

PEČUJÍCÍ OSOBY V PLATFORMOVÉ EKONOMICE

CARERS IN THE PLATFORM ECONOMY

Aleš Kroupa¹

Abstrakt

Článek se věnuje pracovníkům digitálních pracovních platform působícím v oblasti péče o seniory a malé děti. Text se soustřeďuje na charakteristické modely chování a na motivaci pracovníků, na jejich hodnocení flexibility, která je vlastní práci pro platformy. Zmiňuje též kompenzační mechanismy spojené s nejistotou, kterou tento způsob práce přináší.

Klíčová slova

digitální pracovní platforma, platformová práce, flexibilita práce, neformální péče, sociální služby

Abstract

The article deals with employees of digital work platforms working in the field of care for seniors and young children. The text focuses on the characteristic patterns of behaviour and the motivation of workers to assess the flexibility inherent in platform work. It also mentions compensatory mechanisms associated with the uncertainty that this way of working brings.

Keywords

digital work platform, platform work, work flexibility, informal care, social services

¹ Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.

1. ÚVOD

Článek si klade za cíl upozornit na jev, kdy kvalifikovaná pracovní síla, převážně ženy, často nedobrovolně, mění svůj profesí a poskytují v rámci platformové ekonomiky v širokém slova smyslu „neformální péči“, kdy se starají o nemohoucí seniory nebo o malé děti jak u domácí, tak zahraniční klientely. Současně na základě kvalitativních rozhovorů článek analyzuje motivy a strategie pečovatelských v neformální péči. Tématu se dotkla v poslední době i krásná literatura, například román Jaroslava Rudiše Winterbergova poslední cesta. (Rudiš, 2021)

Vzhledem k tomu, že předkládaná analýza je vlastně případová studie založena pouze na šesti rozhovorech, neklade si nárok na jakékoli zobecnění. Za cíl si dala upozornit na jev, který dle zkušeností autora není okrajový a způsobuje poměrně velký přesun pracovní síly do sektoru sociálních služeb jak v ČR, tak v zahraničí. Podle rozhovorů s představiteli platform, které zprostředkovávají pracovníky poskytující sociální péči českým i zahraničním rodinám, se počet pracovníků, jimž jedna z oslovených platform zprostředkovává práci, pohybuje okolo 200 a mění se podle ročního období (dovolené, prázdniny, svátky).² Téměř 100% pracovníků pak pracuje v zahraničí, kde poptávka převyšuje nabídku. Uvedený případ není jediný, platform zprostředkujících sociální péči pro českou pracovní sílu je více.

Skutečnosti, že platformová ekonomika expanduje i do oblasti sociální péče se nelze divit. Sociální péče je jak u nás, tak v evropských státech v mnoha případech podfinancovaná a díky tomu personálně a materiálně nedostatečně vybavená. S touto skutečností automaticky souvisí i nedostatečné finanční ohodnocení personálu, kdy mzda v roce 2024 činila při maximu odpracovaných let 26 až 37 tisíc Kč ve 4. až 9. platové třídě podle tabulky vyhrazené dle nařízení vlády č. 341/2017 Sb. sociálním pracovníkům. V České republice bude v roce 2035 při zachování stávajících relací (počet míst/osob na pracovníka) potřeba podle Průši et al. (2021) 120 tis. pracovníků, jedná se tedy o nárůst o cca 34 tisíc ze stávajících 86 tisíc pracovníků. Podle uvedených autorů jsou navíc sociální služby v ČR poskytovány podstatně nižšímu počtu osob než v řadě evropských států. ČR se tak z hlediska dostupnosti řadí mezi země s nejnižší dostupností. Podle uvedených autorů připadá v ČR cca 41 lůžek na 1 000 obyvatel, zatímco například v Belgii 70 a na Slovensku 55 lůžek na 1 000 obyvatel. To vše spolu s postupným stárnutím české ale i evropské populace vytváří prostor pro hledání alternativ. Jednou z nich je pak zpoplatněná tzv. neformální péče zajištěná platformovou ekonomikou umožňující doplnit chybějící profesionální kapacity a zároveň umožňující přivýdělek zájemcům o tento druh práce. Platformoví pracovníci pracují jako OSVČ, mohou daňově optimalizovat své příjmy a pokud je jejich podnikání vedlejší činností, pak do výše tzv. rozhodné částky nemají povinnost podílet se na sociálním pojištění. Pokud se jedná o pracovníky poskytující péči v zahraničí, pak výše příjmu v průměru cca 2 000 až 3 000 EUR měsíčně plus příspěvek na dopravu do místa výkonu práce je při minimálních nákladech, kdy pečovatel bydlí a stravuje se v obydli opečovávaného, s prací v sociálních službách v ČR nesouměřitelná.

² Více informací o podobných platformách viz Kroupa, Váňová a Veverková (2023).

