

Ogólnopolska Konferencja Popularno-Naukowa

Bezpieczeństwo i higiena pracy w regulacjach prawnych i w praktyce

Warszawa, dn. 7 października 2024 r.

Patronat medialny

PRZEGLĄD
PRAWA PUBLICZNEGO

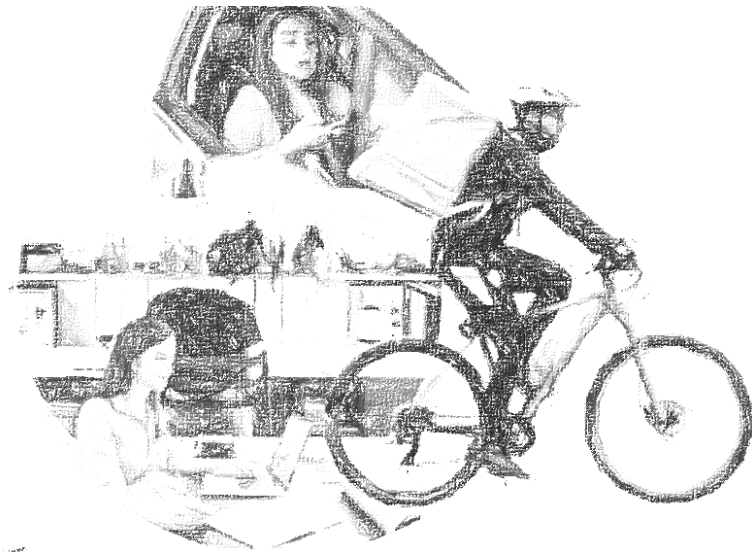
Budowlani
OGÓLNOPOLSKI MAGAZYN SPOŁECZNO-ZAWODOWY

MAGAZYN
FUTURYSTYCZNY

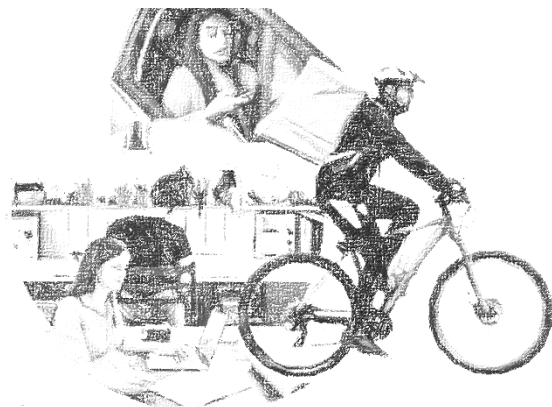
INFORMATOR
OCHRONY PRACY
kwartalnik Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Warunki pracy platformowej i wyzwania związane z ich kształtowaniem

dr inż. Zofia Pawłowska



Praca platformowa oznacza każdą pracę organizowaną za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy i wykonywaną przez osobę fizyczną na podstawie stosunku umownego między cyfrową platformą pracy a osobą fizyczną, niezależnie od tego, czy istnieje stosunek umowny między osobą fizyczną a usługobiorcą.



