

Gospodarka platform internetowych a bhp

Gospodarka platform internetowych jest umownym pojęciem używanym do określenia ogółu przedsiębiorstw, osób fizycznych oraz internetowych platform, współpracujących w modelu biznesowym, w którym platformy pełnią rolę pośredników pomiędzy pozostałymi podmiotami będącymi dostawcami i odbiorcami określonych dóbr.

W artykule omówiono część tej gospodarki, obejmującą platformy pośredniczące w odpłatnym świadczeniu usług. Wyodrębniono właściwości gospodarki platform internetowych, które wywierają wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy osób świadczących usługi. Stwierdzono, że sposób organizacji pracy w gospodarce platform internetowych wpływa negatywnie na poziom bhp, powodując powstanie nowych zagrożeń bądź powiększając ryzyko związane z istniejącymi. Postuluje się kontynuowanie i pogłębianie badań dotyczących bhp w gospodarce platform internetowych celem zidentyfikowania źródeł zagrożeń i opracowania środków profilaktycznych w postaci rozwiązań prawnych i organizacyjnych.

Słowa kluczowe: platforma internetowa, praca platformowa, ranking, mikrozadanie, autonomia

Platform economy and OSH

The platform economy is a conventional term used to describe enterprises, individuals and Internet platforms, cooperating with each other under a business model in which the platforms act as intermediaries between remaining two parties that are suppliers and recipients of specific goods. The article discusses the part of this economy that includes platforms intermediating in the provision of services against payment. The characteristics of the platform economy, which have an impact on the health and safety at work of workers providing services, were identified and the nature of this impact was characterized. It was found that the work organization in the platform economy has a negative impact on the health and safety, causing new hazards or increasing the risk associated with the existing ones. It is postulated to continue and deepen research on OSH in the platform economy in order to identify sources of hazards and develop preventive measures in the form of legal and organizational solutions.

Keywords: internet platform, platform work, ranking, microtask, autonomy

Wstęp

U podstaw idei gospodarki platform internetowych leży zamysł, aby – za pomocą tych platform – wymieniać i wykorzystywać (nieodpłatnie wykorzystywane) różne zasoby (m.in. kapitał fizyczny, finansowy, ludzki itp.), [1]. Można wymienić różne rodzaje platform, w tym:

- platformy, które umożliwiają: transakcje niekomercyjne – takie jak wolontariat, networking, media społecznościowe (np. LinkedIn, Facebook)
- platformy, za pośrednictwem których następuje nieodpłatne udostępnienie określonych dóbr czy usług (np. Couchsurfing¹)
- platformy handlowe, poprzez które zawiera się transakcje kupna – sprzedaży wcześniej wytworzonych dóbr (np. Ebay, Amazon, Allegro)
- platformy finansowe (np. Lending Club, Kiva Upstart)
- platformy usługowe, które pośredniczą w odpłatnym świadczeniu usług (np. Uber, 99 Designs, Freelanceria), [2].

Zgodnie z definicją Eurofound, platformy internetowe to sieci cyfrowe, które koordynują transakcje w sposób algorytmiczny. Autorzy tej lapidarnej definicji zwracają uwagę na dwa elementy. Po pierwsze – platforma taka jest zorganizowaną przestrzenią cyfrową (swoistym rynkiem), w której można oferować lub zgłaszać popyt na towary lub usługi. W przestrzeni tej dane o użytkownikach platformy i transakcjach są systematycznie przetwarzane, przechowywane i udostępniane, np. w formie rankingów osób wykonujących prace, co ułatwia ich aktualnym i potencjalnym klientom wybór kolejnego kontrahenta. Drugim, kluczowym elementem platform jest zestaw algorytmów, służących do automatycznego dopasowywania i koordynowania transakcji, co upodabnia ich sposób funkcjonowania do funkcjonowania przedsiębiorstw. Dlatego platformy są postrzegane jako struktury hybrydowe, posiadające cechy rynków i firm [3].

Algorytmy opisywanych platform zarządzają pracą, monitorują ją i wartościują jej wydajność, m.in. na podstawie ocen klientów [4]. Stwarzają one również możliwość wykonywania prac poza przestrzennymi i czasowymi granicami tradycyjnych miejsc pracy, gdzie usługi i towary, a tym samym siła robocza, są dostępne 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu [4].

¹ Platforma Couchsurfing jest przedsięwzięciem komercyjnym nastawionym na zysk, pośredniczy przede wszystkim w nieodpłatnym udostępnianiu miejsc noclegowych w prywatnych domach [1].



Hybrydowy charakter platform oraz sposób ich funkcjonowania determinują istnienie określonych właściwości gospodarki platform internetowych, które wpływają na jej bezpieczeństwo i higienę pracy (bhp).

Celem artykułu jest scharakteryzowanie tych właściwości, tj. cech pracy platformowej² wynikających ze sposobu jej organizacji, które decydują o bezpieczeństwie osób ją wykonujących i mogą być źródłami zagrożeń bhp. Charakterystyka ta została opracowana na podstawie przeglądu źródeł literaturowych, poświęconych pracy platformowej. Nie zidentyfikowano publikacji, w których opisywano by wyniki badań poświęconych *stricte* bhp w gospodarce platform internetowych – jedynie nieliczne publikacje o charakterze raportów. Dotychczas realizowane badania na temat pracy w gospodarce platform internetowych dotyczyły ogólnie pojmowanej sytuacji osób wykonujących pracę, w tym ich dochodów, czasu pracy, warunków pracy, motywacji do jej wykonywania itp. Niemniej problemy związane z bhp były również w tych badaniach w pewnym stopniu diagnozowane, tym bardziej że – jak zostało to zaprezentowane w dalszej części artykułu – niektóre, pozornie z bhp niezwiązane aspekty pracy platformowej, mogą istotnie wpływać na bezpieczeństwo pracowników.

