

## Práca pre digitálne platformy: politika a postupy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pri prevencii a riadení rizík

### Kontext politiky (1)

So vzostupom digitálneho hospodárstva sa digitálne pracovné platformy stávajú kľúčovými aktérmi v európskych hospodárstvach a na trhoch práce. Spájaním klientov s pracovníkmi platformou vytvárajú digitálne pracovné platformy nové zárobkové príležitosti prostredníctvom flexibilnej práce, pričom znižujú prekážky vstupu na trh práce (Eurofound, 2018). Práca pre digitálne platformy sľubuje vysokú úroveň flexibility a samostatnosti, pričom pracovníci platformy si môžu vybrať kedy, kde a ako dlho budú pracovať, a aké úlohy príjmu. Vedecké aj politické komunity však vyjadrili obavy týkajúce sa pracovných podmienok a podmienok zamestnávania pokiaľ ide o digitálne pracovné platformy, vrátane podmienok v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP), ako sa uvádza ďalej v texte (EU-OSHA, 2015; 2017). Kríza v súvislosti s ochorením COVID-19 nielen zdôraznila riziká BOZP pri práci pre platformy, ale dokonca ich zhoršila, najmä v prípade niektorých skupín pracovníkov platformou, predovšetkým u tých, ktorým najviac hrozí riziko vystavenia ochoreniu COVID-19, resp. strata príjmov. Hlavné charakteristiky práce pre platformy zároveň komplikujú zavádzanie systémov prevencie a riadenia rizík v oblasti BOZP (Stephany a kol., 2020; MOP, 2021).

Tvorcovia politik na úrovni EÚ a v členských štátoch v reakcii na rýchly rozvoj práce pre platformy prijali iniciatívy a opatrenia na riešenie niektorých z týchto výziev v súlade so zásadami uvedenými v Európskom pilieri sociálnych práv (2). Európska komisia začala iniciatívu, ktorej **cieľom je zlepšiť pracovné podmienky pokiaľ ide o prácu pre platformy**. Prvá fáza konzultácie medzi európskymi sociálnymi partnermi o tejto iniciatíve sa začala vo februári 2021 a druhá fáza konzultácie sa začala v júni 2021 (3). Táto iniciatíva zahŕňa otázky ako sú umožnenie klasifikácie zamestnaneckého statusu a prístup k pracovným právam a právam na sociálnu ochranu, spôsoby ako zlepšiť poskytovanie informácií pracovníkov platformou, konzultácie medzi pracovníkmi platformou a platformami a možnosti nápravných prostriedkov vo vzťahu k platforme v prípade problémov alebo chýb (napr. možnosti sťažovať a nechať zmeniť hodnotenie, ktoré pracovník platformy považuje za nespravodlivé), najmä pokiaľ ide o algoritmičné riadenie (4), ako objasniť pravidlá, ktoré sa uplatňujú v prípade cezhraničnej práce pre platformy; a možnosti posilniť presadzovanie pravidiel a právnych predpisov, kolektívne zastupovanie a sociálny dialóg. Riešenie týchto otázok bude mať vplyv aj na BOZP v prípade práce pre platformy (5), hoci len nepriamo.

(1) V tomto dokumente sú stručne zhrnuté hlavné zistenia a závery z prehľadu literatúry s názvom *Práca pre digitálne platformy a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci: prehľad*, ktorý bol vypracovaný ako súčasť štúdie „Prehľad politik, výskumu a postupov v oblasti BOZP v kontexte práce pre digitálne platformy, prostredníctvom preskúmania existujúcich údajov a informácií, výskumu v teréne a analýzy politiky v Európskej únii“. Cieľom tejto štúdie o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (BOZP) a práci pre digitálne platformy je prispieť k výskumu Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) o digitalizácii a BOZP, ako aj k celoeurópskej sprievodnej kampani Zdravé pracoviská o digitalizácii a BOZP, ktorú má agentúra EU-OSHA začať v roku 2023. V prehľade literatúry sa zohľadňuje akademická ako aj sivá literatúra.

(2) Zdravé, bezpečné a vhodne prispôbené pracovné prostredie je jednou z kľúčových zásad Európskeho piliera sociálnych práv. V súlade s touto zásadou majú zamestnanci právo na vysokú úroveň ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, ii) právo na pracovné prostredie prispôbené ich profesionálnym potrebám a ktoré im umožňuje predĺžiť ich účasť na trhu práce, a iii) právo na ochranu svojich osobných údajov v kontexte zamestnania. Pozri Vyhlásenie európskeho piliera sociálnych práv (2017/C 428/09) z 13. decembra 2017 (Ú. v. EÚ C 428, 13.12.2017, s. 10 – 15) K dispozícii na stránke: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017C1213%2801%29>

(3) Pozri [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_2944](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944)

(4) Algoritmičné riadenie sa definuje ako postupy dohľadu, riadenia a kontroly, ktoré vykonávajú softvérové algoritmy vo vzťahu k mnohým pracovníkom (Möhlmann a Zalmanson, 2017, s. 4).

(5) Tu je dôležité zdôrazniť strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 – 2027 prijatý 28. júna 2021 (Európska komisia, 2021). V rámci BOZP sa stanovujú kľúčové priority a opatrenia na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v meniacom sa svete práce, predovšetkým pokiaľ ide o súčasne prebiehajúcu zelenú a digitálnu transformáciu.

Zákonodarcovia a súdy v členských štátoch boli takisto konfrontované s výzvami z oblasti práce pre platformy, často však mali problém zosúladiť prácu pre platformy s už existujúcim regulačným rámcom. Výsledkom je nespočetné množstvo prístupov. Niektoré členské štáty napríklad riešili otázku klasifikácie zamestnaneckého statusu [napr. španielsky zákon o vodičoch <sup>(6)</sup> pracovníkom digitálnych platforiem činných v odvetví doručovania poskytuje domnienku závislej zárobkovej činnosti], zatiaľ čo iné členské štáty sa tejto otázke vyhli [napr. francúzsky zákon El Khomriovej<sup>(7)</sup> sa týka samostatne zárobkovo činných pracovníkov platforiem v prípadoch, keď platforma určuje podmienky a ceny poskytovania služieb, takže len títo pracovníci platforiem získajú nároky ako je prístup k odbornej príprave a poisteniu pracovných úrazov]. Orgány zodpovedné za monitorovanie a presadzovanie predpisov v pracovnej oblasti, oblasti sociálnej ochrany a BOZP, ako sú napríklad inšpektoráty práce, vykonali inšpekcie vo viacerých členských štátoch EÚ (napr. Belgicko, Chorvátsko, Španielsko, Taliansko, Luxembursko, Poľsko) s cieľom posúdiť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania v prípade práce pre platformy, vrátane bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ich prácu však komplikujú faktory, akými sú neistota v súvislosti s tým, či platforma patrí do ich pôsobnosti, ťažkosti pri identifikovaní platformy a pracovníkov platformy a chýbajúce pravidlá pre inšpekcie v domácom prostredí fyzických osôb.