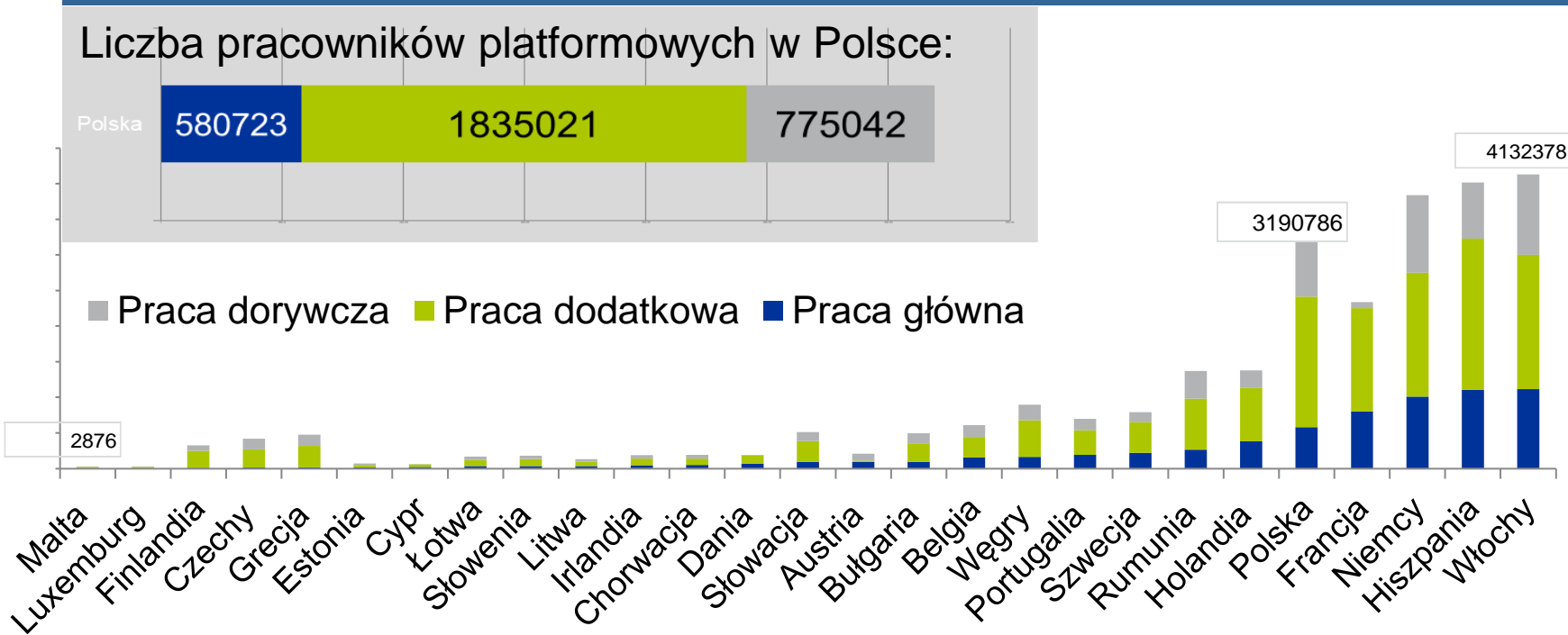
Platforma nadzoruje, monitoruje i kontroluje wykonywanie tej pracy i jej wynagradzanie, a także relacje między klientami a osobami pracującymi za jej pośrednictwem, wykorzystując przy tym algorytmy i sztuczną inteligencję.

Źródło: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych (wniosek)

W Unii Europejskiej:

- w roku 2022 ponad 28 mln osób wykonywało pracę platformową,
- do 2025 r. liczba ta osiągnie 43 mln

Liczba pracowników platformowych w Polsce:



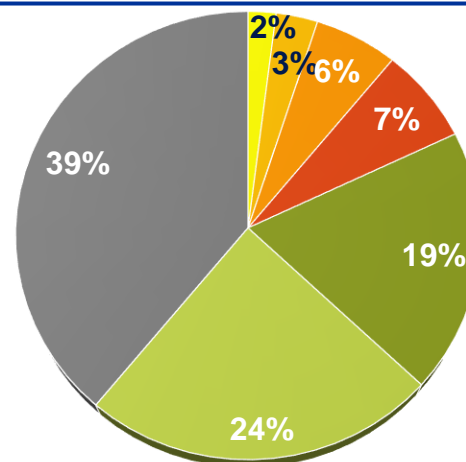
Źródło: Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving working conditions in platform work.

Final Report. Luksemburg: Publications Office of the European Union, 2021, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>.

Praca platformowa może być wykonywana wyłącznie online, za pomocą narzędzi elektronicznych lub w sposób hybrydowy, łącząc proces komunikacji online z późniejszą działalnością w terenie

Zadania realizowane za pośrednictwem platform

- mikrozadania online
- pisanie i tłumaczenie online;
- usługi interaktywne online
- opracowywanie oprogramowania online i technologii online
- zadania biurowe i wprowadzanie danych online
- praca twórcza i multimedialna online
- profesjonalne usługi online;
- wsparcie sprzedaży i marketingu online
- usługi w terenie (usługi domowe prace budowlane i naprawcze, takie jak hydraulika, stolarstwo, naprawa urządzeń, montaż elementów wyposażenia wewnątrz i podobne);
- usługi transportowe i dostawcze (np. dostarczanie żywności, usługi przeprowadzkowe, dostawa artykułów spożywczych i paczek).



