

## Rad putem digitalnih platformi: politika i prakse u području sigurnosti i zdravlja na radu za sprječavanje rizika i njihovim upravljanjem

### Kontekst politike <sup>(1)</sup>

Uzlet digitalnog gospodarstva doveo je do toga da digitalne radne platforme postupno preuzimaju ključnu ulogu u europskim gospodarstvima i na europskim tržištima rada. Povezivanjem klijenata s radnicima koji rade putem platformi, digitalne radne platforme stvaraju nove mogućnosti za ostvarenje prihoda fleksibilnim radom te za smanjenje prepreka za ulazak na tržište rada (Eurofound, 2018.). Rad putem digitalnih platformi podrazumijeva visoke razine fleksibilnosti i autonomije, jer radnici koji rade putem platformi mogu odabrati kada će, gdje i koliko dugo raditi te koje će zadatke prihvatiti. Međutim, znanstvena zajednica i zajednica politike izrazile su zabrinutost zbog radnih uvjeta i uvjeta zapošljavanja u okviru rada putem digitalnih platformi, uključujući uvjete u području sigurnosti i zdravlja na radu, kako je dalje objašnjeno u nastavku (EU-OSHA, 2015.; 2017.). Kriza uzrokovana bolešću COVID-19 ne samo da je stavila u prvi plan rizike povezane sa sigurnošću i zdravljem na radu u okviru rada putem platformi, već je te rizike i povećala, posebno za određene skupine radnika putem platformi, odnosno za one koji su u najvećoj opasnosti od izlaganja bolesti COVID-19 i/ili one koji se suočavaju s gubitkom prihoda. Pritom osnovne značajke rada putem platformi otežavaju provedbu sustava za sprječavanje rizika povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radu i njihovim upravljanjem (Stephany i dr., 2020.; ILO, 2021.).

Kao odgovor na brzi razvoj rada putem platformi kreatori politika na razini EU-a i u državama članicama poduzimaju inicijative i mjere za rješavanje nekih od tih izazova, u skladu s načelima navedenima u europskom stupu socijalnih prava <sup>(2)</sup>. Europska komisija pokrenula je inicijativu čiji je **cilj poboljšati radne uvjete u radu putem platformi**. Prva faza savjetovanja s europskim socijalnim partnerima o toj inicijativi pokrenuta je u veljači 2021., a druga faza savjetovanja pokrenuta je u lipnju 2021. <sup>(3)</sup>. Inicijativa obuhvaća pitanja kao što su mogućnosti za olakšavanje klasifikacije radnog statusa i ostvarivanje radničkih prava i prava na socijalnu zaštitu; načini za poboljšanje pružanja informacija radnicima koji rade putem platformi i savjetovanja radnika na samoj platformi te mogućnosti za ostvarivanje pravne zaštite u odnosu na platformu u slučaju problema ili pogrešaka (npr. mogućnosti za podnošenje pritužbi i promjenu ocjene za koju radnik koji radi putem platforme smatra da mu je nepravedno dodijeljena), posebno kada je riječ o algoritamskom upravljanju <sup>(4)</sup>; načini za pojašnjavanje primjenjivih pravila u slučaju prekograničnog rada putem platformi; te mogućnosti za jačanje provedbe pravila i zakonodavstva, kolektivnog zastupanja i socijalnog dijaloga. Rješavanje tih pitanja također će utjecati na sigurnost i zdravlje na radu u okviru rada putem platformi <sup>(5)</sup>, makar neizravno.

<sup>(1)</sup> U ovom sažetku politike ukratko se iznose ključni zaključci i ključne točke iz pregleda literature pod nazivom *Digital platform work and occupational safety and health: a review* (Rad putem digitalnih platformi i sigurnost i zdravlje na radu – pregled), koji je izrađen u okviru studije „Pregled politika, istraživanja i praksi u području sigurnosti i zdravlja na radu u kontekstu rada putem digitalnih platformi na temelju pregleda postojećih podataka i informacija, terenskih istraživanja i analiza politika u Europskoj uniji”. Cilj te studije o sigurnosti i zdravlju na radu u kontekstu rada putem digitalnih platformi je pridonijeti istraživanju Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA) u području digitalizacije i sigurnosti i zdravlja na radu, kao i povezanoj kampanji za zdrava mjesta rada na temu digitalizacije i sigurnosti i zdravlja na radu koju će EU-OSHA u 2023. pokrenuti na razini EU-a. Pregledom literature obuhvaćene su i akademska i tzv. siva literatura.

<sup>(2)</sup> Zdravo, sigurno i dobro prilagođeno radno okruženje jedno je od ključnih načela europskog stupa socijalnih prava. U skladu s tim načelom radnici imaju i. pravo na visoku razinu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ii. pravo na radno okruženje koje je prilagođeno njihovim profesionalnim potrebama te koje će im omogućiti da što duže sudjeluju na tržištu rada, i iii. pravo na zaštitu osobnih podataka na radnom mjestu. Vidjeti Međuinstitucijski proglas (2017/C 428/09) o europskom stupu socijalnih prava od 13. prosinca 2017. (SL C 428, 13.12.2017., str. 10.–15.). Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017C1213%2801%29>

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

<sup>(4)</sup> Algoritamsko upravljanje definirano je kao prakse nadzora, upravljanja i kontrole koje softverski algoritmi provode nad velikim brojem radnika (Möhlmann i Zalmanson, 2017., str. 4.).

<sup>(5)</sup> U tom smislu važno je istaknuti Strateški okvir EU-a za zdravlje i sigurnost na radu za razdoblje 2021. – 2027. donesen 28. lipnja 2021. (Europska komisija, 2021.). Okvirom za sigurnost i zdravlje na radu utvrđuju se ključni prioriteti i mjere za

Zakonodavci i sudovi u državama članicama isto se tako suočavaju s izazovima koje donosi rad putem platformi te često imaju poteškoća s uklapanjem rada putem platformi u postojeće regulatorne okvire, što je dovelo do mnoštva različitih pristupa. Na primjer, neke su države članice riješile pitanje klasifikacije radnog statusa (npr. španjolskim tzv. zakonom o dostavljačima<sup>(6)</sup> predviđen je nesamostalni rad za radnike putem digitalnih platformi koji su aktivni u sektoru dostave), dok su druge države članice zaobišle to pitanje (npr. francuski zakon El Khomri<sup>(7)</sup> obuhvaća samozaposlene radnike koji rade putem platformi u slučajevima kada platforma određuje uvjete i cijene pružanja usluga, pri čemu samo takvi radnici putem platformi stječu prava kao što su pristup osposobljavanju i osiguranje od nezgoda na radu). Tijela odgovorna za praćenje i provedbu propisa u području rada, socijalne zaštite i sigurnosti i zdravlja na radu, kao što su inspektorati rada, provela su inspekcije u nekoliko država članica EU-a (npr. u Belgiji, Hrvatskoj, Španjolskoj, Italiji, Luksemburgu, Poljskoj) u svrhu ocjenjivanja radnih uvjeta i uvjeta zapošljavanja u kontekstu rada putem platformi, uključujući sigurnost i zdravlje na radu. Međutim, njihov rad otežavaju čimbenici kao što su nesigurnost u pogledu toga je li rad putem platformi u njihovoj nadležnosti, poteškoće u identificiranju platformi i radnika koji rade putem platformi te nedostatak pravila o inspekcijama koje se provode unutar domova fizičkih osoba.

