

## **Związki zawodowe dla pracowników w ekonomii fuchy: czas na nowy ruch pracowniczy.**

Ekonomia fuchy (ang. gig economy) całkowicie zmieniła w Stanach Zjednoczonych stosunki pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. W przeszłości pracodawcy polegali na modelu przemysłowym zaprojektowanym dla celów produkcji, który z kolei polegał na wieloletnich pracownikach zapewniających jakość i produktywność. Ta tradycyjna forma relacji pracownik-pracodawca stanowiła normę, wokół której opracowano amerykańskie prawo pracy. W dzisiejszych czasach, aby utrudnić działania zbiorowe i ominąć prawo pracy, pracodawcy określają swoich pracowników jako niezależnych wykonawców. Sprawdzenie, czy jest to właściwy sposób klasyfikacji wymaga opartej mocno na faktach oceny prawnej, jednak niejednoznaczność prawa ułatwia pracodawcom rozmyślne niewłaściwe klasyfikowanie pracowników. W wyniku tej sytuacji rozwinęła się ekonomia fuch, w której liderami są takie przedsiębiorstwa jak Uber, TaskRabbit i Grubhub. Ekonomia fuch stworzyła nową klasę pracowników, których liczba rośnie każdego roku i którzy nie mogą skorzystać z ochrony prawa pracy w Stanach Zjednoczonych. Siła robocza w USA zmieniła się i ewoluowała, wraz z nią muszą ewaluować przepisy prawa pracy, aby mogły odpowiedzieć na te nowe zmienione okoliczności. Niniejszy artykuł bada historię zorganizowanej siły roboczej, jej znaczenie oraz okoliczności, które doprowadziły do powstania ekonomii fuchy w Stanach Zjednoczonych. Autor artykułu proponuje nowe strategie organizowania się pracowników, oraz zmiany, jakich należy dokonać w prawie, aby zapewnić wszystkim pracownikom możliwość zbiorowego organizowania się i korzystania z opieki prawa pracy w Stanach Zjednoczonych, tak aby zorganizowany ruch pracowniczy mógł zostać wprowadzony w XXI wiek.