t. LXI, nr 6/2020 DOI 10.33226/0032-6186.2020.6.3

Mgr Magdalena Dobrzyńska
Centralny Instytut Ochrony Pracy — Państwowy Instytut Badawczy
ORCID: 0000-0001-5390-3885
e-mail: madob@ciop.pl

Praca platformowa. Wyzwania dla bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce*

Crowd employment. Challenges to occupational health and safety in Poland

Streszczenie
Postępująca cyfryzacja gospodarki i kształtowanie się tzw. gospodarki współdzielenia skutkuje pojawieniem się nowych form zatrudnienia na rynku pracy. Jedną z nich jest praca platformowa (*crowd employment*), w której popyt i podaż na usługi spotykają się za pośrednictwem internetowej platformy. Celem artykułu jest odpowiedź na pytanie, jakie wyzwania dla zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy niesie pojawienie się i potencjalny rozwój pracy platformowej w Polsce. Autorka w pierwszej kolejności podejmuje próbę doprecyzowania zjawiska pracy platformowej, a następnie na podstawie dostępnych badań opisuje rozwój pracy platformowej w Polsce oraz charakteryzuje obszary wyzwań dla zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w tej formie zatrudnienia.

Słowa kluczowe
praca platformowa, niestandardowe formy zatrudnienia, bezpieczeństwo i higiena pracy, bezpieczeństwo pracy, przepisy dotyczące bhp

Abstract
Progressive growth of digital economy and the development of collaborative economy (sharing economy) are interlined with recent emergence of new forms of employment on modern labour market. Crowd employment is one of new forms of work, using internet platforms to match the demand and supply in services. The article aims to elaborate on challenges to occupational safety and health deriving from the emergence and development of crowd employment in Poland. In the first part, the term and occurrence of crowd employment are clarified. The second part focuses on analysing crowd employment in Poland, based on desk-research. In the third part, challenges to occupational safety and health deriving form crowd employment are examined.

Keywords
crowde employment, non-standard employment, occupational safety and health, working conditions, workplace safety, health and safety law

JEL: J28, K320

Uwagi wstępne

W 2015 roku Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy — Eurofound, agencja Komisji Europejskiej zajmująca się rynkiem pracy, dialogiem społecznym i jakością życia, wyróżniła dziewięć nowoczesnych form pracy charakterystycznych dla rynku pracy XXI wieku (Eurofound, 2015). Jedną z nich stanowi praca platformowa (*crowd employment*).

Praca platformowa jest definiowana jako „sytuacja, gdy istnieje internetowa platforma umożliwiająca dopasowanie pracodawców i pracowników, a duże zadania często są dzielone na mniejsze części i przydzielane pracownikom w »wirtualnej chmurze«" (Owczarek, 2018, s. 10). Praca platformowa opiera się na trzech podmiotach — oferujących usługi (pracę), użytkownikach (klientach) i pośrednikach (właścicielach platformy internetowej) — które spotykają się na wirtualnym rynku zatrudnienia dzięki platformie internetowej, będącej swoistą instytucją pośredniczącą, która umożliwia „nawiązanie elektronicznych relacji między osobami a podmiotami zgłaszającymi zapotrzebowanie na świadczenie rozmaitych usług polegających na pracy" (Świątkowski, 2019b, s. 18–19). Wykorzystanie dynamicznych stron internetowych i aplikacji umożliwia wirtualne spotkanie się podaży i popytu na pracę, pozwalając użytkownikom

na zdobywanie informacji oraz nawiązywanie relacji ekonomicznych i społecznych.

Wykorzystywanie platform internetowych jest związane z cyfryzacją gospodarki i kształtowaniem się tzw. gospodarki współdziałania lub współdzielenia (*collaborative economy* lub *sharing economy*), charakterystycznej dla czwartej rewolucji przemysłowej w epoce postindustrialnej. Znajdują one zastosowanie przede wszystkim w sektorze usług, m.in. transportowych i przewozowych, tłumaczeniowych, edytorskich, graficznych, programistycznych, budowania lub przygotowywania baz danych, sprzątania i napraw.

Także w Polsce obserwuje się rozwój korzystania z platform internetowych. Według danych Flash Eurobarometer z 2016 roku 15% respondentów z Polski korzystało z platform jako świadczący pracę lub klienci (Eurofound, 2018d). Co więcej, chociaż praca platformowa w Polsce to zjawisko nowe i na razie marginalne, to najnowsze badania i literatura przedmiotu wskazują na wysokie zainteresowanie podejmowaniem pracy platformowej w przyszłości (Owczarek, 2018, s. 50).

