



Studie SYRI / výzkumná skupina 9
Trh práce

PLATFORMOVÁ PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICĚ – ZKUŠENOSTI PRACUJÍCÍCH A DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Marie Heřmanová, Markéta Švarcová

červenec 2025
WWW.SYRI.CZ



Financováno
Evropskou unií
NextGenerationEU



NÁRODNÍ
PLÁN OBNOVY


MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



MUNI


Akademie věd
České republiky

Studie SYRI / výzkumná skupina 9
Trh práce

PLATFORMOVÁ PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE – ZKUŠENOSTI PRACUJÍCÍCH A DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Marie Heřmanová, Markéta Švarcová

afiliace:

Sociologický ústav AV ČR

červenec 2025

WWW.SYRI.CZ

Tato práce vznikla v rámci projektu NPO „Národní institut pro výzkum socioekonomických dopadů nemocí a systémových rizik,“ č. LX22NPO5101, financovaného Evropskou unií – Next Generation EU (MŠMT, NPO: EXCELES)



Financováno
Evropskou unií
NextGenerationEU



NÁRODNÍ
PLÁN OBNOVY

MŠMT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



MUNI

A
Akademie věd
České republiky

Shrnutí studie

Platformová práce, tedy výdělečná činnost zprostředkovaná digitálními platformami, je v České republice, stejně jako v celé Evropské unii na vzestupu. Mezi nejčastěji zastoupené formy platformové práce v Česku patří služby jako rozvoz jídla či zboží a přeprava osob, ale skrze algoritmicky řízené platformy jsou nyní zprostředkovávány např. i pečovatelské práce nebo kreativní profese. Přesto tato práce stále probíhá v právně nedefinovaném prostředí, které neodpovídá její povaze. Pracující jsou často formálně vedeni jako OSVČ, přestože vykonávají práci se znaky závislé práce. Na základě kvalitativního šetření provedeného v rámci projektu SYRI definujeme jako další klíčovou výzvu algoritmické řízení práce – pracovníci podléhají netransparentním rozhodovacím mechanismům, jejichž logice nerozumí, nemají na ně vliv a musí se jim neustále přizpůsobovat. Tento model přispívá k prekarizaci práce, omezuje pracovní jistoty, znemožňuje plánování a zvyšuje psychickou i fyzickou zátěž. Přestože platformová práce nabízí určitou flexibilitu, ve skutečnosti je často neudržitelná a z dlouhodobého hlediska nestabilní.

Doporučení do praxe:

- ▶ **Transpozice evropské směrnice:** Co nejdříve implementovat směrnici EU o platformové práci, včetně presumpce zaměstnaneckého vztahu a regulace algoritmického řízení.
- ▶ **Zavedení legální definice platformové práce:** Vytvořit právní rámec, který zohlední specifika této formy zaměstnání a jasně stanoví práva a povinnosti všech stran.
- ▶ **Zpřístupnění informací o algoritmech:** Vyžadovat transparentnost fungování algoritmů a možnost lidského přezkumu automatizovaných rozhodnutí.
- ▶ **Podpora kolektivního sdružování:** Podpořit vznik odborových struktur a komunitních iniciativ, které umožní sdílení zkušeností a společné vyjednávání podmínek.

ÚVOD – CO JE TO PLATFORMOVÁ PRÁCE? KONTEXT A SITUACE V ČR

Fenomén platformové práce ovlivňuje podobu zaměstnávání a pracovního trhu už více jak 15 let, nicméně v posledních letech stále nabývá na důležitosti. Globálně bylo možné sledovat, že práce zprostředkovaná skrze digitální platformu významně narostla během pandemie COVID-19 (Tubaro a Casili 2022) – jednak proto, že vzrostla poptávka po službách jako je např. dovážka jídla nebo potravin, tak také proto, že se k této formě práce uchýlili lidé, kteří přišli o práci např. ve službách nebo gastronomii. Platformová práce zároveň přináší nové výzvy specifické pro tento sektor. V odborné literatuře k tématu a v politických debatách se nejčastěji skloňuje problematika vymezení právního postavení pracujících v platformové ekonomice na trhu práce a s tím spojená ochrana jejich pracovních práv a povinností platform coby “zaměstnavatelů” – tato problematika rámuje i následující text. Druhou výzvou, kterou v této studii identifikujeme, je povaha práce zprostředkovaná nikoliv lidmi, ale algoritmy platform, které jsou pro samotné pracující netransparentní

a často neuchopitelné – tuto výzvu nejčastěji formulují sami pracující. Obě dvě tyto roviny (tedy právní postavení pracujících a jejich osobní zakoušení platformové práce) jsou neoddělitelně propojeny a obě dvě by měly informovat budoucí politiky v této oblasti.