Kontrowersje związane z wpływem platform na rynek pracy i jego uczestników

Praca platformowa budzi wiele sprzecznych ocen. Z jednej strony bywa postrzegana jako innowacja na rynku pracy i remedium na niektóre jego niedoskonałości – zwłaszcza ograniczenia w przepływie zasobów pracy, które negatywnie wpływają na efektywność. Ocenia się, że zastosowanie platform zapewnia uelastycznienie podaży pracy, co ułatwia przedsiębiorstwom i osobom prywatnym sięgnięcie po zasoby pracy z różnorodnych źródeł, w zakresie dopasowanym do ich aktualnych potrzeb [5]. Eliminuje to konieczność utrzymywania zbędnych zasobów, jednocześnie zapewniając ograniczenie kosztów wytwarzania dóbr i usług. Z perspektywy osób znajdujących się po stronie podaży na rynku pracy, platformy internetowe oferują im szerokie (w sensie lokalizacji przedsiębiorstw, którym mogą oferować swoje usługi oraz różnorodności wykonywanych zadań) możliwości świadczenia pracy w elastycznym czasie. To szczególnie korzystne dla osób o ograniczonej dyspozycyjności lub chcących dodatkowo zarobić.

Z drugiej strony przeciwnicy platform podkreślają, że w takiej gospodarce osłabieniu ulega pozycja osób wykonujących pracę, które przestają być pracownikami w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy

i tracą w ten sposób prawa pracownicze oraz dostęp do systemu ubezpieczeń społecznych. Ponadto osoby by powierzające wykonanie pracy w gospodarce platformowej nie są pracodawcami, a ponieważ do pełnienia tej roli nie są także zobligowane platformy, nikt w stosunku do osób wykonujących pracę platformowe nie sprawuje obowiązków pracodawcy.

Kwestia zapewnienia bezpieczeństwa pracy osobom wykonującym pracę platformowe również budzi szereg kontrowersji. Zostały one scharakteryzowane w tym artykule w kontekście następujących właściwości gospodarki platform internetowych:

- trójstronnej relacji pomiędzy platformą oraz kupującymi i sprzedającymi usługi
- niepewności wynagrodzenia wypłacanego osobom wykonującym pracę platformowe
- braku mechanizmów kształcenia w dziedzinie bhp
- dzielenia pracy na mikrozadania
- braku tradycyjnego miejsca wykonywania pracy
- zróżnicowanej elastyczności prac platformowych
- zróżnicowanej autonomii osób wykonujących pracę platformowe.

Trójstronna relacja pomiędzy platformą i dwoma grupami jej użytkowników

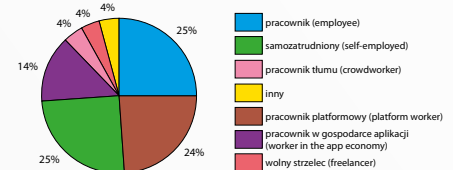
W gospodarce platform internetowych przy zawarciu transakcji kupna - sprzedaży, w procesie realizowania usługi i jej rozliczania uczestniczą trzy podmioty [6]. Pierwsze dwa to wykonawca usługi oraz jej odbiorca (klient wykonawcy). Zarówno wykonawca, jak i odbiorca usługi są użytkownikami trzeciego uczestnika transakcji, tj. platformy. Zakres uczestnictwa platformy w transakcji oraz zakres jej ingerencji w sposób świadczenia usługi może być bardzo różny. Relatywnie najmniejsza ingerencja platformy ma miejsce przy pracach, których postępy nie mogą być przez nią na bieżąco śledzone, tj. np. wówczas, gdy wykonawca świadczy usługę u klienta (sprzątanie, naprawy) lub wykonuje koncepcyjną pracę w swojej siedzibie (np. projekty na zamówienie klientów). Im bardziej platforma jest w stanie śledzić postępy pracy, tym bardziej może się również zaangażować w jej koordynację i nadzór. Przykładem są chociażby platformy przewozowe, które określają wysokość opłaty za usługę, na bieżąco śledzą lokalizację kierowców, wysyłają im zlecenia przewozów od klientów znajdujących się w pobliżu, oczekują potwierdzenia, że klient wsiadł, informują o celu podróży i wskazują trasę przejazdu oraz rozliczają usługę.

Trójstronność relacji pomiędzy uczestnikami transakcji jest ważna w kontekście zapewnienia bezpieczeństwa osobom wykonującym pracę, m.in. dlatego, że zaburza tradycyjny model, w którym odpowiedzialność za zapewnienie bezpieczeństwa jest dzielona pomiędzy dwie strony, czyli wykonawcę i odbiorcę usługi. W gospodarce platform internetowych obecny jest trzeci podmiot, który w większym lub mniejszym stopniu wpływa na sposób organizacji pracy, niemniej nie ma ogólnie przyjętych norm czy tym bardziej – regulacji prawnych, które określałyby zakres odpowiedzialności tego podmiotu za zapewnienie bhp.

