własnych domach. Ten system przetrwał długo ze względu na niskie koszty kapitału stałego, jak np. krosna w tkactwie. Wraz z nastaniem wczesnego kapitalizmu zachodziły kolejne zmiany: to kapitaliści dostarczali surowce rzemieślnikom pracującym w domach, a następnie zbierali gotowe produkty. Rzemieślnicy zachowywali pewną niezależność, ale ich praca była już częścią szerszej sieci produkcyjnej kontrolowanej przez kapitalistów. Produkcja chałupnicza stawała się bardziej zorientowana na rynek, a produkty były sprzedawane na większą skalę, często w odległych miejscach. W dalszej kolejności, wraz z rozwojem technologii, część pracy chałupniczej została zmechanizowana, co zwiększyło produktywność i obniżyło koszty produkcji, a mechanizacja prowadziła do koncentracji produkcji w większych zakładach przemysłowych, co zmniejszało znaczenie pracy chałupniczej.

W epoce przedindustrialnej pracownicy wytwarzali produkty w swoich domach, podobnie jak pracownicy platformowi (zwłaszcza pracujący online, jak clickworkerzy). Obydwa modele charakteryzują się niskim poziomem kontroli nad procesem pracy i płacą za jednostkę, a nie za czas. Pojawienie się bardziej regularnych schematów organizacyjnych jest jednym z etapów rozwoju od chałupnictwa do zorganizowanej produkcji (czy też świadczenia usług, jak w tym przypadku). Podobnie w przypadku pracy platformowej możemy prześledzić ewolucję cyklu rozwojowego tego typu pracy w Polsce. W niniejszym artykule będę je nazywała kamieniami milowymi w rozwoju, gdyż każda zmiana przynosi bardziej uporządkowane schematy działania.

Kamienie milowe rozwoju pracy platformowej w Polsce

W tej części omawiam kamienie milowe rozwoju pracy platformowej w Polsce (posługując się przykładem Ubera) i wskazuję na analogie do rozwoju pracy chałupniczej.

1) Początki i wczesna ekspansja (2014–2015)

Pojawienie się pracy platformowej w Polsce nierozzerwalnie wiąże się z firmą Uber, która rozpoczęła działalność nad Wisłą w 2014 roku (Ułan, 2014). Mimo że nie była to pierwsza aplikacja w Polsce do przewozu osób (pierwszą była mytaxi – obecnie FreeNow), to właśnie działalność Ubera zdecydowanie przyspieszyła rozwój rynku platform na żądanie. Wynikało to z kilku przyczyn, po pierwsze z tego, że Uber miał początkowo największy zasięg w Polsce, a po drugie ze względu na swoistą aurę amerykańskiej (czyli lepszej, bardziej prestiżowej) nowoczesności, którą przywiózł ze sobą. Po trzecie wreszcie, model biznesowy, który został przeniesiony z rzeczywistości zachodniej do systemu prawnego, w którym nie było do tej pory podobnych rozwiązań. Model

stosowany na całym świecie przez Ubera, polegający na przerzucaniu przez właściciela platformy części kosztów na pracownika oraz systemy zabezpieczeń społecznych konkretnego kraju bardzo szybko przyjął się w Polsce. Trafił bowiem w niszę, która była nieuregulowana pod względem prawnym, a jednocześnie dawała możliwość bardzo dużych zysków.

W przypadku Ubera mamy bowiem do czynienia z ponadnarodowym przedsiębiorstwem działającym na skalę globalną, lecz ulokowanym w konkretnym porządku instytucjonalnym, w tym przypadku polskim. Szybkie wejście Ubera do Polski i jeszcze szybsze opanowanie części rynku nie byłoby możliwe, gdyby nie kolejne „innovacje” stosowane przez globalną korporację: minimalne oczekiwania wobec nowych kierowców (brak przeszłości kryminalnej i samochód w przyzwoitym stanie), duże nakłady finansowe na promocję i wyspecjalizowane zachęty skierowane wprost do kierowców – np. atrakcyjne stawki, niewielka konkurencja wewnętrzna i niskie koszty początkowe. Wykorzystując sprawdzone już w innych krajach strategie, Uber zyskał imponującą bazę kierowców i spory przyczółek na rynku usług przewozowych. Ponieważ w latach 2014–2016 nie istniał żaden monitoring ani nadzór nad tego rodzaju działalnością gospodarczą, wszelkie pozory legalizacji były akceptowane, niezależnie od tego, jak optymalizacja wyglądała w praktyce. Według Mazur i Serafina (2022) okres ten można scharakteryzować jako „akumulację władzy platformy” przez Ubera, ponieważ regulacje państwowe utknęły w martwym punkcie.

Nawiązując w tym momencie do koncepcji pracy chałupniczej Webera można zauważyć, że na początkowym etapie pracy platformowej w Polsce, podobnie jak w przypadku pracy chałupniczej, kierowcy działali niezależnie, wykorzystując własne pojazdy (zasoby) i pracując w elastycznych godzinach, które sobie wybierali, ale byli uzależnieni od dostępu do samej platformy jako środka produkcji, nad którym nie mieli kontroli. Platformy, takie jak Uber i Bolt, pełniły rolę dostawcy technologii (aplikacji) oraz rynku (klientów), ale bez bezpośredniego nadzoru nad kierowcami (w porównaniu do etapów późniejszych). Podobnie jak we wczesnych formach pracy chałupniczej, brak specyficznych regulacji umożliwił szybki wzrost i elastyczność, ale również prowadził do niestabilności i niepewności dla pracowników platformowych. Pełna elastyczność oznaczała też pełne ryzyko, które od początku platforma przerzucała na kierowcę, stojąc na stanowisku, że jest wyłącznie dostawcą technologii (Kenner, 2019).