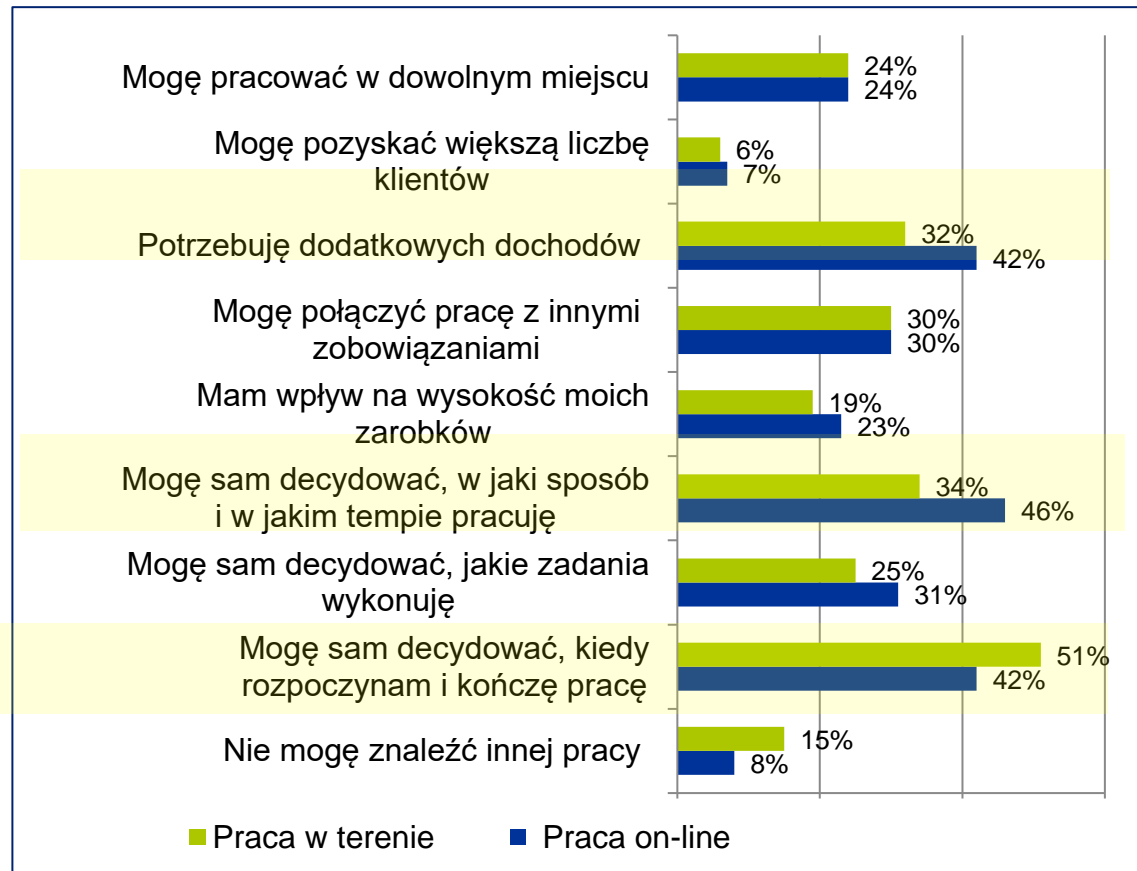
- Mikrozadania (klasyfikacja i tagowanie danych)
- Prace domowe, opieka
- Freelancerzy (grafika, edytowanie zdjęć)
- Usługi profesjonalne (księgowość)
- Usługi w domu klienta (sprząatanie, remonty)
- Dostawy żywności, zakupów
- Usługi taksówkarskie

