

Darbas skaitmeninėse platformose: darbuotojų saugos ir sveikatos politika ir rizikos prevencijos bei valdymo praktika

Politinės aplinkybės¹

Skaitmeninė ekonomika vis labiau įsigali, todėl skaitmeninės darbo platformos tampa svarbiomis Europos ekonomikos ir darbo rinkų priemonėmis. Skaitmeninėse darbo platformose klientai suvedami su platformų darbuotojais, ir taip sukuriama naujos galimybės uždirbti pajamų dirbant lanksčiomis darbo sąlygomis ir sumažinti kliūtis patekti į darbo rinką (EUROFOUND, 2018). Darbas skaitmeninėse platformose suteikia lūkesčių dėl didelio lankstumo ir autonomijos, ir platformų darbuotojai gali nuspręsti kada, kur ir kaip ilgai dirbti, ir kokias užduotis priimti vykdyti. Tačiau mokslininkų ir politikų bendruomenės išreiškė susirūpinimą dėl darbo ir įsidarbinimo sąlygų skaitmeninėse platformose, įskaitant darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) sąlygas, kaip išsamiau aptarta toliau (EU-OSHA, 2015; 2017). Per COVID-19 krizę su darbu platformose susijusi DSS rizika ne tik tapo itin aktuali, bet ir padidėjo. Visų pirma tai pasakytina apie kai kurias platformų darbuotojų grupes, t. y. grupes, kurioms kyla didžiausia COVID-19 poveikio rizika ir (arba) kurie neteko pajamų. Kartu dėl pagrindinių darbo platformose ypatumų sudėtinga įgyvendinti DSS rizikos prevencijos ir valdymo sistemas (Stephany *et al.*, 2020; TDO, 2021).

Reaguodami į sparčią darbo platformose plėtrą, ES ir valstybių narių politikos formuotojai ėmėsi iniciatyvų ir veiksmų, kad išspręstų kai kuriuos iš šių uždavinių laikydamiesi Europos socialinių teisių ramstyje nustatytų principų². Europos Komisija pradėjo įgyvendinti iniciatyvą, kuria **siekia gerinti darbo platformose darbo sąlygas**. Europos socialinių partnerių konsultacijų dėl šios iniciatyvos pirmasis etapas prasidėjo 2021 m. vasario mėn., o antrasis etapas buvo pradėtas 2021 m. birželio mėn.³ Inicatyvoje aptariami klausimai apima, pvz., galimybes, kaip palengvinti užimtumo statuso klasifikaciją ir galimybę patekti į darbo rinką, taip pat socialinės apsaugos teises; būdus, kaip geriau teikti informaciją platformų darbuotojams, kaip juos konsultuoti platformoje, ir galimybes apginti savo teises platformoje klaidų atveju (pvz., galimybės paduoti skundą ir prašyti pakeisti atsiliepimą, kuris, platformos darbuotojo manymu, yra neteisingas), visų pirma atsižvelgiant į algoritminį valdymą⁴; kaip paaiškinti taikomas taisykles, jei darbas platformose yra tarpvalstybinio pobūdžio, ir galimybes sugriežtinti taisyklių ir teisės aktų vykdymo užtikrinimą, stiprinti kolektyvinį atstovavimą ir socialinį dialogą. Sprendžiant šiuos klausimus taip pat bus daromas poveikis platformų darbuotojų DSS⁵, net jei ir netiesiogiai.

Valstybių narių teisės aktų leidėjai ir teismai taip pat susidūrė su darbo platformose kylančiais uždaviniais, tačiau jiems dažnai buvo sudėtinga darbą platformose pritaikyti prie galiojančių reglamentavimo sistemų. Dėl šios priežasties atsirado daugybė požiūrių. Pavyzdžiui, kai kurios

¹ Šioje politikos santraukoje apibendrinamos literatūros apžvalgoje „Darbas skaitmeninėse platformose ir darbuotojų sauga ir sveikata. Apžvalga“ nustatytos pagrindinės išvados ir įžvalgos. Minėta apžvalga parengta atliekant tyrimą „DSS politikos, tyrimų ir praktikos, susijusios su darbu skaitmeninėse platformose, apžvalga atliekant Europos Sąjungos esamų duomenų ir informacijos peržiūrą, tyrimus vietoje ir politikos analizę“. Šiuo darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) ir darbo skaitmeninėse platformose tyrimu siekiama prisidėti prie Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros (EU-OSHA) atliekamo tyrimo skaitmeninimo ir DSS srityje, taip pat įnešti indėlį į ES saugių darbo vietų kampaniją „Skaitmeninimas ir DSS“, kurią EU-OSHA pradės 2023 m. Į literatūros apžvalgą buvo įtraukta akademinė literatūra ir nepublikuota medžiaga.

² Sveika, saugi ir tinkamai pritaikyta darbo aplinka yra vienas pagrindinių Europos socialinių teisių ramsčio principų. Pagal šį principą darbuotojai turi i) teisę į aukšto lygio saugos ir sveikatos apsaugą darbe, ii) teisę į darbo aplinką, kuri yra pritaikyta prie jų profesinių poreikių ir sudaro sąlygas jiems ilgiau dalyvauti darbo rinkoje, ir iii) teisę į savo duomenų apsaugą įsidarbinant. Žr. 2017 m. gruodžio 13 d. Tarpinstitucinę deklaraciją 2017/C 428/09 dėl Europos socialinių teisių ramsčio (OL C 428, 2017 12 13, p. 10–15). Skelbiama adresu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017C1213%2801%29>

³ Žr. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944

⁴ Algoritminis valdymas apibrėžiamas kaip priežiūros, valdymo ir kontrolės praktika, kurią daugybės darbuotojų atžvilgiu naudoja programinės įrangos algoritmai (Möhlmann ir Zalmanson, 2017, p. 4).

⁵ Šiuo klausimu svarbu atkreipti dėmesį į 2021 m. birželio 28 d. patvirtintą 2021–2027 m. ES darbuotojų sveikatos ir saugos strateginę programą (Europos Komisija, 2021). DSS sistemoje išdėstyti pagrindiniai prioritetai ir veiksmai, kurių paskirtis – gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą kintančiame darbo pasaulyje, kuriam būdinga „dviguba“ žaliųjų ir skaitmeninė pertvarka.

valstybės narės užimtumo statuso klasifikacijos klausimą išsprendė (pvz., Ispanijos pavežėjų įstatyme⁶ nustatyta prezumpcija, pagal kurią skaitmeninių platformų darbuotojai laikomi samdomais darbuotojais, dirbančiais prekių (maisto) pristatymo sektoriuje), o kitos valstybės narės apėjo šį klausimą (pvz., Prancūzijos „El Khomri“ įstatymas⁷ savarankiškai dirbantiems platformų darbuotojams taikomas tais atvejais, kai platformoje nustatytos paslaugų teikimo sąlygos ir kainos, todėl tokios teisės, kaip antai galimybė mokytis ir gauti draudimą nuo nelaimingų atsitikimų darbe, yra prieinamos tik tokių platformų darbuotojams). Už darbo, socialinės apsaugos ir DSS taisyklių stebėseną ir vykdymo užtikrinimą atsakingos institucijos, pvz., darbo inspekcijos, atliko patikrinimus keliose ES valstybėse narėse (pvz., Belgijoje, Kroatijoje, Ispanijoje, Italijoje, Liuksemburge, Lenkijoje), siekdamos įvertinti darbo ir įsidarbinimo platformose sąlygas, įskaitant darbuotojų saugą ir sveikatą. Tačiau jų darbą apsunkino tokie veiksniai kaip neužtikrintumas dėl to, ar darbas platformose patenka į jų kompetencijos sritį, sunkumai nustatant platformas ir platformų darbuotojus, ir taisyklių dėl patikrinimų fizinių asmenų namuose nebuvimas.

