

Aleksandra Stachura-Krzyształowicz
Paulina Barańska

PRACA PLATFORMOWA

Informacje dla pracowników internetowych
platform pracy wykonujących
pracę umysłową



Aleksandra Stachura-Krzyształowicz
Paulina Barańska



Praca platformowa

Informacje dla pracowników
internetowych platform pracy
wykonujących **pracę umysłową**



Warszawa 2022

Opracowano na podstawie wyników zadania badawczego realizowanego w latach 2021-2022 finansowanego przez Ministerstwo Edukacji i Nauki z subwencji ze środków finansowych na utrzymanie i rozwój potencjału dydaktycznego i badawczego. Zadanie nr IV-35, pt. „Wpływ nowych form pracy na prekaryjność warunków pracy i jakość życia”.

Koordinator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Autorzy:

mgr Aleksandra Stachura-Krzyształowicz – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, mgr Paulina Barańska – Instytut Badań Strukturalnych

Projekt okładki:

Jolanta Maj

Opracowanie redakcyjne:

Monika Piech-Rzymowska

Opracowanie graficzne:

Anna Antoniszewska

© Copyright by

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Warszawa 2022

ISBN: 978-83-7373-401-2

CIOP  **PIB**

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa

tel. (48) 22 623 36 98, www.ciop.pl

Spis treści

1. Charakterystyka pracy platformowej	1
2. Praca platformowa umysłowa a prekaryjność	2
3. Praca platformowa umysłowa a psychospołeczne warunki pracy	4
4. Praca platformowa umysłowa a jakość życia	7
5. Wnioski z badań	9
6. Zalety i wady, jakie niesie ze sobą praca w oparciu o pracę platformową umysłową	9
7. Zalecenia dla pracowników platformowych umysłowych	10
8. Rekomendacje dla środowisk podejmujących współpracę z pracownikami platformowymi świadczącymi pracę umysłową	11
Bibliografia	12

1. Charakterystyka pracy platformowej

Pracę platformową przypisuje się do kategorii nowych form pracy przede wszystkim z uwagi na brak uregulowań prawnych i klarownej definicji terminu „pracownik platformowy” – czy jest on pracownikiem w świetle prawa [1].

Nowe formy pracy to przeciwieństwo standardowej struktury pracy (umowa o pracę, zatrudnienie na etacie), zatem cechują je brak przywiązania do miejsca i czasu pracy oraz brak wyznaczonych ram i harmonogramów dotyczących powierzonego zadania. Głównym terminem opisującym nowe formy pracy jest „elastyczność” zarówno samego zatrudnienia, jaki i formy oraz sposobu jej wykonania, a także autonomia, poczucie kontroli tego, co się wykonuje oraz wykorzystywanie technologii teleinformatycznych i mobilnych do/w pracy [2, 3, 4].

Pracownik platformowy to osoba, która świadczy pojedyncze zlecenia za pomocą wybranej platformy internetowej lub aplikacji mobilnej, z którą zawarła umowę. Zlecenia te są zazwyczaj krótkoterminowe i mają charakter trójstronny (umowa między platformą, klientem i pracownikiem). Pracownik platformowy ma możliwość ogłoszenia swojej oferty i oczekiwania na chętnych bądź też może zgłosić swoją gotowość do wykonywania innych zaproponowanych mu zleceń. Praca platformowa może być zarówno świadczona wirtualnie, jak i realnie w zależności od charakteru zlecenia czy specyfiki platformy internetowej [5, 6].

Praca platformowa polega na tym, że osoba nią zainteresowana musi zalogować się do wybranego systemu internetowego i czekać na zlecenie, a następnie podjąć decyzję o jego przyjęciu bądź odrzuceniu. Zatem pracownik decyduje o tym, ile zleceń podejmie i ile godzin będzie pracował danego dnia, ale to platforma zarządza przekazem zleceń. W związku z tym trudno mówić tutaj o przewidywalności czy możliwości planowania własnej pracy. Ponadto z uwagi na to, że praca jest zlecana za pośrednictwem systemu, to nie ma możliwości negocjacji warunków pracy czy płacy. Z drugiej strony zaletą jest to, że od razu znane jest wynagrodzenie za pracę oraz że np. w przypadku choroby lub chęci posiadania wolnego dnia po prostu nie wchodzi się do systemu (nie loguje się), ale kosztem tego będzie brak zarobku. Ponadto zbyt częste nieobecności (brak logowań) mogą spowodować zablokowanie konta, a w konsekwencji całkowitą utratę możliwości przyjmowania zleceń.

Jak podają H.R. Kim [7] i D. Owczarek [3] pracowników platformowych definiuje się też jako:

- pracowników na żądanie (on-demand workers),
- pracowników dorywczych (contingent workers),
- pracowników zadaniowych (task workers),
- pracowników dzielących stanowiska pracy.

Pracowników platformowych można również podzielić na pracowników platformowych umysłowych i pracowników platformowych fizycznych.