## Što je rad putem digitalnih platformi?

### Definicija rada putem digitalnih platformi

**Rad putem digitalnih platformi** odnosi se na sav plaćeni rad koji se pruža putem digitalnih radnih platformi ili njihovim posredstvom<sup>(8)</sup>, pri čemu se radnici koji rade putem platformi povezuju s klijentima u svrhu obavljanja određenih zadataka ili rješavanja konkretnih pitanja. Ti zadaci mogu uključivati niz aktivnosti koje se provode na lokaciji, kao što su fizički rad manjeg opsega ili dostava pošiljaka, ili u potpunosti putem interneta, kao što su programiranje na daljinu ili pregled sadržaja koji se objavljuje na internetu. Rad putem digitalnih platformi oslanja se na primjenu **algoritama**<sup>(9)</sup> za raspodjelu, praćenje i evaluaciju radnih zadataka i/ili praćenje i evaluaciju ponašanja i učinkovitosti radnika koji rade putem platformi, a riječ je o praksi koja je poznata pod nazivom „algoritamsko upravljanje”<sup>(10)</sup>. Algoritamsko upravljanje ima nekoliko značajki koje mogu ozbiljno utjecati na fizičko i mentalno zdravlje i dobrobit radnika na koje se ono primjenjuje. Prvo, algoritamsko upravljanje uključuje kontinuirano praćenje i evaluaciju ponašanja i radne učinkovitosti radnika s pomoću digitalnih tehnologija, što se u nekim slučajevima odvija u obliku **digitalnog nadzora**. Osim toga, automatizirano ili poluautomatizirano donošenje odluka bez ljudske intervencije dovodi do interakcije radnika sa sustavom umjesto s čovjekom (npr. rukovoditeljem). Još jedan problem povezan s algoritamskim upravljanjem odnosi se na asimetriju moći i informiranosti koja proizlazi iz općenitog nedostatka transparentnosti povezanog s funkcioniranjem algoritma. U tom smislu valja spomenuti Zakon o dostavljačima nedavno donesen u Španjolskoj, kojim se propisuje da platforme moraju obavijestiti Radničko vijeće (odnosno glavni kanal za zastupanje radnika na mjestu rada u Španjolskoj<sup>(11)</sup>) o unutarnjem funkcioniranju algoritama koji se upotrebljavaju<sup>(12)</sup>. Naposljetku treba naglasiti da se u okviru digitalnih radnih platformi, s pomoću njihovih algoritama, provode mehanizmi za utjecanje na ponašanje radnika koji rade putem platformi,

---

poboljšanje sigurnosti i zdravlja na radu u svijetu rada koji se mijenja i koji je obilježen usporednom zelenom i digitalnom tranzicijom.

<sup>(6)</sup> Kraljevska uredba sa zakonskom snagom 9/2021 od 11. svibnja 2021.

<sup>(7)</sup> Zakon br. 2016-1088 od 8. kolovoza 2016.

<sup>(8)</sup> „Digitalna radna platforma” definira se ovdje kao „privatno poduzeće čija se djelatnost odvija isključivo na internetu i koje posreduje, s većim ili manjim stupnjem kontrole, pri pružanju usluga na zahtjev, koje zatraže kupci pojedinci ili poduzeća, a pružaju ih izravno ili neizravno pojedinci, neovisno o tome pružaju li se te usluge na licu mjesta ili na internetu” (vidjeti pojmovnik priložen dokumentu o drugoj fazi savjetovanja s europskim socijalnim partnerima o predstojećoj inicijativi Komisije za poboljšanje radnih uvjeta u okviru rada putem platformi). Vidjeti [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> Algoritmi ili, preciznije, softverski algoritmi, mogu se definirati kao „računalno programirani postupci za pretvaranje ulaznih podataka u željene izlazne vrijednosti” (Kellogg i dr., 2020.).

<sup>(10)</sup> Algoritamsko upravljanje definirano je kao prakse nadzora, upravljanja i kontrole koje softverski algoritmi provode nad velikim brojem radnika (Möhlmann i Zalmanson, 2017., str. 4.).

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

<sup>(12)</sup> Članak 64. stavak 4. točka (d) Zakona o radu.

kao što su sustavi za ocjenjivanje <sup>(13)</sup>, poticanje <sup>(14)</sup>, igrifikacija <sup>(15)</sup> i određivanje porasta cijena <sup>(16)</sup>. Takvi se mehanizmi upotrebljavaju za poticanje radnika da obavljaju radne zadatke na određeni način ili u određeno vrijeme (npr. kada i koliko dugo). To utječe na ravnotežu između poslovnog i privatnog života radnika koji rade putem platformi, njihovo sveukupno zadovoljstvo poslom i životom te mentalno i fizičko zdravlje.

**Nestandardni radni uvjeti i samozapošljavanje** uobičajene su prakse u radu putem digitalnih platformi. U uvjetima i pravilima digitalnih radnih platformi obično se utvrđuje da se radnici koji rade putem platformi i upotrebljavaju njihove usluge smatraju samozaposlenim osobama ili se navodi da ne postoji standardni radni odnos (poslodavac – zaposlenik) između platforme i radnika koji rade putem te platforme. Klasifikacija radnika koji rade putem platformi kao samozaposlenih osoba može biti problematična, posebno u slučajevima kada platforme imaju znatnu kontrolu nad radnicima koji putem njih rade i u slučajevima kada postoji sumnja na lažno samozapošljavanje, što je vidljivo iz nekoliko sudskih predmeta iz cijele Europe koji su privukli veliku pozornost medija <sup>(17)</sup>. Na taj način digitalne radne platforme prebacuju **rizike, obveze i odgovornosti**, uključujući sigurnosne i zdravstvene rizike i upravljanje njima, **na radnike koji putem njih rade**. Osim toga, ključno se zakonodavstvo o zaštiti radnih mjesta i sigurnosti i zdravlju na radu na razini EU-a i u većini država članica primjenjuje samo na zaposlenike. Istodobno je rad putem platformi sličan elementima čitavog niza nestandardnih radnih aranžmana, kao što su ugovori o radu bez ugovorene satnice, ugovori o radu na zahtjev, ugovori o radu na nepuno radno vrijeme, povremeni rad, ugovori o ustupanju radnika za privremeno obavljanje poslova i ugovori o radu na određeno vrijeme, koji su obično predstavljali izazove i uzrokovali difuziju odgovornosti kad je riječ o sprječavanju rizika u području sigurnosti i zdravlja na radu te upravljanja njima (Howard, 2017.; Tran i Sokas, 2017.; Europski parlament, 2020.).

