

mgr WIOLETA KLIMASZEWSKA
 mgr inż. ALFRED BRZOZOWSKI
 Centralny Instytut Ochrony Pracy
 – Państwowy Instytut Badawczy
 Kontakt: wikli@ciop.pl
 DOI: 10.5604/01377043.1228542

Crowdsourcing jako specyficzna forma telepracy

Rynek pracy podlega nieustannym przemianom związanym z rozwojem technologii i zmianami społecznymi. Pojawiają się na nim nowe zjawiska, takie jak crowdsourcing, rozumiany tu jako pozyskiwanie i wykonywanie pracy z wykorzystaniem platform internetowych, uberyzacja pracy czy też coworking. Nowe formy pracy wiążą się z takimi korzyściami, jak np. większa elastyczność rynku pracy, ułatwiony dostęp do usługodawców, obniżone koszty prowadzenia działalności gospodarczej. Towarzyszą im także zagrożenia dotyczące osób wykonujących zleczone w ten sposób prace, przede wszystkim fizyczne i psychospołeczne, ze szczególnym uwzględnieniem stresu wynikającego z niepewności pracy. Crowdsourcing jest także zjawiskiem, którego aspekt prawny i społeczny nie jest obecnie jasno rozstrzygnięty, co może generować problemy zarówno dla usługodawców, jak i usługobiorców oraz dla państwa.

Słowa kluczowe: crowdsourcing, uberyzacja pracy, telepraca, gospodarka fuch

Crowdsourcing – a particular form of teleworking

The labour market is constantly changing due to its relation to progress in technology as well as social modifications. New phenomenon appear, such as crowdsourcing thought in here as a way of acquiring and performing work with the use of internet platforms, work uberisation or co-working. New work forms involve benefits such as greater flexibility of labour market, easier access to service providers or lower costs of economic activity. However, there are also threats in place, mainly physical and psychosocial, with the special focus on stress as an outcome of job insecurity. Just as well, crowdsourcing is an occurrence social and legal aspects of which have not yet been decided ultimately, therefore prone to generate problems to both service providers and receivers as well as to the state.

Keywords: crowdsourcing, work uberisation, teleworking, gig economy

Fot. Ocus Focus/Bigstockphoto

Praca, rozumiana jako zatrudnienie i wykonywanie określonych czynności i zadań, zmienia się wraz z rozwojem cywilizacyjnym i nowymi metodami przekazywania informacji. Tak, jak kiedyś doskonalenie środków transportu i służących mu dróg przyczyniało się do łatwiejszego i szybszego przemieszczania ludzi i towarów, tak dzisiaj sieci internetowe i telefoniczne pozwalają na wykonywanie pracy w różnych miejscach na świecie, niejednokrotnie bardzo odległych i funkcjonujących w różnych strefach czasowych, bez konieczności podróżowania. Zmiany te idą dalej – praca może być zlecona za pośrednictwem Internetu i w zależności od jej charakteru wykonana w wyznaczonym miejscu oraz przyjęta i opłacona przez pracodawcę, który nie tylko nigdy nie spotkał się z pracownikiem. Taka forma organizacji pracy, polegająca na jej świadczeniu

za pomocą środków komunikacji elektronicznej poza jednostką organizacyjną pracodawcy, umożliwia wszystkim odpowiednio przygotowanym użytkownikom Internetu podejmowanie zadań, które kiedyś były zarezerwowane tylko dla wąskiej grupy specjalistów. Stwarza to daleko większe możliwości właściwego merytorycznie (dzięki stałej weryfikacji) i szybkiego wykonania zadania w ramach pracy zdalnej, ale też buduje daleko szersze bazy specjalistów wychodzące poza środowiska zajmujące się na co dzień danym zagadnieniem.