Do internetowych platform pracy, które zarządzają usługami fizycznymi, zalicza się aplikacje oparte na lokalizacji, które umożliwiają szybkie łączenie pracowników z klientami zarejestrowanymi w bazie danych danej aplikacji. Aplikacja ma charakter czysto konsumencki. Zadaniem pracownika jest fizyczne dostarczenie usługi do klienta, a zadaniem klienta jest opłata za wybraną usługę¹.

¹ Pracownicy platformowi fizyczni zostali szerzej opisani w publikacji A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańskiej i D. Żołnierzyk-Zredy pt. „Praca platformowa. Poradnik dla pracowników internetowych platform pracy wykonujących pracę fizyczną” (Warszawa: CIOP-PIB; 2022).

Internetowe platformy pracy, które skupiają w sobie usługi wymagające pracy umysłowej to usługi najczęściej świadczone zdalnie gdzie dana platforma służy jako pośrednik i oferent usług dostępnych on-line. Dzięki internetowym platformom pracy zarówno pracodawcy jak i pracownicy mają dostęp do szerokiej oferty zleceń, z której mogą wybierać i dopasowywać zlecenia dla siebie. Pracodawca składa zamówienie za pośrednictwem platformy, a pracownik poszukuje lub otrzymuje zlecenie zgodne z jego profilem specjalizacji. Pracownicy umysłowi świadczą pracę na takiej samej zasadzie wysiłku psychicznego co pracownicy tradycyjni, a to, co ich różni, to system otrzymywania i przyjmowania zleceń.

Do najpopularniejszych platform, w ramach których pracują pracownicy platformowi umysłowi, zalicza się:

- GoodContent (pisanie tekstów i artykułów),
- Freelancer (np. prowadzenie księgowości, tłumaczenia),
- Designer (projekty graficzne),
- Udemy (paleta kursów internetowych, np. Exel),
- Fiverr (np. prowadzenie social mediów, projektowanie logo czy tworzenie stron www),
- Usume (zlecenia od różnych pracodawców, np. multimedia i fotografia, social media, programowanie IT).

2. Praca platformowa umysłowa a prekaryjność

W ślad za rozwojem nowych form pracy pojawiło się wyrażenie „prekaryjne warunki pracy”, a z uwagi na fakt, że pracowników platformowych przypisuje się do tej kategorii, to zdecydowanie mogą oni ich doświadczać. Prekaryjne warunki pracy to takie, które w odróżnieniu od tradycyjnych warunków pracy charakteryzują się: intensyfikacją pracy, niepewnością zatrudnienia, brakiem regularności płacy, mniejszym dostępem do rozwoju i kariery zawodowej, zwiększonym stresem i zatarciem granic między życiem zawodowym a życiem osobistym oraz brakiem jasno wytyczonych norm, zasad i regulacji w zakresie ochrony socjalnej [2, 8].

Niezależnie od definicji pojawiających się w literaturze, prekaryjność należy traktować wielowymiarowo i zawsze brać pod uwagę indywidualne losy pracowników, które mimo że wpisują się w definicję prekaryjności, to przez samych pracowników nie są odczytywane negatywnie. Za przykład mogą służyć elastyczne godziny pracy – z jednej strony pojawia się sprzeczność wobec formuły regularności pracy i profitów z niej płynących, a z drugiej strony to właśnie jest główna motywacja niezależnych pracowników, by mieć swobodę i moc decydowania o sobie i swoim czasie pracy [2, 9].

Hiszpańscy badacze [8], autorzy kwestionariusza EPRES II (Employment Precariousness Scale II) do prekaryjnych warunków pracy zaliczają:

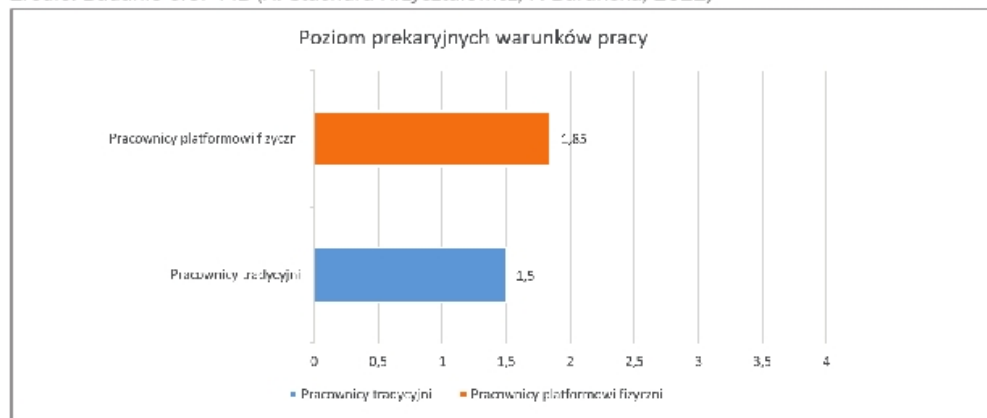
- tymczasowość pracy,
- niewystarczający poziom wynagrodzenia,
- brak wpływu na warunki pracy i płacy,
- niewłaściwe traktowanie,

- brak dostępu do praw pracowniczych,
- niekorzystanie z praw pracowniczych.

