


Małgorzata Gasz  <https://orcid.org/0000-0002-8703-753X>

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wydział Ekonomii i Finansów, Katedra Ekonomii i Polityki Ekonomicznej, Wrocław, Polska, malgorzata.gasz@ue.wroc.pl

Nowe modele świadczenia pracy w warunkach gospodarki cyfrowej

Streszczenie: W dobie rozwoju nowych technologii coraz popularniejszą formą świadczenia pracy w różnych krajach stają się elastyczne modele realizacji zleceń przy wykorzystaniu platform cyfrowych. Dzięki możliwościom, jakie stwarza internet, w tym wykorzystaniu technologii chmurowych, osoby pracujące niezależnie mogą w dowolnej chwili nawiązać relacje z wybranym zleceniobiorcą oraz wykonać prace zdalnie z dowolnego miejsca na świecie, przy uzyskaniu dostępu do wiedzy i zasobów organizacyjnych firmy. Zjawisko to ulega upowszechnieniu i ma zastosowanie w wielu obszarach gospodarki. Problemem badawczym podjętym w artykule są zmiany na współczesnym rynku pracy w warunkach gospodarki cyfrowej. Celem opracowania jest identyfikacja oraz charakterystyka nowych modeli świadczenia pracy oraz uwarunkowań związanych z jej wykonywaniem. W artykule wykorzystano metody analizy literatury przedmiotu, analizy opisowej, analizy danych statystycznych oraz analizy porównawczej.

Słowa kluczowe: rynek pracy, gospodarka cyfrowa, *gig economy*, platformy kontraktowe

JEL: J01

1. Wprowadzenie

Gospodarka cyfrowa (*digital economy*) to model gospodarki, w którym istotne znaczenie ma cyfryzacja, rozumiana jako adaptacja i wykorzystanie technologii cyfrowych w procesach gospodarczych, transakcjach, interakcjach i działaniach organizacji, poszczególnych sektorów gospodarki czy krajów (Tapscott, 1998). Gospodarka cyfrowa obejmuje następujące aspekty kluczowe: usieciowienie społeczeństwa, przemianę cyfrową oraz gospodarkę bazującą na danych (Boratyńska i in., 2021). Przedmiotem obrotu w gospodarce cyfrowej są towary i usługi, których rozwój, produkcja, sprzedaż lub świadczenie wymagają wykorzystania technologii cyfrowych. Do najistotniejszych cech gospodarki cyfrowej zalicza się w szczególności: maksymalizację korzyści dla uczestników transakcji (partnerów, pracowników, klientów) dzięki bazowaniu na komponentach cyfrowych, intensyfikację interakcji biznesowych dzięki ich automatyzacji, szybszy czas reakcji na zmieniające się potrzeby klientów, tworzenie i wykorzystanie nowych modeli biznesowych oraz wzrost elastyczności, innowacyjności i efektywności organizacji (*Gospodarka cyfrowa*, b.r.). Istotnym komponentem gospodarki cyfrowej jest wykorzystywanie najnowocześniejszych technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT), przetwarzanie w chmurze i handel elektroniczny (Shaw, 2015). Zbliżenie sfery fizycznej i cyfrowej umożliwia powstanie firm opartych na danych, informacjach i systemach technologii informacyjno-komunikacyjnej (Skowronek-Mielczarek, 2021). W warunkach postępującej digitalizacji oraz implementacji nowoczesnych technologii do środowiska pracy kluczową kwestią staje się zrozumienie konsekwencji cyfryzacji dla każdej ze stron transakcji na rynku pracy (Zinczuk, 2021). Odnoszący się do gospodarki cyfrowej termin „transformacja cyfrowa” (*digital transformation*) oznacza dokonujące się w obrębie różnych obszarów funkcjonowania przedsiębiorstw, sektorów, administracji publicznej i gospodarek zmiany, których istotą jest zastosowanie technologii cyfrowych w celu zwiększenia wydajności lub osiągnięć organizacji (Pieriegud, 2016, s. 12). Transformacja cyfrowa rozumiana jest także jako proces połączenia zaawansowanych technologii oraz integracji systemów fizycznych i cyfrowych, w którym dominują innowacyjne modele biznesowe, nowe procesy oraz kreacja inteligentnych produktów i usług (European Commission, b.r.). Powszechne wykorzystanie nowych technologii w biznesie wpłynęło nie tylko na sposób komunikacji organizacji z klientami, ale zmieniło także charakter relacji pracodawca – pracownik. Tradycyjnie pojmowany model pracy świadczonej stacjonarnie w konkretnym miejscu i czasie przestał w pełni odpowiadać zmieniającym się potrzebom rynku, firm, klientów i pracowników. Podczas gdy w dobie cyfryzacji coraz większa liczba zadań, procesów, czynności i projektów oparta jest na dostępie do sieci i realizowana przy wykorzystaniu internetu, na popularności zaczął zyskiwać elastyczny model pracy, w którym określone jednostki w ramach współpracy z wybranymi podmiotami, często przy wykorzystaniu platform komunikacyjnych oraz aplikacji, mogą świadczyć pracę dla kilku klientów jednocześnie w sposób równie, a może nawet bardziej wydajny w porównaniu do tradycyjnej pracy etatowej. Praca przy wykorzystaniu internetu, obok wielu korzyści, niesie

ze sobą także liczne zagrożenia, związane m.in. z bezpieczeństwem danych osobowych. Firmy i ich klienci narażeni są na ataki hakerów, dlatego też przedsiębiorstwa mają obowiązek korzystania ze specjalnych narzędzi zapobiegających takim sytuacjom (Kawa, Dziura, 2022).

