

Praca za pośrednictwem platform cyfrowych: polityka w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz praktyka związana z zapobieganiem zagrożeniom i zarządzaniem nimi

Kontekst polityczny ⁽¹⁾

Wraz z rozwojem gospodarki cyfrowej cyfrowe platformy pracy stają się w europejskich gospodarkach i na europejskich rynkach pracy kluczowymi podmiotami. Łącząc klientów z pracownikami platform, cyfrowe platformy pracy stwarzają nowe możliwości uzyskiwania dochodów dzięki elastycznej pracy i obniżaniu barier wejścia na rynek pracy (Eurofound, 2018). Praca za pośrednictwem platform cyfrowych wiąże się z obietnicą dużej elastyczności i autonomii – pracownicy platformy mogą decydować o tym, kiedy, gdzie i jak długo będą pracować oraz jakie zadania będą wykonywać. Zarówno środowiska naukowe, jak i polityczne wyraziły jednak obawy dotyczące warunków pracy i zatrudnienia w ramach pracy za pośrednictwem platform cyfrowych, w tym warunków w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), jak omówiono bardziej szczegółowo poniżej (EU-OSHA, 2015; 2017). Kryzys związany z COVID-19 nie tylko wysunął na pierwszy plan zagrożenia w zakresie BHP związane z pracą za pośrednictwem platform internetowych, lecz również je pogłębił, zwłaszcza w przypadku niektórych grup pracowników platform, mianowicie tych, którzy są najbardziej narażeni na działanie COVID-19 lub stoją w obliczu utraty dochodów. Jednocześnie podstawowe cechy pracy za pośrednictwem platform internetowych utrudniają wdrażanie systemów zapobiegania zagrożeniom w zakresie BHP i zarządzania nimi (Stephany i in., 2020; MOP, 2021).

W odpowiedzi na szybki rozwój pracy za pośrednictwem platform internetowych decydenci na szczeblu UE i w państwach członkowskich podjęli inicjatywy i działania mające na celu sprostanie niektórym z tych wyzwań, zgodnie z zasadami określonymi w Europejskim filarze praw socjalnych ⁽²⁾. Komisja Europejska wystąpiła z inicjatywą, której **celem jest poprawa warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych**. Pierwszy etap konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi w sprawie tej inicjatywy rozpoczął się w lutym 2021 r., a drugi etap konsultacji – w czerwcu 2021 r. ⁽³⁾. Inicjatywa obejmuje takie kwestie, jak: możliwości ułatwienia klasyfikacji statusu zatrudnienia oraz dostępu do praw pracowniczych i praw ochrony socjalnej; sposoby poprawy przekazywania informacji pracownikom platform, konsultacje z pracownikami platform za pośrednictwem tych platform oraz możliwości dochodzenia roszczeń od danej platformy internetowej w przypadku problemów lub błędów (np. możliwości złożenia skargi i zmiany recenzji, którą pracownik platformy uważa za niesprawiedliwą), zwłaszcza w odniesieniu do zarządzania algorytmicznego ⁽⁴⁾; sposoby wyjaśnienia zasad mających zastosowanie w przypadku pracy transgranicznej za pośrednictwem platform internetowych oraz możliwości poprawy egzekwowania zasad i przepisów, reprezentacji zbiorowej i dialogu społecznego.

⁽¹⁾ W niniejszym informatorze tematycznym podsumowano najważniejsze ustalenia i wnioski z przeglądu literatury „Praca za pośrednictwem platform cyfrowych oraz bezpieczeństwo i higiena pracy: przegląd”, przygotowanego w ramach badania „Przegląd polityki, badań i praktyk w zakresie BHP w kontekście pracy za pośrednictwem platform cyfrowych w drodze przeglądu istniejących danych i informacji, badań terenowych i analizy polityki w Unii Europejskiej”. Niniejsze badanie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) oraz pracy za pośrednictwem platform cyfrowych ma na celu wniesienie wkładu w badania Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) nad cyfryzacją i BHP oraz towarzyszącą im ogólnounijną kampanią na rzecz zdrowych miejsc pracy poświęconą cyfryzacji i BHP, która zostanie zainicjowana przez EU-OSHA w 2023 r. W przeglądzie literatury uwzględniono zarówno literaturę naukową, jak i tzw. szarą literaturę.

⁽²⁾ Posiadanie zdrowego, bezpiecznego i dobrze dostosowanego środowiska pracy jest jedną z kluczowych zasad Europejskiego filaru praw socjalnych. Zgodnie z tą zasadą pracownicy mają (i) prawo do wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, (ii) prawo do środowiska pracy dostosowanego do ich potrzeb zawodowych i pozwalającego im przedłużyć okres ich uczestnictwa w rynku pracy oraz (iii) prawo do ochrony swoich danych osobowych w kontekście zatrudnienia. Zob. Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych (2017/C 428/09) z dnia 13 grudnia 2017 r. (Dz.U. C 428 z 13.12.2017, s. 10). Dokument dostępny pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017C1213%2801%29>

⁽³⁾ Zob. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944

⁽⁴⁾ Zarządzanie algorytmiczne określono jako nadzór, zarządzanie i praktyki kontrolne prowadzone przez algorytmy oprogramowania wobec wielu pracowników (Möhlmann i Zalmanson, 2017, s. 4).

Odniesienie się do tych kwestii będzie miało również wpływ na BHP w pracy za pośrednictwem platform internetowych ⁽⁵⁾, nawet jeśli tylko w sposób pośredni.

Prawodawcy i sądy w państwach członkowskich również stanęli w obliczu wyzwań związanych z pracą za pośrednictwem platform internetowych, często mieli jednak trudności z dopasowaniem pracy za pośrednictwem platform internetowych do obowiązujących ram regulacyjnych. Doprowadziło to do powstania niezliczonej liczby rozwiązań. Na przykład niektóre państwa członkowskie zajęły się kwestią klasyfikacji statusu zatrudnienia (np. hiszpańska ustawa „Riders' Law” ⁽⁶⁾ przewiduje domniemanie ekonomicznie zależnego zatrudnienia pracowników platform cyfrowych działających w sektorze usług dostawy), podczas gdy inne państwa członkowskie nie odniosły się do tej kwestii (np. francuska ustawa „El Khomri Law” ⁽⁷⁾ dotyczy pracowników platform pracujących na własny rachunek w przypadkach, gdy na platformie określa się warunki i ceny świadczenia usług, tak że tylko ci pracownicy platform uzyskują uprawnienia, takie jak dostęp do szkoleń i ubezpieczenie od wypadków przy pracy). Organy odpowiedzialne za monitorowanie i egzekwowanie przepisów prawa pracy, przepisów w zakresie ochrony socjalnej i BHP, takie jak inspektoraty pracy, przeprowadziły w kilku państwach członkowskich (np. w Belgii, Chorwacji, Hiszpanii, we Włoszech, w Luksemburgu, w Polsce) kontrole mające na celu ocenę warunków pracy i zatrudnienia w odniesieniu do pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Ich pracę komplikują jednak takie czynniki, jak niepewność co do tego, czy praca za pośrednictwem platform internetowych wchodzi w zakres ich kompetencji, trudności w identyfikacji platform i pracowników platform oraz brak przepisów dotyczących kontroli w domach osób fizycznych.