Oceny wyzwań dla różnych wymiarów jakości pracy platformowej w badaniu DG EMPL

Wymiar pracy	Wymiar zatrudnienia	Wymiar stosunków społecznych
Autonomia w przydzielaniu zadań	Status zatrudnienia	Reprezentacja
Autonomia w zakresie organizacji pracy	Określenie pracodawcy	Uczestnictwo w podejmowaniu decyzji
Nadzór, kierowanie i ocena wyników pracy	Umowy (m.in. rodzaj, zapewnienie informacji o umowie)	Wsparcie kierownictwa i wsparcie społeczne
Złożoność zadań	Ochrona socjalna	Zachowania niepożądane i równe traktowanie
Intensywność pracy i presja prędkości	Zarobki (w tym płace, opłaty, ustalanie cen)	<i>Objaśnienia:</i> kolorem czerwonym oznaczono wyzwania bardzo istotne, pomarańczowym istotne, zaś żółtym mało istotne. Kolor zielony oznacza, że nie jest to wyzwanie związane z tą formą wykonywania pracy
Wymagania emocjonalne	Czas pracy	
Środowisko fizyczne	Możliwości kariery	
	Szkolenie i kwalifikacje	

źródło: Kilhoffer, Z. et al., 2020, Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. DG EMPL

**Motywacje do
podejmowania
pracy za
pośrednictwem
platform**



Źródło: Badanie warunków pracy w gospodarce platformowej, raport niepublikowany, CIOP-PIB 2024

Autonomia w zakresie wyboru zadań i czasu pracy

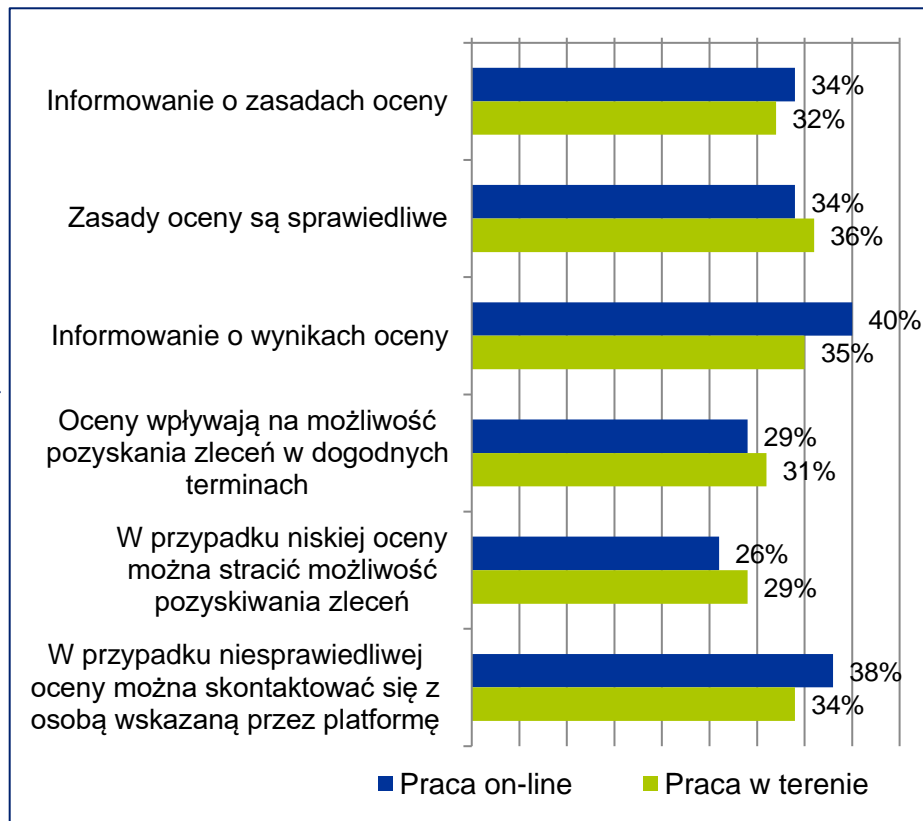


- Według ok. 90% wykonujących pracę za pośrednictwem platform **czas i harmonogramy pracy platformowej** zależą przede wszystkim lub w dużej części od:
 - własnych preferencji;
 - zobowiązań wynikających z innej pracy lub nauki;
 - dostępności zadań do wykonania.
- Ok. 80% wykonujących za pośrednictwem platform prace on-line oraz ok. 75% w terenie ma (zawsze lub prawie zawsze) **możliwość decydowania o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy.**
- Ok. 70% wykonujących za pośrednictwem platform prace (on-line oraz w terenie) **może decydować** (zawsze lub prawie zawsze) **o wyborze zadań do wykonania.**

