

## Munca pe platformele digitale: politica și practica în domeniul securității și sănătății în muncă pentru prevenirea și gestionarea riscurilor

### Contextul politicilor (1)

Pe fondul creșterii economiei digitale, platformele digitale de muncă devin actori-cheie în economiile și pe piețele muncii din Europa. Conectând clienți și lucrători pe platforme, platformele digitale de muncă creează noi oportunități de obținere a unor venituri prin muncă flexibilă și de eliminare a obstacolelor din calea accesului la piața muncii (Eurofound, 2018). Munca pe platformele digitale promite un grad mare de flexibilitate și autonomie, lucrătorii pe platforme având posibilitatea de a alege când, unde și cât să lucreze, precum și ce sarcini să accepte. Cu toate acestea, comunitățile științifice și de politici au invocat motive de îngrijorare în ceea ce privește condițiile de muncă și de angajare în cadrul muncii pe platforme digitale, inclusiv condițiile în materie de securitate și sănătate în muncă (SSM), așa cum sunt dezbătute în continuare (EU-OSHA, 2015; 2017). Criza provocată de pandemia de COVID-19 nu doar a adus în prim-plan riscurile în materie de SSM asociate muncii pe platforme, ci le-a și agravat, în special în cazul anumitor grupuri de lucrători pe platforme online, și anume al celor care au cel mai mare risc de expunere la COVID-19 și/sau care se confruntă cu pierderi de venituri. În același timp, caracteristicile de bază ale muncii pe platforme complică punerea în aplicare a sistemelor de prevenire și gestionare a riscurilor în materie de SSM (Stephany et al., 2020; OIM, 2021).

Ca răspuns la dezvoltarea rapidă a muncii pe platforme, responsabilii de elaborarea politicilor de la nivelul UE și din statele membre au adoptat inițiative și măsuri pentru a aborda unele dintre aceste provocări, în concordanță cu principiile stipulate în Pilonul european al drepturilor sociale (2). Comisia Europeană a lansat o inițiativă care **are drept scop îmbunătățirea condițiilor de muncă în munca pe platforme**. Prima etapă a consultărilor între partenerii sociali europeni cu privire la această inițiativă a fost lansată în februarie 2021, iar a doua etapă în iunie 2021 (3). Inițiativa vizează aspecte precum opțiuni de facilitare a clasificării statutului profesional și a accesului la drepturile fundamentale ale lucrătorilor și de protecție socială; modalități de îmbunătățire a furnizării de informații lucrătorilor de pe platforme online, consultarea lucrătorilor pe platforme online de către platformă și oportunități de obținere de măsuri reparatorii din partea platformei în cazul unor probleme sau erori (de exemplu, opțiuni de depunere de plângeri și de schimbare a unei recenzii considerate incorecte de către lucrătorul de pe platforma online), care sunt legate, în special, de gestionarea algoritmică (4); modalitatea de clarificare a normelor aplicabile în cazurile de muncă pe platforme la nivel transfrontalier; și opțiuni de consolidare a procesului de punere în aplicare a normelor și a legislației, a reprezentării colective și a

(1) Această sinteză de politici prezintă pe scurt constatările-cheie și elementele de reținut din analiza literaturii de specialitate intitulată *Digital platform work and occupational safety and health: a review* (Munca pe platformele digitale și securitatea și sănătatea în muncă: analiză), elaborată în cadrul studiului intitulat „Overview of OSH policies, research and practices in the context of digital platform work, through review of existing data and information, fieldwork research and policy analysis in the European Union” (Prezentare generală a politicilor, studiilor și practicilor în domeniul SSM în contextul muncii pe platformele digitale, printr-o trecere în revistă a datelor și informațiilor existente, a activităților de cercetare pe teren și a analizei politicilor din Uniunea Europeană). Obiectivul acestui studiu privind securitatea și sănătatea în muncă (SSM) și munca pe platformele digitale este de a contribui la activitatea de cercetare a Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) în materie de digitalizare și SSM, precum și la Campania pentru locuri de muncă sigure și sănătoase în domeniul digitalizării și al SSM, care însoțește această activitate și care va fi lansată de EU-OSHA la nivelul Uniunii în anul 2023. Analiza literaturii de specialitate ia în considerare atât literatura academică, cât și literatura „gri”.