## Čo je to práca pre digitálne platformy?

### Definícia práce pre digitálne platformy

**Práca pre digitálne platformy** je každá platená práca, ktorá sa poskytuje prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem <sup>(8)</sup>, ktoré spájajú pracovníkov platformy s klientmi s cieľom vykonávať konkrétne úlohy alebo riešiť konkrétne otázky. Tieto úlohy môžu zahŕňať celý rad činností vykonávaných priamo na mieste, ako je ručná práca alebo doručovanie balíkov, alebo úplne online, ako sú programovanie alebo vyhodnocovanie online obsahu. Práca pre digitálne platformy sa opiera o používanie **algoritmov** <sup>(9)</sup> pri prideľovaní, monitorovaní a hodnotení pracovných úloh a/alebo monitorovaní a hodnotení správania a výkonu pracovníkov – hovorí sa tomu algoritmické riadenie <sup>(10)</sup>. Algoritmické riadenie má niekoľko charakteristík, ktoré môžu závažne ovplyvniť fyzické a duševné zdravie a pohodu zamestnancov, pri ktorých sa uplatňuje. Po prvé, algoritmické riadenie zahŕňa nepretržité monitorovanie a hodnotenie správania pracovníkov a ich výkonu pomocou digitálnych technológií, čo v niektorých prípadoch nadobúda formu **digitálneho sledovania**. Okrem toho vedie automatické alebo poloautomatické rozhodovanie bez ľudského zásahu k tomu, že pracovníci musia interagovať so systémom a nie s človekom (napr. vedúci). Ďalšia otázka súvisiaca s algoritmickým riadením sa týka asymetrie moci a informácií, ktorá vyplýva z celkovej netransparentnosti vo vzťahu k fungovaniu algoritmu. V tejto súvislosti treba uviesť, že nedávno prijatý zákon o vodičoch v Španielsku, v ktorom sa stanovuje, že platformy musia informovať zamestnaneckú radu [t.j. hlavnú formu zastúpenie zamestnancov na pracovisku v Španielsku <sup>(11)</sup>] o internom fungovaní použitého algoritmu <sup>(12)</sup>. Na záver treba zdôrazniť, že digitálne pracovné platformy prostredníctvom svojich algoritmov vytvárajú mechanizmy na ovplyvnenie správania pracovníkov platformy, ako sú hodnotiace systémy <sup>(13)</sup>,

<sup>(6)</sup> Kráľovský zákonný dekrét 9/2021 z 11. mája 2021.

<sup>(7)</sup> Zákon č. 2016-1088 z 8. augusta 2016.

<sup>(8)</sup> Digitálna pracovná platforma je v tomto prípade definovaná ako „súkromná internetová spoločnosť, ktorá s väčšou alebo menšou mierou dohľadu sprostredkúva služby na požiadanie, ktoré vyžadujú jednotliví alebo firemní zákazníci a ktoré poskytujú priamo alebo nepriamo jednotlivci, bez ohľadu na to, či sa tieto služby poskytujú priamo na mieste alebo online“ (pozri slovník v prílohe druhej fázy konzultácií európskych sociálnych partnerov o nadchádzajúcej iniciatíve Komisie na zlepšenie pracovných podmienok pri práci pre platformy). Pozri [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_2944](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944).

<sup>(9)</sup> Algoritmy – lepšie povedané – softvérové algoritmy je možné definovať ako „počítačom naprogramované procesy na premenu vstupných dát na požadovaný výstup“ (Kellog a kol., 2020).

<sup>(10)</sup> Algoritmické riadenie sa definuje ako postupy dohľadu, riadenia a kontroly, ktoré vykonávajú softvérové algoritmy vo vzťahu k mnohým pracovníkom (Möhlmann a Zalmanson, 2017, s. 4).

<sup>(11)</sup> Pozri <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Workplace-Representation>.

<sup>(12)</sup> Článok 64 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce.

<sup>(13)</sup> V rámci hodnotiacich systémov môžu klienti hodnotiť výkon pracovníkov bodovaním (napr. jedna až päť hviezdíčiek), napríklad na základe rýchlosti alebo presnosti vykonanej práce. Zavedením hodnotiacich systémov platformy delegujú riadiace činnosti na klientov (Bérestégui, 2021).

nabádanie <sup>(14)</sup>, gamifikácia <sup>(15)</sup> a dynamické stanovovanie cien <sup>(16)</sup>. Takéto mechanizmy sa používajú na podnecovanie pracovníkov, aby prácu vykonávali určitým spôsobom alebo v určitých časoch (napr. kedy a ako dlho). Ovplyvňuje to rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom pracovníkov platformou, ich celkovú spokojnosť s prácou a životom, ako aj duševné a fyzické zdravie.

**Neštandardné pracovné podmienky a samostatná zárobková činnosť** sú pri práci pre digitálne platformy bežnými postupmi. Digitálne pracovné platformy obvykle vo svojich podmienkach stanovujú, že pracovníci platformy používajúci ich prostriedky sú samostatne zárobkovo činné osoby alebo uvádzajú, že medzi platformou a pracovníkmi platformy neexistuje žiadny štandardný pracovný vzťah (zamestnávateľ – zamestnanec). Klasifikácia pracovníkov platformou ako samostatne zárobkovo činné osoby môže byť problematická, najmä v prípadoch, keď platformy majú nad svojimi pracovníkmi platformy značnú kontrolu a existuje podozrenie z fiktívnej samostatne zárobkovej činnosti, ako to vyplýva z niekoľko súdnych prípadov po celej Európe, ktorým sa dostalo značnej publicity <sup>(17)</sup>. Takýmto spôsobom digitálne pracovné platformy presúvajú **riziká, povinnosti a zodpovednosti** – vrátane rizík v oblasti bezpečnosti a zdravia a ich riadenia – **na pracovníkov platformou**. Okrem toho sa kľúčové právne predpisy v oblasti ochrany zamestnanosti a BOZP na úrovni EÚ a vo väčšine členských štátov týkajú len zamestnancov. Práca pre platformy sa zároveň vyznačuje prvkami množstva neštandardných pracovných dohôd, ako sú pracovné zmluvy na nula hodín, zmluvy na požiadanie, zmluvy na čiastočný úväzok, príležitostná práca, zmluvy o dočasnej agentúrnej práci a dočasné zmluvy, ktoré tradične boli problematické a sťažovali zodpovednosť v oblasti prevencie a riadenia BOZP (Howard, 2017; Tran a Sokas, 2017; Európsky parlament, 2020).