2. Metodyka badań

Analizowanym w artykule problemem badawczym są zmiany obserwowane na współczesnym rynku pracy w warunkach rozwoju gospodarki cyfrowej w kontekście alternatywnych form świadczenia pracy. Celem opracowania jest identyfikacja oraz charakterystyka nowych modeli świadczenia pracy, jak również uwarunkowań związanych z jej wykonywaniem, przy uwzględnieniu konieczności rozwoju kompetencji cyfrowych. W pracy wykorzystano metody analizy literatury przedmiotu, analizy opisowej, analizy danych statystycznych oraz analizy porównawczej. Obserwacji poddano wybrane parametry obrazujące popyt i podaż na niezależną siłę roboczą online na podstawie Online Labour Index (OLI) 2020 – jest to wskaźnik ekonomiczny, który stanowi internetowy odpowiednik konwencjonalnych statystyk rynku pracy.

3. Modele pracy w gospodarce cyfrowej

Termin „gig economy” wiąże się z zastosowaniem elastycznego modelu świadczenia pracy, w którym pracownik zewnętrzny, niezależny, freelancer (gigger) realizuje wybrane przez siebie zadania, projekty i zlecenia przy współudziale narzędzi cyfrowych oraz internetowych platform cyfrowych będących *de facto* rynkami umożliwiającymi komunikację między kupującymi (klientami) i sprzedającymi (osobami realizującymi zadania i projekty), nie będąc pracownikiem zatrudnionym na etacie (PARP 2019). Częścią tego rynku są także jednostki, które nie mają formalnych umów o pracę ani nie prowadzą działalności gospodarczej i nie różnicują swoich źródeł dochodów, realizując zlecenia o charakterze zajęć dorywczych lub jednorazowych usług. Cechą modelu *gig economy* jest więc swoboda wyboru podmiotu, na którego rzecz realizowane są poszczególne zlecenia w ramach kontraktu między stronami, w którym gigger dostosowuje swoje usługi do wymagań strony popytowej. *Gig economy* jest dziś obecna niemal we wszystkich branżach gospodarki na świecie, a realizacja zleceń w trybie online może odnosić się do wykonywania zadań w wielu dziedzinach (m.in. IT, sprzedaż i marketing, analiza danych, obsługa księgową, projektowanie czy tłumaczenia). Obserwacja trendów na współczesnym rynku pracy pozwala przypuszczać, że model ten będzie się coraz bardziej rozpowszechniał i stanie się docelowym sposobem zarobkowania zarówno w odniesieniu do wysokiej klasy specjalistów, jak i wielu innych pracowników. Związane z gospodarką cyfrową zjawisko platformizacji pracy należy rozumieć jako efekt wykorzystania platform komunikacyjnych w różnych przemysłach i sektorach gospodarki, co ma bezpośredni wpływ na osoby świadczące pracę (Huws i in., 2017). Za najważniejsze trendy, które wpłynęły znacząco na „moment narodzin”

pracy platformowej, uznaje się adaptację technologii informacyjno-komunikacyjnych do pracy na odległość, rozwój elastycznych form zatrudnienia oraz upowszechnianie się pracy projektowej i kontraktowej (Kässi, Lehtonvirta, 2018, s. 241–248). Obserwowany na świecie, szczególnie w USA, relatywnie szybki rozwój platform usług pracy to wypadkowa trzech czynników: konieczności dostosowywania się przedsiębiorstw do bieżących oczekiwań po stronie popytowej, presji konkurencji, wymuszającej redukcję kosztów pracy oraz dążenia do sprostania wymaganiom rynku narzucającego koncentrację na bieżących rezultatach i efektywności (De Stefano, Aloisi, 2018, s. 8). Komisja Europejska definiuje pracę platformową jako model prowadzenia działalności dzięki pośrednictwu platform współpracy, przy wykorzystaniu których następuje łączenie podaży pracy z popytem na zasadzie pośrednictwa między kojarzącymi dwie strony umowy (Komisja Europejska, 2020a). Aplikacje mobilne szeroko wykorzystywane w gospodarce cyfrowej oparte są na działaniu lokalizacji i umożliwiają szybkie połączenie klienta z pracownikiem podejmującym zlecenie, dzięki czemu pracownik ma możliwość wybrania interesującego go indywidualnego zlecenia (Stachura-Krzyształowicz, Barańska, 2022).

Zjawiska, takie jak ewolucja społeczno-ekonomiczna, przemiany gospodarcze czy potrzeba zwiększenia elastyczności zatrudnienia, wpłynęły istotnie na rozwój nowego typu relacji między pracodawcami a pracownikami, a tym samym stały się głównymi determinantami powstania nowych modeli świadczenia pracy. Równocześnie z rozwojem nowych trendów rynkowych na rynku pracy, pojawiła się potrzeba zróżnicowania form zatrudnienia oraz wprowadzenia zmian w czasie pracy, w efekcie czego tradycyjne umowy o pracę coraz częściej są substytuowane przez umowy cywilnoprawne (m.in. kontrakty, umowy-zlecenia, umowy o dzieło) (Szyłko-Skoczny, 2014). W kontekście zmian odnoszących się do procesu częściowego odchodzenia od gospodarki etatowej, w której praca wykonywana jest na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, w czasie przez niego wyznaczonym oraz w warunkach gwarancji wynagrodzenia, w kierunku zatrudnienia elastycznego, opartego na swobodzie wyboru zadań i ich realizacji oraz samych zleciodawców i w odpowiedzi na postępujący udział w życiu społeczeństw nowych technologii, będąca agencją Komisji Europejskiej Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), zajmująca się rynkiem pracy, zaproponowała następującą klasyfikację nowych form świadczenia pracy (Owczarek, 2018):

- 1) *ICT – mobile work* – praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych;
- 2) *platform work* – praca platformowa;
- 3) *casual work* – praca dorywcza;
- 4) *employee sharing* – dzielenie się pracownikiem;
- 5) *job sharing* – dzielenie stanowiska pracy;
- 6) *collaborative employment* – zatrudnienia wspólne;
- 7) *voucher-based work* – praca za talony;
- 8) *interim management* – zarządzanie tymczasowe;
- 9) *portfolio work* – praca portfelowa.