(2) Unul dintre principiile-cheie ale Pilonului european al drepturilor sociale este de a beneficia de un mediu de lucru sănătos, sigur și adaptat. În temeiul acestui principiu, lucrătorii au (i) dreptul la un nivel ridicat de protecție a sănătății și securității lor în muncă, (ii) dreptul la un mediu de lucru adaptat la nevoile lor profesionale și care le permite să își prelungească participarea pe piața muncii și (iii) dreptul la protecția datelor cu caracter personal în cadrul raporturilor de muncă. Vezi Proclamația interinstituțională 2017/C 428/09 privind Pilonul european al drepturilor sociale din 13 decembrie 2017 (JO C 428, 13.12.2017, p. 10–15). Document disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017C1213%2801%29>

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

(4) Gestionarea algoritmică este definită ca implicând practicile de supraveghere, administrare și control aplicate, prin algoritmi de software, la nivelul unui număr mare de lucrători (Möhlmann și Zalmanson, 2017, p. 4).

dialogului social. Abordarea acestor chestiuni, chiar dacă în mod indirect, va avea un impact, de asemenea, asupra SSM în munca pe platforme <sup>(5)</sup>.

Legiuitorii și instanțele din statele membre s-au confruntat, de asemenea, cu provocările asociate muncii pe platforme, însă au întâmpinat adesea dificultăți în acțiunea lor de a integra munca pe platforme în cadrul de reglementare în vigoare. În consecință, au apărut o mulțime de abordări. Spre exemplu, unele state membre au abordat chestiunea clasificării statutului profesional (de pildă, Legea spaniolă privind curierii) <sup>(6)</sup> prevede ipoteza încadrării în muncă în regim de dependență economică a lucrătorilor de pe platformele digitale care își desfășoară activitatea în sectorul livrării, în timp ce alte state membre au evitat chestiunea (de pildă, Legea El Khomri din Franța <sup>(7)</sup> vizează lucrătorii independenți pe platforme în cazurile în care platforma stabilește condițiile și prețurile aferente serviciului prestat, astfel încât numai acei lucrători pe platforme online să beneficieze de drepturi precum accesul la instruire și la asigurarea de accidente la locul de muncă). Autoritățile responsabile cu monitorizarea și punerea în aplicare a reglementărilor în domeniul muncii, al protecției sociale și SSM, cum ar fi inspectoratele de muncă, au realizat inspecții în mai multe state membre ale UE (de exemplu, în Belgia, Croația, Spania, Italia, Luxembourg, Polonia) cu scopul de a evalua condițiile de muncă și de angajare în munca pe platforme, inclusiv securitatea și sănătatea în muncă. Există însă factori care le complică activitatea, cum ar fi incertitudinea privind încadrarea muncii pe platforme în domeniul lor de competență, dificultățile legate de identificarea platformelor și a lucrătorilor pe platforme online, precum și lipsa de norme privind inspecțiile realizate la domiciliul persoanelor fizice.

## Ce este munca pe platformele digitale?

### Definirea muncii pe platformele digitale

**Munca pe platformele digitale** se referă la toate activitățile lucrative remunerate, care sunt prestate prin intermediul, pe sau în urma medierii de către platformele digitale de muncă <sup>(8)</sup> și care conectează lucrătorii de pe platforme online și clienții în scopul îndeplinirii de sarcini specifice sau de rezolvare a unor probleme specifice. Aceste sarcini pot implica o serie de activități desfășurate la adresă, cum ar fi munca manuală sau livrarea de colete, ori integral online, cum ar fi programarea la distanță sau analiza de conținut online. Munca pe platformele digitale se bazează pe utilizarea de **algoritmi** <sup>(9)</sup> pentru a aloca, a monitoriza și a evalua sarcini de lucru – și/sau a monitoriza și a evalua comportamentul și performanța lucrătorilor pe platforme online – acest concept este cunoscut, de asemenea, drept gestionare algoritmică <sup>(10)</sup>. Gestionarea algoritmică are mai multe caracteristici care pot afecta grav sănătatea fizică și psihică și starea de bine a lucrătorilor care sunt supuși acesteia. În primul rând, gestionarea algoritmică implică monitorizarea și evaluarea continuă a comportamentului și performanței lucrătorilor prin intermediul tehnologiilor digitale, în unele cazuri acestea luând forma **supravegherii digitale**. În plus, ca urmare a unui proces decizional automatizat sau semiautomatizat, fără intervenție umană, lucrătorii sunt nevoiți să interacționeze cu un sistem, nu cu o ființă umană (de exemplu, un director). O altă problemă legată de gestionarea algoritmică se referă la asimetriile de putere și de informație, care apar ca urmare a lipsei generale de transparență în legătură cu funcționarea algoritmului. În acest sens, este important de menționat Legea spaniolă privind curierii, care a fost adoptată recent și care stipulează că platformele trebuie să informeze Consiliul de Lucrări [mai exact,

<sup>(5)</sup> În acest context, este important de evidențiat Cadrul strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027, adoptat la 28 iunie 2021 (Comisia Europeană, 2021). Cadrul SSM stabilește principalele priorități și acțiuni pentru îmbunătățirea securității și sănătății în muncă într-o lume profesională în schimbare, marcată de dubla tranziție verde și digitală.