W polskim badaniu za pomocą kwestionariusza EPRES II realizowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB; A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022) pracownicy platformowi umysłowi w porównaniu z pracownikami tradycyjnymi uzyskali wyższe wyniki na skali prekaryjności (wykres 1). Dowodzi to, że pracownicy platformowi umysłowi doświadczają bardziej niekorzystnych warunków pracy.

Wykres 1. Poziom prekaryjności określony za pomocą kwestionariusza EPRES II w dwóch grupach zawodowych.

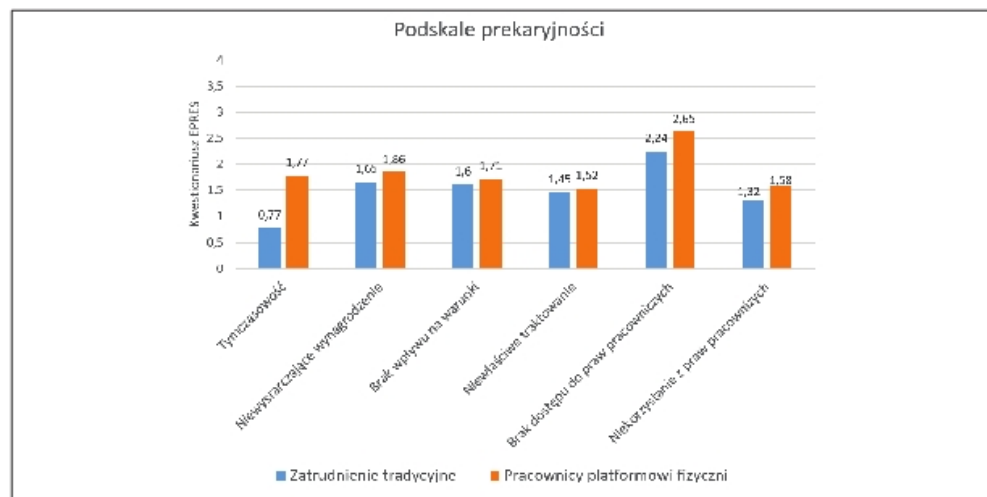
Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



Jak prezentuje wykres 2, pracownicy platformowi umysłowi doświadczają większej tymczasowości pracy, nieco większego braku wpływu na warunki w pracy i nieco większego poziomu braku dostępu do praw niż pracownicy tradycyjni.

Wykres 2. Podskale prekaryjności kwestionariusza EPRES II w dwóch grupach zawodowych

Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



Warto podkreślić, że wyniki kwestionariusza EPRES II należy odczytywać za pomocą skali 0-4. I tak wyniki bliżej poziomowi 4 oznaczają wysoki poziom prekaryjności, a wyniki bliżej 0 – niski poziom prekaryjności. Średnie wyniki wyznacza poziom 2. W związku z tym warto zwrócić uwagę na wynik podskali „Wynagrodzenie”, który mówi o tym, że pracownicy platformowi umysłowi, podejmując pracę w ramach nowych form pracy, prezentują wyższy wynik na skali prekaryjności, a co w praktyce oznacza, że deklarują gorsze warunki płacy niż pracownicy tradycyjni.

3. Praca platformowa umysłowa a psychospołeczne warunki pracy

Psychospołeczne warunki pracy to fizyczne, psychiczne, społeczne i organizacyjne czynniki pracy, które dzieli się na wymagania w pracy (jakościowe, ilościowe, emocjonalne, poznawcze, ukrywania emocji, tempa pracy) oraz na zasoby w pracy (zadania, społeczne i przywództwa) [11]. Możliwość współdecydowania o różnych aspektach swojej pracy i wprowadzania zmian zgodnie ze swoimi potrzebami, a także możliwość rozwoju i doskonalenia się dzięki szkoleniom zawodowym oraz aktywne uczestniczenie w relacjach społecznych daje pracownikowi szansę na zachowanie zdrowia psychicznego w pracy [12].

Zagrożenia psychospołeczne są definiowane przez Międzynarodową Organizację Pracy [13] jako interakcje między treścią pracy, zarządzaniem i organizacją procesem pracy a dostępnymi warunkami organizacyjnymi i środowiskowymi pracy oraz potrzebami i kompetencjami pracowników. W efekcie tych interakcji może dojść do zagrożeń fizycznych (pogorszenie stanu zdrowia fizycznego), psychicznych (zaburzenie funkcji poznawczych i percepcyjnych, zmiany w zachowaniu czy pogorszenie stanu zdrowia psychicznego) oraz społecznych (zaburzenie relacji, konflikty na linii praca – dom) [14].