ICT – mobile work to rodzaj świadczenia pracy, w którym osoba zatrudniona lub samozatrudniona realizuje zlecenia z różnych lokalizacji poza siedzibą pracodawcy przy wsparciu narzędzi nowych technologii. *Platform work* to forma zatrudnienia wykorzystująca internet jako platformę umożliwiającą organizacjom lub osobom indywidualnym dostęp do innych organizacji w celu rozwiązywania ich problemów lub świadczenia usług za opłatą. Jest to więc model odpłatnej pracy zorganizowanej za pośrednictwem platformy internetowej, w której praca zlecana jest na zewnątrz, zadania są podzielone, a usługi świadczone na żądanie. Według Eurofound od 2017 roku w Europie odnotowano dziesięć charakterystycznych typów pracy platformowej, które różniły się pod względem skali zadań, formatu świadczonych usług (zadania realizowane na miejscu bądź online), poziomu umiejętności wymaganych do wykonywania poszczególnych zadań (rutynowe lub praca specjalistyczna) oraz procesu dopasowywania (oferta lub struktura konkursu). *Casual work* (praca dorywcza) to rodzaj pracy, w której nie ma gwarancji zatrudnienia w sposób ciągły, lecz pracodawca może zlecać określone zadania elastycznie, stosownie do potrzeb. W przypadku formuły *employee sharing* strategiczne współdzielenie pracowników odnosi się do sytuacji, w której grupa pracodawców tworzy sieć zatrudniającą jednego lub wysyła kilku pracowników na indywidualne zadania wraz z uczestniczącymi firmami pracodawców. Struktura jest podobna do pracy tymczasowej, z tą różnicą, że skład pracowników wśród uczestniczących pracodawców może (choć nie musi) się regularnie zmieniać. Udostępnianie pracowników *ad hoc* to tymczasowe rozwiązanie pozwalające zrównoważyć potrzeby HR w jednej firmie w sytuacji niewystarczającego obciążenia pracą w innej. Pracodawca, nie będąc agencją pracy tymczasowej, wysyła swoich pracowników na czas określony do pracy w innej firmie, bez zmian umowę o pracę. *Job sharing* (podział pracy) odnosi się do stosunków pracy, w których jeden pracodawca zatrudnia kilku pracowników (najczęściej dwóch) do wspólnego obsadzenia jednego etatu. Jest to forma pracy w niepełnym wymiarze godzin, której celem jest zapewnienie ciągłości obsady danego stanowiska. Zlecenie pracy na podstawie vouchera równoznaczne jest z faktem, że podstawą nawiązania stosunku pracy i związanej z nią płatności jest bon nabyty od strony trzeciej (rządu czy określonego organu), a nie umowa o pracę. *Collaborative employment* (zatrudnienie oparte na współpracy) obejmuje określone formy współpracy wśród osób samozatrudnionych. Eurofound rozróżnia trzy typy zatrudnienia opartego na współpracy. Typ pierwszy to organizacje patronackie, które oferują określone usługi administracyjne w zakresie usług dla osób prowadzących działalność na własny rachunek, takie jak pomoc przy fakturowaniu klientów lub zajmowanie się sprawami podatkowymi. Typ drugi odnosi się do świadczenia usług coworkingu, polegającego na współdzieleniu przestrzeni roboczych i zadań przez samozatrudnionych pracowników i freelancerów. Z kolei spółdzielnie pracownicze polegają na podejmowaniu intensywnej współpracy między członkami w obszarach produkcyjnych czy marketingowych. *Interim management* to forma zatrudnienia, w której firma „wyziera” pracowników innym firmom tymczasowo i w określonym celu. W przeciwieństwie do agencji pracy tymczasowej personel ogranicza się tu do wysoko wyspecjalizowanych ekspertów, którzy są wysyłani do firm przyjmujących w celu rozwiązania określonego problemu z zakresu zarządzania czy zadania technicznego. W przeciwieństwie do tradycyjnej pracy na czas określony zarządzanie tymczasowe zawiera w sobie pewne elementy doradztwa,

ale ekspert ma raczej status pracownika niż doradcy zewnętrznego. Jednak w praktyce w niektórych krajach *interim management* odbywa się na zasadzie samozatrudnienia. *Portfolio work* odnosi się do kontraktowania na małą skalę przez freelancerów, samozatrudnionych lub mikroprzedsiębiorstw dla dużej liczby klientów.

Wyjaśnienia wymaga różnica między pracą zdalną a pracą świadczoną w formule *cloud working*. W pierwszym przypadku praca świadczona jest co do zasady w ramach pracy etatowej na rzecz określonego pracodawcy, w całości lub jedynie częściowo w formule online. *Cloud working* jest formułą bardziej elastyczną i *stricte* zadaniową/projektową – odnosi się do sytuacji, w której dana osoba w ramach umowy cywilnoprawnej (umowa-zlecenie, umowa o dzieło) lub samozatrudnienia może realizować zlecenia dla dowolnej liczby podmiotów (nie będąc ich pracownikiem etatowym) jedynie w wersji online (Schmidt, 2017).

Na gruncie literatury przedmiotu można odnaleźć wiele klasyfikacji platform cyfrowych. Do najczęściej spotykanych zalicza się ich podział ze względu na funkcje, jakie pełnią (tab. 1).

Tabela 1. Typy platform cyfrowych

Autor/Autorzy	Typ platform
Alex Moazed, Nicolas J. Johnson	Platformy wymiany
	Platformy deweloperskie
Michael A. Cusumano, Annabelle Gawer, David B. Yoffie	Platformy innowacyjne
	Platformy transakcyjne
	Platformy hybrydowe
OECD	Platformy kojarzące
	Platformy reklamowe

Źródło: Śledziwska, Włoch, 2020, s. 104–107.