Najbardziej korzystną dla pracujących formą zatrudnienia pod względem bhp jest zatrudnienie

na umowę o pracę, na mocy której *gros* odpowiedzialności ponosi pracodawca. Wyniki dotychczas przeprowadzonych badań zdają się jednak wskazywać, że w gospodarce platform internetowych rzadko kiedy (o ile w ogóle) uczestniczą podmioty pełniące rolę pracodawcy w stosunku do osób wykonujących pracę.

W jednym z takich badań 68,1% osób wykonujących pracę platformowe oświadczyło co prawda, że są pracownikami, a 7,6% – że pracują na własny rachunek (są samozatrudnieni) [7]. Pozornie zatem można wywnioskować, że osoby wykonujące pracę platformowe są związane umowami o pracę, a zatem określony pracodawca odpowiada za ich bezpieczeństwo. Jednak w innym badaniu [8] osoby wykonujące pracę platformowe, poproszone o opisanie swojego statusu zatrudnienia, udzielały następujących odpowiedzi: pracownik (ang. *employee*) – 25%, pracownik platformowy (ang. *platform worker*) – 24%, samozatrudniony – 25%, pracownik w gospodarce aplikacji (ang. *worker in the app economy*) – 14%, pracownik tłumy (ang. *crowdworker*) – 4%, „wolny strzelec” (ang. *freelancer*) – 4%, inny – 4% (rys.).



Rys. Postrzeganie własnego statusu zatrudnienia przez osoby wykonujące pracę platformowe

Źródło: oprac. własne na podstawie [8]

Fig. Platform workers' perceptions of their own employment status
Source: own elaboration of the basis of [8]

Wyniki obu badań można z jednej strony zinterpretować jako rozbieżne. Z drugiej jednak w obu z nich między 60 a 70 procent badanych uważało się za pracowników, choć w drugim badaniu wyróżniono pewne „podkategorie” tego pojęcia, niemające nic wspólnego z jego znaczeniem w rozumieniu prawa. Biorąc pod uwagę, że w pierwszym z badań nie pytano o relacje danej osoby z platformą, a jedynie o status zatrudnienia, można przypuszczać, że odpowiedzi „pracownik” wynikały albo stąd, że poza platformami osoby te miały stałą pracę, albo stąd, że same nie były pewne, jak określić ów status. Założenie to potwierdza stanowisko, które prezentują środowiska właścicieli platform, twierdzących, że nie są pracodawcami, a ich działalność polega na pośredniczeniu w zawieraniu transakcji, a nie – na prowadzeniu działalności usługowej, na rzecz osób kupujących na platformach produkty i usługi.

Z dużym prawdopodobieństwem można więc przyjąć, że przeważająca większość osób wykonujących pracę platformowe nie robi tego w ramach stosunku pracy. Osoby te używają pośrednictwa platform internetowych na zasadach określonych w warunkach korzystania z ich serwisów, które muszą zaakceptować, rejestrując się na platformach. Część z nich, co potwierdzają cytowane wyniki badań, prowadzi własną działalność gospodarczą, pozostali podejmują się świadczenia usług jako osoby fizyczne. Nie znaleziono danych na temat tego, czy i jakie umowy podpisują z platformami, bądź z odbiorcami usług,

² Z uwagi na krótką historię dyskursu akademickiego i politycznego na temat platform, jak dotąd nie wypracowano jednolitego nazewnictwa dla wielu kluczowych pojęć z nimi związanych. W związku z tym opisywanie zjawisk zachodzących w gospodarce platformowej dostarcza pewnych trudności natury terminologicznej. Jedną z nich to ustalenie, jakiego określenia używać do nazywania pracy wykonywanej w tej gospodarce. Najprostszym rozwiązaniem tego problemu w kontekście artykułu jest wskazanie prostego pojęcia i jego konsekwentne stosowanie. W związku z tym wybrano pojęcie „pracy platformowej”, będące dosłownym tłumaczeniem najczęściej stosowanego w literaturze anglojęzycznej terminu „platform work”.

a tym bardziej – czy i jakie zapisy dotyczące bhp mogą się w takich umowach znajdować.

Jedną z bezpośrednich konsekwencji braku pracodawcy, jest – dla osób wykonujących prace platformowe – brak oceny ryzyka zawodowego, a co za tym idzie – niepełna lub całkowita niezjawność zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy oraz z ochroną przed tymi zagrożeniami. Zdarzają się, co prawda sytuacje, kiedy osoba wykonująca pracę platformową jest świadoma istnienia niektórych zagrożeń, ponieważ wykonywała zadania z blizonym charakterze w ramach tradycyjnego zatrudnienia, gdzie ją o tych zagrożeniach poinformowano. Niemniej nie musi być to regułą. W rezultacie osoby wykonujące prace platformowe najczęściej same muszą ocenić to ryzyko oraz zabezpieczać się przed nim we własnym zakresie. Trzeba również wziąć pod uwagę, że wiele z tych osób, z racji swojego młodego wieku, w gospodarce platformowej zdobywa swoje pierwsze zawodowe doświadczenie i nie ma ani teoretycznej, ani praktycznej wiedzy o zagrożeniach. To właśnie oni, spośród wszystkich osób wykonujących prace platformowe, mogą być najbardziej narażeni na wypadki przy pracy [9].