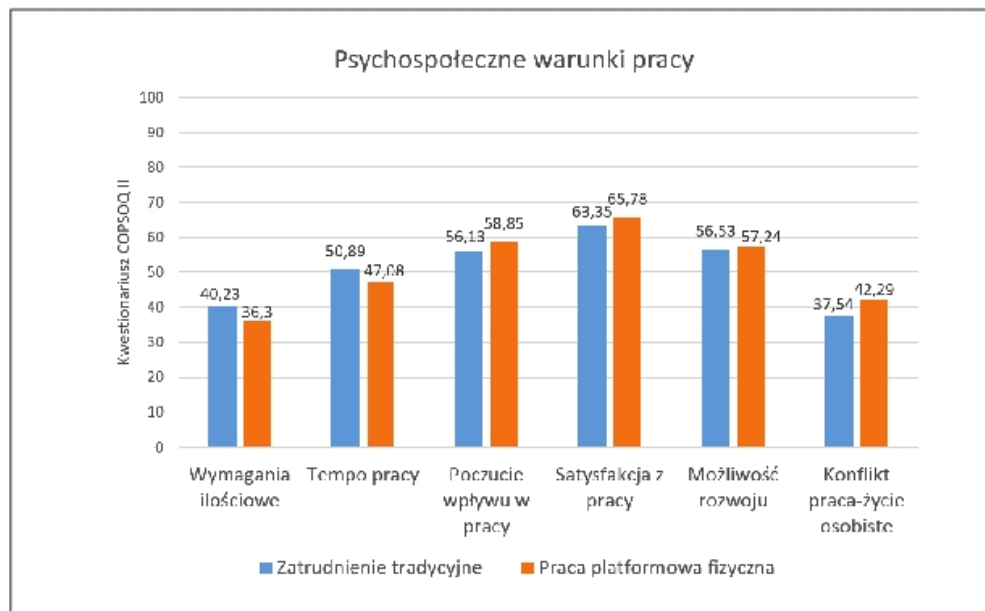
Źródło: Vector_Bird_Bigstockphoto

Kopenhaski Kwestionariusz Psychospołeczny (Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ II) służący do pomiaru psychospołecznych warunków pracy i oceny zagrożeń w nich występujących [15] wyróżnia 7 kategorii psychospołecznych warunków pracy, które pojawiają się w środowisku pracy:

- wymagania w pracy,
- organizacja i treść pracy,
- relacje społeczne i przywództwo,
- interakcja człowiek-życie,
- wartości w pracy,
- zdrowie i dobrostan,
- narażenie na negatywne zachowania [16].

Z badań realizowanych w CIOP-PIB przy użyciu kwestionariusza COPSOQ II wynika, że pracownicy platformowi umysłowi w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na etacie wyróżniają się nieznacznie większym poczuciem wpływu w pracy, nieco większą satysfakcją z pracy i trochę większymi możliwościami rozwoju. Ponadto, jak prezentuje wykres 3, pracownicy platformowi umysłowi charakteryzują się niższymi wymaganiami ilościowymi w pracy i nieco mniejszym tempem pracy niż pracownicy tradycyjni. Jednak, mimo niższego obciążenia pracą pracownicy platformowi umysłowi prezentują nieco wyższy poziom konfliktu praca – życie osobiste. Powodem tego może być nieregularny rozkład pracy oraz poświęcanie więcej czasu na pracę niż odpoczynek.

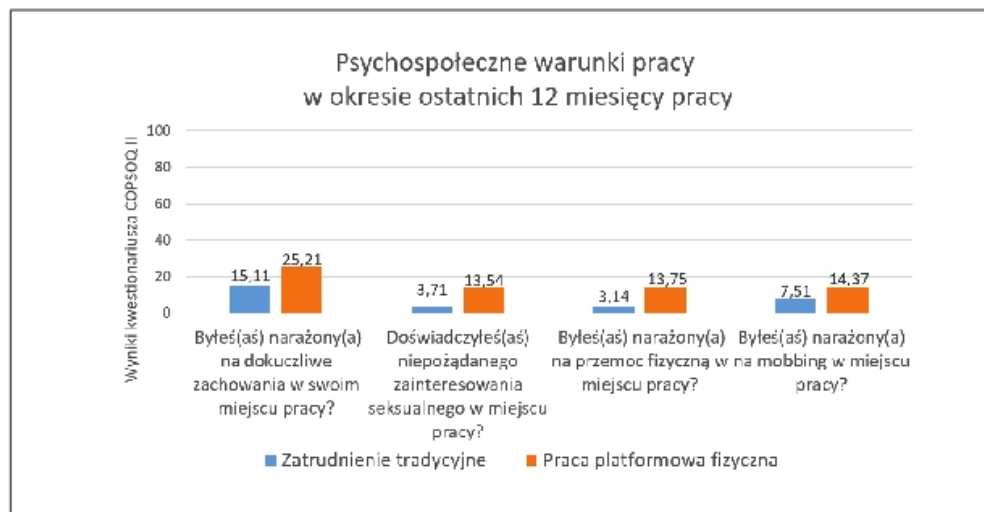
Wykres 3. Ocena psychospołecznych warunków pracy za pomocą kwestionariusza COPSOQ II w dwóch grupach zawodowych Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)





Jak prezentuje wykres 4, we wszystkich podskalach przemocy wyższe wyniki prezentują pracownicy platformowi umysłowi. Oznacza to, że pracownicy umysłowi realizujący pracę w oparciu o internetową platformę pracy doświadczają więcej dokuczliwych zachowań, niepożądanego zainteresowania seksualnego, przemocy fizycznej i mobbingu w miejscu pracy niż pracownicy tradycyjni.