Kas yra darbas skaitmeninėse platformose?

Darbo skaitmeninėse platformose apibrėžtis

Darbas skaitmeninėse platformose – tai visas apmokamas darbas, dirbamas tiesiogiai naudojant skaitmenines darbo platformas arba joms tarpininkaujant⁸, kuriose platformų darbuotojai suvedami su klientais siekiant atlikti konkrečias užduotis arba išspręsti konkrečius klausimus. Tai gali būti su įvairia vietoje atliekama veikla susijusios užduotys, pvz., rankų darbas arba siuntų pristatymas, arba visiškai internetinio pobūdžio užduotys, pvz., nuotolinis programavimas arba internetinio turinio peržiūra. Darbas skaitmeninėse platformose grindžiamas **algoritmų**⁹ naudojimu siekiant paskirstyti, stebėti ir įvertinti darbo užduotis – ir (arba) stebėti ir įvertinti platformų darbuotojų elgesį ir darbo rezultatus, – tai dar vadinama algoritminiu valdymu¹⁰. Algoritminiam valdymui būdingi keli ypatumai, kurie gali daryti didelį poveikį darbuotojų, kuriems taikomas toks valdymas, fizinei ir psichikos sveikatai ir gerovei. Pirma, algoritminis valdymas yra susijęs su nuolatine darbuotojų elgesio ir našumo stebėseną ir vertinimu naudojant skaitmenines technologijas, kuris kartais vykdomas atliekant **skaitmeninę priežiūrą**. Be to, automatizuotas arba pusiau automatizuotas sprendimų priėmimas be žmogaus įsikišimo reiškia, kad darbuotojai turi sąveikauti su sistema, o ne žmogumi (pvz., vadovu). Kitas algoritminio valdymo srities klausimas yra susijęs su galios ir informacijos asimetrija, kuri atsiranda dėl bendro skaidrumo trūkumo atsižvelgiant į algoritmo veikimą. Šiuo atžvilgiu verta paminėti neseniai priimtą Ispanijos pavežėjų įstatymą, kuriame nustatyta, kad platformos privalo informuoti Darbo tarybą, t. y. pagrindinę darbuotojams atstovaujančią organizaciją Ispanijoje¹¹, apie vidinį naudojamų algoritmų veikimą¹². Galiausiai verta atkreipti dėmesį į tai, kad skaitmeninėse darbo platformose naudojant algoritmus, įgyvendinami mechanizmai, kuriais siekiama daryti įtaką darbuotojų elgesiui, pvz., reitingavimo

⁶ 2021 m. gegužės 11 d. Karališkasis dekretas Nr. 9/2021.

⁷ 2016 m. rugpjūčio 8 d. įstatymas Nr. 2016-1088.

⁸ Šiuo atveju skaitmeninė darbo platforma apibrėžiama kaip „privati internetinė įmonė, kuri didesniu ar mažesniu mastu tarpininkauja prižiūrint užsakomąsias paslaugas, kurių prašo pavieniai klientai ar įmonės, ir kurias tiesiogiai arba netiesiogiai teikia asmenys, nepaisant to, ar tokios paslaugos teikiamos vietoje ar internetu“ (žr. prie antro etapo konsultacijų su socialiniais partneriais dėl darbo per skaitmenines platformas sąlygų gerinimo pridėtą žodyną). Žr. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944.

⁹ Algoritmai arba, tiksliau tariant, programinės įrangos algoritmai, gali būti apibūdinami kaip „kompiuterio programuojamos įvesties duomenų transformavimo į pageidaujamą išvesties rezultatą procedūros“ (Kellogg *et al.*, 2020).

¹⁰ Algoritminis valdymas apibrėžiamas kaip priežiūros, valdymo ir kontrolės praktika, kurią daugybės darbuotojų atžvilgiu naudoja programinės įrangos algoritmai (Möhlmann ir Zalmanson, 2017, p. 4).

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

¹² Darbuotojų statuto 64 straipsnio 4 dalies d punktas.

sistemos¹³, raginimai¹⁴, žaidybinimas¹⁵ ir dinaminė kainodara¹⁶. Tokie mechanizmai naudojami siekiant paskatinti darbuotojus darbą atlikti tam tikru būdu arba tam tikru metu (pvz., „kada“ ir „kaip ilgai“). Tai daro poveikį darbuotojų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai ir psichikos bei fizinei sveikatai.

Nestandartinis darbo susitarimas ir savarankiška veikla yra paplitusi praktika, susijusi su darbu skaitmeninėse platformose. Skaitmeninių darbo platformų nuostatose ir sąlygose paprastai būna nustatyta, kad platformos darbuotojai, kurie naudojami jos paslaugomis, yra savarankiškai dirbantys asmenys arba nurodoma, kad platformos ir jos darbuotojų nesaisto jokie užimtumo (darbdavio ir darbuotojo) santykiai. Platformų darbuotojų, kaip savarankiškai dirbančių asmenų, klasifikacija gali būti problemiška, ypač tais atvejais, kai platformos vykdo reikšmingą savo darbuotojų kontrolę ir įtariamas fiktyvus savarankiškas darbas, kaip tai matyti iš kelių plačiai nušviestų teismo bylų Europoje¹⁷. Todėl skaitmeninėse darbo platformose **rizika, atsakomybė ir pareigos**, įskaitant riziką darbuotojų saugai ir sveikatai ir jos valdymą, perkeliama **platformų darbuotojams**. Be to, pagrindiniai ES lygmens ir daugumos valstybių narių užimtumo apsaugą ir DSS reglamentuojantys teisės aktai taikomi tik darbuotojams. Kartu darbas platformose primena įvairių nestandartinių darbo sąlygų aspektus, pvz., nefiksuoto darbo laiko sutartys, darbo pagal poreikį sutartys, darbo ne visą darbo dieną sutartys, atsiktinis darbas, sutartys su laikinojo įdarbinimo agentūromis ir laikinojo įsidarbinimo sutartys, dėl kurių paprastai kilo iššūkiai ir painiava DSS prevencijos ir valdymo atsakomybės srityje (Howard, 2017; Tran ir Sokas, 2017; Europos Parlamentas, 2020).