Czym jest praca za pośrednictwem platform cyfrowych?

Definicja pracy za pośrednictwem platform cyfrowych

Praca za pośrednictwem platform cyfrowych odnosi się do wszelkiego rodzaju płatnej pracy, która jest świadczona za pośrednictwem cyfrowych platform pracy lub na takich platformach ⁽⁸⁾, które łączą pracowników platform z klientami w celu wykonania konkretnych zadań lub rozwiązania konkretnych problemów. Zadania te mogą obejmować szereg czynności wykonywanych w miejscu pracy, takich jak prace ręczne lub dostarczanie paczek, lub całkowicie przez internet, takich jak zdalne programowanie lub przeglądanie treści online. Praca za pośrednictwem platform cyfrowych opiera się na wykorzystywaniu **algorytmów** ⁽⁹⁾ do przydzielania, monitorowania i oceny zadań – lub monitorowania i oceny zachowania i wydajności pracowników platform – tj. zarządzaniu algorytmicznym ⁽¹⁰⁾. Zarządzanie algorytmiczne ma kilka cech mogących poważnie wpływać na zdrowie fizyczne i psychiczne oraz dobrostan pracowników, którzy są mu poddawani. Po pierwsze, zarządzanie algorytmiczne wiąże się z ciągłym monitorowaniem i oceną zachowania i wydajności pracowników za pomocą technologii cyfrowych, co w niektórych przypadkach przybiera formę **nadzoru cyfrowego**. Ponadto automatyczne lub półautomatyczne podejmowanie decyzji bez interwencji człowieka powoduje, że pracownicy muszą współpracować z systemem, a nie z człowiekiem (np. kierownikiem). Kolejna kwestia związana z zarządzaniem algorytmicznym dotyczy asymetrii władzy i informacji wynikającej z ogólnego braku przejrzystości w odniesieniu do funkcjonowania algorytmu. W tym względzie warto wspomnieć o niedawno przyjętej w Hiszpanii ustawie „Riders' Law”, która stanowi, że platformy muszą informować radę pracowniczą (tj. główny kanał reprezentacji pracowników w miejscu

⁽⁵⁾ W związku z tym należy zwrócić uwagę na strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 przyjęte w dniu 28 czerwca 2021 r. (Komisja Europejska, 2021). W ramach dotyczących BHP określono kluczowe priorytety i działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w zmieniającym się świecie pracy, naznaczonym dwójką transformacją – ekologiczną i cyfrową.

⁽⁶⁾ Dekret królewski z mocą ustawy 9/2021 z dnia 11 maja 2021 r.

⁽⁷⁾ Ustawa nr 2016-1088 z dnia 8 sierpnia 2016 r.

⁽⁸⁾ Cyfrową platformę pracy określa się tu jako „prywatne przedsiębiorstwo internetowe, które pośredniczy, w mniejszym lub większym stopniu, w świadczeniu usług na żądanie, zamawianych przez klientów indywidualnych lub korporacyjnych i świadczonych bezpośrednio lub pośrednio przez osoby fizyczne, niezależnie od tego, czy usługi te są wykonywane na miejscu, czy przez internet” (zob. glosariusz załączony do drugiego etapu konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi w sprawie przyszłej inicjatywy Komisji mającej na celu poprawę warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych). Zob. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944.

⁽⁹⁾ Algorytmy lub – bardziej precyzyjnie – algorytmy oprogramowania można zdefiniować jako „zaprogramowane komputerowo procedury przekształcania danych wejściowych w pożądane dane wyjściowe” (Kellogg i in., 2020).

⁽¹⁰⁾ Zarządzanie algorytmiczne określono jako nadzór, zarządzanie i praktyki kontrolne prowadzone przez algorytmy oprogramowania wobec wielu pracowników (Möhlmann i Zalmanson, 2017, s. 4).

pracy w Hiszpanii ⁽¹¹⁾) o sposobie funkcjonowania wewnętrznie stosowanych algorytmów ⁽¹²⁾). Ponadto warto podkreślić, że cyfrowe platformy pracy wdrażają poprzez swoje algorytmy mechanizmy wpływające na zachowania pracowników platform, takie jak systemy oceny ⁽¹³⁾, łagodna sugestia (ang. *nudge*) ⁽¹⁴⁾, gamifikacja ⁽¹⁵⁾ i dynamiczne ustalanie cen ⁽¹⁶⁾. Mechanizmy takie stosuje się, aby zachęcić pracowników do wykonywania pracy w określony sposób lub w określonym czasie (np. kiedy i jak długo). Ma to wpływ na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracowników platformy, ogólną satysfakcją z pracy i życia oraz zdrowie psychiczne i fizyczne.

Niestandardowa organizacja pracy i samozatrudnienie to powszechne praktyki stosowane w pracy za pośrednictwem platform cyfrowych. Cyfrowe platformy pracy zazwyczaj zastrzegają w swoich warunkach, że pracownicy platformy korzystający z infrastruktury są samozatrudnieni lub wskazują, że między platformą a pracownikami platformy nie istnieje standardowy stosunek pracy (pracodawca–pracownik). Uznanie pracowników platformy za osoby samozatrudnione może być problematyczne, zwłaszcza w przypadkach, gdy platformy sprawują znaczną kontrolę nad swoimi pracownikami i istnieje podejrzenie fikcyjnego samozatrudnienia, o czym świadczy kilka bardzo nagłośnionych spraw sądowych w całej Europie ⁽¹⁷⁾. W ten sposób cyfrowe platformy pracy przenoszą **ryzyko, odpowiedzialność i obowiązki** – w tym w zakresie zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia oraz zarządzania nimi – **na pracowników platformy**. Ponadto kluczowe przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia i BHP na szczeblu UE i w większości państw członkowskich mają zastosowanie wyłącznie do pracowników. Jednocześnie praca za pośrednictwem platform internetowych przypomina wiele niestandardowych rozwiązań w zakresie pracy, takich jak umowy zerogodzinowe, umowy na żądanie, umowy w niepełnym wymiarze godzin, praca dorywcza, umowy agencyjne i umowy na czas określony, które tradycyjnie stanowiły wyzwanie i powodowały rozproszenie obowiązków dotyczących zapobiegania zagrożeniom w zakresie BHP i zarządzania nimi (Howard, 2017; Tran i Sokas, 2017; Parlament Europejski, 2020).

Rozróżnianie poszczególnych rodzajów pracy za pośrednictwem platform cyfrowych

W związku z rosnącą heterogenicznością pracy za pośrednictwem platform cyfrowych w literaturze zaproponowano szereg **taksonomii** mających na celu uchwycenie podstawowych cech, które pomagają wyodrębnić różne rodzaje pracy za pośrednictwem platform internetowych. Najbardziej podstawowe taksonomie pozwalają odróżnić pracę stacjonarną od pracy za pośrednictwem platform cyfrowych online (zob. OECD, 2018; MOP, 2021), natomiast bardziej zaawansowane taksonomie uwzględniają również takie aspekty, jak: złożoność i skala wykonywanych zadań, treść zadania, proces dopasowywania, podmiot przydzielający zadania oraz poziom kontroli sprawowanej przez platformę nad pracownikami (Eurofound, 2018; Pesole i in., 2018; Brancati i in., 2020; Komisja Europejska, 2020; Bérastégui, 2021).