<sup>(6)</sup> Decretul regal-lege nr. 9/2021 din 11 mai 2021.

<sup>(7)</sup> Legea 2016-1088 din 8 august 2016.

<sup>(8)</sup> O platformă digitală de muncă este definită aici ca fiind „o companie privată pe internet care intermediază, sub supraveghere într-o măsură mai mare sau mai mică, servicii la cerere solicitate de clienți care sunt persoane fizice sau juridice și prestate direct sau indirect de persoane fizice, indiferent dacă astfel de servicii sunt furnizate la adresă sau online” (vezi glosarul anexat consultărilor desfășurate în cadrul celei de a doua etape de către partenerii sociali europeni cu privire la viitoarea inițiativă a Comisiei de îmbunătățire a condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme). Vezi [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> Algoritmii sau — mai exact — algoritmii de software pot fi definiți ca fiind „proceduri din programe informatice prevăzute pentru a transforma datele de intrare în date de ieșire dorite” (Kellogg et al., 2020).

<sup>(10)</sup> Gestionarea algoritmică este definită ca implicând practicile de supraveghere, administrare și control aplicate, prin algoritmi de software, la nivelul unui număr mare de lucrători (Möhlmann și Zalmanson, 2017, p. 4).

principalul canal de reprezentare a locurilor de muncă pentru angajații din Spania <sup>(11)</sup>] cu privire la funcționarea internă a algoritmilor folosiți <sup>(12)</sup>. În final, este important de subliniat că platformele digitale de muncă pun în practică, prin intermediul algoritmilor lor, mecanisme care influențează comportamentul lucrătorilor pe platforme online, cum ar fi sistemele de evaluare <sup>(13)</sup>, de nudging <sup>(14)</sup>, de gamificare <sup>(15)</sup> și de tarifare dinamică <sup>(16)</sup>. Se recurge la astfel de mecanisme pentru a încuraja lucrătorii să își îndeplinească sarcinile într-un anumit mod sau la anumite ore (de exemplu, momentul și totodată durata). Aceasta afectează echilibrul dintre viața profesională și cea privată, satisfacția generală la locul de muncă și cu privire la viață, precum și sănătatea fizică și psihică a lucrătorilor pe platforme online.

**Acordurile de muncă atipice și activitatea independentă** constituie practici obișnuite în munca pe platformele digitale. Platformele digitale de muncă stipulează, de regulă, în termenii și condițiile lor, că lucrătorii pe platforme online care utilizează resursele lor sunt angajați independenți sau precizează că nu există raporturi de muncă tipice (angajator-angajat) între platformă și lucrătorii pe platforme online. Catalogarea lucrătorilor pe platforme online drept lucrători independenți poate fi problematică, în special în cazurile în care platformele exercită un control semnificativ asupra lucrătorilor pe platforme online și se suspectează o activitate independentă fictivă, astfel cum s-a dovedit în mai multe cauze în instanță care au fost făcute publice pe scară largă în Europa <sup>(17)</sup>. Astfel, platformele digitale de muncă transferă **riscurile, răspunderea și responsabilitățile**, inclusiv riscurile pentru sănătate și securitate, precum și gestionarea acestora, **lucrătorilor pe platforme**. În plus, legislația de bază privind protecția în domeniul ocupării forței de muncă și SSM la nivelul UE și în majoritatea statelor membre se aplică doar angajaților. În mod simultan, munca pe platforme reflectă elemente ale unei mulțimi de acorduri de muncă atipice, cum ar fi contractele de muncă de zero ore, contractele la cerere, contractele de muncă cu timp parțial, activitățile cu caracter ocazional, contractele prin agenți de muncă temporară și contractele de angajare pe perioadă determinată, care, de regulă, au pus la încercare și au repartizat în mod amplu responsabilitățile în materie de prevenire și gestionare a SSM (Howard, 2017; Tran și Sokas, 2017; Parlamentul European, 2020).

## Distingerea a diferite forme de muncă pe platformele digitale de muncă

Data fiind eterogenitatea tot mai amplă a muncii pe platformele digitale, au fost propuse o serie de **taxonomii** în literatura specifică pentru a reflecta caracteristicile de bază care să ajute la separarea clară a diferitelor tipuri de muncă pe platforme. Cele mai simple taxonomii fac diferența între munca pe platforme digitale la adresă și cea online (vezi OCDE, 2018; OIM, 2021), iar cele mai avansate iau în calcul, de asemenea, aspecte precum complexitatea și amplexarea sarcinilor îndeplinite, conținutul sarcinilor, procesul de corelare, actorul care alocă sarcini și nivelul de control exercitat de platformă asupra lucrătorilor săi (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Brancati et al., 2020; Comisia Europeană, 2020; Bérastégui, 2021).

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

<sup>(12)</sup> Articolul 64 alineatul (4) litera (d) din Legea privind statutul lucrătorilor.