Wykres 4. Ocena psychospołecznych warunków pracy za pomocą kwestionariusza COPSOQ II w trzech grupach zawodowych w okresie ostatnich 12 miesięcy pracy. Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



4. Praca platformowa umysłowa a jakość życia

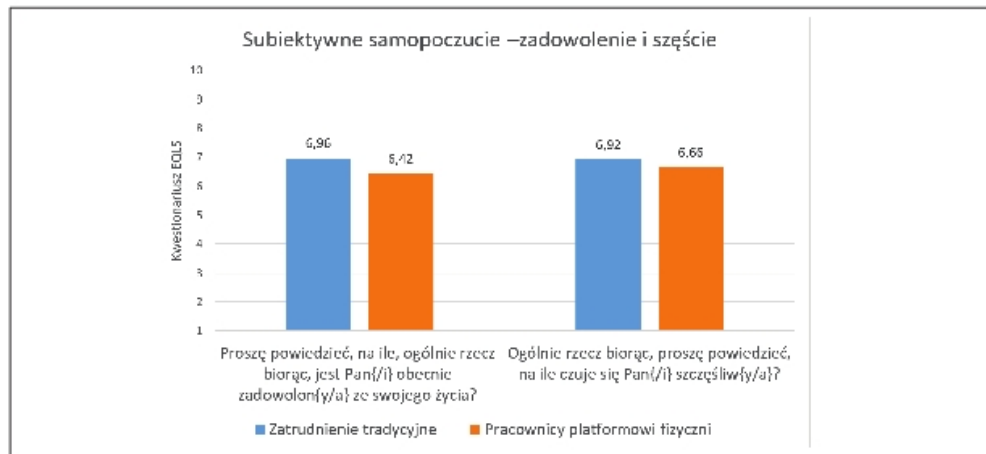
Jakość życia to zarówno subiektywna, jak i obiektywna ocena istotnych obszarów życia człowieka, do których najczęściej zalicza się pomiar takich czynników jak:

- praca,
- dochody,
- status materialny,
- warunki mieszkaniowe
- zdrowie,
- edukacja,
- czas wolny,
- relacje społeczne i wsparcie społeczne,
- poczucie bezpieczeństwa,
- jakość państwa i podstawowe prawa,
- zaangażowanie obywatelskie,
- jakość środowiska, w którym się żyje,
- subiektywny dobrobyt, w tym satysfakcja i ogólne zadowolenie z życia,
- postrzeganie własnego samopoczucia [17, 18].

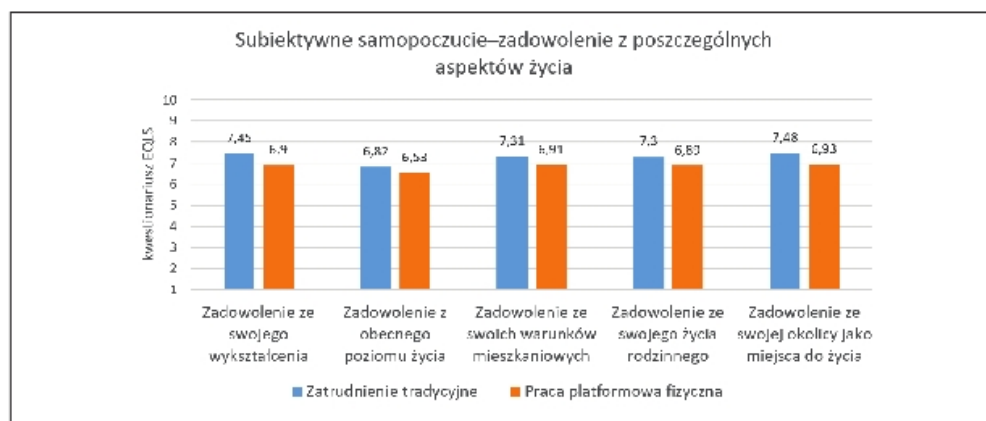
Europejskie badanie jakości życia (EQLS) to narzędzie do monitorowania i opisywania jakości życia z punktu widzenia osób żyjących w społeczeństwie, dlatego też do głównych obszarów badawczych należą: zatrudnienie, dochody, edukacja, mieszkalnictwo, rodzina, zdrowie i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym. Ponadto kwestionariusz analizuje także subiektywne odczucia, takie jak: poziom szczęścia, poziom zadowolenia z życia, postrzeganie jakości społeczeństwa i usług publicznych.