Platformovou práci můžeme definovat jako jakoukoliv formu výdělečné činnosti, kterou zprostředkovává digitální platforma, kdy platformou míníme digitální infrastrukturu, která umožňuje více stranám navzájem spolupracovat (Fernandez et al 2023). V institucionálních dokumentech i odborných studiích nalezneme různé kategorizace platformové práce, obecně mezi nejčastější typy patří:

- ▶ rozvážení jídla a zboží (v ČR operují platformy Wolt, Bolt Food či česká firma Foodora, řadíme sem také rozvozy pro online supermarkety jako Rohlík.cz či Kosík.cz)
- ▶ individuální přeprava osob (Uber, Bolt či česká firma Liftago)
- ▶ tzv. ekonomika sdílení, kdy jsou skrze platformy nabízeny ke sdílení služby, produkty či prostory (nejčastější formou je nabídka pronájmů skrze platformu AirBnB, může se jednat také například o tzv. ride-sharing, tedy sdílené jízdy osobním automobilem)
- ▶ kreativní práce závislá na platformě (tzv. platform dependent creative work – řadíme sem například prodejce na platformách jako Amazon nebo Etsy, či česká obdoba Fler)
- ▶ outsourcing služeb skrze platformy (v Česku méně rozšířený typ platformové práce, kdy se skrze platformy najímají pracující na jednorázové práce např. v domácnosti).

Do platformové ekonomiky dále můžeme zařadit i oblast tzv. creator economy, tedy tvůrce*kyne obsahu, nejčastěji na platformách společnosti Meta (Facebook, Instagram) nebo Google (YouTube) či platformě OnlyFans. Postavení těchto pracujících je ale vůči ostatním typům platformové práce velmi specifické a většina studií tedy tento typ platformové práce pojednává zvlášť (mj. proto, že u tvůrců obsahu je jasnější jejich status coby osob samostatně výdělečně činných, přestože jinak sdílejí mnohé výzvy s ostatními pracujícími v platformové ekonomice, včetně nízké ochrany pracovních práv a závislosti na algoritmech – Glatt 2022).

V současné době není dostupných mnoho dat o platformové práci v České republice. Lze se opírat pouze o výsledky kvantitativního šetření Evropského odborového institutu, který realizoval komparativní výzkum ve 14 zemích EU a jehož výsledky jsou již více než 3 roky staré a vzorek za české prostředí je poměrně malý (ETUI – Internet and Platform work survey, 2021). Ukazuje se, že Česká republika nevybočuje z evropského trendu: v posledních 12 měsících před šetřením mělo s platformovou prací zkušenosti cca 20 % pracujících (lehece nad průměrem EU – 17 %). Značná část (cca třetina) pracujících volila práci přes platformu jako způsob přivýdělku. V kontextu českého trhu práce lze tedy očekávat nárůst tohoto trendu v souvislosti s poklesem reálných příjmů a vzrůstajícími nároky na důstojný život.

ÚSKALÍ PLATFORMOVÉ PRÁCE

Platformová práce se v České republice odehrává v právním a institucionálním vakuu, které dlouhodobě nereflektuje specifika tohoto segmentu trhu práce. Většina platform formálně spolupracuje s pracujícími na bázi živnostenského oprávnění (OSVČ) nebo dohod mimo pracovní poměr, bez toho, aby byla zohledněna míra jejich závislosti na platformě,

kontrola nad pracovními podmínkami, odměnami a přístupem k práci. Platformová práce v mnoha případech nese znaky závislé práce, jak ji definuje český zákoník práce – tedy výkon práce osobně, za odměnu, podle pokynů zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Přestože tento rámec by se měl vztahovat i na část pracujících pro digitální platformy, Státní úřad inspekce práce (SUIP) dlouhodobě postrádá kapacity i specializaci na kontrolu těchto nových forem zaměstnání/vání. V praxi tak většina případů zůstává mimo dohled a pracující jsou často ponecháni bez odpovídající ochrany a nároků, které by jim ze zákona náležely.