<sup>(13)</sup> Prin sistemele de evaluare, clienții pot evalua performanța lucrătorilor acordându-le un punctaj (de exemplu, de la una la cinci stele), de pildă, în funcție de viteza sau precizia sarcinii îndeplinite. Implementând sisteme de evaluare, platformele delegă sarcini manageriale clienților (Bérastégui, 2021).

<sup>(14)</sup> În cartea lor de referință, Thaler și Sunstein (2008) definesc tehnica „nudge” ca fiind „orice aspect al arhitecturii opțiunilor care determină schimbarea comportamentului oamenilor într-un mod previzibil fără să interzică opțiuni sau să schimbe semnificativ stimulentele economice ale acestora”. Astfel, nudgingul trebuie înțeles ca fiind utilizarea de diferite tehnici pentru promovarea unui comportament „cu precădere preferat”. Avantajul nudgingului este acela că este ieftin și mai puțin invaziv decât alte tehnici (de exemplu, interzicerea comportamentului). Un exemplu cunoscut este tehnica utilizată pentru a încuraja alimentația sănătoasă, care implică mai degrabă așezarea fructelor undeva la vedere, decât interzicerea gustărilor nesănătoase. Spre exemplu, platformele pot încuraja lucrătorii pe platforme online să rămână online oferindu-le un stimulente financiar dacă nu se deconectează.

<sup>(15)</sup> „Gamificarea” este înțeleasă ca fiind aplicarea de sisteme ludice – competiții, recompense, cuantificarea comportamentului jucătorului și/sau a utilizatorului – în alte domenii decât cele ludice, cum ar fi munca, productivitatea și aptitudinea (Woodcock și Johnson, 2017).

<sup>(16)</sup> Platformele pot oferi o remunerație mai mare la îndeplinirea unei anumite sarcini pentru a încuraja lucrătorii de pe platforme să preia sarcina respectivă. Spre exemplu, Uber poate mări prețul pe cursă la orele de vârf sau în zone în care cererea este mare, dar unde există puțini conducători auto disponibili.

<sup>(17)</sup> Spre exemplu, în Franța, Cour de cassation, cauza 17-20.079 din 28 noiembrie 2018; în Spania, Tribunal Supremo, cauza 805/2020 din 25 septembrie 2020; în Italia, Corte suprema di cassazione, cauza 1663/2020 din 24 ianuarie 2020; în Regatul Unit, Supreme Court, cauza 2019/0029 din 19 februarie 2021; în Țările de Jos, Gerechtshof Amsterdam, cauza 200.261.051/01 din 16 februarie 2021.

Pentru a reflecta dimensiunile care afectează riscurile în materie de SSM, cu care se confruntă lucrătorii pe platforme, precum și prevenirea și gestionarea acestor riscuri, se propune o taxonomie tridimensională care poate să conțină combinații pentru a genera patru tipuri de muncă pe platforme digitale (Tabelul 1).

**Tabelul 1: Taxonomia muncii pe platforme digitale**

Dimensiune	Tip de muncă pe platforme digitale			
	Tipul 1	Tipul 2	Tipul 3	Tipul 4
Forma activității de muncă prestate	La adresă	La adresă	Online	Online
Nivel de competențe cerut pentru îndeplinirea sarcinilor	Redus	Ridicat	Redus	Ridicat
Nivel de control exercitat de platforma digitală de muncă	Ridicat	Moderat	Ridicat	Redus

Sursa: Concepția proprie a autorilor

Prima dimensiune este **forma activității de muncă prestate**: online sau la adresă. În ambele cazuri, corelarea lucrătorilor pe platforme online cu clienți se realizează online, însă munca efectivă este depusă fie la adresă, fie virtual, prin intermediul unui dispozitiv electronic, în orice locație. Din perspectiva SSM, mediul fizic în care se desfășoară activitatea de muncă determină în mod semnificativ atât riscurile în materie de SSM, cât și gestionarea acestora (EU-OSHA, 2015). Spre exemplu, realizarea unei sarcini bazate pe munca manuală la domiciliul clientului presupune riscuri în materie de SSM care sunt diferite de cele pe care le comportă îndeplinirea unei sarcini la birou, la domiciliul lucrătorului.

