

Gig economy, czyli Era Ubera

AGATA DOMAŃSKA



Zwyczaj zatrudniania pracowników sezonowych – to nic nowego.
Ale praca w schemacie „od zadania do zadania” nabiera nowego rozmachu.

Gig economy to taki stan rynkowej rzeczywistości, w której ludzie pracują „na żądanie”. W Polsce najbardziej znanym przykładem jest Uber: jego kierowcy jeżdżą, kiedy chcą, i sami decydują, ile kursów zrobią, ile godzin przepracują i ile zarobią. I czy jutro też nastawią budzik, by wstać do pracy.

Firmy zawsze zatrudniały zewnętrznych fachowców do wykonania jakiegoś specjalistycznego zadania (specjalistę od reklamy, by zrealizował konkretną kampanię reklamową czy pomógł wypromować produkt). Dziś – dzięki start-upom, technologii i aplikacjom – można też bardzo łatwo zatrudnić grupę krótkoterminowych pracowników (na przykład aby skontrolowali stan towaru w zamrażarkach) i zapłacić im za liczbę przepracowanych godzin. Technologia umożliwiła błyskawiczny kontakt pomiędzy chętnymi do pracy ludźmi a instytucjami dającymi im sposobność zarobienia pieniędzy: Zeel pomaga gabinetom SPA znaleźć masażyстів, gdy klientów jest więcej niż zwykle. Gigster reklamuje się hasłem „The Fastest Path from Idea to App” i pomoże znaleźć każdy rodzaj fachowca do wykonania projektu. Aplikacja Talkspace łączy terapeutów z osobami potrzebującymi porady. Tiltr oferuje usługi specjalistów: grafików komputerowych, inżynierów, prawników albo projektantów wnętrz. Zamówienie pracownika przez aplikację czy za pośrednictwem gigowego serwisu zdejmuje z barków pracodawcy spory ciężar: unika on poszukiwań i wybierania (algorytmy same wybiorą najlepszą osobę), studiowania życiorysów, rozmów rekrutacyjnych czy wstępnego szkolenia (dostanie osobę z odpowiednim portfolio).

Według raportu McKinseya, w USA i UE 20–30 proc. populacji w wieku produkcyjnym przynajmniej częściowo pracuje w systemie *gig-to-gig*. Ma to swoje

zalety: ekstremalnie elastyczny czas pracy i wysoki stopień samodecydowania. Pracuję, kiedy chcę. Biorę te zlecenia, które mi odpowiadają. To idealna sytuacja dla młodych matek, dorabiających do dotychczasowej pracy, wysokiej klasy specjalistów czy studentów. *Gig-to-gig* daje też (paradoksalnie) pewną ciągłość zatrudnienia. Jeśli bankrutuje firma zatrudniająca pracownika, zostaje on bez pracy. W systemie *gig-to-gig* jest inaczej: gdy upadnie duży gracz zasilający rynek zleceniami, ilość pracy może się zmniejszyć – ale wciąż będą jakieś zlecenia do wzięcia. Pracodawcy z kolei unikają zobowiązań, na przykład płacenia składek ZUS. Unikają też utrzymywania pracowników w okresach, kiedy jest mniej pracy. Mogą zatrudnić potrzebnych ludzi błyskawicznie przy niemalże zerowym poziomie formalności. System *gig-to-gig* to praca bez zobowiązań – dla obu stron.

Minusy? Są. Musisz nauczyć się żyć w niepewności. Musisz sobie radzić z dużą fluktuacją zarobków. System *gig-to-gig* to spora presja: trzeba ciągle myśleć o pracy, decydować, rozważać. Pracujesz, zarabiasz. Nie pracujesz – ryzykujesz. Nie wyrabiasz sobie też sieci zawodowych kontaktów. Dla wielu osób firmowy zespół jest jak rodzina. W *gig economy* jesteś sam. Tego typu praca nie zapewni ci również ubezpieczenia zdrowotnego czy rentowo-emerytalnego.

Zmian nikt nie zatrzyma. Ale rodzą one wiele pytań: *gig economy* staje się faktem – i co dalej? Jak powinna wyglądać sieć zabezpieczeń dla pracujących? W jaki sposób mogą się zrzeczać, by walczyć o swoje interesy? Co dla ścieżki kariery oznacza system, w którym „odgryza się” jednorazowe, niewielkie zlecenia i nie buduje się relacji z pracodawcą? Na te pytania będą sobie musieli odpowiedzieć wkrótce nie tylko kierowcy Ubera. ●