Stávající legislativa totiž nerozlišuje platformovou práci jako zvláštní kategorii, což umožňuje platformám vyvazovat se z pracovněprávních a sociálních povinností a přesouvat veškerá rizika na jednotlivce. Neexistuje závazná definice platformového pracovního vztahu, pravidla pro algoritmické řízení práce, ani specifická ochrana před náhlým ukončením spolupráce či nerovným zacházením.

Tento model práce je navíc charakteristický vysokou nejistotou a prekarizací. Chybí zde výpovědní lhůta, odstupné, právní ochrana, možnost kolektivního vyjednávání a sociální jistoty spojené s klasickým zaměstnaneckým poměrem. Udržitelnost práce je nejistá, a to nejen kvůli algoritmům, ale i kvůli vysoké konkurenci a tlaku na neustálé pracovní nasazení. Očekávané příjmy často neodpovídají realitě, pracovníci rychle vyhoří a jejich kumulovaná práce z několika malých gigů jen těžko pokryje životní náklady.

Platformová práce je často vykonávána v profesích s nízkou kvalifikací, což ji sice činí dostupnou, ale zároveň zvyšuje snadnou nahraditelnost pracovníctva. To dále snižuje jejich vyjednávací sílu a možnosti bránit se proti zhoršujícím se podmínkám.

Významnou roli hrají i genderové nerovnosti. V českém prostředí, kde přetrvává intenzivní mateřská norma, nedostupnost péče o děti a tradiční nastavení genderových rolí pokud jde o péči o domácnost, je platformová práce často nedobrovolnou volbou žen s malými dětmi, které nemají jinou možnost návratu na pracovní trh. Platformy v oblasti péče (např. úklidy, hlídání), kde primárně ženy působí, nenabízejí žádné záruky ani jistoty. K tomu se přidávají problémy s nižšími výdělky, obtížným skloubením práce a péče, a v případě migrantek i vícenásobná diskriminace.

ZKUŠENOSTI PRACUJÍCÍCH – SHRNUÍ KVALITATIVNÍHO VÝZKUMU

S cílem zmapovat zkušenosti pracujících v platformové ekonomice v České republice bylo na podzim roku 2023 provedeno kvalitativní empirické šetření. Celkem bylo uskutečněno 15 polostrukturovaných rozhovorů s pracujícími. Rozhovory se odehrávaly buď osobně nebo skrze platformu Zoom a trvaly od 60 do 120 minut. Data z rozhovorů jsou dále doplněna i o pozorování dalších zkušeností pracujících, kteří souhlasili s následným poskytováním dat, jako jsou například ukázky – screenshoty z používaných aplikací/platform, ukázky komunikace s ostatními pracujícími a písemně či skrze hlasovou zprávu zaznamenaná pozorování pracujících, která byla sdílena s výzkumníci. Výzkumný vzorek zahrnuje 12 mužů a 3 ženy – původním cílem bylo vytvořit genderově vyvážený vzorek,

nicméně vzhledem k převaze mužů v nejčastěji zastoupených formách platformové práce v ČR, kterými jsou rozvážení jídla a zboží a přeprava osob, nebylo tohoto cíle dosaženo. Složení respondentů tak nicméně reflektuje reálnou situaci v těchto sektorech. Stejně tak místo působení a bydliště respondentů není reprezentativní pro ČR, protože je významně vychýleno ve prospěch velkých měst, především Prahy a Brna – i přes nedostatek dostupných dat lze nicméně předpokládat, že i toto rozložení reflektuje celkovou situaci na trhu práce, kdy největší poptávka po službách zprostředkovaných platformami je právě v těchto městech.

Přestože cílem šetření bylo postihnout zkušenosti pracujících na každodenní úrovni a reprezentativnost vzorku tak nebyla kritériem, je nutné zmínit také fakt, že se ve výzkumném vzorku neobjeví osoby jiné národnosti než české – lze přitom předpokládat, že např. mezi řidičstvem platforem jako Uber je poměrně velké množství migrantů a migrantek (respondentstvo tuto situaci samo často v rozhovorech pojmenovávalo) s různým imigračním statutem a že jejich pozice je zranitelnější než pozice českých občanů a občanek. Situace migrantů a migrantek v platformové ekonomice by nicméně vyžadovala dlouhodobější terénní výzkum a je námětem na samostatnou studii.