2) *Rozwój i konsolidacja (2016–2019)*

Po dwóch latach braku jakichkolwiek regulacji, na początku 2016 roku Ministerstwo Finansów zdecydowało, że kierowcy korzystający z platform pracy na żądanie (*work-on-demand-platforms*) muszą zarejestrować się w urzędzie (a tym samym płacić podatki i składki na ubezpieczenie społeczne) (Zespół

IFIRMA, 2016). W obliczu możliwości całkowitego zakazu prowadzenia działalności firmy typu Uber zaczęły częściowo (minimalnie) stosować się do polskiego prawodawstwa – zmuszając tym samym wszystkich kierowców do samozatrudnienia. W tym momencie po raz kolejny platformy przerzuciły całą odpowiedzialność na kierowców. Warto zauważyć, że jednocześnie dały im „furtkę”, jak sprawić, żeby było to wyłącznie quasi-samozatrudnienie, co w obliczu obiektywnej niemożności założenia firm przez większość kierowców (wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej, duże formalności) było właściwie propozycją nie do odrzucenia. Uber i inne platformy miały bowiem świadomość, że wielu kierowców zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin nie było w stanie lub nie chciało zakładać własnych firm, zagrażając tym samym ekspansji rynkowej Ubera w Polsce. W odpowiedzi na ten stan rzeczy powstała instytucja partnera flotowego, pełniąca rolę pośrednika między globalną korporacją a indywidualnymi kierowcami (z inicjatywą wprowadzenia takich pośredników w Polsce wyszedł Uber).

Partner flotowy to przedsiębiorca, który za cotygodniową opłatę wnoszoną przez kierowców (jej wysokość zależy od liczby aktywnych aplikacji), w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, zajmuje się wypełnianiem formalności stawianych przez polskie prawodawstwo, w tym „użycza” kierowcom swojej licencji („podpięcie pod licencję/odpis licencji”), oferuje wsparcie księgowo i prawne, a także w zależności od modelu pośrednictwa – również wypożycza samochód (typologia partnerów flotowych w części 5). To na nim leży również obowiązek wypłaty wynagrodzenia kierowcom przelewane z kolei na konto partnera flotowego przez platformę. Dodatkowo partner flotowy formalizuje samą relację z kierowcą/kurierem: najczęściej w postaci umowy zlecenia, ale zdarzają się też inne umowy, jak np. umowa najmu pojazdu/roweru. W tym ostatnim przypadku jest to jedyna umowa łącząca partnera flotowego i pracownika, będąca rodzajem umowy B2B – niemającą nic wspólnego z relacją zatrudnienia. Biorąc pod uwagę, że jednocześnie zdecydowana większość pracowników platformowych nie prowadzi działalności gospodarczej (po to jest im właśnie potrzebny partner flotowy), mamy tutaj do czynienia z typową „optymalizacją” działalności. Jest to korzystne dla pośrednika, ale niekorzystne z punktu widzenia pracownika.

Dzięki takiemu układowi i roli w nim partnerów flotowych, platformy mogą pozostać wyłącznie na pozycji dostawcy technologii, a nie firmy transportowej czy pracodawcy (Kashyap i Bhatia, 2018; Kenner, 2019), a ich zadaniem jest tylko ułatwienie dostępu do określonych usług (Lobel, 2016) oraz scedowanie formalnych obowiązków wynikających z polskiego prawa na partnerów flotowych i dalej na kierowców. Gdyby bowiem poszczególni kierowcy nie wywiązali się z określonych obowiązków, wszelkie konsekwencje spadłyby bezpośrednio na nich, zwalniając Ubera z jakiegokolwiek odpowiedzialności. Warto wspomnieć,

że partnerami flotowymi zostawali (przynajmniej na początku) zazwyczaj albo byli kierowcy, albo właściciele wypożyczalni samochodów, albo osoby w jakiś sposób związane z szeroko rozumianą branżą przewozową, którzy wzięli na siebie koszty założenia firmy.

W ciągu następnych dwóch lat równoległe do poprzednich działań były prowadzone prace nad nowelizacją ustawy o transporcie drogowym, w której miały znaleźć się przepisy regulujące tę (ciągle powiększającą się) część rynku (Ułan, 2017). Nie bez znaczenia były też nasilające się protesty ze strony tradycyjnych taksówkarzy, którzy w bardzo krótkim czasie odczuli konkurencję ze strony kierowców „na aplikację”. Jeżeli chodzi o „lex Uber” (jak później potocznie nazywano tę nowelizację), to istniało kilka wersji tej ustawy, zanim ostatecznie weszła w życie. Pierwotnie ustawa miała regulować działalność pośredników przy zlecaniu usług w zakresie drogowego przewozu osób, zapewniając równe warunki konkurencji na rynku i gwarantując bezpieczeństwo pasażerów. Później jednak, ze względu na protesty lobby korporacji taksówkarskich i groźbę strajku taksówkarzy w Warszawie we wrześniu 2018 roku, proponowane przepisy zostały zmienione i w nowej wersji firmy takie jak Uber nie mogły działać w Polsce. W odpowiedzi, w styczniu 2019 roku – zgodnie z doniesieniami medialnymi – ambasador USA w Warszawie Georgette Mosbacher napisała list do Ministra Infrastruktury, domagając się uchylecia przepisów, które zamknęłyby polski rynek dla Ubera (Duszczyk, 2022). Pod dwustronną presją polityczną z jednej strony i wpływami interesariuszy z drugiej, rząd zdecydował się „przemysłuć” ostateczny kształt nowych regulacji, udowadniając tym samym półperyferyjny, patchworkowy i doraźny charakter polskiego porządku instytucjonalnego.

Jednocześnie w 2018 roku Uber, próbując przynajmniej częściowo spełnić obowiązujące w Polsce przepisy, zaczął wymagać licencji od swoich partnerów. W tym momencie kierowcy, którzy do tej pory wykonywali przejazdy na zasadzie samozatrudnienia, zostali praktycznie zmuszeni do związania się z partnerem, który taką licencję posiadał i „podpięcia pod jego licencję”. Czy takie rozwiązanie było w pełni zgodne z obowiązującym prawem – tutaj zdania są podzielone. Partnerzy przekonywali swoich kierowców, że wszystko odbywa się zgodnie z prawem, podczas gdy Inspekcja Transportu Drogowego (często inspirowana prowokacjami taksówkarzy) nakładała na kierowców kary za brak odpowiednich zezwoleń w wysokości nawet 12 tysięcy złotych. Jednocześnie wielu partnerów w wywiadach przyznawało, że to Uber brał na siebie ewentualne koszty nakładanych kar.

Nawiązując do koncepcji Webera można zauważyć, że w tej fazie widoczny jest początek racjonalizacji i profesjonalizacji pracy kierowców platformowych, co odzwierciedla proces przejścia od tradycyjnej, chałupniczej organizacji pracy do bardziej zorganizowanej formy kapitalistycznej.