Rozwój pracy platformowej jako jednej z nowoczesnych form zatrudnienia wiąże się z potencjalnymi korzyściami, ale i wyzwaniami w sferze ekonomicznej, technologicznej i społecznej — nie tylko dla świadczących i zlecających pracę, ale także dla państw i organizacji międzynarodowych. W szczególności trójstronny stosunek łączący podmioty pracy platformowej jest źródłem wyzwań ekonomicznych i społecznych wiążących się z rozwojem tej formy zatrudnienia. Jednym z obszarów wymagających analizy pod kątem wpływu pracy platformowej jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zarówno w węższym rozumieniu bezpiecznego środowiska pracy, jak i szerszego — bezpieczeństwa zatrudnienia.

Celem artykułu jest odpowiedź na pytanie, jakie wyzwania dla zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy niesie ze sobą pojawienie się i (przewidywany) rozwój pracy platformowej w Polsce. Część pierwsza rozważań dotyczy doprecyzowania zjawiska pracy platformowej. Część druga zarysowuje charakterystykę pracy platformowej w Polsce na podstawie najnowszych badań. Część trzecia koncentruje się na scharakteryzowaniu wyzwań dla zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy platformowej.

Praca z wykorzystaniem platform internetowych

Jak wspomniano wyżej, praca platformowa (*crowd employment*) została wyróżniona przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy — Eurofound w klasyfikacji najnowszych form zatrudnienia charakterystycznych dla rynku pracy XXI wieku (Eurofound, 2015). Obok pracy platformowej w klasyfikacji tej znalazły się: dzielenie się pracownikiem (*employee sharing*), dzielenie stanowiska pracy (*job sharing*), zarządzanie tymczasowe (*interim management*), praca dorywcza (*casual work*), praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych (*ICT-mobile work*), praca za talony (*voucher-based work*), praca portfelowa (*portfolio work*) i zatrudnienie wspólne (*collaborative employment*) (Eurofound, 2015).

Pojawienie się i rozwój pracy platformowej jest związane z cyfryzacją gospodarki i kształtowaniem się tzw. gospodarki współdziałania lub współdzielenia (*collaborative economy* lub *sharing economy*) pod wpływem czynników technologicznych, ekonomicznych i społecznych (Dobrzyńska, 2019), charakterystycznej dla czwartej rewolucji przemysłowej w epoce postindustrialnej i „umożliwiającej dzielenie się z innymi określonymi dobrami i/lub usługami na elektronicznie wykreowanym wolnym rynku" (Świątkowski, 2019b, s. 18). Jak czytamy w publikacji Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, w gospodarce współdzielenia aktywność ekonomiczna „organizowana jest za pośrednictwem platform współpracy, które umożliwiają wytworzenie otwartego rynku w celu krótkoterminowego użytkowania dóbr i usług zazwyczaj dostarczanych przez osoby indywidualne" (EU-OSHA, 2017), dzięki wykorzystaniu nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych, w szczególności Internetu, urządzeń mobilnych — smartfonów i tabletów oraz systemu nawigacji satelitarnej (GPS).

Pracę platformową klasyfikuje się jako niestandardową formę zatrudnienia (zob. np. Gospodarek, 2019a, s. 13–16). W literaturze przedmiotu zatrudnienie niestandardowe definiowane jest w kontraście do tradycyjnych form świadczenia pracy, rozumianych jako zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, w stałych godzinach nieprzekraczających dobowego i tygodniowego czasu pracy oraz w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Zatrudnienie niestandardowe obejmuje m.in. świadczenie pracy w oparciu o umowę o pracę na czas określony, pracę za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy czy (szczególnie istotne w kontekście pracy platformowej) zależne samozatrudnienie, które charakteryzuje brak umowy o pracę jako podstawy świadczenia pracy, niemożność zatrudnienia własnych pracowników, zależność ekonomiczna świadczącego pracę od jednego klienta oraz brak wpływu na decyzje biznesowe podmiotu zlecającego pracę (Gospodarek, 2019a, s. 14).