Následující kapitola tedy shrnuje hlavní výzvy a přínosy platformové práce tak, jak je zažívají a pojmenovávají sami pracující. Z důvodu ochrany soukromí a bezpečnosti všech účastníků a účastnic výzkumného šetření jsou všechny citace z rozhovorů a jiná data anonymizována a uvedena pod přezdívkami.

Tabulka 1: přehled respondentů

Přezdívka	Věk	typ platformové práce	region
Jan	50+	cyklokurýr, Wolt a Foodora	Brno
Tibor	30+	kurýr, Foodora	Brno
Prokop	50+	řidič, Uber a Bolt	Praha
Jana	50+	řidička, Uber	Praha
Saša	30+	řidička, Uber	Praha
Martin	40+	kurýr, Wolt	Praha
Tadeáš	20+	řidič, Uber a Bolt	Praha
Miroslav	20+	řidič, Uber a Bolt	Praha
Jaromír	40+	kurýr, Rohlík	Praha
Petr	20+	kurýr, Wolt	Brno
Ludmila	30+	prodejkyň, Fler	Jihomoravský kraj
Vít	30+	kurýr, Wolt	Praha
Pavel	40+	kurýr, Rohlík	kraj Vysočina
Jaroslav	40+	kurýr, Foodora	Brno
Luboš	30+	kurýr, Foodora	Praha

Motivace k práci v platformové ekonomice

Většina respondentů působila v platformové ekonomice už před nástupem pandemie COVID-19, pouze cca ve třech případech byla pandemie s ní spojená ztráta zaměstnání hlavní motivací k tomuto typu práce. Dle zkušeností respondentů zároveň pandemie nedopadla na všechny typy platformové práce stejně – zatímco například Jana zmiňovala, že jí coby řidičce Uberu ubylo zakázek v Praze, protože byla zvyklá vozit hlavně turisty, kurýři pro rozvážkové služby i online supermarkety naopak popisovali velký nárůst. Například Pavel popisoval, že těsně před začátkem pandemie odešel ze zaměstnání a plánoval se živit jako řidič, ale právě COVID-19 ho motivoval k tomu, aby nakonec začal spolupracovat s platformou Rohlík jako kurýr.

Hlavní motivace, která téměř všechny respondenty přivedla k platformové práci, byla nicméně pojmenována jako *flexibilita* – všichni respondenti se shodují na tom, že právě možnost si do jisté míry organizovat pracovní dobu a rozhodnout se, zda např. chci pracovat dopoledne, odpoledne či v noci, možnost mít volné pracovní dny a pracovat o víkendu atd., je pro ně hlavní výhodou tohoto typu práce. Míra flexibility se liší podle jednotlivých platforem – v případě českých firem jako je Foodora a Rohlík funguje hybridní systém, ve kterém se kurýrstvo může předem nahlašovat na směny, což jim na jednu stranu umožňuje mít přibližnou představu o výdělku (která se ale nemusí naplnit, protože je ovlivněna celou řadou dalších proměnných), ale na druhou stranu právě do jisté míry omezuje flexibilitu práce, která je takto rozvržena např. 14 dní dopředu, což nemusí reflektovat aktuální potřeby pracujících, např. s ohledem na péči.

Potřeba flexibilní práce měla u respondentů různé důvody – v několika případech byla zmiňována nutnost sladování s péčí o nezletilé děti. Např. Jaroslav zmiňoval, že má děti ve střídavé péči a jeho práce mu umožňuje být doma ve všední dny v době, kdy se děti vrací ze školy. Tadeáš a Miroslav identifikovali možnost práce přes noc jako hlavní motivaci pro práci pro Uber, protože jim umožňuje se v omezené míře věnovat jiným aktivitám přes den (Tadeáš je například účastníkem rekvalifikačního kurzu).

S deklarovanou flexibilitou je ovšem často v rozporu finanční strategie pracujících. Všichni/všechny respondenti/ky zmiňovali, že mají nastavenou finanční latku, pod kterou si každý měsíc nemohou dovolit jít – ve většině případů tato laťka znamená práci minimálně 5 dní v týdnu, v průměru 8–10 hodin. Flexibilitu práce lze tedy označit za spíše zdánlivou – týká se rozložení pracovní doby, ale nikoliv samotné organizace práce. Flexibilita je zároveň také omezena faktem, že zejména u platforem jako Uber či Wolt je velmi náročné plánovat si výdělky dopředu, protože vše závisí na množství zakázek – to lze odhadnout na základě zkušenosti, ale nikoliv potvrdit. Většina pracujících tak nakonec mluví o tom, že pracují stejnou dobu či více jako v předchozích zaměstnáních.