Gdyby chodziło o ograniczoną liczbę takich zleceń i realizowanie ich równoległe do innych form zatrudnienia, prawdopodobnie nie zmieniłoby to znacząco struktury i podaży na rynku pracy. Obserwuje się jednak wzrost w obszarze tzw. gospodarki fuch (ang. *gig economy*) zwa-

nej także gospodarką usług na żądanie. Zasadą działania firm, bazujących na takiego rodzaju działalności, jest łączenie potrzeb klientów oraz dostawców dóbr i usług za pomocą serwisów internetowych i aplikacji mobilnych, przez co oszczędza się czas i pieniądze. Firmy takie nie zatrudniają pracowników na podstawie umowy o pracę, lecz udostępniają usługi „wolnych strzelców”, utrzymując w ten sposób niskie koszty transakcji i koordynacji zleceń. Po drugiej stronie tego procesu są zleceniobiorcy – pracownicy „na żądanie”, dla których coraz częściej zlecenia stanowią jedyne źródło nierzadko wysokich dochodów, nie zapewniają jednak ubezpieczenia, opieki zdrowotnej i składek emerytalnych, nie wspominając o prawie do urlopu.

Celem artykułu jest przedstawienie zmian zachodzących na rynku pracy i związanych z nimi

zagrożeń, w tym dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Nowe zjawiska na rynku pracy dotyczące zatrudnienia i zarządzania zasobami ludzkimi są szeroko komentowane w prasie i mediach branżowych, jednak zazwyczaj na marginesie tych rozważań pozostają kwestie związane z bezpieczeństwem i ochroną zdrowia w pracy. Zasadne wydaje się więc zwrócenie uwagi na to, jakie będzie ich miejsce w tych prawdopodobnych scenariuszach rozwoju form i sposobów pracy.

Uberyzacja pracy

Praca jest coraz częściej tożsama z zadaniem, którego wykonanie jest zależne od czasu, a nie od miejsca, co wymusza większą efektywność pracownika. Staje się coraz bardziej mobilna, zaczyna się i kończy wraz z realizowanym projektem, co w kontekście rynku pracy jest często określane jako uberyzacja. Określenie to pochodzi od nazwy amerykańskiej firmy Uber, która stworzyła aplikację kojarzącą klientów i prywatne osoby oferujące transport samochodowy. Taki sposób kojarzenia wytworzył popyt na usługi transportowe w wielu krajach na świecie, jednocześnie prawie wszędzie wywołując protesty ze strony regularnych przedsiębiorstw taksówkarskich i związków zawodowych. Firma Uber twierdzi, że kierowcy, których zrzesza nie są jego pracownikami, tylko kontrahentami, kupującymi od firmy licencję i że nie występuje tu stosunek pracy. Nie ponosi także żadnych kosztów związanych z podatkami, przerzucając na kierowców konieczność rozliczania się z urzędem skarbowym.

Gospodarkę fuch reprezentuje nie tylko Uber, ale także np. amerykańskie platformy: Airbnb (która pozwala na wynajmowanie prywatnych mieszkań turystom), czy Handy (oferująca usługi samozatrudnionych sprzątaczy wtedy, kiedy występuje na nie zapotrzebowanie).

Oprócz tych znanych przedsięwzięć funkcjonuje tysiące aplikacji i stron internetowych, które umożliwiają przedstawienie swojej oferty dotyczącej zatrudnienia w dowolnym wymiarze czasu. Pracownik – zleceniobiorca konkuruje z innymi nie tylko jakością wykonywanej pracy, ale także czasem jej wykonania i musi liczyć się z dużą niestabilnością swojej pozycji na rynku pracy oraz „elastycznością” w podejściu do zlecanych zadań. Często wymaga się, aby nie był związany regularną pracą dla stałego pracodawcy, zwykle jest więc wolnym strzelcem (*freelancer*).