Įvairių darbo skaitmeninėse platformose tipų atskyrimas

Didėjant darbo skaitmeninėse platformose heterogeniškumui, literatūroje pasiūlytos įvairios **taksonomijos** siekiant aptarti pagrindinius ypatumus, kurie padeda atskirti skirtingus darbo platformose tipus. Pagal pačią paprasčiausią taksonomiją darbas skaitmeninėse platformose skirstomas tarp darbo vietoje ir darbo internetu (žr. EBPO, 2018; TDO, 2021), tuo tarpu pažangesnėje taksonomijoje taip pat atsižvelgiama į tokius aspektus kaip atliekamų užduočių sudėtingumas ir mastas, užduoties turinys, derinimo procesas, užduotis paskiriantis veikėjas ir platformos vykdomos darbuotojų kontrolės lygis (EUROFOUND, 2018; Pesole *et al.*, 2018; Brancati *et al.*, 2020; Europos Komisija, 2020; Bérastégui, 2021).

Siekiant aptarti aspektus, darančius poveikį DSS rizikai, su kuria susiduria platformų darbuotojai, ir šios rizikos prevencijai bei valdymui, siūloma tris aspektus apimanti taksonomija, kuriuos galima derinti ir gauti keturis darbo skaitmeninėse platformose tipus (1 lentelė).

¹³ Naudojant reitingavimo sistemas, klientai gali įvertinti darbuotojo darbo rezultatus skirdami balą (pvz., nuo vieno iki penkių žvaigždučių), atsižvelgdami į, pvz., atlikto darbo laiką arba tikslumą. Įgyvendindamos reitingavimo sistemas, platformos valdymo užduotis paveda klientams (Bérastégui, 2021).

¹⁴ Savo reikšmingoje knygoje Thaler ir Sunstein (2008) raginimą apibrėžia kaip „bet kurį pasirinktos struktūros aspektą, kuris nuspėjamai keičia žmonių elgesį neuždraudžiant jokių galimybių arba iš esmės nekeičiant jų elgesio ekonominių paskatų“. Todėl raginimą reikėtų suprasti kaip skirtingų metodų, naudojamą siekiant „labiausiai pageidautino“ elgesio. Raginimo privalumas yra tas, kad jis pigus ir ne tokio invazinio pobūdžio, palyginti su kitais metodais (pvz., elgesio draudimu). Bendras pavyzdys – metodas, naudojamas sveikai mitybai skatinti, įskaitant vaisių patiekimą lengvai matomoje vietoje, užuot draudus nesveikus užkandžius. Pavyzdžiui, platformose platformų darbuotojai gali būti skatinami toliau būti internete pasiūlant finansinę paskatą, jei jie neatsijungia.

¹⁵ Žaidybinimas suprantama kaip žaidimo sistemų, – konkuravimo, atlygio, kiekybinio žaidėjų ir (arba) naudotojų elgesio apskaičiavimo, – taikymas su žaidimais nesusijusiose srityse, pvz., darbo, našumo ir kūno rengybos srityse (Woodcock ir Johnson, 2017).

¹⁶ Platformose gali būti pasiūlytas didesnis darbo užmokestis už tam tikros užduoties atlikimą siekiant paskatinti platformų darbuotojus vykdyti užduotį. Pavyzdžiui, „Uber“ gali padidinti kelionės kainą piko valandomis arba vietose, kuriose paklausa yra didelė, tačiau laisvų vairuotojų yra nedaug.

¹⁷ Pavyzdžiui, Prancūzijoje 2018 m. lapkričio 28 d. *Cour de cassation* sprendimas 17-20.079; Ispanijoje 2020 m. rugsėjo 25 d. *Tribunal Supremo* sprendimas 805/2020; Italijoje 2020 m. sausio 24 d. *Corte suprema di cassazione* sprendimas 1663/2020; Jungtinėje Karalystėje 2021 m. vasario 19 d. Aukščiausiojo Teismo sprendimas 2019/0029; Nyderlanduose 2021 m. vasario 16 d. *Gerechthof Amsterdam* sprendimas 200.261.051/01.

1 lentelė. Darbo skaitmeninėse platformose taksonomija

Matmuo	Darbo skaitmeninėse platformose tipas			
	1 tipas	2 tipas	3 tipas	4 tipas
Darbo atlikimo forma	Vietoje	Vietoje	Internetu	Internetu
Užduotims atlikti reikalingas įgūdžių lygis	Žemas	Aukštas	Žemas	Aukštas
Skaitmeninės darbo platformos vykdomos kontrolės lygis	Aukštas	Vidutinis	Aukštas	Žemas

Šaltinis: autorių nuomonė.

Pirmas aspektas – **darbo atlikimo forma**: internetu arba vietoje. Abiem atvejais platformų darbuotojai ir klientai suvedami internetu, tačiau pats darbas atliekamas vietoje arba gali būti atliekamas virtualiai naudojant elektroninį prietaisą bet kurioje vietoje. DSS požiūriu fizinė aplinka, kurioje darbas atliekamas, iš esmės nulemia DSS riziką ir jos valdymą (EU-OSHA, 2015). Pavyzdžiui, užduoties, kuri pagrįsta rankų darbu kliento namuose, atlikimas sukelia kitokią DSS riziką, palyginti su DSS rizika, susijusia su užduoties vykdymu prie rašomojo stalo darbuotojo namuose.

Antrasis aspektas – **užduočiai įvykdyti reikalingas įgūdžių lygis**: aukštas arba žemas. Šiuo atveju atsižvelgiama į užduoties turinį, mastą ir sudėtingumą. Visa tai daro poveikį DSS rizikai, su kuria susiduria platformų darbuotojai. Be to, platformų darbuotojai dažnai susiduria su įgūdžių neatitikties problema (CEDEFOP, 2020; Bérastégui, 2021): daugumos jų kvalifikacija yra per aukšta atsižvelgiant į atliekamas užduotis (visų pirma tai pasakytina apie platformų darbuotojus, dirbančius žemos kvalifikacijos darbą vietoje, pvz., maisto pristatymas arba internetinis darbas, pvz., vaizdų žymėjimas), kuris gali kelti susierzinimą, slopinti motyvaciją ir sukelti per mažą kognityvinę apkrovą. Kita vertus, platformų darbuotojai gali būti nepakankamai kvalifikuoti, kad atliktų jiems pavestas užduotis, o tai gali būti streso priežastimi. Taip gali atsitikti tuo atveju, kai platformų darbuotojai jaučia spaudimą priimti bet kurią jiems paskirtą užduotį baiminantis, kad atsisakius atlikti darbą, ateityje jiems nebus skiriamos užduotys. Be to, darbuotojams gali trūkti būtinos kvalifikacijos ir žinių DSS klausimais, kad saugiai ir nepakenkiant savo sveikatai atliktų savo darbą. Tai taip pat daro poveikį DSS rizikos prevencijai ir valdymui; pvz., platformų darbuotojai gali nežinoti visų prevencijos principų ir jiems gali trūkti įgūdžių, reikalingų tinkamai įvertinti riziką, susijusią su konkrečios užduoties atlikimu arba darbu tam tikroje aplinkoje, siekiant įgyvendinti tinkamas kontrolės priemones ir pasirinkti tinkamą įrangą bei saugiai ją naudoti.