Hlavní výzva – algoritmické řízení platform

Jednou z hlavních výzev, která byla identifikována napříč odpověďmi respondentů, byla nutnost spolupráce s algoritmy dané platformy. Například Pavel popisuje svou zkušenost takto:

Je to nějaký typ umělé inteligence, která mi říká, kam mám jet a všechny informace, protože já když sem přijedu, tak ta objednávka už je nachystaná a ono mi to jenom řekne, kam mám jet. A funguje to, jakože ten systém...v reálném čase funguje více méně dobře, protože já nemám skoro nikdy zpoždění, já prostě dělám, co mi ta aplikace řekne. Takže jako tam není žádný člověk, respektive, jsou tam nějakí lidé, ale to jsou koordinátoři a tak, oni nám neříkají, co máme dělat, ten systém nám říká, co máme dělat.

Tento typ organizace práce pojmenovává Mezinárodní organizace práce jako algoritmický management, který definuje jako “využití počítačem naprogramovaných procedur k organizaci a distribuci práce”. Algoritmický management se netýká jenom platformové práce, je přítomný např. i v továrnách ve velkovýrobě, ale právě pro pracující v platformové ekonomice je určujícím aspektem jejich každodenní zkušenosti.

Zkušenosti pracujících s algoritmickým management mají ve většině případů ambivalentní povahu, jak popisuje například Tibor:

Většinu času se mi zdá, že ten algoritmus je jakoby chytrý a funguje, víceméně. Ale někdy se prostě něco stane a já tomu pak nerozumím, protože vidím, že ostatní kluci mají prostě víc těch zakázek, že prostě ten algoritmus najednou je má radši a to pak musíš jako zjistit, co jsi vlastně udělal. Ale někdy to prostě nezjistíš, není žádné způsob, jak na to spolehlivě přijít.

Podobné situace – tedy změna rozhodování algoritmu, kterou pracující vnímají negativně, ale zároveň jí nemohou nijak předejít ani jí nelze nijak rozklíčovat – zaznívaly v rozhovorech často. Ve výpovědích lze zároveň pojmenovat několik strategií, skrze které se pracující snaží s touto situací vyrovnat: **učení se, sebe-optimalizaci a předvídání**.

O mechanismu **učení** mluví i Tibor ve výše uvedené citaci, ale ostatní respondenti zmiňovali například fakt, že si píšou osobní poznámky ohledně toho, jak se aplikace chová, aby případně mohli nějak vyhodnocovat chování algoritmu dlouhodoběji. Jana zmiňuje například to, že si řidiči porovnávají tyto poznatky a poznámky ve svých uzavřených komunitách (Facebookové skupiny nebo společné chaty na WhatsAppu) a společně se snaží algoritmus Uberu do jisté míry “mapovat”. Jan popisuje situaci, kdy se změnil algoritmus jedné platformy a vedlo to k odlivu kurýrů na jinou platformu:

Takže oni to zase změnili, protože jako lidi jim začali odcházet, že to u tý Foodory pak třeba prostě vypadalo líp. Ale nevrátilo se to tam, kde to bylo předtím, prostě ten výpočet je teďka jinej a tam do jisté míry jako...je potřeba mít to nějak naučené, která zakázka se vyplatí a která ne. Tak to se potom člověk musí naučit vlastně znovu.

Jan tím zároveň naráží i na další zmiňovanou strategii, která se objevuje ve výpovědích vůbec nejčastěji a to je **sebe-optimalizace**. Většina respondentů zdůrazňuje nutnost neustálého vyhodnocování dat o chování algoritmu a následné úpravy vlastního jednání. Jak popisuje například Tadeáš:

Kdybych měl někomu poradit, co do začátku a je to třeba prostě kluk, co sem přišel, neumí česky, nic neví, tak on je fakt znevýhodněnej – on nezná tu navigaci, jednak neví, že se mu třeba ta zakázka ani nevyplatí, že bude prostě stát v zácpě a de facto jako přijde o peníze a neví ani, kudy jako by to moh objet. Takže já bych jim řek, hele, technologie, ale jako naučit se mapu nazpaměť. Protože ty jsi jinak v nevhodě oproti lidem, který už tam maj najetý a už prostě ví.