Platformy w tym okresie zaczęły częściowo dostosowywać się do regulacji obowiązujących w Polsce, a jednocześnie praca kierowcy na żądanie coraz bardziej zaczęła być podobna do pracy tradycyjnego taksówkarza. Ta zwiększona konkurencja i rosnąca presja regulacyjna przypominają Weberowską koncepcję również w odniesieniu do sytuacji, gdzie zewnętrzne siły rynku i państwa zaczynają kształtować i kontrolować wcześniej niezależną działalność chałupniczą.

Warto dodać, że praca platformowa, ze względu na swój charakter, opiera się na celowości i pragmatycznych wyborach. Kierowcy Ubera kierują się najczęściej chęcią osiągnięcia konkretnych, wymiernych korzyści, takich jak zarobek czy dostęp do elastyczności czasowej. Działania te mają na celu maksymalizację efektywności pracy w stosunku do nakładu czasu i wysiłku. Korzystając z typologii działań społecznych Webera (Czarny, 1990, s. 5), można zauważyć, że pracownicy platformowi maksymalizują celoworacjonalne podejście do pracy – jest ona kalkulowana i zoptymalizowana pod kątem efektywności. W pracy platformowej możemy też dostrzec działania i motywacje wartościoworacjonalne, takie jak dążenie do autonomii, czy elastyczność jako wartość, które również mogą odgrywać istotną rolę².

3) Wprowadzenie regulacji (2019–2020)

Dnia 4.06.2019 została podpisana przez Prezydenta RP nowelizacja ustawy o transporcie drogowym (zwana Lex Uber), jednak wskutek przesunięć wynikających z ustawy Covidowej weszła w życie ostatecznie dopiero 1.01.2021. Mimo wielu zawirowań i wielu różnych wersji dokumentu, ustawa jest kolejnym krokiem milowym w procesie profesjonalizacji zawodu kierowcy pracującego za pośrednictwem aplikacji. Jeżeli chodzi o zmiany, które wprowadziła, to w ustawie pojawiła się definicja pośrednika. Co więcej, obowiązkiem pośrednika jest zlecenie przewozu osób wyłącznie samozatrudnionym kierowcom, którzy posiadają odpowiednie licencje na indywidualny przewóz osób. Wymagania licencyjne są takie same dla kierowców taksówek i Ubera, ale zestaw warunków, które kierowca musi spełnić, został zmniejszony w porównaniu z poprzednimi licencjami taksówkarskimi. Nowe, oczekiwane ramy prawne zmniejszają zatem wymagania dotyczące bezpieczeństwa pasażerów w całym sektorze przewozów pasażerskich. Można powiedzieć, że nowe przepisy zrównały pod względem prawnym kierowców tradycyjnych taksówek oraz tych, którym zlecenia przesyła aplikacja – obniżając jednocześnie warunki wejścia do zawodu. Z drugiej strony ustawa wprowadza wiele obowiązków (w tym licencyjnych), które musi spełnić pośrednik (partner flotowy), w tym np. oznakowanie samochodu czy odpowiedni wpis w dowodzie rejestracyjnym (Koziarek, 2019). Co

² Jednocześnie trudno w pracy platformowej doszukać się działań emocjonalnych czy tradycyjnych.

ciekawe, ustawa nic nie mówi o statusie prawnym kierowcy, pozostawiając tym samym kolejną lukę w regulacji. Okres między czerwcem 2019 roku a grudniem 2020 roku – mimo że był okresem przejściowym, a kształt przepisów był znany, to dla wielu kierowców i pośredników był czas, w którym nic się nie zmieniło i funkcjonowali praktycznie do końca według starych przepisów.

Uchwalenie ustawy Lex Uber (i wcześniej innych przepisów) jest przykładem biurokratyzacji, co z kolei jest kluczowym elementem w Weberowskiej analizie przejścia od tradycyjnych form pracy do zorganizowanych struktur kapitalistycznych. Licencje, kasy fiskalne i formalne szkolenia zwiększają formalizację zawodu. Zwiększenie kontroli nad kierowcami poprzez odpowiednie licencjonowanie i monitoring przypomina rozwój pracy chałupniczej, gdzie z czasem wprowadzono więcej regulacji, aby zapewnić zgodność z normami rynkowymi i państwowymi.

Okres przejściowy był także istotny z punktu widzenia kierowcy na aplikację. Do tej pory zdecydowana większość kierowców traktowała pracę platformową jako pracę dodatkową, dorywczą. W momencie, kiedy konieczne stało się odpowiednie dostosowanie samochodu do jazdy oraz spełnienie wielu innych – formalnych – wymogów, wielu kierowców musiało podjąć kluczową decyzję: czy odchodzić z zawodu czy jednak zostać na dłużej. Opcja pracy dorywczej (a przecież taka była na początku idea tej pracy) przestała być po prostu opłacalna. Koszt dostosowania samochodu do spełniania wymogów taxi często był wyższy niż potencjalny zarobek, jeżeli nie planowano uczynić z tego zajęcia głównego źródła utrzymania. Dlatego był to również pierwszy z momentów, kiedy część kierowców odeszła z zawodu, a część postanowiła uczynić z dotychczasowej pracy dorywczej główne źródło utrzymania. Wiązało się to albo z koniecznością poniesienia dodatkowych kosztów dostosowania samochodu, albo wynajmowania samochodu odpowiednio dostosowanego od partnerów flotowych – w obydwu przypadkach oznaczało to najczęściej dużo dłuższe niż wcześniej godziny pracy, które niejednokrotnie przekraczały standardowy wymiar etatu (40h).

Jak stwierdza jeden z partnerów flotowych, po wejściu w życie Lex Uber taką granicą podjęcia decyzji jest okres 6 tygodni.