## Rozoznávanie jednotlivých druhov práce pre digitálne platformy

S narastajúcou rôznorodosťou práce pre digitálne platformy sa v literatúre navrhuje celý rad **taxonómii** na vyjadrenie základných charakteristík, ktoré by pomohli pri rozlišovaní jednotlivých druhov práce pre platformy. V základných taxonómiách sa rozlišuje práca pre digitálne platformy priamo na mieste od práce online (pozri OECD, 2018; MOP, 2021), pričom pokročilejšie taxonómie zohľadňujú aj aspekty ako je zložitosť a rozsah vykonávaných úloh, obsah úlohy, postup priradenia, aktér rozdeľujúci úlohy a úroveň kontroly, ktorú má platforma nad svojimi pracovníkmi (Eurofound, 2018; Pesole a kol., 2018; Brancati a kol., 2020; Európska komisia, 2020; Bérastégui, 2021).

Na zachytenie aspektov, ktoré ovplyvňujú riziká v oblasti BOZP, s ktorými sa pracovníci platformou stretávajú a ktoré ovplyvňujú prevenciu a riadenie týchto rizík, bola navrhnutá taxonómia vychádzajúca z troch aspektov, ktoré je možné skombinovať do štyroch druhov práce pre digitálne platformy (Tabuľka 1).

<sup>(14)</sup> Vo svojej významnej knihe Thaler a Sunstein (2008) definujú nabádanie ako „akýkoľvek aspekt zvolenej architektúry, ktorý mení správanie ľudí predvídateľným spôsobom, bez toho, aby zakazoval akékoľvek možnosti alebo významne menil ekonomické stimuly.“ Nabádanie by sa preto malo chápať ako používanie rôznych techník na podporenie „preferovanejšieho“ správania. Výhodou nabádania je to, že je lacné a menej invazívne ako iné metódy (napr. zakazovanie). Bežným príkladom je technika, ktorá sa používa pri podporovaní zdravého stravovania, pri ktorej sa namiesto zakazovania nezdravých snackov radšej niekde na viditeľné miesto umiestni ovocie. Platformy napríklad môžu nabádať pracovníkov platformy aby zostali online tým, že ich finančne motivujú, aby sa neodhlasovali.

<sup>(15)</sup> Pod gamifikáciou sa rozumie používanie herných systémov – súťaže, odmen, kvantifikácie správania hráčov alebo používateľov – v neherných oblastiach, napr. pri práci, produktivite a fitness (Woodcock a Johnson, 2017).

<sup>(16)</sup> Platformy môžu ponúkať vyššiu odmenu za vykonanie určitej úlohy, aby tak motivovali pracovníkov, aby danú úlohu prijali. Napríklad spoločnosť Uber môže zvýšiť cenu za jazdu počas špičky alebo v oblastiach, kde je dopyt vysoký, ale k dispozícii je len málo vodičov.

<sup>(17)</sup> Napríklad vo Francúzsku, Cour de cassation, vec 17-20.079 z 28. novembra 2018; v Španielsku, Tribunal Supremo, vec 805/2020 z 25. septembra 2020; v Taliansku, Corte suprema di cassazione, vec 1663/2020 z 24. januára 2020; v Spojenom kráľovstve, Najvyšší súd, vec 2019/0029 z 19. februára 2021; v Holandsku, Gerechtshof Amsterdam, vec 200.261.051/01 zo 16. februára 2021.



Tabuľka 1: Taxonómia práce pre digitálne platformy

Aspekt	Druh práce pre digitálne platformy			
	Druh 1	Druh 2	Druh 3	Druh 4
Spôsob poskytovania práce	priamo na mieste	priamo na mieste	online	online
Úroveň zručností potrebná na plnenie príslušných úloh	Nízka	Vysoká	Nízka	Vysoká
Úroveň kontroly zo strany digitálnej platformy	Vysoká	Stredná	Vysoká	Nízka

Zdroj: vlastný materiál autora

Prvým aspektom je **spôsob poskytovania práce**: online alebo priamo na mieste. V oboch prípadoch sa pracovníci platformy skontaktujú s klientmi online, samotná práca je však vykonávaná priamo na mieste alebo môže byť vykonávaná virtuálne za pomoci elektronického zariadenia kdekoľvek. Z hľadiska BOZP fyzické prostredie, v ktorom sa práca vykonáva, do značnej miery ovplyvňuje riziká v oblasti BOZP aj ich riadenie (EU-OSHA, 2015). Napríklad vykonanie úlohy spočívajúcej v manuálnej práci v domácom prostredí klienta so sebou prináša iné riziká v oblasti BOZP než je to v prípade vykonávania administratívnej úlohy z vlastného domova pracovníka.

Druhým aspektom je **úroveň zručností potrebná na plnenie príslušných úloh**: nízka alebo vysoká. Odzrkadľuje obsah, rozsah a komplexnosť úlohy. Všetky tieto prvky ovplyvňujú riziká v oblasti BOZP, ktorým čelia pracovníci platformy. Okrem toho sa pracovníci platformy často stretávajú s nesúladosť existujúcich a požadovaných zručností (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021): mnohí z nich sú nadmerne kvalifikovaní pre úlohy, ktoré vykonávajú (najmä pracovníci platformy vykonávajúci prácu priamo na mieste, ktorá si vyžaduje nízku kvalifikáciu, napr. donáška jedla, alebo práca online, napr. označovanie obrázkov), čo môže viesť k frustrácii, nedostatku motivácie a kognitívnej nevyťažnosti. Na druhej strane môžu byť pracovníci platformy nedostatočne kvalifikovaní na im pridelené úlohy, čo ich môže stresovať. Môže k tomu dochádzať, ak pracovníci platformy cítia tlak, aby prijali akúkoľvek im pridelenú úlohu, z obáv, že v budúcnosti nebudú vybrať, ak prácu odmietnu. Okrem toho pracovníci nemusia mať potrebnú odbornú prípravu a znalosti v oblasti BOZP, aby boli schopní svoju prácu vykonávať bezpečným a zdravým spôsobom. Ovpľvňuje to aj prevenciu a riadenie rizík v oblasti BOZP, pracovníci platformy napríklad nemusia byť v plnej miere informovaní o zásadách prevencie, a nemusia mať príslušné zručnosti potrebné na náležité posúdenie rizík súvisiacich s vykonaním konkrétnej úlohy alebo práce v určitom prostredí, uplatniť primerané kontrolné opatrenia a vybrať vhodné vybavenie a bezpečne ho používať.

