

UNIVERZITA PARDUBICE

FAKULTA CHEMICKO-TECHNOLOGICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2025

Bc. Kristýna Exnerová

Univerzita Pardubice
Fakulta chemicko-technologická

Sociální aspekty práce v Platform Economy

Diplomová práce

Univerzita Pardubice
Fakulta chemicko-technologická
Akademický rok: 2024/2025

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Kristýna Exnerová**
Osobní číslo: **C23212**
Studijní program: **N0413A050010 Ekonomika a management podniků chemického průmyslu**
Téma práce: **Sociální aspekty práce v Platform Economy**
Téma práce anglicky: **Social aspects of work in the Platform Economy**
Zadávající katedra: **Katedra ekonomiky a managementu chemického a potravinářského průmyslu**

Zásady pro vypracování

1. Rešerše pojmů problematiky Platform Economy a změny obchodních modelů
2. Zmapování obsahových náležitostí sociálních aspektů práce v Platform Economy
3. Vymezení relevantních sociálních aspektů pro výzkum v podniku
4. Realizace kvalitativního výzkumu v podniku Platform Economy pro ověření podmínek sociálních aspektů práce
5. Závěry a doporučení

Rozsah pracovní zprávy: **50**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

1. FIRAT, Goekhan, et al. Translators in the Platform Economy: A Decent Work Perspective. *Perspectives-Studies in Translation Theory and Practice*, 2024, 32(3), p. 422 – 440. doi: 10.1080/0907676X.2024.2323213.
2. EVANS, David S. *Platform Economics: Essays on Multi-Sided Businesses*. Competition Policy International, 2023. ISBN 978-1935763101
3. HESSE, Moritz, et al. The Future of Work in the Platform Economy. *Industrial and Corporate Change*. 2022, 31(1), p. 101 – 118. doi: 10.1093/icc/dtab078.
4. MU, Zongyu, et al.. Optimal Green Product Segmentation and Differential Pricing in a Platform Supply Chain. *Journal of Industrial and Management Optimization*. 2024, 20(4), p. 1371 – 1394. doi: 10.3934/jimo.2023128.
5. BENOÎT NORRIS, Catherine, et al. *Guidelines for Social Life Cycle Assessment of Products and Organizations 2020*. UNEP, 2020.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jan Vávra, Ph.D.**
Katedra ekonomiky a managementu chemického
a potravinářského průmyslu

Datum zadání diplomové práce: **28. února 2025**
Termín odevzdání diplomové práce: **9. května 2025**

prof. Ing. Petr Němec, Ph.D. v.r.
děkan

L.S.

Ing. Jan Vávra, Ph.D. v.r.
vedoucí katedry

Prohlašuji:

Práci s názvem Sociální aspekty práce v Platform Economy jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 05. 05. 2025

Bc. Kristýna Exnerová v.r.

PODĚKOVÁNÍ

Mé poděkování patří především panu Ing. Janu Vávrovi, Ph.D., za trpělivé vedení, ochotu a cenné rady v průběhu psaní této práce i celého studia. Dále bych ráda poděkovala svému kolegovi, Bc. Davidovi Jokešovi, za zprostředkování kontaktu s pracovníky platformy, kteří mi byli velmi nápomocní a poskytli cenné materiály i zkušenosti. Velké díky patří také mé rodině a přátelům za jejich podporu během celého studia.

ANOTACE

Tato diplomová práce se zabývá sociálními aspekty práce v prostředí platformové ekonomiky, která v důsledku digitální transformace významně mění tradiční modely zaměstnávání. Cílem práce je prostřednictvím literární rešerše a metodiky Social Life Cycle Assessment (S-LCA) analyzovat pracovní podmínky v rámci vybrané digitální platformy, se zvláštním důrazem na kategorii „Worker“. Práce kombinuje teoretická východiska s kvalitativní analýzou získanou z rozhovorů a firemních dokumentů, čímž umožňuje identifikovat klíčová sociální rizika jako je absence sociálního zabezpečení, nerovnost přístupu k práci nebo omezené možnosti kolektivního vyjednávání. Výsledky šetření jsou dále využity k návrhům opatření v souladu s principy metodiky S-LCA, která slouží jako nástroj pro posílení odpovědného a udržitelného přístupu v oblasti digitální práce.

KLÍČOVÁ SLOVA

Platforma, platformová ekonomika, Social Life Cycle Assessment

TITLE

Social Aspects of work in Platform Economy

ANNOTATION

This thesis explores the social aspects of work within the platform economy, which significantly transforms traditional employment models due to digitalization. The aim of the thesis is to analyze working conditions in a selected digital platform using a literature review and the Social Life Cycle Assessment (S-LCA) methodology, with a specific focus on the stakeholder category “Worker.” The thesis combines theoretical foundations with qualitative analysis based on interviews and corporate documents, enabling the identification of key social risks such as the absence of social security, unequal access to work, or limited possibilities for collective bargaining. The findings are subsequently used to formulate proposals in accordance with S-LCA principles, serving as a tool for promoting a more responsible and sustainable approach to digital labor.

KEYWORDS

Platform, platform economy, Social Life Cycle Assessment

OBSAH

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK	5
SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK	6
ÚVOD	7
1. Digitální platformy	8
1.1 Úvod do digitálních platforem	8
1.2. Klíčové koncepty platformové ekonomiky	12
1.3. Platformy v chemickém průmyslu	18
2. Práce v platformové ekonomice	19
2.1. Typologie pracovních vztahů v platformové ekonomice	20
2.1.1 Zaměstnání a samostatná výdělečná činnost	20
2.1.2. Hybridní modely a práce na vyžádání	21
2.2. Typy pracovních míst v platformové ekonomice	22
2.3 Právní rámec práce v platformové ekonomice	24
2.3.1. Právní status pracovníků: zaměstnanec vs. OSVČ	25
2.3.3 Přístup České republiky k platformové práci	26
2.3.2 Přístup Evropské unie k platformové práci	27
3. Sociální aspekty dle metodiky Social Life Cycle Assessment	29
3.1. Hlavní principy metodiky S- LCA	30
3.2 Sociálních dopady v rámci kategorie Pracovník	34
4. Výzkum sociálních aspektů práce v PE podle S-LCA	42
4.1 Metodika výzkumu	42
4.2 Sociální inventarizace a kvalitativní posouzení dopadů v jednotlivých podkategoriích	43
4.3. Shrnutí a návrhy opatření dle metodiky S-LCA	52
ZÁVĚR	55
POUŽITÁ LITERATURA	57

SEZNAM PŘÍLOH	63
---------------------	----

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK

Obrázek 1 Síťové efekty (Harvard EDU; 2015),	13
Obrázek 2 Příklad dvoustranné platformy (Vorobyeva;2024)	14
Obrázek 3 Příklad vícestranné platformy (vlastní zpracování;2025)	15
Obrázek 4 Cíle udržitelného rozvoje OSN (OSN,2015).....	31
Obrázek 5 Kategorie metodiky S-LCA (UNEP/SETAC; 2021)	33
Tabulka 1 Rozdělení oblastí působení platforem (Dann;2022)	10

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

B2B- Business to bussines

B2C- Business to customer

S- LCA – Social Life Cycle Asessement

UNEP/SETAC-

SDG- Sustainable development goal

ILO-International Labour Organization

HR – Human Resources

EU – Evropská unie

GDPR – General Data Protection Regulation

ÚVOD

Digitální transformace ekonomiky vedla v posledních letech k zásadním změnám ve způsobech produkce, spotřeby i pracovních vztazích. Platformová ekonomika, jakožto jeden z nejvýznamnějších fenoménů digitální éry, představuje alternativu k tradičním formám podnikání a zaměstnávání. Pomocí digitálních platforem, které propojují různé skupiny uživatelů – nejčastěji poskytovatele služeb a jejich příjemce – se mění dosavadní podoba pracovního trhu. Tato dynamicky se rozvíjející oblast však s sebou přináší řadu společenských výzev, zejména pokud jde o ochranu práv pracovníků, udržitelnost pracovních podmínek a otázky sociální spravedlnosti.

Cílem této diplomové práce je provést literární rešerši k problematice práce v platformové ekonomice a následně zhodnotit sociální aspekty práce v prostředí platformové ekonomiky prostřednictvím metodiky Social Life Cycle Assessment (S-LCA), se zvláštním důrazem na kategorii pracovník (Worker). Práce kombinuje teoretický výklad a aplikaci metodiky S-LCA na případovou studii jedné vybrané digitální platformy působící na území České republiky. Platforma nebude z důvodu důvěrnosti blíže specifikována, avšak budou analyzovány reálné výpovědi pracovníků a veřejně dostupné dokumenty.

Zvolený přístup umožňuje zachytit komplexní sociální dopady spojené s prací na platformách – například flexibilitu vs. nejistotu příjmů, nedostatečné sociální zabezpečení, absenci kolektivního vyjednávání, či otázky bezpečnosti práce. Platformová práce je typická absencí tradičního pracovněprávního vztahu, což vyvolává otázky ohledně důstojnosti, stability a spravedlnosti pracovních podmínek. Tato práce si klade za cíl přispět k hlubšímu porozumění těmto dopadům a nabídnout podněty k diskusi o budoucím směřování regulace platformové ekonomiky v souladu s principy udržitelného rozvoje a důstojné práce.

1. Digitální platformy

V posledních dekádách se platformová ekonomika stala jedním z nejvýznamnějších fenoménů digitální éry. Tento koncept, který zásadně mění tradiční obchodní modely a způsoby interakce mezi firmami, zákazníky a dalšími zainteresovanými stranami, si zaslouží podrobnou analýzu (Kenney & Zysman, 2016). Aby mohly být v dalších kapitolách popsány sociální aspekty práce v platformové ekonomice, je nutné nejprve přesně definovat základní pojmy, které se této problematice týkají.

Záměrem kapitoly je vysvětlení pojmu digitální platforma, která tvoří základní prvek platformové ekonomiky (Parker, Van Alstyne & Choudary, 2016). Podstatná část bude věnována samotnému konceptu platformové ekonomiky, jeho charakteristikám a rozdílům proti klasickému obchodnímu modelu (Dann; 2022). Nakonec bude objasněn pojem vícestranné platformy, který je dalším stupněm digitální platformy a zajišťuje propojení různých skupin uživatelů a tvorbu hodnoty v rámci platformových ekosystémů (Evans & Schmalensee, 2016; Rochet & Tirole, 2003).

1.1 Úvod do digitálních platforem

Digitální platformy a služby jsou v našem každodenním životě všudypřítomné. Umožňují širokou škálu sociálních a ekonomických aktivit a lze tvrdit, že představují významnou část současného e-commerce prostředí. (Angerer a spol; 2018) Pro potřeby této diplomové práce se autorka přiklání k definici e-commerce jako prodej a nákup zboží a služeb prostřednictvím internetu, při kterém dokončení transakcí zahrnuje přenos finančních prostředků a dat. (Rosário; 2021)

Dle Acse (2021) platformy obecně slouží jako **prostředníci mezi různými skupinami uživatelů** a umožňují **interakce, transakce, spolupráci a inovace**. Hesse a spol. (2022) dále zmiňují výhody jako **zvýšená efektivita a produktivita**. Platformy a podniky tedy ovlivňují společnost mnoha způsoby. V důsledku této tržní orientace (a platformizace) ovlivňují designové volby a algoritmy platforem naše životy mnoha způsoby, neboť – ať už úmyslně či nikoli – stanovují pravidla pro naše sociální a ekonomické interakce.

V rámci pohledu průmyslové ekonomiky jsou platformy, různě označované jako dvoustranné trhy, vícestranné trhy nebo vícestranné platformy, vnímány jako speciální typy

fírem, které usnadňují výměnu tím, že umožňují přímé transakce mezi různými typy spotřebitelů, kteří by jinak nemohli spolupracovat. (Armstrong; 2006)

Digitální platformy představují významný posun oproti tradičním platformám, které obvykle fungovaly ve fyzickém prostředí a byly zaměřeny na usnadnění přímé interakce mezi stranami, jako například obchodní centra nebo aukční domy (Kenney & Zysman; 2016). Na rozdíl od klasických platform, digitální platformy využívají technologické infrastruktury, která umožňuje škálovatelné propojení uživatelů prostřednictvím internetu. Jejich klíčovým znakem je **závislost na datech, automatizaci a algoritmech, které optimalizují interakce a umožňují personalizované služby** (Srniczek; 2017).

Další zásadní rozdíl spočívá ve schopnosti digitálních platform generovat a využívat síťové efekty. Hodnota digitální platformy roste s počtem uživatelů na obou stranách trhu, což posiluje atraktivitu platformy a její pozici na trhu. Zatímco klasické platformy byly omezeny geografickým dosahem a fyzickou infrastrukturou, digitální platformy eliminují tyto bariéry a umožňují globální přístup a nepřetržitý provoz. (Parker, Van Alstyne & Choudary; 2016)

Digitální platformy jsou také charakterizovány schopností analyzovat velké objemy dat, což zvyšuje efektivitu jejich provozu a umožňuje cílené marketingové strategie (Rochet & Tirole; 2003). Tato technologická adaptabilita jim poskytuje výhodu oproti klasickým platformám, které byly často závislé na manuálním zpracování informací a tradičních obchodních procesech. Díky těmto charakteristikám se digitální platformy staly klíčovým prvkem současné ekonomiky a přetvořily způsoby, jakými spotřebitelé a podniky interagují.

Digitální platformy pronikly téměř do všech sektorů moderních ekonomik a přijaly velmi různé formy a motivační principy, ale obvykle sdílejí následující dvě charakteristiky:

- vytvářejí hodnotu usnadněním transakcí spíše než vlastní produkcí,
- vytvářejí silné síťové efekty (tj. jejich hodnota roste s počtem uživatelů a dodavatelů, kteří se připojují). (Acquier a spol.; 2017)

Všechny tyto digitální platformy a podniky tedy ovlivňují společnost mnoha způsoby. V důsledku této tržní orientace (a platformizace) ovlivňují designové volby a algoritmy platform naše životy mnoha způsoby, neboť – ať už úmyslně či nikoli – stanovují pravidla pro naše sociální a ekonomické interakce. Dann v roce 2022 ve své práci sumarizoval oblasti, na

kteře se digitální platformy soustředí a autorka práce je v tabulce níže rozdělila do jednotlivých skupin dle obsahové souvislosti.

Skupiny	Podrobnosti
Elektronický obchod	obchod produktů, zboží a služeb, donáška jídla
Sdílení	ubytování, jízdy, dopravní prostředky, kolektivní zápůjčky
Práce	manuální, řemeslné práce, práce na volné noze, kariérní nabídky pro dlouhodobé i krátkodobé zaměstnání
Sociální sítě	poznávání potenciálních partnerů, sociální a profesní sítě
Výměna informací	recenzní stránky, platformy s aplikacemi, srovnávače cen, výměna know-how
Finance	kolektivní půjčování financí, kolektivní investování, kryptoměny
Zábava	streamování videí, streamování muziky, herní platformy

Tabulka 1 Rozdělení oblastí působení platforem (Dann;2022)

Je důležité zmínit, že digitální platformy se používají nejen v aplikacích zaměřených na spotřebitele, tedy B2C trh, jako je sdílení jízd nebo online recenzní stránky, ale také v rámci a napříč firmami na B2B trhu. (Acs; 2021)

Jelikož oblíbenost a počet digitálních platforem v čase rostla a stále roste, přibyl v ekonomice pro toto odvětví nový pojem. Evans (2023) ve své práci definuje **platformovou ekonomiku** jako studium jedinečných ekonomických jevů specifických dvoustranných trhů (platforem) v rámci tradiční ekonomiky. Platformová ekonomika je dynamický a mnohvrstevnatý fenomén, jehož definice se v odborné literatuře značně liší.

Cusumano, Gawer a Yoffie (2019) ji popisují jako **system, v němž digitální platformy propojují různé skupiny uživatelů, přičemž klíčovou roli hrají síťové efekty**. Tento přístup zdůrazňuje technologické aspekty platformové ekonomiky, zejména její schopnost optimalizovat služby a monetizovat data. Srnicek (2017) však zdůrazňuje ekonomickou stránku

a platformovou ekonomiku vnímá jako nový model kapitalismu, ve kterém platformy dominují trhu díky své schopnosti akumulovat a analyzovat velké objemy dat. Obě tyto definice poskytují důležitý pohled na podstatu platformové ekonomiky, ale každá se zaměřuje na jiný úhel pohledu – technologický inovativní přístup versus ekonomická transformace.

Cusumano et al. (2019) považují síťové efekty za klíčový aspekt platformových ekosystémů, zatímco Acquier, Daudigeos a Pinkse (2017) přidávají do diskuse i komunitní dimenzi. Ta zahrnuje sdílení zdrojů a spolupráci, které mohou přispívat nejen k vytváření ekonomické hodnoty, ale také k posilování sociálních vazeb a udržitelnosti. Tento rozšířený přístup upozorňuje na to, že platformová ekonomika zahrnuje i významné sociální dopady, které tradiční ekonomické definice opomíjejí.

Sundararajan (2016) upozorňuje na mnohohrstevnatost platformové ekonomiky a zdůrazňuje, že tato komplexnost vyžaduje holistický přístup, který zahrnuje technologické, ekonomické a sociální aspekty. Tato různorodost definic ukazuje, že platformová ekonomika není pevně ukotveným pojmem, ale dynamickým fenoménem, jehož význam závisí na úhlu pohledu jednotlivých autorů.

Platformová ekonomika se v mnoha ohledech odlišuje od tradičních obchodních modelů, které lze definovat jako **rámec, ve kterém podnik vytváří, dodává a zachycuje hodnotu prostřednictvím výroby a prodeje produktů nebo služeb přímo zákazníkům**. Tento model se zaměřuje na kontrolu celého hodnotového řetězce, od získávání surovin přes výrobu až po distribuci a prodej. Tradiční obchodní modely vyžadují značné investice do fyzických aktiv, jako jsou továrny, sklady a prodejny, a spoléhají na lineární tok hodnoty od výrobce k spotřebiteli (Osterwalder & Pigneur; 2010). Níže zmíněné rozdíly mezi tradičními modely a platformovou ekonomikou mají zásadní dopad na strukturu trhu, pracovní vztahy i na sociální aspekty spojené s fungováním platform (Cusumano; 2019):

Vytváření hodnoty

V tradičním obchodním modelu vzniká hodnota především prostřednictvím výroby zboží nebo poskytování služeb zákazníkům. Firmy se zaměřují na kvalitu a cenu svých produktů, které přímo ovlivňují jejich tržní úspěch. Naproti tomu platformové modely navíc vytvářejí hodnotu tím, že usnadňují interakce mezi různými skupinami uživatelů, například poskytovateli a spotřebiteli a vytvářejí rozsáhlé síťové efekty. Příkladem je Airbnb, která

propojuje hostitele a hosty, přičemž hodnota platformy roste s přibývajícím počtem uživatelů na obou stranách trhu. (Evans & Schmalensee; 2016; Cusumano; 2019).

Závislost na fyzických zdrojích

Tradiční firmy čelí vysokým fixním nákladům spojeným s vlastnictvím a provozem fyzické infrastruktury, jako jsou továrny, sklady nebo obchody. Platformové firmy se naopak opírají o externí zdroje a aktiva, která nevlastní. Například Uber nevlastní žádná vozidla a Airbnb nevlastní nemovitosti. Tímto způsobem platformy minimalizují náklady spojené s fyzickými zdroji a rychleji expandují na nové trhy (Srniczek; 2017).