Ze względu na świeżość zjawiska pracy platformowej brakuje jednak spójnej definicji pracy platformowej zarówno w literaturze przedmiotu, jak i ustawodawstwie (chociaż pierwsze regulacje pojawiły się już w Niemczech, Francji, Włoszech i Danii) (Owczarek, 2018, s. 36). Jedną z definicji pracy platformowej w polskiej literaturze przedmiotu jest określenie jej jako takiej sytuacji na rynku, „gdy istnieje internetowa platforma umożliwiająca dopasowanie pracodawców i pracowników, a duże zadania często są dzielone na mniejsze części i przydzielane pracownikom w »wirtualnej chmurze«" (Owczarek, 2018, s. 10). Trzeba jednak zaznaczyć, że autor tej definicji stosuje określenia „pracodawca" oraz „pracownik", mimo iż strony w platformach zatrudnie-

nia rzadko łączy stosunek pracy w oparciu o umowę o pracę i regulowany przepisami prawa pracy. Zarówno charakter trójstronnych relacji między zlecającymi pracę, wykonującymi pracę oraz właścicielami platformy internetowej nie jest dookreślony (zob. Gospodarek, 2019a, s. 11–13), jak również status wykonujących pracę za pośrednictwem platform nie jest jasny — szczególne wątpliwości budzi kwestia podporządkowania (zob. Świątkowski, 2019a, s. 12–15; 2019b, s. 19–20), także w kontekście prawa europejskiego, gdzie „rozróżnienie między pracownikami a osobami samozatrudnionymi jest kluczowe dla wyznaczenia zasięgu prawa konkurencji UE" (Bednarowicz, 2018, s. 14).

Praca za pośrednictwem platform online jest świadczona z wykorzystaniem dynamicznych stron internetowych, które łączą funkcje przedsiębiorstwa i cyfrowego rynku. Podaż i popyt na pracę spotykają się wirtualnie z wykorzystaniem platform umożliwiających użytkownikom zdobywanie informacji oraz nawiązywanie relacji ekonomicznych i społecznych. Tym samym platformy internetowe umożliwiają „pracodawcom (firmom, organizacjom i instytucjom) lub osobom prywatnym dostęp do nieokreślonej i nieznanej grupy innych podmiotów w celu rozwiązania konkretnych problemów albo świadczenia określonych usług w zamian za wynagrodzenie" (Owczarek, 2018, s. 22).

Praca platformowa opiera się na trzech podmiotach — oferujących usługi, użytkownikach i pośrednikach. Oferujący usługi wnoszą zasoby, tzn. czas lub umiejętności, przy czym mogą świadczyć pracę w sposób okazjonalny lub ciągły (profesjonalny). Użytkownicy usług to podmioty poszukujące zasobów oferowanych przez oferujących. Natomiast pośrednicy to podmioty umożliwiające dostarczycielom i użytkownikom usług dokonywanie transakcji za pośrednictwem platformy internetowej.

Oprócz trójpodmiotowego charakteru relacji pracę platformową charakteryzuje wykorzystanie narzędzi online do łączenia zleceniodawcy i wykonawcy pracy, a także rozproszenie pracy do licznego „zbioru wirtualnych pracowników" (Eurofound, 2015) oraz fragmentaryczność zlecanych prac. Dzielenie pracy na mikrozadania — wykonywane czynności to częściej indywidualne zadania lub małe projekty niż kompleksowe procesy — nadaje jej cechy outsourcingu i zadaniowości.

Platformy internetowe są wykorzystywane w dominującej mierze w sektorze usług: transportowych i przewozowych (Uber, UberEats, Bolt), tłumaczeniowych, edytorskich, graficznych, programistycznych, budowania lub przygotowywania baz danych (Freelancer), sprzątających czy napraw (Fixly, Hojo Clean czy TakeTask). Według Eurofound przedmiotem wymiany w pracy platformowej jest głównie praca, a nie towary czy kapitał. W związku z tym platformy takie jak Airbnb (usługi noclegowe), eBay (platforma sprzedażowa) czy Couchsurfing (bezpłatne oferowanie noclegów) nie mieszczą się w definicji pracy platformowej (Eurofound, 2018b).

W literaturze przedmiotu wymieniane są zarówno pozytywne, jak i negatywne aspekty pracy platformowej. Wśród pozytywnych cech wymienia się m.in. możliwość dostosowywania liczby i rodzaju zleceń do indywidualnego harmonogramu pracy i zapotrzebowania na pracę, niwelowanie luki kadrowej — zarówno w zakresie prac wymagających wysokich, jak i niskich kwalifikacji, obniżanie barier wejścia na rynek pracy specjalistom bez doświadczenia, pozyskanie dodatkowego źródła dochodu uzupełniającego domowy budżet (Eurofound, 2018c), a także dostęp do zleceń za wyższe stawki niż obowiązujące na lokalnym rynku.

Pracę platformową charakteryzuje również wysoka autonomia pracy i kontrola nad procesem świadczenia pracy oraz podejmowania (lub odrzucania) zadań. Może się to przekładać na większą równowagę praca–życie świadczącego pracę, umożliwiając godzenie obowiązków zawodowych i pozazawodowych. Wskazuje się również, że praca platformowa umożliwia zwiększenie produktywności indywidualnej oraz pozwala na efektywne zarządzanie własnym czasem poprzez indywidualne dostosowywanie harmonogramu pracy (Eurofound, 2015).