A doua dimensiune este **nivelul de competență cerut pentru îndeplinirea sarcinii**: redus sau ridicat. Aceasta reflectă conținutul, amploarea și complexitatea sarcinii. Toate acestea afectează riscurile în materie de SSM cu care se confruntă lucrătorii pe platforme. În plus, lucrătorii pe platforme online se confruntă adesea cu necorelarea competențelor (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021): mulți dintre ei sunt supracalificați pentru sarcinile pe care le îndeplinesc (în special lucrătorii pe platforme online în munca la adresă cu nivel scăzut de calificare, de exemplu, în livrarea de alimente, sau în munca online, de exemplu, în etichetarea imaginilor), ceea ce poate duce la frustrare, lipsa motivației și la solicitare cognitivă insuficientă. Pe de altă parte, este posibil ca lucrătorii pe platforme online să fie subcalificați pentru sarcinile care le sunt atribuite, ceea ce poate provoca stres. Acest lucru se poate întâmpla atunci când lucrătorii pe platforme online se simt forțați să preia toate sarcinile care li se alocă de teamă că nu vor fi selectați în viitor dacă refuză sarcini. În plus, este posibil ca lucrătorii să nu aibă instruirea și cunoștințele necesare în materie de SSM pentru a-și îndeplini sarcinile de lucru într-un mod sigur și sănătos. Aceasta afectează, de asemenea, prevenirea și gestionarea riscurilor în materie de SSM; spre exemplu, este posibil ca lucrătorii pe platforme online să nu cunoască pe deplin principiile de prevenire și să nu dețină competențele necesare pentru a evalua în mod corect riscurile pe care le implică îndeplinirea unei sarcini specifice sau lucrul într-un anumit mediu, pentru a pune în aplicare măsuri adecvate de control și pentru a alege aparatul corespunzător și a o utiliza în condiții de siguranță.

A treia dimensiune este reprezentată de **nivelul de control exercitat de platformă**, care poate varia de la nivelul minim la un nivel ridicat de control. Această dimensiune denotă puterea ierarhică și prerogativele manageriale pe care le exercită platforma digitală în relația sa cu lucrătorii pe platforme online, în special în ceea ce privește alocarea, organizarea și evaluarea sarcinilor de lucru. Nivelul de control:

- indică **gradul de subordonare** al lucrătorilor pe platforme online, subordonarea fiind principalul criteriu juridic aplicat la stabilirea statutului profesional și, în consecință, a normelor aplicabile în materie de SSM;
- indică faptul că platformele digitale de muncă aplică **gestionarea algoritmică**; studiile arată că

gestionarea algoritmică la niveluri mai mari este corelată cu o creștere a nivelurilor de riscuri în materie de SSM, în special de riscuri psihosociale pentru starea de bine și sănătatea psihică a lucrătorilor de pe platformele digitale (Bérestégui, 2021).

## Care sunt provocările în materie de SSM asociate muncii pe platformele digitale de muncă și cum pot fi ele gestionate?

În pofida dovezilor puține cu privire la riscurile în materie de SSM și la prevenirea și gestionarea acestor riscuri în contextul muncii pe platforme, există un consens în literatura specifică în ceea ce privește unele aspecte:

- Majoritatea riscurilor și provocărilor în materie de SSM, cu care se confruntă lucrătorii de pe platforme online și care **sunt legate în mod direct de sarcinile îndeplinite cu titlu de muncă pe platforme**, sunt similare riscurilor și provocărilor în materie de SSM cu care se confruntă alți lucrători care îndeplinesc aceleași sarcini în afara economiei platformelor.
- Trebuie menționat faptul că munca pe platforme este concentrată în **sectoare și ocupații care sunt considerate, în general, mai periculoase**. Comparativ cu munca tradițională, munca pe platforme implică adesea **sarcini suplimentare și/sau o combinație diferită de sarcini**. Prin urmare, lucrătorii pe platforme online ar putea fi mai expuși riscurilor sau unor riscuri mai grave decât lucrătorii care îndeplinesc sarcini comparabile în afara economiei platformelor.
- În plus, riscurile și provocările în materie de SSM, cu care se confruntă lucrătorii pe platforme online, sunt **agravate de condițiile specifice în care este depusă munca pe platforme online, care generează riscuri suplimentare în materie de SSM pentru lucrătorii pe platforme online**. Acestea includ aspecte care țin de statutul profesional și de angajamentele contractuale ale lucrătorilor pe platforme online; utilizarea sistemului de gestionare algoritmică și de supraveghere digitală; izolarea profesională, un echilibru precar între viața profesională și cea privată și lipsa de sprijin social; precum și efemeritatea muncii și carierele nedefinite.
- În plus, aceste **condiții complică acțiunea de prevenire și de gestionare a riscurilor și provocărilor în materie de SSM în munca pe platforme**, existând, în mod specific, dificultăți legate de stabilirea statutului profesional al lucrătorilor pe platforme online și consecințe aferente în ceea ce privește aplicabilitatea reglementărilor în domeniul SSM.

Luată în ansamblul ei, munca pe platforme prezintă implicații semnificative pentru siguranța, sănătatea și bunăstarea fizică și psihologică a celor care lucrează pe platformele digitale de muncă, ceea ce ar putea fi deosebit de dificil de abordat (EU-OSHA, 2015; 2017; Comisia Europeană, 2020; Bérestégui, 2021). Lucrătorii pe platforme online sunt expuși în mod deosebit riscurilor din cauza varietății diferitelor riscuri la care se expun și a faptului că tocmai ei sunt, deseori, cei care poartă responsabilitatea abordării acestor riscuri.