Využití dat

Data hrají v platformových modelech klíčovou roli. Digitální platformy shromažďují a analyzují obrovské množství dat o uživatelích, což jim umožňuje optimalizovat služby, personalizovat nabídky a efektivně cílit marketingové kampaně. Tento přístup zajišťuje konkurenční výhodu oproti tradičním firmám, které často nemají přístup ke srovnatelnému objemu dat a nemohou je využívat stejně sofistikovaně (Parker et al.; 2016).

Právní a sociální výzvy

Platformové modely také představují výzvy v oblasti regulací. Zatímco tradiční firmy obvykle fungují v rámci jasně definovaných právních rámců, digitální platformy často působí v prostředí, kde neexistují specifická pravidla. To vyvolává otázky týkající se pracovních vztahů, odpovědnosti za poskytované služby nebo ochrany osobních údajů (Sundararajan; 2016). Podrobněji bude tato problematika popsána v dalších kapitolách.

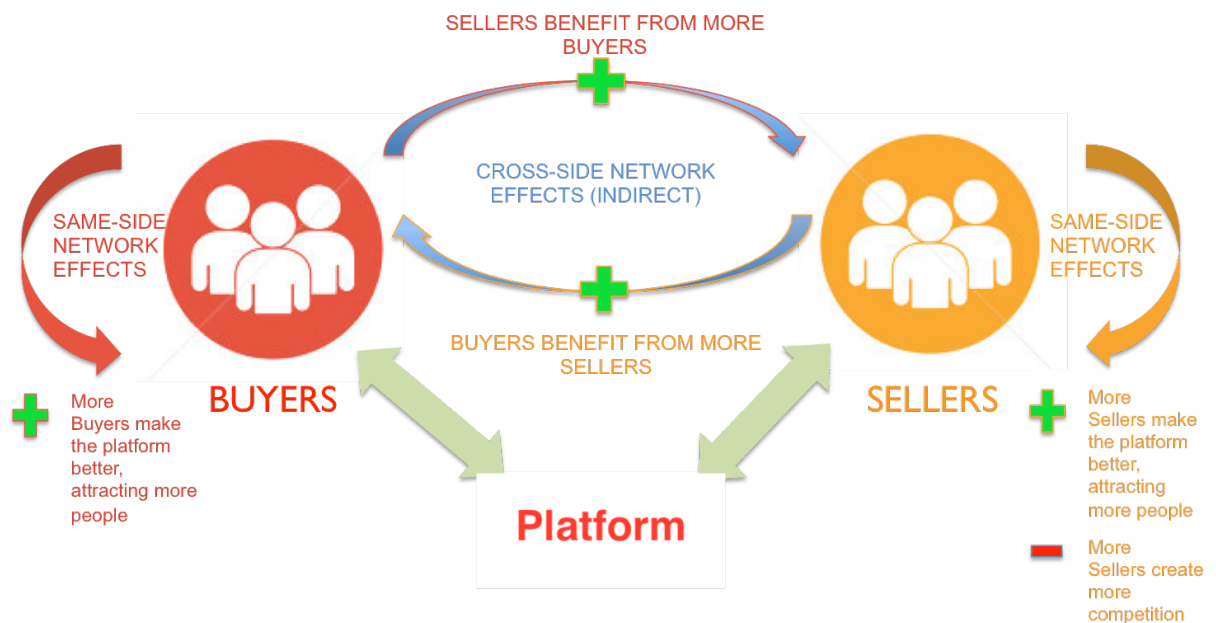
1.2. Klíčové koncepty platformové ekonomiky

Platformová ekonomika je charakteristická několika zásadními koncepty, které určují její fungování a odlišují ji od tradičních ekonomických modelů. Tyto koncepty definují způsob, jakým platformy vytvářejí hodnotu, spravují interakce mezi uživateli a ovlivňují trhy. Je důležité tyto koncepty v přiměřeném rozsahu vymezit, jelikož pomáhají pochopit prostředí a “pravidla”, ve kterých platformy a zaměstnanci v nich fungují.

Sít'ové efekty

Sít'ové efekty jsou jednou z nejzásadnějších vlastností platformové ekonomiky. Tento fenomén označuje situaci, kdy hodnota platformy roste s počtem jejích uživatelů. Přímé sít'ové efekty se projevují u platform, jako jsou sociální sítě, kde každý nový uživatel zvyšuje možnost interakcí mezi ostatními uživateli (Cusmano; 2019). Nepřímé sít'ové efekty jsou typické pro dvoustranné platformy, kde zvýšený počet poskytovatelů služeb (např. řidičů na Uberu) přitahuje více uživatelů na druhé straně trhu (Evans&Schmalensee; 2016).

Obrázek 1 Sít'ové efekty (Harvard EDU; 2015),



Efekt „winner-takes-all“ je klíčovým jevem v platformové ekonomice, kde silné sít'ové efekty vedou k dominanci jednoho nebo několika málo hráčů na trhu. (Parker et al., 2016) Podle Franka a Cooka (1995) tento efekt nastává, když malé rozdíly v kvalitě nebo dovednostech mohou vést k extrémním rozdílům v tržním podílu a příjmech. Tato koncentrace je patrná u platform, jako jsou Amazon či Google, které díky své rozsáhlé uživatelské základně a nepřímým sít'ovým efektům přitahují další uživatele i poskytovatele služeb, což posiluje jejich tržní postavení (Parker et al., 2016).

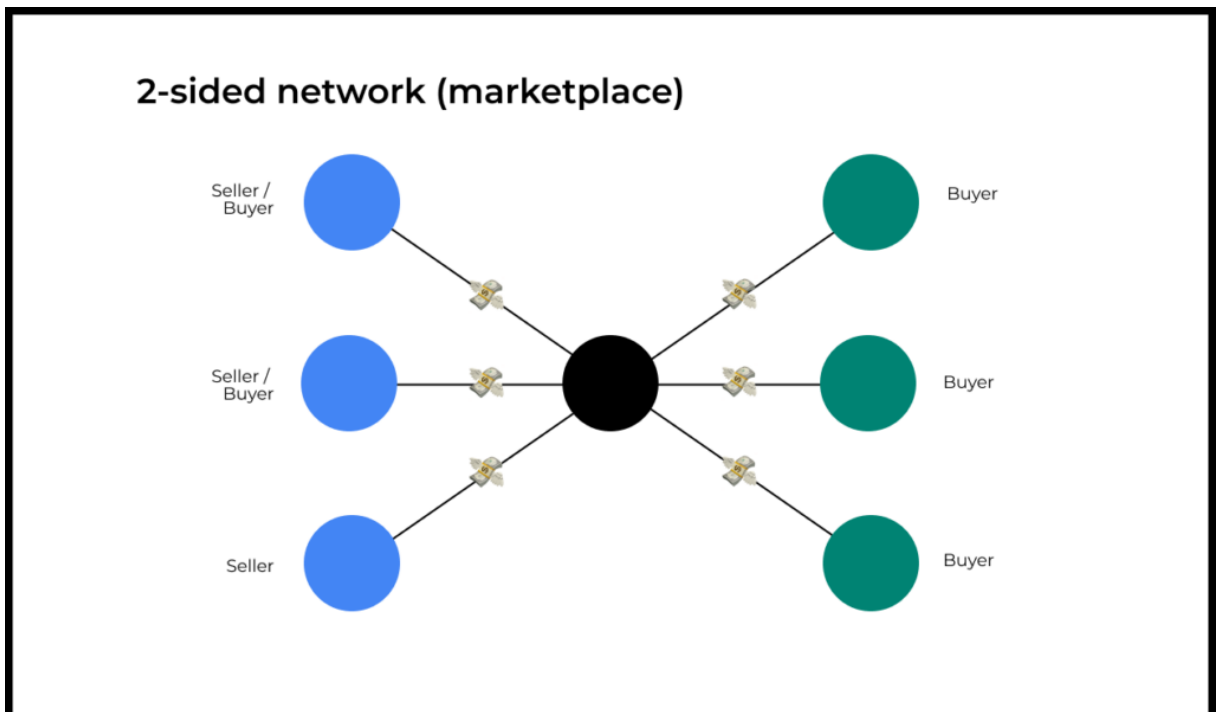
Nicméně, ne všechny platformové trhy směřují k „winner-takes-all“ scénáři. Jak uvádí McIntyre (2019), úspěšná strategie platformy závisí nejen na její velikosti či struktuře, ale také na povaze interakcí mezi uživateli. V některých případech mohou vedle sebe koexistovat různé platformy, které se zaměřují na odlišné segmenty trhu nebo nabízejí unikátní hodnotové nabídky. Schadler (2018) rovněž poukazuje na to, že v mnoha odvětvích platformové

ekonomiky nedochází k absolutní dominanci jednoho hráče, ale spíše k soutěži o podíly na různých částech hodnotového řetězce, jako je distribuce, produkce či dodávky.

Dvoustranné a vícestranné trhy

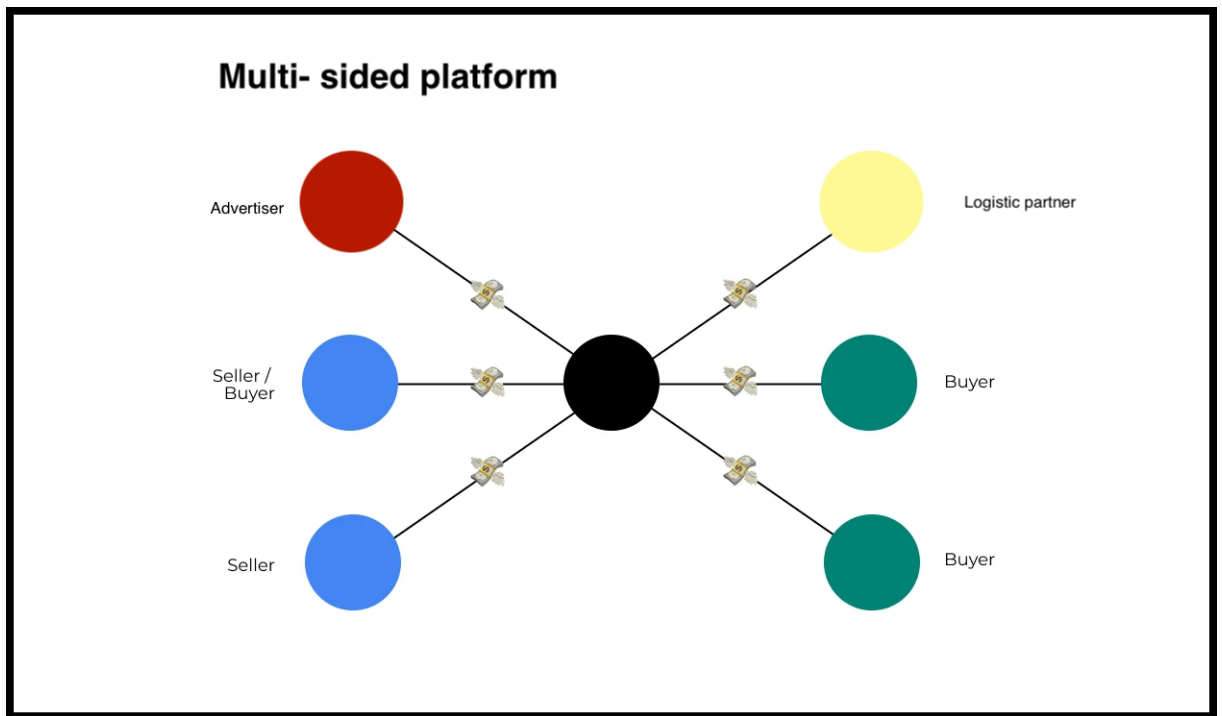
Dvoustranné a vícestranné trhy propojují různé skupiny uživatelů, kteří by se jinak pravděpodobně nesetkali. Klíčovou vlastností je vyvážení nabídky a poptávky mezi těmito skupinami. Například Airbnb propojuje hostitele a hosty, zatímco Uber spojuje řidiče a cestující (Rochet, Tirole 2003).

Obrázek 2 Příklad dvoustranné platformy (Vorobyeva;2024)



Vícestranné trhy rozšiřují tento koncept o další dimenze. Například Amazon Marketplace zahrnuje nejen prodejce a zákazníky, ale také poskytovatele logistiky a reklamy. Tato komplexita zvyšuje potenciální hodnotu platformy, ale zároveň klade vyšší nároky na řízení a optimalizaci interakcí (Hagiu, Wright; 2015).

Obrázek 3 Příklad vícestranné platformy (vlastní zpracování; 2025)



Platformová architektura

Platformová architektura zahrnuje technickou a organizační strukturu, která umožňuje platformám fungovat. Klíčové komponenty zahrnují:

- **Jádro platformy:** Slouží k řízení interakcí a transakcí.
- **Uživatelské rozhraní:** Zajišťuje přístup uživatelů ke službám.
- **Ekosystémové propojení:** Umožňuje integraci s dalšími systémy (Kenney; Zysman; 2016).

Flexibilita a škálovatelnost architektury jsou klíčové pro růst a dlouhodobou konkurenceschopnost. Moderní platformy využívají cloud computing, big data a automatizaci procesů, aby zvládly rychlý růst uživatelské základny (Srnicek; 2017).

Síťové externality

Síťové externality odkazují na vedlejší efekty, které vznikají v důsledku interakcí na platformě. Pozitivní externality zvyšují hodnotu platformy – například více hostitelů na Airbnb zvyšuje atraktivitu pro hosty. Na druhé straně mohou vznikat i negativní externality, jako je přetížení infrastruktury nebo pokles kvality služeb (Eisenmann et al.; 2011).

Platformy často řeší tyto problémy zaváděním pravidel nebo algoritmických omezení, aby zajistily rovnováhu mezi skupinami uživatelů. (Parker et al; 2016)

Monetizační modely

Digitální platformy využívají různé monetizační strategie k zajištění ekonomické udržitelnosti a přizpůsobení se potřebám různých uživatelských skupin (Cusumano et al.; 2019). Mezi hlavní modely patří:

- **Transakční poplatky:** Platformy, jako je Uber, si účtují procento z každé transakce mezi poskytovatelem a uživatelem. Tento model je běžný u platforem zprostředkujících služby nebo prodej zboží. (Evans & Schmalensee; 2016)
- **Reklamní model:** Platformy jako Google nebo Facebook generují příjmy z reklamy tím, že poskytují cílené reklamní služby na základě uživatelských dat. Tento model je efektivní díky schopnosti platforem shromažďovat a analyzovat velké objemy dat o uživateli. (Srnicek; 2017)
- **Předplatné:** Služby jako Spotify nebo Netflix využívají model předplatného, kde uživatelé platí pravidelný poplatek za přístup k obsahu nebo službám. Tento model zajišťuje stabilní příjmy a umožňuje nabízet prémiový obsah bez reklam. (Parker et al.; 2016)

Dalšími monetizačními strategiemi jsou například **freemium** model, kde základní služby jsou poskytovány zdarma a pokročilé funkce jsou zpoplatněny, nebo model **mikroplateb**, který umožňuje uživatelům platit malé částky za jednotlivé služby či obsah. Výběr vhodného monetizačního modelu závisí na typu platformy, cílové skupině a charakteru nabízených služeb či produktů. (Rochet & Tirole; 2006)

Mechanismy důvěry

Důvěra je zásadním prvkem pro úspěch digitálních platforem, jelikož ovlivňuje ochotu uživatelů zapojit se do transakcí a interakcí na platformě (Resnick & Zeckhauser; 2002). Pro budování a udržení důvěry implementují platformy různé mechanismy, jako jsou:

- **Hodnocení a recenze:** Umožňují uživatelům hodnotit své zkušenosti, což zvyšuje transparentnost a pomáhá ostatním uživatelům při rozhodování. Například Airbnb

umožňuje oběma stranám hodnotit své zkušenosti, což snižuje riziko podvodů a zvyšuje spokojenost (Hagiu & Rothman; 2016).

- **Ověřené profily:** Poskytují uživatelům jistotu, že komunikují s důvěryhodnými partnery. Ověření identity může zahrnovat kontrolu dokladů nebo propojení s jinými ověřenými účty (Resnick & Zeckhauser; 2002).
- **Zabezpečené transakce:** Implementace bezpečných platebních systémů a ochrana osobních údajů posilují důvěru uživatelů v platformu (Kshetri; 2022).

Technologie, jako je šifrování dat a dvoufaktorová autentizace, dále přispívají k ochraně uživatelských informací a prevenci neoprávněného přístupu. Důvěra je dynamický aspekt, který vyžaduje kontinuální úsilí ze strany platformy, aby reagovaly na nové hrozby a udržely krok s rostoucími očekáváními uživatelů (Kshetri; 2022).

Interoperabilita a uzavřenost platformy

Interoperabilita a míra otevřenosti či uzavřenosti platformy hrají klíčovou roli v jejich ekosystému a ovlivňují, jak snadno mohou uživatelé a vývojáři interagovat s platformou.

- **Otevřené platformy:** Tyto platformy podporují interakce s jinými systémy a umožňují vývoj aplikací třetích stran. Například operační systém Android umožňuje vývojářům vytvářet a distribuovat aplikace bez výrazných omezení, což podporuje inovace a rozšiřuje nabídku pro uživatele (Kenney & Zysman; 2016).
- **Uzavřené platformy:** Kontrolují přístup ke svému ekosystému a často omezují možnosti integrace s externími službami. Apple se svým operačním systémem iOS udržuje striktní kontrolu nad tím, které aplikace mohou být distribuovány prostřednictvím App Store, což zajišťuje konzistentní uživatelskou zkušenost a vyšší úroveň bezpečnosti (Cusumano et al.; 2019).

Volba mezi otevřeností a uzavřeností platformy má dopad na její schopnost inovovat, kontrolovat kvalitu služeb a udržovat bezpečnost. Otevřené platformy mohou těžit z širšího ekosystému vývojářů a rychlejšího přijetí na trhu, zatímco uzavřené platformy mohou nabídnout lepší integraci služeb a vyšší míru kontroly nad uživatelskou zkušeností (West & Wood, 2013).

Interoperabilita mezi platformami je také klíčová pro uživatele, kteří požadují bezproblémovou integraci různých služeb a zařízení. Standardizace a spolupráce mezi platformami mohou vést k lepší kompatibilitě a vyšší spokojenosti uživatelů (Gawer & Cusumano; 2014).

1.3. Platformy v chemickém průmyslu

Platformová ekonomika začíná formovat i chemický průmysl, i když počet těchto platforem není zdaleka tak masivní jako v oblasti technologií nebo maloobchodu. Přesto se v chemické výrobě, obchodování, nákupu a logistice již objevilo několik digitálních platforem, které fungují podobně jako platformy jako Amazon nebo Alibaba, ale jsou přizpůsobeny pro chemické trhy B2B (Deloitte; 2020).

V současnosti jsou rozšířené platformy v oblastech platforem pro obchodování s chemikáliemi, platformy logistiky i digitální laboratorní platformy. Platformy pro obchodování s chemikáliemi fungují jako tržiště spojující kupující a prodejce chemikálií. Digitální logistické sítě používané velkými výrobci chemikálií (např. BASF, Dow) pomáhají řídit operace dodavatelského řetězce, přepravu a plnění objednávek prostřednictvím digitální platformy (Accenture; 2019). Digitální laboratorní platformy napomáhají výzkumu chemikálií a laboratorních postupů, mnohdy sdružují nabídky od více dodavatelů, aby zjednodušily zadávání zakázek pro oddělení výzkumu a vývoje (McKinsey; 2021).