Z badań realizowanych w CIOP-PIB przy użyciu kwestionariusza EQLS II (European Quality of Life Survey II) wynika, że pracownicy platformowi umysłowi charakteryzują się nieznacznie: niższym subiektywnym samopoczuciem, niższym zadowoleniem z życia, niższym poczuciem szczęścia oraz niższym poczuciem sensu w życiu i niższym optymizmem w odniesieniu do przyszłości niż pracownicy tradycyjni. W dodatku w odróżnieniu od pracowników tradycyjnych pracownicy platformowi umysłowi mają nieco mniejsze poczucie, że mogą swobodnie decydować o swoim życiu, mają trochę mniej czasu, by robić to, co sprawia im przyjemność oraz wolniej wracają do normalności, gdy w ich życiu wydarzy się coś złego (wykresy 5-7).

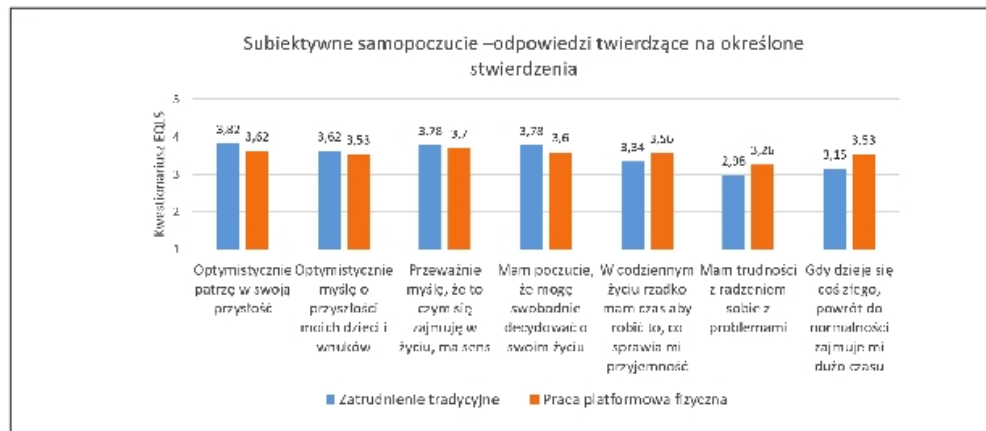
Wykres 5. Ocena subiektywnego samopoczucia – pytania dotyczące zadowolenia z życia i poczucia szczęścia Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



Wykres 6. Ocena subiektywnego samopoczucia – pytania dotyczące zadowolenia z poszczególnych aspektów życia Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



Wykres 7. Ocena subiektywnego samopoczucia – odpowiedzi twierdzące na określone stwierdzenia Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



5. Wnioski z badań

Na podstawie uzyskanych wyników badań w CIOPIB można stwierdzić, że pracownicy platformowi umysłowi wykazują wyższą prekaryjność, czyli gorsze warunki pracy względem pracowników tradycyjnych. Różnice można zauważyć na poziomie większej tymczasowości pracy, nieco większego braku wpływu na warunki pracy oraz mniejszego udziału w podejmowaniu decyzji odnośnie do warunków pracy i płacy. Jednak pracownicy platformowi umysłowi w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na etacie wyróżniają się nieznacznie: większym poczuciem wpływu w pracy, nieznacznie większą satysfakcją z pracy i trochę większymi możliwościami rozwoju. Ponadto pracownicy platformowi umysłowi charakteryzują się nieco niższymi wymaganiami ilościowymi w pracy i mniejszym tempem pracy niż pracownicy tradycyjni. Odnośnie do badań nad jakością życia, można powiedzieć, że pracownicy platformowi umysłowi mają nieznacznie: niższe subiektywne samopoczucie, niższe zadowolenie z życia, niższe poczucie szczęścia oraz niższy optymizm wobec przyszłości niż pracownicy tradycyjni. W dodatku pracownicy platformowi umysłowi mają nieco mniejsze poczucie, że mogą swobodnie decydować o swoim życiu, trochę rzadziej mają czas, by robić to, co sprawia im przyjemność oraz nieco wolniej wracają do normalności, gdy w ich życiu wydarzy się coś złego.

6. Zalety i wady, jakie niesie ze sobą praca w oparciu o pracę platformową umysłową

Do głównych zalet pracy platformowej umysłowej należą: wolność, szansa wyboru (pracodawcy i zlecenia) oraz elastyczność co do czasu i miejsca wykonywania pracy. Decydując się na tę formę pracy, można także zakładać większą łatwość w utrzymaniu równowagi na linii praca – życie osobiste ze względu na autonomię w zarządzaniu własnym czasem i różnorodność podejmowanych prac [19].

Ogólnoeuropejskie Badania ETUC, czyli Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych [20] wykazały, że 75% pracowników platformowych wskazuje powyższe cechy jako główną motywację do podjęcia pracy w ramach nowych form pracy, a 50% badanych podkreśla, że praca platformowa ma mniej wad, a więcej zalet.

Ponadto taki tryb pracy jest wygodny dla osób, które dzielą zatrudnienie z dodatkowym zajęciem, np. opieką nad dziećmi, studiami czy dla osób, które z różnych względów nie mogą podjąć pracy tradycyjnej, np. osoby z niepełnosprawnością [21]. Atutami pracy niezależnej mogą być także:

- dowolność ubioru,
- oszczędność czasu dzięki braku konieczności dojazdów do/z pracy,
- samodecyzyjność co do przerw w pracy i spotkań zawodowych [7].