### Activitățile de muncă similare aduc cu sine provocări și riscuri similare în materie de SSM

Atunci când sarcinile îndeplinite cu titlu de muncă pe platforme sunt în mare măsură similare cu cele îndeplinite în afara economiei platformelor (de exemplu, livrarea de colete, curățenia), **riscurile în materie de SSM sunt, de asemenea, similare** (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran și Sokas, 2017; Garben, 2019; Samant, 2019). În funcție de tipul muncii pe platforme, lucrătorii sunt expuși unor diferite tipuri de riscuri, în proporții diferite (de exemplu, riscurile ergonomice asociate muncii la birou în raport cu cele asociate muncii fizice). Însă munca pe platforme tinde să fie concentrată în **sectoare și ocupații care sunt considerate, în general, mai periculoase**, cum ar fi sectorul transporturilor. Deși se impun anumite competențe sau certificarea pentru desfășurarea unora dintre activități, nu toate platformele le solicită lucrătorilor lor de pe platforme online să facă dovada calificării lor atunci când creează un cont, întrucât este posibil ca acest lucru să nu fie impus prin cadrul juridic din țara în care se desfășoară

activitatea. În final, este posibil să li se ceară lucrătorilor pe platforme online să îndeplinească **sarcini suplimentare și/sau o combinație diferită de sarcini**, spre deosebire de lucrătorii din posturi similare de pe piața tradițională a muncii, care necesită astfel alte competențe. Munca pe platforme implică adesea **muncă suplimentară**, mai exact, sarcinile care nu sunt cerute în posturile comparabile din afara economiei platformelor (de exemplu, crearea și întreținerea unui cont, căutarea de sarcini de lucru și comunicarea cu clienții), ceea ce poate genera alte riscuri în materie de SSM și efecte asupra sănătății. Spre exemplu, un lucrător pe platforme online, care este format ca electrician și are experiență de lucru în domeniu pentru un angajator, poate fi perfect calificat să execute lucrări în domeniul electric în calitate de lucrător pe platforme online, însă este posibil să nu aibă experiență în a găsi clienți, a gestiona relațiile cu clienții, a ține evidența câștigurilor și a actelor administrative etc. Aceasta poate să aibă drept consecință insecuritatea locului de muncă și a veniturilor, poate să genereze stres etc.

## **Factorii care determină provocări și riscuri suplimentare în materie de SSM în munca pe platforme și/sau care complică acțiunea de prevenire și de gestionare a acestor riscuri**

### **Statutul profesional și angajamentele contractuale**

În literatura specifică muncii pe platforme, **stabilirea statutului profesional al lucrătorilor pe platforme online a fost identificată ca fiind principala provocare care trebuie abordată**. În munca pe platforme, stabilirea statutului profesional poate fi complicată de caracterul triangular al raporturilor de muncă (mai exact, munca pe platforme implică cel puțin trei părți – o platformă, un lucrător pe platformă și un client – între care pot exista diferite tipuri de relații contractuale). Majoritatea platformelor digitale de muncă își califică raporturile cu lucrătorii pe platforme online drept contracte de servicii, iar pe lucrătorii pe platforme online drept contractanți/lucrători independenți (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Prassl, 2018; Comisia Europeană, 2020). Însă este posibil ca această calificare să nu fie în concordanță cu împrejurările reale în care își desfășoară activitatea acești lucrători pe platforme online. În mod specific, lucrătorii pe platforme online implicați în munca la adresă cu nivel scăzut de calificare sunt expuși riscului de a fi catalogați în mod greșit drept lucrători independenți (Comisia Europeană, 2020), astfel cum s-a dovedit într-un număr tot mai mare de cauze în instanță în Europa (De Stefano, 2021).

Din perspectiva SSM, principala problemă rezidă în **aplicabilitatea cadrelor de reglementare existente la nivelul UE și în fiecare stat membru** (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran și Sokas, 2017). Mai precis, lucrătorii independenți nu intră sub incidența directivelor UE în domeniul SSM și nici a legislației naționale în domeniul SSM în majoritatea statelor membre și, în general, sunt responsabili pentru propria securitate și sănătate. Lucrătorii independenți nici nu sunt vizați, de regulă, de serviciile de prevenție. În plus, lucrătorii independenți sunt excluși de la acțiunile de participare alături de lucrători și nu sunt vizați de acțiunile de inspecție a muncii, care sunt componente-cheie ale unui sistem eficace de gestionare în materie de SSM. Pe scurt, în munca pe platforme, **responsabilitatea pentru prevenirea și gestionarea riscurilor în materie de SSM este pusă pe umerii lucrătorilor pe platforme online**.