Využití platforem přitom přináší řadu výhod, jakými jsou transparentnost cen, záruka kvality, dostupnost produktů a služeb. Je zajištěna efektivita při nákupu a distribuci, i malým a středním podnikům získávají přístup na globální trhy. Platformy tak modernizují tradičně roztržštěné odvětví založené primárně na osobních vztazích a nacházejí nové obchodní cesty a vztahy (OECD; 2019).

Jedním z příkladů funkční platformy v oblasti obchodu je společnost CheMondis. Jedná se o německou společnost se sídlem v Kolíně nad Rýnem. CheMondis byla založena v roce 2018 s myšlenkou digitalizovat procesy nákupu a prodeje v chemickém průmyslu. Pomocí této platformy dodavatelé uvádějí své chemikálie s podrobnými specifikacemi, certifikacemi (REACH, SDS atd.), cenami a dostupností. Kupující vyhledávají produkty, žádají o nabídky, zadávají objednávky a sledují je – to vše na stejné platformě (CheMondis; 2023). Na platformě je obchodován široký rozsah komodit, od základních chemických produktů, přísad, pryskyřic, pigmentů, rozpouštědel až po speciální chemikálie. Do obchodování se mohou zapojit pouze ověřené společnosti (nutná registrace). Spolehlivost podniků pomáhají posoudit hodnocení a

recenze zákazníků. Samozřejmostí je poskytnutí dokumentace, jako jsou bezpečnostní listy, certifikáty shody a technická data. Digitální obchod nabízí jednoduché, uživatelsky přívětivé rozhraní pro vyhledávání, filtrování, automatizaci vytvoření žádosti o nabídku i nástroje pro zaslání zpráv. Do systému je integrována i následná logistika a správa dokumentů, je možné i zpracování opakovaných objednávek a transakcí (CheMondis; 2023).

Pro nabízející je platforma výhodná obsluhou širšího trhu, využitím jednoduchého digitálního prodejního kanálu, zjednodušenou logistikou a zviditelněním produktu v reálném čase. Pro nakupující je přínosem transparentní znalost ceny, snadné srovnání dodavatelů, rychlejší postupy vyřízení zakázek i přístup k údajům o bezpečnosti/shodě produktu. Pro CheMondis coby zprostředkovatele je příjem generován transakčními provizemi od dodavatelů. Platformy zároveň umožňují firmám lépe segmentovat trh a diferencovat ceny dle typu zákazníka, přičemž udržitelná výroba a ekologická kritéria hrají stále významnější roli v platformovém dodavatelském řetězci (Mu et al.; 2024). Dále nabízí prémiové služby, jako jsou reklama, analýza trhu nebo pokročilá integrace s ERP systémy (SAP atd.). Platformy využívají dodavatelé a odběratelé z více než 80 zemí, objem obchodu zahrnuje tisíce zalistovaných produktů od stovek dodavatelů (CheMondis; 2023).

Podobný model již aplikuje více společností, např. čínská Molbase, která začínala jako vyhledávač chemikálií, ale vyvinula se v plnohodnotnou online platformu pro chemické zdroje, obchodování, datové služby a logistiku, zvláště v B2B obchodování (Molbase; 2022). Americká společnost Knowde založila svůj obchodní model na digitálně usměrněné interakci výrobců chemikálií a kupujících, což usnadňuje objevování, zkoumání a vyžádání vzorků vysoce technických produktů online (Knowde; 2022). Počet platform, které se zabývají obchodem s chemickými produkty, tak vytrvale narůstá a lze předpokládat i rostoucí vliv na současné tradiční obchodní modely (World Economic Forum; 2020).

2. Práce v platformové ekonomice

Po vymezení platformové ekonomiky a jejího fungování v předchozí kapitole se práce zaměřuje na klíčový aspekt tohoto modelu – pracovní vztahy. Platformová ekonomika zásadně proměňuje tradiční pracovní vztahy a přináší nové formy zaměstnávání, které se liší od konvenčních modelů. Kapitola mapuje typy a souvislosti pracovních vztahů v rámci platformové ekonomiky, přičemž se věnuje těmto hlavním oblastem: typologii smluv a právnímu statusu pracovníků, typům zaměstnání v platformové ekonomice a problémům práce v tomto sektoru.

2.1. Typologie pracovních vztahů v platformové ekonomice

Při analýze pracovních vztahů je vhodné rozlišovat nejen formální typ smluv, ale také způsob, jakým jsou pracovníci navázáni na samotnou platformu. V odborné literatuře se rozlišují dva základní modely: **platformy jako zprostředkovatelé a platformy vykazující znaky zaměstnavatele**. Tato typologie je založena například na výzkumech De Stefano a Aloisi (2022), kteří poukazují na rostoucí roli algoritmického řízení v digitální práci a jeho dopad na autonomie pracovníků.

V prvním případě platforma pouze propojuje nabídku a poptávku (např. Airbnb, Upwork), přičemž pracovník jedná víceméně samostatně a platforma nevstupuje do řízení jeho činnosti. Ve druhém případě – typickém pro platformy jako Uber nebo Wolt – je patrná výrazná míra kontroly nad pracovníkem, a to prostřednictvím algoritmického řízení, hodnocení nebo určování ceny služeb. Tato typologie má významné důsledky pro právní postavení pracovníků a jejich ochranu, která bude důkladněji rozebrána v kapitole 3 (PrávníProstor;2025).

S ohledem na výše uvedené rozlišení mezi zprostředkovatelskými platformami a těmi, které vykazují znaky zaměstnavatele, je nyní vhodné podrobněji rozebrat, jak se tyto modely promítají do konkrétních forem pracovních vztahů. V následujících podkapitolách budou analyzovány tři hlavní přístupy: model práce na základě samostatné výdělečné činnosti, hybridní modely kombinující prvky zaměstnání a nezávislosti, a práce na vyžádání (on-demand work). Každý z těchto modelů přináší jinou míru autonomie, právní jistoty i přístupu k sociální ochraně. Cílem je poukázat na jejich praktické důsledky, výhody a problémy včetně relevantních právních a sociálních souvislostí.

2.1.1 Zaměstnání a samostatná výdělečná činnost

V kontextu platformové ekonomiky je klíčové rozlišovat mezi tradičním zaměstnaneckým poměrem a samostatnou výdělečnou činností. Digitální pracovní platformy často klasifikují své pracovníky jako osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), což jim umožňuje vyhnout se některým závazkům spojeným s tradičním zaměstnaneckým poměrem, jako jsou sociální pojištění či pracovní benefity. Tento model však vyvolává debaty o právním postavení těchto pracovníků a o tom, zda nejde o obcházení pracovního práva. Například De Stefano a Aloisi (2018) upozorňují, že tento model přenáší ekonomická rizika na pracovníky, čímž dochází k rozpadu pracovních standardů. V mnoha případech tak tyto pracovníci nemají přístup k sociálním benefitům, jako je důchodové pojištění či ochrana při nezaměstnanosti.

Kalleberg a Vallas (2018) dále zdůrazňují, že tento model vede k větší nejistotě zaměstnání a oslabení vyjednávací síly zaměstnanců.

Analýza českých digitálních pracovních platforem ukazuje, že téměř 100 % pracovníků je klasifikováno jako OSVČ, což vyvolává otázky ohledně možného tzv. švarcsystému. Švarcsystém označuje nelegální formu zaměstnávání, kdy je pracovník formálně veden jako OSVČ, i když vykonává práci odpovídající zaměstnaneckému poměru. Tento model umožňuje zaměstnavatelům vyhnout se povinným odvodům na sociální a zdravotní pojištění a zbavit se závazků plynoucích z pracovního práva, jako je dovolená nebo ochrana při výpovědi. V kontextu platformové ekonomiky se často diskutuje, zda pracovníci digitálních platforem, kteří jsou technicky vedeni jako OSVČ, ve skutečnosti nevykonávají činnost pod přímou kontrolou platformy, což by mohlo naplňovat znaky švarcsystému (RILSA; 2023). Tyto problémy a jejich možné důsledky budou podrobněji rozebrány v následujících částech této práce.

Tento přístup – kdy platformy klasifikují pracovníky jako OSVČ, aby se vyhnuly odpovědnosti spojené s tradičním zaměstnáním – je typičtější pro model platforem jako zaměstnavatelů, a to navzdory tomu, že se navenek snaží tvářit jako zprostředkovatelé. Ve skutečnosti totiž tyto platformy často vykazují znaky kontrolního vztahu, typické pro zaměstnavatele: určují pracovní podmínky, ceny, přidělují zakázky algoritmicky a hodnotí výkon pracovníků. Tento nesoulad mezi formálním statusem OSVČ a faktickou závislostí je častým předmětem kritiky a právních sporů (De Stefano & Aloisi, 2022; RILSA, 2023).

2.1.2. Hybridní modely a práce na vyžádání

Některé platformy zavádějí hybridní modely, které kombinují prvky zaměstnaneckého poměru a samostatné výdělečné činnosti. Tyto modely mohou zahrnovat flexibilní pracovní smlouvy či dohody o provedení práce, které poskytují určitou míru stability, avšak bez plných zaměstnaneckých výhod. Tento přístup umožňuje platformám přizpůsobit se měnícím se tržním podmínkám a zároveň nabízí pracovníkům určitou flexibilitu (VÚPSV; 2023).

Jedním z příkladů hybridního modelu je přístup platformy Just Eat v některých evropských zemích, kde kurýři mohou volit mezi statutem zaměstnance s fixní hodinovou sazbou a benefity, nebo flexibilním statutem nezávislého dodavatele, který umožňuje větší volnost v plánování pracovního času. Tento model se snaží vyvážit výhody zaměstnaneckého vztahu s flexibilitou platformové práce (Wood & Lehdonvirta; 2021).

Hybridní modely částečně zmírňují ekonomickou nejistotu pracovníků v platformové ekonomice tím, že kombinují flexibilitu s některými sociálními jistotami (Wood & Lehdonvirta; 2021). Tento přístup může pracovníkům poskytovat stabilnější příjem ve srovnání s plně flexibilními modely, přičemž zároveň umožňuje větší kontrolu nad pracovní dobou. Nicméně, jak upozorňuje Prassl (2018), existuje riziko, že hybridní modely budou využívány spíše k omezení práv pracovníků než k jejich ochraně. To zahrnuje například nejednoznačné smluvní podmínky nebo tlak na pracovníky, aby volili flexibilnější, avšak méně stabilní formy spolupráce.

Práce na vyžádání je typická pro platformy jako Uber či Bolt, kde pracovníci přijímají jednotlivé úkoly či zakázky na základě aktuální poptávky. Tento model nabízí vysokou flexibilitu, což umožňuje pracovníkům lépe sladit práci s osobním životem, zejména rodičům a studentům (Hall & Krueger; 2018). Farrell a Greig (2016) také zdůrazňují, že práce na vyžádání může sloužit jako doplněk k tradičním zaměstnáním nebo dočasné řešení při hledání stabilní pracovní pozice.

Na druhou stranu De Stefano (2016) poukazuje na asymetrii pracovních vztahů způsobenou algoritmickým řízením, které zvyšuje nejistotu příjmů. Kalleberg (2020) používá pojem "flexibilní nejistota" k popisu situace, kdy pracovníci nemají zajištěnou stabilitu příjmů ani pracovních podmínek. Codagnone et al. (2019) dodávají, že tento model obvykle neumožňuje kariérní růst a neposkytuje sociální zabezpečení, což může vést k dlouhodobé pracovní nestabilitě.

2.2. Typy pracovních míst v platformové ekonomice

Typologie pracovních míst v platformové ekonomice je pestrá a odráží široké spektrum odvětví a forem zapojení pracovníků. V této části se zaměříme na hlavní kategorie pracovních činností vykonávaných prostřednictvím digitálních platform. Podle výzkumu VÚPSV (2023) lze tyto typy rozdělit podle charakteru práce, míry autonomie, kvalifikace a stability příjmu.

Kurýrní a přepravní služby

Jedná se o nejrozšířenější formu platformové práce v České republice i v zahraničí. Kurýři (např. Wolt, Dáme jídlo) a řidiči (např. Uber, Bolt) zajišťují přepravu osob nebo doručování jídla a zboží. Práce se vyznačuje nízkou vstupní bariérou, ale také vysokou fyzickou náročností a nejistotou příjmů. Platformy často pracovníkům nenabízejí žádné garance minimální mzdy nebo pracovního času, přičemž důležitým faktorem je algoritmické hodnocení výkonu (RILSA; 2023). Jak uvádí Scholz (2017), tento typ práce je často spojen s přesouváním

ekonomických rizik na pracovníky. Drahoukoupil a Piasna (2021) dále upozorňují, že pracovníci v dopravních a doručovacích službách čelí nejen nejistotě příjmů, ale i vyššímu riziku pracovních úrazů a absenci kolektivního vyjednávání.

Domácí a úklidové práce

Služby jako úklid domácností, péče o děti nebo drobné opravy jsou často zprostředkovávány přes platformy typu Hlídačky.cz, Domelie či TaskRabbit. Tyto práce se často vykonávají nepravidelně a na jednorázové bázi. Významným aspektem je zde důvěra mezi klientem a pracovníkem, kterou platformy často zajišťují prostřednictvím hodnoticích systémů (Kshetri; 2022). Podle Codagnone et al. (2019) tento typ práce vykazuje vysokou míru genderové segregace a nízké sociální zabezpečení. Sundararajan (2016) navíc upozorňuje, že pracovníci v těchto oblastech jsou často vystaveni zvýšené míře pracovních rizik, zejména v domácím prostředí klienta, bez dostatečného právního rámce, který by jejich práci chránil.

Digitální a znalostní práce

Digitální a znalostní práce představují oblast s vyšší odbornou kvalifikací, často v oblastech IT, grafického designu, překladatelství, copywritingu nebo online marketingu. Tyto činnosti jsou typicky realizovány na mezinárodních platformách jako Upwork, Freelancer nebo Fiverr. Výhodou je možnost práce na dálku a přístup ke globálním klientům, což rozšiřuje tržní příležitosti pro kvalifikované odborníky (Hesmondhalgh; 2023).

Zároveň však tyto platformy generují nové formy nejistoty. Scholz (2017) upozorňuje na nedostatečně transparentní platební mechanismy a chybějící institucionální ochranu, což činí freelancery zranitelnými vůči zpožděným nebo neprovedeným platbám. Kässi a Lehdonvirta (2018) varují, že nadnárodní konkurence vede k cenové erozi, zejména mezi pracovníky z globálního Jihu. Drahoukoupil a Fabo (2020) doplňují, že digitální platformy vytvářejí iluzi autonomie, zatímco pracovníci ve skutečnosti čelí silnému tlaku na rychlost, dostupnost a neustálé přizpůsobování se požadavkům klienta. Tento typ práce je tedy flexibilní, ale zároveň ekonomicky nestabilní a psychosociálně náročný. Zejména v oblasti překladatelských služeb zprostředkovaných platformami dochází k erozi pracovních podmínek – pracovníci čelí vysoké nejistotě, fragmentovanosti zakázek a nízkému vlivu na své odměny. Jak upozorňují Firat et al. (2024), i když je práce technicky flexibilní, často nenaplnuje standardy důstojné práce, zvláště v oblasti přístupu ke kolektivní ochraně a předvídatelnosti příjmů.“

Mikropráce a datové úkoly

Mikropráce (např. Amazon Mechanical Turk) zahrnuje rutinní digitální úkoly jako označování obrázků, transkripce nebo třídění dat. Práce bývá málo placená, ale je snadno dostupná a vyžaduje minimální vstupní dovednosti. V mnoha případech je pracovník zcela anonymní a izolovaný, bez nároku na sociální či právní ochranu (Codagnone et al.; 2019). Scholz (2017) upozorňuje, že pracovníci mikroúkolů často postrádají možnost zpětné vazby či záruku spravedlivé odměny, což prohlubuje jejich zranitelnost. Berg et al. (2018) navíc ukazují, že mikropráce může být velmi stresující kvůli časovému tlaku, absenci komunikačních kanálů s klienty a nejistotě ohledně přijetí úkolu. Kassi a Lehdonvirta (2018) doplňují, že mikropráce má velmi omezený potenciál pro profesní růst či rozvoj dovedností, což omezuje její dlouhodobou udržitelnost jako formy výdělku.

Kreativní a kulturní práce

Kreativní a kulturní práce v rámci platformové ekonomiky představují specifickou oblast, kde jsou umělci a tvůrci zapojeni do digitálních tržišť, která zprostředkovávají zakázky, prezentaci portfolia či přímou monetizaci obsahu. Platformy jako Behance, 99Designs nebo Patreon umožňují navázání přímého vztahu se zákazníkem, často bez klasického zprostředkovatele. Přestože tento model nabízí určitou míru nezávislosti a kreativní svobody, je typický vysokou mírou příjmové nestability, neregulovanými pracovními podmínkami a konkurenčním tlakem (De Peuter; 2014; Hesmondhalgh & Baker; 2011).

Gill a Pratt (2008) upozorňují, že mnoho tvůrců v digitálním prostoru operuje jako samostatně výdělečně činné osoby bez přístupu k sociálním benefitům, čelí přerušovaným kariérám a potřebě neustálé sebe-prezentace. Podle Sundararajana (2016) může být kulturní práce na platformách romantizována jako výraz svobody, avšak ve skutečnosti často probíhá za podmínek nejistoty a nerovného postavení vůči zadavatelům. Scholz (2017) dále podotýká, že i kreativní práce je dnes algoritmicky řízená – platformy rozhodují o viditelnosti projektů a přístupu k příležitostem na základě metrik a hodnocení, což snižuje autonomii pracovníků.

2.3 Právní rámec práce v platformové ekonomice

Zatímco předchozí kapitoly se věnovaly ekonomickým a technologickým charakteristikám platformové ekonomiky, následující část se zaměřuje na její právní dimenzi. Právní rámec má zásadní vliv na postavení pracovníků, jejich práva a povinnosti, stejně jako

na odpovědnost samotných platforem. S rostoucím významem digitálních platforem se totiž ukazuje, že stávající právní úpravy často nedokážou flexibilně reagovat na nové formy zaměstnání, což vede ke vzniku právní nejistoty. Cílem této kapitoly je proto analyzovat, jak jednotlivé úrovně práva – národní i evropská – přistupují k regulaci platformové práce, jaká rizika identifikují a jaké návrhy řešení nabízejí. Velký význam má tato kapitola i pro praktickou část práce.

2.3.1. Právní status pracovníků: zaměstnanec vs. OSVČ

Rozlišení mezi postavením zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) má v právním rámci České republiky i Evropské unie zásadní význam, zejména pokud jde o rozsah práv a povinností, které z daného statusu vyplývají. Zatímco zaměstnanec je v pracovněprávním vztahu vázán pracovním poměrem podle zákoníku práce (§ 3 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce), OSVČ uzavírá smluvní vztah na základě občanského nebo obchodního práva, nejčastěji jako dodavatel služeb (§ 1746 odst. 2 občanského zákoníku, zákon č. 89/2012 Sb.). Tento rozdíl má zásadní dopad na míru právní ochrany pracovníků a rozsah jejich povinností vůči státu i objednateli práce (VÚPSV; 2023).