Popularność platform ułatwiających pracodawcom dostęp do freelancerów z całego świata stale rośnie. Według raportu „Gig economy. The Uberisation of work (Gospodarka fuch – uberyzacja pracy) [1]” pracodawcy w Wielkiej Brytanii coraz aktywniej i chętniej korzystają z cyfrowych

O tym, że warto czerpać z mądrości tłumu świadczą następujące historie:

W 1906 r. Sir F. Galton, znany przyrodnik, antropolog, meteorolog i lekarz obserwował na jarmarku farmerów, którzy oceniali zwierzęta przeznaczone do sprzedaży. Śledził też konkurs, w którym należało odgadnąć wagę mięsa i kości, które pozostaną z wołu przeznaczonego do uboju, zakładając, że w swojej niewiedzy jego uczestnicy nawet nie zbliżą się do prawidłowego wyniku. Po jego zakończeniu poprosił organizatorów o kartki w wytypowaną wagę. Było ich 787, a uśredniony wynik wynosił 1198 funtów, gdy tymczasem prawdziwa waga wynosiła 1197 funtów. Badacz z zaskoczeniem odnotował, że zbiorowa ocena grupy laików okazała się trafniejsza, niż osąd doświadczonego rzeźnika poproszonego o to samo.

Kiedy w 1968 r. zaginął amerykański okręt atomowy „Scorpio”, poproszono grupę ludzi niezwiązanych z marynarką wojenną o przedstawienie swoich wizji katastrofy oraz kursu i prędkości okrętu w chwili awarii. Odpowiedzi zostały uśrednione, a okręt odnaleziono 200 metrów od miejsca wskazanego przez „mądrość tłumu”.

platform pracy, takich jak Upwork, Freelancer.com i PeoplePerHour. Serwis Freelancer.com ma 19 mln zarejestrowanych użytkowników, Upwork ponad 1,5 mln użytkowników. Około 6% brytyjskich pracodawców używa platform internetowych do celów rekrutacyjnych, a 29% prognozuje, że staną się one kluczowe dla ich firm w ciągu najbliższych 5 lat. Przedsiębiorstwa, które przypuszczalnie będą korzystać z platform w 2021 roku to prawie 1/3 wszystkich pracodawców w Wielkiej Brytanii. Na świecie, według szacunków McKinsey Global Institute [2], do 2025 r. z platform tego rodzaju może korzystać nawet ok. 540 mln osób. W Polsce coraz bardziej popularne są Freelanceria.pl i WPZlecenia.pl.

O sukcesie współczesnych pośredników pracy decydują dwa czynniki: dostęp do sieci i powszechne używanie smartfonów, a w przypadku Ubera – także rozwój usług geolokalizacyjnych. W Polsce smartfony posiada już ponad połowa społeczeństwa [3] i wydają się one nieodłącznym elementem jego funkcjonowania (w szczególności młodszych pokoleń). Ich posiadacze swobodnie korzystają z aplikacji mobilnych, które ułatwiają dostęp do serwisów i platform internetowych.

Istota crowdsourcingu

W sensie technicznym praca pozyskana za pośrednictwem platformy internetowej i wykonywana *online* jest rodzajem telepracy, chociaż przepisy prawne dotyczące telepracy często nie mają tu zastosowania ze względu na niestałość lub nawet jednorazowość pozyskanego zlecenia i wspomniany wcześniej brak stosunku pracy. W jednej z publikacji przygotowanych przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, w ramach projektów związanych z prognozowaniem zmian na rynku pracy w kontekście jej bezpieczeństwa przyjęto, że nowe formy pracy stanowią rodzaj zjawiska zwanego *crowdsourcingiem*. Warto pamiętać, że w powszechnym rozumieniu *crowdsourcing*

to zjawisko związane przede wszystkim z marketingiem. Polega na kreowaniu nowych produktów lub udoskonalaniu już istniejących, proponowaniu nowych rozwiązań i kształtowaniu danej marki przy pomocy jej klientów lub innych potencjalnych odbiorców. Dobrze obrazuje to znaczenie angielskiego terminu *crowdsourcing*, stanowiącego połączenie dwóch słów: *crowd* – tłum i *source* – źródło, w tym wypadku źródło wiedzy. W języku polskim jego odpowiednikiem jest pojęcie „czerpanie z mądrości tłumu”, które jednak nie znalazło szerszego zastosowania i jest spotykane głównie w publikacjach akademickich.