Jeżeli ktoś przez pierwsze 6 tygodni stwierdzi, że to jest praca dla niego i mu się podoba, to potem zostaje takim kierowcą już na długi czas, większość tych, którzy odchodzą, robią to w ciągu pierwszych 6 tygodni (PF10)³

Uchwalenie ustawy Lex Uber (i wcześniej innych przepisów) jest przykładem biurokratyzacji, co z kolei jest kluczowym elementem w weberowskiej analizie przejścia od tradycyjnych form pracy do zorganizowanych struktur

³ W nawiasie numer respondenta.

kapitalistycznych. Licencje, kasy fiskalne i formalne szkolenia zwiększają formalizację, ale i profesjonalizację zawodu. Zwiększenie kontroli nad kierowcami poprzez odpowiednie licencjonowanie i monitoring przypomina rozwój pracy chałupniczej, gdzie z czasem wprowadzono więcej regulacji, aby zapewnić zgodność z normami rynkowymi i państwowymi. W przypadku modelu biznesowego, stosowanego przez platformy, dostrzegamy ponadto pewne zasady, które można powiązać z określonymi cechami typu idealnego biurokracji Webera (Szacki, 1983, s. 534). Mimo że platformy nie poczuwają się do bycia pracodawcą, a jedynie dostarczycielem technologii (Kashyap i Bhatia, 2018), to jednak decyzje dotyczące pracowników oparte są na algorytmach, które pełnią funkcję „niewidzialnego szefa”. Algorytmy (podobnie jak bezosobowe przepisy) kierują pracą kierowców Ubera, decydując o kolejności przydzielania zleceń, wyznaczając trasy czy nawet wpływając na zarobki poprzez dynamiczne stawki. Kierowcy nie mają wpływu na te decyzje. Natomiast są monitorowani przez system, który śledzi ich działania, zbiera dane o trasach, czasie przejazdów i ocenia ich wydajność. Działania platformy wobec pracowników są oparte na formalnych, scentralizowanych i bezosobowych procedurach. Platformy narzucają kierowcom określone standardy wykonywania zadań. Muszą oni stosować się też do wytycznych dotyczących obsługi klienta (np. utrzymywać czystość pojazdu, stosować się do preferencji pasażera), co może przypominać weberowską standaryzację działań w biurokracji.

4) Stabilizacja i dojrzałość (2021–2024)

Wejście w życie Lex Uber, poza formalnym uporządkowaniem rynku przewozów pasażerskich w Polsce, przyczyniło się także do całkowitego zrównania w statusie kierowców tradycyjnego taxi i kierowców pracujących za pośrednictwem aplikacji. Wielu partnerów flotowych przyjęło nowe regulacje z wielką ulgą. Jak podkreślali, to funkcjonowanie w swego rodzaju luce prawnej tylko do pewnego momentu było komfortowe. Im dłużej to trwało, tym bardziej nasilały się naciski ze strony taksówkarzy tradycyjnych z jednej strony (których monopolistyczna do tej pory pozycja została podważona) oraz Inspekcji Transportu Drogowego (w dużej mierze jako odpowiedź na prowokacje taksówkarzy) z drugiej. Takim swoistym zamknięciem klamry procesu profesjonalizacji i zarazem ostatnim kamieniem milowym była decyzja portu lotniczego Chopina w Warszawie, zgodnie z którą w maju 2022 roku Uber został oficjalnym partnerem taxi na Lotnisku Chopina w Warszawie, obok tylko jednej tradycyjnej korporacji taksówkarskiej⁴.

⁴ <https://www.money.pl/gospodarka/uber-wygral-na-lotnisku-chopina-to-oznacza-zmiany-dla-pasazerow-6772902826351168a.html>

Kontynuując interpretację w kontekście koncepcji Webera w fazie tej pojawiają się złożone struktury organizacyjne. Rozwój pracy platformowej przyjmuje bardziej zaawansowane formy organizacyjne, czego dowodem jest wejście w życie Lex Uber. Oznacza to konieczność przynajmniej częściowej zmiany modelu biznesowego i scedowanie jeszcze większej odpowiedzialności na partnerów flotowych. Jednoczesne uporządkowanie tego rynku dowodzi przejścia do bardziej regularnych schematów organizacyjnych w odniesieniu do kwestii świadczenia usług określonego typu.

Uwidocznia się tutaj też coraz bardziej niezwykle kluczowa rola partnerów flotowych. Wraz z postępem procesu profesjonalizacji zawodu kierowcy na aplikację, profesjonalizacja dotyka też partnerów flotowych. Rynek pośredników staje się bardziej skonsolidowany, zaczynają liczyć się wyłącznie duże podmioty, które dzielą między siebie ten obszar rynku. Profesjonalizacja partnerów flotowych oznacza również coraz większe inwestycje we flotę samochodów, albo w podpinanie kolejnych kierowców pod swoje licencje, a przede wszystkim w rozwój *know how*. W ramach tej profesjonalizacji dochodzi też do procesu specjalizacji, o którym szerzej piszę dalej. Partnerzy flotowi działają jako nowi pośrednicy, którzy zarządzają flotami pojazdów i kierowców. Ich rola jest analogiczna do pośredników w pracy chałupniczej, którzy dostarczają zasoby, organizują pracę i nadzorują jakość, ale również centralizują kontrolę i nadzór.

Etap stabilizacji i dojrzałości zakończyć należy dwiema nowymi regulacjami. Dnia 17 czerwca 2024 roku weszła w życie kolejna nowelizacja ustawy o transporcie drogowym, w której zapisano między innymi, że kierowca taksówki (bez znaczenia jakiej) musi posiadać prawo jazdy wydane w Polsce, co miało bardzo istotny wpływ na rynek przewozów pasażerskich na żądanie w Polsce, gdyż bardzo duży odsetek kierowców stanowią obcokrajowcy (choć dokładne dane nie są znane). Druga natomiast regulacja, która ma za zadanie zasadniczo zmienić sytuację kierowców na aplikację, to Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady UE w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Uchwalona na wiosnę 2024 roku, a przyjęta ostatecznie w październiku 2024 roku dyrektywa ma zostać zaimplementowana do prawa krajowego w ciągu dwóch lat. Zasadniczą zmianą, którą ma wprowadzić, jest domniemanie stosunku pracy w ramach pracy platformowej, a na platformie ma leżeć obowiązek wzruszenia tego domniemania, jeżeli udowodni, że praca jednak nie spełnia wymogów stawianych stosunkom pracy.

Widzimy więc, że kluczowym elementem, który umożliwił Uberowi i innym platformom dalszą działalność nad Wisłą, a jednocześnie w dużym stopniu przyczynił się do jeszcze większej ekspansji platform, byli partnerzy flotowi.