Tretím aspektom je **úroveň kontroly, ktorú platforma má**, a ktorá sa môže pohybovať od minimálneho až po vysoký stupeň kontroly. Z tohto aspektu vyplýva hierarchická moc a riadiace výsady, ktoré digitálna platforma uplatňuje vo vzťahu k pracovníkom platformy, najmä pokiaľ ide o rozdeľovanie, organizáciu a hodnotenie práce. Úroveň kontroly:

- vyplýva z nej **mera podriadenosti** pracovníkov platformy, pričom podriadenosť je kľúčovým právnym kritériom používaným pri určovaní zamestnaneckého statusu a následne platných predpisov v oblasti BOZP,
- vypovedá o spoliehaní sa digitálnych pracovných platformy na **algoritmické riadenie**; z výskumu vyplýva, že vyššie úrovne algoritmického riadenia sa spájajú s vyššími úrovňami rizík v oblasti BOZP, najmä s psychosociálnymi rizikami pokiaľ ide o pohodu a duševné zdravie pracovníkov digitálnych platformy (Bérastégui, 2021).

## Aké sú výzvy v oblasti BOZP v prípade práce pre digitálne platformy a ako ich možno riadiť?

Napriek nedostatku dôkazov o rizikách v oblasti BOZP a o prevencii a riadení týchto rizík v kontexte práce pre platformy sa literatúra zhoduje na niektorých aspektoch:

- Väčšina rizík a výziev v oblasti BOZP, s ktorými sa pracovníci platformami stretávajú a ktoré sa **priamo týkajú úloh vykonávaných ako práca pre platformy** je podobných rizikám a výzvam v oblasti BOZP, s ktorými sa potýkajú ostatní pracovníci vykonávajúci tie isté úlohy mimo platformového hospodárstva.
- Je potrebné uviesť, že práca pre platformy sa sústreďuje do **odvetví a povolání, ktoré sa vo všeobecnosti považujú za nebezpečnejšie**. V porovnaní s tradičnou prácou, práca pre platformy často zahŕňa **úlohy navyše** resp. **rôznu kombináciu úloh**. V dôsledku toho môžu byť pracovníci platformami viac vystavení rizikám, alebo môžu byť vystavení väčším rizikám než pracovníci vykonávajúci porovnateľné úlohy mimo platformového hospodárstva.
- Okrem toho sú riziká a výzvy v oblasti BOZP, ktorým pracovníci platformami čelia, **zhoršované konkrétnymi podmienkami, za ktorých sa práca pre platformy vykonáva, čoho výsledkom sú ďalšie riziká v oblasti BOZP pre pracovníkov platformami**. Patria tu problémy týkajúce sa zamestnaneckého statusu a zmluvných dojednaní pracovníkov platformami; používanie algoritmickeho riadenia a digitálneho sledovania; profesionálna izolácia; zlá rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a nedostatočná sociálna podpora; nestálosť práce a bezhraničnosť kariéry.
- Tieto **podmienky navyše komplikujú prevenciu a riadenie rizík a výziev v oblasti BOZP v prípade práce pre platformy**, náročné je najmä určovanie zamestnaneckého statusu pracovníkov platformami a príslušné dôsledky, pokiaľ ide o uplatniteľnosť predpisov o BOZP.

Celkovo možno povedať, že práca pre platformy má výrazný vplyv na fyzickú a psychickú bezpečnosť, zdravie a pohodu ľudí pracujúcich prostredníctvom digitálnych pracovných platformami, ktorý môže byť obzvlášť náročné riešiť (EU-OSHA, 2015; 2017; Európska komisia, 2020; Bérastégui, 2021). Pracovníci platformami sú obzvlášť ohrození vzhľadom na rôznosť rizík, ktorým sú vystavení a na skutočnosť, že často zodpovedajú za riešenie týchto rizík samotní pracovníci.

### Pri podobných pracovných činnostiach sa vyskytujú podobné výzvy a riziká v oblasti BOZP

V prípade, že úlohy vykonávané ako práca pre platformu sú veľmi podobné úlohám vykonávaným mimo platformového hospodárstva (napr. doručovanie balíkov, upratovanie), **podobné sú aj riziká v oblasti BOZP** (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran a Sokas, 2017; Garben, 2019; Samant, 2019). V závislosti od druhu práce pre platformy sú pracovníci vystavovaní rôznym druhom rizík a v rôznych mierach (napr. ergonomické riziká súvisiace so sedavou prácou v porovnaní s fyzickou prácou). Práca pre platformy sa však zvykne sústreďovať v **odvetviach a povolaniach, ktoré sa vo všeobecnosti považujú za nebezpečnejšie**, napríklad odvetvie dopravy. Hoci niektoré z vykonávaných činností si vyžadujú osobitné zručnosti alebo osvedčenia, nie všetky platformy vyžadujú od svojich pracovníkov, aby pri vytváraní konta poskytli dôkaz o ich kvalifikácii, keďže si to nemusí vyžadovať právny rámec v krajine vykonávania činnosti. Od pracovníkov platformami sa napokon môže vyžadovať, aby vykonávali **ďalšie úlohy resp. inú kombináciu úloh** než pracovníci na podobných pracovných miestach v rámci tradičného trhu práce, čo si vyžaduje iné zručnosti. Práca pre platformy si často vyžaduje **prácu navyše**, t.j. prácu, ktorá sa nevyžaduje na porovnateľných pracovných miestach mimo platformového hospodárstva (napr. zriadenie a vedenie konta, vyhľadávanie úloh a komunikácia s klientmi), čo môže viesť k ďalším rizikám v oblasti BOZP a vplyvom na zdravie. Napríklad pracovník platformy, ktorý je vyškolený ako elektrikár a má skúsenosti s takouto prácou pre zamestnávateľa môže byť dokonale kvalifikovaný na vykonávanie práce elektrikára ale ako pracovníkovi platformy mu však môžu chýbať skúsenosti s vyhľadávaním klientov, riadením vzťahov s klientmi, monitorovaním zárobku a administratívnych dokumentov, atď. Môže to viesť k nejistej pracovnej situácii a ako aj neistote príjmu, spôsobovať stres, atď.