Na potrzeby publikacji przyjęto za jedną z badaczek tego zagadnienia, prof. Ursulą Huws z University of Hertfordshire w Wielkiej Brytanii, że *crowdsourcing* to także płatna praca, organizowana za pośrednictwem platform internetowych, nazywanych przez prof. Huws internetowymi giełdami pracy [4]. Pojęcie to obejmuje wiele form pracy, rozróżnianych wg kryteriów takich jak:

- poziom kwalifikacji zawodowych (porównawszy od specjalistycznych usług doradczych, skończywszy na rutynowych „mikrozadaniach”)
- sposób świadczenia pracy (*online* czy *offline*, przy jej zdalnym koordynowaniu)
- miejsce wykonywania pracy (dom, siedziba pracodawcy lub inne miejsce)
- rodzaj zleceniodawcy (wykonywanie pracy na rzecz przedsiębiorstwa lub prywatnych klientów).

Należy zauważyć, że *crowdsourcing* może być uważany za jedną z form telepracy.

Liczba pracowników świadczących pracę w wyżej opisany sposób jest trudna do oszacowania, ponieważ te same osoby mogą się rejestrować w kilku platformach jednocześnie lub robić to wielokrotnie w tej samej platformie.

Pomimo tego, że brakuje oficjalnych statystyk pokazujących skalę zjawiska, z coraz większej liczby publikacji i obserwacji wynika, że ma ono charakter narastający. Różnorodność pracy pozyskiwanej na giełdach internetowych, przy jednoczesnym zróżnicowaniu pracowników i funkcjonowaniu w świecie wirtualnym sprawia, że mamy do czynienia ze zjawiskiem, kiedy przepisy prawne dotyczące pracy nie nadążają za zmianami w otaczającej nas rzeczywistości.

Jeff Howe po raz pierwszy użył terminu **crowdsourcing** w artykule dla magazynu „Wired”, rozumiejąc pod nim wykorzystywanie zewnętrznego źródła wiedzy ulokowanej w społeczności do rozwiązywania problemów. Głównym założeniem jest to, że grupa posiada szerszą wiedzę niż jednostki, a współdziałanie różnych jednostek przynosi lepsze rezultaty niż suma ich pojedynczych działań.



Fot. Rawpixel.com/Bigstockphoto

Szanse i możliwości związane z crowdsourcingiem

W raporcie pt. „Praca – scenariusze przyszłości” [5], w rozdziale *People per Hour* (tłum.: *Ludzie na godziny*) opisującym *gospodarkę fuch*, zjawisko *crowdsourcingu* jest postrzegane optymistycznie jako nieodłącznie związane z wchodzeniem na rynek pracy młodej generacji – tzw. *millenialsów* i jako odpowiedź na ich potrzeby elastyczności i mobilności, zakładania własnych firm czy pracy zdalnej.

W badaniu przeprowadzonym na użytek raportu, jako główną cechę „dobrej” (a więc satysfakcjonującej dla pracownika) pracy respondenci wskazywali na zarobki. Jednak gdy wyniki zawężone zostały do odpowiedzi grupy wiekowej 15-35 lat, na pierwszym miejscu pojawiła się „elastyczność pracy”.