Metodologia

Celem tego artykułu jest opis kamieni milowych w rozwoju pracy platformowej w Polsce, stosując analogię do rozwoju pracy chałupniczej Webera. Główne pytanie badawcze dotyczy więc tego, jak wyglądała ewolucja cyklu rozwojowego pracy platformowej w Polsce oraz jaką rolę w profesjonalizacji zawodu kierowcy na żądanie w Polsce odegrali partnerzy flotowi.

Aby odpowiedzieć na powyższe pytanie badawcze, zrealizowałam pogłębione badania jakościowe z partnerami flotowymi (łącznie 13 wywiadów). Biorąc pod uwagę, że jest to bardzo trudno dostępna grupa do badania, niechętna do dzielenia się swoimi historiami, głównie z obawy przed konkurencją, ostateczną liczbę wywiadów uważam za zadowalającą. Aby zrealizować 13 wywiadów podjęłam próby kontaktu z 85 partnerami flotowymi, których znalazłam w Internecie. Jeżeli chodzi o ogólną liczbę pośredników, to jest ona nieznana. Nie wszyscy ogłaszają się na ogólnodostępnych stronach internetowych. Wielu łączy działalność pośrednictwa z innymi rodzajami działalności gospodarczej, np. zwykły wynajem samochodów. Wysłałam łącznie co najmniej 2 maile do każdego znalezionejgo partnera flotowego (najczęściej pod ogólnodostępny adres e-mail) oraz zadzwoniłam co najmniej raz na ogólnodostępny numer telefonu (był to mail i numer telefonu najczęściej rekrutujący nowych kierowców). Większość wysłanych maili pozostała bez odpowiedzi. Związane jest to głównie z tym, że to wyłącznie od pracowników obsługujących maila/odbierających telefon zależało, czy przekażą go dalej swoim przełożonym (analogia do „odźwiernego”). Ze względu na poruszane kwestie interesowała mnie rozmowa wyłącznie z osobą zarządzającą/właścicielem lub z osobą na równorzędnym stanowisku. Ostatecznie w terminie marzec–kwiecień 2023 roku przeprowadziłam 13 wywiadów pogłębionych wspieranych scenariuszem. Dobór próby do badania miał charakter celowy. Wszystkie rozmowy odbyły się w aplikacji Teams. Wywiady trwały od 75 do nawet 120 minut. Wśród badanych znalazło się 10 mężczyzn i 3 kobiety. Wszyscy partnerzy świadomie wyrazili zgodę na udział w badaniu. Badanie miało w pełni anonimowy charakter i zadbano o odpowiednią ochronę danych.

Rynkiem pracy platformowej interesuję się od 2017 roku. W tym czasie zrealizowałam kilkadziesiąt wywiadów z pracownikami platformowymi (kierowcami i kurierami), a także na początku 2024 roku z partnerami społecznymi i ekspertami z obszaru prawa pracy w zakresie pracy platformowej, co dało mi dodatkowy obraz rynku pracy platformowej w Polsce. Jednakże wywiady z pracownikami i interesariuszami nie są bezpośrednią podstawą empiryczną do tego artykułu.

Typologia partnerów flotowych

W związku z tym, że w kontekście Polski rola partnerów flotowych w profesjonalizacji pracy kierowcy wydaje się kluczowa, należy więc lepiej im się przyjrzeć. Przeprowadzone przeze mnie badania pokazują, że kategoria partnerów flotowych nie jest jednolita. Różnią się oni między sobą pod względem głównej osi prowadzonej działalności, a także jej skali.

Pośrednicy dzielą się więc na tych, dla których głównym obszarem działalności są wyłącznie „podjęcia pod licencje” („Podpęciowcy”) oraz tych, którzy koncentrują się na wynajmowaniu samochodów kierowcom razem z pełną obsługą formalnoprawną („Flotowcy”). Oprócz tego wyróżniłam „Typ mieszany” oraz „Mikropośredników”. W swoich badaniach zrealizowałam wywiady wyłącznie z pierwszym i drugim typem partnerów. Jednak z informacji przekazanych przez rozmówców wynika, że największy udział w rynku mają właśnie Podpęciowcy i Flotowcy.

„**Podpęciowcy**” to firmy specjalizujące się głównie w podpinaniu kierowców i ich prywatnych samochodów pod licencję pośrednika, umożliwiającą wykonywanie tego typu pracy. Oprócz podjęcia pośrednicy oferują kierowcom również pełną obsługę prawno-administracyjną (za cotygodniową opłatę, zależną od liczby aplikacji). Kierowca, który nie prowadzi działalności gospodarczej (prawie wszyscy), otrzymuje od partnera umowę zlecenie (bywa, że dodatkową optymalizacją ze strony partnera może być również umowa najmu samochodu, jako jedyna umowa łącząca go z kierowcą: partner wynajmował od kierowcy jego własny samochód i zlecał wykonywanie kursów taxi przy wykorzystaniu tego samochodu). W tym układzie samochód nie jest własnością partnera (najczęściej jest własnością kierowcy), chociaż pośrednik ma obowiązek sprawdzić, czy spełnia on wymogi wskazane w przepisach. Partnerzy nie wnikają w to, ile czasu kierowca jeździ, ani w jakie dni. To, na czym zarabiają partnerzy tego typu, to efekt skali związany z liczbą podjęć. Jak przyznają, tylko kilkaset podjęć pozwala na osiągnięcie zysku z tego typu działalności. Najwięksi „podpęciowcy” mają podpętych ponad dziesięć tysięcy pracowników platformowych.

W 2022 roku zatrudniliśmy około 14 tysięcy osób, czyli aktywnych kierowców i kurierów (...) My głównie się skupiamy na rozliczaniu właśnie osób, które posiadają swój własny środek transportu (PF10)⁵.

Jak przyznają, taka duża skala działalności ustawia ich w lepszej pozycji negocjacyjnej z platformami. Tylko najwięksi partnerzy mają przypisane osoby do bezpośredniego kontaktu z poszczególnymi platform. Problemy, które pojawiają

⁵ W nawiasie numer respondenta.

się w trakcie realizacji zleceń lub w przypadkach rozliczeń, załatwiane są dzięki temu natychmiast.