Na tradycyjnym rynku pracy, gdzie stosunek pracy ma charakter mocno zinstytucjonalizowany, stronami transakcji są pracodawca, zgłaszający popyt na pracę oraz pracownik. W przypadku wykorzystania platform cyfrowych platforma (a właściwie jej dostawca) pełni funkcję pośredniczącą między poszczególnymi stronami transakcji: zamawiającym – reprezentującym popyt oraz wykonawcą zlecenia/usługi – zapewniającym podaż (Schmidt, 2017).

Dostępność technologii informacyjno-telekomunikacyjnych warunkuje dalszy rozwój alternatywnych modeli świadczenia pracy (Mockało, Barańska, 2022). Rosnąca popularność pracy z wykorzystaniem platform cyfrowych jest efektem wielu istotnych dla realizujących zadania projektowe uwarunkowań. Prace/zlecenia/usługi wykonywane przy wykorzystaniu platform kontraktowych mogą być realizowane zarówno na skalę lokalną, regionalną, jak i globalną i mogą być świadczone na odległość (w siedzibie usługodawcy) lub w warunkach domowych, na zamówienie w skali lokalnej – jako usługi domowe lub pokrewne, lub w formie usług przewozowych realizowanych mobilnie w skali lokalnej. Praca kontraktowa może mieć charakter dużych projektów wymagających kreatywności oraz tzw. mikrozadań (rutynowych prac o charakterze powtarzalnym, realizowanych online, lub prac manualnych wykonywanych w sposób bezpośredni, offline) (De Groen i in., 2018). Do zajęć relatywnie

często realizowanych w formule *gig economy* online zaliczyć można: usługi specjalistyczne, prace biurowe i wprowadzanie danych, prace twórcze i multimedia, sprzedaż i wsparcie marketingowe, rozwój oprogramowania i technologii, pisanie i tłumaczenia. Katalog zawodów jednak stale się rozszerza (Kässi, Lehdonvirta, 2018).

Najbardziej perspektywiczne kraje dla gigersów (w których w okresie 2018–2019 odnotowano wzrost zarobków tej grupy) to Stany Zjednoczone, Wielka Brytania, Pakistan, Ukraina, Filipiny, Indie, Bangladesz, Rosja oraz Serbia (*Gig Economy Statistics...*, b.r.). Rozkład wiekowy globalnej reprezentacji freelancerów według wieku przedstawia się następująco – najliczniejszą grupę stanowią osoby w wieku 25–34 lata (48% osób), w dalszej kolejności są to osoby w wieku 35–44 lata (25%), 15% giggersów to osoby w wieku 18–24 lata, 9% stanowią osoby z przedziału 45–54 lata, a odsetek giggersów w wieku 55+ to 5%. Według szacunków do 2027 roku liczba freelancerów wyniesie 86,5 miliona (*Gig Economy Statistics...*, b.r.).

Rosnąca popularność i rozwój nowych modeli świadczenia pracy wymusiły wiele zmian w obszarze formalnoprawnym, których intencją jest stworzenie bezpiecznych warunków do wykonywania pracy przy wykorzystaniu platform cyfrowych. Akt o rynkach cyfrowych, który wszedł w życie w maju 2023 roku, zawiera regulacje, których istotą jest zapewnienie warunków sprawiedliwej konkurencji między firmami internetowymi w dobie dominacji dużych platform cyfrowych (m.in. Amazon, Apple, Meta, Microsoft). Tak zwani strażnicy dostępu to platformy, które osiągają roczny obrót przekraczający 7,5 mld euro w okresie trzech lat działalności lub ich wycena rynkowa przekracza kwotę 75 mld euro, ich liczba użytkowników przekracza miesięcznie 45 mln osób, posiadają powyżej 10 000 użytkowników biznesowych z siedzibą na terenie UE oraz oferują przynajmniej jedną klasyczną usługę wykonywaną przez platformy w co najmniej trzech państwach należących do UE (Rada Europejska, Rada Unii Europejskiej, b.r.). Są oni zobowiązani m.in. do dbałości o sprawiedliwe umiejscowienie produktów konkurencji oraz możliwość instalowania aplikacji zewnętrznych, co jest szczególnie istotne dla mniejszych uczestników rynku w zakresie dotarcia do konkurencyjnych ofert w warunkach korzystnych cen (Komisja Europejska, 2020b). Inną inicjatywą wspierającą budowę bezpiecznego środowiska wśród przedsiębiorców oraz konsumentów w przestrzeni cyfrowej jest Akt o usługach cyfrowych (Komisja Europejska, 2020c). Jego intencją jest budowa bezpiecznego środowiska pracy dla platform cyfrowych oraz pośredników internetowych w kontekście ponoszenia odpowiedzialności za treści umieszczane za pośrednictwem platform, a także zwalczanie niebezpiecznych treści w sieci, w tym nielegalnych produktów i usług. Jednym z programów wspierających rozwój gospodarki cyfrowej na rynku pracy jest unijna inicjatywa „Cyfrowa Europa”, której horyzont czasowy obejmuje lata 2021–2027. Jej istotą jest wdrażanie w państwach UE technologii cyfrowych adresowanych do obywateli, przedsiębiorstw i administracji publicznej, służących propagowaniu oraz implementacji nowych technologii, ze szczególnym uwzględnieniem małych i średnich firm, jak również rozpowszechnianie rozwiązań z zakresu sztucznej inteligencji oraz zapewnienie cyberbezpieczeństwa (Serwis Rzeczypospolitej Polskiej, b.r.). Częścią inicjatywy jest również rozwój kompetencji cyfrowych pracowników poprzez finansowanie szkoleń pozwalających zdobyć nowe umiejętności wymagane na współczesnym rynku pracy.