Z kolei negatywne strony pracy platformowej są związane przede wszystkim z asymetrią informacji na temat pracodawców i zlecanych zadań, braku pewności zatrudnienia i wysokości dochodu. Praca platformowa często wiąże się z niskimi stawkami za wykonywane zadania oraz uzależnieniem wysokości zarobków od takich czynników jak ciągła dostępność online, wydłużone godziny pracy czy praca zdalna w godzinach odpowiadających innym strefom czasowym. Dodatkowo z charakterem pracy platformowej, w której dominują samodzielnie wykonywane mikrozadania, wiąże się brak wsparcia ze strony zespołu współpracowników i nadzoru kadry kierowniczej oraz niski poziom satysfakcji zawodowej z prostych, powtarzalnych zadań, często połączony z brakiem kontroli nad bezpieczeństwem i higieną warunków pracy.

Ponadto dominacja samozatrudnienia lub zatrudnienia w oparciu o umowy cywilnoprawne powoduje niską ochronę socjalną świadczących pracę za pomocą platform internetowych, w tym utrudniony dostęp do zabezpieczenia społecznego i praw pracowniczych (w tym wynagrodzenia za czas choroby czy płatnego urlopu wypoczynkowego). Co więcej, praca platformowa wiąże się z brakiem lub utrudnionym dostępem do reprezentacji pracowniczej oraz z brakiem systemu odwoławczego i rozstrzygania sporów, co powiększa nierównowagę między zlecającymi a wykonującymi pracę.

Praca platformowa w Polsce

Według danych Flash Eurobarometer z 2016 roku 15% respondentów z Polski korzystało z platform internetowych jako świadczący pracę lub klienci (Eurofound, 2018d). Brakuje jednakże kompleksowych badań na temat tej formy zatrudnienia w Polsce.

Główny Urząd Statystyczny (na podstawie badania modułowego „Nietypowe formy zatrudnienia i praca nierejestrowana" przeprowadzonego w czwartym kwartale 2014 roku łącznie z Badaniem Aktywności Ekonomicznej Ludności) podaje, że ponad milion Polaków,

czyli blisko 7% wszystkich pracujących, wykonywało pracę atypową. Dla 700 tys. osób był to główny rodzaj pracy (4,4% wszystkich zatrudnionych) (GUS, 2016). Nie wiadomo jednak, jaki odsetek wykonujących pracę atypową pracował z wykorzystaniem platform internetowych.

Na podstawie badania przeprowadzonego przez Eurofound (2018b) wyróżniono cechy charakterystyczne pracy platformowej w naszym kraju. Ze względu na sposób świadczenia pracy platformowej — odnotowano zarówno świadczenie usług w terenie (*on location*), jak i zdalnie (*online*). Odnośnie do skali aktywności — stwierdzono dominację mikrozadań, w szczególności w pracy w terenie. Zadania o większej skali świadczone są częściej przez pracujących zdalnie.

Ze względu na typ aktywności — w pracy platformowej w Polsce dominują profesjonalne usługi. Z kolei pod kątem wymaganych do świadczenia pracy umiejętności zaobserwowano dwoistość — niskie i średnie kwalifikacje są wymagane do świadczenia prac w terenie, wysokie do pracy zdalnej. Wreszcie w odniesieniu do sposobu łączenia zlecających i wykonujących pracę — dominuje dookreślenie oferty i zakresu obowiązków, a wyboru dokonuje klient (Eurofound, 2018b].

Jednym z nielicznych opracowań dotykających problematyki pracy platformowej w Polsce jest raport Instytutu Spraw Publicznych dotyczący nowych form pracy (Owczarek, 2018). Z przeprowadzonego badania wynika, że praca platformowa ma w Polsce charakter incydentalny — 11,4% respondentów zadeklarowało wykonywanie takiej pracy co najmniej jeden raz, a jedynie 4,14% regularnie wykonywało taką pracę, przy czym dla ponad 2/3 z nich była to praca dorywcza. Jednocześnie badanie przeprowadzone przez Instytut Spraw Publicznych wykazało wysokie zainteresowanie respondentów podejmowaniem pracy platformowej w przyszłości — 19% respondentów zamierzało podjąć lub kontynuować pracę platformową (wzrost o 74% w stosunku do respondentów, którzy zadeklarowali, że kiedykolwiek wykonywali pracę w tej formie) (Owczarek, 2018, s. 50–51).