Czasami wystarczy jeden telefon i w ciągu 3 minut problem jest rozwiązany. Mali pośrednicy mają do dyspozycji wyłącznie chat, a czas oczekiwania na rozwiązanie problemu to często kilka (a nawet kilkanaście) dni (PF4).

„**Flotowcy**” to z kolei partnerzy flotowi, dla których zysk pochodzi w pierwszej kolejności z wynajmowania samochodów kierowcom w celu realizacji przez nich przewozów pasażerskich na aplikację. Kierowca, który nie dysponuje swoim samochodem, może skorzystać z oferty wynajmu samochodu. Najwięksi Flotowcy mają po sto i więcej samochodów. Dla części partnerów posiadanie wypożyczalni samochodów było pierwotne w stosunku do współpracy z Uberem:

To w 2015 roku ówczesny country menedżer Ubera pan X po prostu odzywał się do wypożyczalni samochodów z pytaniem, że „Hej, wiemy, że pożyczacie, wchodzi Uber, platforma ze Stanów Zjednoczonych. Mamy dużo pieniędzy do wydania, będziemy startować i czy po prostu nie chciałbyś swoich samochodów udostępniać dla kierowców takich z Ubera?” No i tak naprawdę się wszystko wtedy zaczęło (PF1).

Flotowcy dzielą się na tych, którzy wynajmują samochody poszczególnym kierowcom na wyłączność i nie wnikają w to, czy oni realizują kursy i w jakiej liczbie (jeśli opłacają koszt wynajmu w odpowiednim terminie), a także czy wykorzystują samochód również do celów prywatnych czy nie („Flotowcy na wyłączność”) oraz ci, którzy nie wynajmują samochodów poszczególnym kierowcom na wyłączność, a jedynie oferują im pracę w określonych godzinach w zamian za dodatkowe opłaty związane z wynajmem – z tym, że samochód, którym realizują przejazdy, może się zmieniać każdego dnia, a kierowca często nie ma wpływu na godziny swojej pracy („Flotowcy z grafikem”).

Jeden z „Flotowców na wyłączność” tak opisuje model swojego biznesu:

W tej chwili posiadamy ponad 120 samochodów we flocie na wynajem. Dla każdego kierowcy wynajmujemy na wyłączność. My wynajmujemy auto 1/1, czyli jedna osoba jeździ. Na każdym pojeździe jest limit kilometrów, jeżeli ten limit jest przekroczony w takiej sytuacji, to po prostu te osoby dopłacają więcej za wynajem samochodu. Pozwalamy kierowcom jeździć wszędzie, gdzie tylko chcą, w obrębie Polski. Więc tak naprawdę już od nich zależy, my nie weryfikujemy tego, czy to było na aplikacji, czy to było prywatnie. (PF8).

Z kolei „Flotowiec z grafikem” stwierdza, że:

Mamy grafik. U nas zmiana wychodzi między 10 a 12 godzin. U nas kierowca jakby nie ma prawa pracować dłużej jak 12 godzin. Średnia zmiana wychodzi 10 godzin, w której

ma 45 minut przerwy. Stricte kierowcy u nas pracują około 8,5 godziny dziennie, ponieważ zagospodarowują sobie 45 minut przerwy, no i później przed zjazdem na bazę, wiadomo, samochód trzeba umyć, posprzątać, zatankować, żeby kolejny kierowca miał już auto gotowe do pracy. Tak że my głównie bazujemy na grafiku (PF3).

Wbrew pozorom, to rozróżnienie ma kolosalne znaczenie w kontekście charakteru pracy kierowcy, a także jego faktycznej zależności od partnera. O ile w pierwszym przypadku mamy do czynienia w dalszym ciągu z (częściowo przynajmniej) kierowcą pracującym elastycznie, który teoretycznie sam decyduje o tym, ile i gdzie jeździ, o tyle w drugim przypadku praktycznie nic od niego nie zależy: to najczęściej partner flotowy decyduje o grafiku pracy, o samochodzie, którym dany kierowca ma jeździć, kontroluje również, czy faktycznie wykonuje kursy i nie korzysta z samochodu do celów prywatnych. Biorąc pod uwagę cechy tej relacji dużo bliższa jest ona stosunkowi pracy niż – stosowanym właściwie wyłącznie w tej branży – umowom zlecenia. Warto zaznaczyć, że obydwie te typy w praktyce nie są zupełnie „idealne”: Podpęciowcy mają również samochody na wynajem, a Flotowcy nieliczne podpęcia. W rozróżnieniu, które zastosowałam, chodzi o główny i przeważający typ działalności.

Wśród partnerów flotowych trzeba również wyróżnić tych, którzy mają swego rodzaju model mieszany, z tym że nie mają oni dużej floty samochodów (maksymalnie kilkanaście) i kilkadziesiąt podpęć („Typ mieszany”). Są wreszcie ci, których można nazwać „Mikropośrednikami” – dysponują jednym czy dwoma samochodami oraz realizują kilka „podpęć. Obydwie te typy mają łącznie bardzo niewielki udział w rynku i nie odgrywają większego znaczenia w kontekście ogólnego wpływu na pracę kierowców.

Cechą charakterystyczną rynku partnerów flotowych bowiem jest zjawisko konsolidacji, które uwidoczniło się zwłaszcza w ostatnich 2 latach. Tylko bardzo duża skala działalności (mierzona liczbą podpęć czy liczbą samochodów „we flocie”) i idące za tym zyski, pozwalają na rozwijanie *know how*, preferencje w kontaktach z platformami oraz podejmowanie wysiłków na rzecz wspierania rozwoju firm flotowych i aplikacyjnych w Polsce.