Zaměstnanci mají nárok na řadu práv, včetně práva na dovolenou, pracovní dobu, nemocenské dávky (RILSA; 2023), ochranu při výpovědi, minimální mzdu a kolektivní vyjednávání (BOZPinfo.cz; 2023), či ochranu zdraví a bezpečnosti při práci (BOZPinfo.cz; 2023). Naproti tomu OSVČ tyto nároky nemají – samy si odvádějí pojistné, nenáleží jim placená dovolená ani nemocenská (RILSA; 2023), nejsou chráněny před výpovědí a jejich právní postavení je mnohem slabší (BOZPinfo.cz; 2023).

V prostředí platformové ekonomiky je častým jevem, že pracovníci jsou smluvně vedeni jako OSVČ, přestože jejich práce naplňuje znaky závislé činnosti. Taková praxe, kdy pracovník plní úkoly pod kontrolou platformy, jedná jejím jménem a není skutečně samostatný ve výkonu činnosti, bývá v odborné literatuře označována jako zastřený pracovněprávní vztah (De Stefano & Aloisi; 2022).

V českém kontextu tato situace často naplňuje definici v kapitole 2.1.1 zmíněného švarcsystému – nelegální formy spolupráce, kdy je závislá práce zakrývána smlouvou o samostatné činnosti. Podle § 5 zákoníku práce se jedná o zaměstnanecký poměr tehdy, pokud je práce vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, osobně, pravidelně, za mzdu a jménem zaměstnavatele. Řada vztahů v platformové ekonomice tyto znaky naplňuje, ačkoli nejsou právně přiznány (PrávníProstor; 2025).

Judikatura Soudního dvora EU opakovaně potvrdila, že rozhodující není formální označení pracovníka, ale faktické vykonávání činnosti. V rozhodnutí ve věci Uber (C-434/15) bylo například konstatováno, že digitální platforma nemůže být považována pouze za zprostředkovatele, pokud určuje cenu, podmínky a sleduje výkonnost pracovníků (EU Parliament; 2022).

V tomto kontextu se objevují návrhy na vytvoření nové právní kategorie tzv. „závislé OSVČ“ či „ekonomicky závislého pracovníka“, kteří by kombinovali flexibilitu samostatné činnosti s vybranými ochrannými prvky pracovního práva (MPSV; 2025). Tato úprava by mohla být jedním z kroků k zajištění spravedlivějších pracovních podmínek v prostředí digitálních platforem.

2.3.3 Přístup České republiky k platformové práci

V České republice dosud neexistuje ucelený právní rámec, který by výslovně upravoval práci vykonávanou prostřednictvím digitálních platforem. Platformová práce tak zůstává ve velké míře mimo přímý dosah zákoníku práce, přičemž většina pracovníků je formálně vedena jako osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), a to i v případech, kdy jejich činnost naplňuje znaky závislé práce (RILSA; 2023).

Česká legislativa vychází z definice závislé práce dle § 2 zákoníku práce, která musí být vykonávána osobně, za mzdu, podle pokynů zaměstnavatele, v jeho jménu a na jeho odpovědnost. Pokud jsou tyto znaky naplněny, měl by být uzavřen zaměstnanecký poměr. V praxi ale platformy (např. Uber, Wolt) často obcházejí tuto definici tím, že uzavírají smlouvy s OSVČ, které však vykonávají práci za podmínek, jež velmi připomínají klasický pracovněprávní vztah (PrávníProstor; 2025).

Jedním z problémů je rovněž absence systémového dohledu a vymáhání právní kvalifikace těchto vztahů. Inspekce práce často nemá dostatečné nástroje k tomu, aby mohla efektivně posuzovat, zda se nejedná o zastřený pracovněprávní vztah. Tento stav je dlouhodobě kritizován jak akademickou obcí, tak sociálními partnery (VÚPSV; 2023).

Z hlediska sociální ochrany představuje aktuální právní rámec pro platformové pracovníky značné riziko. OSVČ nemají nárok na placenou dovolenou, nemocenskou, ani ochranu v případě výpovědi. Chybí jim rovněž přístup ke kolektivnímu vyjednávání a jsou vystaveni vysokému stupni ekonomické závislosti na platformě (BOZPinfo.cz; 2023).

V posledních letech se však začínají objevovat první pokusy o řešení této situace. V roce 2023 vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) návrh koncepce regulace práce prostřednictvím platform, která předpokládá možnost zavedení nové kategorie „závislé OSVČ“ či úpravu stávající definice zaměstnaneckého poměru tak, aby reflektovala nové formy práce (MPSV; 2025).

Česká republika bude muset v následujících letech přistoupit k transpozici směrnice o práci na digitálních platformách, která je aktuálně projednávána na evropské úrovni. Tento proces bude představovat důležitou příležitost k vyjasnění právního postavení platformových pracovníků a k posílení jejich ochrany v souladu s evropskými standardy (MPSV; 2025).

2.3.2 Přístup Evropské unie k platformové práci

Na rozdíl od českého právního rámce, který v oblasti platformové práce zatím postrádá specifickou úpravu, Evropská unie již několik let aktivně hledá cesty, jak reagovat na výzvy spojené s novými formami zaměstnávání. Práce prostřednictvím digitálních platform se stala předmětem intenzivní debaty zejména kvůli rostoucí nejistotě pracovních podmínek, nejednoznačnému právnímu statusu pracovníků a omezenému přístupu k tradiční pracovněprávní ochraně. EU si klade za cíl poskytnout těmto pracovníkům vyšší míru právní jistoty a zároveň umožnit další rozvoj inovativních podnikatelských modelů (Codagnone et al.; 2021).

Zásadní iniciativou je návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím digitálních platform, zveřejněný koncem roku 2021. Tento návrh se snaží nastavit rovnováhu mezi ochranou pracovníků a zachováním flexibility, kterou platformová ekonomika nabízí. V legislativním procesu však čelí odporu některých členských států – například Francie požaduje větší ochranu samostatnosti podnikání, zatímco Španělsko nebo Itálie volají po silnější regulaci (MPSV; 2025).

Jedním ze stěžejních prvků návrhu je zavedení presumpce zaměstnaneckého poměru. Pokud platforma splňuje určité znaky kontroly – například určuje pracovní dobu, stanovuje ceny služeb, dohlíží na výkon nebo omezuje svobodu výběru zakázek – má se za to, že mezi ní a pracovníkem existuje zaměstnanecký vztah. Platforma pak nese důkazní břemeno, pokud tvrdí opak (EU Parlament; 2022). Tento mechanismus má řešit situace, kdy jsou pracovníci vedeni jako OSVČ, ale fakticky pracují v režimu závislé činnosti.

Druhým klíčovým opatřením je posílení transparentnosti algoritmického řízení. Platformy by měly pracovníky informovat o tom, jak algoritmy ovlivňují přidělování úkolů,

hodnocení nebo příjmy. Dále by pracovníci (nebo jejich zástupci) měli mít právo na dohled fyzické osoby nad algoritmickými rozhodnutími a možnost jejich přezkumu (MPSV; 2025).

Směrnice se dále věnuje ochraně osobních údajů, právu na informace a kolektivním právům pracovníků. Výslovně také stanovuje, že i osoby formálně vedené jako OSVČ mohou mít nárok na pracovněprávní ochranu, pokud jejich činnost naplňuje znaky závislé práce (RILSA; 2023).

Návrh směrnice je rovněž kritizován z různých stran. Zatímco odborové organizace (např. ETUC) jej vítají jako krok k větší rovnosti na trhu práce, některé zaměstnavatelské svazy (BusinessEurope, ES zaměstnavatelé; 2020) varují, že zavedení presumpce zaměstnaneckého vztahu může narušit podnikatelské prostředí a ohrozit modely založené na flexibilní práci. Kritici také upozorňují na možné nežádoucí důsledky, jako je přesun platform mimo EU nebo snížení počtu příležitostných pracovních míst (Codagnone et al.; 2021).

Směrnice má úzkou vazbu na další evropské předpisy – například směrnici 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách nebo nařízení GDPR, které se vztahuje na zpracování dat při algoritmickém řízení. Vzájemná provázanost těchto norem je klíčová pro zajištění právní jistoty všech aktérů v digitálním pracovním prostředí.

Přijetí směrnice představuje důležitý krok směrem k harmonizaci pravidel v rámci EU. Je však zřejmé, že samotná právní úprava nebude stačit – klíčové bude i to, jak jednotlivé členské státy směrnici implementují do svých národních právních řádů a jak zajistí její skutečné uplatnění v praxi.

3. Sociální aspekty dle metodiky Social Life Cycle Assessment

V návaznosti na předchozí kapitoly, které se věnovaly právním, ekonomickým i organizačním aspektům platformové ekonomiky, je cílem této části představit analytický nástroj, jenž bude využit jako východisko pro další šetření v praktické části této práce – metodu Social Life Cycle Assessment (S-LCA). Tato metoda umožňuje zkoumat z pohledu různých zúčastněných stran (včetně zaměstnanců) sociální dopady činností spojených s prací a pracovními podmínkami a je aplikovatelná i pro platformovou práci (UNEP/SETAC; 2021).

Metoda Social Life Cycle Assessment (S-LCA) představuje nástroj pro systematické hodnocení **sociálních a socioekonomických dopadů** produktů a služeb v průběhu jejich celého životního cyklu (UNEP/SETAC; 2021). Na rozdíl od tradičního environmentálního LCA, které se soustředí na ekologické aspekty výroby a spotřeby, S-LCA analyzuje **vliv na člověka a společnost** – především na pracovníky, spotřebitele, místní komunity, ale i širší společenské prostředí (Arcese et al.; 2017).

S-LCA vychází z rámce **posuzování udržitelnosti v celém životním cyklu** (Life Cycle Sustainability Assessment, LCSA), který integruje environmentální (LCA), ekonomické (Life Cycle Costing – LCC) a sociální (S-LCA) dimenze (UNEP/SETAC; 2021). Tento rámec byl poprvé představen v dokumentu Guidelines for Social Life Cycle Assessment of Products (UNEP/SETAC; 2009) a následně revidován a rozšířen o organizační dimenzi v aktualizaci z roku 2020 (UNEP/SETAC; 2021). Jeho cílem je identifikovat rizikové oblasti z hlediska **etických, pracovních a lidskoprávních aspektů** spojených s výrobou či poskytováním služeb, včetně například dětské práce, nedostatečných pracovních podmínek, nerovného odměňování nebo nedostupnosti sociální ochrany (Benoît-Norris et al.; 2020).

S-LCA je standardizována podle metodického rámce vytvořeného v rámci programu **UNEP/SETAC Life Cycle Initiative**, jehož první verze byla vydána v roce 2009 a aktualizována v roce 2020. Mezi základní fáze S-LCA patří: stanovení cíle a rozsahu studie, inventarizace sociálních dat, hodnocení dopadů a interpretace výsledků. Zásadní roli v této metodě hraje tzv. **stakeholder approach** – tedy přístup zaměřený na analýzu dopadů na různé skupiny aktérů (pracovníci, komunity, zákazníci, společnost, dodavatelé apod.) (UNEP/SETAC; 2021).

Specifikem S-LCA je jeho flexibilita – metoda umožňuje kvalitativní i kvantitativní hodnocení, využití primárních i sekundárních dat a přizpůsobení indikátorů danému odvětví (Benoît-Norris et al.; 2020). Právě tato variabilita umožňuje aplikovat S-LCA i na méně tradiční

oblasti, jako je **platformová ekonomika**, která je charakteristická nestandardními pracovními vztahy a absencí přímé odpovědnosti za pracovní podmínky ze strany platform (UNEP/SETAC; 2021)

3.1. Hlavní principy metodiky S- LCA

Sociální hodnocení životního cyklu je založeno na čtyřech základních fázích, které tvoří rámec pro strukturovanou analýzu sociálních dopadů (UNEP/SETAC; 2021):

1. **Stanovení cíle a rozsahu** – první fáze specifikuje, co má být hodnoceno (produkt, služba, proces), jaké jsou záměry studie a jaký bude její rozsah, tedy časové, geografické a systémové vymezení.
2. **Inventarizace sociálních dat (Social Life Cycle Inventory)** – sběr dat o jednotlivých sociálních aspektech od všech relevantních aktérů napříč životním cyklem.
3. **Hodnocení dopadů (Social Impact Assessment)** – interpretace shromážděných dat v kontextu dopadů na konkrétní skupiny zúčastněných stran.
4. **Interpretace** – zhodnocení zjištění, stanovení klíčových problémů a doporučení pro zlepšení.

Metoda S-LCA přináší řadu výhod, které ji činí vhodným nástrojem pro hodnocení udržitelnosti nejen ve výrobních, ale i v rostoucích sektorech služeb a digitální práce. Mezi její hlavní **přínosy** patří:

- **Komplexní přístup** – S-LCA umožňuje zohlednit celé spektrum sociálních aspektů, včetně vlivu na různé skupiny zúčastněných stran, a to v rámci celého životního cyklu produktu či služby (UNEP/SETAC; 2021).
- **Identifikace sociálních rizik** – metoda upozorňuje na potenciální sociální nerovnosti, zneužívání pracovních sil, problémy s přístupem k právům nebo absencí ochrany zdraví a bezpečnosti (Benoît-Norris et al.; 2020).
- **Zaměření na zúčastněné strany** – stakeholder engagement zajišťuje, že hodnocení reflektuje pohledy a potřeby těch, kteří jsou nejvíce ovlivněni – pracovníků, komunit, spotřebitelů i podniků (Benoît-Norris et al.; 2020).

- **Propojení s cíli udržitelného rozvoje**- metodika tak nepřidává komplexitu do systému, ale propojuje již zavedené struktury (UNEP/SETAC; 2021).

Obrázek 4 Cíle udržitelného rozvoje OSN (OSN,2015)



Vedle přínosů však existují také **limity**, které je třeba při použití metody zohlednit:

- **Dostupnost a kvalita dat** – zejména v oblastech služeb a platformové ekonomiky může být obtížné získat spolehlivá a strukturovaná data (Arcese et al.; 2017).
- **Subjektivita interpretace** – některé indikátory (např. spokojenost, autonomie) mají kvalitativní charakter a jejich interpretace může být ovlivněna přístupem hodnotitele (Jørgensen et al.; 2008).
- **Nedostatek standardizace** – stále chybí jednotná metodika pro srovnávání mezi různými sektory a geografickými oblastmi, což snižuje možnost benchmarkingu (Martínez-Blanco et al.; 2014).

Z hlediska teoretické roviny bývá metoda S-LCA rovněž **kritizována**:

- **Etická dilemata** – kvantitativní hodnocení lidských práv, bezpečnosti nebo důstojnosti práce může být vnímáno jako problematické z hlediska redukce složitých etických témat na měřitelné indikátory (Zamagni et al.; 2021).

Přesto však zůstává S-LCA jedním z nejkompexnějších dostupných nástrojů pro systematické sledování sociálních dopadů a má významný potenciál přispět k větší transparentnosti a odpovědnosti v oblasti platformové práce. (UNEP/SETAC; 2021).

Klíčovým rysem metody S-LCA je důraz na **zúčastněné strany** (*stakeholders*), které představují skupiny ovlivněné produktem či službou (UNEP/SETAC; 2021). V metodologii UNEP/SETAC (2021) se standardně rozlišuje 6 skupin.

- **Pracovníci** – osoby přímo či nepřímo zapojené do produkčního řetězce.
- **Místní komunity** – místní populace ovlivněná činnostmi podniků, například hlukem, znečištěním nebo přístupem k infrastruktuře.
- **Spotřebitelé** – koneční uživatelé produktů nebo služeb, jejich zdraví, bezpečnost a právo na informace.
- **Ostatní účastníci hodnotového řetězce** – zahrnují podnikatelské subjekty, investory a širší instituce ovlivněné obchodními modely a dodavatelskými vztahy.
- **Veřejnost** – zahrnuje fyzické osoby ve státě, kde daná platforma operuje
- **Děti** – zahrnuje děti a mladistvé do 18- ti let, pokud se bavíme o dětské práci je tento limit 15 let

Metoda S-LCA využívá kombinování kategorií zúčastněných stran (stakeholderů) s podkategoriemi sociálních dopadů, které jsou pro zúčastněné strany relevantní. Souhrnný přehled doporučených sociálních podkategorií kombinující jednotlivé zúčastněné strany s hodnotícími podkategoriemi podle S-LCA zobrazuje následující schéma na Obr. 4.

Obrázek 5 Kategorie metodiky S-LCA (UNEP/SETAC; 2021)

Stakeholder categories	Worker	Local community	Value chain actors (not including consumers)	Consumer	Society	Children
Subcategories	<ol style="list-style-type: none"> 1. Freedom of association and collective bargaining 2. Child labor 3. Fair salary 4. Working hours 5. Forced labor 6. Equal opportunities / discrimination 7. Health and safety 8. Social benefits / social security 9. Employment relationship 10. Sexual harassment 11. Smallholders including farmers 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Access to material resources 2. Access to immaterial resources 3. Delocalization and migration 4. Cultural heritage 5. Safe and healthy living conditions 6. Respect of indigenous rights 7. Community engagement 8. Local employment 9. Secure living conditions 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fair competition 2. Promoting social responsibility 3. Supplier relationships 4. Respect of intellectual property rights 5. Wealth distribution 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Health and safety 2. Feedback mechanism 3. Consumer privacy 4. Transparency 5. End-of-life responsibility 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Public commitments to sustainability issues 2. Contribution to economic development 3. Prevention and mitigation of armed conflicts 4. Technology development 5. Corruption 6. Ethical treatment of animals 7. Poverty alleviation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Education provided in the local community 2. Health issues for children as consumers 3. Children concerns regarding marketing practices

Jak je z obrázku 4 patrné, S-LCA vymezuje několik klíčových podkategorií sociálních dopadů, které je možné přiřadit ke kategorii pracovníků (Worker). Tyto kategorie umožňují hodnotit důstojnost, bezpečnost, rovnost a stabilitu pracovního vztahu v celém životním cyklu produktu nebo služby. V kontextu platformové ekonomiky nabývají tyto faktory mimořádného významu, neboť pracovníci jsou často smluvně vedeni jako OSVČ, přičemž fakticky vykonávají závislou práci bez nároků na zaměstnaneckou ochranu (UNEP/SETAC; 2021). Z těchto důvodů se tato práce zaměřuje podrobněji právě na tuto skupinu dopadů, neboť jejich analýza bude důležitou součástí praktické části výzkumu.

3.2 Sociálních dopady v rámci kategorie Pracovník

Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání patří mezi základní pracovní práva garantovaná Mezinárodní organizací práce (ILO) a zároveň tvoří jeden z klíčových pilířů sociální udržitelnosti. Podle metodiky S-LCA (2021) tato kategorie zkoumá, zda pracovníci mají skutečnou možnost zakládat a připojovat se k odborovým organizacím bez zásahu zaměstnavatele, zda mají právo stávkovat a zda mohou vést kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelem nebo zprostředkovatelem práce.

V kontextu platformové ekonomiky, kde pracovníci často nevystupují jako zaměstnanci, ale jako samostatně výdělečné osoby (OSVČ), je výkon těchto práv zásadně omezen. Digitální platformy obvykle nenabízejí pracovníkům přímý vztah s jedním zaměstnavatelem, čímž se oslabuje jejich schopnost kolektivně vyjednat. Z výzkumů vyplývá, že mnoho pracovníků platform se obává sankcí nebo ztráty přístupu k platformě v případě, že by veřejně vyjádřili nespokojenost či se pokusili o organizaci sdružení (De Stefano & Aloisi; 2022).