Posiadanie odpowiednich kompetencji cyfrowych (*digital competences*), rozumianych jako określony zestaw wiedzy, umiejętności oraz postaw opartych na zdolności krytycznego i odpowiedzialnego korzystania z technologii cyfrowych, które warunkują pełny udział jednostek we współczesnym społeczeństwie wykorzystującym technologie cyfrowe w procesach nauczania, na rynku pracy oraz w codziennym życiu, staje się warunkiem odniesienia sukcesu zawodowego na rynku pracy w gospodarce cyfrowej. Kluczowe znaczenie mają: rozumienie ogólnych zasad i mechanizmów leżących u podstaw wciąż ewoluujących technologii cyfrowych, znajomość podstawowych funkcji i korzystanie z różnych rodzajów urządzeń, oprogramowania i sieci, jak również kompetencje informacyjne związane z umiejętnością wyszukiwania informacji, ich rozumienia oraz selekcji i oceny krytycznej. W warunkach przenoszenia do sfery cyfrowej oraz internetu coraz większej liczby procedur brak rozwiniętych kompetencji cyfrowych może stać się przyczyną wykluczenia cyfrowego (*digital divide*), które można definiować jako brak lub ograniczenie umiejętności korzystania z nowoczesnych form komunikacji, a w efekcie pozostawanie poza głównymi nurtami technologiczno-cywilizacyjnymi (*Wykluczenie cyfrowe...*, 2015). Kluczowe i wysoko wyceniane w gospodarce cyfrowej umiejętności to zdolność analizowania dużych zbiorów danych, umiejętność interpretowania wyników i zdolności predykcyjne.

4. Online Labour Index

Online Labour Index 2020 (OLI 2020) to wskaźnik ekonomiczny, który stanowi internetowy odpowiednik konwencjonalnych statystyk rynku pracy. Mierzy podaż i popyt na niezależną siłę roboczą online w różnych krajach i zawodach na podstawie liczby projektów i zadań realizowanych na różnych platformach w czasie rzeczywistym.

Tabela 2. Wskaźnik OLI według krajów pochodzenia zlecenia lub ich grup (według średnich z 28 dni, na podaną datę)

Kraje	OLI (27.07.2018)	OLI (28.07.2019)	OLI (28.07.2020)
USA	66,3	48,7	51,6
Inne kraje Europy	16,5	19,6	19,2
Inne kraje Australii i Oceanii	12,7	15,9	16,8
Wielka Brytania	8,8	11,2	11,4
Kanada	6,3	8,4	8,5
Australia	7,7	9,1	8,1
Indie	6,6	8,4	12,7
Afryka	2,6	3,7	4,8
Inne kraje Ameryk	1,8	2,6	2,7

Źródło: Ostoja, 2020, s. 44.

Krajem wiodącym w kategorii „Kraj pochodzenia zlecenia lub ich grup” w analizowanym okresie były Stany Zjednoczone, mimo iż należy odnotować znaczący spadek zleceń w roku 2019 w relacji do 2018. W pozostałych krajach wskaźnik OLI przyjmował znacząco mniejsze wartości. Do krajów, które cechował sukcesywny wzrost wartości wskaźnika, w kolejnych latach należały: Wielka Brytania, Kanada, Indie, Afryka oraz inne kraje Ameryk.

Według OLI 2020 na świecie odnotowuje się znaczący udział kobiet w strukturze pracowników kontraktowych. W USA odsetek kobiet pracujących w takich dziedzinach jak nowe technologie i oprogramowanie, multimedia, pisanie i tłumaczenia, usługi profesjonalne czy wprowadzanie danych wynosi 41%, w Ukrainie 38,9%, w Wielkiej Brytanii 36,8%, a w Indiach 28% (International Labour Organization, b.r.).

Klasyfikacja rodzajowa najczęściej zlecanych w ramach usług online zajęć obejmuje: oprogramowanie i technologie, prace kreatywne i multimedia, pisanie i tłumaczenia, wsparcie sprzedaży i marketingu, prace biurowe i wprowadzanie danych oraz usługi specjalistyczne. Jak widać w tabeli 3, poszczególne kategorie w różnych krajach zajmują nieco inną pozycję w strukturze świadczonych usług. W USA pozycję wiodącą zajmują prace biurowe i wprowadzanie danych, w Indiach największa liczba zleceń dotyczyła oprogramowania i technologii, w Wielkiej Brytanii były to usługi specjalistyczne, w Kanadzie prace kreatywne i multimedia.

Tabela 3. Udział wiodących krajów i grup krajów w zgłaszanych zleceniach usług online według rodzajów zajęć (w proc. na 3.08.2020 r.)

Rodzaj zajęcia i udział w strukturze usług	USA	Inne kraje Europy	Azja i Oceania	Wielka Brytania	Kanada	Australia	Indie	Afryka	Inne kraje Ameryk
Oprogramowanie i technologie (45%)	37,4	13,1	12,3	6,8	5,8	5,6	13,1	3,7	2,2
Prace kreatywne i multimedia (20,5%)	42,5	11,9	11,3	7,6	7,4	7,9	7,0	2,8	1,6
Pisanie i tłumaczenia (11%)	30,3	19,7	15,8	8,0	6,0	5,4	8,4	4,5	1,9
Wsparcie sprzedaży i marketingu (12%)	42,7	12,3	10,6	8,6	6,8	6,8	7,5	3,2	1,5
Prace biurowe i wprowadzanie danych (9,0%)	48,3	12,9	10,8	8,6	6,2	5,7	4,1	1,9	1,5
Usługi specjalistyczne (2,5%)	42,6	10,6	12,7	8,7	6,8	6,2	6,4	3,4	2,6

Źródło: Ostoja, 2020, s. 49.

W Polsce w latach 2017–2020 relatywnie największy i rosnący udział w grupie usługodawców i projektów realizowanych online miały oprogramowanie i technologie oraz prace kreatywne i multimedia. Jednak największe tempo wzrostu odnotowuje się w przypadku tłumaczeń (tab. 4). Wsparcie sprzedaży i marketingu odnotowano dopiero dla 2020 roku.