Wykonywanie pracy platformowej w dominującej mierze deklarowały osoby młode, mieszkające w większych miastach, o niższym poziomie wykształcenia oraz zatrudnione na co dzień w mniej stabilnych formach zatrudnienia — na umowę na czas określony, samozatrudnione lub pracujące bez umowy. Równocześnie trzeba podkreślić, że próba osób deklarujących regularne wykonywanie pracy platformowej w badaniu przeprowadzonym przez Instytut Spraw Publicznych liczyła 35 osób, co nie pozwala na kompleksowe scharakteryzowanie tego zjawiska w Polsce.

Ponieważ „technologie produkcji są osadzone w strukturach społecznych, wprowadzenie nowych technologii musi doprowadzić do przeciwstawienia się istniejącym formom organizacyjnym, postawom kulturowym, zakorzenionym interesom i ustrojowi instytucjonalnemu" (Eurofound, 2018a). Tym samym specyfika świadczenia i pozyskiwania usług za pośrednictwem platform internetowych nie tylko wpływa na rynek pracy i stosunki zatrudnienia, ale oddziałuje szerzej na stosunki społeczne i gospodarcze (Dobrzyńska, 2019). W tym kontekście zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania pracy oraz korzystania z usług świadczonych z wykorzystaniem platform internetowych nabiera szerszego, społecznego znaczenia.

Wyzwania dla bezpieczeństwa i higieny pracy

Chociaż w polskim prawodawstwie brakuje uregulowania praw i obowiązków zlecających i wykonujących pracę platformową, podlegają oni przepisom ogólnym. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wywodzi się bezpośrednio z Konstytucji RP (art. 66), a prawa i obowiązki zatrudniających i zatrudnianych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określa kodeks pracy (Kodeks pracy, 2019). Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy stanowi jedną z podstawowych zasad prawa pracy, a „pracodawcy przypisano szczególną rolę w zakresie ochrony życia i zdrowia oraz zapewnienia bezpieczeństwa pracy zatrudnionych" (Kołodziejczyk, 2017, s. 25).

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie tylko pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę, ale także osobom wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom samozatrudnionym (art. 304 k.p.) (Kołodziejczyk, 2017, s. 26). Ponadto przedsiębiorcy niebędący pracodawcami, a organizujący pracę osób fizycznych wykonywaną na podstawie innej niż stosunek pracy oraz prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek także mają obowiązek zapewnienia higienicznych i bezpiecznych warunków pracy (art. 304 k.p.) — „w odniesieniu do tych osób (tj. wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy — M.D.) ustawodawca nałożył na pracodawcę taki sam obowiązek jak wobec pracowników, czyli obowiązek zapewnienia tym osobom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy" (Kołodziejczyk, 2017, s. 36). W tym kontekście szczególnej wagi nabiera kwestia trójstronności stosunku między podmiotami pracy platformowej oraz problem identyfikacji pracodawcy (zob. np. Gospodarek, 2019b), z którym wiążą się także m.in. zobowiązania w zakresie zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Kodeks pracy nakłada obowiązek przestrzegania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie tylko przez pracujących na podstawie umowy o pracę, ale również przez osoby, które wykonują pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, a także przez osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę (art. 304^1 k.p.). W rezultacie pracujący z wykorzystaniem platform internetowych niezależnie od rodzaju umowy — o pracę, cywilnoprawnej czy samozatrudnieni — podlegają

ochronie prawnej w zakresie bhp, a zatrudniający ich — mają nałożone obowiązki w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochrony wykonujących pracę (w tym zapewnienia, by wykonujący pracę miał odpowiednie przeszkolenie z zakresu bhp oraz badania lekarskie w zakresie wykonywanej pracy).

Wyegzekwowanie tych zobowiązań w praktyce gospodarczej często jest jednak trudne. Po pierwsze, przez trójpodmiotowe relacje w pracy platformowej między zlecającym pracę, świadczącym pracę i pośrednikiem niedookreślony jest stosunek zatrudnienia, a co za tym idzie — rzeczywiste obowiązki stron w zakresie bhp. Po drugie, „mechanizmy kontroli pracy platformowej są niewystarczające i powinny być znacząco wzmocnione, tak by zapewnić rzeczywiste objęcie pracy platformowej istniejącymi regulacjami w zakresie bhp" (Eurofound, 2018d). Istotną rolę w tym procesie będą zatem odgrywać instytucje nadzorujące przestrzeganie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (w Polsce przede wszystkim Główny Inspektorat Pracy i Państwowa Inspekcja Pracy oraz Główny Inspektorat Sanitarny i Państwowa Inspekcja Sanitarna czy Główny Inspektor Transportu Samochodowego).