S-LCA doporučuje při hodnocení této oblasti sledovat nejen formální přítomnost odborových organizací, ale i faktory jako přístup pracovníků k reprezentaci, existence dohody o kolektivním vyjednávání, či možnost účastnit se na rozhodovacích procesech. Dále se zkoumá, zda zaměstnanci mají přístup k nestranným a nezávislým mechanismům řešení sporů a zda existuje důkaz o tom, že zaměstnavatel nepodmiňuje pracovní vztah omezováním těchto práv (UNEP/SETAC; 2021).

Z hlediska udržitelného rozvoje je tato subkategorie významná především v kontextu SDG 8 („Důstojná práce a ekonomický růst“) a SDG 10 („Snížení nerovností“). Dle dokumentu metodiky S-LCA přispívá zejména k cílům 8.5 a 8.8, které se zaměřují na plnou zaměstnanost, rovnost v odměňování a bezpečné pracovní prostředí (UNEP/SETAC; 2021).

Subkategorie **dětská práce** se v metodice S-LCA (UNEP/SETAC; 2021) zaměřuje na zjištění, zda v rámci hodnotového řetězce produktu či služby dochází k zaměstnávání osob mladších než minimální zákonný věk stanovený národní legislativou či mezinárodními úmluvami, zejména Úmluvou č. 138 a 182 Mezinárodní organizace práce. Hodnocení zohledňuje nejen formální přítomnost nezletilých pracovníků, ale i riziko jejich nepřímého zapojení do prací, které mohou být škodlivé pro jejich zdraví, vzdělání nebo vývoj (UNEP/SETAC; 2021).

V kontextu platformové ekonomiky v České republice je přímé zaměstnávání dětí výjimečné, nicméně riziko nelze zcela vyloučit. Objevují se případy, kdy jsou mladiství (16–18 let) zapojeni do práce bez odpovídajícího pracovněprávního zajištění nebo bez dohody s rodiči či školou, zejména v méně regulovaných oblastech, jako jsou rozvoz jídla nebo menší úkoly přes mikropráce. Riziko se zvyšuje v případech, kdy platformy nemají zavedené přísné mechanismy ověřování věku nebo kde umožňují sdílení účtů mezi více osobami (VÚPSV; 2023).

UNEP/SETAC (2021) doporučuje sledovat nejen formální politiku zákazu dětské práce, ale i implementaci ověřovacích postupů a preventivních opatření. K tomu patří kontrola dokladů totožnosti, školení pro pracovníky odpovědné za nábor a auditní systémy, které zajišťují soulad s legislativou. Hodnocení má rovněž zahrnovat existenci oznamovacích mechanismů, které umožní nahlášení případů podezření na zapojení nezletilých.

V širším globálním kontextu platformy, které působí i v rozvojových zemích, čelí vyššímu riziku nepřímého zapojení dětí například při outsourcingu IT úkolů, třídění dat nebo jednoduché manuální činnosti. Pokud platforma tyto procesy outsourcuje, měla by zodpovědně sledovat podmínky u svých subdodavatelů (UNEP/SETAC; 2021).

Tato subkategorie je vázána zejména na SDG 8.7, který usiluje o odstranění všech forem dětské práce do roku 2025. Její začlenění do hodnocení platformové práce je důležité pro prevenci možných porušení lidských práv, i když výskyt v evropském kontextu zůstává nízký, ale nikoli zcela zanedbatelný (UNEP/SETAC; 2021).

Subkategorie **přiměřené odměny a pracovní doby** v rámci metodiky S-LCA se zaměřuje na zajištění důstojné mzdy a odpovídající pracovní zátěže pro pracovníky v celém životním cyklu produktu či služby. Hodnotí se zejména to, zda mzda umožňuje pokrytí základních životních potřeb, zda je pracovní doba rozumná a nevede k vyčerpání, a zda pracovníci nejsou nuceni k nadměrným přesčasům bez odpovídající kompenzace (UNEP/SETAC; 2021).

V prostředí platformové ekonomiky je otázka přiměřené odměny obzvláště komplikovaná. Mnoho pracovníků je odměňováno výhradně podle počtu dokončených zakázek, přičemž nezohledněný zůstává čas strávený čekáním, přesuny mezi zakázkami nebo přípravou práce. To často vede k tomu, že reálná hodinová mzda je nižší než zákonem stanovená minimální mzda. Zpráva Deníku Alarm (2025) dokládá, že někteří kurýři si po

odečtení nákladů (palivo, opotřebení kola či auta, pojištění) odnášejí částky, které nestačí ani na pokrytí základních životních výdajů.

Pracovní doba je v platformové ekonomice sice často prezentována jako flexibilní, ale realita ukazuje, že pracovníci jsou motivováni algoritmem a pobídkami zůstat aktivní co nejdéle – zejména během špiček. Platformy často nabízejí bonusy nebo vyšší odměnu za delší dostupnost, čímž nepřímo podporují intenzivní pracovní režim. Tento tlak může vést k únavě, snížení pozornosti a dlouhodobým negativním dopadům na zdraví pracovníků. (UNEP/SETAC; 2021).

S-LCA doporučuje při hodnocení této subkategorie sledovat mimo jiné výši průměrné mzdy ve vztahu k životnímu minimu, výši nákladů pracovníků, míru jejich pracovní nejistoty a subjektivní vnímání finanční stability. Zároveň by měly být zohledněny i rozdíly v přístupu k bonusovým systémům, penalizacím nebo algoritmickému přidělování zakázek (UNEP/SETAC; 2021).

Z hlediska cílů udržitelného rozvoje přispívá tato subkategorie k naplňování SDG 1 („Konec chudoby“), SDG 8.5 (plná a produktivní zaměstnanost s důstojnou mzdou) a SDG 10 („Snížení nerovností“) (UNEP/SETAC; 2021).

Subkategorie **nucené práce** se dle metodiky S-LCA (UNEP/SETAC; 2021) zaměřuje na identifikaci případů, kdy jsou pracovníci nuceni vykonávat práci proti své vůli, pod hrozbou sankcí nebo ztráty příjmů. Sleduje se nejen přítomnost fyzického nátlaku, ale i systémové faktory, jako je ekonomická závislost, omezený přístup k informacím, nebo algoritmická kontrola, která může vytvářet psychologický tlak a omezovat svobodu pracovníků v rozhodování.

V prostředí platformové ekonomiky nabývá pojem nucené práce nové podoby. I když pracovníci formálně vykonávají práci „dobrovolně“, platformy často vytvářejí podmínky, které výrazně omezují jejich autonomii. Patří sem například penalizace za odmítnutí zakázky, omezení přístupu k dalším příležitostem při nízké aktivitě, nebo hodnocení, které určuje jejich budoucí viditelnost a příjmy. Tím dochází k nepřímému nátlaku, který nutí pracovníky pracovat déle, přijímat nevhodné zakázky nebo být neustále online (UNEP/SETAC; 2021).

Platformy navíc často neinformují transparentně o tom, jak algoritmy fungují, a pracovník tak nemá možnost plně pochopit důsledky svých rozhodnutí. Výzkumy ukazují, že

strach ze ztráty přístupu k aplikaci může vést k tomu, že pracovníci jednají proti své vůli, aby si udrželi příjem (De Stefano & Aloisi; 2022).

Metodika S-LCA (2021) doporučuje při hodnocení této subkategorie zohlednit, zda existují kontrolní mechanismy, možnost volby pracovního tempa, transparentnost pravidel a existence institucionální podpory v případech nátlaku. Platformy by měly být hodnoceny i podle toho, zda zneužívají ekonomické zranitelnosti pracovníků a zda mají etické zásady vztahující se k dobrovolnosti práce.

Tato dimenze přispívá k naplňování SDG 8.7 (eliminace nucené práce) a SDG 16.3 (zajištění rovného přístupu ke spravedlnosti), neboť pracovníci platformové ekonomiky jsou často mimo dosah tradičních pracovněprávních ochranných opatření (UNEP/SETAC; 2021; De Stefano & Aloisi; 2022).

Podkategorie **rovnost příležitostí a prevence diskriminace** se v rámci metodiky S-LCA zaměřuje na posuzování toho, zda jsou pracovníci chráněni před diskriminací na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženství, věku, sexuální orientace, zdravotního stavu nebo jiného statutu. Kromě přímé diskriminace se zaměřuje i na skryté formy znevýhodnění, například v rámci algoritmického přidělování práce, hodnocení pracovníků nebo přístupu ke kariéernímu růstu (UNEP/SETAC; 2021).

V prostředí platformové ekonomiky mohou být tyto formy diskriminace o to obtížněji identifikovatelné, neboť algoritmické systémy nejsou transparentní a často operují na základě předem nastavených parametrů, které mohou neúmyslně reprodukovat existující předsudky. Studie RILSA (2023) upozorňuje, že například ženské profily mohou být u některých typů služeb méně preferované, stejně jako pracovníci vyššího věku nebo s přízvukem, což může ovlivnit jejich šanci na přijetí zakázky. Navíc v prostředí, kde pracovníci často komunikují jen digitálně a nemají přístup k přímým formám ochrany práv, se možnosti obrany proti diskriminaci výrazně ztěžují.

Metodologické listy S-LCA doporučují sledovat, zda existují v organizaci politiky rovného zacházení, školení proti diskriminaci, mechanismy podávání stížností a nástroje pro sledování rozmanitosti mezi pracovníky. Dále je vhodné hodnotit i vnímání pracovníků, zda mají stejný přístup ke zdrojům, zakázkám a příležitostem bez ohledu na svou identitu či charakteristiky (UNEP/SETAC; 2021).

Tato dimenze rovněž přispívá k naplňování cílů udržitelného rozvoje, zejména SDG 5 („Rovnost žen a mužů“) a SDG 10 („Snížení nerovností“), a v širším smyslu podporuje inkluzivní a spravedlivé pracovní prostředí (UNEP/SETAC; 2021).

Další klíčovou oblastí hodnocení sociálních dopadů v rámci S-LCA je **zdraví a bezpečnost pracovníků**. Tato subkategorie se zaměřuje na ochranu pracovníků před fyzickými a psychickými riziky, která mohou vzniknout při výkonu práce, a hodnotí dostupnost školení, ochranných pomůcek, preventivních opatření a celkového systému řízení rizik. Podle metodických listů S-LCA (UNEP/SETAC; 2021) jsou hlavními indikátory existence politik BOZP, četnost pracovních úrazů, dostupnost osobních ochranných prostředků a zdravotní péče poskytované zaměstnavatelem.

V prostředí platformové ekonomiky, kde pracovníci často působí jako samostatné jednotky bez formálního vztahu k zaměstnavateli, je však zajištění zdraví a bezpečnosti výrazně komplikovanější. Mnoho kurýrů, řidičů a dalších poskytovatelů služeb pracuje bez náležitého školení, bez přístupu k ochranným pomůckám a bez pojištění pro případ úrazu. Pracovní podmínky jsou navíc zatíženy časovým tlakem, nutností sledovat navigaci, vyhodnocovat zakázky v reálném čase a přitom dodržovat dopravní předpisy – což zvyšuje míru stresu a riziko nehod (BOZPinfo.cz; 2023).

Podle české studie BOZPinfo (2023) většina pracovníků v platformové ekonomice uvádí, že o bezpečnostní pravidla se starají sami, a platformy jim pouze zprostředkovávají aplikaci. To znamená, že odpovědnost je jednostranně přenášena na pracovníky, kteří přitom nemají přístup k institucionální ochraně nebo nárokům, které by měli jako zaměstnanci. Tento model tak přispívá k externalizaci rizik a přenášení nákladů na jednotlivce.

S-LCA v této oblasti doporučuje hodnotit mimo jiné i subjektivní vnímání bezpečnosti pracovníky, počet nahlášených incidentů a přítomnost krizových mechanismů, jako je například možnost kontaktovat podporu nebo přerušit práci při ohrožení zdraví. V rámci cílů udržitelného rozvoje tato subkategorie přispívá k SDG 3 („Zdraví a kvalitní život“) a SDG 8.8, který se týká ochrany práv pracujících a bezpečného pracovního prostředí (UNEP/SETAC; 2021).

Subkategorie **sociálního zabezpečení a benefitů** se dle metodiky S-LCA (UNEP/SETAC; 2021) zaměřuje na přístup pracovníků k důležitým sociálním systémům, jako jsou nemocenská, důchodová a úrazová pojištění, mateřská dovolená, ale i přístup ke službám jako je zdravotní péče, podpora v nezaměstnanosti nebo rekvalifikační programy. Hlavním cílem je zjistit, zda jsou pracovníci chráněni proti ekonomickým rizikům spojeným s výpadkem příjmů či ztrátou

schopnosti pracovat, a zda existují programy podpory zajišťující jejich dlouhodobou sociální bezpečnost.

V prostředí platformové ekonomiky je však přístup k těmto benefitům výrazně omezen. Většina pracovníků působí jako osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), a tím pádem se na ně nevztahuje zákonná ochrana z pozice zaměstnance. V českém kontextu to znamená, že tito pracovníci si musí hradit pojištění sami, a pokud tak nečiní, nemají nárok na základní sociální ochranu – včetně náhrad při nemoci či důchodu. Studie VÚPSV (2023) dokládá, že značná část pracovníků zapojených do platformové práce nemá žádné nebo jen minimální krytí, a v případě zdravotních problémů či jiných výpadků příjmů se nachází v ohrožení chudobou.

Sociální benefity, jako jsou příspěvky na vzdělávání, možnost placené dovolené nebo kompenzace za pracovní úrazy, jsou v tomto typu práce rovněž velmi vzácné. Platformy se odvolávají na „nezávislost“ pracovníků, což jim umožňuje vyhnout se odpovědnosti za tyto formy ochrany. Pracovník tak nese veškeré sociální riziko, aniž by mu byla poskytnuta adekvátní kompenzace v rámci odměny za práci (UNEP/SETAC; 2021).

Podle UNEP/SETAC (2021) by hodnocení v této oblasti mělo zahrnovat nejen formální přístup ke službám, ale také faktickou využitelnost těchto systémů. Mělo by být rovněž sledováno, zda existují rozdíly v přístupu mezi jednotlivými skupinami pracovníků a zda platforma aktivně přispívá k zajištění alespoň minimálního standardu sociální ochrany – např. prostřednictvím partnerství s pojišťovny nebo zprostředkováním přístupu ke kolektivnímu pojištění. Tato subkategorie úzce souvisí se SDG 1 („Konec chudoby“), SDG 3 („Zdraví a kvalitní život“) a SDG 8.5 (zajištění rovného přístupu k důstojné práci pro všechny), a její správné hodnocení je zásadní pro prevenci sociálního vyloučení v nových formách práce (UNEP/SETAC; 2021; VÚPSV; 2023).

Subkategorie **pracovněprávního vztahu** se v rámci metodiky S-LCA (UNEP/SETAC; 2021) zaměřuje na posouzení, zda je mezi pracovníkem a poskytovatelem práce navázán jasně definovaný a spravedlivý právní vztah odpovídající skutečné povaze práce. Cílem je identifikovat případy, kdy je zaměstnanecký vztah záměrně maskován jako nezávislá samostatná činnost, a tím jsou pracovníci zbaveni nároků na základní pracovní práva, jako je ochrana zdraví, dovolená, nebo právo na sociální pojištění.

V prostředí digitálních platform je tato problematika obzvláště aktuální. Pracovníci jsou často vedeni jako OSVČ, přestože jejich vztah k platformě vykazuje mnohé znaky závislé práce – např. nutnost dodržovat stanovené pracovní postupy, využívat předepsané pracovní nástroje

nebo být pod přímým dohledem algoritmického řízení (VÚPSV; 2023). Tato praxe, označovaná i jako „švarcsystém“, představuje obcházení zákonných povinností zaměstnavatele, a vede k oslabení právního postavení pracovníka.

UNEP/SETAC (2021) zdůrazňuje, že při hodnocení této subkategorie je třeba zohlednit jak formální typ smlouvy, tak i faktické podmínky výkonu práce. Sledují se faktory jako stupeň kontroly platformy nad pracovníkem, ekonomická závislost, možnost odmítání zakázek a přístup k náhradám v případě problémů. Dále se zkoumá, zda pracovník rozumí podmínkám smlouvy, zda má možnost právního poradenství a zda existují přístupné mechanismy pro řešení sporů.

V některých případech platformy kombinují různé typy vztahů v tzv. hybridních modelech, kde část pracovníků působí jako zaměstnanci (např. v zákaznické podpoře nebo logistice) a jiní jako OSVČ. To vytváří nerovné podmínky a fragmentuje pracovní sílu, což dále ztěžuje kolektivní vyjednávání a právní ochranu (De Stefano & Aloisi; 2022).

Z hlediska cílů udržitelného rozvoje tato subkategorie přispívá zejména k SDG 8.5 a 8.8, které usilují o spravedlivé pracovní podmínky, plnou zaměstnanost a ochranu pracovních práv (UNEP/SETAC; 2021).

Subkategorie **sexuálního obtěžování** a rovnosti pohlaví se v rámci metodiky S-LCA (UNEP/SETAC; 2021) zaměřuje na identifikaci opatření, která chrání pracovníky před sexuálním obtěžováním, zajišťují rovný přístup k pracovním příležitostem a podporují genderově spravedlivé pracovní prostředí. Hodnotí se nejen formální politika organizace, ale i její reálné provádění, včetně mechanismů prevence, oznamování a řešení incidentů obtěžování.

V platformové ekonomice je tato subkategorie velmi důležitá, neboť pracovníci často nemají přímý kontakt s nadřízenými, HR oddělením nebo institucemi, které by mohly poskytnout pomoc v případě diskriminačního nebo nevhodného chování. Zvláště v případech, kdy platforma propojuje poskytovatele služeb se zákazníky (např. rozvážkové služby, osobní asistence, domácí práce), může docházet k obtěžování přímo ze strany klienta. Pracovníci v takových případech čelí dilematům, jak situaci řešit, aniž by riskovali ztrátu hodnocení, příjmů nebo přístup k zakázkám (UNEP/SETAC; 2021).

Navíc algoritmické systémy mohou vytvářet genderově zkreslené podmínky – např. tím, že určité profily jsou méně preferované na základě genderových stereotypů. Studie

UNEP/SETAC (2021) doporučuje hodnotit, zda algoritmy a postupy platformy neobsahují implicitní předsudky, a zda existuje mechanismus jejich korekce.

Sledované indikátory zahrnují existenci etického kodexu, možnost anonymního hlášení obtěžování, počet nahlášených případů a dostupnost školení k rovnosti pohlaví. Platformy by měly poskytovat školení, jasné pokyny a bezpečnostní prvky, které ochrání pracovníky před nežádoucím chováním jak ze strany zákazníků, tak i kolegů (UNEP/SETAC; 2021). Tato subkategorie přispívá k naplňování SDG 5 („Rovnost žen a mužů“) a SDG 8.8, který se týká bezpečného a zdravého pracovního prostředí pro všechny zaměstnance.