Trečias aspektas – tai **platformos vykdomos kontrolės lygis**, ir tai gali būti tiek minimali, tiek aukšto laipsnio kontrolė. Šis aspektas atspindi hierarchinę galią ir vadovybės prerogatyvas, kurios naudojamos skaitmeninėje platformoje platformos darbuotojų atžvilgiu, visų pirma atsižvelgiant į darbo paskirstymą, organizavimą ir vertinimą. Kontrolės lygis:

- nurodo platformos darbuotojų pavaldumo **laipsnį**, ir pavaldumas yra pagrindinis teisinis kriterijus, naudojamas nustatant užimtumo statusą, taigi ir taikomas DSS taisyklės;
- parodo skaitmeninių darbo platformų priklausomybę nuo **algoritminio valdymo**; tyrimuose daroma išvada, kad didesni algoritminio valdymo lygiai yra susiję su didesnio lygio DSS rizika, visų pirma psichosocialine rizika skaitmeninės platformos darbuotojų gerovei ir psichikos sveikatai (Bérastégui, 2021).

Kokie uždaviniai, susiję su darbu skaitmeninėse platformose, kyla DSS srityje ir kaip juos galima valdyti?

Nepaisant menkų įrodymų apie DSS riziką ir jos prevenciją bei valdymą dirbant platformose, literatūroje dėl kai kurių aspektų yra pasiektas sutarimas.

- Dauguma DSS rizikos veiksnių ir uždavinių, su kuriais susiduria platformų darbuotojai ir kurie **yra tiesiogiai susiję su užduotimis, kurios vykdomos darbo platformoje forma**, yra panašūs į DSS riziką ir uždavinius, su kuriais susiduria kiti darbuotojai, atlikdami tas pačias užduotis už platformos ekonomikos sistemos ribų.
- Būtina pažymėti, kad darbas platformose yra sutelktas **sektoriuose ir profesinėje veikloje, kuri paprastai laikoma pavojingesne**. Palyginti su tradiciniu darbu, darbas platformose dažnai yra susijęs su **papildomomis užduotimis** ir (arba) **skirtingais užduočių deriniais**. Todėl platformų darbuotojams rizika gali daryti didesnę poveikį arba jiems gali kilti didesnė rizika, palyginti su darbuotojais, kurie panašias užduotis atlieka už platformos ekonomikos sistemos ribų.
- Be to, DSS rizika ir uždaviniai, su kuriais susiduria platformų darbuotojai, **paprastai tampa sudėtingesni dėl konkrečių sąlygų, kuriomis atliekamas darbas platformose, todėl platformų darbuotojams kyla papildoma DSS rizika**. Tai apima klausimus, susijusius su platformų darbuotojų užimtumo statusu ir sutartiniais santykiais; algoritminio valdymo ir skaitmeninės priežiūros naudojimu; profesine izoliacija, prasta profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra bei socialinės paramos trūkumu, ir darbo laikinumu bei neapibrėžtomis pareigybėmis.
- Be to, **dėl šių sąlygų su darbu platformose susijusios DSS rizikos ir uždavinių prevencija ir valdymas tampa sudėtingesnis**, visų pirma tai pasakytina apie sunkumus nustatant platformų darbuotojų užimtumo statusą ir su tuo susijusias pasekmes DSS taisyklių taikymui.

Apibendrinant, darbas platformose sukelia reikšmingų pasekmių per skaitmenines darbo platformas dirbančių asmenų fizinei ir psichologinei saugai, sveikatai ir gerovei, kurias gali būti ypač sudėtinga išspręsti (EU-OSHA, 2015; 2017; Europos Komisija, 2020; Bérastégui, 2021). Platformų darbuotojai yra ypač paveikūs rizikai dėl jos įvairovės ir fakto, kad dažnai patys darbuotojai yra atsakingi už šios rizikos pašalinimą.

Panaši darbo veikla yra susijusi su panašiais DSS uždaviniais ir rizika

Jeigu užduotys, atliekamos dirbant darbą platformoje, yra labai panašios į užduotis, atliekamas už platformos ekonomikos sistemos ribų (pvz., siuntų pristatymas, valymo paslaugos), tai **DSS rizika taip pat yra panaši** (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran ir Sokas, 2017; Garben, 2019; Samant, 2019). Priklausomai nuo darbo platformoje tipo, darbuotojams kyla įvairi ir skirtingų laipsnių rizika (pvz., ergonominė rizika, susijusi su darbu prie stalo arba fiziniu darbu). Tačiau dažnai darbo platformose koncentracija yra didesnė **sektoriuose ir profesinėse srityse, kurios paprastai laikomos pavojingesnėmis**, pvz., transporto sektoriuje. Nors kai kuriai veiklai reikalingi konkretūs įgūdžiai arba kvalifikacijos pažymėjimas, ne visos platformos reikalauja, kad jų darbuotojai, kurdami paskyrą, pateiktų savo kvalifikacijos įrodymus, nes gali būti, kad tokių įrodymų pateikti nereikalaujama pagal veiklos šalies teisinę sistemą. Galiausiai iš platformų darbuotojų taip pat gali būti reikalaujama atlikti **papildomas užduotis ir (arba) įvairius užduočių derinius**, palyginti su panašius darbus tradicinėje darbo rinkoje dirbančiais darbuotojais, todėl šiuo atveju reikalingi kitokie įgūdžiai. Darbas platformose dažnai apima **papildomą darbą**, t. y. darbą, kurio nereikalaujama atlikti dirbant panašų darbą už platformos ekonomikos sistemos ribų (pvz., sukurti ir palaikyti paskyrą, ieškoti užduočių ir bendrauti su klientais), dėl kurio gali atsirasti kitokia DSS rizika ir poveikis sveikatai. Pavyzdžiui, platformos darbuotojas, kuris yra kvalifikuotas elektrikas ir turi tokio darbo pas darbdavį patirties, gali puikiai dirbti elektriko darbą platformoje, tačiau jam gali trūkti patirties ieškant klientų, palaikant santykius su jais, tvarkant pajamų ir administracinių dokumentų apskaitą ir pan. Todėl gali atsirasti nesaugumas dėl darbo ir pajamų, kilti stresas ir pan.