Do wad pracy w charakterze pracownika platformowego umysłowego zaliczane są:

- niepewność zatrudnienia,
- nieregularność dochodu,
- narażenie na niższe stawki z uwagi na konkurencyjność,
- zależność zarobków od długości czasu pracy,
- zaburzenie rytmu dobowego w przypadku zleceń otrzymywanych z innej strefy czasowej.

Ponadto wykonując pracę platformową, trudno mówić o otrzymaniu wsparcia od współpracowników czy kadry kierowniczej oraz o zapewnieniu kontroli nad bezpiecznymi i higienicznymi warunkami pracy. W dodatku praca realizowana w oparciu o umowę cywilnoprawną nie gwarantuje ochrony socjalnej, która jest otrzymywana w przypadku zatrudnienia tradycyjnego. Praca świadczona za pośrednictwem internetowych platform pracy powoduje również utrudnienie w zakresie dochodzenia swoich praw czy rozstrzygania sporów. Praca umysłowa niezależnie od tego, w jaki sposób jest realizowana, niesie za sobą ryzyko zagrożeń psychospołecznych. Pracownicy platformowi umysłowi świadcząc pracę z wykorzystaniem laptopa, smartphona i sieci internetowej, są także narażeni na cyberprzemoc [19, 22].



Źródło: <https://pixabay.com/pl/illustrations/praca-domowa-pracy-w-domu-zdalnie-5416772/>

7. Zalecenia dla pracowników platformowych umysłowych

Świadcząc pracę jako pracownik platformowy umysłowy, warto zadbać o:

- sprawdzenie wiarygodności pośrednika oraz pracodawcy, który udostępnia zlecenie na internetowej platformie pracy (sprawdzić opinie, dopytać o system przechowywania danych),
- zapoznanie się regulaminem udostępnianym przez internetowe platformy pracy celem poznania wymagań pracy, systemu wypłat i możliwości realizacji pracy (np. sprawdzenie, czy dana platforma nie wymaga wyłączności współpracy lub czy nie zakazuje budowania bazy klientów),
- sprawdzenie zasad dochodzenia do swoich praw (np. w przypadku gdy nie otrzyma się wypłaty lub wypłata będzie inna niż ta wcześniej ustalona),
- zapewnienie sobie dostępu do świadczeń socjalnych (np. odprowadzanie składek z tytułu samozatrudnienia lub ustalenie z pracodawcą takich warunków umowy cywilnoprawnej, by dawała ochronę pracownikowi bądź powierzenie tego zadania podmiotom, które formalnie zajmują się pomocą w tej sprawie);
- poszukiwanie długoterminowych realizacji (celem możliwości planowania i układania

- kolejnych zleceń i zapewnienia sobie ciągłości pracy, a tym samym poczucia bezpieczeństwa),
- ustalenie minimalnych stawek pracy za godzinę czy usługę (celem podejmowania godziwej i uczciwej pracy i utrzymania wartości pracy),
 - dbanie o jakość i kulturę wykonywanej pracy (z uwagi na system rekomendacji),
 - stosowanie samodyscypliny i wyznaczanie sobie harmonogramu/rytmu dnia (celem uniknięcia pracy pod presją, szybkiego tempa pracy lub bycia do dyspozycji przez całą dobę),
 - stosowanie przerw w pracy (np. celem oderwania wzroku od monitora, poprawy pozycji ciała, rozciągnięcia mięśni, nawodnienia się czy zjedzenia posiłku),
 - zmniejszenie presji czasu (celem zminimalizowania ryzyka urazów i stresu związanego z pracą),
 - przestrzeganie regularnych godzin snu, co odgrywa dużą rolę w kwestii minimalizacji stresu i zachowania zdrowia,
 - zachowywanie równowagi między pracą a czasem wolnym/ życiem osobistym (celem redukcji negatywnego wpływu na jakość życia pracowników),
 - dokształcanie się i samorozwój przez korzystanie z oferty szkoleń i treningów dostępnych na rynku pracy,
 - dążenie do kontaktu z innymi osobami zatrudnionymi w przedsiębiorstwie lub innymi pracownikami platformowymi (celem zapobieżenia rutynie i izolacji społecznej oraz celem wymiany doświadczeń),
 - zapewnianie odpowiedniego miejsca pracy, takiego, które zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz pozwala na rozwój, skupienie się, zachowanie zdrowia psychofizycznego oraz balansu praca-dom (np. przestrzenie coworkingowe, huby czy lokale usługowe z ergonomicznym sprzętem do pracy).