Subkategorie **drobní živnostníci** v rámci metodiky S-LCA (UNEP/SETAC; 2021) se zaměřuje na postavení a ochranu malých producentů, živnostníků a farmářů v rámci hodnotového řetězce. Sleduje se zejména, zda mají tito aktéři rovný přístup k trhu, spravedlivé smluvní podmínky, podporu z hlediska know-how či infrastruktury a možnost dlouhodobé udržitelnosti jejich činnosti.

V platformové ekonomice, ačkoliv primárně zaměřené na poskytování služeb, se čím dál častěji objevují modely, které umožňují i malým podnikatelům a producentům nabízet své výrobky či služby prostřednictvím digitálních tržišť. Patří sem například platformy zaměřené na lokální potraviny, řemesla nebo služby. Ačkoli tyto platformy rozšiřují možnosti přístupu na trh, často s sebou nesou i nové formy znevýhodnění – například algoritmické řazení nabídek, netransparentní provizní modely, nebo přenesení nákladů na marketing, logistiku či zákaznický servis na samotného poskytovatele (UNEP/SETAC; 2021).

Malí producenti jsou tak vystaveni konkurenčnímu tlaku větších nebo lépe hodnocených poskytovatelů, což může ohrozit jejich ekonomickou udržitelnost. Navíc, platformy často nestanovují jasná pravidla ohledně kvality, reklamací či podpory menších hráčů, čímž se zvyšuje riziko jejich marginalizace. UNEP/SETAC (2021) proto doporučuje sledovat, zda platforma podporuje rovné podmínky pro všechny aktéry, umožňuje přístup k tréninku a nástrojům pro rozvoj malého podnikání, a zda aktivně zabraňuje zneužívání postavení silnějších subjektů.

Tato subkategorie přispívá zejména k naplňování SDG 8.3 (podpora produktivních činností, podnikání a malých podniků) a SDG 10.2- posílení sociální a ekonomické inkluze všech bez ohledu na velikost podniku nebo společenské postavení (UNEP/SETAC; 2021).

4. Výzkum sociálních aspektů práce v PE podle S-LCA

Praktická část práce navazuje na předchozí teoretické vymezení sociálních aspektů práce podle metodiky Social Life Cycle Assessment (S-LCA) a jejím cílem je praktická aplikace tohoto nástroje na konkrétní firmu působící v oblasti platformové ekonomiky, konkrétně v oblasti přepravy a distribuce produktů. Vzhledem k požadavku zachování důvěrnosti nebude firma ani její zaměstnanci v práci explicitně jmenována a veškeré údaje o ní budou anonymizovány.

4.1 Metodika výzkumu

Hodnocení se zaměřuje především na pracovní podmínky z pohledu stakeholderů reprezentovaných pracovníky platformy. Cílem analýzy je identifikace sociálních rizik a příležitostí spojených s prací prostřednictvím této digitální platformy a posouzení souladu těchto podmínek s principy důstojné práce dle rámce UNEP/SETAC (2021).

Primárním zdrojem dat byly výsledky hloubkových rozhovorů provedených s několika vybranými pracovníky platformy. Konkrétně se jednalo o řidiče osobní přepravy a zaměstnance centrály ve vedoucí pozici. Tyto rozhovory byly vedeny podle předem připraveného scénáře dotazování, který je uveden v příloze této práce. Jako sekundární data byly využity oficiálně publikované tiskové zprávy a výroční reporty dostupné na webových stránkách společnosti.

Metodický přístup v praktické části vychází z rámce čtyř fází doporučeného UNEP/SETAC: stanovení cíle a rozsahu (goal and scope definition), sociální inventarizace (social inventory), posouzení dopadů (impact assessment) a interpretace výsledků (interpretation). Důraz je kladen na kvalitativní rozměr dat a jejich kritické vyhodnocení v kontextu specifik platformové práce.

V rámci fáze **stanovení cíle a rozsahu hodnocení** je cílem identifikovat sociální dopady spojené s prací v prostředí platformové ekonomiky, konkrétně z perspektivy stakeholder skupiny „Worker“. Hodnocení bude zaměřeno výhradně na fázi poskytování služby pracovníkem. Jednotkou analýzy bude digitální platforma jako celek, přičemž důraz bude kladen na kvalitativní rozměr analýzy bez kvantitativního skórování.

Sociální inventarizace bude vycházet z primárních i sekundárních dat. Primárními daty budou hloubkové rozhovory s vybranými pracovníky a zástupcem managementu platformy, realizované na základě předem připraveného scénáře. Sekundárními daty budou dokumenty a veřejné výstupy platformy (politiky diverzity, bezpečnosti práce, rovnosti, tiskové zprávy,

webové stránky). Tato fáze bude sloužit k identifikaci deklarovaných opatření a jejich praktického naplňování.

Ve fázi **posouzení dopadů** budou jednotlivé subkategorie definované metodikou S-LCA (např. přiměřená mzda, pracovní doba, zdraví a bezpečnost, pracovní vztah) analyzovány z pohledu souladu mezi formálními závazky platformy a reálnou zkušeností pracovníků. Zhodnocení bude provedeno kvalitativně a komparativně, bez normalizace (váhování jednotlivých kategorií). Tato fáze proběhne v dalších podkapitolách.

Interpretace výsledků se zaměří na syntézu zjištění a identifikaci klíčových rizik, příležitostí a případných nesouladů mezi deklarovaným postupem zaměstnavatele a praxí. Výsledky poslouží jako základ pro závěrečné zhodnocení a návrhy opatření, která by mohla přispět ke zlepšení pracovních podmínek v rámci platformové ekonomiky

Analyzovaná platforma působí v České republice a poskytuje digitálně zprostředkované služby v oblasti přepravy a logistiky. Jedná se o typickou dvoustrannou platformu, která propojuje poskytovatele služeb (řidiče – kurýry) se zákazníky skrze mobilní aplikaci. Její model je založen na principu ekonomiky na vyžádání (on-demand economy), s důrazem na rychlost, flexibilitu a nízké vstupní náklady pro poskytovatele práce. Platforma je technologicky pokročilá a uplatňuje prvky algoritmického řízení výkonu práce, zejména prostřednictvím hodnocení, mapování trasy a přiřazování zakázek.

4.2 Sociální inventarizace a kvalitativní posouzení dopadů v jednotlivých podkategoriích

Subkategorie svobody sdružování a kolektivního vyjednávání zkoumá možnosti pracovníků vytvářet či vstupovat do organizací, které by je zastupovaly při prosazování pracovních podmínek. V klasickém zaměstnaneckém vztahu je toto právo opřeno o zákonný rámec, který podporuje odborovou činnost a umožňuje kolektivní vyjednávání. V platformové ekonomice však často dochází k situacím, kdy pracovníci nejsou klasifikováni jako zaměstnanci, což výrazně ovlivňuje možnosti uplatnění tohoto práva.

V případě analyzované platformy jsou pracovníci označováni jako partneři a spolupráce probíhá nejčastěji formou samostatné výdělečné činnosti (OSVČ). Z tohoto důvodu nejsou pracovníci právně oprávněni vstupovat do kolektivního vyjednávání vůči platformě jako zaměstnavateli. Tato skutečnost byla potvrzena jak v rámci rozhovoru se zástupcem platformy,

tak v dostupných firemních dokumentech (Equal Employment and Anti-Harassment Policy, 2024), které kolektivní vyjednávání nijak neupravují.

Platforma však deklaruje podporu otevřené firemní kultury, kde má každý pracovník možnost vyjádřit svůj názor prostřednictvím zpětnovazebních nástrojů. Například nástroj „SpeakUp“, zmíněný v rozhovoru se zástupcem managementu, umožňuje pracovníkům anonymně upozorňovat na problémy nebo podávat podněty. Tento mechanismus je koncipován spíše jako individuální než kolektivní nástroj komunikace. Jeho přínosem je zvýšená dostupnost a ochrana anonymity, ale nelze jej považovat za plnohodnotnou náhradu kolektivního vyjednávání.

Zaměstnanci centrály navíc podle dostupných informací využívají nástroj Leapsome, který slouží k pravidelné zpětné vazbě, zejména v oblastech jako je komunikace, odborná způsobilost nebo strategické směřování týmu. Tento nástroj je součástí širšího systému hodnocení a zajišťuje možnost anonymního a strukturovaného sdílení názorů v rámci zaměstnaneckého vztahu. Zatímco pracovníci v centrále mají k dispozici komplexnější mechanismy, partneři-platformní pracovníci takové možnosti formálně nemají. V rámci metodiky S-LCA je vhodné tuto oblast vnímat jako příležitost k posílení participativních forem zapojení pracovníků i v netradičních formách práce.

Zvláštní pozornost si zaslouží i otázka práva na stávku, které je tradičně úzce spojeno s kolektivním vyjednáváním. Vzhledem k právnímu postavení pracovníků jako OSVČ však toto právo nelze uplatňovat v klasické podobě. Platforma v dostupných dokumentech nezmiňuje žádné postupy nebo nástroje, které by umožňovaly kolektivní nátlakové akce. Z rozhovorů rovněž nevyplynuly žádné zkušenosti pracovníků s organizovanými protestními nebo výstražnými akcemi.

Dětská práce

Další subkategorií je **dětská práce**, která se zaměřuje na zjištění, zda se v rámci platformy může vyskytnout zaměstnávání osob mladších 15 let (nebo mladších 14 let v zemích s výjimkou dle Úmluvy ILO č. 138), případně zda existují podmínky, které by mohly nahrávat výskytu dětské práce. Zároveň se hodnotí i kvalita preventivních a zmírňujících opatření.

Na základě dostupných informací a výpovědí respondentů nebyl zaznamenán žádný přímý výskyt dětské práce v rámci fungování analyzované platformy na území České republiky. Vstupní proces registrace pracovníků zahrnuje kontrolu dokladů totožnosti, přičemž minimální

věk pro registraci je v souladu s platnou legislativou. Tento administrativní krok efektivně znemožňuje formální zapojení osob pod zákonnou věkovou hranicí do práce prostřednictvím aplikace.

Zástupce managementu v rozhovoru uvedl, že pracovníci procházejí ověřením identity, a že je kladen důraz na dodržování pravidel spojených se zákonným věkem. Řidič také nezmínil případy, kdy by se v systému pohybovali neplnoletí poskytovatelé služeb. Tato opatření odpovídají běžné praxi v rámci digitálních platforem působících na trhu EU.

Současně však nebyly nalezeny veřejně dostupné dokumenty nebo politiky, které by explicitně upravovaly otázku dětské práce. Nebyla nalezena ani specifická školení nebo etické kodexy, které by se tématu věnovaly preventivně.

Z hlediska metodiky S-LCA je výskyt dětské práce v tomto případě vysoce nepravděpodobný, přestože platforma zatím nevytvořila formální dokumentaci, která by tuto oblast pokrývala komplexně. Do budoucna by bylo vhodné doplnit preventivní rámec i pro situace, které mohou vzniknout v mezinárodním kontextu nebo prostřednictvím spolupracujících flotil.

Přiměřený výdělek

Na základě rozhovoru se zástupcem managementu platformy je subkategorie **přiměřený výdělek**, konkrétně jeho výše odvozena od počtu přijatých zakázek a aktivity pracovníka. Pracovníci nejsou přímo odměňováni hodinovou mzdou, ale pracují jako osoby samostatně výdělečně činné, přičemž platforma si účtuje provizi z každé transakce. Výše výdělku je tedy proměnlivá a závislá na poptávce, čase stráveném online a lokální konkurenci.

Řidič uvedl, že průměrně vydělá 1 500–2 000 Kč denně, avšak za podmínky, že je aktivní i několik hodin denně. Tento údaj ukazuje, že dosažení přiměřeného výdělku je časově náročné a nezahrnuje náklady na provoz vozidla, pohonné hmoty nebo odvody na sociální a zdravotní pojištění. V případě slabší poptávky nebo nižší aktivity se příjem snižuje. V některých případech může tedy čistý výdělek klesnout pod hranici minimální mzdy, přestože formálně nedochází k porušení zákona – pracovník jako OSVČ nese odpovědnost za své ekonomické výsledky.

V dokumentech platformy se neobjevuje závazek zajištění minimální nebo důstojné mzdy. Neexistují žádné oficiální standardy nebo doporučení, které by garantovaly, že pracovníkům bude zajištěna mzda pokrývající jejich životní potřeby. Platforma nicméně sleduje

tzv. „míru retence“ a „motivaci pracovníků“, a v případě dlouhodobého poklesu spokojenosti nebo výdělku upravuje výši bonusů či zavádí gamifikované pobídky. Manažer zároveň zmínil, že pojem „důstojná mzda“ je v rámci firmy často diskutován, zejména ve vztahu k různým tržním podmínkám v jednotlivých regionech a dostupnosti pracovní síly. Firma tedy tento koncept vnímá jako důležitý, ale jeho praktická implementace zatím nepodléhá jasně definovanému standardu.

Z pohledu metodiky S-LCA lze říct, že výdělek pracovníků závisí na mnoha proměnných, které nejsou plně v jejich kontrole. Ačkoli není přímo porušována legislativa, nelze výdělek považovat za stabilní ani předvídatelný. Řidič, který se účastnil rozhovoru, však hodnotil tuto formu spolupráce jako vhodný přívůdek, nikoli jako hlavní pracovní poměr. Za zásadní výhodu považoval zejména flexibilitu, která mu umožňuje pracovat, kdy se mu to hodí, bez nutnosti pevně daného rozvrhu. Tato autonomie pro něj vyvažovala i určitou nejistotu příjmů.

Pracovní doba

Subkategorie **pracovní doba** se zaměřuje na posouzení souladu mezi skutečně odpracovaným časem pracovníků a standardy Mezinárodní organizace práce (ILO), včetně otázek souvisejících s přesčasů a jejich kompenzací. Platformová práce je charakteristická vysokou flexibilitou, která se však může pojit s nepravidelností a nestabilitou časové zátěže.

Z rozhovoru se zástupcem managementu vyplynulo, že platforma neukládá pracovníkům žádný pevný pracovní čas. Pracovník se přihlašuje do systému dle své volby a je pouze na něm, kolik času denně nebo týdně odpracuje. Jediným formálním omezením je technické nastavení systému, které neumožňuje být přihlášen déle než deset hodin denně bez přestávky. Tento prvek byl zaveden s cílem prevence přetížení a podpory bezpečnosti provozu.

Řidič potvrdil, že typický denní rozsah jeho aktivity se pohybuje mezi 6 až 10 hodinami v závislosti na jeho rozhodnutí a aktuální poptávce. V období vysoké poptávky (např. večery, víkendy nebo během deště) pracuje intenzivněji, zatímco ve slabších časech si může práci omezit nebo vynechat. Tento přístup odpovídá povaze nezávislé činnosti, nicméně v kombinaci s absencí garance příjmů může vytvářet tlak na dlouhou pracovní dobu bez nároku na kompenzaci.

V rámci dostupných dokumentů společnosti se neobjevují zmínky o systému finanční kompenzace za přesčasů, jelikož platforma pracovníky nepovažuje za zaměstnance. Jakákoli

nadstandardní časová aktivita je zcela na rozhodnutí pracovníka a její ekonomická návratnost závisí na dynamice trhu a výši bonusových pobídek v daném období.

Z pohledu metodiky S-LCA je oblast pracovní doby v prostředí platformové práce komplexní. Flexibilita může být pro mnohé pracovníky výhodou, avšak za cenu rizika nadměrného pracovního zatížení bez institucionálních záruk odpočinku nebo kompenzace.

Z rozhovorů rovněž vyplynulo, že jakékoli další povinné přestávky nebo omezující opatření se setkávaly s nevolí ze strany pracovníků. Ti oceňují flexibilitu, a zásahy omezující jejich pracovní rytmus mohou být vnímány jako omezující nebo kontraproduktivní.

Nucená práce

Tato subkategorie posuzuje, zda organizace využívá nucené nebo povinné práce v jakékoli formě. Nucená práce je dle ILO definována jako veškerá práce nebo služba, která je vymáhána pod hrozbou trestu a kterou osoba nevykonává dobrovolně.

Na základě zjištění z rozhovorů i dostupných materiálů neexistují v rámci analyzované platformy žádné náznaky využívání nucené práce. Spolupráce pracovníků s platformou je založena na dobrovolném vstupu, kdy se každý pracovník připojuje k systému z vlastní iniciativy a má možnost se kdykoliv odhlásit. Neexistuje žádný mechanismus, který by pracovníky k výkonu práce nutil nebo jim ukládal sankce za neaktivitu.

Zástupce platformy potvrdil, že pracovníci nejsou vázáni žádnou minimální docházkou, nemusí akceptovat konkrétní množství zakázek, a nejsou nuceni být v systému v určitých časech. Jediným regulativním prvkem je technické omezení maximální doby přihlášení z důvodu bezpečnosti, které však nelze interpretovat jako donucovací prostředek.

Ani v rámci firemních dokumentů nebyly nalezeny náznaky podmínek, které by svědčily o riziku nucené práce. Nezávislý statut pracovníků a možnost práce kdykoliv a odkudkoliv v kombinaci s absencí smluvního závazku k výkonu práce svědčí o vysoké míře autonomie.

Z pohledu metodiky S-LCA tedy v případě této platformy neexistuje důkaz o přítomnosti nucené práce, a riziko jejího výskytu lze označit za velmi nízké. Přesto by bylo vhodné, aby organizace tento závazek formálně deklarovala v rámci své etické politiky, čímž by posílila transparentnost a důvěryhodnost svého přístupu k pracovní etice.

Rovnost příležitostí a prevence diskriminace

Tato subkategorie se zaměřuje na posouzení, zda má organizace zavedené postupy k zajištění rovnosti příležitostí a zda nedochází k diskriminaci při přístupu k práci a v pracovních podmínkách. Posuzuje se také, zda nedochází k rozlišování, vylučování nebo upřednostňování pracovníků na základě charakteristik jako je pohlaví, věk, etnický původ, náboženské vyznání, politické názory, sociální původ nebo jiné faktory definované v Úmluvě ILO č. 111 (1958). 111 (1958).

Podle informací z rozhovoru s manažerem platformy i z oficiálních dokumentů (např. Diversity and Inclusion Policy, 2024) je rovné zacházení deklarovanou hodnotou. Platforma zdůrazňuje inkluzi a rovný přístup pro všechny spolupracovníky bez ohledu na pohlaví, národnost či sociální postavení.

Řidič, který se účastnil rozhovoru, však nezaznamenal žádné konkrétní projevy diskriminace, a uvedl, že přístup k zakázkám a podmínky spolupráce vnímá jako rovné. Zároveň ale připustil, že kvůli absenci transparentnosti algoritmického systému není možné ověřit, zda všechny profily pracovníků mají skutečně stejnou šanci na získání výdělků nebo preferovaných tras. Platforma totiž neumožňuje pracovníkům vidět principy rozdělování zakázek, což ztěžuje individuální posouzení možného skrytého znevýhodnění.

Z dostupných dokumentů vyplývá, že platforma má zavedené zásady rovného zacházení a prevenci diskriminace, ale není zcela jasné, jak tyto zásady implementuje v algoritmickém řízení práce. Z hlediska přístupu k pracovnímu procesu jsou bariéry pro vstup nízké a formálně otevřené všem, což svědčí o obecné dostupnosti příležitostí. Zároveň však chybí veřejná evaluace dopadů algoritmů z hlediska rovnosti.