## Razlikovanje različitih vrsta rada putem digitalnih platformi

S obzirom na sve veću heterogenost rada putem digitalnih platformi, u literaturi je predložen niz različitih načina **klasifikacije** kako bi se obuhvatile osnovne značajke koje mogu pomoći u razlikovanju različitih vrsta rada putem platformi. U većini osnovnih klasifikacija razlikuje se rad putem digitalnih platformi na lokaciji i na internetu (vidjeti OECD, 2018.; ILO, 2021.), dok se u naprednijim klasifikacijama razmatraju i aspekti kao što su složenost i opseg obavljenih zadataka, njihov sadržaj, postupak povezivanja radnika i klijenata, dionici koji dodjeljuju zadatke te razina kontrole koju platforma provodi nad svojim radnicima (Eurofound, 2018.; Pesole i dr., 2018.; Brancati i dr., 2020.; Europska komisija, 2020.; Bérastégui, 2021.).

Kako bi se obuhvatile dimenzije koje utječu na rizike povezane sa sigurnošću i zdravljem na radu s kojima se radnici koji rade putem platformi suočavaju te na sprječavanje tih rizika i upravljanje njima, predlaže se klasifikacija s trima dimenzijama koje se mogu kombinirati kako bi se dobile četiri vrste rada putem digitalnih platformi (tablica 1.).

<sup>(13)</sup> S pomoću sustava za ocjenjivanje klijenti mogu ocijeniti učinkovitost radnika unošenjem ocjene (npr. od jedne do pet zvjezdica), među ostalim na temelju brzine ili točnosti obavljenog zadatka. Uvođenjem sustava za ocjenjivanje platforme upravljačke zadaće delegiraju klijentima (Bérastégui, 2021.).

<sup>(14)</sup> U svojoj utjecajnoj knjizi Thaler i Sunstein (2008.) „poticaj” definiraju kao „bilo koji aspekt arhitekture izbora kojim se mijenja ponašanje ljudi na predvidljiv način bez zabrane odabira bilo koje mogućnosti ili značajnog mijenjanja njihovih ekonomskih poticaja”. Poticanje stoga treba shvatiti kao primjenjivanje različitih tehnika u svrhu promicanja „poželjnijeg ponašanja”. Prednost poticanja sastoji se u tome što je riječ o tehnici koja je jeftina i manje nametljiva od drugih tehnika (npr. zabranjivanja određenog ponašanja). Uobičajen je primjer tehnika koja se upotrebljava za poticanje zdravih prehrambenih navika, a koja uključuje stavljanje voća negdje gdje je dostupno i vidljivo, a ne zabranu nezdravih grickalica. Na primjer, platforme mogu potaknuti radnike koji rade putem platformi da ostanu na mreži tako što će im ponuditi financijski poticaj ako se ne odjave.

<sup>(15)</sup> „Igrifikacija” se definira kao primjena elemenata igara – natjecanje, nagrade, kvantifikacija ponašanja igrača i/ili korisnika – u kontekstima koji nisu povezani s igrom, kao što su rad, produktivnost i fizička aktivnost (Woodcock i Johnson, 2017.).

<sup>(16)</sup> Platforme mogu ponuditi veću naknadu za obavljanje određenog zadatka kako bi potaknule radnike koji rade putem platforme da preuzmu taj zadatak. Na primjer, Uber može povisiti cijenu po vožnji u razdobljima najveće prometne gužve ili u područjima u kojima je potražnja visoka, a dostupnih je vozača malo.

<sup>(17)</sup> Na primjer u Francuskoj, Cour de cassation (Kasacijski sud), predmet 17-20.079 od 28. studenoga 2018.; u Španjolskoj, Tribunal Supremo (Vrhovni sud), predmet 805/2020 od 25. rujna 2020.; u Italiji, Corte suprema di cassazione (Vrhovni kasacijski sud), predmet 1663/2020 od 24. siječnja 2020.; u Ujedinjenoj Kraljevini, Supreme Court (Vrhovni sud), predmet 2019/0029 od 19. veljače 2021.; u Nizozemskoj, Gerechtshof Amsterdam (Žalbeni sud u Amsterdamu), predmet 200.261.051/01 od 16. veljače 2021.

Tablica 1.: Klasifikacija rada putem digitalnih platformi

Dimenzija	Vrsta rada putem digitalnih platformi			
	Tip 1	Tip 2	Tip 3	Tip 4
Oblik rada	na lokaciji	na lokaciji	na internetu	na internetu
Razina vještina potrebna za obavljanje zadataka	niska	visoka	niska	visoka
Razina kontrole koju provodi digitalna radna platforma	visoka	umjerena	visoka	niska

Izvor: razrada autorâ

Prva je dimenzija **oblik rada**: na internetu ili na lokaciji. U oba se slučaja povezivanje radnika putem platforme i klijenata provodi na internetu, ali se sam rad obavlja ili na lokaciji ili virtualno s bilo koje lokacije i upotrebom elektroničkog uređaja. Iz perspektive sigurnosti i zdravlja na radu fizičko okruženje u kojem se obavlja rad snažno utječe na rizike povezane sa sigurnošću i zdravljem na radu i upravljanje njima (EU-OSHA, 2015.). Na primjer, obavljanje zadatka koji uključuje fizički rad u prostoru klijenta podrazumijeva drukčije rizike u području sigurnosti i zdravlja na radu od onih povezanih sa zadatkom koji radnik može obaviti od kuće sjedeći za radnim stolom.

Druga je dimenzija **razina vještina potrebna za obavljanje zadataka**: niska ili visoka. Tom su dimenzijom obuhvaćeni sadržaj, opseg i složenost zadatka. Svi ti aspekti utječu na rizike povezane sa sigurnošću i zdravljem na radu s kojima se suočavaju radnici koji rade putem platformi. Osim toga, radnici koji rade putem platformi često se suočavaju s neusklađenošću ponuđenih i traženih vještina (Cedefop, 2020.; Bérastégui, 2021.): mnogi su od njih prekvalificirani za zadatke koje obavljaju (posebno oni koji obavljaju zadatke za koje je potrebna niska razina kvalifikacija na lokaciji, npr. dostava hrane, ili na internetu, npr. označavanje slika), što može dovesti do frustracije, nedostatka motivacije i nedovoljnog kognitivnog opterećenja. S druge strane, radnici koji rade putem platformi mogu biti nedovoljno kvalificirani za zadatke koji im se dodjeljuju, što može uzrokovati stres. To se može dogoditi kada radnici koji rade putem platformi osjećaju pritisak da preuzmu bilo kakve zadatke koji im se dodijele, iz straha da ih se u budućnosti neće odabrati ako odbiju zadatak. Osim toga, radnici možda nemaju potrebno osposobljavanje i znanje o sigurnosti i zdravlju na radu da bi na siguran i zdrav način obavljali svoje zadatke. To utječe i na sprječavanje rizika povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radu te upravljanje njima; na primjer, radnici koji rade putem platformi možda nisu u potpunosti svjesni načela sprječavanja rizika i možda nemaju vještine potrebne za pravilnu procjenu rizika uključenih u obavljanje određenog zadatka ili rad u određenom okruženju, za provedbu odgovarajućih mjera kontrole te za odabir odgovarajuće opreme i njezinu sigurnu upotrebu.

Treća je dimenzija **razina kontrole koju provodi digitalna radna platforma**, koja može varirati od minimalnog do visokog stupnja kontrole. Ta dimenzija upućuje na hijerarhijsku ovlast i rukovoditeljska prava koje digitalna platforma ostvaruje u odnosu na radnike koji rade putem te platforme, posebno u pogledu podjele, organizacije i evaluacije rada. Razina kontrole:

- pruža naznaku **stupnja podređenosti** radnika koji rade putem platforme u odnosu na tu platformu, pri čemu je podređenost ključni pravni kriterij koji se upotrebljava u utvrđivanju radnog statusa i, posljedično, primjenjivih propisa o sigurnosti i zdravlju na radu
- pruža naznaku mjere u kojoj se digitalne radne platforme oslanjaju na **algoritamsko upravljanje**; istraživanja su pokazala da su više razine algoritamskog upravljanja povezane s višim razinama rizika povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radu, posebno psihosocijalnih rizika za dobrobit i mentalno zdravlje radnika koji rade putem digitalnih platformi (Bérastégui, 2021.).

## Koje izazove rad putem digitalnih platformi predstavlja za sigurnost i zdravlje na radu te kako se njima može upravljati?

Unatoč ograničenim dokazima o rizicima povezanim sa sigurnošću i zdravljem na radu i o njihovu sprječavanju i upravljanju njima u kontekstu rada putem platformi, u literaturi postoji konsenzus o nekim aspektima:

- Većina rizika i izazova povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radu s kojima se suočavaju radnici koji rade putem platformi, a koji su **izravno povezani sa zadacima koje radnici obavljaju u okviru rada putem platforme**, slični su rizicima i izazovima povezanim sa sigurnošću i zdravljem na radu s kojima se suočavaju ostali radnici kada te iste zadatke obavljaju izvan ekonomije platformi.
- Treba napomenuti da je rad putem platformi koncentriran u **sektorima i zanimanjima koje se općenito smatra opasnijima**. U usporedbi s uobičajenim oblicima rada, rad putem platformi često uključuje  **dodatne zadatke i/ili drukčiju kombinaciju zadataka**. Zbog toga radnici koji rade putem platformi mogu biti izloženiji rizicima ili izloženi ozbiljnijim rizicima od radnika koji obavljaju usporedive zadatke izvan ekonomije platformi.
- Osim toga, rizike i izazove povezane sa sigurnošću i zdravljem na radu s kojima se suočavaju radnici koji rade putem platformi **povećavaju posebni uvjeti u kojima se odvija rad putem platforme, iz čega proizlaze dodatni rizici povezani sa sigurnošću i zdravljem na radu kojima su izloženi radnici koji rade putem platformi**. Ti rizici uključuju pitanja povezana s radnim statusom i ugovornim aranžmanima radnika koji rade putem platformi; primjenu algoritamskog upravljanja i digitalnog nadzora; profesionalnu izoliranost, lošu ravnotežu između poslovnog i privatnog života te nedostatak društvene potpore; kao i kratkotrajnost poslova i karijere koje nisu ograničene radnim mjestom.
- Osim toga, ti **uvjeti otežavaju sprječavanje rizika i izazova povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radu te upravljanje njima u kontekstu rada putem platformi**, a posebno poteškoće u utvrđivanju radnog statusa radnika koji rade putem platformi i posljedica toga u pogledu primjenjivosti propisa o sigurnosti i zdravlju na radu.

Kada se sve uzme u obzir, rad putem platformi podrazumijeva značajne posljedice za fizičku i mentalnu sigurnost, zdravlje i dobrobit onih koji rade putem digitalnih radnih platformi, koje je možda posebno teško riješiti (EU-OSHA, 2015.; 2017.; Europska komisije, 2020.; Bérastégui, 2021.). Radnici koji rade putem platformi posebno su ugroženi zbog niza različitih rizika kojima su izloženi i činjenice da je često odgovornost za rješavanje tih rizika na njima samima.

### Slične radne aktivnosti podrazumijevaju slične rizike i izazove povezane sa sigurnošću i zdravljem na radu

Kada su zadaci koji se obavljaju u okviru rada putem platforme vrlo slični onima koji se obavljaju izvan ekonomije platformi (npr. dostava pošiljaka, čišćenje), **rizici povezani sa sigurnošću i zdravljem na radu isto su tako slični** (EU-OSHA, 2015.; 2017.; Tran i Sokas, 2017.; Garben, 2019.; Samant, 2019.). Ovisno o vrsti rada putem platforme, radnici su izloženi različitim vrstama rizika te u različitom intenzitetu (npr. ergonomske rizici koji proizlaze iz sjedilačkog rada za radnim stolom u odnosu na fizički rad). Međutim, rad putem platformi uglavnom je **koncentriran u sektorima i zanimanjima koje se općenito smatra opasnijima**, kao što je prometni sektor. Iako neke od aktivnosti koje se obavljaju zahtijevaju posebne vještine ili certifikate, ne zahtijevaju sve platforme od svojih radnika da dostave dokaze o svojim kvalifikacijama pri otvaranju računa, s obzirom na to da nisu nužno obvezne to učiniti u skladu s pravnim okvirom zemlje u kojoj djeluju. Naposljetku, od radnika koji rade putem platformi može se zahtijevati i obavljanje **dodatnih zadataka i/ili razne kombinacije zadataka** u odnosu na radnike na sličnim poslovima na tradicionalnom tržištu rada, zbog čega im mogu biti potrebne druge vještine. Rad putem platformi često uključuje **dodatni rad**, odnosno obavljanje zadataka koji se ne bi tražili od radnika na usporedivim radnim mjestima izvan ekonomije platformi (npr. otvaranje i održavanje

računa, potraga za zadacima i komunikacija s klijentima), što može dovesti do drugih rizika povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radu i učinaka na zdravlje. Na primjer, radnik koji radi putem platforme i koji se obrazovao za električara te ima iskustva u obavljanju zadataka iz tog područja za poslodavca može biti potpuno kvalificiran za obavljanje električarskih radova kao radnik koji radi putem platforme, no možda neće imati iskustva u pronalasku klijenata, upravljanju odnosima s klijentima, vođenju evidencije o zaradi i radu s administrativnim dokumentima, itd. To može dovesti do nesigurnosti radnog mjesta i prihoda, uzrokovati stres, itd.

## Čimbenici koji dovode do dodatnih izazova i rizika povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radu putem platforme i/ili otežavaju sprječavanje takvih rizika i upravljanje njima

### **Radni status i ugovorni aranžmani**

U literaturi o radu putem platformi **utvrđivanje radnog statusa radnika koji rade putem platformi prepoznato je kao glavni izazov koji treba riješiti**. Utvrđivanje radnog statusa u kontekstu rada putem platformi može biti otežano trostranom prirodom radnih odnosa (tj. rad putem platforme uključuje najmanje tri strane – platformu, radnika koji radi putem platforme i klijenta – pri čemu između njih mogu postojati različite vrste ugovornih odnosa). Većina digitalnih radnih platformi svoje odnose s radnicima koji putem njih rade kategorizira kao ugovore o uslugama, a same radnike kao neovisne izvođače / samozaposlene osobe (Eurofound, 2018.; Pesole i dr., 2018.; Prassl, 2018.; Europska komisija, 2020.). Međutim, to nije nužno u skladu sa stvarnim okolnostima u kojima posluju radnici koji rade putem platformi. Radnici koji rade putem platformi i koji na lokaciji obavljaju poslove za koje je potrebna niska razina kvalifikacija posebno su izloženi riziku od toga da ih se pogrešno kategorizira kao samozaposlene osobe (Europska komisija, 2020.), što je vidljivo iz sve većeg broja sudskih predmeta u cijeloj Europi (De Stefano, 2021.).

Iz perspektive sigurnosti i zdravlja na radu ključno je pitanje **primjenjivosti postojećih regulatornih okvira na razini EU-a i u pojedinačnim državama članicama** (EU-OSHA, 2015.; 2017.; Tran i Sokas, 2017.). Konkretnije, samozaposlene osobe nisu obuhvaćene direktivama EU-a o sigurnosti i zdravlju na radu ni nacionalnim zakonodavstvom o sigurnosti i zdravlju na radu u većini država članica te su općenito sami odgovorni za svoju sigurnost i zdravlje. Isto tako, usluge sprječavanja rizika u pravilu nisu usmjerene na samozaposlene osobe. Štoviše, samozaposlene osobe isključene su iz sudjelovanja radnika i nisu obuhvaćene inspekcijama rada, a to su ključne sastavnice djelotvornog sustava upravljanja sigurnošću i zdravljem na radu. Ukratko, kad je riječ o radu putem platformi, **odgovornost za sprječavanje rizika povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radu te za upravljanje njima nameće se samim radnicima koji rade putem platformi**.

### **Algoritamsko upravljanje i digitalni nadzor**

Algoritamsko upravljanje odnosi se na **primjenu algoritama za potrebe raspodjele, praćenja i evaluacije radnih zadataka i/ili praćenja i evaluacije učinkovitosti radnika koji rade putem platformi** (EU-OSHA, 2017.; Eurofound, 2018.; Bérastégui, 2021.). Algoritamsko upravljanje ima pet ključnih obilježja (Möhlmann i Zalmanson, 2017.), a sva ta obilježja utječu na sigurnost i zdravlje radnika koji rade putem platformi:

1. kontinuirano nadziranje ili praćenje ponašanja radnika koji rade putem platformi, npr. putem uređaja koji povezuje radnike s platformom (kao što je njihov telefon ili računalo), snimanjem snimki zaslona ili praćenjem radnika s pomoću GPS-a
2. evaluacija učinkovitosti radnika koji rade putem platformi, npr. s pomoću ocjena klijenata, statističkih podataka o broju obavljenih ili odbijenih zadataka, podataka o brzini obavljanja zadataka
3. (polu)automatsko donošenje odluka bez ljudske intervencije
4. interakcija radnika koji rade putem platformi sa sustavom, što onemogućuje pregovaranje i ne pruža radnicima priliku da zatraže povratne informacije
5. nedostatak transparentnosti u pogledu funkcioniranja algoritma („crna kutija posredništva”).

Primjena algoritamskog upravljanja utječe na **ravnotežu moći** koja postoji između platforme, klijenta i radnika koji rade putem platformi, u korist platforme (ili, u nekim slučajevima, klijenta) (Bérastégui,

2021.). Platforme mogu izraditi ljestvicu na kojoj će radnike koji putem nje rade rangirati prema radnoj učinkovitosti te na temelju ljestvice dodjeljivati nagrade ili određivati sankcije. Održavanje dobrog položaja na ljestvici u svakom trenutku i u stvarnom vremenu te suočavanje s posljedicama loših ocjena može biti vrlo stresno za radnike koji rade putem platforme. Primjena algoritamskog upravljanja narušava autonomiju radnika koji rade putem platformi, njihovu kontrolu nad poslom i fleksibilnost, što uzrokuje iscrpljenost, tjeskobu i stres te ima negativan utjecaj na zdravlje i dobrobit radnika koji rade putem platformi. Platforme namjerno uskraćuju informacije, npr. adresu na koju se pošiljka treba dostaviti i broj radnika koji se putem platforme natječu za isti zadatak, zbog čega radnici koji rade putem platformi mogu osjećati pritisak i na taj im se način ugrožavaju fizičko i mentalno zdravlje i sigurnost. Zbog algoritamskog upravljanja isto se tako postavlja pitanje o mjeri u kojoj radnici koji rade na platformi svoj rad obavljaju pod vodstvom platforme ili u položaju podređenom platformi, što je glavni pravni kriterij koji se upotrebljava za utvrđivanje radnog statusa u mnogim državama članicama EU-a. Naposlijetku, algoritamsko upravljanje primjenjuje se za koordinaciju i maksimalno radno opterećenje te stoga može dovesti do preopterećenja na radnom mjestu ukoliko se radnicima dodjeljuje previše zadataka (kvantitativno preopterećenje) ili ako im se dodjeljuju zadaci koji nisu u skladu s njihovim vještinama (kvalitativno preopterećenje), što pak uzrokuje stres i tjeskobu (Cedefop, 2020.; Bérastégui, 2021.) (vidjeti i prethodnu raspravu o važnosti usklađenosti potrebne razine vještina i dodijeljenih zadataka). S druge strane, algoritamsko upravljanje može pružiti mogućnosti i za upravljanje rizicima povezanim sa sigurnošću i zdravljem na radu (Moore, 2019.; Cockburn, 2021.). Teoretski bi se algoritmi mogli prilagoditi integriranjem mjera za sprječavanje rizika povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radu u same algoritme, na primjer usklađivanjem obveza u pogledu radnog vremena. Nadalje, kad je riječ o provedbi propisa, „pametni” alati za praćenje mogli bi povećati učinkovitost inspekcija rada (Samant, 2019.; Cockburn, 2021.).

### **Profesionalna izoliranost, ravnoteža između poslovnog i privatnog života te društvena potpora**

Treći skup čimbenika koji povećavaju rizike povezane sa sigurnošću i zdravljem na radu u kontekstu rada putem platformi te koji otežavaju sprječavanje rizika povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radu i upravljanje njima odnose se na **individualizaciju rada, profesionalnu izoliranost** (i fizičku i društvenu), **neravnotežu između poslovnog i privatnog života** i **općeniti nedostatak društvene potpore**. Radna snaga koja radi putem platformi anonimna je, s mjestima rada po cijelom svijetu te je obilježava visoka stopa fluktuacije. Osim toga, rad putem platformi uglavnom se odvija u izolaciji i na nekonvencionalnim mjestima rada (npr. u domu radnika ili klijenta), koja možda nisu prilagođena potrebama radnika koji rade putem platformi (EU-OSHA, 2015.; 2017.; Tran i Sokas, 2017.; Bérastégui, 2021.). Rad u izolaciji bez potpore kolega i rukovodstva stresan je te negativno utječe na zadovoljstvo poslom i trajanje radnog odnosa (Bérastégui, 2021.). Gubi se (pozitivan) učinak rada na konvencionalnom mjestu rada uz potporu kolega ili rukovodstva (EU-OSHA, 2017.; Tran i Sokas, 2017.; Samant, 2019.). U tom kontekstu sukobi između poslovnog i privatnog života mogu se pogoršati s obzirom na to da granice između radnog i poslovnog okruženja mogu postati nejasne, kao i granice između radnog vremena i vremena za obitelj (Bérastégui, 2021.). Među problemima koji se često navode u tom pogledu jest činjenica da rad putem platformi uključuje neplaćeno radno vrijeme, nepredvidljive i neredovite poslovne rasporede itd. Osim toga, brojni radnici koji rade putem platformi nemaju profesionalni identitet i ne mogu pronaći smisao u svojem poslu. Svi ti problemi povezani su s problemima sa spavanjem, iscrpljenošću, poteškoćama pri pokušaju odmaranja od posla, stresom, depresijom, sindromom izgaranja i usamljenošću te općenitim nezadovoljstvom poslom i privatnim životom (Bérastégui, 2021.). Osim toga, ti čimbenici otežavaju sprječavanje rizika povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radu i upravljanje njima. Na primjer, činjenica su da radnici koji rade putem platformi rijetko, ili uopće nisu, u prilici izravno komunicirati s drugim radnicima ograničava organizaciju radnika (i kolektivno pregovaranje) te u tom smislu onemogućava djelotvorno sudjelovanje radnika u razvoju sustava za upravljanje sigurnošću i zdravljem na radu (Graham i dr., 2017.; Europska komisija, 2020.). Poteškoće u identificiranju radne snage koja radi putem platformi i ostvarivanju kontakta s njima isto tako otežavaju provedbu preventivnih mjera, npr. u obliku informativnih kampanja, osposobljavanja ili pristupa uslugama u području sigurnosti i zdravlja na radu koje pružaju stručnjaci u tom području.

## Kratkotrajnost poslova i karijere koje nisu ograničene radnim mjestom

Naposljetku, rad putem platformi obilježavaju **karijere koje nisu ograničene radnim mjestom i kratkotrajnost poslova**, što znači da se radnici koji rade putem platformi mogu suočiti s **(kroničnom) nesigurnošću radnog mjesta i prihoda**. Točnije, rad putem platformi sastoji se od niza privremenih i kratkoročnih zadataka koji ne jamče dugotrajni odnos s jednim poslodavcem. Većina radnika koji rade putem platformi ima malu ili nikakvu kontrolu nad količinom zadataka koje obavlja, s obzirom na to da zadatke uglavnom dodjeljuju platforma ili klijent (Eurofound, 2018.), čime se donekle neutralizira percipirana autonomija koju radnici koji rade putem platformi imaju u obavljanju zadataka koje dobivaju putem platformi. Slično tomu, radnici koji rade putem platformi uglavnom u ograničenoj mjeri imaju kontrolu nad time koliko zarađuju po zadatku, ili uopće nemaju kontrolu u tom pogledu. Naknadu koja se isplaćuje po zadatku u pravilu određuju platforma ili klijent, a u slučajevima u kojima radnik koji radi putem platforme sam može odrediti naknadu, snažan konkurentni odnos među radnicima može dovesti do određivanja vrlo niskih cijena. Zbog tog su razloga prihodi koji se ostvaruju radom putem platforme nestabilni i nepredvidljivi. Bez obzira na to, istraživanja pokazuju da sve veći broj radnika koji rade putem platformi ovisi o prihodima koje ostvare zarađujući za život radom putem platforme, čak i kada rad putem platformi tim radnicima nije jedina mogućnost za ostvarivanje prihoda (Pesole i dr., 2018.; Brancati i dr., 2020.). Konkurentni odnos među radnicima koji rade putem platformi isto tako znači da radnici moraju održavati dobar položaj na ljestvici, što podrazumijeva suočavanje s visokim emocionalnim zahtjevima (Bérestégui, 2021.). Isto tako, rad putem platformi pruža mali broj prilika za razvoj vještina u okviru osposobljavanja i napredovanja u karijeri, ako ih uopće pruža (Bérestégui, 2021.). To je stresno i može dovesti do lošijeg mentalnog i fizičkog zdravlja (EU-OSHA, 2015.; Bérestégui, 2021.).

## Ključne točke za donositelje politika i odluka

*Ključna točka br. 1: zbog prirode rada putem platformi i uvjeta u kojima se takav rad odvija rizici povezani sa sigurnošću i zdravljem na radu koji se javljaju u okviru obavljanja radnih zadataka veći su od rizika povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radu s kojima se suočavaju drugi radnici koji obavljaju slične radne zadatke*

Većina rizika za sigurnost i zdravlje povezanih sa zadacima koji se obavljaju u okviru rada putem platforme slična je onima koji su utvrđeni u drugim oblicima rada u okviru kojih se obavljaju takvi zadaci. Međutim, ti se rizici povećavaju zbog sljedećih razloga, koji su specifični i izravno povezani s prirodom rada putem platformi i uvjetima u kojima se takav rad odvija:

- **Nejasan radni status i nestandardni radni uvjeti** uobičajeni su u radu putem platformi te otežavaju primjenjivost postojećih regulatornih okvira u području sigurnosti i zdravlja na radu na razini EU-a i u pojedinačnim državama članicama.
- **Primjena algoritamskog upravljanja i digitalni nadzor:** algoritamsko upravljanje i digitalni nadzor nisu transparentni i njihovom se upotrebom radnicima ne ostavlja prostor za iznošenje zabrinutosti i pritužbi platformama u slučajevima kada smatraju da se prema njima nepravedno postupalo. Primjena algoritamskog upravljanja narušava autonomiju radnika koji rade putem platformi, njihovu kontrolu nad poslom i fleksibilnost, što uzrokuje iscrpljenost, tjeskobu i stres te općenito ima negativan utjecaj na zdravlje i dobrobit radnika koji rade putem platformi. Platforme iskorištavaju podatke te ostvaruju zaradu od podataka koje pružaju i generiraju njihovi korisnici i koje obrađuje algoritam. Zbog toga je pitanje zaštite podataka ključno pitanje za rad putem platformi, s obzirom na to da radnici koji rade putem platformi možda nisu upoznati s time koji se podaci prikupljaju i kako se oni upotrebljavaju, što može uzrokovati tjeskobu i stres.
- **Profesionalna izoliranost, neravnoteža između poslovnog i privatnog života te društvena potpora** povezani su s problemima sa spavanjem, iscrpljenošću, poteškoćama pri pokušaju odmaranja od posla, stresom, depresijom, sindromom izgaranja, usamljenošću i općenitim nezadovoljstvom poslom i privatnim životom.
- **Kratkotrajnost poslova i karijere koje nisu ograničene radnim mjestom** vode do (kronične) nesigurnosti radnog mjesta i prihoda te do lošijeg mentalnog i fizičkog zdravlja radnika koji rade putem platformi.



Sve te značajke rada putem platformi čine područja u kojima je potrebno poboljšanje te koja zaslužuju pozornost donositelja politika i odluka iz cijele Europe, posebno s obzirom na to da je rad putem platformi koncentriran u sektorima i zanimanjima koje se tradicionalno smatra opasnijima i na to da često uključuje dodatni rad, odnosno obavljanje zadataka koje nije potrebno obavljati na usporedivim radnim mjestima u okviru tradicionalne ekonomije, zbog čega mogu biti potrebni dodatni napor i vještine.

Donositelji politika i odluka trebali bi usmjeriti svoje napore u razvoj mjera kojima se i. olakšava određivanje radnog statusa radnika koji rade putem platformi; ii. otvaraju algoritamske „crne kutije” kako bi se pružila jasnija slika o funkcioniranju algoritama platformi i o posljedicama algoritamskog upravljanja za radnike koji rade putem platformi; iii. stvaraju prilike za dijalog među radnicima koji rade putem platformi te između radnika koji rade putem platformi, platformi i drugih dionika; iv. rješavaju pitanja povezana s radnim vremenom i netransparentnim i nepredvidljivim radnim uvjetima; i v. osigurava djelotvorna provedba postojećih regulatornih okvira u području sigurnosti i zdravlja na radu, kako je primjenjivo.

U tom će pogledu biti ključne mjere koje pomažu u ublažavanju ili uklanjanju asimetrije informiranosti i neravnoteže moći između digitalnih radnih platformi i radnika koji rade putem digitalnih platformi.

**Ključna točka br. 2:** zbog prirode rada putem platformi i uvjeta u kojima se takav rad odvija otežani su sprječavanje (povećanih) rizika povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radu i upravljanje tim rizicima

Priroda rada putem platformi i uvjeti u kojima se takav rad odvija na sljedeće načine otežavaju sprječavanje rizika povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radu i upravljanje tim rizicima:

- **Nejasan radni status** i (gotovo automatska) **klasifikacija radnika koji rade putem digitalnih platformi kao samozaposlenih osoba** znači da su digitalne platforme u praksi eksternalizirale obveze koje su u prošlosti preuzimali poslodavci na temelju tradicionalnog odnosa između poslodavca i zaposlenika. Razlog je uglavnom taj što platforme smatraju da one pružaju samo usluge internetskog posredovanja, a ne i temeljne usluge (npr. prijevoz), zbog čega se radnike koji rade putem platformi klasificira kao samozaposlene osobe. Međutim, to upućuje na činjenicu da regulatorni okvir u području sigurnosti i zdravlja na radu nije (u potpunosti) primjenjiv na radnike koji rade putem platformi. To isto tako znači da tijela nadležna za sigurnost i zdravlje na radu možda nisu sigurna jesu li nadležna za rad putem platformi. Time se otežavaju sprječavanje rizika i upravljanje njima (uključujući praćenje i provedbu propisa o sigurnosti i zdravlju na radu).
- **Osnovne značajke rada putem digitalnih platformi** otežavaju provedbu osnovnih sastavnica sustava upravljanja sigurnošću i zdravljem na radu u različitim područjima, u pogledu procjene rizika, preventivnih i zaštitnih mjera, osposobljavanja, sudjelovanja radnika i inspekcija rada. Brojni su primjeri koji to pokazuju: poteškoće u identificiranju radnika koji rade putem platformi i ostvarivanju kontakta s njima (zbog anonimnosti i geografske rasprostranjenosti radne snage te zbog visoke stope fluktuacije), nedostatak zajedničkih i fiksnih mjesta rada, privremena priroda ugovornih odnosa, itd.

Donositelji politika i odluka trebali bi razmotriti ključna pitanja kao što su određivanje radnog statusa, nedostatak transparentnosti u odnosu na funkcioniranje algoritama i nedostatak dijaloga i savjetovanja iz perspektive njihovih posljedica za sprječavanje rizika povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radu i upravljanje njima. Mjere bi u tom pogledu trebale biti usmjerene ne samo na digitalne radne platforme i radnike koji rade putem tih platformi, već i na državne agencije, tijela nadležna za rad te sigurnost i zdravlje na radu, pružatelje osposobljavanja, socijalne partnere i druge dionike.

**Ključna točka br. 3:** budući da se u istraživanjima, politici i praksi povezanoj s radom putem platformi u određenoj mjeri zanemaruje sigurnost i zdravlje na radu, posebno sprječavanje rizika i upravljanje njima, postoje kritične praznine u znanju i manjak osviještenosti o pitanjima povezanim sa sigurnošću i zdravljem na radu

Pregledom literature na temu sigurnosti i zdravlja na radu u kontekstu rada putem platformi (EU-OSHA, 2021.) otkrivena su moguća područja za daljnja istraživanja i nastojanja u pogledu prikupljanja podataka koja bi mogla pružiti bolji uvid u rizike povezane sa sigurnošću i zdravljem na radu uključene u rad

putem platformi te u izazove u pogledu sprječavanja tih rizika i upravljanja njima. Na taj bi način takva istraživanja pridonijela prikupljanju podataka za opširniju bazu dokaza za potrebe donošenja politika. Dodatna istraživanja i usmjerena nastojanja u pogledu prikupljanja podataka posebno su potrebna u području sprječavanja rizika povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radu i upravljanja tim rizicima u kontekstu rada putem platformi (npr. uvođenjem obveza evidentiranja i izvješćivanja za digitalne platforme). Te su teme u velikoj mjeri zanemarene u literaturi, a ključne su za pružanje potpore djelovanju vlada, socijalnih partnera, inspektorata rada i tijela nadležnih za sigurnost i zdravlje na radu u tom području. Općenito, bolje razumijevanje sigurnosti i zdravlja na radu u kontekstu rada putem platformi moglo bi pomoći u otkrivanju dobrih praksi koje bi se mogle prenijeti iz jednog konteksta u drugi te koje bi mogle dovesti do izvlačenja pouka za različite dionike. Zbog tih su razloga drugi zadaci koje je potrebno provesti u okviru ovog istraživačkog projekta EU-OSHA-e na temu sigurnosti i zdravlja na radu i rada putem platformi već usmjereni na rješavanje tih praznina u znanju i podacima, npr. razmatranjem pristupa koji su u politici i praksi upotrebljavani za sprječavanje rizika te praćenje i provedbu pravila i propisa u području sigurnosti i zdravlja na radu (kao što je primjer politike o španjolskom tzv. Zakonu o dostavljačima koji pokazuje kako pristupiti nedostatku transparentnosti u algoritamskom upravljanju; primjer politike koji pokazuje načine djelovanja inspektorata rada u odabranim državama članicama EU-a).

Konačno, i što je još važnije, jasno je da postoji nedostatak osviještenosti o rizicima povezanim sa sigurnošću i zdravljem na radu u kontekstu rada putem platformi te o tome kako se rizici povezani sa sigurnošću i zdravljem na radu mogu spriječiti i kako se njima može upravljati. To ne utječe samo na rad donositelja politika i odluka kako je prethodno opisano, već utječe i na digitalne radne platforme i radnike koji rade putem platformi. U tom bi pogledu trebalo provesti mjere za bolje informiranje platformi i radnika koji putem njih rade o rizicima povezanim sa sigurnošću i zdravljem na radu te o tome kako se ti rizici mogu spriječiti i kako se njima može upravljati, o dionicima koji su dostupni za pružanje potpore, o odgovornosti uključenih strana itd. Iako su neke od tih točaka povezane s raspravom o radnom statusu radnika koji rade putem platformi, to ne bi trebalo biti prepreka povećanju transparentnosti i sveukupne potpore.

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

Upravljanje projektom: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun

Ovaj sažetak politike naručila je Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA). Njegov sadržaj, uključujući sva iznesena mišljenja i/ili zaključke, pripada samo autorima i ne odražava nužno stavove Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu.

## Literatura

- Bérestégui, P. (2021.), *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review* (Izloženost psihosocijalnim čimbenicima rizika u ekonomiji honorarnih poslova: sustavni pregled). Izvešće Europskog sindikalnog instituta, Europski sindikalni institut. Dostupno na: <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. i dr. (2020.), *New evidence on platform workers in Europe: results from the second COLLEEM survey* (Novi dokazi o radnicima koji rade putem platformi u Europi. Rezultati drugog istraživanja COLLEEM). Izvešće Zajedničkog istraživačkog centra iz serije Znanost za politiku, Ured za publikacije Europske unije, Luksemburg. Dostupno na: <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* (Razvoj i usklađivanje vještina u ekonomiji internetskih platformi: zaključci o novim oblicima digitalnog rada i pouke iz Cedefopove studije CrowdLearn). Dostupno na: [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?” (Sigurnost i zdravlje na radu u budućnosti: koji su sljedeći koraci?), *European Journal of Workplace Innovation*, sv. 6., str. 84.–97.
- De Stefano, V. (2021.), *Platform work and the employment relationship* (Rad putem platformi i radni odnos). Radni dokument Međunarodne organizacije rada br. 27, Međunarodna organizacija rada. Dostupno na: [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* (Pregled budućnosti rada, internetska burza rada ili nabava iz mnoštva: posljedice za zdravlje i sigurnost na radu). Dostupno na: <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* (Zaštita radnika u gospodarstvu internetskih platformi: pregled razvoja regulatornih mjera i politika u EU-u). Dostupno na: <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* (Rad putem digitalnih platformi i sigurnost i zdravlje na radu – pregled). Dostupno na: <https://osha.europa.eu/en/publications>
- Eurofound (2018.), *Employment and working conditions of selected types of platform work* (Uvjeti zapošljavanja i radni uvjeti u odabranim vrstama rada putem platformi). Dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>
- Europska komisija (2020.), *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers* (Studija za prikupljanje dokaza o radnim uvjetima radnika koji rade putem platformi). Dostupno na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- Europska komisija (2021.), Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskog gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija – Strateški okvir EU-a za zdravlje i sigurnost na radu za razdoblje 2021.–2027. Sigurnost i zdravlje na radu u svijetu rada koji se mijenja (COM(2021) 323 final).
- Europski parlament (2020.), *The platform economy and precarious work* (Ekonomija platformi i nesigurna radna mjesta). Dostupno na: [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” (Regulatorni izazov koji predstavljaju sigurnost i zdravlje na radu u kontekstu ekonomije internetskih platformi). *International Social Security Review*, sv. 72., br. 3, str. 95.–112.
- Graham, M. i dr. (2017.), „Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods” (Digitalni rad i razvoj: utjecaj globalnih digitalnih radnih platformi i ekonomije honorarnih poslova na egzistenciju radnika). *Transfer: European Review of Labour and Research*, sv. 23., br. 2, str. 135.–162.
- Howard, J. (2017.), „Nonstandard work arrangements and worker health and safety” (Nestandardni radni aranžmani i zdravlje i sigurnost radnika). *American Journal of Industrial Medicine*, sv. 60., br. 1, str. 1.–10.
- Međunarodna organizacija rada (2021.), *World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work* (Stanje u svijetu u pogledu zapošljavanja i socijalne prognoze: uloga digitalnih radnih platformi u transformaciji svijeta rada). Vodeće izvješće Međunarodne organizacije rada. Dostupno na: [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. i dr. (2020.), „Algorithms at work: the new contested terrain of control” (Algoritmi na poslu: nova sporna dimenzija kontrole). *Academy of Management Annals*, sv. 14., br. 1, str. 366.–410. Dostupno na: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/annals.2018.0174>
- Möhlmann, M. i Zalmanson, L. (2017.), „Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers’ autonomy” (Ruke na volanu: snalaženje u algoritamskom upravljanju i autonomiji vozača Ubera). Znanstveni rad za Međunarodnu konferenciju o informacijskim sustavima. Dostupno na: [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* (Sigurnost i zdravlje na radu i budućnost rada: prednosti i rizici alata umjetne inteligencije na mjestima rada). Dokument za raspravu, EU-OSHA. Dostupno na: <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligence-tools-workplaces>
- OECD (2018.), *Gig economy: boon or bane?* (Ekonomija honorarnih poslova: blagoslov ili prokletstvo?). Radni dokument OECD-a. Dostupno na: [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. i dr. (2018.), *Platform workers in Europe: evidence from the COLLEEM survey* (Radnici koji rade putem platformi u Europi: dokazi iz drugog istraživanja COLLEEM). Izvješće Zajedničkog istraživačkog centra iz serije Znanost za politiku, Ured za publikacije Europske unije, Luksemburg. Dostupno na: <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* (Ljudi kao usluga: mogućnosti i opasnosti rada u ekonomiji honorarnih poslova). Oxford University Press, Oxford, Ujedinjena Kraljevina.
- Samant, Y. (2019.), „The promises and perils of the platform economy: occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections” (Mogućnosti i opasnosti ekonomije platformi: izazovi za zdravlje i sigurnost na radu i prilike za inspekcije rada). Međunarodna organizacija rada. Dostupno na: [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. i dr. (2020.), „Distancing bonus or downscaling loss? The changing livelihood of US online workers in times of COVID-19” (Dobici od distanciranja ili gubici zbog smanjenja prihoda? Promjene u radnim uvjetima radnika koji rade putem interneta u SAD-u u razdoblju pandemije bolesti COVID-19). *Journal of Economic and Human Geography*, sv. 111., br. 3, str. 561.–573.

- Thaler, R. i Sunstein, C. (2008.), *Nudge — improving decisions about health, wealth and happiness* (Poticaj – bolje odluke o zdravlju, bogatstvu i sreći). Yale University Press, New Haven, Connecticut.
- Tran, M. i Sokas, R. (2017.), „The gig economy and contingent work: an occupational health assessment” (Ekonomija honorarnih poslova i nepredvidljiva radna mjesta: procjena zdravlja na radu). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, sv. 59., br. 4, str. 63.–66.
- Woodcock, J. i Johnson, M. R. (2017.), „Gamification: what it is, and how to fight it” (Što je igrifikacija i kako se boriti protiv nje). *The Sociological Review*, sv. 66., br. 3, str. 542.–558. Dostupno na: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0038026117728620>