8. Rekomendacje dla środowisk podejmujących współpracę z pracownikami platformowymi świadczącymi pracę umysłową

Rekomenduje się stworzenie oraz wyodrębnienie zasad i warunków pracy dla pracowników platformowych świadczących pracę umysłową, które pozwolą na wykonywanie godziwej pracy i uniknięcie prekaryjnych warunków pracy. Zasady powinny szanować autonomię pracownika platformowego oraz obejmować: dobre warunki zatrudnienia, ochronę i dostęp do świadczeń socjalnych, możliwość negocjacji warunków zatrudnienia, pracy i płacy, stabilizację finansową, możliwość samorealizacji, rozwoju umiejętności, kształcenia i postępu zawodowego a także właściwą równowagę praca-życie osobiste. Szkolenia w dużej mierze powinny dotyczyć przepisów BHP, tak by pracownicy platformowi mieli świadomość, że choć nie świadczą pracy w stałym miejscu w regularnych godzinach pracy, to tak samo obowiązują ich normy i zasady dbania o zdrowie fizyczne i higienę psychiczną, które przekładają się na bezpieczeństwo oraz lepszą jakość życia każdego pracownika [3, 6, 8, 22-25].

BIBLIOGRAFIA

- [1] Ostoj I. Rozwój gig economy jako wyzwanie dla sfery regulacji rynku pracy. *Studia Prawno-Ekonomiczne*. 2019;110:239-252.
- [2] Florczak I, Otto M. Prekaryzacja zatrudnienia. Wyzwania dla prawa pracy w Europie. Warszawa: Difin SA; 2019.
- [3] Owczarek D. (red.). Nowe formy pracy w Polsce. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych; 2019.
- [4] Eurofound. Overview of new forms of employment – 2018 update. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2018.
- [5] OECD. Policy Responses to New Forms of Work. Paris: OECD Publishing; 2019.
- [6] Eurofound. New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2020.
- [7] Kim HR. Career Shift: Employment to freelancing. *Medical Writing*. 2019;28(1):39-41.
- [8] Raport. Alternatywne formy pracy. Warszawa: Instytut Analiz Rynku Pracy; 2020. <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/alternatywne-formy-pracy> [dostęp: 26.10.2022].
- [9] Mrozowski A, Czarzasty J (red.) Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar; 2020.
- [10] Vives A, González F, Moncada S, et al. Measuring precarious employment in times of crisis: the revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gaceta Sanitaria*. 2015;29(5):379-382.
- [11] Baka Ł, Stachura-Krzyształowicz A, Najmiec A, et al. Kompleksowa ocena psychospołecznych warunków pracy, stylu życia i zdrowia psychofizycznego w grupie pielęgniarek. Wyniki badań i zalecenia do programów profilaktyki stresu w pracy. Warszawa: CIOP-PIB; 2021.
- [12] Żołnierczyk-Zreda D, Pawłowska-Cyprysiak K, Bugajska J. Psychospołeczne warunki pracy, W: Zawieska M (red.) Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych – ramowe wytyczne; Warszawa: CIOP-PIB; 2014. s. 261-264.
- [13] World Health Organization (WHO). Psychosocial factors at work: Recognition and control. Occupational safety and health series No. 56. Report of the Joint ILO/WHO. Genewa: Committee on Occupational Health; 1984.
- [14] Potocka A. Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy? Część I. Rozważania teoretyczne. *Medycyna Pracy*. 2010;61(3):341-352.
- [15] Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, et al. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2010;38(3suppl.):8-24.
- [16] Baka Ł. Kopenhaski Kwestionariusz Psychospołeczny COPSOQ II. Podręcznik do polskiej wersji narzędzia. Warszawa: CIOP-PIB; 2019.
- [17] Jakość życia w Polsce. Edycja 2017. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny; 2017. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/jakosc-zycia-w-polsce-edycja-2017,16,4.html> [dostęp: 29.09.2022].
- [18] Raport ku lepszemu życiu Polska w OECD. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny; 2021. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/inne-opracowania-zbiorcze/ku-lepszemu-zyciu-polska-w-oecd,44,1.html> [dostęp: 29.09.2022].

- [19] Dobrzyńska M. Praca platformowa. Wyzwania dla bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. 2020;61(6):16-22.
- [20] Voss E, Riede H. Cyfryzacja a partycypacja pracowników: Jakie są opinie związków zawodowych, pracowników na poziomie przedsiębiorstwa i pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych w Europie. Raport dla ETUC; 2018.
- [21] Piątek K. Freelancing jako szansa przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnością na polskim rynku pracy, W: Baldys K, Piątek P (red.), *Społeczeństwa na rozdrożach. Polska i Ukraina wobec wyzwań XXI wieku*. Bielsko-Biała: Akademia Techniczno-Humanistyczna; 2017. s. 200-216.
- [22] Skład A. Gospodarka platform internetowych a bhp. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*. 2021;3:10-14.
- [23] Makowiec M. Konsekwencje wdrożenia elastycznych form zatrudnienia na przykładzie telepracy. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*. 2010;820:75-91.
- [24] Rogalewski A. Cyfryzacja i praca platformowa. Informator dla pracowników. Warszawa: Friedrich-Ebert-Stiftung i OPZZ; 2020.
- [25] Jarecka A. Gig-economy jako nowa faza cyfrowej transformacji pracy. W: Fortuna A. (red.), *Współczesne aspekty prawa pracy*. Łódź: Wydawnictwo naukowe ArchaeGraph; 2022.