Z pohledu metodiky S-LCA lze tedy říct, že platforma deklaruje závazek k rovnosti, a některé podpůrné mechanismy má zavedené. Úroveň implementace je však obtížně ověřitelná a závisí zejména na algoritmických prvcích, které nejsou transparentní.

Zdraví a bezpečnost pracovníků

Tato subkategorie se zaměřuje na posouzení pracovních podmínek z hlediska bezpečnosti a zdraví pracovníků. Hodnotí se jak výskyt pracovních incidentů a nehod, tak i úroveň preventivních opatření a řízení rizik. Incident je dle metodiky S-LCA definován jako událost související s výkonem práce, při níž došlo nebo mohlo dojít ke zranění, poškození zdraví či úmrtí.

Z rozhovoru se zástupcem managementu vyplynulo, že platforma považuje oblast bezpečnosti za klíčovou a investuje do různých nástrojů a školení s cílem minimalizovat rizika. Pracovníci mají k dispozici instruktážní materiály a online kurzy zaměřené například na zacházení s klienty, přepravu zboží či krizové situace. Pro některé řidiče jsou také pořádány akce zaměřené na bezpečnost (např. „dny bezpečnosti“) a možnost účasti na kurzech defenzivní jízdy. Iniciuje také vzdělávací kampaně (např. Nos helmu). Kromě toho platforma uvádí, že má zřízený specializovaný tým pro řešení bezpečnostních incidentů.

Řidič v rozhovoru uvedl, že konkrétní rizika vyplývají především z hustého provozu, časového tlaku a komunikace se zákazníky. V případě problému může pracovník kontaktovat zákaznickou podporu, případně využít bezpečnostní funkce aplikace. Platforma zavedla i možnost nahrávání jízdy, což slouží jako prevence i jako důkazní materiál v případě konfliktu. Přesto se objevují případy, kdy pracovníci podceňují školení nebo ochranné prostředky nevyužívají, zejména pokud jim to není povinně nařízeno.

Z pohledu formálních dokumentů má platforma zavedenou politiku bezpečnosti (Health and Safety Policy, 2024), která definuje základní principy ochrany zdraví a bezpečnosti, včetně závazku k neustálému zlepšování. Dokument však neobsahuje konkrétní statistiky o výskytu incidentů nebo ukazatele vývoje v oblasti pracovních úrazů.

Z hlediska metodiky S-LCA lze tedy konstatovat, že platforma disponuje určitým systémem prevence a řízení rizik. Praktická implementace však závisí na míře aktivity a odpovědnosti jednotlivých pracovníků, kontrola dodržování je omezená.

Sociální zabezpečení a benefity

Tato subkategorie se zaměřuje na posouzení, zda a v jakém rozsahu platforma poskytuje pracovníkům přístup k sociálním benefitům a systémům sociálního zabezpečení. Zohledňuje se především dostupnost zdravotního a důchodového pojištění, nemocenských dávek, podpory v nezaměstnanosti, mateřské a dalších forem zajištění sociální ochrany.

Z rozhovorů i sekundárních dokumentů vyplynulo, že pracovníci spolupracující s platformou jsou zpravidla vedeni jako osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), a tedy nejsou zahrnuti do zaměstnaneckého systému sociálního zabezpečení. Platforma neodvádí za pracovníky pojistné na sociální a zdravotní pojištění, což je plně v kompetenci jednotlivých pracovníků. To znamená, že přístup k veřejným systémům zabezpečení závisí na individuální ochotě a schopnosti pracovníků tyto povinnosti plnit.

Manažer uvedl, že platforma zajišťuje některé podpůrné nástroje – například tankovací karty nebo zvýhodněné tarify na mobilní služby – avšak ty nelze považovat za standardní sociální benefity. Neexistují žádné zaměstnanecké výhody jako placená dovolená, nemocenská nebo penzijní příspěvky. Pracovník tedy nese veškeré sociální riziko spojené s výpadkem příjmů, nemocí nebo ztrátou pracovní schopnosti.

Z pohledu pracovníků je situace vnímána ambivalentně. Na jedné straně oceňují volnost a nezávislost, na druhé straně si uvědomují absenci ochranných mechanismů, které by jim v případě životních událostí poskytly oporu. Otázky sociálního zabezpečení nebyly podle rozhovorů často předmětem diskuse, přesto jejich absence představuje významné riziko, zejména v případě dlouhodobé spolupráce.

Z pohledu metodiky S-LCA je v tomto případě míra sociální ochrany pracovníků velmi omezená. Organizace nesystematicky poskytuje některé výhody, ale nezajišťuje přístup k základním zárukám důstojné práce v oblasti sociálního zabezpečení.

Pracovněprávní vztah

Tato subkategorie se zaměřuje na posouzení, zda mezi pracovníky a organizací existuje formální smluvní vztah, který by právně upravoval jejich vzájemná práva a povinnosti, včetně úrovně ochrany, kterou tento vztah zajišťuje. Cílem je zhodnotit právní status pracovníků a s tím související přístup k pracovněprávní ochraně.

Podle informací z rozhovorů i oficiálních dokumentů platformy je převážná většina pracovníků vedena jako osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ). To znamená, že mezi platformou a pracovníky neexistuje klasický pracovněprávní vztah dle zákoníku práce. Spolupráce je upravena obchodními podmínkami, které pracovník při registraci akceptuje, nikoli individuální pracovní smlouvou. Tyto podmínky jsou ze strany platformy pravidelně aktualizovány a pracovníci jsou o jejich změnách informováni elektronicky, bez možnosti předchozího připomínkování.

Zástupce managementu potvrdil, že tento model zajišťuje vysokou míru flexibility a autonomie, ale zároveň znamená, že pracovníci nemají nárok na standardní zaměstnanecké výhody a ochranu. Vztah je postaven na principu obchodní spolupráce, kde pracovník sám rozhoduje o čase, místě i objemu práce, ale zároveň nese veškerá rizika a povinnosti s tím spojené.

Řidič v rozhovoru uvedl, že si je vědom, že nemá pracovní smlouvu s platformou, a že vše funguje na základě registrace a schválení jeho podnikatelského oprávnění.

Z hlediska metodiky S-LCA lze říci, že tento typ smluvního vztahu poskytuje pracovníkům minimální úroveň právní ochrany. Neexistuje formální rámec pro řešení sporů, zajištění stabilních podmínek nebo přístup k pracovním právům jako je ochrana před výpovědí, právo na dovolenou či nemocenskou. Zároveň platforma neumožňuje pracovníkům kolektivně vyjednávat podmínky smluvního vztahu.

Tato forma spolupráce, typická pro platformovou ekonomiku, představuje významné riziko z hlediska zajištění důstojné práce.

Sexuální obtěžování

Tato subkategorie se zaměřuje na posouzení toho, zda organizace vytváří nebo toleruje pracovní podmínky, v nichž může docházet k sexuálnímu obtěžování, a zda má zavedeny účinné mechanismy pro jeho prevenci. Hodnotí se mimo jiné existence politiky nulové tolerance, systém oznamování incidentů, přístup ke stížnostním kanálům a úroveň povědomí pracovníků.

Podle dokumentu *Equal Employment Opportunity and Anti-Harassment Policy (2024)* má platforma zavedenu politiku nulové tolerance vůči jakékoli formě obtěžování, včetně sexuálního. Politika obsahuje definici nepřijatelného chování, způsoby oznamování incidentů a závazek důvěrného šetření. V případě podání stížnosti prostřednictvím systému whistleblowingu se záležitostí zabývá HR tým sídlící v jiné zemi, což má podle vyjádření managementu zajistit maximální objektivitu a nestrannost.

Manažer platformy rovněž zdůraznil, že nová iniciativa *Women for Women* se setkala s velmi pozitivním ohlasem jak ze strany zákazníků, tak spolupracujících žen. Tato iniciativa, která zahrnuje například možnost preferovaného párování řidiček se zákaznicemi, je vnímána jako důležitý krok k posílení bezpečnosti a komfortu žen při práci na platformě.

Z rozhovoru s řidičem vyplynulo, že sám se s žádným případem sexuálního obtěžování nenesetkal, nicméně v případě podobné zkušenosti by se pravděpodobně obrátil na zákaznickou podporu nebo využil dostupné komunikační kanály platformy k nahlášení události. Současně uvedl, že o konkrétních mechanismech ochrany před obtěžováním není podrobně informován.

Z pohledu metodiky S-LCA lze konstatovat, že organizace má zavedené základní nástroje pro prevenci, avšak jejich implementace v praxi a dopad na pracovníky zůstávají ne zcela ověřené.

Drobní živnostníci

Tato subkategorie hodnotí postavení drobných poskytovatelů služeb v rámci platformy, zejména s ohledem na jejich přístup k faktorům produkce, roli rodiny v jejich ekonomické činnosti, vztahy k trhu a celkovou ekonomickou velikost subjektu. Zvláštní důraz je kladen na aspekty týkající se pracovních podmínek.

V rámci analyzované platformy působí vedle individuálních OSVČ také tzv. flotily – menší podnikatelské subjekty, které sdružují více řidičů. Tyto flotily představují zvláštní typ drobného podnikání, kdy osoba (vlastník flotily) zajišťuje prostředky k podnikání (vozidla, koordinaci práce) a zaměstnává nebo spolupracuje s dalšími osobami. V některých případech se tak na platformě pohybují pracovníci, kteří nejsou v přímém vztahu s platformou, ale s flotilou jako prostředníkem.

Tento model přináší určité výhody – například nižší vstupní bariéry pro osoby, které samy nevlastní automobil nebo nemají administrativní kapacitu podnikat jako OSVČ. Zároveň ale vzniká riziko přenášení odpovědnosti ze strany platformy na subdodavatele a obtížná dohledatelnost konkrétních pracovních podmínek u těchto zprostředkovatelů.

Z rozhovorů vyplynulo, že platforma nemá přímý dohled nad pracovními vztahy uvnitř flotil. Zajištění důstojných podmínek tedy závisí výhradně na praxi jednotlivých drobných podnikatelů. Platforma poskytuje jednotné obchodní podmínky, ale nezasahuje do interních procesů těchto subjektů.

Z pohledu metodiky S-LCA je důležité, aby platforma věnovala pozornost specifikům drobných živnostníků, zejména jejich zranitelnosti, ekonomické závislosti na platformě a omezenému vyjednávacímu postavení.

4.3. Shrnutí a návrhy opatření dle metodiky S-LCA

Na základě kvalitativní analýzy sociálních dopadů podle metodiky S-LCA (UNEP/SETAC, 2021) autorka v následující kapitole navrhuje možná opatření, která reflektují hodnocení v rámci stakeholder kategorie „Worker“ ve fázi poskytování služby. Metodika S-LCA klade důraz na identifikaci potenciálních negativních dopadů, jejich příčin a následné návrhy na zmírnění těchto dopadů ve vztahu k životnímu cyklu služby.

Platformová práce, jak vyplynulo z provedeného hodnocení, často funguje ve vysoce rizikovém prostředí na pomezí stínové a šedé ekonomiky, kde často dochází k systematickému obcházení standardních pracovněprávních vztahů a k omezené ochraně práv pracovníků. Proto jsou následující návrhy směřovány k posílení ochrany pracovníků a zajištění důstojných pracovních podmínek.

Ve vztahu k podkategorii svobody sdružování a kolektivního vyjednávání je vhodné rozšířit existující nástroje zpětné vazby (např. SpeakUp) o možnosti kolektivní komunikace – například formou diskusních fór, platformních rad nebo pravidelných konzultací s reprezentanty pracovníků. Rovněž by bylo přínosné zohlednit právo na kolektivní protest a vytvořit vnitrofiremní protokoly pro vyjádření nesouhlasu s podmínkami práce. Tyto kroky by mohly pracovníkům umožnit větší zapojení do rozhodovacích procesů i mimo tradiční pracovněprávní rámec.

V rámci podkategorie dětské práce, přestože nebyly zaznamenány žádné případy a vstup na platformu je podmíněn ověřením věku, se navrhuje vytvořit veřejně dostupnou politiku zákazu dětské práce s odkazem na mezinárodní úmluvy. Dále lze zvážit zavedení náhodných auditů u flotil a zprostředkovatelů a zařazení tématu dětské práce do školení o etice a odpovědném podnikání.

Pro podkategorii přiměřeného výdělku lze uvažovat o zavedení nástrojů jako je výdělečná kalkulačka nebo výpočet návratnosti, které pracovníkům umožní lépe plánovat pracovní aktivitu s ohledem na náklady. Sledování výdělků ve vztahu k důstojné mzdě a pravidelné průzkumy spokojenosti mohou přispět k identifikaci nedostatků v systému odměňování.

V kontextu podkategorie pracovní doba se doporučuje implementace notifikací připomínajících nutnost přestávky, vzdělávací aktivity o zdravotních rizicích dlouhé pracovní doby a monitoring časové zátěže. Tyto návrhy by měly být realizovány s ohledem na zachování flexibility, která je pro platformní práci zásadní.

Ve vztahu k podkategorii nucené práce může platforma veřejně deklarovat svůj závazek vůči jejímu zákazu. Dále je možné školit partnery a flotily v principech dobrovolnosti a zajistit, aby informace o možnosti odmítnutí práce bez sankcí byly jasně komunikovány.

Podkategorie rovnosti příležitostí a prevence diskriminace vyžaduje zavedení pravidelných auditů algoritmického přidělování práce z hlediska rovnosti příležitostí,

anonymních mechanismů pro hlášení diskriminace a školení zaměřených na prevenci předsudků v algoritmickém rozhodování.

V rámci podkategorie zdraví a bezpečnosti pracovníků je vhodné zavést systém sledování používání ochranných prostředků, evidenci pracovních úrazů (včetně těch u nezávislých pracovníků) a pravidelné vyhodnocování účinnosti bezpečnostních školení.

K podkategorii sociálního zabezpečení a benefitů lze uvést, že s ohledem na status OSVČ nelze pracovníkům přímo poskytovat sociální benefity, ale platforma by mohla poskytovat informace o možnostech státního zabezpečení, zprostředkovat přístup k poradenství a podporovat dobrovolné pojištění.

Ve vztahu k podkategorii pracovněprávního vztahu se navrhuje zajistit větší srozumitelnost obchodních podmínek, definovat minimální ochranné standardy pro dlouhodobě spolupracující pracovníky a zavést konzultační proces při jejich změně.

Podkategorie sexuálního obtěžování vyžaduje zlepšení informovanosti pracovníků o možnostech obrany proti obtěžování, zavedení pravidelných školení, posílení důvěry v anonymní komunikační kanály a rozvoj programů zaměřených na bezpečnost a rovné podmínky.

Ve vztahu k podkategorii drobní živnostníci je možné vytvořit etický kodex, zavést systém interní certifikace a zajistit přímou komunikaci pracovníků s platformou i v případě zprostředkované spolupráce.

Navržená opatření vycházejí z principů metodiky S-LCA a jejich cílem je posílit transparentnost, zlepšit pracovní podmínky a podpořit sociální odpovědnost v prostředí platformové ekonomiky.

ZÁVĚR

Tato diplomová práce se zaměřila na sociální aspekty práce v prostředí platformové ekonomiky a analyzovala, jak tento model ovlivňuje pracovní podmínky, právní postavení a celkovou kvalitu pracovního života osob zapojených. V teoretické části byly systematicky představeny základní pojmy spojené s platformovou ekonomikou, její odlišnosti od tradičního podnikání, specifika pracovních vztahů a právní rámce na úrovni České republiky i Evropské unie. Klíčovým přínosem teoretické části bylo také podrobné představení metodiky Social Life Cycle Assessment (S-LCA), která byla dále využita v analytické části práce jako nástroj pro hodnocení sociálních dopadů práce na platformě z hlediska stakeholder kategorie „Worker“.

Praktická část se zaměřila na konkrétní případ jedné digitální platformy působící v České republice. Na základě kvalitativního šetření, které zahrnovalo hloubkové rozhovory s pracovníkem a zástupcem managementu, a sekundární analýzy veřejně dostupných dokumentů byly zhodnoceny podmínky práce v jednotlivých subkategoriích S-LCA (např. pracovní doba, odměňování, bezpečnost, rovnost příležitostí, právní status). Zjištěné poznatky ukazují, že platforma v mnoha oblastech zavádí nástroje pro podporu svých spolupracovníků, ať už v podobě školení, bezpečnostních kampaní nebo možností pro individuální zpětnou vazbu. Současně však existují oblasti, ve kterých lze dalšími kroky napomoci lepšímu naplnění principů důstojné práce dle metodiky S-LCA.

Na základě této analýzy byly navrženy konkrétní návrhy, které se zaměřují například na rozvoj participativních mechanismů, větší transparentnost algoritmických procesů, systematizaci bezpečnostních opatření nebo podporu přístupu k informacím o sociálním zabezpečení. Tyto návrhy reflektují specifika flexibilního pracovního modelu, který má pro řadu pracovníků výhody v podobě autonomie a volnosti, zároveň ale vyžaduje citlivý přístup k ochraně jejich sociální stability.

Práce ukazuje, že platformová práce představuje dynamický segment pracovního trhu, který si zaslouží pozornost nejen z hlediska technologického rozvoje, ale i z pohledu pracovních podmínek. Vzhledem k tomu, že tento typ práce se mnohdy odehrává mimo tradiční rámce pracovněprávních vztahů, lze jej částečně zařadit do oblasti, kde je ochrana pracovníků a jejich práv méně standardizovaná a obtížně vymahatelná. I z tohoto důvodu je žádoucí této oblasti věnovat větší pozornost jak na úrovni výzkumu, tak i z pohledu politického rozhodování.

Metodika S-LCA se osvědčila jako užitečný nástroj pro strukturované hodnocení těchto podmínek a poskytla rámec pro formulaci návrhů, které mohou být inspirací jak pro samotné

platformy, tak pro tvůrce veřejných politik. Do budoucna by bylo přínosné navázat na tento výzkum kvantitativním šetřením mezi širším vzorkem pracovníků, které by umožnilo ověřit a statisticky podpořit zjištěné poznatky. Zároveň by bylo přínosné rozšířit výzkum i na další platformy a mezinárodní prostředí, čímž by bylo možné srovnat přístupy k sociální odpovědnosti a pracovním podmínkám napříč různými formami digitální práce.

POUŽITÁ LITERATURA

1. **ACCENTURE.** *Digital transformation in the chemical industry.* [online]. 2019 [cit. 2025-05-08]. Dostupné z: <https://www.accenture.com/us-en/industries/chemicals>
2. **ACQUIER, Aurélien, DAUDIGEOS, Thibaut, PINKSE, Jonatan.** Promises and paradoxes of the sharing economy: An organizing framework. *Technological Forecasting and Social Change.* 2017, vol. 125, s. 1–10. DOI: 10.1016/j.techfore.2017.05.006.
3. **ACS, Zoltan J.** *Entrepreneurial Ecosystems.* Springer, 2021. ISBN 978-3-030-66690-0.
4. **ANGERER, Marie, et al.** The ubiquity of digital platforms in everyday life. *New Media & Society.* 2018, vol. 20, no. 1, s. 3–20. DOI: 10.1177/1461444818769953.
5. **ARCESE, G., LUCHETTI, M.C., MASSA, I., a VALENTE, C.** Social Life Cycle Assessment: From theory to practice. *Ecological Economics,* 2017, 134, s. 350–360. DOI: 10.1016/j.ecolecon.2017.03.008.
6. **ARMSTRONG, Mark.** Competition in two-sided markets. *RAND Journal of Economics.* 2006, vol. 37, no. 3, s. 668–691. DOI: 10.1111/j.1756-2171.2006.tb00037.x.
7. **BENOÎT-NORRIS, C., TRAVERSO, M., NEUGEBAUER, S., EKENER, E. a MANHART, A.** Making the social dimension of sustainability assessable through S-LCA. In: Traverso, M., ed. *Life Cycle Sustainability Assessment.* Springer, 2020. ISBN 978-3-030-50519-7. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50519-7_6
8. **CODAGNONE, Cristiano, BIAGI, Federico a ABADIE, Fernando.** The Future of Work in the ‘Sharing Economy’. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? In: *JRC Science for Policy Report.* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. ISBN 978-92-76-07657-2. DOI: 10.2760/785085
9. **CUSUMANO, Michael A., GAWER, Annabelle, YOFFIE, David B.** *The Business of Platforms: Strategy in the Age of Digital Competition, Innovation, and Power.* New York: Harper Business, 2019. ISBN 978-0062896322.
10. **DANN, Daniel.** The digital platform economy and its impact on labor markets. *Journal of Economic Perspectives.* 2022, vol. 36, no. 2, s. 67–89.