Zmíněné rozhovory vznikly v rámci projektu „Nové formy zaměstnávání – past či budoucí cesta?“³, jehož cílem bylo zmapovat digitální pracovní platformy a platformovou práci v ČR. Cílem projektu bylo též zjistit jaké jsou postoje pracovníků k novým formám zaměstnávání, jakou mají motivaci a zkušenosti s prací pro platformy. Za tímto účelem bylo provedeno 25 polostrukturovaných rozhovorů provedených mezi ekonomicky aktivními respondenty staršími 18 let, aktuálně pracujícími alespoň na část úvazku v různých profesích pro některou z platforem. Šest rozhovorů bylo provedeno s pracovníky poskytujícími sociální péči. Výsledky projektu obsahuje studie České digitální pracovní platformy autorů Kroupa, Váňová a Veverková (2023).

2. PLATFORMOVÁ EKONOMIKA V ČR

Pro zarámování celého problému práce pro platformy zprostředkující péči o seniory a malé děti je nutné uvést rozsah platformové práce v ČR a základní zjištění plynoucí z analyzovaných rozhovorů.

Počtem platformových pracovníků v České republice se zabývalo v minulosti několik studií, jejichž závěry se často liší. Podle Kyzlinkové, Pojera a Veverkové (2019) vykonává v ČR platformovou práci 2,5 % ekonomicky aktivních osob, 4,6 % uvádí studie Piasna, Zwysen a Drahokoupil (2022a, 2022b) z European Trade Union Institute. Charakteristiky platformových pracovníků jsou v uvedených výzkumech víceméně stejné. Jedná se často o mladší a vzdělanější osoby, než je celková populace s častějším zastoupením mužů. Z hlediska ekonomického postavení se pak častěji jedná o osoby samostatně výdělečně činné a o osoby bez zaměstnání, pro které platforma znamená okamžitě dostupný zdroj příjmu.

Jak uvádí zmíněná studie Kroupa, Váňová a Veverková (2023) autonomie a flexibilita spojená s výkonem práce jsou podle 25 provedených rozhovorů hlavním motivátorem vedoucím k zájmu pracovat pro platformy. Pro část pracovníků ve věku nad 50 let je práce prostřednictvím platformy často řešením nezaměstnanosti anebo možností přivýdělku k jinému zaměstnání nebo k důchodu. Mladší ročníky vyhledávají práci přes platformy z důvodu uvedené flexibility, která jim umožňuje kombinovat více prací, pracovat na rozběhu vlastního podnikání nebo si jen tak v případě potřeby přivydělat. Pracovníci vnímají nejistotu spojenou s prací pro platformy a jistí se tím, že diverzifikují své činnosti, zvyšují si kvalifikaci a kompetence případně se jen spoléhají na aktuální velkou poptávku po práci ze strany platformy. Pracovní strategie v souvislosti s platformami se mění zejména podle věku, profesní dráhy a rodinné situace respondentů. Zájem o práci je až na výjimky dočasný, práce pro platformu je provozována v období hledání dalšího kariérního uplatnění, zpravidla po ukončení školní docházky nebo v období nezaměstnanosti, případně v období, kdy je potřeba lépe skloubit práci a rodinné povinnosti. Častou motivací je též přivýdělek ke stávajícímu zaměstnání, podnikání, případně k důchodu. Na základě provedených 25 rozhovorů bylo zmíněnou studií identifikováno 6 strategií, které lidé volí v souvislosti s prací pro platformy.

³ Projekt byl řešen v rámci Dlouhodobé koncepce rozvoje výzkumné organizace na období 2018–2022 schválené Ministerstvem práce a sociálních věcí na základě Rozhodnutí č. 7-RVO/2018 o poskytnutí institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace.

1. **Práce pro platformy jako start kariérní dráhy.** Strategie charakteristická pro ty, kteří si začali prostřednictvím platformem přivydělávat po dobu studia a příležitostnou práci se jim v různé míře podařilo respektive nepodařilo přetavit do regulérního podnikání. Tato strategie se týká výhradně věkové skupiny 18–34 let.
2. **Získání zkušeností v pracovním poměru po ukončení studia a přechod do platformové ekonomiky.** Strategie těch, kteří po ukončení studia nastoupili do zaměstnání s cílem se něco naučit a zvýšit si tak kompetence. Následně začali využívat platformy jako zdroje prvních zakázek při startu podnikatelských aktivit. Tato strategie se týká výhradně věkové skupiny 18–34 let.
3. **Flexibilita spojená s platformovou prací potřebná pro péči o děti.** Strategie volená z důvodu potřeby pravidelného přivýdělku při péči o malé děti. Strategie charakteristická pro věkové skupiny 18–34 a 35–54 let.
4. **Platformová práce jako přivýdělek k práci nebo důchodu.** Strategie volená jak při nedostatečných pracovních příjmech, tak v případě nízkého důchodu. Další motivací k této strategii je vedle přivýdělku i potřeba být užitečný, případně se osobnostně rozvíjet. Strategie charakteristická pro věkové skupiny 35–54 a 55+.
5. **Flexibilita platformové práce jako životní styl.** Strategie specifické skupiny lidí preferujících flexibilitu a autonomii při práci. Někdy až s militantním postojem vůči zaměstnaneckému statusu. Strategie charakteristická pro věkovou skupinu 35–54 a 55+ let.
6. **Platformová práce jako alternativa po ztrátě zaměstnání.** Strategie, která je po ztrátě zaměstnání dobrovolnou nebo okolnostmi vynucenou alternativou k původnímu pracovnímu poměru. Strategie pozorovaná u nejstarší věkové skupiny respondentů 55+.