Aby uchwycić wymiary, które mają wpływ na zagrożenia w zakresie BHP, jakie napotykają pracownicy platform, oraz na zapobieganie tym zagrożeniom i zarządzanie nimi, zaproponowano taksonomię

⁽¹¹⁾ Zob. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Workplace-Representation>.

⁽¹²⁾ Art. 64 ust. 4 lit. d) ustawy o regulaminie pracowniczym.

⁽¹³⁾ Dzięki systemom oceny klientów mogą oceniać wydajność pracowników, przyznając im punkty (np. od jednej do pięciu gwiazdek), m.in. na podstawie szybkości lub dokładności wykonanej pracy. Wdrażając systemy oceny, platformy przekazują zadania kierownicze klientom (Bérastégui, 2021).

⁽¹⁴⁾ W swojej przełomowej publikacji Thaler i Sunstein (2008) definiują łagodną sugestię (ang. *nudge*) jako „dowolny aspekt architektury wyboru, który zmienia zachowanie ludzi w przewidywalny sposób bez zakazywania jakichkolwiek możliwości lub znacznego zmieniania ich zachęt gospodarczych”. Łagodną sugestię należy zatem rozumieć jako wykorzystanie różnych technik w celu wywoływania „bardziej preferowanych” zachowań. Zaletą łagodnej sugestii jest to, że jest ona tania i mniej inwazyjna niż inne techniki (np. zakazywanie pewnych zachowań). Powszechnym przykładem jest technika stosowana w celu zachęcenia do zdrowego odżywiania się polegająca na umieszczeniu owoców w widocznym miejscu zamiast zakazywania niezdrowych przekąsek. Na przykład platformy mogą zachęcać pracowników platformy do pozostawiania w trybie online, oferując im zachętę finansową, jeśli powstrzymają się od wylogowania się.

⁽¹⁵⁾ „Gamifikacja” rozumiana jest jako zastosowanie systemów gier – współzawodnictwa, nagród, kwantyfikacji zachowań graczy lub użytkowników – w domenach niezwiązanych z grami, takich jak praca, produktywność i fitness (Woodcock i Johnson, 2017).

⁽¹⁶⁾ Platformy mogą oferować wyższe wynagrodzenie za wykonanie określonego zadania, aby zachęcić pracowników platformy do podjęcia się tego zadania. Na przykład Uber może podnieść cenę za przejazd w godzinach szczytu lub w obszarach, gdzie istnieje duże zapotrzebowanie, gdy jednak dostępnych jest niewielu kierowców.

⁽¹⁷⁾ Na przykład we Francji, Cour de cassation, sprawa 17-20.079 z dnia 28 listopada 2018 r.; w Hiszpanii, Tribunal Supremo, sprawa 805/2020 z dnia 25 września 2020 r.; we Włoszech, Corte suprema di cassazione, sprawa 1663/2020 z dnia 24 stycznia 2020 r.; w Zjednoczonym Królestwie, Supreme Court, sprawa 2019/0029 z dnia 19 lutego 2021 r.; w Niderlandach, Gerechtshof Amsterdam, sprawa 200.261.051/01 z dnia 16 lutego 2021 r.

obejmującą trzy wymiary, które można połączyć, otrzymując cztery rodzaje pracy za pośrednictwem platform cyfrowych (tabela 1).

Tabela 1: Taksonomia pracy za pośrednictwem platform cyfrowych

Wymiar	Rodzaj pracy za pośrednictwem platform cyfrowych			
	Typ 1	Typ 2	Typ 3	Typ 4
Forma świadczenia pracy	Stacjonarnie	Stacjonarnie	Przez internet	Przez internet
Poziom umiejętności wymaganych do wykonania zadań	Niski	Wysoki	Niski	Wysoki
Poziom kontroli sprawowanej przez cyfrową platformę pracy	Wysoki	Umiarkowany	Wysoki	Niski

Źródło: Opracowanie własne

Pierwszym wymiarem jest **forma świadczenia pracy**: przez internet lub stacjonarnie. W obu przypadkach dopasowanie pracowników platform do klientów odbywa się za pośrednictwem internetu, ale sama praca jest wykonywana stacjonarnie lub może być wykonywana wirtualnie za pomocą urządzenia elektronicznego w dowolnym miejscu. Z perspektywy BHP środowisko fizyczne, w którym wykonywana jest praca, silnie determinuje zarówno zagrożenia w zakresie BHP, jak i zarządzanie nimi (EU-OSHA, 2015). Na przykład wykonywanie zadania wymagającego pracy fizycznej w domu klienta wiąże się z innymi zagrożeniami w zakresie BHP niż wykonywanie zadania przy biurku w domu pracownika.

Drugi wymiar to **poziom umiejętności wymaganych do wykonania zadania**: niski lub wysoki. Pozwala to uchwycić treść, skalę i złożoność zadania. Wszystkie te czynniki wpływają na zagrożenia w zakresie BHP, na jakie narażeni są pracownicy platform. Ponadto pracownicy platform często borykają się z niedopasowaniem umiejętności (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021): wielu z nich ma zbyt wysokie kwalifikacje do wykonywanych zadań (zwłaszcza pracownicy platform wykonujący stacjonarnie prace niewymagające wysokich kwalifikacji, np. dostarczanie posiłków, lub w internecie, np. tagowanie zdjęć), co może prowadzić do frustracji, braku motywacji i niedociągnięcia poznawczego. Z drugiej strony, pracownicy platform mogą mieć niewystarczające kwalifikacje do wykonywania powierzonych im zadań, co może powodować stres. Może się tak zdarzyć, gdy pracownicy platform czują się zmuszani do wykonania każdego zadania, które zostanie im przydzielone, z obawy, że nie zostaną wybrani w przyszłości, jeśli odmówią wykonania pracy. Ponadto pracownicy mogą nie posiadać szkolenia i wiedzy w zakresie BHP niezbędnych do bezpiecznego i zdrowego zarządzania wykonywaniem swojej pracy. Ma to również wpływ na zapobieganie zagrożeniom w zakresie BHP i zarządzanie nimi; na przykład pracownicy platform mogą nie być w pełni świadomi zasad zapobiegania i mogą nie posiadać umiejętności potrzebnych do właściwej oceny zagrożeń związanych z wykonywaniem konkretnego zadania lub pracą w określonym środowisku, do wdrożenia odpowiednich środków kontroli oraz do wyboru odpowiedniego sprzętu i bezpiecznego korzystania z niego.

Trzecim wymiarem jest **poziom kontroli sprawowanej przez platformę**, który może wahać się od minimalnego do wysokiego stopnia kontroli. Wymiar ten sygnalizuje hierarchiczną władzę i prerogatywy kierownicze, które platforma cyfrowa wykorzystuje w swoich relacjach z pracownikami platformy, zwłaszcza w zakresie przydziału, organizacji i oceny pracy. Poziom kontroli:

- wskazuje na **stopień podporządkowania**, jakiemu podlegają pracownicy platformy, przy czym podporządkowanie jest kluczowym kryterium prawnym stosowanym przy określaniu statusu zatrudnienia, a w konsekwencji obowiązujących przepisów w zakresie BHP;
- wskazuje na zależność cyfrowych platform pracy od **zarządzania algorytmicznego**; badania wykazały, że wyższy poziom zarządzania algorytmicznego wiąże się z wyższym poziomem

zagrożeń w zakresie BHP, zwłaszcza zagrożeń psychospołecznych dla dobrostanu i zdrowia psychicznego pracowników platform cyfrowych (Bérastégui, 2021).