Z punktu widzenia firm *crowdsourcing* przynosi wiele korzyści: możliwość uzyskania szybkiego, łatwego dostępu do wysokiej klasy specjalistów, możliwość poszukiwania na całym świecie ludzi i umiejętności niezbędnych do przeprowadzenia konkretnych projektów, obniżenie kosztów prowadzenia działalności gospodarczej poprzez zlecenie wykonywania pracy *freelancerom* oraz możliwość elastycznego, odpowiadającego realnym potrzebom, zarządzania pracą w czasie (jako że zleceniobiorcy mogą pracować np. w różnych strefach czasowych). Wśród korzyści można wymienić także:

- zapewnienie możliwości dostępu do pracy osobom, które bez pośrednictwa Internetu byłyby jej pozbawione (np. osobom niepełnosprawnym, mieszkańcom krajów rozwijających się)
- zapewnienie konsumentom szybkiego dostępu do niedrogich usług
- możliwość tworzenia nowych, elastycznych form łączenia życia zawodowego i prywatnego
- zapewnienie przedsiębiorcom lub firmom oferującym nowe produkty bądź usługi możliwości wejścia na rynek bez konieczności ponoszenia

wysokich kosztów (co może przyczynić się do pobudzenia wzrostu i konkurencyjności)

- pobudzanie kreatywności, wspieranie powstawania innowacji społecznych
- tworzenie nowych produktów i usług kulturalnych oraz wspieranie konsolidacji jednolitego europejskiego rynku cyfrowego.

Omawiając korzyści związane z *crowdsourcingiem* nie sposób pominąć jeszcze jednej, która nieodłącznie związana jest z cechą charakterystyczną telepracy, a więc jej elastycznością oraz mobilnością wspomnianych wcześniej *freelancerów*. Praca zdalna, która nie ma ograniczeń terytorialnych i czasowych, a jednocześnie umożliwia kontakty z niemal nieograniczoną liczbą osób, pozwala na ich współpracę (zarówno *freelancerów*, jak i zwykłych telepracowników), co może wygenerować dodatkowe korzyści wynikające z synergii (rozwiązywanie bardziej skomplikowanych problemów, eliminowanie błędów merytorycznych, zwiększenie szybkości). Taka współpraca zwana jest *coworkingiem* (*co-working* – z ang. pracować razem). Może ona być również zdalna, ale też może odbywać się w tradycyjnie zorganizowanych biurach *coworkingowych* w różnych miejscach (np. centrach handlowych, restauracjach). W przypadku spotkań w realnej przestrzeni, istotną korzyścią jest też minimalizowanie zjawiska izolacji społecznej, co często jest efektem pracy zdalnej.

Problemy związane z crowdsourcingiem

Praca świadczona za pośrednictwem giełd internetowych, mimo wykorzystywania nowoczesnych technologii informacyjnych, nie jest pozbawiona tradycyjnych zagrożeń. Konsekwencją pracy przy komputerze może być pogorszenie wzroku, problemy mięśniowo-szkieletowe, zmęczenie i stres. W tradycyjnym miejscu pracy pracodawca powinien zapewnić pracownikowi odpowiednio wyposażone stanowisko pracy, nadzorować godziny pracy i przeprowadzać ocenę ryzyka zawodowego, a także podejmo-