Papildomus DSS uždavinius ir riziką, susijusią su darbu platformose, lemiantys ir (arba) šios rizikos prevenciją ir valdymą apsunkinantys veiksniai

Užimtumo statusas ir sutartiniai santykiai

Literatūroje, kurioje aptariamas darbas platformose, **platformų darbuotojų užimtumo statuso nustatymas įvardytas kaip pagrindinis spręstinas uždavinys**. Darbo platformoje atveju užimtumo statusą gali būti sudėtinga nustatyti dėl darbo santykių trilypiškumo (t. y. darbo platformoje dalyvauja ne mažiau kaip trys šalys – platforma, platformos darbuotojas ir klientas, – tarp kurių gali susiformuoti skirtingų rūšių sutartiniai santykiai). Dauguma skaitmeninių darbo platformų savo santykius su platformų darbuotojais kvalifikuoja kaip paslaugų sutartis, o patys platformų darbuotojai save laiko nepriklausomais rangovais / savarankiškai dirbančiais asmenimis (EUROFOUND, 2018; Pesole *et al.*, 2018; Prassl, 2018; Europos Komisija, 2020). Tačiau gali būti, kad tai neatitinka faktinių aplinkybių, kuriomis veikia šie platformų darbuotojai. Visų pirma platformų darbuotojai, dirbantys žemos kvalifikacijos darba, atliekamą vietoje, susiduria su rizika, kad jie klaidingai bus priskiriami prie savarankiškai dirbančių asmenų (Europos Komisija, 2020), kaip tai matyti iš didėjančio teismų bylų skaičiaus Europoje (De Stefano, 2021).

DSS požiūriu pagrindinis klausimas yra **esamų reglamentavimo sistemų taikymas ES lygmeniu ir atskirose valstybėse narėse** (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran ir Sokas, 2017). Tiksliau, savarankiškai dirbantiems asmenims netaikomos ES DSS direktyvos arba nacionaliniai DSS teisės aktai daugumoje valstybių narių, ir jie patys paprastai yra atsakingi už savo saugą ir sveikatą. Savarankiškai dirbančiam asmeniui dažniausiai taip pat netaikoma už prevenciją atsakingų tarnybų priežiūra. Be to, savarankiškai dirbantys asmenys negali naudotis darbuotojų dalyvavimo teisėmis ir jų netikrina darbo inspekcija, kurie yra pagrindiniai veiksmingos DSS valdymo sistemos komponentai. Apibendrinant, galima teigti, kad dirbant darba platformose **atsakomybė už DSS rizikos prevenciją ir valdymą perkeliama platformų darbuotojams**.

Algoritminis valdymas ir skaitmeninė priežiūra

Algoritminis valdymas reiškia **algoritmų naudojimą siekiant paskirstyti, stebėti ir įvertinti darbo užduotis ir (arba) stebėti ir įvertinti platformų darbuotojų veiklos rezultatus** (EU-OSHA, 2017; EUROFOUND, 2018; Bérastégui, 2021). Algoritminiam valdymui būdingos penkios pagrindinės savybės (Möhlmann ir Zalmanson, 2017), kurios visos daro poveikį platformų darbuotojų saugai ir sveikatai:

1. nuolatinė platformos darbuotojų elgesio stebėseną ar sekimas, pvz., naudojant prietaisą, kuriuo platformos darbuotojai sujungiami su platforma (pvz., jų telefonas arba kompiuteris), darant ekrano kopijas arba sekant darbuotoją, naudojant GPS;
2. platformos darbuotojų veiklos rezultatų vertinimas, pvz., klientams atliekant reitingavimą, naudojant statistinius duomenis apie užbaigtų arba atmestų užduočių skaičių, duomenis apie užduoties įvykdymo spartą;
3. (pusiau) automatizuotas sprendimų priėmimas be žmogaus įsikišimo;
4. platformos darbuotojų sąveika su sistema, kurioje nesudarytos sąlygos jokioms deryboms ar nesuteikiama jokia galimybė paprašyti grįžtamojo ryšio;
5. skaidrumo, susijusio su algoritmo veikimu, trūkumas („tarpininkavimo juodoji dėžė“).

Naudojant algoritminį valdymą, **galios pusiausvyra**, kuri susidaro tarp platformos, kliento ir platformos darbuotojų, pakrepiama platformos labui (arba kai kuriais atvejais klientui naudinga linkme) (Bérastégui, 2021). Platformos gali reitinguoti savo darbuotojus ir skirti atlygį arba nuobaudas, remiantis veiklos rezultatais. Platformų darbuotojai gali patirti labai didelį stresą dėl to, kad turi nuolat ir tikruoju laiku išlaikyti gerą reitingą ir šalinti su blogu įvertinimu susijusias pasekmes. Naudojant algoritminį valdymą, pažeidžiama platformos darbuotojų autonomija, darbo kontrolė ir lankstumas, taip sukeliamas pervargimas, nerimas ir stresas, ir daromas neigiamas poveikis platformų darbuotojų sveikatai ir gerovei. Platformos sąmoningai sulaiko informaciją, pvz., siuntos pristatymo adresą ir dėl tos pačios užduoties konkuruojančių platformos darbuotojų skaičių, todėl platformos darbuotojai gali jausti spaudimą ir jiems gali kilti fizinės ir psichikos saugos ir sveikatos rizika. Dėl algoritminio valdymo taip pat kyla klausimų, kokių mastu platformos darbuotojai dirba vadovaudamiesi platformos nurodymais

arba būdami jai pavaldūs, ir tai yra pagrindinis teisinis kriterijus, naudojamas nustatant asmens užimtumo statusą daugumoje ES valstybių narių. Galiausiai algoritminis valdymas naudojamas darbo krūviui koordinuoti ir didinti, todėl gali atsirasti profesinis nuovargis, kai darbuotojams skiriama per daug užduočių (kiekybinė perkrova) arba užduotys, kurios nedera su jų įgūdžiais (kokybinė perkrova), ir galiausiai sukeliamas stresas ir nerimas (CEDEFOP, 2020; Bérastégui, 2021) (taip pat žr. pirmiau pateiktą diskusiją dėl įgūdžių, reikalingų atitinkamoms užduotims, lygio derėjimo svarbos). Kita vertus, algoritminis valdymas taip pat gali suteikti galimybių valdyti DSS riziką (Moore, 2019; Cockburn, 2021). Teoriškai algoritmai galėtų būti pritaikyti integruojant DSS prevencijos priemones į jų struktūrą, pvz., suderinant įsipareigojimus dėl darbo laiko. Be to, žvelgiant iš vykdymo užtikrinimo perspektyvos, „išmaniosios“ stebėsenos priemonės galėtų padidinti darbo vietų patikrinimų veiksmingumą (Samant, 2019; Cockburn, 2021).