Jakie są wyzwania w zakresie BHP związane z pracą za pośrednictwem platform cyfrowych i jak można im zaradzić?

Pomimo niewielkiej ilości dowodów dotyczących zagrożeń w zakresie BHP oraz zapobiegania tym zagrożeniom i zarządzania nimi w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych, w literaturze istnieje konsensus co do niektórych aspektów:

- Większość zagrożeń i wyzwań w zakresie BHP, które napotykać pracownicy platform i które są **bezpośrednio związane z zadaniami wykonywanymi w ramach pracy za pośrednictwem platform internetowych**, jest podobna do zagrożeń i wyzwań w zakresie BHP, które napotykać inni pracownicy wykonujący te same zadania poza gospodarką platform.
- Należy zauważyć, że praca za pośrednictwem platform internetowych jest najpowszechniejsza w **sektorach i zawodach, które są ogólnie uważane za bardziej niebezpieczne**. W porównaniu z pracą tradycyjną praca za pośrednictwem platform internetowych często wiąże się z **dodatkowymi zadaniami lub inną kombinacją zadań**. W związku z tym pracownicy platform mogą być bardziej narażeni na zagrożenia lub na poważniejsze zagrożenia niż pracownicy wykonujący porównywalne zadania poza gospodarką platform.
- Ponadto zagrożenia i wyzwania w zakresie BHP, przed którymi stają pracownicy platform, są **spotęgowane przez specyficzne warunki, w jakich wykonywana jest praca za pośrednictwem platform internetowych, co stwarza dodatkowe zagrożenia dla pracowników platform**. Należą do nich kwestie związane ze statusem zatrudnienia pracowników platform i ustaleniami umownymi, wykorzystaniem zarządzania algorytmicznego i nadzoru cyfrowego, izolacją zawodową, zaburzoną równowagą między życiem zawodowym a prywatnym i brakiem wsparcia społecznego, a także przejściowym charakterem pracy i karierami bez granic.
- Ponadto **warunki te utrudniają zapobieganie zagrożeniom i wyzwaniom w zakresie BHP oraz zarządzanie nimi w pracy za pośrednictwem platform internetowych**, w szczególności stwarzając trudności w określeniu statusu zatrudnienia pracowników platformy i wynikających z tego konsekwencji w zakresie stosowania przepisów dotyczących BHP.

Ogólnie rzecz biorąc, praca za pośrednictwem platform internetowych niesie ze sobą znaczące skutki dla fizycznego i psychologicznego bezpieczeństwa, zdrowia i dobrostanu osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, którym może być szczególnie trudno zaradzić (EU-OSHA, 2015; 2017; Komisja Europejska, 2020; Bérastégui, 2021). Pracownicy platform są wyjątkowo narażeni na ryzyko ze względu na różnorodność zagrożeń, na które są narażeni, oraz fakt, że często to sami pracownicy są odpowiedzialni za przeciwdziałanie tym zagrożeniom.

Podobna działalność zawodowa wiąże się z podobnymi wyzwaniami i zagrożeniami w zakresie BHP

Gdy zadania wykonywane w ramach pracy za pośrednictwem platform internetowych w znacznym stopniu przypominają zadania wykonywane poza gospodarką platform (np. dostarczanie paczek, sprzątanie), **zagrożenia w zakresie BHP również są podobne** (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran i Sokas, 2017; Garben, 2019; Samant, 2019). W zależności od rodzaju pracy wykonywanej za pośrednictwem platform internetowych pracownicy są w różnym stopniu narażeni na różne rodzaje zagrożeń (np. zagrożenia ergonomiczne związane z pracą przy biurku w porównaniu z pracą fizyczną). Praca za pośrednictwem platform internetowych jest jednak najczęściej spotykana w **sektorach i zawodach, które ogólnie uważa się za bardziej niebezpieczne**, takich jak sektor transportu. Chociaż niektóre z wykonywanych działań wymagają określonych umiejętności lub certyfikatów, nie wszystkie platformy

wymagają od swoich pracowników przedstawienia dowodu swoich kwalifikacji przy zakładaniu konta, ponieważ może to nie być wymagane przez ramy prawne w kraju, w którym działają. Ponadto od pracowników platform można wymagać wykonywania **dodatkowych zadań lub innej kombinacji zadań** niż od pracowników zajmujących podobne stanowiska na tradycyjnym rynku pracy, co wiąże się z innymi umiejętnościami. Praca za pośrednictwem platform internetowych często wiąże się z **dodatkową pracą**, tj. pracą, która nie jest wymagana na porównywalnych stanowiskach pracy poza gospodarką platform (np. zakładanie i prowadzenie konta, wyszukiwanie zadań i komunikowanie się z klientami), co może prowadzić do innych zagrożeń w zakresie BHP oraz skutków zdrowotnych. Na przykład pracownik platformy, który z wykształcenia jest elektrykiem i ma doświadczenie w wykonywaniu tego rodzaju pracy dla pracodawcy, może mieć doskonałe kwalifikacje do wykonywania prac elektrycznych jako pracownik platformy, ale może nie mieć doświadczenia w wyszukiwaniu klientów, zarządzaniu relacjami z klientami, kontrolowaniu zarobków i prowadzenia ewidencji dokumentów administracyjnych itp. Może to prowadzić do niepewności zatrudnienia i dochodów, powodować stres itp.

Czynniki stawiające dodatkowe wyzwania i wywołujące dodatkowe zagrożenia w zakresie BHP w pracy za pośrednictwem platform internetowych lub utrudniające zapobieganie tym zagrożeniom i zarządzanie nimi

Status zatrudnienia i ustalenia umowne

W literaturze poświęconej pracy za pośrednictwem platform internetowych **określenie statusu zatrudnienia pracowników platform zostało uznane za główne wyzwanie, któremu należy sprostać**. W przypadku pracy za pośrednictwem platform internetowych określenie statusu zatrudnienia może być skomplikowane ze względu na trójstronność stosunków pracy (tj. praca za pośrednictwem platform internetowych obejmuje co najmniej trzy strony – platformę, pracownika platformy i klienta – między którymi mogą istnieć różne rodzaje stosunków umownych). Większość cyfrowych platform pracy utrzymuje stosunki z pracownikami platform w ramach umów o świadczenie usług, a samych pracowników platform określa jako niezależnych wykonawców/samozatrudnionych (Eurofound, 2018; Pesole i in., 2018; Prassl, 2018; Komisja Europejska, 2020). Może to jednak nie być zgodne z okolicznościami faktycznymi, w jakich działają ci pracownicy platform. W szczególności pracownicy platform wykonujący stacjonarną pracę niewymagającą wysokich kwalifikacji mogą być niesłusznie uznani za osoby samozatrudnione (Komisja Europejska, 2020), o czym świadczy rosnąca liczba spraw sądowych w całej Europie (De Stefano, 2021).