Brak pracodawcy może – w określonych sytuacjach – pociągać za sobą kolejne konsekwencje. Nawet jeśli poza pracą platformową osoby te posiadają inne źródła utrzymania, dzięki którym są objęte ubezpieczeniem od wypadków przy pracy, to nie rozwiązuje to kwestii objęcia ich takim ubezpieczeniem w czasie, gdy wykonują pracę platformową. Co gorsza, jeśli dojdzie wtedy do wypadku przy pracy, osoba ją wykonująca nie otrzyma świadczeń należnych z tytułu umowy o pracę, nawet jeśli ją posiada, ponieważ brakuje będzie związku między wypadkiem a tą pracą. Konsekwencją zaś takiego wypadku może za to być utrata zdolności nie tylko do pracy platformowej, ale do pracy w ogóle. Należy również zauważyć, że sytuacja, w której osoba wykonująca pracę platformową jest objęta ubezpieczeniami społecznymi tylko z tytułu wykonywanej równolegle pracy etatowej, jest w pewnym sensie sytuacją patologiczną: praca platformowa jest przez to „tańsza” z perspektywy przedsiębiorców (nie obciążona kosztami przynależności do systemu ubezpieczeń). Wówczas cała idea gospodarki platform internetowych, której efektywność ma się co do zasady opierać się na bardziej racjonalnym wykorzystaniu zasobów, sprowadza się do unikania ponoszenia przez osoby fizyczne i przedsiębiorców zlecających prace za pośrednictwem platform, określonych kosztów tej pracy, ze szkodą dla osób ją wykonujących.

Zastępowanie tradycyjnego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przez pracę platformową może za istotnie negatywnie wpłynąć na sytuację osób pracujących, których coraz większy odsetek będzie w znacznym stopniu zależny finansowo od platform. To przypuszczenie potwierdzają wyniki badania przeprowadzonego na zlecenie Unii Europejskiej [10]. Podzielono w nim osoby wykonujące prace platformowe na trzy kategorie: umiarkowani beneficjenci (ang. *moderate beneficiaries*), przypadkowi internauci (ang. *random surfers*) oraz pracownicy zależni od platformy (ang. *platform-dependent workers*). Kategorie te określono na podstawie stopnia uzależnienia pracowników od gospodarki platformowej pod względem dochodów i ilości pracy, w szczególności pod względem

tego, czy praca była wykonywana jako alternatywa do zatrudnienia w tradycyjnej formie czy jako jej uzupełnienie. Analiza statystyczna wykazała, że około 25% osób wykonujących prace platformowe stanowią „pracownicy zależni od platformy”. Są to osoby, które większą część swoich dochodów czerpią z pracy platformowej. To właśnie te osoby znajdowały się w znacznie gorszej sytuacji w porównaniu z pozostałymi wykonującymi prace platformowe, zarabiając średnio o 43% mniej niż umiarkowani beneficjenci i średnio o 62% mniej niż przypadkowi internauci.

Podsumowując, trójstronność transakcji w gospodarce platform internetowych prowadzi z jednej strony do rozmycia odpowiedzialności za zapewnienie bezpieczeństwa osobom wykonującym prace, a z drugiej – do powiększania dominacji strony podaźowej na rynku pracy nad stroną popytową, co w rezultacie prowadzi do obniżenia zarobków. Argumenty przedstawione poniżej dowodzą, że to ostatnie również przekłada się na bezpieczeństwo pracujących.

Niepewność wynagrodzenia

Zasady wynagradzania pozornie nie stanowią czynnika ryzyka zawodowego i w przypadku tradycyjnego stosunku pracy rozpatrywane są raczej w kontekście zagrożenia bezpieczeństwa socjalnego. Jednak w gospodarce platform internetowych znaczenie tego aspektu ulega zmianie, ponieważ wynagrodzenie pozbawione jest stałego charakteru – jego wypłata zależy od wykonanego zadania [9]. Co więcej, zdarzają się również sytuacje, kiedy osoby wykonujące prace platformowe w ogóle nie dostają wynagrodzenia. Ma to miejsce w szczególności przy pracach twórczych, zleczanych do wykonania w formie konkursu. W zależności od przyjętych zasad, wynagradzani są wówczas tylko zwycięzcy bądź wybrana określonej liczby czołowych miejsc [1]. Do odmowy zapłaty lub obniżenia uzgodnionego wcześniej wynagrodzenia dochodzi również w gospodarce platform internetowych, kiedy klient kwestionuje jakość lub zakres wykonanej pracy. Ponieważ większość platform nie zapewnia mechanizmów rozstrzygnięcia sporów między osobami wykonującymi prace a klientami – ryzyko związane z ewentualnym, niezgodnym z oczekiwaniami wykonaniem pracy spoczywa na tych osobach. W takiej sytuacji mają one ograniczone możliwości dochodzenia swoich praw [1,11]. W gospodarce platform internetowych brakuje również sprawdzonych mechanizmów przeciwdziałania oszustwom ze strony klientów [11].

Poza tym, osoby wykonujące prace platformowe dużo czasu poświęcają na czynności przygotowawcze, w tym – na wyszukiwanie zleceń, za co również nie otrzymują zapłaty [1].