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy platformowej jest warunkowane zarówno jej charakterem jako pracy atypowej (w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia), jak również wynika ze specyfiki środowiska pracy platformowej, które „tworzy miejsce świadczenia pracy, wymagany sprzęt i sposób jego nabywania oraz ryzyka dla bezpieczeństwa i zdrowia wynikające ze świadczonej pracy" (Eurofound, 2018b). W szczególności determinantem bezpieczeństwa i higieny pracy platformowej jest w tym wypadku podział na pracę wykonywaną w terenie i świadczoną zdalnie.

Brak dookreślenia relacji trzech podmiotów pracy platformowej powoduje, że dominującą formą wykonywania pracy jest samozatrudnienie, co w konsekwencji nakłada obowiązek odprowadzania składek na zabezpieczenie społeczne oraz obowiązków podatkowych na świadczącego pracę. O ile w przypadku usług wymagających wysokich kwalifikacji zazwyczaj nie budzi to wątpliwości interpretacyjnych, to w debacie publicznej pojawia się krytyka takiego rozwiązania dla nisko wykwalifikowanych osób wykonujących proste, często dorywcze prace (Owczarek, 2018).

Ponadto praca platformowa charakteryzuje się często niskim dochodem (Eurofound, 2015) i niepewnością zarobków oraz ich fluktuacją, a status osób wykonujących pracę z wykorzystaniem platform — samozatrudnienie lub umowy oparte na prawie cywilnym — powoduje ograniczony dostęp do zabezpieczenia społecznego, ubezpieczenia zdrowotnego i ochrony pracowniczej. W rezultacie z atypowego charakteru pracy platformowej wynikają zagrożenia dla zdrowia fizycznego i psychicznego oraz dobrostanu pracujących, związane z ograniczonym dostępem do świadczeń z zabezpieczenia społecznego, niskim bezpieczeństwem zatrudnienia oraz wysoką presją podejmowania zleceń i bycia dostępnym (online). Warto w tym miejscu podkreślić, że do tej pory jedynie Francja w 2016 r. „zamieściła legalną definicję platformy pracy oraz objęła osoby świadczące pracę za pośrednictwem tej platformy ubezpieczeniem społecznym od wypadków przy pracy" (Świątkowski, 2019a, s. 18).

Z charakterem pracy platformowej wiąże się również mniejszy dostęp świadczących taką pracę do szkoleń z zakresu bhp w porównaniu do osób pracujących w oparciu o bardziej tradycyjne formy zatrudnienia. Większość platform internetowych nie dostarcza lub dostarcza w ograniczonym zakresie wiedzę i możliwość szkolenia w zakresie bhp (Eurofound, 2019). Nierzadko wykonujący pracę nie mają przeszkolenia w tym zakresie — wyjątkiem są np. zrzeszeni przez grupy/cechy zawodowe (Eurofound, 2019). Istotną kwestią jest także młody wiek osób świadczących pracę z wykorzystaniem platform internetowych, przekładający się na mniejsze doświadczenie zawodowe i większą skłonność do podejmowania ryzykownych zachowań.

Z kolei ze specyfiką świadczenia pracy platformowej w terenie i w pracy zdalnej wiążą się kwestie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W zależności od sposobu i miejsca wykonywanej pracy, realizujący zadania w terenie narażeni się na wypadki komunikacyjne (kierowcy, kurierzy), ekspozycję na czynniki szkodliwe (sprzątający), narażenie na urazy (wykonujący usługi napraw), ekspozycję na trudne warunki pogodowe (kurierzy rowerowi), brak infrastruktury umożliwiającej odpoczynek i zachowanie higieny (kurierzy, kierowcy), narażenie na stres, a nawet zagrożenie bezpieczeństwa cielesnego (bezpośredni kontakt z klientem). Praca platformowa wiąże się także z wykorzystywaniem sprzętu i narzędzi takich jak samochód, skuter, rower, torby przewozowe, smartfony, odzież ochronna (np. kaski rowerowe, rękawice, maski). Brak jest jednak jednolitej praktyki platform w tym zakresie, a część wykonujących pracę wykorzystuje prywatny sprzęt i we własnym zakresie dba o jego stan.

Natomiast osoby świadczące pracę zdalną, najczęściej z wykorzystaniem komputera i urządzeń telekomunikacyjnych (smartfon, komunikatory), są narażone m.in. na zagrożenia związane z niezapewnieniem ergonomicznych warunków pracy (długotrwała pozycja siedząca, zmęczenie wzroku, agresywne oświetlenie). Być może sposobem na poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy mogłoby być tu wykorzystanie rozwiązań znanych z przepisów dotyczących telepracy, takich jak możliwości prowadzenia kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu wykonywania pracy (Gałusza, 2014), jednakże ponownie łączy się to z kwestią identyfikacji pracodawcy.