Źródło: Badanie warunków pracy w gospodarce platformowej, raport niepublikowany, CIOP-PIB 2024

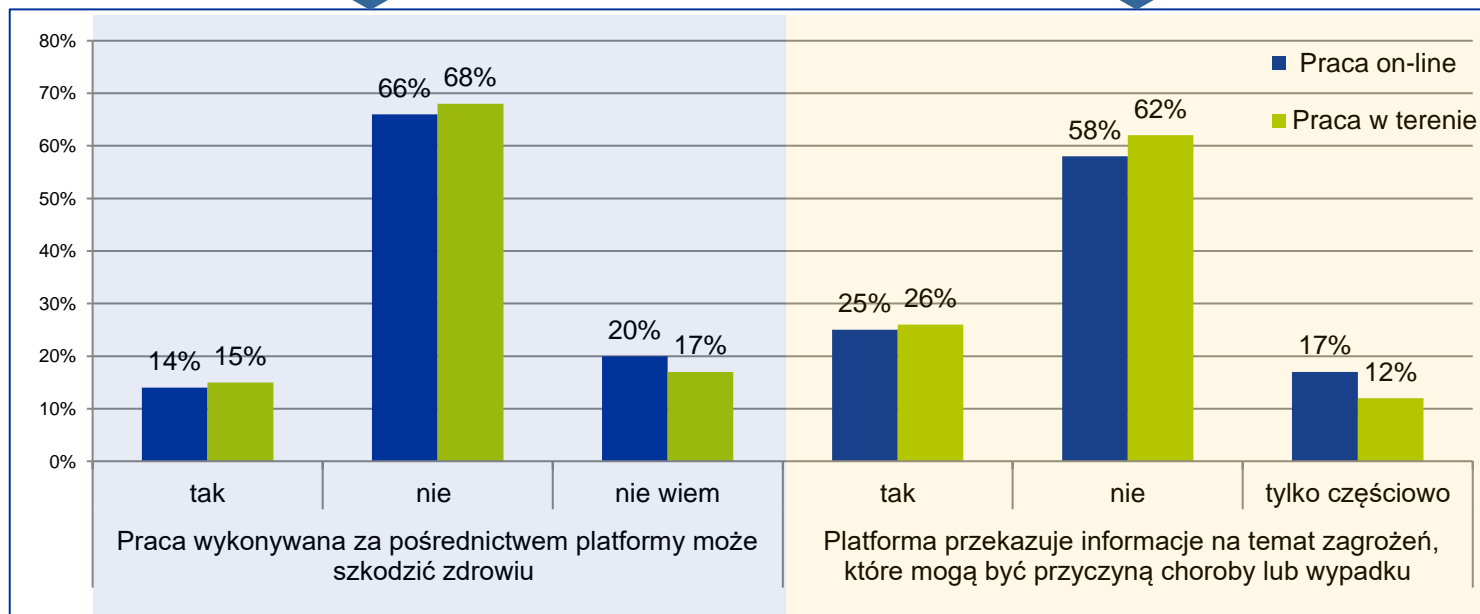
Nadzór i ocena wyników w pracy platformowej

- 13% pracujących on-line oraz 19% w terenie stwierdza, że praca wykonywana przez nich za pośrednictwem platformy jest monitorowana w sposób ciągły.
- Praca ok. 70% pracujących za pośrednictwem platform jest oceniana.
- Ok. 60% pracujących za pośrednictwem platform jest informowanych o gromadzonych przez platformę danych osobowych.