Na możliwość otrzymywania zleceń i zarobkowania wpływają również wyniki rankingów tworzonych na podstawie ocen wystawianych przez klientów osobom wykonującym prace platformowe. Zdając sobie sprawę z wpływu tych ocen na możliwość pozyskania kolejnych zleceń, osoby te są zdeternowane, aby spełnić wszelkie życzenia klienta, nawet kosztem bezpieczeństwa. Dodatkowo, mogą one odczuwać przymus przyjęcia większej ilości pracy do wykonania niż jest to dla nich zdrowe, z obawy przed wykuczeniem z pracy, w przypadku odmowy jej wykonania [12]. Wszystkie wymienione właściwości pracy

platformowej powodują, że osoby ją wykonujące odczuwają presję, aby pracować dłużej, szybciej i rezygnować z przerw. Szybkie tempo i długie godziny pracy, prowadzą do zmęczenia i mogą skutkować wypadkami, szczególnie – w przypadku platform przewozowych i dostawczych [9]. Dodatkowo, niskie wynagrodzenie oraz presja czasu są źródłami stresu, który również stanowi zagrożenie dla zdrowia pracujących [13].

Brak mechanizmów kształcenia w dziedzinie bhp

Jednym z podstawowych czynników organizacyjnych istotnych w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy są szkolenia [14]. Ich celem jest dostarczenie pracownikom wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań w sposób gwarantujący bezpieczeństwo i efektywność. W przypadku umowy o pracę, pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikowi szkolenie wstępne bhp oraz szkolenia okresowe. Niestety osoby wykonujące prace platformowe nie mają dostępu do działań z zakresu zasobów ludzkich, takich jak szkolenia, mentoring lub coaching, ale muszą samodzielnie organizować swój dalszy rozwój zawodowy [15]. Jak pokazują badania, osoby wykonujące prace platformowe czerpią wiedzę w zakresie bhp albo ze szkoleń zrealizowanych w miejscu wcześniejszego zatrudnienia lub takich, które odbyli jako członkowie branżowych organizacji lub w sposób nieformalny – wykonując pracę i zdobywając w ten sposób praktyczne doświadczenie [16].

Luki kompetencyjne w zakresie bhp u takich osób pogłębiane są poprzez brak kontaktu z doświadczonymi pracownikami, którzy mogliby podzielić swoją wiedzę w zakresie bhp i tym samym pomóc chronić ich przed zagrożeniami w pracy [17]. Praca zorganizowana jest w sposób umożliwiający jej samodzielne podejmowanie i kończenie przez poszczególne osoby, pozbawione kontaktu ze współpracownikami i przełożonymi. Zadania są określone na tyle precyzyjnie, aby można je było wykonać przy założeniu nadzoru jedynie przez platformę z minimalnym – w przypadku niektórych rodzajów prac – udziałem osoby koordynującej, która jednak nie pełni w stosunku do pracującego roli przełożonego w tradycyjnym tego słowa znaczeniu. Brak otrzymywania tego wsparcia ma, jak kilka omówionych wcześniej czynników ryzyka zawodowego – dwójakie konsekwencje dla bezpieczeństwa pracujących. Po pierwsze, w sytuacjach niepewności wynikających np. z braku doświadczenia w wykonywaniu określonych czynności, osoba podejmująca pracę nie ma się do kogo zwrócić z pytaniem czy prośbą o pomoc. Zmuszona jest polegać na własnej wiedzy lub intuicji, nawet jeśli nie ma pewności czy potrafi daną czynność wykonać bezpiecznie, co w rezultacie może zagrozić jej zdrowiu i życiu. Po drugie, konieczność samodzielnego poradzenia sobie z trudną sytuacją jest stresująca dla wykonującego pracę, nawet jeśli nie ma związku z jakimkolwiek fizycznym zagrożeniami (np. sytuacja konfliktowa w relacji z klientem, kiedy w grę wchodzi wystawienie przez niego oceny, potwierdzenie zakresu zrealizowanej usługi, wypłata wynagrodzenia itp.)

Według niektórych źródeł zamiast lub obok braku wsparcia pojawia się problem społecznej izolacji [9]. Brak możliwości działań twarzą w twarz (zespoło-

wego wykonywania pracy), a nawet jakiegokolwiek współpracy, rodzi pytanie o możliwość budowania tożsamości zawodowej i kolektywnej organizacji w takim nieustrukturyzowanym otoczeniu [1].

W literaturze przedmiotu pojawia się również spostrzeżenie, że – w porównaniu do tradycyjnych miejsc pracy – w pracy platformowej nie ma służby bhp ani przeglądów miejsc pracy. W rezultacie osoby wykonujące prace platformowe są praktycznie pozbawione możliwości konsultacji i fachowego nadzoru w zakresie bhp. Nawet jeśli jest to jedynie praca biurowa, mogą silniej niż w przypadku tradycyjnego zatrudnienia odczuwać dolegliwości mięśniowo-szkieletowe oraz przeciążenie narządu wzroku, ponieważ pozbawione profesjonalnej opieki specjalistów bhp nie zdają sobie sprawy z zagrożeń związanych z pracą przy komputerze: nieergonomicznego stanowiska pracy, zbyt długich godzin i braku przerw w pracy [4, 13].