Rola partnerów flotowych w procesie profesjonalizacji zawodu kierowcy na żądanie w Polsce

Analizując rolę partnerów flotowych w kontekście koncepcji rozwoju pracy chałupniczej Webera warto zwrócić uwagę na kilka elementów. W pierwszej kolejności na wspieranie profesjonalizacji (asystowanie w procesie profesjonalizacji) kierowców: partnerzy flotowi częściowo z własnej inicjatywy, częściowo

zmuszeni kolejnymi regulacjami – wprowadzają odpowiednie standardy (np. weryfikują prawdziwość dokumentów). Podobnie jak pośrednicy w systemie pracy chałupniczej (między robotnikiem pracującym w domu, a przedsiębiorcami/rzemieślnikami zlecającymi tę pracę), których zadaniem było organizowanie, rozdzielanie pracy oraz odbieranie gotowych wyrobów. Pośrednicy ci często zaopatrywali chałupników w surowce, narzędzia oraz instrukcje dotyczące wykonywanej pracy. Często też byli odpowiedzialni za kontrolę jakości produktów oraz terminowość dostaw. Po drugie, partnerzy flotowi działają z myślą o własnych zyskach (ale pośrednio przyczyniają się również do zwiększania zysków platform), centralizują zarządzanie flotami i operacjami, co pozwala na bardziej efektywne wykorzystanie zasobów i zwiększenie skali działalności. To przypomina proces centralizacji w pracy chałupniczej, gdzie pośrednicy organizowali produkcję na większą skalę, optymalizując procesy i redukując koszty. Po trzecie, partnerzy flotowi redukują bariery wejścia dla nowych kierowców, dostarczając pojazdy i wspierając ich w procedurach administracyjnych. To przypomina rolę pośredników, którzy dostarczali narzędzia i materiały chałupnikom, ułatwiając im rozpoczęcie pracy. Wreszcie, partnerzy flotowi wykorzystują zaawansowane technologie do zarządzania flotami i optymalizacji operacji. W pracy chałupniczej rozwój technologii produkcji i organizacji pracy przez pośredników również przyczynił się do zwiększenia efektywności i kontroli nad procesem pracy.

W tym kontekście warto nawiązać jeszcze do weberowskiej koncepcji władzy rozporządzania (Kozyr-Kowalski, 1979, s. 23–24). W tym przypadku to platformy dysponują tą władzą poprzez kontrolowanie sposobu wykonania pracy oraz jej warunków, a pracownicy pozostają w dużej mierze podporządkowani tym regulacjom. Dotyczy to zwłaszcza algorytmów (w całości kontrolowanych przez platformy), które decydują o przydzielaniu zleceń, liczbie zleceń, przez co wpływają na dochody pracowników, co z kolei ogranicza ich swobodę działania. Innym przejawem władzy rozporządzania może być też stosowanie przez platformy systemów ocen użytkowników i systemów rankingowych, które wymuszają na pracownikach określony standard usług i jakości.

Ewolucja pracy platformowej w Polsce, w kontekście koncepcji pracy chałupniczej Webera, odzwierciedla przejście od niezależnej, zdecentralizowanej pracy do bardziej zorganizowanej i kontrolowanej formy pracy. Partnerzy flotowi pełnią rolę pośredników, którzy wspierają profesjonalizację, skalowanie operacji i redukcję barier wejścia, podobnie jak pośrednicy w tradycyjnej pracy chałupniczej. Wprowadzenie regulacji i technologii przyczynia się do racjonalizacji, profesjonalizacji i centralizacji pracy, co przypomina Weberowską analizę przejścia do kapitalistycznych form organizacji pracy.

Wnioski

Partnerzy flotowi pełnią kluczową rolę w procesie profesjonalizacji zawodu kierowcy pracującego na platformach takich jak Uber. Ich działania przypominają rolę pośredników w historycznej pracy chałupniczej, organizując pracę, centralizując zarządzanie flotą, a także wspierając kierowców w spełnianiu wymogów formalnych. Są oni również odpowiedzialni za zwiększenie skali działalności poprzez optymalizację zasobów i wprowadzanie nowych technologii. To oni – choć kierując się własnym interesem – wraz z każdą zmianą przepisów jeszcze bardziej obniżają bariery wejścia dla nowych kierowców.

Kolejne zmiany w prawie wprowadzane zarówno na poziomie krajowym, jak i na poziomie Unii Europejskiej z jednej strony regulują nowopowstałą branżę *gig economy*, ale z drugiej strony – co jest kluczowe w kontekście niniejszego artykułu – przyczyniają się bardzo do zmiany statusu kierowcy taxi. Od początku istnienia usługi taxi, tradycyjni taksówkarze stanowili dość zamkniętą i jednocześnie izolującą się grupę zawodową. Wprawdzie zapotrzebowanie na ich usługi ewoluowało w tym czasie, to jednak mieli oni monopol na indywidualny transport pasażerski w poszczególnych miastach. W momencie pojawienia się aplikacji przejazdów na żądanie ich pozycja drastycznie pogorszyła się, a oni sami rozpoczęli protesty.

Z drugiej strony branża *gig economy* bardzo szybko zdobyła część rynku w Polsce: głównie wśród młodych ludzi, którzy cenią sobie dużo niższe ceny i inne korzyści związane z usługą taxi poprzez aplikację. W ciągu 7 lat (2014–2021) zawód kierowcy Ubera czy Bolta przeewoluował więc z szarej strefy do statusu równorzędnego tradycyjnym taksówkarzom. Nie nastąpiłoby to tak szybko, gdyby nie partnerzy flotowi, którzy bez wątpienia znacząco przyspieszyli ten proces.

Rozwój pracy platformowej w Polsce odzwierciedla więc ewolucję od zdecentralizowanej, nieuregulowanej pracy do bardziej zorganizowanej i kontrolowanej formy. Proces ten wpisuje się w Weberowską koncepcję przejścia od pracy chałupniczej do zorganizowanej produkcji kapitalistycznej, gdzie biurokratyzacja, formalizacja i regulacje prawne odgrywają kluczową rolę. Wprowadzenie regulacji, takich jak ustawa Lex Uber i jej kolejne nowelizacje (a także w niedalekiej przyszłości również dyrektywa dotycząca poprawy warunków pracy pracowników platformowych), formalizuje rynek przewozów pasażerskich w Polsce, zrównując status prawny kierowców tradycyjnych taksówek i tych pracujących za pośrednictwem aplikacji. Jednocześnie zmiany te zwiększają wymagania wobec kierowców (zwłaszcza w przewozach na aplikację), co przyczynia się do dalszej profesjonalizacji tego zawodu.

