



Saugi darbo vieta **DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA SKAITMENINIAME AMŽIUJE**



Saugos ir sveikatos įžvalgos, susijusios su darbu skaitmeninėse platformose

Svarbiausi aspektai

- Darbas skaitmeninėse platformose tampa vis dažnesnis visoje Europoje ir už jos ribų.
- Tokio pobūdžio darbas gali suteikti kai kurioms darbuotojų grupėms galimybę įsidarbinti arba dirbti lanksčiau.
- Darbuotojų saugai ir sveikatai (DSS) kylanti rizika, susijusi su skaitmeninių platformų darbuotojų atliekamomis užduotimis, iš esmės yra panaši į riziką, susijusią su tomis pačiomis užduotimis, atliekamomis už platformų ekonomikos ribų.
- Visgi, skaitmeninių platformų darbuotojai susiduria su įvairia papildoma rizika, kuri yra tiesiogiai susijusi su darbo platformose pobūdžiu ir sąlygomis.
- Vyriausybės, skaitmeninės darbo platformos, socialiniai partneriai ir patys platformų darbuotojai ėmėsi įvairių iniciatyvų, kuriomis siekiama gerinti skaitmeninių platformų darbuotojų saugą ir sveikatą.

Darbuotojų sauga ir sveikata skaitmeniniame amžiuje

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA) vykdo 2023–2025 m. Europos saugių darbo vietų kampaniją, kuria siekiama didinti informuotumą apie skaitmeninių technologijų naudojimo poveikį darbuotojų saugai ir sveikatai. Jei skaitmeninės technologijos kuriamos, diegiamos, valdomos ir naudojamos laikantis į žmogų orientuoto požiūrio, jos bus saugios ir produktyvios. 2023–2025 m. saugių darbo vietų kampanijos tikslas - skatinti bendradarbiavimą siekiant saugios ir produktyvios skaitmeninės darbo transformacijos.

Didėjanti darbo skaitmeninėse platformose tendencija

Darbas skaitmeninėje platformoje – tai palyginti naujas darbo būdas, kurį įgalina skaitmeninės technologijos, pavyzdžiui, asmeniniai kompiuteriai, išmanieji telefonai, taikomios programos ir interneto ryšys. Darbas skaitmeninėse platformose apibrėžiamas kaip visas apmokamas darbas, atliekamas internetinėje platformoje arba per internetinę platformą – skaitmeninėje rinkoje, kuri leidžia suderinti darbo paklausą ir pasiūlą, kad būtų galima atlikti konkrečias užduotis. Pagal šią koncepciją darbas gali būti pilnai atliekamas internetu arba vietoje.

Darbas skaitmeninėse platformose internetu ir vietoje

Darbas skaitmeninėse platformose internetu: užduotys su darbuotojais susiejamos internetu ir atliekamos tik virtualiai arba daugiausia virtualiai, naudojantis elektroniniu įrenginiu bet kurioje vietoje (paprastai – darbuotojų namuose). Platformų internetinių darbuotojų pavyzdžiai – tai turinio vadovai, programinės įrangos kūrėjai, administracijos darbuotojai ir grafikos dizaineriai.

Darbas skaitmeninėse platformose vietoje: užduotys su darbuotojais derinamos internetu, tačiau atliekamos tik arba daugiausia fiziniame pasaulyje, pavyzdžiui, viešosiose erdvėse, kelyje arba kliento patalpose. Skaitmeninių darbo platformų vietoje darbuotojai – tai kurjeriai, vairuotojai, įvairūs meistrai, namų ūkio darbininkai, slaugytojai ir prižiūrintieji asmenys.