Osoby świadczące pracę zdalną są narażone także na stres i zaburzenia równowagi praca–życie związane z presją ciągłej dostępności, podejmowania zleceń, wydłużonych godzin pracy czy pracy w godzinach odpowiadających innym strefom czasowym, jak również na agresję i nękanie w sieci. Ponadto indywidualizacja i atomizacja pracy zdalnej powoduje ograniczony dostęp do szkoleń i awansu zawodowego oraz uniemożliwia

uczenie się od współpracowników czy kadry kierowniczej. Wiele z wykonywanych zadań nie wymaga podnoszenia kwalifikacji, charakteryzuje się monotonią i powtarzalnością, powodując niską satysfakcję z wykonywanej pracy.

W rezultacie, chociaż ryzyka, z jakimi stykają się wykonujący pracę za pośrednictwem platform internetowych, są podobne do tych, na jakie narażeni są pracownicy zatrudnieni w oparciu o bardziej tradycyjne formy zatrudnienia (Eurofound, 2018b, 2018c), to ze względu na specyficzny charakter pracy platformowej mechanizmy obniżania ryzyka wymagają zastosowania odmiennych metod, w tym szkoleniowych, tworzenia ergonomicznego stanowiska pracy czy dostępności odzieży ochronnej.

Podsumowanie

Praca platformowa jest zjawiskiem stosunkowo nowym na polskim rynku pracy i niesie ze sobą istotne wyzwania w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jej specyfika, wynikająca przede wszystkim z atypowego zatrudnienia (dominacja samozatrudnienia lub pracy w oparciu o umowy cywilnoprawne), trójpodmiotowej relacji między zlecającym, pośredniczącym i świadczącym pracę (z wykorzystaniem platformy internetowej), zróżnicowanego poziomu kwalifikacji świadczących pracę (niskie i wysokie kwalifikacje) oraz różnorodnego charakteru świadczonej pracy (w terenie i zdalnie), powoduje, że rozpoznanie tego zjawiska powinno być przedmiotem zainteresowania zarówno badaczy rynku pracy, ustawodawcy, jak i służby bhp.

Co więcej, brak regulacji prawnych pracy platformowej niesie ze sobą zagrożenia dla ochrony praw pracowniczych, potencjalne poszerzanie pracy nierejestrowanej oraz trudności w zapewnieniu praw pracowniczych i standardów bhp przy świadczeniu pracy zdalnej przez zatrudnionych z krajów, gdzie nie są one tak rozbudowane jak w krajach wysoko rozwiniętych. Wymaga to współpracy strony rządowej, pracodawców oraz strony pracowniczej (co stanowi dodatkowe wyzwanie, związane z utrudnionym dostępem osób świadczących pracę z wykorzystaniem platform internetowych do reprezentacji pracowniczej). Dodatkowym aspektem pozostaje także niedostateczne uregulowane kwestii zapewnienia bezpieczeństwa odbiorcom świadczonych usług, np. osobom przebywającym w miejscach, w których są wykonywane prace remontowe lub porządkujące czy też pasażerom korzystającym z usług transportowych.

Podsumowując, aby praca platformowa przyczyniała się do rozwoju nowoczesnej gospodarki w Polsce, a nie była czynnikiem prekaryzacji stosunków pracy konieczne jest podjęcie działań w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków świadczenia pracy platformowej poprzez wielostronną współpracę podmiotów reprezentujących stronę rządową, pracodawców, zatrudnionych oraz badaczy przedmiotu.

*Artykuł opracowany na podstawie wyników IV etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy", finansowanego w latach 2017–2019 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy — Państwowy Instytut Badawczy.

Bibliografia/References

Bednarowicz, B. (2018). „Uberyzacja zatrudnienia" — praca w gospodarce współdziałania w świetle prawa UE. *Monitor Prawa Pracy*, (2), 13–19.

Dobrzyńska, M. (2019). Od rewolucji technologicznej do transformacji socjoekonomicznej — niestandardowe formy wykonywania pracy w świecie Internetu. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*, (8), 13–16.

EU-OSHA. (2017). *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. European Risk Observatory Discussion paper*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2018a). *Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2018b). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2018c). *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2018d). *Working paper: Employment and working conditions of selected types of platform work. National context analysis Poland*. Pozyskano z https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18057en.pdf

Eurofound. (2019). *Working paper: On-location client-determined moderately skilled platform work: Employment and working conditions*. Pozyskano z https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef19058.pdf

Gałusza, M. (red.). (2014). *Poradnik dla pracodawców*. Kraków-Tarnobrzeg: Wydawnictwo Tarbonus.