Dzielenie pracy na mikrozadania

Niektóre prace platformowe są przekazywane do wykonania grupie osób, z których każda realizuje ściśle określoną część zadania, nie wiedząc o tym, co robią pozostali i jak będzie wyglądał rezultat ich wysiłku. Organizacja pracy poprzez jej dzielenie na tzw. mikrozadania i powierzanie ich realizacji pojedynczym osobom przy jednoczesnym braku kontaktu z resztą zespołu i otrzymywaniem poleceń bezpośrednio od aplikacji, powoduje poczucie „odczłowieczenia”. Szczegółowe instrukcje, jak wykonać daną pracę, sprawiają, że staje się ona pracą wymagającą jedynie niewielkich umiejętności, eliminuje potrzebę kreatywnego myślenia i intelektualnego wkładu osoby, która tę pracę wykonuje, a w końcu może oznaczać dla niej realizację zadań poniżej kwalifikacji [1].

Poczucie „odczłowieczenia” może być pogłębiane przez tzw. asymetrię informacyjną – ujawnianie informacji o otrzymanych ocenach przy jednoczesnym braku dostępu do analogicznych informacji o klientach. Charakter niektórych mikrozadań może być bardzo nieprzyjemny, jak np. praca moderatorów treści serwisów internetowych, polegająca na przeglądaniu dużych zbiorów obrazów i usuwaniu tych z nich, które są obraźliwe lub drastyczne. Należy podkreślić, że osoby wykonujące tego typu prace platformowe są, z racji omówionych wcześniej aspektów, w tym przede wszystkim braku pracodawcy, pozbawione ochrony przed negatywnym wpływem takich treści [12].

W jednym z badań proszono osoby wykonujące prace platformowe o ocenę różnych aspektów warunków pracy. Zapytani, czy zgadzają się, z następującym stwierdzeniem: „nie jestem traktowany na platformie tylko jako anonimowy czynnik produkcji, ale jako człowiek” – w zdecydowanej większości (prawie 80%) odpowiedzieli przecząco [8].

Brak tradycyjnego miejsca pracy

Bezpośrednią konsekwencją braku pracodawców w gospodarce platformowej jest brak tradycyjnych miejsc pracy. Pracę wykonuje się u siebie w domu, w siedzibie klienta lub – jak to się dzieje w przypadku platform przewozowych i dostawczych – w przestrzeni publicznej. Pojawiają się również

w miastach biura przeznaczone dla freelancerów, którzy z różnych przyczyn nie są w stanie pracować w swoich domach, czyli tzw. biura coworkingowe.

Wiele prac platformowych, zarówno tych wykonywanych zdalnie, u klienta czy w innych miejscach, nie ma określonych konkretnych godzin pracy, a co więcej – nikt nie sprawuje kontroli nad liczbą i zakresem zleceń przyjmowanych przez poszczególne osoby. W przypadku prac realizowanych z domu, może to prowadzić do sytuacji, w której osoby je wykonujące będą nieustannie „w pracy”. Fizyczne granice między pracą a środowiskiem domowym zacierają się, co stwarza zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, ponieważ zaburza równowagę pomiędzy ich życiem prywatnym i zawodowym [10]. Coraz dłuższe godziny pracy, a w skrajnych przypadkach – praca bez odpoczynku, z przerwami jedynie na sen i zaspokojenie potrzeb fizjologicznych – zwiększają ryzyko zawodowe związane ze stresem technologicznym, uzależnieniem technologicznym, przeciążeniem informacjami i wypaleniem zawodowym [9].

Obok wspomnianego wcześniej braku mechanizmów przeciwdziałających ewentualnym nadużyciom ze strony klientów, w świecie pracy pozbawionym tradycyjnie pojmowanego miejsca pracy nie wykształciły się również mechanizmy przeciwdziałania przemocy, w tym nękanu w sieci, molestowaniu seksualnemu, dyskryminacji rasowej itp. Pomimo że platformy ujawniają wiele informacji o osobach wykonujących prace i dają osobom zamawiającym ich wykonanie możliwość wyrażenia subiektywnej oceny zrealizowanych usług, to nie oferują pracującym odpowiedniego wsparcia, jeśli doświadczają oni przemocy [13]. Co gorsza, w gospodarce platform internetowych praca jest niekiedy transferowana do państw słabo rozwiniętych, gdzie ryzyko związane z przemocą jest jeszcze wyższe z racji niższej świadomości w zakresie praw człowieka i pracownika oraz z powodu ubóstwa, które zmusza do podejmowania pracy bez względu na istniejące niebezpieczeństwa. Zwiększa się tym samym ryzyko doświadczania przez pracujących przemocy psychospołecznej, pracy niewolniczej i pracy nieletnich, które w tradycyjnych miejscach pracy byłyby znacznie lepiej kontrolowane [12].