Bibliografia

- Abraham, K., Haltiwanger, J., Sandusky, K., Spletzer, J. (2018). *Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues*. National Bureau of Economic Research, Working Paper Series, Cambridge. Dostępne: www.nber.org/papers/w24950.
- Barron, H. S. (1997). *Mixed Harvest: The Second Great Transformation in the Rural North, 1870–1930*. University of North Carolina Press.
- Bednarski, M. (2012). Koszty i korzyści zatrudnienia na czas określony. *Polityka Społeczna*, 9(462), 5–8.
- Bednarski, M., Frieske, K.W., (red.). (2012). *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*. IPiSS.
- Botsman, R., Rogers, R. (2010). *What's Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption*. HarperCollins.
- Czarny, B. (1990). Max Weber o racjonalizacji działań ludzkich. *Studia Socjologiczne*, 3-4(118-119), 5–24.
- Duszczyk, M. (2022). Uber Wjeżdża na Okęcie. Idą Zmiany na Rynku Taxi. *Rzeczpospolita* (25.05.2022).
- Giermanowska, E. (2013). *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Karolak, M., Mrozowicki, A. (2017). Between Normalisation and Resistance: Life Strategies of Young Precarious Workers. *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 8(1), 7–32.
- Kashyap, R., Bhatia, A. (2018). Taxi Drivers and Taxidars: A Case Study of Uber and Ola in Delhi. *Journal of Developing Societies*, 34(2), 1–26.
- Kenner, J. (2019). Uber Drivers Are Workers: The Expanding Scope of the Worker Concept in the UK's Gig Economy. W: J. Kenner, I. Florczak, i M. Otto, red. *Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe*. Edward Elgar Publishing, 197–221.
- Kiersztyn, A. (2016). Fixed-Term Employment and Occupational Position in Poland: The Heterogeneity of Temporary Jobs. *European Sociological Review*, 32(6), 881–894.
- Kiersztyn, A. (2020). Niepewność zatrudnienia młodych dorosłych: Analiza sekwencji karier zawodowych. *Studia BAS*, 2(62), 73–90.
- Koziarek, M. (2019). *Don't Gig Up. Poland. Case Study Report*. European Commission. Dostępne: <https://www.dontgigup.eu/resources/>. Dostęp 16.05.2020.
- Kozyr-Kowalski, S. 1979. *Klasy i stany. Max Weber a współczesne teorie stratyfikacji społecznej*. PWN.
- Kryńska, E., red. (2009). *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy.
- Label, O. (2016). The Law of the Platform. *Minnesota Law Review*, 16(212), 87–166.
- Mazur, J., Serafin, M. (2022). Stalling the State: How Digital Platforms Contribute to and Profit from Delays in the Enforcement and Adoption of Regulations. *Comparative Political Studies*, 56(1), 1–30.

- Mika, B. (2020). Digital “Putting-out System” – an Old New Method of Work in Platform Economy. *Polish Sociological Review*, 3(211), 265–279.
- Montgomery, T., Baglioni, S. (2021). Defining the Gig Economy: Platform Capitalism and the Reinvention of Precarious Work. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 41(9/10), 1012–1025.
- Mrozowicki, A. (2016). Normalisation of Precariousness? Biographical Experiences of Young Workers in the Flexible Forms of Employment in Poland. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 12(2), 94–112.
- Muszyński, K., Domecka, M., Pulignano, V., i Mrozowicki, A. (2022). Coping with Precarity During COVID-19: A Study of Platform Work in Poland. *International Labour Review*, 161(3), 463–485.
- North, D.C. (1990). *Institutions, Institutional Change, and Economic Performance* (s. 3–6). Cambridge University Press.
- Owczarek, D., (red). (2019). *Nowe formy pracy w Polsce*. Instytut Spraw Publicznych.
- Piasna, A., Drahoukoupil, J. (2019). Digital Labour in Central and Eastern Europe: Evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey. *ETUI Research Paper – Working Paper 2019.12*. Dostępne: www.etui.org/publications. Dostęp 28.04.2020.
- Polkowska, D. (2019). Does the App Contribute to the Precarization of Work? A Case of Uber Drivers in Poland. *Partecipazione e Conflitto*, 12(3), 717–741.
- Rymsza, M., red. (2005). *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po Polsku?* Instytut Spraw Publicznych.
- Sobiecki, G. (2017). Sharing Economy - Dylematy Pojęciowe. W: M. Poniatowska-Jaksch, G. Sobiecki, red. *Sharing Economy*. Wydawnictwo SGH.
- Stewart, A., Stanford, J. (2017). Regulating Work in the Gig Economy: What Are the Options? *Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420–437.
- Szacki, Jerzy. (1983). *Historia myśli socjologicznej*. PWN.
- Sztandar-Sztanderska, K., Kotnarowski, M., Zieleńska, M. (2021). Czy algorytmy wprowadzają w błąd? Metaanaliza algorytmu stosowanego do profilowania bezrobotnych w Polsce. *Studia Socjologiczne*, 1(240), 89–116. <https://doi.org/10.24425/sts.2021.136280>
- Śledziwska, K., Włoch, R. (2020). *Gospodarka cyfrowa. Jak nowe technologie zmieniają świat*. Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Śledziwska, K., Włoch, R. (2021). *The Economics of Digital Transformation: The Disruption of Markets, Production, Consumption and Work*. Routledge.
- Totman, C. (1993). *Early Modern Japan*. University of California Press.
- Ułan, G. (2014). Uber wystartował w Polsce. Antyweb. Dostępne: <https://antyweb.pl/uber-wystartowal-w-polsce> Dostęp 20.08.2024.
- Ułan, G. (2017). *Jest już projekt ustawy regulującej działalność Ubera w Polsce*. Antyweb. Dostępne: <https://antyweb.pl/jest-juz-projekt-ustawy-regulujacej-dzialalnosc-ubera-w-polsce/>. Dostęp 23.07.2020.
- Vallas, S. P., Schor, J. B. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273–294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>
- Weber, M. (1950). *General Economic History*. The Free Press.

- Williamson, O.E. (1998). *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*. Free Press.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75.
- Yasih, D. W. P. 2023. Normalizing and Resisting the New Precarity: A Case Study of the Indonesian Gig Economy. *Critical Sociology*, 49(4-5), 847–863. <https://doi.org/10.1177/08969205221087130>
- Zespół IFIRMA. (2016). *Uber a działalność gospodarcza – poradnik dla kierowców*. IFIRMA. Dostępne: <https://www.ifirma.pl/blog/uber-a-dzialalnosc-gospodarcza-poradnik-dla-kierowcow/> Dostęp 24.08.2024.