Tabela 4. Liczba usługodawców i projektów realizowanych online w Polsce w latach 2017–2020

Kategoria zajęcia	16.06.2017	2018 (10.04)	2019 (6.05)	2020 (3.08)
Oprogramowanie i technologie	182/0	110/20	115/0	742,8/0
Prace kreatywne i multimedia	172/1	568/0	521/1	653,0/0
Prace biurowe i wprowadzanie danych	47/0	–	–	4,4/0
Pisanie i tłumaczenia	66/0	28/0	64/0	704,0/0
Wsparcie sprzedaży i marketingu	–	–	–	14,0/0
Usługi specjalistyczne	24/0	–	32/0	7,2/0

Źródło: Ostoja, 2020, s. 45.

Według raportu opracowanego przez międzynarodową firmę doradczą EY oraz start-up GIGLIKE statystyczny polski gigger to osoba w wieku od 25 do 44 lat, zamieszkująca w dużym mieście (powyżej 100 tys. mieszkańców) i specjalizująca się w zarządzaniu, konsultingu, informatyce lub finansach i rachunkowości. Aż 33% giggersów prowadzi miesięcznie od 2 do 3 projektów dla różnych podmiotów – najczęściej firm, które są zlokalizowane w Polsce. Wykonują oni swoje zlecenia hybrydowo, zdalnie lub świadczą usługi w biurze firmy zlecającej. Dwie trzecie giggersów prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą uważa, że taka forma współpracy jest dla nich korzystniejsza niż zatrudnienie na etacie. Samozatrudnienie oznacza dla nich większą swobodę wyboru projektów, możliwość realizacji kilku projektów jednocześnie, większą elastyczność w zakresie czasu oraz miejsca pracy, większe zarobki, możliwość wyboru korzystniejszej formy opodatkowania. W porównaniu do pracy na etacie cenią sobie możliwość bycia własnym szefem, zdobycia różnorodnych doświadczeń zawodowych i nie obawiają się zmiany pracy, traktując ją jako kolejny rozdział w życiu zawodowym (Skotnicka, 2021, s. 1–28).

Wśród korzyści związanych z realizacją zleceń w modelu *gig economy* podkreślić należy w szczególności takie kwestie, jak: niezależność i swoboda działania, dywersyfikacja źródeł zarobków, możliwość zachowania równowagi między pracą a życiem, duża autonomia, zarządzanie własnym czasem, wyższy niż u pracowników etatowych poziom satysfakcji zawodowej czy bardziej świadome zarządzanie finansami. Z kolei w kategorii ryzyk wskazać można: brak stałych zleceń i związaną z tym nieprzewidywalność zarobków, a tym samym ryzyko braku płynności finansowej, brak instytucjonalnej ochrony w przypadku utraty kontraktu, utratę przywilejów związanych z pracą na etacie (płatny urlop i zwolnienia lekarskie), konieczność samodzielnego opłacania składek ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych czy potencjalną trudność pracy w modelu pracy zespołowej. Największym wyzwaniem dla pracowników wykonujących prace przy wykorzystaniu platform komunikacyjnych wydaje się brak stabilności zatrudnienia, uwarunkowany niepewnością w zakresie dostępności zleceń, a tym samym brak pewnego i stałego źródła dochodu (Dobrzyńska, 2020). Należy wskazać

również, że samodzielne organizowanie pracy oraz zarządzanie czasem, dla niektórych pracowników może okazać się zbyt trudne – brak wyraźnego podziału między czasem pracy a czasem wolnym może prowadzić do nadmiernego zaangażowania oraz przeciążenia zawodowego i ostatecznie do zmniejszenia efektywności działań (Dolot, 2020).

Tabela 5 przedstawia dane liczbowe za rok 2022, obrazujące stan realizacji określonych kategorii stanowiących elementy składowe indeksu gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego DESI. Obszary te uznać można za podstawowe dla dalszego rozwoju nowych modeli świadczenia pracy w dobie rozwoju gospodarki cyfrowej. W odniesieniu do wszystkich kategorii tego zestawienia Polska odbiega niekorzystnie od parametrów osiągniętych przez wszystkie państwa Unii Europejskiej, co każe podać w wątpliwość możliwość realizacji celów przyjętych na rok 2030.

Tabela 5. Postępy Polski w realizacji wybranych celów „Drogi ku cyfrowej dekadzie”

Obszar	DESI 2022 Polska	DESI 2022 UE	Cel na rok 2030
Cyfrowe umiejętności			
Udział dorosłych z podstawowymi umiejętnościami cyfrowymi	43%	54%	80%
Udział (liczba) specjalistów ICT w rynku pracy	3,5% (ok. 0,5 mln osób)	4,5% (ok. 9 mln osób)	11% (ok. 20 mln osób)
Odsetek kobiet wśród specjalistów ICT	16%	19%	50%
Cyfrowa infrastruktura			
Zasięg ultraszybkiej sieci komórkowej (przynajmniej 5G)	34% (brak udostępnienia pasma 5G)	66%	100% terenów zaludnionych
Zasięg sieci gigabitowej	55%	62%	100% gospodarstw domowych
Transformacja cyfrowa biznesu			
Przedsiębiorstwa korzystające z chmury	19%	34%	75%
Przedsiębiorstwa korzystające z AI	3%	8%	75%
Przedsiębiorstwa korzystające z Big Data	8%	14%	75%
MŚP o co najmniej podstawowym poziomie wykorzystania technologii	40%	55%	90%
Cyfryzacja administracji publicznej			
Kluczowe usługi publiczne dla obywateli oferowane w formie cyfrowej	57%	75%	100%
Kluczowe usługi publiczne dla biznesu oferowane w formie cyfrowej	70%	82%	100%

Źródło: Digital Poland, 2022, s. 8.