O optimalizaci mluví i Ludmila, když mluví o nutnosti porozumět tomu, jak budou různé platformy zobrazovat její zboží zákazníkům:

Někdo by si mohl myslet, tak prostě tam dáš fotky a je to, ale to je na každý tý platformě jinak. Já to dám na Fler, ale jsou věci, co nám vyloženě jedou na Facebooku, kde to může být třeba skoro bez práce. Ale musíš mít vychytaný časy, to se musíš naučit prostě, a taky musíš si tam vybudovat tu komunitu, to nepřijde samo, takže pozorovat, na co lidi klikají, mít ty statistiky.

V ideálním případě pak sebe-optimalizované jednání vede k tomu, že je člověk schopný být “o krok napřed” před algoritmem, jak to pojmenovává Luboš. Strategie **předvídání** je tak v jistém smyslu poslední fází učícího se procesu, kdy je možné sbírat a vyhodnotit data, naučit se, jak se algoritmus chová a následně se snažit zůstat před ním napřed. Většina pracujících ale zároveň pojmenovává i to, že je nemožné tento proces aplikovat pouze jednou a že změny algoritmického řízení vedou k tomu, že je potřeba začít znovu od začátku. Jak poznamenává Ludmila, *jakmile o to jednou přijdu, tak to je hrozné těžké to vybudovat znova.*

Různí autoři mluví v souvislosti s neprůhledností algoritmu, který se do jisté míry chová jako „černá skříňka“, do které není možné nahlédnout, o tzv. *informační asymetrii*, kdy na jedné straně platforma neustále shromažďuje a vyhodnocuje obrovské množství dat, na základě kterých se algoritmus učí, ale tato data nejsou dostupná pracovníkům samotným (Rosenblat a Stark 2016). Na praktické úrovni vytváří informační asymetrie situaci „algoritmické prekarity“ (Wood a Lehdonvirta 2022), kdy je zranitelnost pracujících posílena nemožností ovlivňovat rozhodnutí algoritmu a zároveň absencí kontroly nad rozhodováním algoritmu. Většina respondentů ale zároveň vnímá algoritmus jako neutrální rozhodovací mechanismus, např. Prokop zmiňuje:

Tak když je tam dispečerka, tak to se pak stane, že ona prostě má radši někoho jinýho, s někým se pohádá a pak prostě tu zakázku nemáš nebo s ní ani nechceš mluvit. Tak tohle mi přijde fér, tam do toho žádný tyhle emoce nevstupujou.

Toto pozorování je sice v přímém rozporu s tím, že mnoho respondentů mluví o situaci, kdy se něco stane a „*algoritmus už tě nemá rád*“ – zároveň Prokopův přístup většina z nich sdílí a algoritmus vnímá jako neutrální sílu, která dělá v rámci možností spravedlivá rozhodnutí, přestože je tato spravedlnost netransparentní a není možné nijak ověřit, jak tato rozhodnutí vznikají. Pokud něco nefunguje, pracující to interpretují jako podnět pro sebe a pro další sebe-optimalizaci. Informační asymetrie je tak touto vírou v neutralitu algoritmu dále podpořena a zodpovědnost je přenesena na pracující.

Představy o budoucnosti, udržitelnost současného modelu

Posledním tématem, které v rozhovorech často zaznívalo, byla otázka udržitelnosti platformové práce jako budoucího zaměstnání. Zvláště mladší pracující často vnímali svou současnou pozici jako přechodnou – například Luboš začal jezdit jako kurýr během pandemie a nyní mu to umožňuje pracovat flexibilně vzhledem k péči o novorozence. Podobně Tadeáš a Miroslav, kteří jsou zároveň i kamarádi a spolubydlíci, oba mluví o tom, že je pro ně práce řidiče hlavně cestou jak naspořit peníze a splatit auto a následně mít možnost např. podnikat. U pracujících ve věku přes 40 let se naopak objevovaly obavy ohledně možných zdravotních komplikací – např. Jan coby cyklokurýr zmiňuje, že je pro

něj zatím práce zdravá, protože ho udržuje fit, ale že nebude možné tímto způsobem fungovat až do důchodu. Jana mluví o tom, že dlouhé sezení v autě není ideální pro klouby a celkovou pohyblivost.