wać działania ograniczające negatywny wpływ wykonywanych czynności na zdrowie. W przypadku zlecenia pracy *freelancerom* obowiązek zapewnienia odpowiednich warunków pracy jest przeniesiony na pracownika. Można przypuszczać, że zleceniobiorca często pracuje w miejscu i na komputerze niespełniającym wymagań ergonomicznych i higienicznych, może także nie być świadomy potrzeby badania wzroku i stosowania okularów do pracy przy komputerze. Presja wynikająca z krótkich terminów (lub dużych wymagań co do jakości pracy) może zmuszać do pracy w szybkim tempie, bez niezbędnych przerw, z narażeniem na przeciążenie organizmu i stres. Nikt też zwykle nie szkoli takiego pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Internetowe giełdy pracy oferują też pracę tradycyjną (offline), tak jak np. Uber czy serwisy rekrutujące robotników budowlanych lub osoby sprzątające. Niezależnie od rodzaju pracy, osoby które się jej podejmują nie muszą formalnie potwierdzać swoich kwalifikacji, nie są przeszkolone w zakresie bhp, niekoniecznie muszą znać odpowiednie przepisy. Nie są także wyposażane przez pracodawcę w narzędzia pracy ani środki ochrony indywidualnej. Często wykonują pracę pod presją czasu, co może się wiązać z nieprzestrzeganiem zasad bezpieczeństwa. Ze względu na to, że zleceniobiorcy kontaktują się ze zleceniodawcami przez Internet i telefon oraz śledzą kolejne oferty pracy na platformach internetowych, może występować znaczny stopień zakłóceń pracy wykonywanej w danym momencie. To rozproszenie uwagi może skutkować zagrożeniami dla osoby pracującej i jej otoczenia. Przykładem takich sytuacji jest odbieranie i przesyłanie przez kierowców informacji w czasie prowadzenia pojazdu.

Praca, która składa się z „fuch” i status „pracownika na żądanie” niewątpliwie mogą stanowić źródło stresu. Towarzyszy jej niepewność, czasami brak gwarancji otrzymania wynagrodzenia i całkowite uzależnienie „kariery” *freelancera* od opinii pracodawców. Zagrożenia psychospołeczne mogą być także generowane zarówno przez pracę z klientami, jak i – wręcz przeciwnie – zbyt długą izolacją.

Niekorzystny wpływ na psychikę mają też takie czynniki, jak np. możliwy, długotrwały kontakt z treściami internetowymi dotyczącymi przemocy, pornografii, zachowań sadystycznych – dotyczy to np. pracowników Facebooka, których zadaniem jest „wyłapywanie” i blokowanie takich treści. Skarżą się oni na negatywne konsekwencje tych zadań.

Osoby bez stałego dochodu mogą także mieć obawy związane z brakiem wynagrodzenia w okresie niezdolności do pracy w wyniku choroby lub urazu. Pracownicy mogą być również pozbawieni dostępu do innych świadczeń, takich jak urlop rodzicielski. Brak tych świadczeń nie tylko zwiększa niepewność, lecz stwarza również obciążenie psychiczne, wpływając negatywnie na życie zawodowe i rodzinne.

Zagrożenia związane z upowszechnieniem internetowych giełd pracy mogą dotyczyć nie tyl-

ko indywidualnych zleceniobiorców, ale także korzystających z ich pracy firm. Są one narażone na wzmożoną konkurencję cenową ze strony przedsiębiorstw zarejestrowanych w innych krajach. Mogą częściowo utracić możliwość utrzymania jakości i jej kontroli (w tym zdolności do weryfikowania autentyczności produktów i kwalifikacji), a w efekcie narażać się na straty finansowe i problemy wizerunkowe.

Nowe formy pracy – kwestie do rozstrzygnięcia

Jak wspomniano wcześniej, praca w systemie *crowdsourcingu* może wiązać się z szeregiem zagrożeń fizycznych i psychospołecznych, na które są narażeni także pracownicy zatrudnieni w tradycyjnych systemach świadczenia pracy. To jednak pracownicy *gospodarki fuch* są pozbawieni wsparcia pracodawcy i specjalisty bhp podczas wykonywania zlecenia i nikt nie jest w stanie skontrolować warunków ich pracy. Do nowych form pracy trudno jest zresztą zastosować tradycyjne środki zapobiegawcze. Problematyczne staje się określenie związku choroby zawodowej (w przypadku jej wystąpienia) ze szkodliwymi warunkami pracy, a bez określenia, kto jest pracodawcą, trudno jest komukolwiek przypisać za nią odpowiedzialność.

Kwestią o wymiarze społecznym staje się brak uprawnień dużej grupy osób pracujących w systemie *crowdsourcingu* do ubezpieczenia i opieki zdrowotnej oraz brak składek emerytalnych.