Niejednoznacznie oceniane aspekty pracy platformowej

Analizę problemu bhp w pracy platformowej dodatkowo utrudnia fakt, że – w zależności od jej rodzaju oraz od stopnia uzależnienia osoby ją wykonującej od otrzymywanego wynagrodzenia – pewne aspekty tej pracy będą oceniane w skrajnie różny sposób. Według jednych platformy oferują elastyczność w zakresie wyboru zadań, czasu, miejsca i ilości pracy oraz jej organizacji. Zdaniem innych, od osób wykonujących pracę wymaga się niekiedy, aby podejmowali ją niemalże natychmiast i zrealizowali w napiętym terminie. Dla jeszcze innych elastyczność i konieczność samodzielnego organizowania pracy jest stresująca [1]. Pochodną elastyczności jest możliwość zachowania równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym. W tym przypadku zwolennicy pracy platformowej twierdzą, że daje ona lepsze możliwości łączenia pracy zarobkowej z opieką nad dziećmi czy osobami starszymi i dopasowywania czasu pracy do innych obywatelskich obowiązków. Przeciwnicy jednak wskazują,

że jest to fikcyjna zaleta, ponieważ w rzeczywistości pracę platformową trzeba wykonywać wtedy, kiedy oczekują tego klienci [11]. Ponadto ograniczając liczbę przyjmowanych zamówień, osoby wykonujące prace platformowe pozbawiają się dochodów, na co nie każdy może sobie pozwolić.

Podobne kontrowersje są związane z autonomią i kontrolą w pracy platformowej. Freelancerzy zajmujący się na zlecenie klientów pracami programistycznymi lub projektami graficznymi cieszą się znacznie większą autonomią, niż osoby wykonujące proste zadania polegające np. na wprowadzaniu danych do komputerów. Podczas gdy freelancer jest niekiedy w oczach swojego klienta wysoko cenionym ekspertem, którego opinią należy się kierować, to zdarza się, że na osobach wykonujących proste prace biurowe algorytmy wymuszają dostępność, przyjmując ją jako kryterium oceny oraz stosując bazujący na niej mechanizm nadzoru. Na przykład platforma Upwork korzysta z aplikacji o nazwie „Work Diary”, która pozwala klientom na wirtualną kontrolę nad osobami wykonującymi pracę: oprogramowanie wykonuje zrzut ekranu z komputera tych osób sześć razy na godzinę i w przypadkowych odstępach czasu. W ten sposób klienci uzyskują pewność, że praca nad zadaniami jest kontynuowana. Co więcej, „Work Diary” śledzi również liczbę naciśnięć klawiszy i kliknięć myszą oraz wykonuje osobom wykonującym prace zdjęcia z kamer internetowych [1].

Wnioski

Z jednej strony praca platformowa wydaje się nie być szczególnym rodzajem pracy, pod względem zapewnienia bhp, w tym sensie, że czynności podejmowane przez osobę ją wykonującą celem zrealizowania przedmiotu pracy są takie same, jakie by były, gdyby wykonywać tę samą pracę w ramach stosunku pracy. Z drugiej strony, wyniki badań jakości pracy platformowej w Polsce świadczą o tym, że poziom bhp takiej pracy jest bardzo niski: jedynie 20,4% uczestników badania oceniło go jako wysoki [18].

Okazuje się, że charakter relacji pomiędzy platformami i ich oboma rodzajami ich użytkowników oraz sposób organizacji pracy ustalony przez platformy, może negatywnie wpływać na bezpieczeństwo. Zasadniczo owo negatywne oddziaływanie jest rezultatem:

- braku ram prawno-organizacyjnych, z których wynikałoby, kto w ramach trójstronnych relacji w gospodarce platform internetowych odpowiedzialny jest za zapewnienie bhp, w tym za fizyczne bezpieczeństwo osoby wykonującej pracę w określonym środowisku;
- koordynowania pracy przez algorytmy zaprogramowane w sposób zapewniający maksymalizację efektywności pracy, z pominięciem wymagań odnoszących się do bhp;
- obecnych w środowisku pracy czynników psychospołecznych kształtowanych przez algorytmy lub warunki korzystania z platform, odmiennych od warunków psychospołecznych występujących w przypadku tradycyjnych form zatrudnienia.

Zaprezentowane w artykule wyniki badań i analiz poświęconych gospodarce platform internetowych dowodzą, że wiele właściwości tej gospodarki wywierających wpływ na bhp zostało już zidentyfikowanych i scharakteryzowanych. Praktycznie każda z nich jest źródłem zagrożeń i zwiększa ryzyko zawodowe związane z wykonywaniem pracy w porównaniu z sytuacją, w której ta sama praca byłaby wykonywana w ramach tradycyjnego zatrudnienia. Trójstronna relacja pomiędzy platformą a jej użytkownikami powoduje rozmywanie się odpowiedzialności za zapewnienie bhp. Niepewność wynagrodzenia wymusza szybkie tempo pracy i zwiększa ryzyko powstawania wypadków przy pracy. Brak mechanizmów kształcenia w dziedzinie bhp pozbawia osoby wykonujące pracę możliwości zdobycia bądź pogłębienia wiedzy o tym, jak pracować bezpiecznie. Dzielenie pracy na mikro-zadania jest przyczyną jej dehumanizacji i odbiera jej twórczy charakter. Brak fizycznego miejsca pracy, w którym mogłoby dochodzić do interakcji pomiędzy współpracownikami i przełożonymi powoduje poczucie izolacji i zacieranie się granic między pracą a życiem osobistym.

Podsumowanie

Wyniki dokonanej i mówionej w artykule przeglądu potwierdzają potrzebę kontynuowania i pogłębienia badań dotyczących bhp w gospodarce platform internetowych i to nie tylko takich, gdzie jest ono postrzegane jako element bezpieczeństwa socjalnego lub komponent jakości pracy, ale badań ukierunkowanych wyłącznie na bezpieczeństwo i higienę pracy. Kwestia zapewnienia bhp w gospodarce platform internetowych może być zagadnieniem równie lub nawet bardziej złożonym niż zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego.