Profesinė izoliacija, profesinio ir asmeninio darbo pusiausvyra ir socialinė parama

Trečias veiksnių, padidinančių DSS riziką, susijusių su darbu platformoje, ir apsunkinančių DSS rizikos prevenciją ir valdymą, rinkinys yra susijęs su **darbo individualizavimu, profesine izoliacija** (fizine ir socialine izoliacija), **profesinio ir asmeninio gyvenimo konfliktais** ir **bendru socialinės paramos trūkumu**. Platformų darbuotojai yra anonimiški, pasklidę po visą pasaulį ir jiems būdinga didelė kaita. Be to, darbas platformoje iš esmės vykdomas izoliacijoje ir neįprastose darbo vietose (pvz., platformų darbuotojų arba klientų namuose), ir toks darbas gali būti nepritaikytas prie platformos darbuotojų poreikių (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran ir Sokas, 2017; Bérastégui, 2021). Darbas izoliacijoje be bendradarbių ir vadovų pagalbos kelia stresą ir daro neigiamą poveikį pasitenkinimui darbu ir darbo trukmei (Bérastégui, 2021). Prarandamas darbo įprastoje darbo vietoje padedant bendradarbiams ar vadovams (teigiamas) poveikis (EU-OSHA, 2017; Tran ir Sokas, 2017; Samant, 2019). Šiomis aplinkybėmis gali padidėti profesinio ir asmeninio gyvenimo konfliktai, nes darbo ir namų aplinkos ribos tampa neaiškios, tą patį galima pasakyti ir apie darbo laiką ir asmeninį gyvenimą (Bérastégui, 2021). Tarp dažnai šiuo atžvilgiu nurodomų problemų yra tai, kad darbas platformose yra susijęs su neapmokamu laiku, nenuspėjamu ir nereguliariu darbo tvarkaraščiu ir pan. Be to, daugumai platformos darbuotojų trūksta profesinės tapatybės ir jiems jų darbas neturi prasmės. Visos šios problemos yra susijusios su miego sutrikimais, pervargimu, sunkumais atgaunant jėgas po darbo, stresu, depresija, perdegimu ir vienišumu, ir apskritai nepasitenkinimu darbu ir asmeniniu gyvenimu (Bérastégui, 2021). Be to, dėl šių veiksnių DSS rizikos prevencija ir valdymas tampa sudėtingesni. Pavyzdžiui, supratimas, kad platformų darbuotojai turi nedaug arba visiškai neturi galimybių tiesiogiai bendradarbiauti su kitais platformų darbuotojais riboja darbuotojų organizavimąsi (ir kolektyvines derybas), ir šia prasme tai taip pat trukdo veiksmingam darbuotojų dalyvavimui kuriant DSS valdymo sistemą (Graham *et al.*, 2017; Europos Komisija, 2020). Sunkumai nustatant ir pasiekiant platformos darbuotoju taip pat apsunkina prevencinių priemonių įgyvendinimą, pvz., rengiant informavimo kampanijas, mokymus arba suteikiant galimybę pasinaudoti DSS specialistų teikiamomis DSS paslaugomis.

Darbo laikinumas ir neapibrėžtos pareigybės

Galiosiausiai darbu platformose būdinga **neapibrėžtos pareigybės** ir **darbo laikinumas**, kuris gali reikšti, kad platformų darbuotojai susiduria su **(nuolatiniu) darbo nesaugumu ir neužtikrintomis pajamomis**. Tiksliau, darbą platformose sudaro laikinų, trumpalaikių užduočių seka, kuri negarantuoja jokių ilgalaikių santykių su pavieniu darbdaviu. Dauguma platformų darbuotojų menkai arba apskritai nekontroliuoja vykdomų užduočių skaičiaus, nes užduotis dažniausiai paskiria platforma arba klientas (EUROFOUND, 2018), taip tam tikru mastu atsveriant platformos darbuotojų suvokiamą autonomiją atliekant darbą platformose. Panašiai platformų darbuotojai paprastai ribotai kontroliuoja arba apskritai nekontroliuoja savo uždarbį už kiekvieną užduotį. Atlygį už kiekvieną užduotį paprastai nustato platforma arba klientas, o tais atvejais, kai platformos darbuotojas gali nustatyti atlygį, stipri darbuotojų tarpusavio konkurencija gali privesti prie to, kad bus nustatytas labai mažas įkainis. Todėl pajamos, uždirbtos dirbant darbą platformoje, dažnai yra nenuspėjamos ir nepastovios. Vis dėlto iš tyrimų matyti, kad vis didesnė platformų darbuotojų grupė priklauso nuo pajamų, pragyvenimui uždirbtų per platformą, net jeigu platformos darbas nėra vienintelis galimas šių darbuotojų pajamų šaltinis (Pesole *et al.*, 2018; Brancati *et al.*, 2020). Platformos darbuotojų konkurencija taip pat reiškia, kad platformos darbuotojams reikia išlaikyti gerą reitingą, o tai yra susiję su reikšmingais emociniais poreikiais (Bérastégui, 2021). Dirbant darbą platformose taip pat yra mažai galimybių kelti kvalifikaciją mokymuose ir daryti karjerą arba tokių galimybių apskritai nėra (Bérastégui, 2021). Tai sukelia stresą ir dėl šios priežasties gali pablogėti psichikos ir fizinė sveikata (EU-OSHA, 2015; Bérastégui, 2021).

Pagrindinės įžvalgos politikos formuotojams ir sprendimų priėmėjams

1 įžvalga. *Dėl darbo platformoje pobūdžio ir sąlygų, kuriomis jis atliekamas, su darbo užduotimis susijusi DSS rizika yra didesnė, palyginti su DSS rizika, su kuria susiduria kiti panašias darbo užduotis atliekantys asmenys.*

Dauguma darbuotojų saugos ir sveikatos rizikos veiksnių, susijusių su užduotimis, kurios atliekamos dirbant platformoje, yra panašūs į tuos, kurie nustatomi dirbant darbą kita forma, kuriame atliekamos tokios užduotys. Tačiau ši rizika padidėja dėl toliau išvardytų priežasčių, kurios yra konkrečios ir tiesiogiai susijusios su darbo platformoje pobūdžiu ir sąlygomis, kuriomis darbas platformoje atliekamas.