Rosnąca liczba internetowych giełd pracy i ich użytkowników staną się w niedalekiej przyszłości wyzwaniem dla polityki poszczególnych państw, a także całej Unii Europejskiej. Będzie konieczne zweryfikowanie dotychczasowej kategoryzacji wszystkich aspektów pracy i wprowadzenie nowych rozwiązań prawnych. Być może jedną z najważniejszych kwestii będzie ustalenie na nowo, kto jest pracodawcą, w sytuacji kiedy w procesie uczestniczą: klient, pośrednik internetowy i pracownik *crowdsourcingowy* oraz kiedy i jak pracownik może dochodzić swoich praw.

Kolejny aspekt to ubezpieczenie i odpowiedzialność prawna w przypadku wypadków w drodze do pracy i przy pracy, które wydarzą się np. w domu klienta: czy ryzyko powinno być objęte ubezpieczeniem zleceniodawcy czy właściciela platformy internetowej, albo też samego pracownika? Nikt zapewne nie potrafi dziś odpowiedzieć na pytanie, czy będą możliwe do zastosowania przepisy funkcjonujące dziś w prawie europejskim i krajowym, dotyczące czasu pracy, pracy tymczasowej, pracy nierejestrowanej, równej płacy i równego traktowania, urlopów rodzicielskich, a także pensji minimalnej, podat-

ków i składek na ubezpieczenia społeczne oraz przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy.

Oprócz przepisów dotyczących relacji pracodawca – pracownik, pozostaje także ważny aspekt ochrony konsumentów i bezpieczeństwa publicznego. Z tych powodów rozwój internetowych giełd pracy wzbudza poważne obawy urzędów regulacyjnych, pracodawców i związków zawodowych.

W niektórych krajach na doradztwo w zakresie wykorzystania *crowdsourcingu* mogą liczyć firmy i instytucje. W Wielkiej Brytanii badania nad *gospodarką fuch* są częścią Kampanii Dobrej Rekrutacji (Good Recruitment Campaign), realizowanej przez organizację Recruitment&Employment Confederation – REC (tłum. Konfederacja Rekrutacji i Zatrudnienia), która wspiera firmy w dostosowywaniu się do nowych trendów w zatrudnianiu i wyzwaniach zmieniającego się rynku pracy [6]. Podkreśla ona, że korzyści z nowych form pracy będą dostępne przede wszystkim dla tych pracodawców, którzy będą potrafili mądrze i selektywnie korzystać z rozwiązań rozwijających się nowych form pracy. Taka strategia zagwarantuje im większą elastyczność w odpowiedzi na zmiany w gospodarce. Według REC, z punktu widzenia zarządzania pracownikami najważniejsze wyzwania to:

- zapewnienie konsumentom szybkiego dostępu do niedrogich usług
- zdefiniowanie prac, które mogą zostać zrealizowane zewnętrznie
- zdefiniowanie wskaźników, które będą w stanie oszacować efektywność zewnętrznych zleceniobiorców
- zapewnienie skutecznego *coachingu* i komunikacji w firmie tak, aby „chwilowi” pracownicy mogli zrealizować powierzone im zadania zgodnie z intencją i rzeczywistymi potrzebami zleceniodawcy.

REC podkreśla także wagę zapewnienia solidności kontraktu i konieczność skorzystania z doświadczenia niezależnego rekrutera, w celu zapewnienia dodatkowej weryfikacji kwalifikacji, doświadczenia i umiejętności zleceniobiorców przez osobę trzecią. Cała ta procedura ma jednak częścią jest taki czy inny rodzaj umowy o pracę, a wydaje się, że w *crowdsourcingu* największy niepokój budzi niejasność lub brak zobowiązań prawnych wszystkich stron transakcji.