Główny Urząd Statystyczny. (2016). *Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia, Notatka informacyjna*. Pozyskano z https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/pracujacy-w-nietypowych-formach-zatrudnienia, 21,1.html

Gospodarek, G. (2019a). Status „niezależnego" usługodawcy a trójpodmiotowy model świadczenia usług w gig economy — cz. 1. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2), 9–17. DOI: 10.33226/032-6186.2019.2.3

Gospodarek, G. (2019b). Status „niezależnego" usługodawcy a trójpodmiotowy model świadczenia usług w gig economy — cz. 2. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (4), 21–31. DOI: 10.33226/032-6186.2019.4.3

Kołodziejczyk, E. (2017). Obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W *Meritum Bezpieczeństwo i higiena pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.

Owczarek, D. (red.). (2018). *Nowe formy pracy w Polsce*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

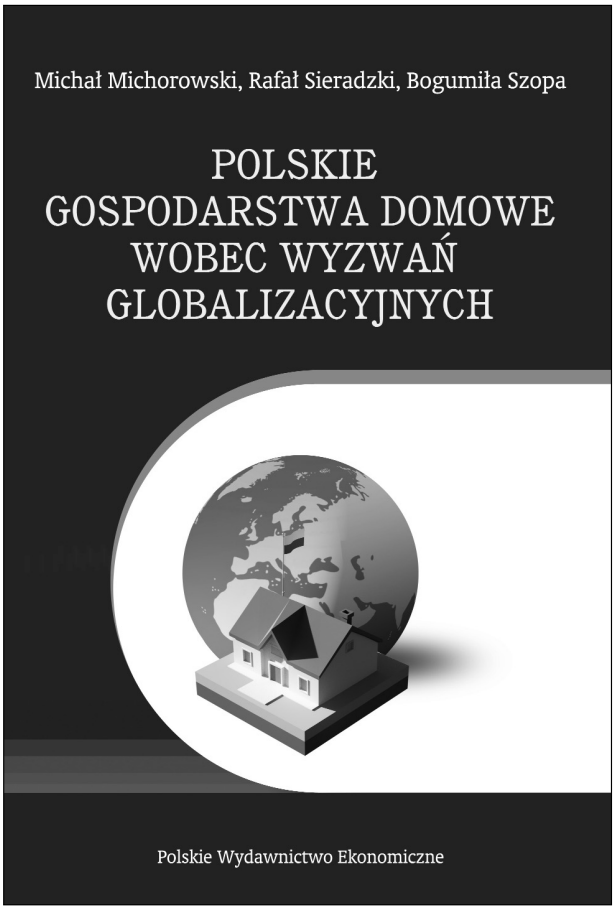
Świątkowski, A. M. (2019a). Digitalizacja prawa pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (3), 11–18. DOI: 10.33226/032-6186.2019.3.2

Świątkowski, A. M. (2019b). Elektroniczne platformy zatrudnienia. *Monitor Prawa Pracy*, (7), 18–23.

Mgr Magdalena Dobrzyńska, pracownik Centralnego Instytutu Ochrony Pracy — PIB, magister Stosunków Międzynarodowych oraz Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, stypendystka Northeastern Illinois University (USA) i Sciences Po (Francja), uczestniczka programu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego TransFormation.doc, realizowanego na University of Alberta (Kanada).

Mgr Magdalena Dobrzyńska, works at the Central Institute for Labour Protection — National Research Institute. She graduated from the University of Warsaw (M.A. diplomas in International Relations and Social Policy). A scholarship holder at Northeastern Illinois University (US) and Sciences Po (France), participant of Polish Ministry of Science and Higher Education's TransFormation.doc Programme at University of Alberta (Canada).

PWE POLECA



W monografii zdecydowano się na pokazanie wpływu ogólnie korzystnej koniunktury gospodarczej w Polsce w powiązaniu z przekształceniami systemowymi na warunki życia statystycznego gospodarstwa domowego. Wyeksponowano te aspekty sytuacji gospodarstw, które w istotny sposób wiążą się z aktualnymi, istotnymi wyzwaniami, jakie niesie ze sobą współczesny świat, m.in. globalizację. Głównym kryterium wyboru tematów w książce były kwestie nieporuszane wcześniej, ogólnie dotyczące szczebla mikroekonomicznego, a mianowicie:

- bezpieczeństwo ekonomiczne gospodarstw domowych w kontekście programu „Rodzina 500+",
- oszczędzanie i aktywa finansowe gospodarstw domowych,
- finansowe turbulencje i upadłość konsumencka,
- korzystanie z energii elektrycznej.

Księgarnia internetowa: www.pwe.com.pl