- **Neaiškus užimtumo statusas ir nestandartiniai darbo santykiai.** Tai yra būdingos darbo platformose problemos, kurios apsunkina esamų DSS reguliavimo sistemų taikymą ES lygmeniu ir valstybėse narėse.
- **Algoritminio valdymo ir skaitmeninės priežiūros naudojimas.** Algoritminis valdymas ir skaitmeninė priežiūra nėra skaidrūs ir dėl jų darbuotojams nelieka galimybių išreikšti susirūpinimą arba paduoti skundus platformoms, kai, jų manymu, su jais elgiamasi neteisingai. Naudojant algoritminį valdymą, pažeidžiama platformos darbuotojų autonomija, darbo kontrolė ir lankstumas, taip sukeliama pervargimas, nerimas ir stresas, ir paprastai daromas neigiamas poveikis platformų darbuotojų sveikatai ir gerovei. Platformos pelnosi ir naudoja duomenis, kuriuos pateikia ir sukuria jų naudotojai, ir šie duomenys tvarkomi naudojant algoritmą. Todėl duomenų apsauga tampa pagrindiniu darbo platformoje klausimu, nes platformų darbuotojai gali nežinoti, kokie duomenys renkami ir kaip jie panaudojami, o tai gali sukelti nerimą ir stresą.
- **Profesinė izoliacija, profesinio ir asmeninio gyvenimo konfliktai ir socialinės paramos nebuvimas.** Visos šios problemos yra susijusios su miego sutrikimais, pervargimu, sunkumais atgaunant jėgas po darbo, stresu, depresija, perdegimu ir vienišumu, ir apskritai nepasitenkinimu darbu ir asmeniniu gyvenimu.
- **Neapibrėžtos pareigybės ir darbo laikinumas.** Tai yra (nuolatinio) su darbu susijusio nesaugumo ir neužtikrintų pajamų, taip pat pablogėjusios platformų darbuotojų psichikos ir fizinės sveikatos priežastis.

Visi šie darbo platformose aspektai turi būti patobulinti, jiems visos Europos politikos formuotojai ir sprendimų priėmėjai turi skirti dėmesį, visų pirma dėl to, kad darbas platformose yra sutelktas sektoriuose ir profesinėje veikloje, kuri paprastai būna pavojingesnė ir dažnai reikalauja papildomo darbo, t. y. darbo, kurio nereikalaujama atlikti dirbant įprastomis ekonomikos sąlygomis, todėl jam gali reikėti papildomų pastangų ir įgūdžių.

Politikos formuotojai ir sprendimų priėmėjai savo pastangas turėtų nukreipti kurdami priemones, kuriomis i) padedama lengviau nustatyti platformų darbuotojų užimtumo statusą; ii) atidaryti algoritminę „juodąją dėžę“ siekiant atskleisti informaciją apie platformų algoritmų veikimą ir algoritminio valdymo pasekmes platformų darbuotojams; iii) sukurti galimybes platformų darbuotojų, platformų ir kitų suinteresuotųjų subjektų dialogui; iv) spręsti klausimus, susijusius su darbo laiku ir neskaidriomis ir nenuospėjamosiomis darbo sąlygomis, ir, kai taikytina, v) užtikrinti veiksmingą esamų DSS reguliavimo sistemų vykdymo užtikrinimą.

Šiuo atžvilgiu bus labai svarbios priemonės, kurios padeda sumažinti arba panaikinti informacijos asimetriją ir galios pusiausvyros nebuvimą tarp skaitmeninių darbo platformų ir skaitmeninių platformų darbuotojų.

2 įžvalga. *Dėl darbo platformoje pobūdžio ir sąlygų, kuriomis jis atliekamas, (padidėjusios) DSS rizikos prevencija ir valdymas tapo dar sudėtingesnis.*

Atsižvelgiant į darbo platformose pobūdį ir sąlygas, DSS rizikos prevencija ir valdymas tampa sudėtingesnis dėl toliau išvardytų priežasčių.

- **Neaiškus užimtumo statusas** ir (beveik automatizuotas) **skaitmeninių platformų darbuotojų priskyrimas savarankiškai dirbantiems asmenims** reiškia, kad skaitmeninės platformos prievoles, kurias istoriškai prisiimdavo darbdaviai, remdamiesi įprastais darbdavio ir darbuotojo santykiais, praktiškai perkelia į išorę. Taip iš esmės yra todėl, kad, platformų manymu, jos teikia tik tarpininkavimo internetu, o ne pagrindines paslaugas (pvz., vežimo), todėl platformų darbuotojai priskiriami savarankiškai dirbantiems asmenims. Tačiau tai reiškia, kad DSS reglamentavimo sistema nėra (pilnai) taikoma platformų darbuotojams. Tai taip pat reiškia, kad DSS institucijos gali būti neužtikrintos dėl to, ar darbas platformose patenka į jų kompetencijos sritį. Dėl šios priežasties rizikos prevencija ir valdymas tampa sudėtingesnis (įskaitant DSS taisyklių stebėseną ir vykdymo užtikrinimą).
- Dėl **esminių darbo skaitmeninėse platformose požymių** tampa sudėtingiau įgyvendinti pagrindinius DSS valdymo sistemų komponentus įvairiose srityse atsižvelgiant į rizikos vertinimą, prevencines ir apsaugos priemones, mokymą, darbuotojų dalyvavimą ir patikrinimus darbo vietoje. Šioje srityje esama daugybės pavyzdžių: sunkumai nustatant ir pasiekiant platformų darbuotojus (dėl anonimiškumo ir geografinio darbuotojų pasiskirstymo ir didelės jų kaitos), bendrų ir konkrečių darbo vietų nebuvimo, laikino sutartinių santykių pobūdžio ir pan.

Politikos formuotojai ir sprendimų priėmėjai turėtų įvertinti pagrindinius klausimus, pvz., užimtumo statuso nustatymas, skaidrumo trūkumas algoritmų veikimo srityje, ir dialogo bei konsultacijų, susijusių su algoritmų poveikiu DSS rizikos prevencijai ir valdymui, nebuvimas. Šiuo atveju priemonės turėtų būti orientuotos ne tik į skaitmeninio darbo platformas ir platformų darbuotojus, bet ir į vyriausybės agentūras, darbo ir DSS institucijas, mokymo paslaugų teikėjus, socialinius partnerius ir kitus suinteresuotuosius subjektus.

3 įžvalga. *Kadangi tyrimuose, politikoje ir praktikoje, susijusiuose su darbu platformose, DSS klausimai, visų pirma rizikos prevencija ir valdymas, iš dalies buvo neaptarti, esama esminių žinių spragų ir informuotumo trūkumo su DSS susijusiais klausimais.*

Literatūros apžvalga DSS ir darbo platformoje klausimais (EU-OSHA, 2021) taip pat atspindi potencialias sritis, kuriose galima imtis tolesnių tyrimų ir duomenų rinkimo veiksmų, kurie galėtų padėti gauti geresnes įžvalgas dėl DSS rizikos, susijusios su darbu platformose, ir šios rizikos prevencijos ir valdymo uždaviniais. Todėl tokiais tyrimais būtų prisidėta prie platesnės įrodymų bazės, naudojamos formuojant politiką, sukūrimo. Visų pirma tolesni tyrimai ir tikslingo duomenų rinkimo veiksmai yra reikalingi atsižvelgiant į DSS prevencijos ir valdymo darbo platformose srityje klausimus (pvz., nustatant skaitmeninėms platformoms registracijos ir pranešimo prievoles). Literatūroje šios temos iš esmės neaptartos, tačiau jos yra labai svarbios siekiant paremti vyriausybių, socialinių partnerių, darbo inspekcijų ir DSS institucijų veiksmus šioje srityje. Apskritai geresnis DSS tiek, kiek ji susijusi su darbu platformose, supratimas galėtų padėti išaiškinti gerąją patirtį, kurią būtų galima panaudoti kitomis aplinkybėmis, ir įvairiems suinteresuotiesiems subjektams išmokti pamokas. Dėl šių priežasčių kitomis užduotimis, kurios turi būti įvykdytos EU-OSHA įgyvendinant šį tyrimo projektą dėl DSS ir darbo platformose, jau siekiama pašalinti šias duomenų ir žinių spragas, pvz., nagrinėjant, kokio politinio ir praktinio požiūrio buvo laikomasi siekiant užkirsti kelią DSS rizikai, stebėti DSS taisykles ir reglamentus ir užtikrinti jų vykdymą (pvz., politikos atvejis, susijęs su Ispanijos pavežėjų įstatymu, iš kurio matyti, kokio požiūrio laikytis į algoritminio valdymo skaidrumo nebuvimą; politikos atvejis, iš kurio matyti, kokių veiksmų imasi darbo inspekcijos atskirose ES valstybėse narėse).

Galiausiai, ir tai yra svarbiausia, akivaizdu, kad trūksta informuotumo apie DSS riziką, susijusią su darbu platformose ir kaip būtų galima užkirsti kelią šiai DSS rizikai arba ją valdyti. Tai daro poveikį ne tik darbo politikai ir sprendimų priėmėjams, kaip aprašyta pirmiau, bet ir skaitmeninėms darbo platformoms ir platformų darbuotojams. Šiuo atžvilgiu reikėtų įgyvendinti priemones, siekiant platformas ir platformų darbuotojus geriau informuoti apie DSS riziką ir kaip jai būtų galima užkirsti kelią arba valdyti, subjektus, kurie joms gali padėti, dalyvaujančių šalių pareigas ir pan. Nors kai kurie iš šių klausimų yra susiję su diskusijomis dėl platformų darbuotojų užimtumo statuso, tai neturėtų tapti kliūtimi apskritai didinti skaidrumą ir teikti paramą.

Informacijos šaltiniai

- Bérestégui, P. (2021), *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review*. ETUI ataskaita, Europos profesinių sąjungų institutas. Skelbiama adresu: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Brancati, M et al. (2020), *New evidence on platform workers in Europe: results from the second COLLEEM survey*. JRC mokslinė ataskaita politikos klausimais, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas. Skelbiama adresu: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/new-evidence-platform-workers-europe>
- Cedefop (2020), *Developing and matching skills in the online platform economy: findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study*. Skelbiama adresu: https://www.cedefop.europa.eu/files/3085_en.pdf
- Cockburn, W. (2021), „OSH in the future: where next?“ *European Journal of Workplace Innovation*, 6 tomas, p. 84–97.
- De Stefano, V. (2021), *Platform work and the employment relationship*. TDO darbo dokumentas Nr. 27, Tarptautinė darbo organizacija. Skelbiama adresu: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm
- EU-OSHA (2015), *A review on the future of work: online labour exchanges, or 'crowdsourcing': implications for occupational health and safety*. Skelbiama adresu: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/seminars/focal-points-seminar-review-articles-future-work>
- EU-OSHA (2017), *Protecting workers in the online platform economy: an overview of regulatory and policy developments in the EU*. Skelbiama adresu: <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-OSHA (2021), *Digital platform work and occupational safety and health: a review*. Skelbiama adresu: <https://osha.europa.eu/en/publications>
- Eurofound (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Skelbiama adresu: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>
- Europos Komisija (2020), *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. Skelbiama adresu: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- Europos Komisija (2021), Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „2021–2027 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. Darbuotojų sauga ir sveikata kintančiame darbo pasaulyje“, COM(2021) 323 *final*.
- Europos Parlamentas (2020), *The platform economy and precarious work*. Skelbiama adresu: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)
- Garben, S. (2019), „The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy“. *International Social Security Review*, 72 tomas, Nr. 3, p. 95–112.
- Graham, M. et al. (2017), „Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods“. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23 tomas, N.r 2, p. 135–162.
- Howard, J. (2017), „Nonstandard work arrangements and worker health and safety“. *American Journal of Industrial Medicine*, 60 tomas, Nr. 1, p. 1–10.
- TDO (2021), *World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work*. TDO pavardinė ataskaita. Skelbiama adresu: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

- Kellogg K. C. *et al.* (2020), „Algorithms at work: the new contested terrain of control“. *Academy of Management Annals*, 14 tomas, Nr. 1, p. 366–410. Skelbiama adresu: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/annals.2018.0174>
- Möhlmann, M. ir Zalmanson, L. (2017), „Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy“. Tyrimo dokumentas, skirtas tarptautinei konferencijai informacinių sistemų klausimais. Skelbiama adresu: https://www.researchgate.net/profile/Mareike-Moehlmann2/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-dr
- Moore, P. (2019), *OSH and the future of work: benefits and risks of artificial Intelligence tools in workplaces*, diskusijoms skirtas dokumentas, EU-OSHA. Skelbiama adresu: <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligence-tools-workplaces>
- EBPO (2018), *Gig economy: boon or bane?* EBPO darbo dokumentas. Skelbiama adresu: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)19&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)19&docLanguage=En)
- Pesole, A. *et al.* (2018), *Platform workers in Europe: evidence from the COLLEEM survey*. JRC mokslinė ataskaita politikos klausimais, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas. Skelbiama adresu: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/111111111/52393>
- Prassl, J. (2018), *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press, Oksfordas, Jungtinė karalystė.
- Samant, Y. (2019), „The promises and perils of the platform economy: occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections“. TDO. Skelbiama adresu: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang--en/index.htm
- Stephany, F. *et al.* (2020), „Distancing bonus or downscaling loss? The changing livelihood of US online workers in times of COVID-19“. *Journal of Economic and Human Geography*, 111 tomas, Nr. 3, p. 561–573.
- Thaler, R. ir Sunstein, C. (2008), *Nudge — improving decisions about health, wealth and happiness*. Yale University Press, New Haven, CT.
- Tran, M. ir Sokas R. (2017), „The gig economy and contingent work: an occupational health assessment“. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59 tomas, Nr. 4, p. 63–66.
- Woodcock J. ir Johnson M. R. (2017), „Gamification: what it is, and how to fight it“. *The Sociological Review*, 66 tomas, Nr. 3, p. 542–558. Skelbiama adresu: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0038026117728620>

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

Projektą administravo: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun.

Šią politikos santrauką užsakė Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA). Santrauką, įskaitant bet kokią joje išreikštą nuomonę ir (arba) pateiktas išvadas, parengė tik autoriai ir jos turinys nebūtinai atitinka EU-OSHA nuomonę.