Remiantis EU-OSHA tyrimo „DSS Pulsas“ (2022 m.) duomenimis, apie 6 proc. 27 ES valstybių narių, Islandijos ir Norvegijos darbuotojų dalį savo pajamų (3 proc. darbuotojų) arba didžiąją dalį pajamų (3,1 proc. darbuotojų) uždirbo dirbdami skaitmeninėse platformose. Platformų darbuotojai vis dažniau dirba įvairiuose sektoriuose, pavyzdžiui, informacinių ir ryšių technologijų, techninių ir profesinių paslaugų, prekybos, transporto, apgyvendinimo, maitinimo ir administracinės pagalbos paslaugų sektoriuose. Nors moterų dalis tarp skaitmeninių platformų darbuotojų didėja, jos šioje kategorijoje atstovaujamos nepakankamai. Darbas platformose labiau paplitęs tarp migrantų ir jaunesnio amžiaus darbuotojų, ypač pavojingiausiuose darbuose.

2022 m. apie 6 proc. 27 ES valstybių narių, Islandijos ir Norvegijos darbuotojų dalį arba didžiąją dalį savo pajamų uždirbo skaitmeninėse platformose.

Kaip darbas skaitmeninėse platformose suteikia galimybių

Dirbant skaitmeninėse platformose mažėja kliūčių, trukdančių patekti į darbo rinką ir grįžti į ją, ir gali pagerėti visų asmenų, įskaitant pažeidžiamus ir socialiai atskirtus asmenis, galimybės dalyvauti darbo rinkoje. Tarp neaktyvių darbuotojų ir bedarbių yra daugiau kai kurių grupių, pavyzdžiui, migrantų, neįgaliųjų arba sergančiųjų lėtinėmis ligomis, atstovų ir moterų. Įsidarbinę jie dažnai atsideria prastos kokybės darbuose.

Taigi darbas skaitmeninėje platformoje gali būti patrauklus papildomas ar alternatyvus pajamų šaltinis, nes jį galima derinti su kitomis darbo formomis arba šeimos narių priežiūros pareigomis. Skaitmeninės darbo platformos paprastai neriboja nei užsiregistruojančių darbuotojų skaičiaus, nei darbuotojų profilių, išskyrus darbui atlikti reikalingus įgūdžius. Be to, dirbdami tokį darbą žmonės gali tobulinti įgūdžius ir įgyti patirties, o tai gali padėti rasti darbą geresnėmis sąlygomis.

Darbo skaitmeninėse platformose keliamos rizikos atskleidimas

DSS rizika, su kuria susiduria platformų darbuotojai, labai panaši į riziką, susijusią su tomis pačiomis užduotimis, atliekamomis už platformų ekonomikos ribų. Pavyzdžiui, internetinių platformų darbuotojams riziką kelia ilgai trunkanti statiška poza, naudojama netinkama įranga ir skaitmeniniai prietaisai.

Be to, darbas platformose susijęs su papildomu darbu, pavyzdžiui, laiko skyrimu, ieškant darbo užduočių, ir būtinais papildomais gebėjimais, pavyzdžiui, technologijų išmanymu norint prisijungti prie platformų. Jis taip pat būdingesnis profesijoms, kurios yra rizikingesnės, pavyzdžiui, transporto ir pristatymo srityse. Darbui skaitmeninėse platformose būdingi įvairūs veiksniai ir sąlygos, dėl kurių kyla papildoma DSS rizika, todėl užkirsti kelią šiai rizikai ir ją valdyti platformų ekonomikoje sudėtinga.

Specifinė darbo skaitmeninėse platformose rizika

- **Neaiškus užimtumo statusas ir sutartiniai santykiai**

Skaitmeninėse darbo platformose darbuotojai paprastai laikomi savarankiškai dirbančiais laisvai samdomais darbuotojais, o tai gali neatitikti jų faktinių įdarbinimo ir darbo sąlygų. Kadangi platformų darbuotojai dirba savarankiškai, jie patys atsakingi už savo DSS, nes daugelyje ES valstybių narių atitinkami DSS teisės aktai taikomi tik pagal darbo sutartį dirbantiems darbuotojams. Be to, platformų darbuotojams paprastai neprieinamos prevencijos, stebėsenos ir vykdymo užtikrinimo tarnybų paslaugos, jie neįtraukiami į socialinio dialogo iniciatyvas ir kolektyvines derybas.