Z perspektywy BHP podstawową kwestią jest **możliwość zastosowania istniejących ram regulacyjnych na szczeblu UE i w poszczególnych państwach członkowskich** (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran i Sokas, 2017). Mówiąc konkretnie, osoby samozatrudnione nie są objęte unijnymi dyrektywami dotyczącymi BHP ani krajowymi przepisami w zakresie BHP w większości państw członkowskich i zasadniczo są odpowiedzialne za swoje własne bezpieczeństwo i zdrowie. Zazwyczaj do osób samozatrudnionych nie są również skierowane usługi profilaktyki zdrowotnej. Ponadto osoby samozatrudnione są wyłączone z partycypacji pracowników i nie są poddawane inspekcjom pracy, które są kluczowymi elementami skutecznego systemu zarządzania BHP. Podsumowując, w pracy za pośrednictwem platform internetowych **odpowiedzialność za zapobieganie zagrożeniom w zakresie BHP i zarządzanie nimi spoczywa na pracownikach platform**.

Zarządzanie algorytmiczne i nadzór cyfrowy

Zarządzanie algorytmiczne odnosi się do **stosowania algorytmów do przydzielania, monitorowania i oceny zadań lub do monitorowania i oceny wydajności pracowników platform** (EU-OSHA, 2017; Eurofound, 2018; Bérastégui, 2021). Zarządzanie algorytmiczne ma pięć podstawowych cech (Möhlmann i Zalmanson, 2017), z których wszystkie wpływają na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników platform:

1. ciągłe monitorowanie lub śledzenie zachowania pracowników platform, np. za pomocą urządzenia łączącego pracowników platform z platformą (takiego jak ich telefon lub komputer), poprzez robienie zrzutów ekranu lub śledzenie pracownika za pomocą GPS;
2. ocena wydajności pracowników platform, np. poprzez oceny klientów, dane statystyczne

dotyczące liczby wykonanych lub niewykonanych zadań, dane dotyczące szybkości realizacji zadań;

3. (pół)automatyczne podejmowanie decyzji bez udziału człowieka;
4. współpraca pracowników platform z systemem, który nie pozwala na żadne negocjacje ani nie daje możliwości poproszenia o informację zwrotną;
5. brak przejrzystości w zakresie funkcjonowania algorytmu („czarna skrzynka pośrednictwa”).

Wykorzystanie zarządzania algorytmicznego zmienia **równowagę sił** istniejącą między platformą, klientem i pracownikami platformy na korzyść platformy (lub, w niektórych przypadkach, na korzyść klienta) (Bérastégui, 2021). Platformy mogą tworzyć rankingi pracowników platformy i przyznawać nagrody lub kary zależne od wyników. Konieczność utrzymania dobrej oceny przez cały czas i w czasie rzeczywistym oraz radzenie sobie z konsekwencjami złej oceny może być bardzo stresujące dla pracowników platform. Stosowanie zarządzania algorytmicznego podważa autonomię, kontrolę nad własną pracą i elastyczność pracowników platform, co wywołuje zmęczenie, niepokój i stres oraz ma negatywny wpływ na zdrowie i dobrostan pracowników platform. Platformy celowo zatajają informacje, np. adres, pod który ma zostać dostarczona paczka, oraz liczbę pracowników platformy ubiegających się o przydzielenie tego samego zadania, co może prowadzić do sytuacji, w której pracownicy platformy znajdują się pod presją. To natomiast może zagrażać ich bezpieczeństwu i zdrowiu fizycznemu i psychicznemu. Zarządzanie algorytmiczne rodzi również pytania o zakres, w jakim pracownicy platform pracują pod kierownictwem lub nadzorem platformy, co jest głównym kryterium prawnym stosowanym do określenia statusu zatrudnienia w wielu państwach członkowskich. Ponadto zarządzanie algorytmiczne jest wykorzystywane do koordynowania i maksymalizacji obciążenia pracą i może w związku z tym prowadzić do przeciążenia zawodowego – pracownikom przydziela się zbyt wiele zadań (przeciążenie ilościowe) lub zadania, które nie odpowiadają ich umiejętnościom (przeciążenie jakościowe), co z kolei wywołuje stres i niepokój (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021) (zob. również powyższa dyskusja na temat znaczenia dopasowania poziomu umiejętności niezbędnych do wykonywania danych zadań). Z drugiej strony, zarządzanie algorytmiczne może również umożliwić zarządzanie zagrożeniami w zakresie BHP (Moore, 2019; Cockburn, 2021). Teoretycznie algorytmy mogłyby zostać dostosowane poprzez włączenie do ich konstrukcji środków profilaktycznych w zakresie BHP, na przykład poprzez dostosowanie obowiązków w zakresie czasu pracy. Ponadto, z perspektywy egzekwowania prawa, „inteligentne” narzędzia monitorowania mogą zwiększyć skuteczność inspekcji pracy (Samant, 2019; Cockburn, 2021).

Izolacja zawodowa, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i wsparcie społeczne

Trzeci zestaw czynników zwiększających zagrożenia w zakresie BHP w pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz utrudniających zapobieganie zagrożeniom w zakresie BHP i zarządzanie nimi wiąże się z **indywidualizacją pracy, izolacją zawodową** (zarówno fizyczną, jak i społeczną), **zaburzeniami równowagi między życiem zawodowym a prywatnym** oraz **ogólnym brakiem wsparcia społecznego**. Pracownicy platform są anonimowi, rozproszeni po całym świecie, a praca za pośrednictwem platform internetowych charakteryzuje się wysoką rotacją pracowników. Ponadto praca za pośrednictwem platform internetowych jest wykonywana głównie w odosobnieniu i w niekonwencjonalnych miejscach pracy (np. w domach pracowników platform lub klientów), które mogą nie być dostosowane do potrzeb pracowników platform (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran i Sokas, 2017; Bérastégui, 2021). Praca w odosobnieniu, bez wsparcia ze strony kolegów i kierownictwa, jest stresująca i ma negatywny wpływ na satysfakcję z pracy i jej trwałość (Bérastégui, 2021). Traci się (pozytywne) doświadczenia związane z pracą w konwencjonalnym miejscu pracy przy wsparciu ze strony kolegów lub kierownictwa (EU-OSHA, 2017; Tran i Sokas, 2017; Samant, 2019). W tym kontekście zaburzenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym mogą się nasilać, ponieważ zacierają się granice między środowiskiem pracy a domem, a także granice między czasem pracy a życiem rodzinnym (Bérastégui, 2021). Do powszechnie zgłaszanych problemów w tym zakresie należy fakt, że praca za pośrednictwem platform internetowych wiąże się z nieodpłatnym czasem pracy, nieprzewidywalnym i nieregularnym harmonogramem czasu pracy itp. Ponadto wielu pracownikom platform brakuje tożsamości zawodowej i nie uważają oni, że ich praca ma jakiegokolwiek znaczenie. Wszystkie te kwestie wiążą się z problemami ze snem, zmęczeniem, trudnościami w odzyskaniu sił po pracy, stresem, depresją, wypaleniem zawodowym i samotnością, a także ogólnym brakiem zadowolenia z pracy i życia osobistego (Bérastégui, 2021). Ponadto czynniki te utrudniają zapobieganie

zagrożeniom w zakresie BHP i zarządzanie nimi. Na przykład założenie, że pracownicy platform mają niewiele lub nie mają żadnych możliwości bezpośredniego kontaktu z innymi pracownikami platform, ogranicza organizację pracowników (i negocjacje zbiorowe), a w tym sensie stoi również na drodze do realizacji skutecznej partycypacji pracowników w opracowywaniu systemu zarządzania BHP (Graham i in., 2017; Komisja Europejska, 2020). Trudności w identyfikacji i dostępie do pracowników platform komplikują również wdrażanie środków zapobiegawczych, np. poprzez kampanie informacyjne, szkolenia lub dostęp do usług w zakresie BHP świadczonych przez specjalistów ds. BHP.