5. Podsumowanie

Nowe technologie umożliwiające wykonywanie pracy przy wykorzystaniu platform cyfrowych wpływają na rynek pracy poprzez tworzenie nowych miejsc pracy. Różnorodne alternatywne formy świadczenia pracy (m.in. praca platformowa, praca dorywcza, dzielenie się pracownikiem, dzielenie stanowiska pracy, zatrudnienia wspólne, zarządzanie tymczasowe czy praca portfelowa) stanowią ciekawe propozycje dla wielu osób ceniących większą elastyczność pracy w porównaniu do tradycyjnego modelu, wymagają jednak zdobycia lub poszerzenia posiadanych kompetencji cyfrowych, warunkujących pełnoprawne uczestnictwo w korzyściach płynących z gospodarki cyfrowej. Praca przy wykorzystaniu platform oraz aplikacji, z uwagi na swoją specyfikę, może być szczególnie interesująca dla specjalistów dziedzinowych oraz osób młodych. Rozwój gospodarki cyfrowej wymaga stworzenia odpowiednich regulacji formalnoprawnych, gwarantujących jej uczestnikom odpowiedni poziom bezpieczeństwa oraz konkurencyjności między dużymi oraz mniejszymi podmiotami.

Na podstawie analizy wskaźnika OLI stwierdzić można, że w okresie 2018–2020 do krajów, które cechował sukcesywny wzrost wartości wskaźnika w kolejnych latach, należały Wielka Brytania, Kanada, Indie, Afryka oraz inne kraje Ameryk. Zadania najczęściej zlecane w ramach usług online związane były z oprogramowaniem i technologiami, pracą kreatywną i multimediami, pisaniami i tłumaczeniami, wsparciem sprzedaży i marketingu, pracą biurową i wprowadzaniem danych oraz usługami specjalistycznymi, przy czym poszczególne kategorie w różnych krajach zajmowały zróżnicowaną pozycję w strukturze świadczonych usług. W latach 2017–2020 w Polsce relatywnie największy udział w grupie usługodawców i projektów realizowanych online cechował oprogramowanie i technologie, prace kreatywne i multimedia oraz tłumaczenia.

Dzięki pracy platformowej możliwe staje się zwiększenie dostępu do światowych zasobów pracy oraz nawiązywanie kontaktów z klientami na całym świecie. Rosnąca popularność platform cyfrowych na współczesnym rynku pracy świadczyć może o nowym trendzie, zgodnie z którym priorytetem osoby poszukującej pracy staje się elastyczność jej wykonywania, a nie gwarancje, jakie zapewnia praca na etacie (pewność wynagrodzenia, uprawnień pracownicze, zestaw praw socjalnych, współdzielenie kosztów ubezpieczenia społecznego z pracodawcą). Świadczenie pracy przy wykorzystaniu platform cyfrowych opiera się na realizacji zleceń w ramach umów cywilnoprawnych lub samozatrudnienia. Jego istotą jest m.in. swoboda w zakresie wyboru zleceniodawcy oraz możliwość łączenia pracy dla wielu podmiotów jednocześnie, a także indywidualny rozkład czasu przeznaczanego na pracę. Ponadto w określonych przypadkach umowy cywilnoprawne mogą być korzystniejsze w porównaniu do pracy na etacie pod względem podatkowym. Wady takiej formy świadczenia pracy to m.in. brak pewności zatrudnienia, stabilności wynagrodzenia czy tradycyjnych świadczeń socjalnych.

Wyzwaniem dla osób chcących świadczyć pracę w gospodarce cyfrowej może być niedostateczny poziom tzw. twardych kompetencji cyfrowych. Możliwość otrzymywania wysoko opłacanych zleceń indywidualnych oraz zaproszeń do realizacji projektów zespołowych może

wymagać specjalistycznej wiedzy, bardzo dobrej znajomości nowych technologii oraz języków obcych. Można więc przyjąć, że dostęp do tego typu ofert nie będzie udziałem wszystkich chętnych, lecz spełniających określone wymogi determinujące współpracę. Osoby mające jedynie podstawową wiedzę oraz niskie kompetencje językowe powinny liczyć się z mniejszymi zarobkami niż specjaliści. By obniżyć ryzyko wyeliminowania z rynku pracy, będą oni musieli podnieść swoje kwalifikacje i zdobyć nowe umiejętności. Postępujące zmiany technologiczne mogą skłaniać osoby, w których życiu zawodowym nowe technologie nie były szeroko wykorzystywane, do przebranżowienia. Korzyścią dla pracodawców współpracujących w modelu *gig economy* jest niewątpliwie dostęp do większego zasobu międzynarodowych talentów, dzięki czemu mogą łatwiej znaleźć osoby najodpowiedniejsze do danego projektu. Z kolei pracownicy mogą wybierać projekty, którymi są faktycznie zainteresowani, oraz firmy, które spełniają ich oczekiwania w zakresie pomysłu na satysfakcjonującą pracę.

Bibliografia

- Boratyńska K., Cieślik E., Kacperska E., Łukasiewicz K., Milewska A. (2021), *Gospodarka cyfrowa we współczesnym świecie – kraje V4*, Wydawnictwo SGGW, Warszawa.
- De Groen W., Kilhoffer Z., Lenaerts K., Mandl I. (2018), *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*, Eurofound, Publication Office of European Union, Luxembourg.
- De Stefano V., Aloisi A. (2018), *European Legal Framework for “Digital Labor Platforms”*, Publication Office of the European Union, Luxembourg.
- Digital Poland (2022), *Czas na cyfrową gospodarkę. 3 edycja*, Warszawa.
- Dobrzyńska M. (2020), *Praca platformowa. Wyzwania dla bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 6, s. 16–22.
- Dolot A. (2020), *Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika*, „E-mentor”, nr 1(83), s. 35–43.
- European Commission, b.r., http://ec.europa.eu/growth/industry/digital-transformation_en [dostęp: 15.01.2023].
- Gig Economy Statistics: Demographics and Trends in 2024* (b.r.), <https://teamstage.io/gig-economy-statistics/> [dostęp: 6.01.2023].
- Gospodarka cyfrowa* (b.r.), https://www.governica.com/Gospodarka_cyfrowa [dostęp: 12.01.2023].
- Huws U., Spencer N.H., Syrdal D.S., Holts K. (2017), *Work in the European Gig Economy. Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*, FEPS, Uni Europa, University of Hertfordshire, Hatfield.
- Hybrid Workforce (b.r.), <https://www.gartner.com/en/human-resources/research/talentneuron/gig-economy> [dostęp: 9.01.2023].
- International Labour Organization (b.r.), *The Online Labour Index*, <http://onlinelabourobservatory.org/oli-supply/> [dostęp: 9.01.2023].
- Kawa M., Dziura D. (2022), *Tendencje rozwoju handlu elektronicznego*, „Przedsiębiorczość – Edukacja”, nr 18(1), s. 41–50.
- Kässi O., Lehdonvirta V. (2018), *Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research*, „Technological Forecasting and Social Change”, nr 137(C), s. 241–248.
- Komisja Europejska (2020a), *Opinia Europejskiego Komitetu Regionów – Praca za pośrednictwem platform internetowych – lokalne i regionalne wyzwania regulacyjne, 2020/C 79/07*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019IR2655> [dostęp: 12.01.2023].