### **Gestionarea algoritmică și supravegherea digitală**

Gestionarea algoritmică se referă la **folosirea de algoritmi pentru alocarea, monitorizarea și evaluarea sarcinilor de lucru și/sau monitorizarea și evaluarea performanței lucrătorilor pe platforme online** (EU-OSHA, 2017; Eurofound, 2018; Bérastégui, 2021). Gestionarea algoritmică are cinci caracteristici de bază (Möhlmann și Zalmanson, 2017), toate afectând securitatea și sănătatea lucrătorilor pe platforme online:

1. monitorizarea sau urmărirea continuă a comportamentului lucrătorilor pe platforme online, de exemplu, prin dispozitivul care conectează lucrătorii pe platforme online cu platforma (cum ar fi telefonul sau calculatorul lor), realizând capturi de ecran sau urmărind lucrătorul prin GPS;
2. evaluarea performanței lucrătorilor pe platforme online, de exemplu, prin evaluări ale clienților, statistici privind numărul de sarcini îndeplinite sau respinse, date privind viteza de execuție a sarcinilor;
3. procesul (semi)automatizat de luare a deciziilor, fără intervenție umană;
4. interacțiunea lucrătorilor pe platforme online cu un sistem, ceea ce nu permite negocierea și

- nici nu oferă oportunitatea de a cere feedback;
- lipsa de transparență în ceea ce privește funcționarea algoritmului („cutia neagră a intermedierei”).

Prin utilizarea sistemului de gestionarea algoritmică, se înclină **balanța puterii** care există între platformă, client și lucrătorii pe platformele online în favoarea platformei (sau, în unele cazuri, în favoarea clientului) (Bérestégui, 2021). Platformele pot să stabilească un clasament al lucrătorilor pe platforme online și să genereze recompense sau sancțiuni în funcție de performanță. Necesitatea de a menține un punctaj de evaluare bun în permanență și în timp real și suportarea consecințelor unui punctaj scăzut pot fi foarte stresante pentru lucrătorii pe platforme online. Utilizarea sistemului de gestionare algoritmică subminează autonomia lucrătorilor pe platforme online, controlul asupra locului de muncă și flexibilitatea, ceea ce provoacă extenuare, anxietate și stres și are un impact negativ asupra sănătății și stării de bine a lucrătorilor pe platforme online. Platformele ascund în mod intenționat informații, de exemplu, adresa la care va fi livrat un colet și numărul de lucrători pe platforme online care concurează pentru aceeași sarcină, ceea ce îi poate face pe lucrătorii pe platforme online să se simtă presați, existând posibilitatea apariției unor riscuri pentru securitatea și sănătatea fizică și psihică. De asemenea, gestionarea algoritmică dă naștere unor întrebări cu privire la măsura în care lucrătorii pe platforme online își desfășoară activitatea sub conducerea sau în subordinea platformei, acesta fiind principalul criteriu juridic utilizat pentru stabilirea statutului profesional al unei persoane în multe state membre. În final, gestionarea algoritmică se folosește pentru a coordona și a maximiza volumul de muncă, putând astfel să genereze un volum de muncă excesiv, iar lucrătorilor li se atribuie prea multe sarcini (volum excesiv cantitativ) sau sarcini care nu sunt în concordanță cu competențele lor (volum excesiv calitativ), ceea ce generează, la rândul său, stres și anxietate (Cedefop, 2020; Bérestégui, 2021) (vezi și discuția de mai sus privind importanța corelării nivelului de competențe care se impune în cazul sarcinilor date). Pe de altă parte, gestionarea algoritmică poate aduce și oportunități în gestionarea riscurilor în materie de SSM (Moore, 2019; Cockburn, 2021). Teoretic, algoritmi ar putea fi adaptați prin integrarea măsurilor de prevenire în materie de SSM în concepția lor, spre exemplu, prin alinierea obligațiilor privind timpul de lucru. În plus, din perspectiva aplicării legii, instrumentele de monitorizare „inteligente” ar putea spori eficiența acțiunilor de inspecție a muncii (Samant, 2019; Cockburn, 2021).