Większość pracujących za pośrednictwem platform uważa, że ta praca nie szkodzi ich zdrowiu

Większość pracujących za pośrednictwem platform nie otrzymuje informacji o zagrożeniach związanych z wykonywaną pracą



Źródło: Badanie warunków pracy w gospodarce platformowej, raport niepublikowany, CIOP-PIB 2024

Ocena warunków psychospołecznego środowiska pracy platformowej

Wśród czynników, które mogą niekorzystnie oddziaływać na samopoczucie psychiczne do najczęściej wymienianych należą:

- sytuacje powodujące stres – w przypadku prac w terenie,
- ograniczony kontakt ze współpracownikami,
- monotonne, nudne zadania.



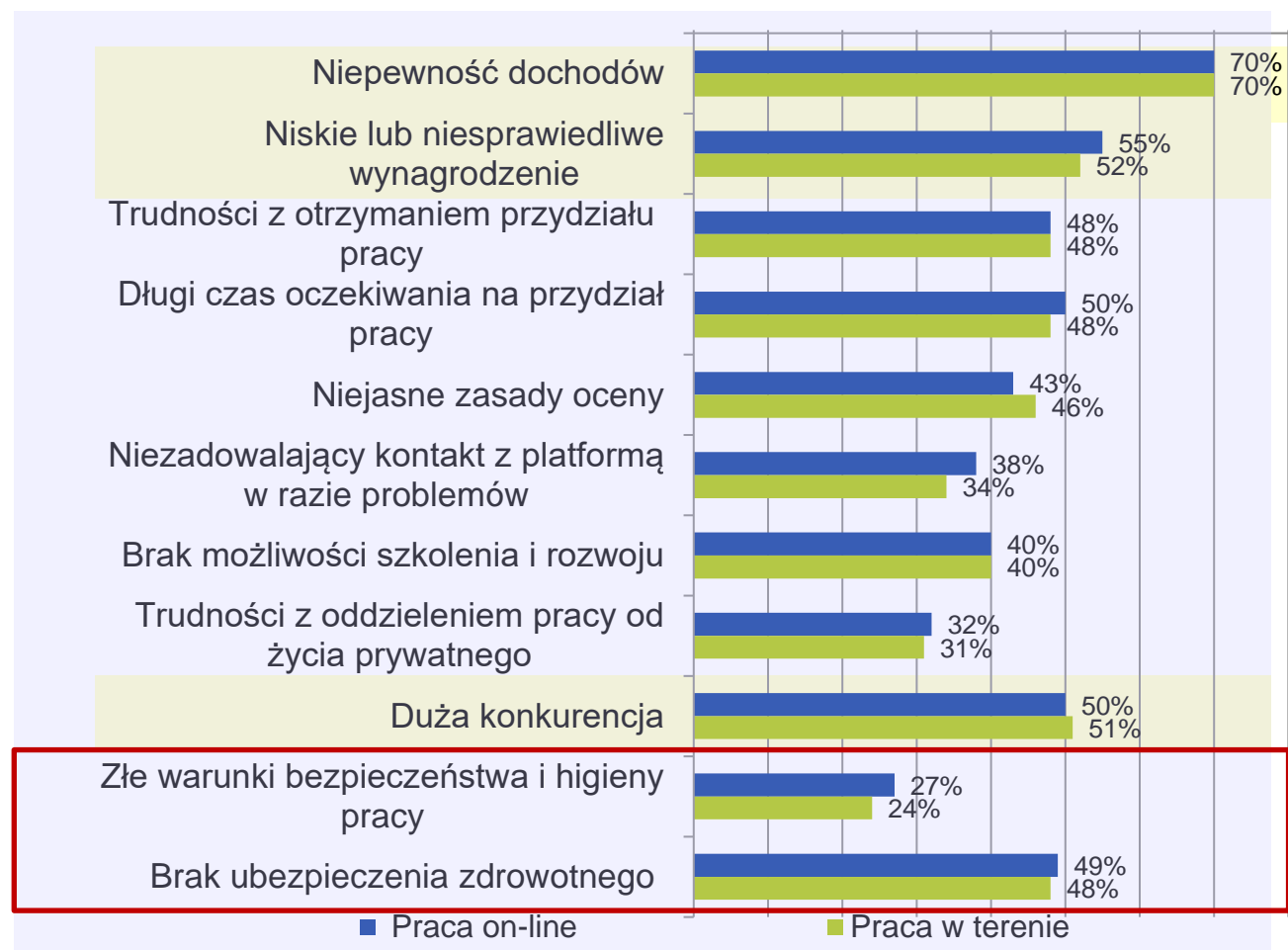
Źródło: Badanie warunków pracy w gospodarce platformowej, raport niepublikowany, CIOP-PIB 2024