3. METODOLOGIE

V roce 2022 bylo provedeno celkem 25 strukturovaných rozhovorů mezi ekonomicky aktivními respondenty staršími 18 let, aktuálně pracujícími alespoň na část úvazku pro některou z platform. Devět respondentů bylo z věkové skupiny 18–34 a po osmi respondentech ze skupin 35–54 a 55+. Mezi respondenty bylo 9 mužů a 16 žen. Z hlediska vzdělání byl jeden respondent se základním vzděláním, 10 středoškoláků a 14 vysokoškoláků. Nábor respondentů byl realizován přes samotné platformy, kde nabídka k rozhovoru byla vedením platformy rozšířena mezi její pracovníky. Dále byli respondenti rekrutováni prostřednictvím facebookových skupin sdružujících pracovníky určitých platform. Respondenti, pracovníci dovážkových služeb byli kontaktováni přímo na ulici. Záměrem bylo pokrýt všechny oblasti ekonomické činnosti, které platformy zajišťují s výjimkou poskytování ubytovacích služeb.

Respondenti byli při rozhovoru požádáni, aby se zamysleli nad klíčovými body své kariéry a nad motivem, proč pro platformy pracují. Tazatel dále zjišťoval, proč respondent nevolil jiné pracovní možnosti, zda práce pro platformy je to, co respondent od práce očekával, zda se jedná o strategii dlouhodobější nebo přechodnou, vázanou na určitou životní etapu atd. Při vedení rozhovoru se tazatel zaměřil též na vztah flexibility a jistoty, zejména

pak na to, zda je flexibilita spojená s prací přes tzv. platformy výzvou a příležitostí nebo spíše nutností. Rovněž nás zajímalo, jaká jsou očekávání respondentů do budoucna a zda důležité životní milníky, jako je například ukončení studia, samostatné bydlení, společné bydlení s partnerem, manželství, narození dítěte, změna postavení v zaměstnání mají vliv na preference práce pro platformy. V souvislosti s platformovou prací pak bylo zjišťováno i to, zda tato práce je strategií, jak získat nové zákazníky, tedy zda slouží k upevnění pozice na trhu, stabilizuje příjmy a umožňuje se věnovat více vlastní práci.

Pro potřeby tohoto článku bylo využito 6 rozhovorů, které byly provedeny s respondenty, kterým platforma zprostředkovala práci spočívající v sociální péči, respektive třem v péči o malé děti a třem v péči o nesoběstačné seniory. Péče o seniory byla zprostředkována pro zahraniční klientelu. Šest uvedených rozhovorů proběhlo s ženami různého věku a vzdělání. Od ženy z nejmladší věkové skupiny 18–34 let, přes respondentku ve věku 35–54 let až po čtyři respondentky starší 50 let. Z hlediska vzdělání měla jedna respondentka vzdělání základní, tři středoškolské a dvě vysokoškolské.

Rozhovory byly přepsány, zakódovány a vyhodnoceny pomocí programu ATLAS.ti. Podle vzoru autorů Miles a Huberman (1994) byly rozhovory analyzovány jak z hlediska předem definovaných proměnných (konkrétní životní etapa, vztah k životním jistotám, socioekonomické postavení, příjmová situace, aj.), které ovlivňují motivaci pracovat pro platformy, tak z hlediska celého případu obsaženého v rozhovoru (neformální péče zprostředkovaná platformou), kdy byly hledány různé konfigurace zkoumaného jevu. Kombinace obou přístupů umožňuje podle uvedených autorů lepší vhled do zkoumané problematiky. Dochází ke kombinaci analytického přístupu, kdy rozhovory jsou pomocí kódů rozděleny na části, mezi kterými je hledána souvislost a pravidelnost s přístupem tzv. holistickým, kdy je na rozhovory nahlíženo jako na jednotlivé celky a jsou hledány určité podobnosti a konfigurace událostí nebo jevů v nich obsažených.

4. HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ

O motivech respondentů k poskytování neformální péče vypovídá již jejich volba konkrétní strategie. V rámci poskytování neformální péče o seniory a malé děti se jednalo o tři z šesti výše uvedených strategií. Nejmladší respondentka Kateřina (SŠ, 25 let) pečující o malé děti, proaktivně volila 2. strategii „*Získání zkušeností v pracovním poměru po ukončení studia a přechod do platformové ekonomiky*“, kdy reprezentanti sbírají zkušenosti a souběžně se zaměstnáním začínají podnikat a platformy využívají jako zdroj prvních zakázek nebo jako určitou příjmovou stabilizaci při nedostatku zakázek. Další dvě respondentky Iveta (SŠ, 56) pečující o malé děti a Martina (VŠ, 67) pečující o nesamostatné seniory, volily 4. strategii „*Platformová práce jako přivýdělek k práci nebo důchodu*“. Tři respondentky Jana (ZŠ, 47) pečující o malé děti, Jiřina (SŠ, 57) a Hana (VŠ, 58) pečující o nesamostatné seniory, volily 6. strategii „*Platforma jako alternativa po ztrátě zaměstnání*“. Platforma tedy téměř vždy sehrála svoji roli ať už zprostředkovatele prvních zakázek, poskytovatele doplňkových příjmů nebo napomohla ke změně profese.

4.1 Neformální péče o děti

Péči o děti se v rámci platformové ekonomiky věnovaly tři respondentky. Nejmladší Kateřina, ukončila pracovní poměr dispečerky v logistické firmě a vrhla se na nejistou dráhu podnikání spočívající v hlídání dětí. Navázala na své zkušenosti z předchozího pobytu v Anglii, kde působila jako Au Pair a začala vedle zaměstnání hlídat děti svojí kamarádky. Další zakázky, které stabilizovaly její příjem, pak získala již přes platformu, která ji i nadále zajišťuje část zákazníků. Spouštěcím impulzem pro start podnikání bylo dle respondentky zmíněné hlídání dětí, které ji nabídla kamarádka. „Já jsem měla fakt štěstí, že jsem tu nabídku od té rodiny vzala a šla jsem do toho. Byl to takový krok do neznáma, ale jakým neuvěřitelným tempem se to nabalilo, já fakt nechápu, že nějací lidi skončí v práci a jdou na živnosták, a nemají nic jistého. Já jsem věděla, že mám jistou tu rodinu. Já jsem věděla, že když si zařídím živnosták, tak že budu, dobře, začínala jsem za strašně málo, já teď беру na hodinu jako skoro dvakrát tolik určitě, než jsem brala, když jsem začínala, no, takže i tak jsem si říkala, že dobrý, v pohodě, najdu si ještě něco k tomu.“ Aby vyvážila riziko spojené s případným nedostatkem zakázek, zejména za doby pandemie COVID 19, rozšířila Kateřina portfolio svých činností o úklid domácností. Své podnikání dotáhla až do úrovně, kdy zaměstnává zejména na úklid další pracovníky. Na své podnikatelské činnosti Kateřina oceňuje vysokou míru autonomie a flexibility, kterou ji zaměstnanecký poměr nemohl nabídnout „... když jsem si vyzkoušela to OSVČ, tak se mi to tak zalíbilo, protože já si to můžu určovat jako potřebuju, přesně dopředu vím, jak si můžu dát doktory a kdy si co můžu vlastního zařizovat, a mám staršího otce, takže s ním taky často můžu operativně jezdit, nebo tak, což by mě normální pracovní poměr neumožňoval.“ Respondentka nemá pocit, že by profesně nějak stagnovala, uvádí, že se profesně rozvíjí, jednak si dodělala pedagogické vzdělání⁴ a plánuje zvýšit si jazykové kompetence. Za profesní růst považuje rozvoj svých manažerských schopností. Respondentka je se svojí prací velmi spokojena, práce ji přináší dostatek sociálních kontaktů, realizuje se prací a je zvyklá na vysoké pracovní nasazení. „Já to prostě neberu úplně jako práci, já to беру, že to tak je, že to takhle ke mně patří, no, takže já to mám takové neurčité, co je práce a co je můj volný čas, a tak.“

Výše zmíněné úspěchy v podnikání se nepodařilo zopakovat Janě, která má dlouholetou zkušenost, kdy si prací přes platformy jako pečovatelka o malé děti v domácnostech klientů zajišťovala přivýdělek k zaměstnání, k práci chůvy v dětské skupině.