## Faktory vedúce k ďalším výzvam a rizikám v oblasti BOZP pri práci pre platformy a/alebo komplikujúce prevenciu a riadenie týchto rizík

### Zamestnanecký status a zmluvné dojednania

V literatúre o práci pre platformy sa za **hlavnú výzvu považuje určenie zamestnaneckého statusu pracovníkov platformiem**. V prípade práce pre platformy sa určovanie zamestnaneckého statusu môže komplikovať trojstrannosťou pracovného vzťahu (t.j. práca pre platformy zahŕňa minimálne tri strany – platforma, pracovník platformy a klient – medzi ktorými môžu existovať rôzne druhy zmluvných vzťahov). Väčšina digitálnych pracovných platformiem klasifikuje svoje vzťahy s pracovníkmi platformiem ako zmluvy o poskytovaní služieb a samotných týchto pracovníkov ako nezávislých dodávateľov/samostatne zárobkovo činné osoby (Eurofound, 2018; Pesole a kol., 2018; Prassl, 2018; Európska komisia, 2020). Nemusi to však zodpovedať skutočným okolnostiam, v ktorých títo pracovníci platformiem pracujú. Najmä pracovníkom platformiem, ktorí vykonávajú prácu priamo na mieste, ktorá si vyžaduje nízku kvalifikáciu, hrozí riziko, že budú nesprávne klasifikovaní ako samostatne zárobkovo činné osoby (Európska komisia), ako to dokazuje narastajúci počet súdnych konaní po celej Európe (De Stefano, 2021).

Z hľadiska BOZP je hlavnou otázkou **uplatniteľnosť existujúcich právnych rámcov na úrovni EÚ a v jednotlivých členských štátoch** (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran a Sokas, 2017). Konkrétne ide o skutočnosť, že na samostatne zárobkovo činné osoby sa nevzťahujú smernice EÚ v oblasti BOZP ani vnútroštátne právne predpisy v oblasti BOZP vo väčšine členských štátov a sú vo všeobecnosti za svoju bezpečnosť a zdravie zodpovední sami. Na samostatne zárobkovo činné osoby sa obvykle nezameriavajú ani služby v oblasti prevencie. Okrem toho sú tieto osoby vylúčené z účasti zamestnancov a na riadení BOZP nevzťahujú sa na nich inšpekcie práce, ktoré sú kľúčovými zložkami účinného systému riadenia v oblasti BOZP. Stručne povedané, pri práci pre platformy je **zodpovednosť za prevenciu a riadenie rizík v oblasti BOZP presunutá na pracovníkov platformy**.

### Algoritmické riadenie a digitálne sledovanie

Algoritmické riadenie znamená **používanie algoritmov na pridelovanie, monitorovanie a hodnotenie pracovných úloh resp. monitorovanie a hodnotenie výkonu pracovníkov platformiem** (EU-OSHA, 2017; Eurofound, 2018; Bérastégui, 2021). Algoritmické riadenie má päť základných vlastností (Möhlmann a Zalmanson, 2017), pričom všetky majú vplyv na bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov platformiem:

1. nepretržité monitorovanie alebo sledovanie činnosti pracovníkov platformy, napr. prostredníctvom zariadenia, cez ktoré sa pracovníci pripájajú na platformu (napr. Ich telefón alebo počítač) a to formou snímky obrazovky alebo sledovaním pracovníka pomocou GPS,
2. hodnotenie výkonnosti pracovníkov platformiem, napr. na základe ratingu od klientov, štatistík o počtoch dokončených alebo odmietnutých úloh, údajov o rýchlosti vykonania úlohy;
3. (polo)automatické rozhodovanie bez ľudského zásahu;
4. interakcia pracovníkov platformiem so systémom, ktorý neumožňuje žiadne vyjednávanie ani neposkytuje možnosť požiadať o spätnú väzbu;
5. nedostatočná transparentnosť pokiaľ ide o fungovanie algoritmu („čierna skrinka pri sprostredkovaní“).

Používaním algoritmického riadenia sa **rozloženie moci** medzi platformou, klientom a pracovníkmi platformy prikláňa v prospech platformy (alebo, v niektorých prípadoch, v prospech klienta) (Bérastégui, 2021). Platformy môžu na základe výkonu pracovníkov zoradiť a udeľovať odmeny alebo sankcie. Potreba neustáleho udržiavania dobrého ratingu v reálnom čase a dôsledky spojené so zlým ratingom môžu byť pre pracovníkov platformiem veľmi stresujúce. Používanie algoritmického riadenia podkopáva samostatnosť pracovníkov platformiem, ich kontrolu nad vykonávanou prácou a flexibilitu, čo spôsobuje vyčerpanie, úzkosť a stres a má negatívny vplyv na zdravie a pohodu pracovníkov platformiem. Platformy zámerne neposkytujú informácie, napr. adresu, na ktorú je potrebné doručiť balík a počet pracovníkov platformy, ktorí sa uchádzajú o tú istú úlohu, čo u pracovníkov platformy môže viesť k pocitu tlaku, ktorého výsledkom sú bezpečnostné a zdravotné riziká vo fyzickej ako aj duševnej oblasti. Pri algoritmickom riadení vznikajú taktiež otázky o tom, do akej miery pracovníci platformiem pracujú podľa pokynov platformy alebo v podriadenom vzťahu k nej, čo je hlavným právnym kritériom používaným na



určovanie zamestnaneckého statusu v mnohých členských štátoch EÚ. Algoritmické riadenie sa napokon používa aj na koordináciu a maximalizáciu pracovného zaťaženia a preto môže viesť k pracovnej preťaženosti, keď sa pracovníkom prideluje príliš veľa úloh (kvantitatívne preťaženie) alebo sa im pridelujú úlohy, ktoré nezodpovedajú ich zručnostiam (kvalitatívne preťaženie), čo vedie k stresu a úzkosti (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021) (pozri tiež vyššie uvedenú diskusiu o dôležitosti zosúladenia úrovne zručností s príslušnými úlohami). Na druhej strane však algoritmické riadenie môže poskytnúť aj príležitosti na riadenie rizík v oblasti BOZP (Moore, 2019; Cockburn, 2021). Algoritmy by sa teoreticky mohli prispôsobiť začlenením preventívnych opatrení v oblasti BOZP do ich návrhu, napríklad zosúladením povinností vyplývajúcich z pracovného času. Okrem toho, z hľadiska presadzovania predpisov by „inteligentné“ nástroje na monitorovanie mohli zvýšiť efektívnosť inšpekcií práce (Samant, 2019; Cockburn, 2021).

### **Profesionálna izolácia, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a sociálna podpora**

Tretí súbor faktorov, ktoré zhoršujú riziká v oblasti BOZP v rámci práce pre platformy a komplikujú prevenciu a riadenie rizík v oblasti BOZP sa týka **individualizácie práce, profesionálnej izolácie** (ako fyzickej tak sociálnej izolácie), **konfliktov medzi pracovným a súkromným životom a celkového nedostatku sociálnej podpory**. Pracovníci platformami sú anonymní, roztrúsení po celom svete a vyznačujú sa vysokou fluktuáciou. Okrem toho sa práca pre platformy vykonáva prevažne v izolácii a na netypických pracovných miestach (napr. v domácnostiach pracovníkov platformami alebo klientov), ktoré nemusia byť prispôbené potrebám pracovníkov platformami (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran a Sokas, 2017; Bérastégui, 2021). Nutnosť práce v izolácii bez podpory kolegov a vedenia je stresujúca a negatívne vplyva na spokojnosť s prácou a trvanie pracovného vzťahu (Bérastégui, 2021). Stráca sa (pozitívny) vplyv práce na tradičnom pracovnom mieste s podporou kolegov alebo vedenia (EU-OSHA, 2017; Tran a Sokas, 2017; Samant, 2019). V tejto súvislosti sa môžu prehĺbovať konflikty medzi pracovným a súkromným životom, keďže sa stierajú hranice medzi pracovným a domácim prostredím, ako aj hranice medzi pracovným časom a rodinným životom (Bérastégui, 2021). K bežne spomínaným problémom v tomto smere patrí to, že práca pre platformy zahŕňa neplatený čas, nepredvídateľný a nepravidelný pracovný čas, atď. Okrem toho mnohým pracovníkom platformami chýba profesionálna identita a svoju prácu nepovažujú za zmysluplnú. Všetky tieto problémy súvisia s ťažkosťami pri spánku, únavou, ťažkosťami pri oddychu od práce, stresom, depresiou, vyhorením a osamelosťou, a celkovou nespokojnosťou s pracovným a osobným životom (Bérastégui, 2021). Okrem toho tieto faktory komplikujú prevenciu a riadenie rizík v oblasti BOZP. Napríklad skutočnosť, že pracovníci platformami majú málo alebo žiadne príležitosti na priamy kontakt s inými pracovníkmi platformami, obmedzuje organizáciu pracovníkov (a kolektívne vyjednávanie) a v tomto zmysle taktiež stojí v ceste vytváraniu účinnej účasti pracovníkov na vývoji systému riadenia v oblasti BOZP (Graham a kol., 2017; Európska komisia, 2020). Ťažkosti pri identifikácii a prístupu k pracovníkom platformami taktiež komplikujú zavádzanie preventívnych opatrení, napr. informačnými kampaňami, odbornou prípravou alebo prístupom k službám v oblasti BOZP, ktoré poskytujú profesionáli z tejto oblasti.

### **Nestálosť práce a bezhraničnosť kariéry**

V konečnom dôsledku sa práca pre platformy vyznačuje **bezhraničnosťou kariéry** a **nestálosťou práce**, čo môže znamenať, že pracovníci platformami sú konfrontovaní s **(chronickou) neistotou pracovnej situácie a príjmu**. Konkrétne práca pre platformy pozostáva zo série dočasných, krátkodobých úloh, ktoré nezaručujú žiadny dlhodobý vzťah s jedným zamestnávateľom. Väčšina pracovníkov platformami má len minimálnu alebo žiadnu kontrolu nad tým, koľko úloh vykonáva, keďže úlohy najčastejšie prideluje buď platforma, alebo klient (Eurofound, 2018), čo je určitou protiváhou dojmu samostatnosti pracovníkov platformami pri vykonávaní práce pre platformy. Podobne, pracovníci platformami majú zvyčajne obmedzenú alebo žiadnu kontrolu nad tým, koľko zarábajú za jednu úlohu. Odmenu za úlohu vo všeobecnosti určuje platforma alebo klient, a v prípadoch, keď odmenu môže stanoviť pracovník môže silná konkurencia medzi pracovníkmi viesť k stanovovaniu veľmi nízkych cien. V dôsledku toho sú príjmy získavané prostredníctvom platformy väčšinou nepredvídateľné a nestabilné. Z výskumu však vyplýva, že živobytie čoraz väčšej skupiny pracovníkov platformami závisí od príjmov z práce pre platformy, a to aj v prípade, že práca pre platformy nie je jediným možným zdrojom príjmov pre týchto pracovníkov (Pesole a kol., 2018; Brancati a kol., 2020). Konkurencia medzi pracovníkmi platformami taktiež znamená, že si títo pracovníci musia udržiavať dobrý rating, čo na nich kladie značné emocionálne nároky (Bérastégui, 2021). Pri práci pre platformy okrem toho existuje len málo alebo žiadne príležitosti na rozvoj zručností prostredníctvom odbornej prípravy ani možnosť kariérneho

postupu (Bérestégui, 2021). Je to stresujúce a môže viesť k zhoršeniu duševného a fyzického zdravia (EU-OSHA, 2015; Bérestégui, 2021).

## Kľúčové závery pre tvorcov politik a rozhodovacie subjekty

**Záver 1:** *vzhľadom na charakter práce pre platformy a podmienky, za ktorých sa vykonáva, sú riziká v oblasti BOZP súvisiace s touto prácou väčšie ako riziká v oblasti BOZP, ktorým čelia iní pracovníci vykonávajúci podobné pracovné úlohy*

Väčšina rizík v oblasti bezpečnosti a zdravia, ktoré súvisia s úlohami vykonávanými ako práca pre platformy sa podobá rizikám identifikovaným pri iných formách práce, pri ktorej sa takéto úlohy vykonávajú. Tieto riziká sú však výraznejšie z ďalej uvedených dôvodov, ktoré sú špecifické a priamo sa týkajú charakteru práce pre platformy a podmienok, za ktorých sa táto práca vykonáva.