Obecně lze říci, že většina pracujících vnímá platformovou práci jako dobré, nebo minimálně dostupné, řešení své současné situace vzhledem ke kvalifikaci, životní fázi či finanční situaci, ale nevnímají ji jako dlouhodobě udržitelný způsob zaměstnávání. Důvody jsou nejčastěji nízká stabilita, nemožnost vytvářet dlouhodobé finanční polštáře, nutnost pracovat i přes zdravotní problémy (absence možnosti nemocenského pojištění v době sběru dat).

SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ

Z výše uvedeného vyplývá, že největším problémem platformové práce je 1) nevyjasněný legální status pracujících, kdy většina funguje jako OSVČ, ale vykonává typ závislé práce – jsou tedy závislí na platformě coby zprostředkovateli, ale nemají nárok na jistotu prácepravidelný výdělek ani např. zdravotní a sociální pojištění; a 2) neprůhlednost algoritmického řízení distribuce a organizace práce, která vede k prohlubující se informační asymetrii. Oba dva tyto problémy adresuje směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím digitálních platforem, která byla v prosinci 2024 schválena na úrovni Evropské unie. Směrnice reaguje na šíření prekérních forem práce v tomto rychle rostoucím sektoru. Cílem směrnice je posílit ochranu práv lidí pracujících přes digitální pracovní platformy, zpřehlednit algoritmické řízení práce a omezit falešné podnikání (v českém kontextu tzv. švarcsystém), kdy je pracovníctvo nesprávně označováno za osoby samostatně výdělečně činné.

Jedním z klíčových nástrojů směrnice je zavedení presumpce zaměstnaneckého vztahu. Pokud platforma kontroluje klíčové aspekty výkonu práce – například stanovuje odměnu, rozvrh práce, omezuje možnost odmítat zakázky, kontroluje pracovní výkon nebo omezuje přístup k zákazníkům – bude se na pracujícího automaticky vztahovat status zaměstnané/ho, dokud platforma neprokáže opak. Tím se zásadně mění pravidla pro stovky tisíc lidí pracujících přes platformy v EU, včetně České republiky, kde většina těchto osob pracuje jako OSVČ.

Dalším důležitým prvkem směrnice je regulace algoritmického managementu. Směrnice zavádí povinnost poskytovat pracujícím informace o fungování algoritmů, které rozhodují o přidělování práce, odměnách či hodnocení pracovníků. Zároveň zakazuje, aby klíčová rozhodnutí – například o ukončení smlouvy, zablokování účtu nebo penalizaci pracovníka – byla přijímána výhradně automatizovaně bez lidského přezkumu. Tento krok má posílit transparentnost a ochranu před diskriminačními postupy digitálních platforem.

Součástí směrnice je také posílení informačních povinností platforem. Ty budou muset pracovníctvu poskytovat jasné a písemné informace o jejich pracovních podmínkách, systému řízení práce a algoritmických rozhodnutích. Cílem je omezit neprůhlednost a jednostranné změny pravidel ze strany platforem a umožnit pracovníctvu lépe se orientovat ve svých právech a povinnostech. V případě, že bude pracujícímu přiznán status

zaměstnané*ho, získá nárok na standardní pracovněprávní ochranu, včetně minimální mzdy, regulované pracovní doby, nemocenského a sociálního pojištění či ochrany při mateřství. Směrnice rovněž zajišťuje možnost kolektivního vyjednávání i pro osoby pracující na atypické smlouvě.

V českém kontextu, kde platformová práce v posledních letech prudce roste a kde tisíce lidí pracují ve špatně regulovaných podmínkách s minimální ochranou, představuje směrnice zásadní impuls k přehodnocení právního rámce. Implementace směrnice do národní legislativy by mohla výrazně posílit postavení platformových pracujících, omezit tzv. švarcsystém a přispět k ochraně základních pracovních práv v digitální ekonomice.

Podle odhadů Evropské komise povedou opatření k řešení rizika chybné klasifikace platformových pracujících k významným ekonomickým i sociálním dopadům. Především se očekává, že 1,7 až 4,1 milionu osob napříč EU bude překlasifikováno na zaměstnance, čímž získají nárok na ochranu a práva podle pracovněprávních předpisů jednotlivých států i EU.