S nástupem pandemie COVID 19 Jana přišla o zaměstnání. Měla snahu nahradit chybějící příjem prací přes platformy, jak byla zvyklá. Za neúspěchem, kdy se Janě nepodařilo najít dostatek zakázek zajišťující potřebný příjem, byla podle respondentky slabá poptávka po hlídání v Moravskoslezském kraji. Respondentka, tak aby měla více šancí na trhu práce, zkoušela bez většího úspěchu v rámci platformové ekonomiky i další činnosti, jako je péče o staré osoby nebo úklid. Postupně dospěla k názoru, že se bude orientovat jen na hlídání dětí, což aktuálně dělá pro platformu, kde dostává nárazové zakázky hrazené na základě dohody o provedení činnosti. Práce pro platformu Janě aktuálně zajišťuje příjem v době nezaměstnanosti. Jana by se do budoucna ráda vrátila ke svému původnímu zaměstnání chůvy v dětské skupině.

⁴ Akreditovaný kurz pro získání kvalifikace chůva v mateřských školách a dětských skupinách.

Po ztrátě zaměstnání, v období pokusů respondentky vybudovat si stabilnější klientelu, měla dotazovaná podporu manžela, bez které by se do rizika podnikání nemohla pustit. Do budoucna chce Jana získat klienta, u kterého by měla zajištěné dlouhodobější hlídání dětí do tří let. „... musím vždycky najít někoho, kdo chce třeba na tři roky aspoň, tak ty děti pak odrostou, že, a zas musíte hledat dalšího“ a toto hlídání doplňovat nárazovými hlídacími službami v rodinách.

Respondentka si v průběhu praxe doplnila vzdělání, aby mohla pracovat jako chůva pro malé děti, tj. pro děti do zahájení školní docházky.⁵ Plánuje si dále rozšířit kvalifikaci na chůvu pro mateřské školy a dětské skupiny.

Další dotazovaná respondentka Iveta, využívá platformovou práci jako zdroj přivýdělku, kdy vedle svého hlavního zaměstnání ve výrobním podniku hlídá děti a pečuje o seniory (rozvážka jídla a částečná péče) v České katolické charitě. Její motivace je širší než jen zvýšení příjmu. Jak uvedla, tak vedle dodatečného příjmu, potřebuje být v kontaktu s dětmi, což možná byl motiv silnější než peníze. „Takže prostě taky kvůli penězům, to neříkám že ne, ale úplně na začátku to bylo spíš to, že jsem tady prostě byla úplně sama, jako s manželem sice, ale protože už všichni byli, rodina vylítla všechna, takže mně prostě ty dětičky chyběly, vnoučata, no tak jsem hledala něký pro sebe uspokojení, pro srdíčko“. Ivetin přístup k přivýdělku a ke stávajícímu zaměstnání je promyšlený a zaměřený do budoucnosti. Respondentka se dodatečnou výdělečnou činností postupně „rekvalifikuje“ k péči o seniory a k hlídání dětí, čemuž by se ráda věnovala po dosažení důchodového věku. „Já, já už jsem se tam našla, s těma dětičkama a s těma starýma lidma. Oni jsou takový vstřícný, takový hodný. Nevím, jak jsou jindy, když zavřu dveře, ale aspoň se mnou to – mi to dělá dobře.“ Iveta si současně zvyšuje kvalifikaci i prostřednictvím různých kurzů, tak aby byla kompetentní poskytovat vyšší úroveň péče. „Oni to tam, oni to tam na tý charitě maj takhle, že, že právě potřebujou, že jich je málo, tak oni to třeba střídaj, půl dne maj tu péči, půl dne ty obědy nebo tu rozvážku toho jídla prostě, jak jsem říkala ty obědy, jo, takže i oni to tam takle kombinujou. Já zatím jsem měla jenom tu rozvážku a teďkon právě díky tady tomu školení už budu moct mít i tu další, vlastně vyšší třídu tý péče.“ Respondentka se nemůže rozhodnout ukončit stabilní zaměstnání bezpečnostního technika a přejít plně na poskytování péče jak o děti, tak o seniory. Ruce jí svazují určité pochybnosti spojené s podnikáním a vyšší věk, kdy by v případě, že by záměr hlídat děti nevyšel, obtížně hledala práci, zejména pak v malém městě odkud pochází. „... ale zas na druhou stranu, tak už mám nákej věk, nákej todle, tak si zase člověk myslí, že už by to třeba zvládnul i s nějakýma obtížema, že by se musel třeba na nákej čas uskromnit, nebo, nevím, jo“. Současně Iveta přiznává, že kombinace tří „zaměstnání“ ji vysiluje. Určitou alternativou je pro ni představa, že by si postupně snižovala u svého zaměstnavatele úvazek a rozšiřovala hlídání dětí nebo péči o seniory v Charitě. K finálnímu rozhodnutí dojde pravděpodobně až dokončí vzdělání a získá vyšší kvalifikaci k plnohodnotné práci pro Charitu.