Różnorodność prac platformowych oraz zagrożeń z nimi związanych powoduje, że trudno jest problematykę bhp ująć w jednym badaniu. Równie trudno jest oddzielić zagrożenia wynikające z faktu, że dana praca jest pracą platformową od zagrożeń, które wystąpią przy jej wykonywaniu również w ramach stosunku pracy.

Nie zawsze zresztą zbiory te są rozłączne: zagrożenie może być takie samo bez względu na formę świadczenia pracy, ale związane z nim ryzyko będzie wyższe w gospodarce platform internetowych niż w ramach tradycyjnego zatrudnienia. Niestety rozgraniczenie zagrożeń lub ich elementów charakterystycznych dla gospodarki platform internetowych jest niezbędne, żeby zrozumieć ich źródła i opracować środki profilaktyczne, zarówno w skali makro (rozwiązania prawne), jak i mikro (rozwiązania organizacyjne na poziomie platform, osób wykonujących prace platformowe i ich klientów).

BIBLIOGRAFIA

- [1] Eurofound, Coordination by platforms. Literature review. Automation, digitisation and platforms: implications for work and employment – Concept Paper, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017.
<https://euagenda.eu/upload/publications/untitled-150331-ea.pdf> dostęp z 23.12.2020
- [2] Eurofound, Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18050en.pdf dostęp z 23.12.2020
- [3] Eurofound, Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment, Publications, Office of the European Union, Luxembourg 2018.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/automation-digitisation-and-platforms-implications-for-work-and-employment> dostęp z 23.12.2020
- [4] European Commission, Employment and Social Development in Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.
<file:///C:/Users/ANNA-1.SKL/AppData/Local/Temp/KE-BD-16-001-EN-N.pdf> dostęp z 23.12.2020
- [5] Komisja Europejska Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Europejski program na rzecz gospodarki dzielenia się, Bruksela 2016.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=PL> dostęp z 23.12.2020
- [6] BAKALARZ, T., Zatrudnienie za pośrednictwem platformy internetowej jako przejaw „uberyzacji” pracy. Przegląd Prawa i Administracji 2019,117: 9-20.
<file:///C:/Users/ANNA-1.SKL/AppData/Local/Temp/7806-7439-1-2-20200205.pdf> dostęp z 23.12.2020
- [7] PESOLE, A., URZÍ BRANCATI, M.C., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., BIAGI, F., GONZÁLEZ VÁZQUEZ, I. Platform Workers in Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.
https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf dostęp z 23.12.2020
- [8] 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.
<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20PL1.pdf> dostęp z 20.05.20.
- [9] EU-OSHA Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Ochrona pracowników w gospodarce platform online: przegląd zmian regulacyjnych i w zakresie polityki w UE, Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2017.
<https://osha.europa.eu/pl/publications/summary-protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy> dostęp z 23.12.2020
- [10] European Commission. The Social Protection of Workers in the Platform Economy, Brussels, Belgium 2017.
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf) dostęp z 23.12.2020
- [11] DRAHOKOUPIL, J., PIASNA, A. Work in the Platform Economy: Beyond Lower Transaction Costs, *Intereconomics*, ISSN 1613-964X, Springer, Heidelberg, 2017,52,6: 335-340.
<https://www.intereconomics.eu/pdf-download/year/2017/number/6/article/work-in-the-platform-economy-beyond-lower-transaction-costs.html> - dostęp z 23.12.2020
- [12] EU-OSHA Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, OSH and the Future of Work: Benefits and Risks of Artificial Intelligence Tools in Workplaces, 2019.
<https://osha.europa.eu/en/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligence-tools-workplaces/view> dostęp z 30.04.2020
- [13] De GROEN, P., KILHOFFER, Z., LENAERTS, K., FELTEN, E. Digital Age: Employment and working conditions of selected types of platform work. National context: Austria, Austrian Presidency of the Council of the European Union 2018 and European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2018.
<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18053en.pdf> dostęp z 23.12.2020
- [14] SKŁAD, A. Przegląd czynników organizacyjnych istotnych w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy [Organizational factors in health and safety management – a review]. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka* 2015,524,5: 17-21.
https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/76802/2016010881549&BP_5_2015_17_21.pdf dostęp z 23.12.2020
- [15] Eurofound, New Forms of Employment, Publications Office of the European Union Luxembourg 2015.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf dostęp z 23.12.2020
- [16] De GROEN, P., KILHOFFER, Z. Digital Age. On-location client-determined moderately skilled platform work: Employment and working conditions, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2019.
<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef19058.pdf> dostęp z 23.12.2020
- [17] HOWARD, J. Nonstandard Work Arrangements and Worker Health and Safety, *American Journal of Industrial Medicine* 2017,60: 1-10.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/ajim.22669> dostęp z 23.12.2020
- [18] OWCZAREK, D. (red.). Nowe formy pracy w Polsce, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2018.
<https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/nowe-formy-pracy-w-polsce> dostęp z 23.12.2020

Publikacja opracowana na podstawie wyników V etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2021-2022 w zakresie zadań służb państwowych ze środków Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy