

Práce prostřednictvím digitálních platform: politika a praxe v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví pro prevenci a řízení rizik

Politické souvislosti ⁽¹⁾

S rozvojem digitální ekonomiky se digitální pracovní platformy stávají klíčovými hráči v evropských ekonomikách a na trzích práce. Propojením zákazníků s pracovníky platform vytvářejí digitální pracovní platformy nové příležitosti k výdělkům prostřednictvím flexibilní práce a snižují překážky vstupu na trh práce (Eurofound, 2018). Práce prostřednictvím digitálních platform je příslibem vysoké míry flexibility a nezávislosti, kdy si pracovníci platform mohou vybrat, kdy, kde a jak dlouho budou pracovat a jaké úkoly přijmou. Vědecká i politická komunita však vyjádřila obavy ohledně pracovních a zaměstnaneckých podmínek práce prostřednictvím digitálních platform, včetně podmínek v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), jak je uvedeno níže (EU-OSHA, 2015; 2017). Krize spojená s COVID-19 nejenže vynesla do popředí rizika v oblasti BOZP, ale také je zhoršila, a to zejména pro některé skupiny pracovníků platform, konkrétně pro ty, u nichž je nejvyšší riziko, že budou vystaveni onemocnění COVID-19 a/nebo pro ty, kteří čelí ztrátě příjmů. Hlavní prvky práce prostřednictvím platform zároveň komplikují provádění systémů prevence a řízení rizik v oblasti BOZP (Stephany et al., 2020; ILO, 2021).

V reakci na rychlý rozvoj práce prostřednictvím platform přijali tvůrci politik na úrovni EU a v členských státech iniciativy a opatření, jejichž cílem je řešení některých z těchto problémů, v souladu se zásadami stanovenými v evropském pilíři sociálních práv ⁽²⁾. Evropská komise spustila iniciativu, jejímž **cílem je zlepšit pracovní podmínky při práci prostřednictvím platform**. První fáze konzultací mezi evropskými sociálními partnery týkající se této iniciativy byla zahájena v únoru 2021 a druhá fáze konzultací byla spuštěna v červnu 2021 ⁽³⁾. Iniciativa se zabývá otázkami, jako jsou možnosti, jak usnadnit klasifikaci zaměstnaneckého statusu a přístup k pracovním právům a právům na sociální ochranu; způsoby, jak zlepšit poskytování informací pracovníkům platform, konzultace pracovníků platform ze strany platform a možnosti nápravy u platformy v případě problémů nebo chyb (např. možnosti podat stížnost a nechat změnit hodnocení, které pracovník platform považuje za nespravedlivé), zejména v souvislosti s algoritmickým řízením ⁽⁴⁾; jak vyjasnit použitelná pravidla v případech přeshraniční práce prostřednictvím platform a možnosti, jak posílit prosazování pravidel a právních předpisů, kolektivní zastupování a sociální dialog. Řešení těchto otázek bude mít rovněž dopad na BOZP při práci prostřednictvím platform ⁽⁵⁾, i když nepřímo.

⁽¹⁾ Tento informační dokument shrnuje klíčová zjištění a poznatky z přehledu literatury *Práce prostřednictvím digitálních platform a bezpečnost a ochrana zdraví při práci: přehled*, který byl vypracován jako součást studie „Přehled politik, výzkumu a postupů v oblasti BOZP v kontextu práce prostřednictvím digitálních platform, na základě přezkumu stávajících údajů a informací, terénního výzkumu a analýzy politik v Evropské unii“. Cílem této studie o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (BOZP) a práci prostřednictvím digitálních platform je přispět k výzkumu Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) v oblasti digitalizace a BOZP a k doprovodné celounijní kampani Zdravé pracoviště v oblasti digitalizace a BOZP, kterou agentura EU-OSHA spustí v roce 2023. Přehled literatury zohledňuje jak akademickou, tak šedou literaturu.

⁽²⁾ Zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí je jednou z klíčových zásad evropského pilíře sociálních práv. Podle této zásady mají pracovníci i) právo na vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; ii) právo na pracovní prostředí, které je uzpůsobené jejich profesním potřebám a které jim umožní prodloužit jejich účast na trhu práce, a iii) právo na ochranu svých osobních údajů v kontextu zaměstnání. Viz Interinstitucionální vyhlášení evropského pilíře sociálních práv (2017/C 428/09) ze dne 13. prosince 2017 (Úř. věst. C 428, 13.12.2017, s. 10–15). K dispozici na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017C1213%2801%29>

⁽³⁾ Viz https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944

⁽⁴⁾ Algoritmické řízení je definováno jako postupy dohledu, řízení a kontroly prováděné softwarovými algoritmy ve vztahu k mnoha pracovníkům (Möhlmann a Zalmanson, 2017, s. 4).

⁽⁵⁾ V této souvislosti je důležité zdůraznit strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027 přijatý dne 28. června 2021 (Evropská komise, 2021). Rámec BOZP stanoví klíčové priority a klíčová opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v měnícím se světě práce, který se vyznačuje „úzcí propojenou“ zelenou a digitální transformací.

Normotvůrci a soudy v členských státech rovněž čelí výzvám, které představuje práce prostřednictvím platform, ale často se potýkají se zařazením této práce do stávajících regulačních rámců. To vedlo k nesčetnému množství přístupů. Některé členské státy například vyřešily otázku klasifikace zaměstnaneckého statusu (např. španělský zákon týkající se kurýrů rozvážejících jídlo ⁽⁶⁾ stanoví domněnku závislé práce pro pracovníky digitálních platform, kteří jsou aktivní v oblasti doručování), zatímco jiné členské státy tuto otázku obcházejí (např. francouzský zákon El Khomri ⁽⁷⁾ se vztahuje na samostatně výdělečné pracovníky platform v případech, kdy platforma určuje podmínky a ceny poskytování služby, takže pouze tito pracovníci platform mají nárok například na přístup ke školení a pojištění pro případ pracovních úrazů). Orgány odpovědné za monitorování a prosazování předpisů v oblasti práce a sociální ochrany a BOZP, jako jsou inspektoráty práce, provedly inspekce v několika členských státech EU (např. v Belgii, Chorvatsku, ve Španělsku, v Itálii, Lucembursku, Polsku) s cílem posoudit pracovní a zaměstnanecké podmínky při práci prostřednictvím platform, včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jejich práci však komplikují faktory, jako jsou nejistota, zda práce prostřednictvím platform spadá do jejich působnosti, obtíže při identifikaci platform a pracovníků platform a chybějící pravidla pro kontroly uvnitř obydlí fyzických osob.

Co je práce prostřednictvím digitálních platform?

Definice práce prostřednictvím digitálních platform

Práce prostřednictvím digitálních platform označuje veškerou placenou práci, která je poskytována prostřednictvím digitálních pracovních platform propojujících pracovníky platform se zákazníky za účelem plnění konkrétních úkolů nebo řešení konkrétních problémů, na těchto platformách nebo která je těmito platformami zprostředkovávána ⁽⁸⁾. Tyto úkoly mohou zahrnovat celou řadu činností prováděných na místě, jako jsou ruční práce nebo doručování zásilek, nebo zcela on-line, jako je programování na dálku nebo on-line kontrola obsahu. Práce prostřednictvím digitálních platform se opírá o používání **algoritmů** ⁽⁹⁾ k přidělování, monitorování a hodnocení pracovních úkolů – a/nebo k monitorování a hodnocení chování a výkonnosti pracovníků – to je také známo jako **algoritmické řízení** ⁽¹⁰⁾. Algoritmické řízení má několik charakteristik, které mohou mít závažný vliv na fyzické a duševní zdraví a pohodu pracovníků, kteří jsou tomuto řízení vystaveni. Zaprvé algoritmické řízení zahrnuje neustálé monitorování a hodnocení chování a výkonnosti pracovníků pomocí digitálních technologií, které má v některých případech podobu **elektronického dohledu**. Kromě toho automatizované nebo poloautomatizované rozhodování bez zásahu člověka vede k tomu, že pracovníci musí komunikovat spíše se systémem než s člověkem (např. manažerem). Další problém spojený s algoritmickým řízením se týká mocenské a informační asymetrie vyplývající z celkové netransparentnosti ve vztahu k fungování algoritmu. V této souvislosti je třeba uvést nedávno zavedený španělský zákon týkající se kurýrů rozvážejících jídlo, který stanoví, že platformy musí informovat radu zaměstnanců (tj. hlavní kanál pro zastupování zaměstnanců na pracovišti ve Španělsku ⁽¹¹⁾) o vnitřním fungování použitých algoritmů ⁽¹²⁾. A v neposlední řadě je třeba zdůraznit, že digitální pracovní platformy provádějí prostřednictvím svých algoritmů mechanismy, které ovlivňují chování pracovníků platform, například

⁽⁶⁾ Královské nařízení s mocí zákona č. 9/2021 ze dne 11. května 2021.

⁽⁷⁾ Zákon č. 2016-1088 ze dne 8. srpna 2016.

⁽⁸⁾ Digitální pracovní platforma je zde definována jako „soukromá internetová společnost, která s větší či menší mírou dohledu zprostředkovává služby na vyžádání požadované soukromými nebo firemními zákazníky a poskytované přímo nebo nepřímo jednotlivci bez ohledu na to, zda jsou tyto služby prováděny na místě nebo on-line“ (viz glosář, který je součástí druhé fáze konzultací s evropskými sociálními partnery ohledně nadcházející iniciativy Komise zaměřené na zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform). Viz https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/jp_21_2944.

⁽⁹⁾ Algoritmy, nebo přesněji řečeno softwarové algoritmy, lze definovat jako „počítačově naprogramované postupy pro převádění vstupních údajů do požadovaného výstupu“ (Kellogg et al., 2020).

⁽¹⁰⁾ Algoritmické řízení je definováno jako postupy dohledu, řízení a kontroly prováděné softwarovými algoritmy ve vztahu k mnoha pracovníkům (Möhlmann a Zalmanson, 2017, s. 4).

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

⁽¹²⁾ Ustanovení čl. 64 odst. 4 písm. d) zákoníku práce.

systémy hodnocení ⁽¹³⁾, *nudging* ⁽¹⁴⁾, gamifikace ⁽¹⁵⁾ a dynamická cenotvorba ⁽¹⁶⁾. Tyto mechanismy se používají k tomu, aby pracovníky povzbuzovaly k vykonávání práce určitým způsobem nebo v určitou dobu (např. kdy a také jak dlouho). To ovlivňuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem pracovníků platform, celkovou spokojenost s prací a životem a duševní i fyzické zdraví.

Nestandardní pracovní ujednání a samostatná výdělečná činnost jsou při práci prostřednictvím digitálních platform běžnou praxí. Digitální pracovní platformy obvykle ve svých podmínkách stanoví, že pracovníci platform využívající jejich zařízení jsou osoby samostatně výdělečně činné, nebo uvádějí, že mezi platformou a pracovníky platformy neexistuje standardní pracovněprávní vztah (zaměstnavatel–zaměstnanec). Klasifikace pracovníků platform jako osob samostatně výdělečně činných může být problematická, zejména v případech, kdy platformy vykonávají nad pracovníky těchto platform významnou kontrolu a existuje podezření na falešnou samostatnou výdělečnou činnost, jak dokládá několik velmi medializovaných soudních případů v Evropě ⁽¹⁷⁾. Tímto způsobem digitální pracovní platformy přenášejí **rizika, závazky a odpovědnost**, včetně bezpečnostních a zdravotních rizik a jejich řízení, **na pracovníky platform**. Kromě toho se klíčové právní předpisy o ochraně zaměstnanosti a BOZP na úrovni EU a ve většině členských států vztahují pouze na zaměstnance. Současně se práce prostřednictvím platform podobá prvkům mnoha nestandardních pracovních ujednání, jako jsou smlouvy na nulový počet hodin, smlouvy na vyžádání, smlouvy na částečný úvazek, příležitostná práce, smlouvy s agenturou práce a smlouvy na dobu určitou, které tradičně zpochybňují a rozptylují odpovědnost za prevenci a řízení BOZP (Howard, 2017; Tran a Sokas, 2017; Evropský parlament, 2020).

Rozlišování různých typů práce prostřednictvím digitálních platform

S rostoucí heterogenitou práce prostřednictvím digitálních platform byla v literatuře navržena řada **taxonomií**, které mají zachytit základní rysy, jež napomáhají rozlišit různé typy práce prostřednictvím platform. Nezákladnější taxonomie rozlišují práci na místě od práce prostřednictvím digitálních platform on-line (viz OECD, 2018; ILO, 2021), zatímco pokročilejší taxonomie zohledňují i takové aspekty, jako jsou složitost a rozsah vykonávaných úkolů, obsah úkolů, proces přiřazování, subjekt přidělující úkoly a úroveň kontroly, kterou platforma nad svými pracovníky vykonává (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Brancati et al., 2020; Evropská komise, 2020; Bérastégui, 2021).

Pro zachycení určujících faktorů, které ovlivňují rizika v oblasti BOZP, s nimiž se pracovníci platform setkávají, a prevence a řízení těchto rizik je navržena taxonomie vycházející ze tří určujících faktorů, které lze kombinovat do čtyř typů práce prostřednictvím digitálních platform (tabulka 1).

⁽¹³⁾ Díky systémům hodnocení mohou zákazníci hodnotit výkonnost pracovníků udělováním bodů (např. jedna až pět hvězdiček), například na základě rychlosti nebo přesnosti vykonané práce. Zaváděním systémů hodnocení platformy přenášejí manažerské úkoly na zákazníky (Bérastégui, 2021).

⁽¹⁴⁾ Thaler a Sunstein (2008) ve své klíčové knize definují *nudge* (poštouchnutí) jako „jakýkoli aspekt architektury výběru, která předvídatelným způsobem mění chování lidí, aniž by zakazovala jakékoli možnosti nebo významně měnila jejich ekonomické pobídky“. *Nudging* je tedy třeba chápat jako využívání různých technik k podpoře „preferovanějšího“ chování. Výhodou *nudgingu* je, že je levný a méně invazivní než jiné techniky (např. zakazování chování). Typickým příkladem je technika používaná k podpoře zdravého stravování, která spočívá v umístění ovoce na dobře viditelném místě namísto zakazování nezdravých svačinek. Platformy mohou například pobízet pracovníky platform, aby zůstali on-line, tím, že jim nabídnou finanční pobídku, pokud se neodhlásí.

⁽¹⁵⁾ „Gamifikace“ je chápána jako uplatňování herních systémů – soutěžení, odměn, kvantifikace chování hráčů a/nebo uživatelů – v neherních oblastech, jako jsou práce, produktivita a fitness (Woodcock a Johnson, 2017).

⁽¹⁶⁾ Platformy mohou nabízet vyšší odměnu za provedení určitého úkolu, aby pracovníky platform přiměly se tohoto úkolu ujmout. Například společnost Uber může zvýšit cenu za jízdu v dopravní špičce nebo v oblastech, kde je vysoká poptávka, ale málo řidičů.

⁽¹⁷⁾ Například ve Francii Cour de cassation, věc 17-20.079 ze dne 28. listopadu 2018; ve Španělsku Tribunal Supremo, věc 805/2020 ze dne 25. září 2020; v Itálii Corte suprema di cassazione, věc 1663/2020 ze dne 24. ledna 2020; ve Spojeném království Supreme Court, věc 2019/0029 ze dne 19. února 2021; v Nizozemsku Gerechtshof Amsterdam, věc 200.261.051/01 ze dne 16. února 2021.

Tabulka 1: Taxonomie práce prostřednictvím digitálních platform

Určující faktor	Typ práce prostřednictvím digitálních platform			
	Typ 1	Typ 2	Typ 3	Typ 4
Formát poskytování práce	Na místě	Na místě	On-line	On-line
Úroveň dovedností potřebných k provádění úkolů	Nízká	Vysoká	Nízká	Vysoká
Úroveň kontroly prováděné digitální pracovní platformou	Vysoká	Střední	Vysoká	Nízká

Zdroj: Vlastní zpracování autorů

Prvním určujícím faktorem je **formát poskytování práce**: on-line nebo na místě. V obou případech probíhá přiřazování pracovníků platformy k zákazníkům on-line, ale samotná práce je buď vykonávána na místě, nebo může být vykonávána virtuálně pomocí elektronického zařízení na jakémkoli místě. Z hlediska BOZP fyzické prostředí, v němž je práce vykonávána, silně určuje rizika v oblasti BOZP i jejich řízení (EU-OSHA, 2015). Například vykonávání úkolu spočívajícího v manuální práci doma u zákazníka s sebou nese jiná rizika v oblasti BOZP, než jsou rizika spojená s vykonáváním úkolu od stolu doma u pracovníka.

Druhým určujícím faktorem je **úroveň dovedností potřebných k provádění úkolů**: nízká nebo vysoká. To zachycuje obsah, rozsah a složitost úkolu. To vše ovlivňuje rizika v oblasti BOZP, kterým jsou pracovníci platformou vystaveni. Pracovníci platformou se navíc často potýkají s nesouladem mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021): mnozí z nich mají příliš vysokou kvalifikaci pro úkoly, které vykonávají (zejména pracovníci platformou při nízkokvalifikované práci na místě, např. rozvoz jídla, nebo při práci on-line, např. označování obrázků), což může vést k frustraci, nedostatečné motivaci a kognitivnímu přetížení. Na druhé straně mohou být pracovníci platformou nedostatečně kvalifikovaní pro úkoly, které jim byly přiděleny, což může způsobovat stres. K tomu může dojít, když se pracovníci platformou cítí pod tlakem, aby přijali jakýkoli úkol, který je jim přidělen, ze strachu, že v budoucnu nebudou vybráni, pokud práci odmítnou. Pracovníci navíc nemusí mít potřebné školení a znalosti v oblasti BOZP, aby mohli svou práci vykonávat bezpečným a zdravým způsobem. To má vliv i na prevenci a řízení rizik v oblasti BOZP; například pracovníci platformou si nemusí být plně vědomi zásad prevence a mohou postrádat dovednosti potřebné k řádnému posouzení rizik spojených s prováděním konkrétního úkolu nebo prací v určitém prostředí, k zavedení odpovídajících kontrolních opatření a k výběru vhodného vybavení a jeho bezpečnému používání.

Třetím určujícím faktorem je **úroveň kontroly prováděné platformou**, která se může pohybovat od minimálního po vysoký stupeň kontroly. Tento určující faktor signalizuje hierarchickou moc a manažerské výsady, které digitální platforma uplatňuje ve vztahu k pracovníkům platformy, zejména pokud jde o přidělování, organizaci a hodnocení práce. Úroveň kontroly:

- naznačuje **míru podřízenosti**, které jsou pracovníci platformy vystaveni, přičemž podřízenost je klíčovým právním kritériem používaným při určování zaměstnaneckého statusu a následně platných předpisů v oblasti BOZP,
- ukazuje na závislost digitálních pracovních platform na **algoritmickém řízení**; výzkum zjistil, že vyšší úroveň algoritmického řízení jsou spojeny s vyšší úrovní rizik v oblasti BOZP, zejména psychosociálních rizik pro pohodu a duševní zdraví pracovníků digitálních platform (Bérastégui, 2021).

Jaké jsou problémy v oblasti BOZP při práci prostřednictvím digitálních platform a jak je lze zvládnout?

Navzdory nedostatečným důkazům o rizicích v oblasti BOZP a o prevenci a řízení těchto rizik v kontextu práce prostřednictvím platform existuje v literatuře v některých aspektech shoda:

- Většina rizik a problémů v oblasti BOZP, s nimiž se pracovníci platform setkávají a které **přímo souvisejí s úkoly vykonávanými v rámci práce prostřednictvím platform**, je podobná rizikům a problémům v oblasti BOZP, s nimiž se setkávají jiní pracovníci při plnění stejných úkolů mimo ekonomiku platform.
- Je třeba poznamenat, že práce prostřednictvím platform se soustřeďuje do **odvětví a profesí, které jsou obecně považovány za nebezpečnější**. Ve srovnání s tradiční prací práce prostřednictvím platform často zahrnuje **další úkoly a/nebo jinou kombinaci úkolů**. V důsledku toho mohou být pracovníci platform vystaveni rizikům nebo závažnějším rizikům než pracovníci vykonávající srovnatelné úkoly mimo ekonomiku platform.
- Rizika a problémy v oblasti BOZP, kterým pracovníci platform čelí, jsou navíc **zostřeny specifickými podmínkami, za kterých se práce prostřednictvím platform vykonává, což pro pracovníky platform představuje další rizika v oblasti BOZP**. Patří mezi ně otázky týkající se zaměstnaneckého statusu a smluvních ujednání pracovníků platform; využívání algoritmického řízení a digitálního dohledu; profesní izolace, špatná rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a nedostatečná sociální podpora a přechodnost práce a kariéra bez hranic.
- Tyto **podmínky navíc komplikují prevenci a řízení rizik a problémů v oblasti BOZP při práci prostřednictvím platform**, zejména obtíže při určování zaměstnaneckého statusu pracovníků platform a související důsledky, pokud jde o použitelnost předpisů v oblasti BOZP.

Práce prostřednictvím platform má celkem vzato významné důsledky pro fyzickou a psychologickou bezpečnost, zdraví a pohodu osob pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platform, které mohou být obzvláště obtížně řešitelné (EU-OSHA, 2015; 2017; Evropská komise, 2020; Bérastégui, 2021). Pracovníci platform jsou obzvláště ohroženi kvůli široké škále různých rizik, kterým jsou vystaveni, a skutečnosti, že za řešení těchto rizik jsou často odpovědní sami pracovníci.

Podobné pracovní činnosti jsou spojeny s podobnými problémy a riziky v oblasti BOZP

Pokud jsou úkoly vykonávané jako práce prostřednictvím platform velmi podobné úkolům vykonávaným mimo ekonomiku platform (např. doručování zásilek, úklid), jsou podobná i **rizika v oblasti BOZP** (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran a Sokas, 2017; Garben, 2019; Samant, 2019). V závislosti na typu práce prostřednictvím platform jsou pracovníci vystaveni v různé míře různým typům rizik (např. ergonomická rizika související s prací u stolu versus fyzická práce). Práce prostřednictvím platform se však obvykle soustřeďuje v **odvětvích a profesích, které jsou obecně považovány za nebezpečnější**, např. v odvětví dopravy. Ačkoli některé z vykonávaných činností vyžadují specifické dovednosti nebo certifikaci, ne všechny platformy vyžadují, aby pracovníci těchto platform při vytváření účtu poskytli doklad o své kvalifikaci, protože to nemusí vyžadovat právní rámec v zemi působení. V neposlední řadě může být od pracovníků platform také vyžadováno, aby vykonávali **další úkoly a/nebo jinou kombinaci úkolů** než pracovníci na obdobných pracovních místech na tradičním trhu práce, což vyžaduje jiné dovednosti. Práce prostřednictvím platform často zahrnuje **práci navíc**, tj. práci, která není vyžadována na srovnatelných pracovních místech mimo ekonomiku platform (např. zřízení a vedení účtu, vyhledávání úkolů a komunikace se zákazníky), což může vést k dalším rizikům v oblasti BOZP a zdravotním dopadům. Například pracovník platformy, který je vyučen jako elektrikář a má zkušenosti s prováděním takových prací pro zaměstnavatele, může být jako pracovník platformy dokonale kvalifikován k provádění elektrikářských prací, ale může mu

chybět zkušenost s vyhledáváním zákazníků, řízením vztahů se zákazníky, evidencí výdělku a administrativních dokumentů atd. To může vést k nejistotě zaměstnání a příjmu, způsobovat stres atd.

Faktory, které vedou k dalším problémům a rizikům v oblasti BOZP při práci prostřednictvím platform a/nebo komplikují prevenci a řízení těchto rizik

Zaměstnanecký status a smluvní ujednání

V literatuře o práci prostřednictvím platform se jako hlavní problém, který je třeba řešit, uvádí **určení zaměstnaneckého statusu pracovníků platform**. V případě práce prostřednictvím platform může být určení zaměstnaneckého statusu komplikováno trojúhelníkovým charakterem pracovních vztahů (tj. práce prostřednictvím platform zahrnuje nejméně tři strany: platformu, pracovníka platformy a zákazníka, mezi nimiž mohou existovat různé typy smluvních vztahů). Většina digitálních pracovních platform kvalifikuje své vztahy s pracovníky platform jako smlouvy o poskytování služeb a samotné pracovníky platform jako nezávislé smluvní partnery / osoby samostatně výdělečně činné (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Prassl, 2018; Evropská komise, 2020). To však nemusí být v souladu s faktickými okolnostmi, v nichž tito pracovníci platform působí. Zejména pracovníci platform, kteří vykonávají nízkokvalifikovanou práci na místě, se vystavují riziku, že budou nesprávně klasifikováni jako osoby samostatně výdělečně činné (Evropská komise, 2020), což dokládá rostoucí počet soudních případů v celé Evropě (De Stefano, 2021).

Z hlediska BOZP je klíčovou otázkou **použitelnost stávajících regulačních rámců na úrovni EU a v jednotlivých členských státech** (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran a Sokas, 2017). Konkrétně na osoby samostatně výdělečně činné se nevztahují směrnice EU týkající se BOZP ani vnitrostátní právní předpisy v oblasti BOZP ve většině členských států a za svou bezpečnost a ochranu zdraví jsou obecně odpovědné samy tyto osoby. Na osoby samostatně výdělečně činné se obvykle nezaměřují ani služby prevence. Kromě toho se osoby samostatně výdělečně činné neúčastní aktivit jako zaměstnanci a nevztahují se na ně inspekce práce, které jsou klíčovými složkami účinného systému řízení BOZP. Lze shrnout, že v případě práce prostřednictvím platform **je odpovědnost za prevenci a řízení rizik v oblasti BOZP přenesena na pracovníky platform**.

Algoritmické řízení a digitální dohled

Algoritmické řízení se týká **používání algoritmů k přidělování, monitorování a hodnocení pracovních úkolů a/nebo k monitorování a hodnocení výkonnosti pracovníků platform** (EU-OSHA, 2017; Eurofound, 2018; Bérastégui, 2021). Algoritmické řízení má pět základních charakteristik (Möhlmann a Zalmanson, 2017), z nichž všechny ovlivňují bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků platform:

1. průběžné monitorování nebo sledování chování pracovníků platform, např. prostřednictvím zařízení, které pracovníky platform propojuje s platformou (jako je jejich telefon nebo počítač), pořizováním snímků obrazovky nebo sledováním pracovníka pomocí GPS;
2. hodnocení výkonnosti pracovníků platform, např. prostřednictvím hodnocení zákazníků, statistik o počtu dokončených nebo odmítnutých úkolů, údajů o rychlosti provádění úkolů;
3. (polo)automatizované rozhodování bez zásahu člověka;
4. interakce pracovníků platformy se systémem, který neumožňuje žádné vyjednávání ani neposkytuje možnost požádat o zpětnou vazbu;
5. nedostatečná transparentnost fungování algoritmu („černá skříňka zprostředkování“).

Použití algoritmického řízení mění **rovnováhu sil** mezi platformou, zákazníkem a pracovníky platformy ve prospěch platformy (nebo v některých případech ve prospěch zákazníka) (Bérastégui, 2021). Platformy mohou vytvářet pořadí pracovníků platformy a udělovat odměny nebo sankce na základě výkonnosti. Nutnost udržovat si dobré hodnocení za všech okolností a v reálném čase a vypořádat se s důsledky špatného hodnocení může být pro pracovníky platform velmi stresující. Používání algoritmického řízení narušuje nezávislost, kontrolu práce a flexibilitu pracovníků platform, což způsobuje vyčerpání, úzkost a stres a má negativní dopad na zdraví a pohodu pracovníků platform. Platformy záměrně neposkytují informace, např. adresu, kam má být zásilka doručena, a počet pracovníků platform, kteří soutěží o stejný úkol, což může vést k tomu, že se pracovníci platform cítí

pod tlakem a může to mít za následek ohrožení fyzické a psychické bezpečnosti a zdraví. Algoritmické řízení také vyvolává otázky, do jaké míry pracovníci platform pracují pod vedením platformy nebo v její podřízenosti, což je hlavním právním kritériem používaným pro určení zaměstnaneckého statusu v mnoha členských státech EU. V neposlední řadě se algoritmické řízení používá ke koordinaci a maximalizaci pracovní zátěže, a může tak vést k pracovnímu přetížení, kdy je pracovníkům přidělováno příliš mnoho úkolů (kvantitativní přetížení) nebo úkoly, které neodpovídají jejich dovednostem (kvalitativní přetížení), což následně způsobuje stres a úzkost (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021) (viz také výše uvedená diskuse o důležitosti souladu úrovně dovedností požadovaných pro dané úkoly). Na druhou stranu může algoritmické řízení přinést i příležitosti pro řízení rizik v oblasti BOZP (Moore, 2019; Cockburn, 2021). Teoreticky by bylo možné algoritmy přizpůsobit tak, že by se do jejich návrhu začlenila opatření pro prevenci v oblasti BOZP, například sladěním povinností týkajících se pracovní doby. Z hlediska prosazování by navíc „chytré“ monitorovací nástroje mohly zvýšit účinnost inspekci práce (Samant, 2019; Cockburn, 2021).

Profesní izolace, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a sociální podpora

Třetí skupina faktorů, které zhoršují rizika v oblasti BOZP při práci prostřednictvím platform a komplikují prevenci a řízení rizik v oblasti BOZP, souvisí s **individualizací práce, profesní izolací** (fyzickou i sociální), **konflikty mezi pracovním a soukromým životem** a **celkově nedostatečnou sociální podporou**. Pracovní síla platform je anonymní, globálně rozptýlená a vyznačuje se vysokou fluktuací. Kromě toho je práce prostřednictvím platform vykonávána převážně izolovaně a na netradičních pracovištích (např. doma u pracovníků platform nebo zákazníků), která nemusí být uzpůsobena potřebám pracovníků platform (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran a Sokas, 2017; Bérastégui, 2021). Nutnost pracovat v izolaci bez podpory kolegů a vedení je stresující a má negativní dopad na spokojenost s prací a její udržení (Bérastégui, 2021). (Pozitivní) efekt práce na běžném pracovišti s podporou kolegů nebo vedení se ztrácí (EU-OSHA, 2017; Tran a Sokas, 2017; Samant, 2019). V této souvislosti může docházet k prohlubování konfliktů mezi pracovním a soukromým životem, protože se stírají hranice mezi pracovním a domácím prostředím, stejně jako hranice mezi pracovní dobou a rodinným životem (Bérastégui, 2021). Mezi běžně uváděné problémy v tomto ohledu patří, že práce prostřednictvím platform zahrnuje neplacený čas, nepředvídatelné a nepravidelné pracovní rozvrhy atd. Mnozí pracovníci platform navíc postrádají profesní identitu a nepovažují svou práci za smysluplnou. Všechny tyto aspekty jsou spojeny s problémy se spánkem, vyčerpáním, obtížemi při zotavování se z práce, stresem, depresí, vyhořením a osamělostí a celkovou nespokojeností se svým pracovním a soukromým životem (Bérastégui, 2021). Tyto faktory navíc komplikují prevenci a řízení rizik v oblasti BOZP. Například názor, že pracovníci platform mají jen omezené nebo žádné příležitosti se přímo zapojit do práce s ostatními pracovníky platform, omezuje organizaci pracovníků (a kolektivní vyjednávání) a v tomto smyslu také brání účinné účasti pracovníků na rozvoji systému řízení BOZP (Graham et al., 2017; Evropská komise, 2020). Potíže s identifikací pracovníků platform a přístupem k nim rovněž komplikují provádění preventivních opatření, např. prostřednictvím informačních kampaní, školení nebo přístupu ke službám v oblasti BOZP poskytovaným odborníky na BOZP.

Přechodnost práce a kariéra bez hranic

V neposlední řadě se práce prostřednictvím platform vyznačuje **kariérou bez hranic a přechodností práce**, což může znamenat, že pracovníci platform čelí (**chronické**) **nejistotě zaměstnání a příjmu**. Přesněji řečeno, práce prostřednictvím platform se skládá ze sledu dočasných, krátkodobých úkolů, které nezaručují žádný dlouhodobý vztah s jedním zaměstnavatelem. Většina pracovníků platform má jen malou nebo žádnou kontrolu nad tím, kolik úkolů vykonávají, protože úkoly jsou nejčastěji zadávány buď platformou, nebo zákazníkem (Eurofound, 2018), což do jisté míry vyvažuje vnímanou nezávislost pracovníků platform při výkonu práce prostřednictvím platform. Stejně tak mají pracovníci platform obvykle omezenou nebo žádnou kontrolu nad tím, kolik si za úkol vydělají. Mzdu za úkol obvykle určuje platforma nebo zákazník a v případech, kdy si pracovník platformy může mzdu stanovit, může tvrdá konkurence mezi pracovníky vést k tomu, že si stanoví velmi nízkou sazbu. V důsledku toho bývá příjem získaný prací prostřednictvím platform nepředvídatelný a nestálý. Nicméně výzkumy ukazují, že stále větší skupina pracovníků platform je závislá na příjmech získaných prací prostřednictvím platform, aby se užívala, a to i v případě, že práce prostřednictvím platform není pro tyto pracovníky jedinou možností zdroje příjmů (Pesole et al., 2018; Brancati et al., 2020). Konkurence mezi pracovníky platform také znamená, že si pracovníci platform musí udržet dobré hodnocení, což zahrnuje zvládnání značných emocionálních nároků (Bérastégui, 2021). Práce prostřednictvím platform také

poskytuje malé nebo žádné příležitosti k rozvoji dovedností prostřednictvím školení a kariérního postupu (Bérestégui, 2021). To je stresující a může to vést ke zhoršení duševního a fyzického zdraví (EU-OSHA, 2015; Bérestégui, 2021).

Klíčové poznatky pro tvůrce politik a rozhodovací orgány

Poznatek 1: *vzhledem k povaze práce prostřednictvím platform a podmínkám, za nichž je vykonávána, jsou rizika v oblasti BOZP spojená s pracovními úkoly větší než rizika v oblasti BOZP, s nimiž se setkávají jiní pracovníci vykonávající podobné pracovní úkoly*

Většina bezpečnostních a zdravotních rizik spojených s úkoly, které se provádějí jako práce prostřednictvím platform, je podobná rizikům zjištěným u jiných forem práce, kde se takové úkoly provádějí. Tato rizika jsou však zvýšena z následujících důvodů, které jsou specifické a přímo souvisejí s povahou práce prostřednictvím platform a podmínkami, za nichž je práce prostřednictvím platform vykonávána:

- **Nejasný zaměstnanecký status a nestandardní pracovní ujednání:** tyto jevy jsou při práci prostřednictvím platform běžné a komplikují použitelnost stávajících regulačních rámců BOZP na úrovni EU a členských států.
- **Používání algoritmického řízení a digitálního dohledu:** algoritmické řízení a digitální dohled nejsou transparentní a nedávají pracovníkům žádný prostor pro vyjádření obav nebo stížností směrem k platformám, pokud se domnívají, že se s nimi zachází nespravedlivě. Používání algoritmického řízení narušuje nezávislost, kontrolu práce a flexibilitu pracovníků platform, což způsobuje problémy, jako jsou vyčerpání, úzkost a stres, a má obecně negativní dopad na zdraví a pohodu pracovníků platform. Platformy zpeněžují a využívají údaje, které jim poskytují a generují jejich uživatelé a které zpracovává algoritmus. Z toho vyplývá, že ochrana údajů je při práci prostřednictvím platform zásadním problémem, protože pracovníci platform nemusí vědět, jaké údaje jsou shromažďovány a jak jsou využívány, což může způsobovat úzkost a stres.
- **Profesní izolace, konflikty mezi pracovním a soukromým životem a nedostatečná sociální podpora:** všechny tyto aspekty jsou spojeny s poruchami spánku, vyčerpáním, obtížemi při zotavování se z práce, stresem, depresí, vyhořením a osamělostí a celkovou nespokojeností se svým pracovním a soukromým životem.
- **Kariéra bez hranic a přechodnost práce:** ty vedou k (chronické) nejistotě zaměstnání a příjmu a k horšímu duševnímu a fyzickému zdraví pracovníků platform.

Všechny tyto rysy práce prostřednictvím platform jsou oblasti, které vyžadují zlepšení a které si zaslouží pozornost tvůrců politik a rozhodovacích orgánů v celé Evropě, zejména proto, že práce prostřednictvím platform se soustřeďuje do odvětví a profesí, které tradičně bývají nebezpečnější a často zahrnují další práci, tj. práci, která není vyžadována na srovnatelných pracovních místech v tradiční ekonomice, a proto může vyžadovat další úsilí a dovednosti.

Tvůrce politik a rozhodovací orgány by měli zaměřit své úsilí na vypracování opatření, která i) usnadní určení zaměstnaneckého statusu pracovníků platform; ii) otevřou algoritmickou „černou skříňku“, aby se osvětlilo fungování algoritmů platform a důsledky algoritmického řízení pro pracovníky platform; (iii) vytvoří příležitosti pro dialog mezi pracovníky platform a mezi pracovníky platform, platformami a dalšími zúčastněnými stranami; (iv) budou řešit otázky týkající se pracovní doby a netransparentních a nepředvídatelných pracovních podmínek a (v) zajistí účinné prosazování stávajících regulačních rámců BOZP, pokud jsou použitelné.

V tomto ohledu budou mít zásadní význam opatření, která pomohou snížit nebo odstranit informační asymetrie a nerovnováhu sil mezi digitálními pracovními platformami a pracovníky digitálních platform.

Poznatek 2: *vzhledem k povaze práce prostřednictvím platform a podmínkám, za kterých je vykonávána, je prevence a řízení (zhoršených) rizik v oblasti BOZP složitější*

Povaha a podmínky práce prostřednictvím platform komplikují prevenci a řízení rizik v oblasti BOZP, a to takto:

- **Nejasný zaměstnanecký status** a (téměř standardní) **klasifikace pracovníků digitálních platform jako osob samostatně výdělečně činných** znamená, že digitální platformy v praxi realizují povinnosti, které v minulosti přebírali zaměstnavatelé na základě tradičních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je tomu tak především proto, že platformy tvrdí, že poskytují pouze on-line zprostředkování, a nikoliv základní služby (např. dopravu), a to vede k tomu, že pracovníci platformem jsou klasifikováni jako osoby samostatně výdělečně činné. To však znamená, že regulační rámec BOZP se na pracovníky platformem (plně) nevztahuje. Znamená to také, že orgány BOZP si nemusí být jisté, zda práce prostřednictvím platformem spadá do jejich působnosti. To komplikuje prevenci a řízení rizik (včetně monitorování a prosazování předpisů v oblasti BOZP).
- **Základní rysy práce prostřednictvím digitálních platformem** komplikují provádění základních prvků systémů řízení BOZP v různých oblastech, pokud jde o hodnocení rizik, preventivní a ochranná opatření, školení, účast pracovníků a inspekci práce. Příkladů v tomto ohledu je mnoho: potíže s identifikací a oslovením pracovníků platformem (vzhledem k anonymitě a geografickému rozložení pracovní síly a její vysoké fluktuaci), neexistence společných a stálých pracovišť, dočasná povaha smluvních vztahů atd.

Tvůrci politik a rozhodovací orgány by měli zvážit klíčové otázky, jako je určování zaměstnaneckého statusu, nedostatečná transparentnost ve vztahu k fungování algoritmů a nedostatečný dialog a konzultace z hlediska jejich důsledků pro prevenci a řízení rizik v oblasti BOZP. Zde by se opatření měla zaměřit nejen na digitální pracovní platformy a pracovníky platformem, ale také na vládní agentury, orgány inspekce práce, úřady zabývající se BOZP, poskytovatele školení, sociální partnery a další zúčastněné strany.

***Poznatek 3:** vzhledem k tomu, že výzkum, politika a praxe v souvislosti s prací prostřednictvím platformem poněkud opomíjely BOZP, zejména prevenci a řízení rizik, existují kritické mezery ve znalostech a nedostatečné povědomí o otázkách souvisejících s BOZP*

Přehled literatury o BOZP a práci prostřednictvím platformem (EU-OSHA, 2021) rovněž odhaluje potenciální oblasti pro další výzkum a sběr dat, které by mohly poskytnout lepší přehled o rizicích v oblasti BOZP při práci prostřednictvím platformem a o problémech v oblasti prevence a řízení těchto rizik. Tímto způsobem by takový výzkum přispěl k informování o širší důkazní základně pro tvorbu politik. Zejména je zapotřebí dalšího výzkumu a cíleného sběru údajů o prevenci a řízení BOZP při práci prostřednictvím platformem (např. prostřednictvím registračních a ohlašovacích povinností pro digitální platformy). Tato témata byla v literatuře do značné míry přehlížena, jsou však zásadní pro podporu činnosti vlád, sociálních partnerů, inspektorátů práce a orgánů BOZP v této oblasti. Obecně by lepší pochopení BOZP v kontextu práce prostřednictvím platformem mohlo pomoci odhalit osvědčené postupy, které by bylo možné přenést z jednoho kontextu do druhého, a vést k tomu, aby se různé zúčastněné strany poučily. Z těchto důvodů se již nyní další úkoly, které mají být provedeny v rámci tohoto výzkumného projektu agentury EU-OSHA o BOZP a práci prostřednictvím platformem, zaměřují na řešení těchto nedostatků v údajích a znalostech, např. zkoumáním toho, jaké přístupy byly použity v politice a praxi k prevenci rizik v oblasti BOZP, monitorování a prosazování pravidel a předpisů v oblasti BOZP (např. politický případ týkající se španělského „zákonu o kurýrech rozvážejících jídlo“, který ukazuje, jak přistupovat k nedostatečné transparentnosti algoritmického řízení; politický případ představující opatření inspektorátů práce ve vybraných členských státech EU).

V neposlední řadě je důležité a zřejmé, že chybí povědomí o rizicích v oblasti BOZP spojených s prací prostřednictvím platformem a o tom, jak by se těmto rizikům v oblasti BOZP dalo předcházet nebo jak by se dala řídit. To ovlivňuje nejen práci tvůrců politik a rozhodovacích orgánů, jak je popsáno výše, ale má to dopad i na digitální pracovní platformy a pracovníky platformem. V tomto ohledu by měla být zavedena opatření k lepšímu informování platformem a pracovníků platformem o rizicích v oblasti BOZP a o tom, jak by se jim dalo předcházet nebo jak by se dala řídit, o subjektech, které jsou k dispozici na jejich podporu, o odpovědnosti zúčastněných stran atd. Některé z těchto bodů sice souvisejí s diskusí o zaměstnaneckém statusu pracovníků platformem, to by však nemělo být překážkou pro celkové zvýšení transparentnosti a podpory.

Použitá literatura

- Bérestégui, P. (2021), *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review*. Zpráva institutu ETUI, Evropský odborový institut. K dispozici na adrese: <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*. Zpráva JRC z oblasti vědy a politiky, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk. K dispozici na adrese: <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 dispozici na adrese: https://www.cedefop.europa.eu/files/3085_en.pdf
- Cockburn, W. (2021), „OSH in the future: where next?“ *European Journal of Workplace Innovation*, roč. 6, s. 84–97.
- De Stefano, V. (2021), *Platform work and the employment relationship*. Pracovní dokument ILO č. 27, Mezinárodní organizace práce. K dispozici na adrese: 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 dispozici na adrese: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/seminars/focal-points-seminar-review-articles-future-work>
- EU-OSHA (2017), *Ochrana pracovníků v ekonomice založené na on-line platformách: přehled regulačního a politického vývoje v EU*. K dispozici na adrese: <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-OSHA (2021), *Práce prostřednictvím digitálních platform a bezpečnost a ochrana zdraví při práci: přehled*. K dispozici na adrese: <https://osha.europa.eu/en/publications>
- Eurofound (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work*. K dispozici na adrese: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>
- Evropská komise (2020), *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. K dispozici na adrese: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- Evropská komise (2021), Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027 (COM(2021) 323 final).
- Evropský parlament (2020), *The platform economy and precarious work*. K dispozici na adrese: [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*, roč. 72, č. 3, s. 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*, roč. 23, č. 2, s. 135–162.
- Howard, J. (2017), „Nonstandard work arrangements and worker health and safety“. *American Journal of Industrial Medicine*, roč. 60, č. 1, s. 1–10.
- ILO (2021), *World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Stěžejní zpráva ILO. K dispozici na adrese: 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*, roč. 14, č. 1, s. 366-410. K dispozici na adrese: <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“. Výzkumná práce pro Mezinárodní konferenci o informačních systémech. K dispozici na adrese: 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*, diskusní dokument, EU-OSHA. K dispozici na adrese: <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligence-tools-workplaces>
- OECD (2018), *Gig economy: boon or bane?* Pracovní dokument OECD. K dispozici na adrese: [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*. Zpráva JRC z oblasti vědy a politiky, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk. K dispozici na adrese: <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 království.
- Samant, Y. (2019), „The promises and perils of the platform economy: occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections“. ILO. K dispozici na adrese: 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*, roč. 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*, roč. 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*, roč. 66, č. 3, s. 542–558. K dispozici na adrese: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0038026117728620>

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

Řízení projektu: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun

Tento informační dokument zadala k vypracování Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA). Jeho obsah, včetně všech vyjádřených názorů a/nebo závěrů, představuje výhradně stanovisko autorů a nemusí nutně odrážet stanoviska agentury EU-OSHA.