- **Nejasný zamestnanecký status a neštandardné pracovné podmienky:** tieto sú pri práci pre platformy bežné a komplikujú uplatňovanie existujúceho regulačného rámca v oblasti BOZP na úrovni EÚ a v členských štátoch.
- **Používanie algoritmického riadenia a digitálneho sledovania:** algoritmické riadenie a digitálne sledovanie nie sú transparentné a pracovníkom nenechávajú žiadny priestor na vyjadrenie obáv alebo podávanie sťažností platformám, ak majú dojem, že sa s nimi nespravodlivo zaobchádza. Používanie algoritmického riadenia podkopáva samostatnosť pracovníkov platformiem, ich kontrolu nad vykonávanou prácou a flexibilitu, čo spôsobuje vyčerpanie, úzkosť a stres a má vo všeobecnosti negatívny vplyv na zdravie a pohodu pracovníkov platformiem. Platformy speňajú a využívajú údaje, ktoré im používatelia poskytnú alebo ktoré vytvoria, a ktoré algoritmus spracúva. Pri práci pre platformy sa tak kľúčovou otázkou stáva otázka ochrany osobných údajov, keďže pracovníci platformiem nemusia vedieť, aké údaje sa zhromažďujú a ako sa používajú, čo môže spôsobovať úzkosť a stres.
- **Profesionálna izolácia, konflikty medzi pracovným a sociálnym životom a nedostatok sociálnej podpory:** tieto problémy súvisia s ťažkosťami pri spánku, únavou, ťažkosťami pri oddychu od práce, stresom, depresiou, vyhorením a osamelosťou, a celkovou nespokojnosťou s pracovným a osobným životom
- **Bezhraničnosť kariéry a nestálosť práce:** tieto problémy vedú k (chronickej) neistote pracovnej situácie a príjmu a horšiemu duševnému a fyzickému zdraviu pracovníkov platformiem.

Všetky tieto charakteristiky práce pre platformy sú oblasti, ktoré si vyžadujú zlepšenie, pričom si zaslúžia pozornosť tvorcov politik a rozhodovacích subjektov po celej Európe, najmä vzhľadom na to, že práca pre platformy sa sústreďuje do odvetví a povolání, ktoré sú tradične nebezpečnejšie a často zahŕňajú ďalšiu prácu, t.j. prácu, ktorá sa nevyžaduje na porovnateľných pracovných miestach v tradičnom hospodárstve a môže si tak vyžadovať ďalšie úsilie a zručnosti.

Tvorcovia politik a rozhodovacie subjekty by mali zamerať svoje úsilie na vytvorenie opatrení, ktoré i) uľahčujú určenie zamestnaneckého statusu pracovníkov platformiem; ii) otvárajú tzv. „čiernu skrinku“ algoritmu a objasňujú fungovanie algoritmov platformiem a dôsledky algoritmického riadenia pre pracovníkov platformiem; iii) vytvárajú príležitosti pre dialóg medzi pracovníkmi platformiem navzájom a medzi pracovníkmi platformiem, platformami a ďalšími zainteresovanými stranami; iv) riešia otázky týkajúce sa pracovného času a netransparentných a nepredvídateľných pracovných podmienok a v) zabezpečujú účinné presadzovanie prípadného existujúceho regulačného rámca BOZP.

V tejto súvislosti budú veľmi dôležité opatrenia, ktoré pomáhajú znižovať alebo odstraňovať asymetriu informácií a nerovnováhu moci medzi digitálnymi pracovnými platformami a ich pracovníkmi.

**Záver 2:** *vzhľadom na charakter práce pre platformy a podmienky, za ktorých sa vykonáva, sa prevencia a riadenie (zvýšených) rizík v oblasti BOZP stávajú komplikovanejšou záležitosťou.*

Charakter práce pre platformy a podmienky, za ktorých sa vykonáva komplikujú prevenciu a riadenie rizík v oblasti BOZP takto:



- **Nejasný zamestnanecký status** a (takmer štandardná) **klasifikácia pracovníkov digitálnych platforiem ako samostatne zárobkovo činných osôb** znamenajú, že v praxi digitálne platformy externalizujú povinnosti, ktoré v minulosti prináležali zamestnancom na základe tradičného vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Je to najmä preto, že platformy trvajú na tom, že poskytujú len online sprostredkovanie a nie samotné služby (napr. dopravu), čo vedie k tomu, že pracovníci platforiem sa klasifikujú ako samostatne zárobkovo činné osoby. Z toho však vyplýva, že regulačný rámec v oblasti BOZP sa (úplne) neuplatňuje na pracovníkov platforiem. Okrem toho to znamená, že orgány v oblasti BOZP nemusia mať istotu, či práca pre platformy patrí do ich pôsobnosti. Komplikuje to prevenciu a riadenie rizík (vrátane monitorovania a presadzovania predpisov v oblasti BOZP).
- **Základné prvky práce pre digitálne platformy** komplikujú zavádzanie základných zložiek systémov riadenia BOZP v rôznych oblastiach, pokiaľ ide o posudzovanie rizík, preventívne a ochranné opatrenia, odbornú prípravu, účasť zamestnancov a inšpekcie práce. V tomto smere existuje množstvo príkladov: ťažkosti pri identifikácii a oslovovaní pracovníkov platforiem (v dôsledku anonymity a geografického rozloženia tejto pracovnej sily a jej vysokej fluktuácie); chýbanie spoločných a fixných pracovísk, dočasná povaha zmluvných vzťahov, atď.

Tvorcovia politik a rozhodovacie subjekty by mali zvážiť kľúčové otázky ako je určovanie zamestnaneckého statusu, netransparentnosť pokiaľ ide o fungovanie algoritmu a chýbajúci dialóg a konzultácie z hľadiska ich dôsledkov pre prevenciu a riadenie rizík v oblasti BOZP. V tejto súvislosti by sa opatrenia mali zamerať nielen na digitálne pracovné platformy a pracovníkov platforiem, ale aj na vládne agentúry, úrady práce a orgány v oblasti BOZP, poskytovateľov odbornej prípravy, sociálnych partnerov a iné zainteresované strany.