- **Algoritminis valdymas**

Platformose užduotims paskirstyti, darbuotojų veiklos rezultatams ir elgesiui stebėti ir vertinti naudojamas algoritminis valdymas, t. y. algoritmai. Taip gali sumažėti darbuotojų savarankiškumas, savo darbo kontrolė ir lankstumas, padidėti darbo krūvis, išsekimas, nerimas ir stresas, o tai neigiamai veikia sveikatą ir gerovę. Algoritmas reitinguoja darbuotojus ir skiria jiems atlygį arba nuobaudas, atsižvelgdamas į jų darbo rezultatus arba elgesį, o tai gali būti emociškai sudėtinga. Taip pat verta paminėti, kad dažnai apskritai trūksta skaidrumo, kaip veikia algoritmas; dėl to gali padidėti nesaugumo jausmas ir stresas bei tapti kliūtimi darbuotojams dalyvauti ir konsultuotis.

- **Socialinė izoliacija, netradicinės darbo vietos, profesinio ir asmeninio gyvenimo nesuderinamumas**

Darbą skaitmeninėse platformose daugiausia dirba anonimiška, išsisklaidžiusi darbo jėga, kuriai būdinga didelė darbuotojų kaita. Dažnai dirbama prastai pritaikytose darbo vietose, naudojant netinkamą įrangą ir esant neaiškioms darbo ir asmeninio gyvenimo riboms. Tai gali turėti įvairių padarinių platformų darbuotojų saugai ir sveikatai. Dažnai pranešama apie miego sutrikimus, pervargimą, stresą, depresiją, perdegimą, vienišumą, raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus, nelaimingus atsitikimus ir bendrą nepasitenkinimą darbu ir asmeniniu gyvenimu. Dėl platformų darbuotojų socialinės izoliacijos ribojamos jų galimybės organizuotis, taigi ir dalyvauti socialiniame dialoge, kolektyvinėse derybose ir DSS valdymo sistemos kūrimo. Esant išsisklaidžiusiai darbo jėgai ir organizuotų atstovaujančių struktūrų trūkumui, sunku skatinti mokymą, prieigą prie DSS paslaugų ir iniciatyvų, pavyzdžiui, informuotumo didinimo ir prevencijos kampanijų.

- **Neužtikrintumas dėl darbo vietos ir pajamų**

Darbas skaitmeninėse platformose susijęs su dideliu neužtikrintumu dėl darbo ir pajamų, nes darbuotojai dažnai beveik nekontroliuoja arba neturi galimybių derėtis dėl to, kiek jie gali dirbti ir uždirbti už atliktą užduotį. Neužtikrintumas dėl darbo ir pajamų yra pripažintas psichosocialinės rizikos veiksnys darbo srityje.



Veiksminga saugaus ir sveiko darbo skaitmeninėse platformose praktika

Siekiant užkirsti kelią su darbu skaitmeninėse platformose susijusiai rizikai, visuomenės sprendimų priėmėjai, skaitmeninės darbo platformos, platformų asociacijos, socialiniai partneriai ir patys platformų darbuotojai įgyvendino keletą iniciatyvų.

Politikos lygmens iniciatyvos

Ispanijos „Kurjerių įstatymas“: nustatyta teisė į algoritminį skaidrumą ir darbo santykių priklausomybės prezumpcija.

Italijos teisės aktų sistema ir Bolonijos chartija: Bolonijos pagrindinių teisių chartijoje dėl skaitmeninio darbo miestuose nustatytos DSS apsaugos sąlygos darbui platformose. Ji įkvėpė panašias iniciatyvas Lacijaus regione ir Milane, kaip ir nacionalinės teisės aktų pakeitimus.