- Komisja Europejska (2020b), Wniosek – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie jednolitego rynku usług cyfrowych (akt o usługach cyfrowych) i zmieniające dyrektywę 2000/31/WE, Bruksela, 15.12.2020 r., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX%3A52020PC0825> [dostęp: 12.01.2023].
- Komisja Europejska (2020c), Wniosek – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kontestowalnych i uczciwych rynków w sektorze cyfrowym (akt o rynkach cyfrowych), Bruksela, 15.12.2020 r., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0842> [dostęp: 12.01.2023].
- Mockało Z., Barańska P. (2022), *Nowe formy pracy – ich charakterystyka oraz związki z dobrostanem osób pracujących*, „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka”, nr 9(612), s. 10–14.
- Ostoj I., (2020), *Praca w czasach cyfrowych platform technologicznych. W sieci gig economy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.
- Owczarek D. (red.) (2018), *Nowe formy pracy w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- PARP (2019), *Monitoring trendów krajowych i światowych – Raport 6*, <https://www.parp.gov.pl/publikacje/publication/monitoring-trendow-krajowych-i-swiatowych-raport-6> [dostęp: 15.01.2023].
- Pieriegud J. (2016), *Istota cyfryzacji oraz transformacji cyfrowej*, [w:] J. Gajewski, W. Paprocki, J. Pieriegud (red.), *Cyfryzacja gospodarki i społeczeństwa – szanse i wyzwania dla sektorów infrastrukturalnych*, Europejski Kongres Finansowy, Gdańsk, s. 11–38.
- Rada Europejska, Rada Unii Europejskiej (b.r.), *Akt o rynkach cyfrowych*, <https://www.consilium.europa.eu/pl/policies/digital-markets-act/> [dostęp: 7.01.2023].
- Schmidt F. (2017), *Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, s. 9–10, <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf> [dostęp: 12.01.2023].
- Serwis Rzeczypospolitej Polskiej (b.r.), Centrum Projektów Polska Cyfrowa, <https://www.gov.pl/web/cppc/o-programie-DEP> [dostęp: 7.01.2023].
- Shaw K. (2015), *What Makes Up The Digital Economy*, <https://www.webopedia.com/blog/the-digital-economy/> [dostęp: 12.01.2023].
- Skotnicka E. (2021), *Raporty EY & GigLike: GigOn. Nowy Ład na rynku pracy*, https://www.ey.com/pl_pl/insights/workforce/raport-ey-gig-on [dostęp: 15.01.2023].
- Skowronek-Mielczarek A. (2021), *Gospodarka cyfrowa a funkcjonowanie współczesnych przedsiębiorstw na rynku polskim*, „Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku. Nauki Ekonomiczne”, t. 33, s. 23–36.
- Stachura-Krzyształowicz A., Barańska P. (2022), *Praca platformowa. Informacje dla pracowników internetowych platform pracy wykonujących pracę fizyczną*, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa.
- Szylko-Skoczny M. (2014), *Zmiany w modelu pracy*, „Studia Ekonomiczne / Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach”, nr 167, s. 174–183.
- Śledziwska K., Włoch R. (2020), *Gospodarka cyfrowa. Jak nowe technologie zmieniają świat*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Tapscott D. (1998), *Growing Up Digital. The Rise of the Net Generation*, McGraw Hill, New York.
- Wykluczenie cyfrowe. Na czym polega?* (2015), <https://instytucje.itee.pl/blog/wykluczenie-cyfrowe-na-czym-polega.html> [dostęp: 7.01.2023].
- Zinczuk B. (2021), *Automatyzacja i robotyzacja jako wyzwanie dla rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 2(992), s. 103–114.

New Models of Work Provedment in the Conditions of the Digital Economy

Abstract:



In the era of development of new technologies, flexible models of order fulfillment using digital platforms are becoming an increasingly popular form of providing work in various countries. Thanks to the possibilities created by the Internet, including the use of cloud technologies, people working independently can establish relationships with a selected contractor at any time and perform work remotely from anywhere in the world, while gaining access to the knowledge and organizational resources of the company. This phenomenon is becoming more widespread and is used in many areas of the economy. The research problem undertaken in the work is the changes in the modern labor market in the conditions of the digital economy. The aim of the study is to identify and characterize new models of work provision and conditions related to its performance. The work uses methods of analyzing the subject literature, descriptive analysis, statistical data analysis and comparative analysis.

Keywords:

labor market, digital economy, gig economy, contract platforms

JEL:

J01

	<p>© by the author, licensee University of Lodz – Lodz University Press, Lodz, Poland.</p> <p>This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license CC-BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)</p> <p>Received: 2023-06-11; revised: 2025-01-09. Accepted: 2025-02-18</p>
	<p>This journal adheres to the COPE's Core Practices https://publicationethics.org/core-practices</p>