Tato změna by měla mít i přímý fiskální efekt – příjmy členských států z příspěvků na sociální ochranu a daňových odvodů vzrostou o zhruba 4 miliardy EUR ročně. Současně se předpokládá, že díky zajištění zaměstnaneckého statusu a s tím spojených práv se výdělky osob pracujících prostřednictvím platformy zvýší až o 484 milionů EUR ročně v celé EU.

Tyto odhady potvrzují, že narovnání pracovněprávních vztahů v platformové ekonomice není pouze otázkou ochrany práv pracujících, ale i efektivnějšího a spravedlivějšího fungování daňových a sociálních systémů členských států. Transpoziční lhůta pro začlenění směrnice do národních legislativ již běží a její konec je stanoven na prosinec 2026, což z ní činí aktuální a naléhavé téma pro českou legislativní a odbornou debatu.

Kromě legislativních úprav a implementace směrnice je pak nutné i podporovat méně formální způsoby organizace pracujících. Většina respondentstva mluví o tom, že práce probíhá v podstatě anonymně, pracující v platformové ekonomice nemají žádné kolegy a kolegyně, neznají své zákazníky a zákaznice, protože většinu z nich už nikdy nepotkají. Na neformální úrovni již vzniká organizace zdola – například formou facebookových nebo whatsappových skupin, kde se sdružují pracující v regionu či městské části a předávají si navzájem informace, společně např. řeší změny algoritmu a snaží se je rozklíčovat. Budoucí politiky by tak měly směřovat k podpoře a případně formalizaci sdružování pracujících skrze odborové instituce.

ZÁVĚR

Debata o platformové práci v ČR je dosud zatížena řadou mýtů a sebelegitimizujících narativů, které platformy aktivně podporují. Klíčovým z nich je představa, že platformová práce zajišťuje flexibilitu, vysoké výdělky a autonomii. Zjištění však ukazují, že příjmy často neodpovídají očekáváním a pracovníctvo podléhá neprůhlednému algoritmickému řízení, které zásadně omezuje jejich skutečnou kontrolu nad prací.

Součástí této demystifikace je i potřeba poukázat na neviditelnou reprodukční práci, která je nutná k tomu, aby lidé mohli vůbec pracovat – od péče o děti, domácnost až po regeneraci vlastního těla po fyzicky i psychicky vyčerpávajících směnách. Platformový

kapitalismus přitom vytváří iluzi, že tato péče není potřeba, nebo že si ji každý jednotlivě zvládne zajistit „mimo pracovní dobu“, která však často prakticky neexistuje.

Pro skutečné zlepšení podmínek platformových pracujících je proto nezbytné rozrušit tyto sebelegitimizující obrazy a otevřeně pojmenovat strukturální nerovnosti a skryté náklady spojené s platformovou ekonomikou. Přijetí evropské směrnice a její důsledná transpozice do českého právního rámce může být prvním krokem, který umožní zlepšit pracovní podmínky pracujících pro platformy. Její skutečný dopad však bude záviset na tom, jak bude transponována do české legislativy – a zda státní administrativa skutečně naplní její ambice, nebo je omezí na minimum.

POUŽITÉ ZDROJE:

Glatt, Zoe (2022) We're all told not to put our eggs in one basket: uncertainty, precarity and cross-platform labor in the online video influencer industry. *International Journal of Communication*, 16. 3853–3871. ISSN 1932-8036

Fernandez Macias, E., Urzi Brancati, M.C., Wright, S. and Pesole, A., The platformisation of work, EUR 31469 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2023, ISBN 978-92-68-01661-9, doi:10.2760/801282, JRC133016.

International Labour Organization, 2022. Algorithmic management of work and its implications in different context. Background paper, available at <https://www.ilo.org/publications/algorithmic-management-work-and-its-implications-different-contexts>

Rosenblat, Alex, and Luke Stark. „Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber’s drivers.“ *International journal of communication* [Online], 1 July 2016, pp. 3758+.

Tubaro, P., & Casilli, A. A. (2022). Who Bears the Burden of a Pandemic? COVID-19 and the Transfer of Risk to Digital Platform Workers. *American Behavioral Scientist*, 68(8), 961–982. <https://doi.org/10.1177/00027642211066027> (Original work published 2024)

Wood, Alex and Lehdonvirta, Vili, Platform Precarity: Surviving Algorithmic Insecurity in the Gig Economy (March 31, 2021). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3795375> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3795375>