***Záver 3:** keďže výskum, politiky a postupy vo vzťahu k práci pre platformy BOZP viac-menej prehliadali BOZP, najmä pokiaľ ide o prevenciu a riadenie rizík, existujú zásadné medzery v poznatkoch a nedostatočná informovanosť o otázkach súvisiacich s BOZP.*

V prehľade literatúry o BOZP a práci pre platformy (EU-OSHA, 2021) sa taktiež uvádzajú možné oblasti ďalšieho výskumu a zhromažďovanie údajov, ktoré by mohli poskytnúť lepší pohľad na riziká v oblasti BOZP súvisiace s prácou pre platformy a výzvami v oblasti prevencie a riadenia týchto rizík. Takto by príslušný výskum prispieval k formovaniu všeobecnejšej bázy dôkazov pre tvorbu politik. Najmä je potrebný ďalší výskum a cielené úsilie pri zhromažďovaní údajov v oblasti prevencie a riadenia rizík v oblasti BOZP pri práci pre platformy (napr. prostredníctvom povinností v oblasti registrácie a vykazovania pre digitálne platformy). Tieto témy boli v literatúre do veľkej miery prehliadané, sú však kritické pri podporovaní opatrení vlád, sociálnych partnerov, inšpektorátov práce a orgánov v oblasti BOZP v tejto oblasti. Lepšie pochopenie BOZP v kontexte práce pre platformy by vo všeobecnosti mohlo prispieť k nájdeniu osvedčených postupov, ktoré by bolo možné preniesť z jedného kontextu do druhého, a ktoré by viedli k získaniu poznatkov zo strany rôznych zainteresovaných strán. Z týchto dôvodov sa ďalšie úlohy, ktoré sa majú realizovať v rámci tohto výskumného projektu agentúry EU-OSHA v oblasti BOZP a práce pre platformy už zameriavajú na adresovanie týchto údajov a medzier v poznatkoch, napr. preskúmaním toho, aké prístupy sa používali v politikách a postupoch na prevenciu rizík v oblasti BOZP, monitorovanie a presadzovanie pravidiel a predpisov v oblasti BOZP (napr. prípad politiky španielskeho „zákona o vodičoch“ predstavujúca prístup k nedostatočnej transparentnosti algoritmického riadenia; prípad politiky predstavujúci opatrenia inšpektorátov práce vo vybraných členských štátoch EÚ).

A napokon, čo je ešte dôležitejšie, je zrejmé, že informovanosť o rizikách v oblasti BOZP spojených s prácou pre platformy a o prevencii a riadení týchto rizík je nedostatočná. Ovplyvňuje to nielen činnosť tvorcov politik a rozhodovacích subjektov, ako sa uvádza vyššie, ale má to vplyv aj na digitálne pracovné platformy a pracovníkov platforiem. V tejto súvislosti by sa mali zaviesť opatrenia na lepšie informovanie platforiem a pracovníkov platforiem o rizikách BOZP a o tom, ako je možné im predchádzať alebo ich riadiť, o subjektoch, ktoré sú k dispozícii na ich podporu, o zodpovednostiach zainteresovaných strán, atď. Hoci niektoré z týchto otázok súvisia s diskusiou o zamestnaneckom statuse pracovníkov platforiem, nemalo by to byť prekážkou celkového zvyšovania transparentnosti a podpory.

## Referenčné dokumenty

- Bérestégui, P. (2021), *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review*. Správa ETUI, Európsky odborový inštitút. K dispozícii na stránke: <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 a kol. (2020), *New evidence on platform workers in Europe: results from the second COLLEEM survey*. Vedecká správa JRC na podporu politiky, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg. K dispozícii na stránke: <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*. K dispozícii na stránke: [https://www.cedefop.europa.eu/files/3085\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/3085_en.pdf)
- Cockburn, W. (2021), „OSH in the future: where next?“ *European Journal of Workplace Innovation*, zv. 6, s. 84 – 97.
- De Stefano, V. (2021), *Platform work and the employment relationship*. Pracovný dokument MOP, Medzinárodná organizácia práce. K dispozícii na stránke: [https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS\\_777866/lang--en/index.htm](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*. K dispozícii na stránke: <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*. K dispozícii na stránke: <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*. K dispozícii na stránke: <https://osha.europa.eu/en/publications>
- Eurofound 2018, *Employment and working conditions of selected types of platform work*. K dispozícii na stránke: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>
- Európska komisia (2020), *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. K dispozícii na stránke: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- Európska komisia (2021) Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 – 2027 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v meniacom sa svete práce, COM(2021) 323 final.
- Európsky parlament (2020), *The platform economy and precarious work*. K dispozícii na stránke: [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*, zv. 72, č. 3, s. 95 – 112.
- Graham, M a kol. (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*, zv. 23, č. 2, s. 135 – 162.
- Howard, J. (2017), „Nonstandard work arrangements and worker health and safety“. *American Journal of Industrial Medicine*, zv. 60, č. 1, s. 1 – 10.

- MOP (2021), *World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Hlavná správa MOP. K dispozícii na stránke: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)
- Kellogg K. C. a kol. (2020), „Algorithms at work: the new contested terrain of control“. *Academy of Management Annals*, zv. 14, č. 1, s. 366 – 410. K dispozícii na stránke: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/annals.2018.0174>
- Möhlmann, M. a Zalmanson, L. (2017), „Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy“. Štúdiá pre Medzinárodnú konferenciu o informačných systémoch. K dispozícii na stránke: [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](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*, Diskusný dokument, EU-OSHA. K dispozícii na stránke: <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligence-tools-workplaces>
- OECD (2018), *Gig economy: boon or bane?* Pracovný dokument OECD. K dispozícii na stránke: [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. a kol (2018), *Platform workers in Europe: evidence from the COLLEEM survey*. Vedecká správa JRC na podporu politiky, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg. K dispozícii na stránke: <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, Oxford, Spojené kráľovstvo.
- Samant, Y. (2019), „The promises and perils of the platform economy: occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections“. MOP. K dispozícii na stránke: [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](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. a kol. (2020), „Distancing bonus or downscaling loss? The changing livelihood of US online workers in times of COVID-19“. *Journal of Economic and Human Geography*, zv. 111, č. 3, s. 561 – 573.
- Thaler, R. a Sunstein, C. (2008), *Nudge — improving decisions about health, wealth and happiness*. Yale University Press, New Haven, CT.
- Tran, M. a Sokas R. (2017), „The gig economy and contingent work: an occupational health assessment“. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, zv. 59, č. 4, s. 63 – 66.
- Woodcock J. a Johnson M. R. (2017), „Gamification: what it is, and how to fight it“. *The Sociological Review*, zv. 66, č. 3, s. 542 – 558. K dispozícii na stránke: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0038026117728620>

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

Riadenie projektu: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun

Vypracovanie tohto dokumentu zadala Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA). Za obsah vrátane všetkých vyjadrených stanovísk a/alebo záverov zodpovedajú samotní autori a nemusia nevyhnutne odrážať stanoviská agentúry EU-OSHA.