Przejęciowy charakter pracy i kariery bez granic

Ponadto pracę za pośrednictwem platform internetowych charakteryzuje się w kategoriach **kariery bez granic i przejęciowego charakteru pracy**, co może oznaczać, że pracownicy platform stoją w obliczu (**chronicznej**) **niepewności zatrudnienia i dochodów**. Mówiąc konkretnie, praca za pośrednictwem platform internetowych składa się z szeregu tymczasowych, krótkoterminowych zleceń, które nie gwarantują żadnej długotrwałej relacji z jednym pracodawcą. Większość pracowników platform ma niewielką kontrolę nad tym, ile zadań wykonuje, lub też wcale jej nie ma, ponieważ zadania są najczęściej przydzielane przez platformę lub przez klienta (Eurofound, 2018), co w pewnym stopniu równoważy odczuwaną przez pracowników platform autonomię w wykonywaniu pracy za pośrednictwem platform internetowych. Podobnie pracownicy platform zazwyczaj mają ograniczoną kontrolę nad tym, ile zarabiają, wykonując dane zadanie, lub też nie mają nad tym żadnej kontroli. Wynagrodzenie za wykonanie danego zadania jest zazwyczaj ustalane przez platformę lub klienta, a w przypadkach, gdy pracownik platformy może ustalić wysokość wynagrodzenia, ostra konkurencja między pracownikami może doprowadzić do ustalenia bardzo niskiej stawki. W związku z tym dochody z pracy za pośrednictwem platform internetowych są zazwyczaj nieprzewidywalne i zmienne. Niemniej jednak badania pokazują, że coraz większa grupa pracowników platform polega na dochodach z pracy za pośrednictwem platform internetowych, aby się utrzymać, nawet jeśli praca na platformie nie jest jedynym źródłem dochodu tych pracowników (Pesole i in., 2018; Brancati i in., 2020). Konkurencja między pracownikami platform oznacza również, że pracownicy platform muszą utrzymać dobrą ocenę, co wiąże się z koniecznością radzenia sobie z dużym obciążeniem emocjonalnym (Bérastégui, 2021). Co więcej, praca za pośrednictwem platform internetowych w niewielkim stopniu umożliwia rozwój umiejętności w drodze szkoleń oraz systemu przebiegu i oceny kariery lub nie umożliwia tego wcale (Bérastégui, 2021). Jest to stresujące i może prowadzić do pogorszenia stanu zdrowia psychicznego i fizycznego (EU-OSHA, 2015; Bérastégui, 2021).

Najważniejsze wnioski dla decydentów i osób odpowiedzialnych za wyznaczanie kierunków polityki

***Wniosek 1:** ze względu na charakter pracy za pośrednictwem platform internetowych i warunki, w jakich jest ona wykonywana, zagrożenia w zakresie BHP związane z poszczególnymi zadaniami są większe niż zagrożenia w zakresie BHP, na jakie narażone są inne osoby wykonujące podobne zadania*

Większość zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia związanych z zadaniami wykonywanymi w ramach pracy za pośrednictwem platform internetowych jest podobna do zagrożeń zidentyfikowanych w innych formach pracy, w których takie zadania są wykonywane. Zagrożenia te zwiększają się jednak z następujących powodów, które są specyficzne i bezpośrednio związane z charakterem pracy za pośrednictwem platform internetowych i warunkami, w jakich praca za pośrednictwem platform internetowych jest wykonywana:

- **Niejasny status zatrudnienia i niestandardowa organizacja pracy:** są to powszechne zjawiska w pracy za pośrednictwem platform internetowych i utrudniają one możliwość zastosowania istniejących ram regulacyjnych w zakresie BHP na szczeblu UE i w państwach członkowskich.
- **Stosowanie zarządzania algorytmicznego i nadzoru cyfrowego:** zarządzanie algorytmiczne i nadzór cyfrowy nie są przejrzyste i nie pozostawiają pracownikom możliwości zgłaszania platformom swoich obaw lub skarg, gdy uważają oni, że są traktowani niesprawiedliwie. Stosowanie zarządzania algorytmicznego podważa autonomię, kontrolę nad własną pracą i elastyczność pracowników platform, powodując takie problemy, jak zmęczenie, niepokój i stres, a także ma ogólnie negatywny wpływ na

zdrowie i dobrostan pracowników platform. Platformy monetyzują i wykorzystują dane dostarczane przez użytkowników i przez nich generowane, a następnie przetwarzane przez algorytm. W związku z tym ochrona danych osobowych staje się kluczową kwestią, jeśli chodzi o pracę za pośrednictwem platform internetowych, ponieważ pracownicy platform mogą nie wiedzieć, jakie dane są gromadzone i jak są one wykorzystywane. To natomiast może wywoływać niepokój i stres.

- **Izolacja zawodowa, zaburzenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i brak wsparcia społecznego:** wiążą się one z problemami ze snem, zmęczeniem, trudnościami w odzyskaniu sił po pracy, stresem, depresją, wypaleniem zawodowym, samotnością i ogólnym niezadowoleniem z pracy i życia osobistego.
- **Kariery bez granic i przejściowy charakter pracy:** prowadzą do (chronicznej) niepewności zatrudnienia i dochodów, a także do pogorszenia stanu zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników platform.

Wszystkie te cechy pracy za pośrednictwem platform internetowych to obszary wymagające poprawy, zasługujące na uwagę decydentów i osób odpowiedzialnych za wyznaczanie kierunków polityki w całej Europie, zwłaszcza że praca za pośrednictwem platform internetowych jest najczęściej spotykana w sektorach i zawodach, które tradycyjnie są bardziej niebezpieczne i często wiąże się z dodatkową pracą, tzn. pracą, która nie jest wymagana na porównywalnych stanowiskach w tradycyjnej gospodarce, a zatem może wymagać dodatkowego wysiłku i umiejętności.

Decydenci i osoby odpowiedzialne za wyznaczanie kierunków polityki powinni skoncentrować swoje wysiłki na opracowaniu środków, które (i) ułatwią określenie statusu zatrudnienia pracowników platform; (ii) otworzą „czarną skrzynkę” algorytmów, aby rzucić światło na funkcjonowanie algorytmów platform i konsekwencje zarządzania algorytmicznego dla pracowników platform; (iii) stworzą możliwości dialogu między pracownikami platform, platformami i innymi zainteresowanymi stronami; (iv) rozwiążą kwestie związane z czasem pracy oraz nieprzejrzystymi i nieprzewidywalnymi warunkami pracy oraz (v) w stosownych przypadkach zapewnią skuteczne egzekwowanie istniejących ram regulacyjnych w zakresie BHP.