Při hlídání dětí Iveta rovněž usiluje o nějakou jistotu, tedy o dlouhodobější vztah s rodinou, které bude hlídat děti „... pak jsem teda našla tady právě ve, ve, ve XXXX,⁶ vo deset kilometrů dál jsem našla stabilní rodinu, kde maj ty dětičky, a máme tam právě najetej

⁵ Akreditovaný kurz pro získání kvalifikace chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky.

⁶ Místní názvy z důvodu zachování anonymity respondentek neuvádíme.

takovej krásnej režim, úterý, štvrtky, tatínek není doma, protože tatínek jezdí za prací daleko, a pak právě, když teda konečně tatínek je doma a chce si s maminkou někam vyrazit, tak třeba ty víkendy, ...”.

4.2 Neformální péče o seniory

Péči o seniory se stejně jako péči o malé děti věnují tři respondentky. Všechny tři se postupně profesně přeorientovaly a přes platformy poskytují péči nesoběstačným seniorům v zahraničí.

Martina, absolventka pedagogické fakulty UK, pracovala v minulosti s postiženými dětmi. Po ztrátě zaměstnání v předdůchodovém věku pracovala jako distributor denního tisku a po přiznání důchodu začala spolupracovat s platformou zprostředkující pracovní příležitosti v péči o seniory v Německu. „... A pak jsem se přestěhovala úplně do jinýho kraje a tam zrovna nebylo v mém oboru volné místo, tak jsem si udělala svoji vlastní živnost, a sice, prodávala jsem noviny. A pak tak jsem se dostala až do důchodu, teď jsem v důchodu, a protože si potřebuju přivydělat, tak jsem se dala, našla jsem si na internetu tu agenturu”. Motivací Martiny k práci pro platformy byl především přivýdělek potřebný k důchodu sloužící ke splácení hypotéky. Dotázaná pracuje jako OSVČ, ale zájem by měla o řádný pracovní poměr. Pro klienty pracuje v měsíčních turnusech. Množství práce, respektive rozvržení turnusů v průběhu roku závisí na volbě respondentky. Martina preferuje měsíční turnusy, orientuje se na záasky za dovolenou dlouhodobých pečovatelek. Agentura ani klient nevyžadují nějakou speciální kvalifikaci, nezbytné jsou jen základy jazyka. Vše probíhá v součinnosti s rodinnou opečovávaného. „Je to práce jako doma vlastně. Člověk musí uvařit, uklidit, obstarat toho staršího člověka, prostě je to jako když je člověk doma, jo”. V řadě případů je potřeba zajistit hygienu opečovávaného, někdy i s pomocí přivolané asistenční služby „... zvláště u ležících pacientů, kteří nemohou vstávat, začínáte ráno tím, že celýho umejete. To je problém pro nezkušenýho člověka. No, a potom mu teda dáte tu snídani a musíte ho takzvaně polohovat, aby se neproležel, u toho je vopravdu víc práce, jo. Pak jsou lidi, který jsou jenom třeba na vozíku, s těmi tolik práce není, někteří i chodí a tam taky není moc práce”. Určité zlehčování povinností spojených s výkonem péče plyne v případě Martiny z jejích letitých zkušeností z péče o zdravotně postižené děti.

Další dvě respondentky Jiřina a Hana, které po ztrátě zaměstnání, jedna z důvodu pandemie COVID 19, začaly poskytovat péči o seniory v zahraničí zprostředkovanou platformou. Práce pečovatelky nebyla cílená volba, ale spíše volba z nutnosti po dlouhodobém a neúspěšném hledání nového zaměstnání. „No, tak hledala jsem, někde jsem byla úspěšná, někde jsem byla neúspěšná, a pak jsem se třeba dostala do úplně finálního kola, kde se rozhodovalo mezi dvěma a já jsem to prohrála, bylo to takový frustrující, frustrující pro mě, ale já jsem vlastně v té době hledala hodně, protože vlastně syn studoval ještě, takže tam to bylo nutný, tam jsem musela prostě vzít, co bylo, a pak jsem vlastně potřebovala mít práci úplně co nejdřív, a tak jsem vzala tohleto, no.” (Jiřina)

Zmíněné respondentky nezůstávají jen u péče o seniory. Práce jim díky turnusům umožňuje věnovat se dalším ekonomickým nebo volnočasovým aktivitám, mezi které v případě Hany patří práce delegátky cestovní kanceláře a výuka německého jazyka opět s využitím

platformem, zatímco Jiřina preferuje mít mezi turnusy volný čas. „Pracuju pro německou agenturu, jo, ta, tam vlastně už jezdím, že pracuji vlastně vod doby, kdy vlastně byl ten coronavirus, tak jsem se rozhodla pro toto zaměstnání, protože všechna předešlá padla tím koronavirem, tak jsem zvažovala, co dál, a vyjela jsem do Německa a toto (delegátka) mám jenom takové přidružené, protože tady nabízej nějaké třeba kratší pracovní týdny, jo, třeba jenom na čtrnáct dní by mně, což by mně někdy vyhovovalo na doplnění. Tak to mám tak jakoby na doplnění, že se můžu rychle vlastně rozhodnout, protože v počítači vidím třeba třicet nabídek za den, takže je to takové šikovné, přehledné, rychlé.“ (Hana)

Pokud se respondentky zamýšlely nad jistotou práce přes platformy a nad strategiemi, jak si určitou jistotu příjmu udržet, tak respondentka Hana sází na diverzifikaci. Část příjmů jí plyne z práce pečovatelky, další část z výuky jazyků a zbytek z práce delegátky cestovní kanceláře. Jiřina se naproti tomu spoléhá na velkou poptávku po službách sociální péče o seniory ze zahraničí. „No, jako tady ta jistota určitě je, protože opravdu jako těch nabídek, konkrétně od XXXXX,⁷ tady v tom období letním, dostávám čtyřicet až padesát denně, to je v pořádku, jo. Taky se některé opakují, protože to nemůžou obsadit, že, protože ty lidi nejsou. A poptávka je vlastně, já jsem si udělala i rekvalifikační kurz, mám jazyk, mám řidičský průkaz a mám praxi, že jo, takže po těchto lidech je vopravdu poptávka a já reaguju na ty lukrativní nabídky a na devadesát devět procent mám vždycky úspěch a vždycky mě přijmou.“

Co se týká vztahu mezi flexibilitou a jistotou práce obě respondentky si v prvé řadě uvědomují, že za finančních podmínek, které mají, by podobnou práci v ČR těžko získaly. V případě možnosti provozovat péči v zaměstnaneckém poměru, Jiřina by se změně postavení z OSVČ na zaměstnance nebránila „No takhle, záleželo by na tom, jak by to vypadalo, jaké by byly podmínky, jo? To se takhle těžko říká. Samozřejmě, člověk se se nebrání dělat na smlouvu, protože, co si budeme povídat, jede to na důchod. A vlastně mně je sedmapadesát let, já mám necelých osm let do důchodu, takže asi bych se tomu nebránila, ale říkám, musela bych být, mít, musely by mi být nabídnuty třeba lepší podmínky, než mám teď.“ Naopak Hana si cení více flexibilního uspořádání a k pravidelnějšímu režimu a jistotám zaměstnaneckého poměru by se vracet nechtěla. „Právě to je výhoda toho, jednak toho věku, jednak té situace, co už člověk má nasbíraný nějaký zkušenosti, ví, jak to chodí v těch zaměstnaneckých i poměrech, a tady prakticky máte takovou svobodnou volbu, svobodnou ruku, jo, že prakticky si ten pracovní čas organizujete sama, můžu říct ano, teď už zatím nebudu do toho Německa jezdit, můžu se věnovat teďka v létě vlastně jenom tomu cestovnímu ruchu, což třeba, když jsem byla zaměstnanec, bylo problematictější, že jsem žádala o neplacené volno, jo, a byly s tím problémy, jo, a teď prostě jsem jako by pánem svého času a můžu si sama rozhodnout. vyhovuje mi tadyta volnost jako toho rozhodování a volného času, všeho, no.“

⁷ Názvy zprostředkujících platform z důvodu zachování anonymity respondentek neuvádíme.

5. ZÁVĚR

Při poskytování péče o děti a seniory byly identifikovány tři strategie chování. První, spojená s péčí o malé děti je strategie, kdy pečovatel využívá stávajícího zaměstnání k zajištění příjmu a postupně buduje síť kontaktů včetně využití platform k rozvoji podnikatelské činnosti. Druhá strategie se týká zpravidla žen, které ve vyšším věku nemohou najít zaměstnání s odpovídajícím příjmem, a proto volí neformální péči o seniory zprostředkovanou některou z platform. Vzhledem k úrovni odměňování, jak bylo zmíněno v úvodu, často poptávají, pokud jim to jazykové znalosti dovolí, práci v zahraničí. Konečně třetí strategie je přivydělat si ke stávajícímu zaměstnání nebo důchodu péčí o malé děti nebo seniory.

Zvolené strategie souvisí úzce s věkem a s životní situací respondenta. Strategie zaměřená na budování podnikání je věcí mladších věkových skupin respondentů, zatímco využívání platformy k získání dodatečných příjmů využívali zejména respondenti ve středním a vyšším věku. Platformy zprostředkující nějaký druh péče, zejména pak péči o nesamostatné seniory měly tendenci využívat častěji ženy ve věkové skupině 50+ zejména po ztrátě zaměstnání. Absencí předchozí zkušenosti s prací v sociálních službách se tyto respondenty liší od pracovníků ostatních platform, pro které zpravidla platí, že rozvíjejí přes platformy práci, se kterou mají zkušenost z předchozího zaměstnání, případně se na ni připravovali v průběhu studia.