Podsumowanie

Crowdsourcing wydaje się być dla rynku pracy nieodwracalną zmianą, której skala jest porównywana do przemian, jakie w świecie pracy wywołała XIX-wieczna rewolucja przemysłowa. Jako model pracy *crowdsourcing* jest typowy dla

ery digitalizacji i wykorzystywania nowoczesnych technologii informacyjnych. I decydenci, i badacze rynku pracy będą potrzebowali informacji, których dziś brakuje – jak duży jest to rynek i jaki ma zakres, jakie są warunki pracy, kto ją oferuje i podejmuje. Zagrożenia, które *crowdsourcing* ze sobą niesie będą wyzwaniem dla decydentów, m.in. dlatego, że równocześnie potrzebna będzie też stymulacja szans, które się z nim wiążą.

Pracownicy zyskają dzięki *crowdsourcingowi* nowe możliwości wykonywania pracy, ale prawdopodobnie utracą pewność zatrudnienia i w dużej mierze będą zmuszeni samodzielnie radzić sobie z zagrożeniami fizycznymi i psychicznymi. Niektóre zawody i czynności nie będą musiały wiązać się z wysokimi kwalifikacjami: takie platformy internetowe, jak Uber, Blablacar czy Airbnb sprawiają, że każdy może spróbować swoich sił jako taksówkarz, kierowca czy hotelarz. Wyznacznikiem profesjonalizmu będą doświadczenie, sieć kontaktów i referencje.

Report pt. *The future of work. White paper from the employment & recruitment industry* [7] wskazuje także, że koncepcja uczenia się przez całe życie, dokształcania i gotowości do zmiany zawodu stanie się obowiązkowa dla wszystkich. Przytacza też informacje z publikacji pt. *Future of Job* [8], przygotowanej przez World Economic Forum, które prognozują, że będzie przybywać projektów opartych na interakcji i pracy zespołowej. Wygląda więc na to, że będziemy z powodzeniem współpracowali z naszymi sieciowymi kooperantami, chociaż być może nigdy ani ich, ani naszych zleceniodawców nie spotkamy w świecie rzeczywistym.

BIBLIOGRAFIA

- [1] *Gig economy. The uberisation of work.* Recruitment&Employment Confederation, 2016
http://admin.polskieforumhr.pl/dir_upload/site/70c12353731d477c8cda0204c7564695/gigecconomy.pdf (dostęp z dn. 05.01.2017)
- [2] *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy.* McKinsey Global Institute, (<http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>) (dostęp z dn. 05.01.2017)
- [3] *Rynek usług telekomunikacyjnych w Polsce w 2015 roku; Badanie przeprowadzone przez UKE, 12.2015* (https://www.uke.gov.pl/files/?id_plik=21543) (dostęp z dn. 05.01.2017)
- [4] *The future of work: crowdsourcing.* Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2015
<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/future-work-crowdsourcing/view> (dostęp z dn. 05.01.2017)
- [5] *Praca – scenariusze przyszłości. Raport.* <http://hatalaska.com/2016/10/10/praca-scenariusze-przyszlosci-raport/> (dostęp z dn. 05.01.2017)
- [6] <https://www.rec.uk.com/about-us/policy-and-campaigns/good-recruitment-campaign> (dostęp z dn. 05.01.2017)
- [7] *The future of work. White paper from the employment & recruitment industry,* <http://changingworld.work/wp-content/uploads/2016/09/WEC-The-Future-of-Work-What-role-for-PrES.pdf> (dostęp z dn. 05.01.2017)
- [8] *The future of jobs and skills.* World Economic Forum 2016, http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf (dostęp z dn. 05.01.2017)

Crowdfunding to finansowanie społecznościowe, czyli zbieranie funduszy na różnego rodzaju projekty przez grupę osób, która jest lub zostanie wokół tych projektów zorganizowana. Zgromadzone w ten sposób środki mogą wynieść od kilkuset złotych do kilku milionów.