Kluczowe znaczenie w tym względzie będą miały środki, które pomogą ograniczyć lub wyeliminować asymetrię informacyjną i nierównowagę sił między cyfrowymi platformami pracy a pracownikami platform cyfrowych.

Wniosek 2: ze względu na charakter pracy za pośrednictwem platform internetowych i warunki, w jakich jest ona wykonywana, zapobieganie (zwiększonym) zagrożeniom w zakresie BHP i zarządzanie nimi staje się bardziej skomplikowane

Charakter i warunki pracy za pośrednictwem platform internetowych utrudniają zapobieganie zagrożeniom w zakresie BHP i zarządzanie nimi w następujący sposób:

- **Niejasny status zatrudnienia** i (niemal automatyczne) **klasyfikowanie pracowników platform cyfrowych jako osoby samozatrudnione** oznacza, że w praktyce platformy cyfrowe zlecają na zewnątrz wykonanie obowiązków, które wcześniej były realizowane przez pracodawców w oparciu o tradycyjne relacje między pracodawcą a pracownikiem. Dzieje się tak głównie dlatego, że platformy utrzymują, iż świadczą jedynie usługi pośrednictwa online, a nie usługi podstawowe (np. transport), co powoduje, że pracownicy platform są klasyfikowani jako osoby samozatrudnione. Oznacza to jednak, że ramy regulacyjne w zakresie BHP nie mają (pełnego) zastosowania do pracowników platform. Oznacza to również, że organy ds. BHP mogą nie być pewne, czy praca za pośrednictwem platform internetowych wchodzi w zakres ich kompetencji. Utrudnia to zapobieganie zagrożeniom i zarządzanie nimi (w tym monitorowanie i egzekwowanie przepisów w zakresie BHP).
- **Podstawowe cechy pracy za pośrednictwem platform cyfrowych** utrudniają wdrażanie najważniejszych elementów systemów zarządzania BHP w różnych obszarach, w odniesieniu do oceny ryzyka, środków zapobiegawczych i ochronnych, szkoleń, partycypacji pracowników i inspekcji pracy. Przykładów w tym względzie jest wiele: trudności z identyfikacją i dotarciem

do pracowników platform (ze względu na anonimowość i geograficzne rozproszenie siły roboczej oraz jej dużą rotację), brak wspólnych i stałych miejsc pracy, tymczasowy charakter stosunków umownych itp.

Decydenci i osoby odpowiedzialne za wyznaczanie kierunków polityki powinni rozważyć kluczowe kwestie, takie jak określanie statusu zatrudnienia, brak przejrzystości w odniesieniu do funkcjonowania algorytmów oraz brak dialogu i konsultacji, z perspektywy ich wpływu na zapobieganie zagrożeniom w zakresie BHP i zarządzanie nimi. W tym przypadku środki powinny być skierowane nie tylko do cyfrowych platform pracy i pracowników platform, lecz również do agencji rządowych, urzędów ds. pracy i organów ds. BHP, organizatorów szkoleń, partnerów społecznych i innych zainteresowanych stron.

Wniosek 3: *ponieważ w badaniach, polityce i praktyce dotyczącej pracy za pośrednictwem platform internetowych w pewnym stopniu pominięto kwestię BHP, zwłaszcza kwestię zapobiegania zagrożeniom i zarządzania nimi, istnieją poważne luki w wiedzy i brak świadomości na temat kwestii związanych z BHP*

Przegląd literatury dotyczącej BHP i pracy za pośrednictwem platform internetowych (EU-OSHA, 2021) również ujawnia potencjalne obszary dalszych badań i gromadzenia danych, które mogłyby zapewnić lepszy wgląd w zagrożenia w zakresie BHP związane z pracą za pośrednictwem platform internetowych oraz wyzwania związane z zapobieganiem tym zagrożeniom i zarządzaniem nimi. W ten sposób badania te przyczyniłyby się do stworzenia szerszej bazy dowodów na potrzeby kształtowania polityki. W szczególności konieczne są dalsze badania i ukierunkowane wysiłki w zakresie gromadzenia danych dotyczących zapobiegania zagrożeniom w zakresie BHP i zarządzania nimi w pracy za pośrednictwem platform internetowych (np. poprzez obowiązek rejestracji i składania sprawozdań przez platformy cyfrowe). Zagadnienia te były w dużej mierze pomijane w literaturze, ale mają one kluczowe znaczenie dla wspierania działań rządów, partnerów społecznych, inspektoratów pracy i organów ds. BHP w tej dziedzinie. Ogólnie rzecz biorąc, lepsze zrozumienie kwestii BHP w kontekście pracy za pośrednictwem platform internetowych mogłyby pomóc w odkryciu dobrych praktyk, które mogłyby być stosowane w innych kontekstach, i doprowadzić do wyciągnięcia wniosków przez różne zainteresowane strony. Z tych powodów inne zadania, które mają być realizowane w ramach niniejszego projektu badawczego EU-OSHA dotyczącego BHP i pracy za pośrednictwem platform internetowych, mają na celu uzupełnienie tych luk w danych i wiedzy, np. poprzez zbadanie, jakie podejścia zostały wykorzystane w polityce i praktyce służących zapobieganiu zagrożeniom w zakresie BHP, monitorowaniu i egzekwowaniu przepisów i regulacji w zakresie BHP (np. przypadek dotyczący hiszpańskiej ustawy „Riders’ Law” pokazujący, jak podejść do kwestii braku przejrzystości w zarządzaniu algorytmicznym; przypadek pokazujący działania inspektoratów pracy w wybranych państwach członkowskich UE).

Ponadto, co ważne, wyraźnie widać, że brakuje świadomości na temat zagrożeń w zakresie BHP związanych z pracą za pośrednictwem platform internetowych oraz sposobów zapobiegania tym zagrożeniom lub zarządzania nimi. Ma to wpływ nie tylko na opisaną powyżej pracę decydentów i osób odpowiedzialnych za wyznaczanie kierunków polityki, lecz również na cyfrowe platformy pracy i pracowników platform. W tym względzie należy wdrożyć środki mające na celu lepsze informowanie platform i pracowników platform o zagrożeniach w zakresie BHP oraz o sposobach zapobiegania im lub zarządzania nimi, o podmiotach, które mogą udzielić im wsparcia, o obowiązkach zaangażowanych stron itp. Chociaż niektóre z tych punktów są związane z debatą na temat statusu zatrudnienia pracowników platform, nie powinno to stanowić przeszkody dla zwiększenia przejrzystości i ogólnego wsparcia.

Bibliografia

- Bérestégui, P. (2021), *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review* [„Ekspozycja na czynniki ryzyka psychospołecznego w gospodarce fuch: przegląd systematyczny”]. Sprawozdanie ETUI, Europejski Instytut Związków Zawodowych. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Brancati, M. i in. (2020), *New evidence on platform workers in Europe: results from the second COLLEEM survey* [„Nowe dowody dotyczące pracowników platform w Europie: wyniki drugiego badania COLLEEM”]. JRC Science for Policy Report, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg. Dokument dostępny pod adresem: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/new-evidence-platform-workers-europe>
- Cedefop (2020), *Developing and matching skills in the online platform economy: findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study* [„Rozwijanie i dopasowywanie umiejętności w gospodarce platform internetowych: ustalenia dotyczące nowych form e-pracy i cyfrowego uczenia się zawarte w badaniu CrowdLearn przeprowadzonym przez Cedefop”]. Dokument dostępny pod adresem: https://www.cedefop.europa.eu/files/3085_en.pdf
- Cockburn, W. (2021), „OSH in the future: where next?” [„BHP w przyszłości: co dalej?”] *European Journal of Workplace Innovation*, tom 6, s. 84–97.
- De Stefano, V. (2021), *Platform work and the employment relationship* [„Praca za pośrednictwem platform internetowych a stosunek pracy”]. Dokument roboczy MOP nr 27, Międzynarodowa Organizacja Pracy. Dokument dostępny pod adresem: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm
- EU-OSHA (2015), *A review on the future of work: online labour exchanges, or ‘crowdsourcing’: implications for occupational health and safety* [„Przegląd dotyczący przyszłości pracy: wymiana pracowników przez internet lub pozyskiwanie wiedzy z tłumu (crowdsourcing): skutki dla zdrowia i higieny pracy”]. Dokument dostępny pod adresem: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/seminars/focal-points-seminar-review-articles-future-work>
- EU-OSHA (2017), *Protecting workers in the online platform economy: an overview of regulatory and policy developments in the EU* [„Ochrona pracowników w gospodarce platform online: przegląd zmian regulacyjnych i w zakresie polityki w UE”]. Dokument dostępny pod adresem: <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-OSHA (2021), *Digital platform work and occupational safety and health: a review*. [„Praca za pośrednictwem platform cyfrowych oraz bezpieczeństwo i higiena pracy: przegląd”] Dokument dostępny pod adresem: <https://osha.europa.eu/en/publications>
- Eurofound (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work* [„Zatrudnienie i warunki pracy wybranych rodzajów pracy za pośrednictwem platform internetowych”]. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>
- Komisja Europejska (2020), *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers* [„Badanie mające na celu zebranie dowodów na temat warunków pracy pracowników platform”]. Dokument dostępny pod adresem: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- Komisja Europejska (2021), Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027: Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy, COM(2021) 323 final.
- Parlament Europejski (2020), *The platform economy and precarious work* [„Gospodarka platformowa a niepewne formy zatrudnienia”]. Dokument dostępny pod adresem:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)

- Garben, S. (2019), *The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy* [„Wyzwanie regulacyjne związane z bezpieczeństwem i higieną pracy w gospodarce platform online”]. *International Social Security Review*, tom 72, nr 3, s. 95–112.
- Graham, M. i in. (2017), *Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods* [„Praca cyfrowa i rozwój cyfrowy: Wpływ globalnych cyfrowych platform pracy i gospodarki fuch na źródła utrzymania pracowników”]. *Transfer: European Review of Labour and Research*, tom 23, nr 2, s. 135–162.
- Howard, J. (2017), *Nonstandard work arrangements and worker health and safety* [„Niestandardowe rozwiązania w zakresie pracy a zdrowie i bezpieczeństwo pracowników”]. *American Journal of Industrial Medicine*, tom 60, nr 1, s. 1–10.
- MOP (2021), *World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work* [„Zatrudnienie na świecie i perspektywa społeczna: rola cyfrowych platform pracy w transformacji świata pracy”]. Szandarowe sprawozdanie MOP. Dokument dostępny pod adresem: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf
- Kellogg K. C. i in. (2020), *Algorithms at work: the new contested terrain of control* [„Algorytmy w pracy: nowy sporny teren kontroli”]. *Academy of Management Annals*, tom 14, nr 1, s. 366–410. Dokument dostępny pod adresem: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/annals.2018.0174>
- Möhlmann, M. i Zalmanson, L. (2017), *Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy* [„Ręce na kierownicy: kontrola zarządzania algorytmicznego a kierowcy przedsiębiorstwa Uber”]. Opracowanie sporządzone na potrzeby Międzynarodowej Konferencji Systemów Informacyjnych. Dokument dostępny pod adresem: https://www.researchgate.net/profile/Mareike-Moehlmann2/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-dr
- Moore, P. (2019), *OSH and the future of work: benefits and risks of artificial Intelligence tools in workplaces* [„BHP i przyszłość pracy: korzyści i zagrożenia związane z narzędziami sztucznej inteligencji w miejscach pracy”], dokument otwierający debatę, EU-OSHA. Dokument dostępny pod adresem: <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligence-tools-workplaces>
- OECD (2018), *Gig economy: boon or bane?* [„Gospodarka fuch: błogosławieństwo czy przekleństwo?”] Dokument roboczy OECD. Dokument dostępny pod adresem: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)19&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)19&docLanguage=En)
- Pesole, A. i in. (2018), *Platform workers in Europe: evidence from the COLLEEM survey* [„Pracownicy platform w Europie: dowody uzyskane w ramach badania COLLEEM”]. JRC Science for Policy Report, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg. Dokument dostępny pod adresem: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/111111111/52393>
- Prassl, J. (2018), *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy* [„Człowiek jako usługa: szanse i zagrożenia związane z pracą w gospodarce fuch”]. Oxford University Press, Oxford, Zjednoczone Królestwo.
- Samant, Y. (2019), *The promises and perils of the platform economy: occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections* [„Szanse i zagrożenia związane z gospodarką platform: wyzwania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz możliwości inspekcji pracy”]. MOP. Dokument dostępny pod adresem: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang-en/index.htm
- Stephany, F. i in. (2020), *Distancing bonus or downscaling loss? The changing livelihood of US online workers in times of COVID-19* [„Korzyść płynąca z ograniczenia kontaktów osobistych czy strata wynikająca z obniżenia jakości życia? Zmieniające się warunki życiowe amerykańskich

- pracowników internetowych w czasach pandemii COVID-19”]. *Journal of Economic and Human Geography*, tom 111, nr 3, s. 561–573.
- Thaler, R. i Sunstein, C. (2008), *Nudge — improving decisions about health, wealth and happiness* [„Łagodna sugestia (ang. *nudge*) – poprawa decyzji dotyczących zdrowia, dobrobytu i szczęścia”]. Yale University Press, New Haven, CT.
- Tran, M. i Sokas R. (2017), *The gig economy and contingent work: an occupational health assessment* [„Gospodarka fuch i okazjonalne prace: ocena bezpieczeństwa i higieny pracy”]. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, tom 59, nr 4, s. 63–66.
- Woodcock J. i Johnson M. R. (2017), *Gamification: what it is, and how to fight it* [„Gamifikacja: co to jest i jak z tym walczyć”]. *The Sociological Review*, tom 66, nr 3, s. 542–558. Dokument dostępny pod adresem: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0038026117728620>

Autorzy: Karolien Lenaerts (HIVA-KULeuven), Willem Waeyaert (EFTHEIA), Ine Smits (HIVA-KULeuven), Harald Hauben (EFTHEIA)

Zarządzanie projektem: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun

Niniejszy informator tematyczny przygotowano na zlecenie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA). Za jego treść, w tym za wszelkie wyrażone w nim opinie lub wnioski, odpowiadają wyłącznie autorzy, co niekoniecznie odzwierciedla poglądy EU-OSHA.

Tłumaczenie wykonane przez Centrum Tłumaczeń (CdT, Luksemburg), na podstawie oryginału w języku angielskim.