Prancūzijos teisės aktų sistema: įstatymų rinkiniais, pavyzdžiui, El Khomri įstatymu dėl kovos su sukčiavimu ir Judumo orientavimo įstatymu platformų, darbuotojams suteikiamos įvairios teisės ir apsauga, pavyzdžiui, teisė steigti profesinę sąjungą ir įstoti į ją, teisė atsijungti nuo ryšio priemonių ir draudimas nuo nelaimingų atsitikimų darbe.

Platformų ir platformų asociacijų iniciatyvos

„Glovo“, „Lyft“, „DoorDash“, „Uber“, „Waymo“, „Amazon Flex“ ir kitos platformos įdiegė keletą iniciatyvų, kuriomis siekiama integruoti DSS aspektus į jų programėlių ir technologijų veikimą. Tai rodo, kad platformos gali aktyviai skatinti saugų ir sveiką darbą skaitmeninėse platformose. Iniciatyvų pavyzdžiai: karštosios linijos, pagalbos tarnybos, automatinės pagalbos sistemos, pranešimai apie DSS, patarimai ir konsultacijos naudojant programėlių pranešimus ir su DSS susijusius automatinius įspėjimus, įmonių grupių forumai ir tarpasmeninės saugos priemonės (pvz., skubi pagalba arba pavojaus mygtukai). Kiti pavyzdžiai – apsaugos priemonių teikimas ligos, nelaimingų atsitikimų darbe draudimo, sveikatos priežiūros ir negalios draudimo, motinystės ir tėvystės atostogų forma, taip pat specialiai pritaikyti DSS mokymo ir informuotumo didinimo ištekliai.

Profesinių sąjungų ir platformų darbuotojų praktika

Profesinės sąjungos aktyviai veikia visoje Europoje ir vykdo veiklą, kuria siekiama skatinti DSS rizikos prevenciją dirbant skaitmeninėse platformose. To pavyzdžiai – pagrindinių darbo teisės aktų, socialinio dialogo ir savanoriškų schemų, susijusių su skaitmeninių platformų darbo sąlygomis, registrai ir observatorijos, profesinėms sąjungoms skirtos mokymo priemonės ir DSS rizikos prevencijos gerosios patirties rinkiniai. Skaitmeninių platformų darbuotojai taip pat įgyvendina iniciatyvas, pavyzdžiui, neoficialiai tarpusavyje keičiasi informacija su darbu susijusiais klausimais. Dažniausiai naudojami kanalai – pokalbių forumai, socialinė žiniasklaida ir asmeninis bendravimas. Yra ir iniciatyvų, apimančių neoficialias saugos priemones ir atsargumo priemones, skirtas apsaugoti nuo rizikos, susijusios su konkrečiomis užduotimis.

Socialinio dialogo principu grindžiamos iniciatyvos

Socialiniai partneriai derėjosi ir susitarė dėl kelių iniciatyvų. Paašškėjo, kad kolektyvinės sutartys yra veiksminga priemonė padedanti užtikrinti kurjerių asmenines apsaugos priemones pagal nacionalines jurisdikcijas ir gerinti platformų darbuotojų darbo sąlygas. Pavyzdžiui, Danijos valymo paslaugų platforma „Hilfr“ ir Danijos profesinė sąjunga 3F susitarė dėl novatoriškos kolektyvinės sutarties, kuria skatinamas deramas darbas ir išmokos ligos atveju, įskaitant ekonominės gerovės priedą, kaip papildomą kompensaciją, šiek tiek prilygstančią atlyginimui už pavojingą darbą.

Ištekliai

Peržiūrėkite visą susijusį turinį prioritentinėje skiltyje „Darbas skaitmeninėse platformose“:

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/about-topic/priority-area/digital-platform-work>.

Susipažinkite su visais leidiniais šia tema:

<https://osha.europa.eu/en/publications-priority-area/digital-labour-platforms>.

EU-OSHA teminė skiltis apie darbo skaitmenizavimą ir jo poveikį DSS:

<https://osha.europa.eu/en/themes/digitalisation-work>.

Psichosocialinės problemos ir besikeičiantis darbo pasaulis:

<https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-issues-changing-world-work>.