Dočasnost, respektive dlouhodobost práce přes platformy je v případě respondentek závislá na jejich věku, kdy potřebují prostřednictvím platformy odpracovat roky potřebné k dosažení důchodové hranice nebo v případě přivýdělku na době, kdy dojde ke stabilizaci příjmu, tj. nalezení adekvátního zaměstnání nebo k umoření hypotéky, splacení dluhů apod. Řada respondentů z celého souboru 25 rozhovorů, zejména těch, kteří volili druhou a třetí výše uvedenou strategii, preferuje stabilitu příjmu před flexibilitou práce, tedy zaměstnanecký status před postavením osoby samostatně výdělečně činné což je aktuálně nejobvyklejší status pracovníků platform.

Nejistotu příjmu spojenou s prací pro platformy, se respondenti snaží kompenzovat diverzifikací činností, často opět přes platformy, zvyšováním kvalifikace nebo snahou o získání pracovního poměru. Řada respondentů, zejména z druhé a třetí výše uvedené strategie považuje současně svoji práci za dočasnou a plánují ji v dohledné době změnit. Platformová práce, zejména pak v případě první uvedené strategie, sama o sobě slouží řadě respondentů, včetně těch poskytující neformální péči, jako stabilizační prvek zajišťující kontinuitu příjmů z podnikání.

SUMMARY

The article focuses on the characteristic approach of platform workers, where three strategies have been identified that are related to the worker's age, gender, and life situation. The first strategy is connected with the care of young children when the caregiver uses the current job to secure income and gradually develops business activity while simultaneously using work through platforms. The second strategy is usually

characteristic of women who cannot find a job with an adequate income in their older age, and therefore choose informal care for the elderly mediated by a platform. Finally, the third strategy is to earn additional income in addition to employment or retirement by caring for young children or the elderly through the platform. The article also deals with the factors that motivate workers to cooperate with the platform. Among the strong motivators is the flexibility of work, which, however, does not suit everyone. Therefore, the article also mentions certain compensation mechanisms of platform workers. For this article, 6 interviews were analyzed that were conducted with women to whom the platform mediated work in social services, respectively three in the care of small children and three in the care of elderly people who are not self-sufficient. The interviews took place within the project “New forms of employment – trap or future path?”, where a total of 25 in-depth interviews were conducted with workers of various professions and various platforms.

Literatura

EUROFOUND. *Back to the future: Policy pointers from platform work scenarios*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020a. ISBN 978-92-897-2113-4.

EUROFOUND. *New forms of employment: 2020 update*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020b. ISBN 978-92-897-2125-7.

HUWS, U. et al. *The Platformisation of Work in Europe. Highlights from Research in 13 European Countries*. Brussels: Foundation for European Progressive Studies, 2019. ISBN 978-2-930769-27-1.

KROUPA, A., VÁŇOVÁ, J. a VEVERKOVÁ, S. *České digitální pracovní platformy* [online]. Praha: RILSA, 2023. ISBN 978-80-7416-453-8. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_532.pdf.

KYZLINKOVÁ, R., POJER, P. a VEVERKOVÁ, S. *Nové formy zaměstnávání v České republice*. Praha: VÚPSV, 2019. ISBN 978-80-7416-337-1.

MILES, M. B. and HUBERMAN, A. M. *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994. ISBN 0-8039-4653-8.

PIASNA, A. and ZWYSEN, W. New wine in old bottles: organizing and collective bargaining in the platform economy. *International Journal of Labour Research*. 2022, vol. 11, no. 1–2, p. 35–46. ISSN 2076-9806.

PIASNA, A., ZWYSEN, W. and DRAHOKOUPIL, J. *The Platform Economy in Europe: Country Tables*. Brussels: ETUI, 2022a.

PIASNA, A., ZWYSEN, W. and DRAHOKOUPIL, J. *The Platform Economy in Europe: Results from the Second ETUI Internet and Platform Work Survey*. Brussels: ETUI, 2022b. ISSN 1994-4446.

PRŮŠA, L. et al. *Dlouhodobá péče nejen v České republice*. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR, 2021. ISBN 978-80-88361-09-1.

Průzkum o podobě platformové práce. Shrnutí pro Českou republiku [online]. Masarykova demokratická akademie, 2019. Dostupné z: https://masarykovaakademie.cz/wp-content/uploads/190710_cz_pruzkum_platformova_prace_CR.pdf.

RUDIŠ, J. *Winterbergova poslední cesta*. Praha: Labyrint, 2021. ISBN 978-80-88378-10-5.

Kontakt

Mgr. Aleš Kroupa
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7, Česká republika
ales.kroupa@rilsa.cz