Zalety pracy platformowej w opinii osób ją wykonujących



Źródło: Badanie warunków pracy w gospodarce platformowej, raport niepublikowany, CIOP-PIB 2024

Negatywne aspekty pracy platformowej w opinii osób ją wykonujących



Źródło: Badanie warunków pracy w gospodarce platformowej, raport niepublikowany, CIOP-PIB 2024



W celu poprawy warunków pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych należy:

- **zapewnić prawidłowe określanie ich statusu zatrudnienia;**
- **promować przejrzystość, sprawiedliwość i rozliczalność w zarządzaniu algorytmicznym;**
- **zapewnić, że cyfrowe platformy pracy nie będą przetwarzać żadnych danych osobowych dotyczących osób pracujących** za pośrednictwem platform internetowych, które nie są nierozzerwalnie związane z umową ani nie są niezbędne do jej wykonania.



Domniemanie prawne stosunku pracy występuje, jeżeli spełnione są co najmniej dwa z następujących warunków:

- **rzeczywiste określanie lub ustalanie górnych limitów poziomu wynagrodzenia;**
- **zobowiązanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych do przestrzegania szczególnych wiążących zasad dotyczących wyglądu, postępowania wobec odbiorcy usługi lub wykonania pracy;**
- **nadzorowanie wykonania pracy lub weryfikowanie jakości wyników pracy, w tym drogą elektroniczną;**
- **skuteczne ograniczanie, w tym za pomocą sankcji, swobody organizowania pracy, w szczególności swobody wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności, przyjmowania i odrzucania zadań oraz korzystania z podwykonawców lub zastępców;**
- **skuteczne ograniczenie możliwości rozbudowy bazy klientów lub wykonywania pracy na rzecz osób trzecich.**



Cyfrowe platformy pracy powinny informować osoby pracujące za ich pośrednictwem o:

- **zautomatyzowanych systemach, które są wykorzystywane do monitorowania, nadzorowania lub oceny wyników pracy tych osób, za pomocą środków elektronicznych;**
- **zautomatyzowanych systemach podejmowania decyzji, które są wykorzystywane do podejmowania lub wspierania decyzji, mających istotny wpływ na warunki pracy tych osób, w szczególności na ich dostęp do zadań, zarobki, bezpieczeństwo i higienę pracy, czas pracy, awans i ich status umowy, w tym ograniczenie, zawieszenie lub usunięcie konta.**



Cyfrowe platformy pracy powinny:

- **oceniać ryzyko związane ze zautomatyzowanymi systemami monitorowania i podejmowania decyzji dla bezpieczeństwa i zdrowia osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności w odniesieniu do ewentualnego ryzyka wypadków przy pracy, psychospołecznych i ergonomicznych czynników ryzyka;**
- **oceniać, czy gwarancje przewidziane w tych systemach są odpowiednie w odniesieniu do zidentyfikowanego ryzyka w świetle specyfiki środowiska pracy;**
- **wprowadzać odpowiednie środki zapobiegawcze i ochronne.**



Cyfrowe platformy pracy powinny:

- regularnie monitorować i ocenić wpływ decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji na warunki pracy oraz zapewniać, aby te systemy nie zagrażały zdrowiu fizycznemu i psychicznemu osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych;
- zapewniać możliwość przedyskutowania i wyjaśnienia faktów, okoliczności i powodów decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy z osobą kontaktową na cyfrowej platformie pracy;
- informować przedstawicieli osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych i konsultować się z nimi na temat decyzji w zakresie zarządzania algorytmicznego;
- umożliwiać osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych kontaktowanie się i komunikowanie ze sobą, a także kontakt z przedstawicielami osób wykonujących pracę.



Dziękuję!