11. **DE PEUTER, Greig.** Creative economy and labor precarity: A contested convergence. *Journal of Communication Inquiry*. 2011, vol. 35, no. 4, s. 417–425. ISSN 0196-8599. DOI: <https://doi.org/10.1177/0196859911416361>
12. **DE STEFANO, V.** *The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig economy*. Geneva: ILO, 2016.
13. **DE STEFANO, Valerio a ALOISI, Antonio.** European legal framework for digital labour platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2018, vol. 39, no. 3, s. 472–504. ISSN 1095-6654.
14. **DELOITTE.** *2020 Chemical industry outlook*. [online]. 2020 [cit. 2025-05-08]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/>
15. **DRAHOKOUPIL, J., Fabo, B.** *The platform economy and the disruption of the employment relationship*. ETUI, 2020.
16. **DRAHOKOUPIL, J., PIAŠNA, A.** *Work in the platform economy: Delivering fair working conditions*. ETUI, 2021.
17. **EISENMANN, Thomas, PARKER, Geoffrey, VAN ALSTYNE, Marshall W.** Strategies for two-sided markets. *Harvard Business Review*. 2011, vol. 89, no. 10, s. 92–101.
18. **EU PARLIAMENT.** *Directive on improving working conditions in platform work*. [online]. 2022 [cit. 2025-05-08]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/>
19. **EVANS, David S.** *Platform Economics: Essays on Multi-Sided Businesses*. Competition Policy International, 2023. ISBN 978-1935763101.
20. **EVANS, David S., SCHMALENSEE, Richard.** *Matchmakers: The New Economics of Multisided Platforms*. Boston: Harvard Business Review Press, 2016. ISBN 978-1633691728.
21. **FARRELL, Diana a GREIG, Fiona.** *Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy: Big Data on Income Volatility*. JPMorgan Chase Institute, 2016. Dostupné z: <https://www.jpmorganchase.com/institute/research/labor-markets/report-ppoe-income-volatility.htm>
22. **FIRAT, Goekhan, et al.** Translators in the Platform Economy: A Decent Work Perspective. *Perspectives-Studies in Translation Theory and Practice*, 2024, 32(3), p. 422 – 440. doi: 10.1080/0907676X.2024.2323213.
23. **FRANK, Robert H., COOK, Philip J.** *The Winner-Take-All Society: Why the Few at the Top Get So Much More Than the Rest of Us*. New York: Free Press, 1995. ISBN 978-0028740343.

24. **GILL, Rosalind a PRATT, Andy.** In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work. *Theory, Culture & Society*. 2008, vol. 25, no. 7–8, s. 1–30. ISSN 0263-2764. DOI: <https://doi.org/10.1177/0263276408097794>
25. **HAGIU, Andrei, ROTHMAN, Julian.** Network Effects Aren't Enough. *Harvard Business Review*. 2016, vol. 94, no. 4, s. 65–71.
26. **HAGIU, Andrei, WRIGHT, Julian.** Multi-sided Platforms. *International Journal of Industrial Organization*. 2015, vol. 43, s. 162–174. DOI: [10.1016/j.ijindorg.2015.03.003](https://doi.org/10.1016/j.ijindorg.2015.03.003).
27. **HALL, Jonathan V. a KRUEGER, Alan B.** An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States. *ILR Review*. 2018, vol. 71, no. 3, s. 705–732. ISSN 0019-7939. DOI: <https://doi.org/10.1177/0019793917717222>
28. **HESMONDHALGH, David a BAKER, Sarah.** *Creative Labour: Media Work in Three Cultural Industries*. London: Routledge, 2011. ISBN 978-0415584474.
29. **HESMONDHALGH, David.** *Digital Work and the Platform Economy: Understanding Tasks, Value and Labour*. Cambridge: Polity Press, 2023. ISBN 978-1509550746.
30. **HESSE, Moritz, et al.** The future of work in the platform economy. *Industrial and Corporate Change*. 2022, vol. 31, no. 1, s. 101–118. DOI: [10.1093/icc/dtab078](https://doi.org/10.1093/icc/dtab078).
31. CHEMONDIS. *About us*. [online]. 2023 [cit. 2025-05-08]. Dostupné z: <https://www.chemondis.com/>
32. **JØRGENSEN, Andreas, FLEISCHMANN, Christa a FINKBEINER, Matthias.** Understanding the translatability of environmental LCA into social LCA. *International Journal of Life Cycle Assessment*. 2008, vol. 13, no. 7, s. 456–464. ISSN 0948-3349. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11367-008-0029-9>
33. **KALLEBERG, A.** *Precarious lives: Job insecurity and well-being*. Polity Press, 2020.
34. **KALLEBERG, A., VALLAS, S.** *Precarious work*. Research in the Sociology of Work, 2018.
35. **KALLEBERG, Arne L.** Precarious work and the COVID-19 pandemic: Lessons from the United States. *The Economic and Labour Relations Review*. 2020, vol. 31, no. 4, s. 402–410. ISSN 1035-3046. DOI: <https://doi.org/10.1177/1035304620944602>
36. **KÄSSI, Otto a LEHDONVIRTA, Vili.** Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological Forecasting and Social Change*. 2018, vol. 137, s. 241–248. ISSN 0040-1625. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.056>

37. **KENNEY, Martin, ZYSMAN, John.** The Rise of the Platform Economy. *Issues in Science and Technology*. 2016, vol. 32, no. 3, s. 61–69.
38. **KNOWDE.** *About us*. [online]. 2022 [cit. 2025-05-08]. Dostupné z: <https://www.knowde.com/>
39. **KSHETRI, Nir.** Digital Platforms and Trust. *Journal of Business Research*. 2022, vol. 138, s. 150–165. DOI: 10.1016/j.jbusres.2021.09.023.
40. **MARTÍNEZ-BLANCO, Julia, STEGER, Ursula, HÜBNER, Rudolf, FALLMANN, Helene, CHAUDHARY, Abhishek, RAMIREZ, Manuel a FINKBEINER, Matthias.** Application challenges for the social life cycle assessment of fertilizers within life cycle sustainability assessment. *Journal of Cleaner Production*. 2014, vol. 69, s. 34–48. ISSN 0959-6526. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.01.044>
41. **MCINTYRE, David P., SRINIVASAN, Arati.** Networks, platforms, and strategy: Emerging views and next steps. *Strategic Management Journal*. 2017, vol. 38, no. 1, s. 141–160. DOI: 10.1002/smj.2596.
42. **MCKINSEY & COMPANY.** *The chemicals industry of tomorrow*. [online]. 2021 [cit. 2025-05-08]. Dostupné z: <https://www.mckinsey.com/>
43. **MOLBASE.** *Company profile*. [online]. 2022 [cit. 2025-05-08]. Dostupné z: <https://www.molbase.com/>
44. **OECD.** *Chemical safety and biosafety*. [online]. 2019 [cit. 2025-05-08]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/>
45. **OSTERWALDER, Alexander, PIGNEUR, Yves.** *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers*. Wiley, 2010. ISBN 978-0470876411.
46. **PARKER, Geoffrey G., VAN ALSTYNE, Marshall W., CHOUDARY, Sangeet Paul.** *Platform Revolution: How Networked Markets Are Transforming the Economy—and How to Make Them Work for You*. New York: W. W. Norton & Company, 2016. ISBN 978-0393249132.
47. **PRASSL, Jeremias.** *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford: Oxford University Press, 2018. ISBN 978-0-19-879701-3.
48. **PRÁVNÍPROSTOR.** *Platformová práce a pracovněprávní vztahy*. [online]. 2025 [cit. 2025-05-08]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/>

49. **RESNICK, Paul, ZECKHAUSER, Richard.** Trust among Strangers in Internet Transactions: Empirical Analysis of eBay's Reputation System. *Advances in Applied Microeconomics*. 2002, vol. 11, s. 127–157.
50. **RILSA.** *Práce na platformách v ČR*. [online]. 2023 [cit. 2025-05-08]. Dostupné z: <https://www.rilsa.cz/>
51. **ROCHET, Jean-Charles, TIROLE, Jean.** Two-sided Markets: A Progress Report. *RAND Journal of Economics*. 2006, vol. 37, no. 3, s. 645–667. DOI: 10.1111/j.1756-2171.2006.tb00036.x.
52. **ROSÁRIO, António.** The evolution of e-commerce and its implications for the global market. *Journal of Business and Economic Studies*. 2021, vol. 45, no. 2, s. 78–95.
53. **SCHADLER, Ted.** The Platform Economy: How Businesses Can Thrive in an Age of Digital Transformation. *MIT Sloan Management Review*. 2018, vol. 59, no. 2, s. 34–45.
54. **SCHOLZ, Trebor.** *Uberworked and Underpaid: How Workers Are Disrupting the Digital Economy*. Cambridge: Polity Press, 2017. ISBN 978-1509508181.
55. **SRNICEK, Nick.** *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017. ISBN 978-1509504879.
56. **SUNDARARAJAN, Arun.** *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. MIT Press, 2016. ISBN 978-0262034579.
57. **UNEP/SETAC.** Guidelines for Social Life Cycle Assessment of Products and Organizations. 2nd ed. Nairobi: United Nations Environment Programme, 2021. ISBN 978-92-807-3855-3. Dostupné z: <https://www.lifecycleinitiative.org/wp-content/uploads/2021/01/Guidelines-for-Social-Life-Cycle-Assessment-of-Products-and-Organizations-2020-22.1.21sml.pdf>
58. **UNEP/SETAC.** Guidelines for Social Life Cycle Assessment of Products. Nairobi: United Nations Environment Programme, 2009. ISBN 978-92-807-3021-2.
59. **VÚPSV.** *Platformová práce: Výzvy a regulace*. [online]. 2023 [cit. 2025-05-08]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/> MPSV. *Koncepce regulace práce na platformách*. [online]. 2025 [cit. 2025-05-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/>
60. **WEST, Joel, WOOD, David A.** Open innovation and open platforms in the transition to digital services. *California Management Review*. 2013, vol. 55, no. 3, s. 27–41. DOI: 10.1525/cmr.2013.55.3.27.
61. **WOOD, Alex J. a LEHDONVIRTA, Vili.** Platform work and the COVID-19 pandemic: Policy needs and lessons. *Social Policy in the European Union: State of Play 2021*. Brussels: ETUI, 2021. ISBN 978-2-87452-615-3. Dostupné z:

<https://www.etui.org/publications/platform-work-and-covid-19-pandemic-policy-needs-and-lessons>

62. **WORLD ECONOMIC FORUM.** *Digital transformation in the chemical industry.* [online]. 2020 [cit. 2025-05-08]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/>
63. **ZAMAGNI, Alessandra, BUTTOL, Paolo, TANACCHIA, Antonio, PESONEN, Hanna-Leena, GALLUZZI, Katia a BRUNORI, Gianluca.** Social LCA in the context of sustainability assessment and the circular economy: An overview. *International Journal of Life Cycle Assessment.* 2021, vol. 26, s. 1432–1447. ISSN 0948-3349. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11367-021-01921-7>

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A: Scénář dotazování

Scénář dotazování, vlastní zpracování na základě metodiky S-LCA

1. Svoboda sdružování a kolektivní vyjednávání

- Máte možnost sdružovat se s ostatními pracovníky a kolektivně vyjednávat?
 - Existují ve firmě nebo v rámci platformy odbory nebo jiná zastupující struktura?
 - Jak platforma reaguje na návrhy zespoda?
 - Existuje formální nástroj pro zpětnou vazbu ?
 - Používáte ho? Jaké s tím máte zkušenosti?
 - Jsou tyto nástroje anonymní?
 - Máte možnost řešit pracovní problémy společně jako kolektiv?
 - Vyskytly se někdy protesty, stávky nebo jiné kolektivní akce?
 - Jaké jsou podle vás možnosti ovlivnit pracovní podmínky?
 - Mají zaměstnanci v centrále jiné nástroje participace?
-

2. Dětská práce

- Je při registraci ověřován věk pracovníka?
- Jaká je minimální věková hranice pro práci na platformě?
- Existuje možnost, že někdo pracuje nelegálně pod zákonný věk?
- Jsou tyto informace uvedeny ve smluvních podmínkách?
- Provádí platforma ověřování identity systematicky?
- Je dětská práce formálně zakázána ve vnitřních pravidlech?
- Existuje školení zaměřené na etické aspekty práce?
- Kdo odpovídá za ověření identity ve flotilách?
- Jsou zde nějaké mechanismy pro nahlášení porušení?

- Jsou pracovníci o těchto pravidlech dostatečně informováni?
-

3. Přiměřená odměna

- Kolik si v průměru vyděláte za den/týden?
 - Považujete tento výdělek za důstojný?
 - Pokrývá vaše náklady na práci (PHM, auto, pojištění...)?
 - Mění se výdělek v závislosti na sezóně?
 - Existují pobídky nebo bonusy?
 - Jaká je transparentnost odměňování?
 - Jsou náklady a provize viditelné?
 - Kdo rozhoduje o výši provize?
 - Umožňuje systém výdělek na úrovni průměrné mzdy?
 - Změnil byste něco v systému odměňování?
-

4. Pracovní doba

- Kolik hodin týdně obvykle pracujete?
- Ovlivňuje výdělek délku vaší pracovní doby?
- Jsou nastaveny limity pro maximální pracovní dobu?
- Dostáváte doporučení k přestávkám nebo odpočinku?
- Sleduje platforma čas vaší aktivity?
- Máte kontrolu nad tím, kdy pracujete?
- Existují období, kdy je práce více nebo méně?
- Ovlivňuje vás poptávka (např. počasí, svátky...)?
- Pociťujete tlak pracovat více, než byste chtěli?

- Chtěli byste větší ochranu v této oblasti?
-

5. Nucená práce

- Jste kdykoliv volní přerušit nebo ukončit spolupráci?
 - Pociťujete tlak platformy přijímat určité množství zakázek?
 - Jsou s neaktivitou spojeny negativní důsledky?
 - Jaký je vztah mezi výdělkem a aktivitou v aplikaci?
 - Může si pracovník odmítnout zakázku bez postihu?
 - Existují interní pravidla týkající se dostupnosti?
 - Jak funguje systém hodnocení vaší práce?
 - Je možné, že některé mechanismy vytvářejí nepřímý tlak?
 - Jak platforma komunikuje požadavky na výkon?
 - Cítíte se být zcela autonomní?
-

6. Rovnost příležitostí a prevence diskriminace

- Má platforma oficiálně nastavené zásady nediskriminace?
- Vnímáte rovnost v přístupu k zakázkám mezi pracovníky?
- Zohledňuje algoritmus výběr pracovníka podle nějakých osobních údajů?
- Existují zásady rovnosti například na základě věku, pohlaví, národnosti?
- Je možné v systému narazit na skrytou diskriminaci?
- Existuje přístup k dokumentům o rovnosti příležitostí?
- Můžete uvést příklad situace, která vám přišla nefér?
- Jak se řeší stížnosti v této oblasti?
- Funguje interní školení na téma rovnosti?

- Je rovnost příležitostí vnímána jako důležitá?
-

7. Zdraví a bezpečnost pracovníků

- Absolvoval(a) jste školení BOZP od platformy?
 - Existují kampaně zaměřené na bezpečnost (např. nošení helmy)?
 - Dostáváte ochranné prostředky nebo doporučení?
 - Jaká je podpora v případě nehody nebo incidentu?
 - Je možné nahlásit incident a jak se řeší?
 - Existuje bezpečnostní tým nebo hotline?
 - Byl jste někdy svědkem nebezpečné situace?
 - Má platforma interní statistiky úrazovosti?
 - Jak byste hodnotil(a) bezpečnost práce v praxi?
 - Co by se dalo zlepšit?
-

8. Sociální zabezpečení a benefity

- Jste OSVČ nebo máte jiný status?
- Přispíváte si sám(a) na sociální a zdravotní pojištění?
- Máte přístup k benefitům (např. slevy, tankovací karty...)?
- Jsou nějaké příspěvky na nemocenskou nebo dovolenou?
- Víte, kde najít informace o nárocích OSVČ?
- Poskytuje platforma poradenství nebo školení v této oblasti?
- Má platforma přehled o vašich pojistných odvodech?
- Umožňuje systém plánování výpadků příjmu (např. nemoc)?
- Co by vám v této oblasti pomohlo?

- Existuje někdo, kdo vám v tomto umí poradit?
-

9. Pracovněprávní vztah

- Máte s platformou smlouvu? Jakou?
 - Považujete se za zaměstnance, partnera, nebo podnikatele?
 - Zajišťuje platforma nějakou formu ochrany vašich práv?
 - Kdo určuje podmínky spolupráce?
 - Jsou smluvní podmínky měněny? Jak se o tom dozvídáte?
 - Máte možnost je připomínkovat?
 - Kdo nese odpovědnost za pracovní podmínky?
 - Umožňuje vám systém řešit právní spory?
 - Existuje jasný mechanismus ukončení spolupráce?
 - Cítíte potřebu silnější právní ochrany?
-

10. Sexuální obtěžování

- Má platforma zásady nulové tolerance vůči obtěžování?
- Jsou definována pravidla chování a etiky?
- Víte, kam se obrátit, pokud by došlo k nevhodnému chování?
- Existuje anonymní mechanismus oznámení (např. whistleblowing)?
- Máte povědomí o nějakém takovém případě?
- Prošla platforma školením v oblasti etického chování?
- Máte k dispozici materiály k tomuto tématu?
- Jaká je vaše zkušenost s bezpečností při práci?
- Existuje genderová politika?

- Jsou vaše obavy v této oblasti platformou vnímány?
-

11. Drobní živnostníci (flotily)

- Spolupracujete sám za sebe nebo přes flotilu?
- Víte, kdo nese odpovědnost za pracovní podmínky uvnitř flotily?
- Máte smlouvu přímo s platformou, nebo s prostředníkem?
- Zajišťuje vám flotila vybavení nebo podporu?
- Vstoupil(a) jste do flotily dobrovolně?
- Jaký je přístup platformy k drobným podnikatelům?
- Vnímáte rozdíl mezi přímými a nepřímými pracovníky?
- Ovlivňuje flotila vaše možnosti spolupráce?
- Máte možnost přejít na přímou spolupráci?
- Jak hodnotíte transparentnost systému flotil?