### ***Izolarea profesională, echilibrul dintre viața profesională și cea privată și sprijinul social***

Un al treilea set de factori care agravează riscurile în materie de SSM în munca pe platforme și care complică acțiunea de prevenire și gestionare a riscurilor în materie de SSM se referă la **individualizarea muncii, izolarea profesională** (izolare fizică și socială), **conflicte între viața profesională și cea privată și lipsa generală de sprijin social**. Forța de muncă de pe platforme este anonimă, dispersată la nivel global și caracterizată de un ritm ridicat de înlocuire a forței de muncă. În plus, munca pe platforme se desfășoară, în principal, într-un mediu izolat și la locuri de muncă neconvenționale (de exemplu, la domiciliul lucrătorilor pe platforme online sau al clienților), existând posibilitatea ca acestea să nu fie adaptate nevoilor lucrătorilor de pe platforme online (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran și Sokas, 2017; Bérestégui, 2021). Faptul că trebuie să lucrezi într-un mediu izolat, fără sprijin din partea colegilor și a conducerii, este stresant și are un impact negativ asupra satisfacției la locul de muncă și a duratei ocupării locului de muncă (Bérestégui, 2021). Se pierde efectul (pozitiv) al lucrului la un loc de muncă convențional, unde există sprijin din partea colegilor sau a conducerii (EU-OSHA, 2017; Tran și Sokas, 2017; Samant, 2019). În acest context, s-ar putea agrava conflictele dintre viața profesională și cea privată, întrucât limitele dintre mediul profesional și cel privat se estompează, la fel ca cele dintre timpul de lucru și viața de familie (Bérestégui, 2021). Printre problemele reclamate frecvent în acest sens, se numără faptul că munca pe platforme implică timp neplătit, programe de lucru imprevizibile și neregulate etc. În plus, multora dintre lucrătorii de pe platforme online le lipsește o identitate profesională, aceștia neconsiderând că munca lor are însemnătate. Toate aceste probleme sunt corelate cu tulburări de somn, epuizarea, dificultăți de recuperare după muncă, stresul, depresia, surmenajul și singurătatea, precum și cu o nemulțumire generală față de propriul loc de muncă și viața personală (Bérestégui, 2021). În plus, acești factori complică acțiunea de prevenire și gestionare a riscurilor în materie de SSM. Spre exemplu, noțiunea că lucrătorii pe platforme online au puține oportunități, sau deloc, de a lua legătura cu alți lucrători pe platforme online limitează organizarea lucrătorilor (și negocierea colectivă) și, în acest sens, se împiedică totodată asigurarea participării efective a lucrătorilor în dezvoltarea unui sistem de gestionare a SSM (Graham et al., 2017; Comisia

Europeană, 2020). Dificultățile legate de identificarea și accesul la forța de muncă de pe platforme complică, de asemenea, punerea în aplicare a măsurilor preventive, de exemplu, prin campanii de informare, instruire sau accesul la servicii în domeniul SSM furnizate de profesioniștii în domeniul SSM.

### **Efemeritatea muncii și carierele nedefinite**

În final, munca pe platforme este caracterizată de **carriere nedefinite** și de **efemeritatea muncii**, ceea ce poate însemna că lucrătorii pe platforme online se confruntă cu **insecuritatea (cronică a) locului de muncă și a veniturilor**. Mai exact, munca pe platforme constă într-o serie de atribuții temporare și de scurtă durată, care nu garantează o relație pe termen lung cu un singur angajator. Majoritatea lucrătorilor pe platforme online au un control redus, sau deloc, asupra numărului de sarcini pe care le îndeplinesc, deoarece sarcinile sunt atribuite, cel mai frecvent, fie de platformă, fie de client (Eurofound, 2018), fiind astfel contrabalansată, într-o anumită măsură, autonomia percepută a lucrătorilor pe platforme online în îndeplinirea sarcinilor de lucru pe platforme. În mod similar, lucrătorii pe platforme online au, de regulă, un control limitat, sau deloc, asupra câștigurilor lor pe sarcină. Plata pe sarcină este stabilită, în general, de platformă sau de client și, în acele cazuri în care lucrătorul de pe platforma online poate stabili valoarea de plată, concurența strânsă dintre lucrători ar putea să îi determine pe aceștia să fixeze un preț foarte mic. În consecință, câștigurile dobândite prin munca pe platforme tind să fie imprevizibile și volatile. Cu toate acestea, studiile arată că există un grup din ce în ce mai mare de lucrători pe platforme online care depind de câștigurile dobândite prin munca pe platforme pentru a trăi, chiar și atunci când munca pe platforme nu este singura opțiune de sursă de venit pentru acești lucrători (Pesole et al., 2018; Brancati et al., 2020). Concurența dintre lucrătorii pe platforme online înseamnă, de asemenea, că aceștia trebuie să mențină un punctaj bun, ceea ce implică o confruntare cu solicitări emoționale semnificative (Bérestégui, 2021). Munca pe platforme oferă totodată oportunități reduse, sau deloc, de dezvoltare a competențelor prin formare și de evoluție în carieră (Bérestégui, 2021). Acest lucru este stresant și poate duce la deteriorarea sănătății fizice și psihice (EU-OSHA, 2015; Bérestégui, 2021).

## **Elemente de reținut pentru responsabilii de elaborarea politicilor**

*De reținut 1: din cauza naturii muncii pe platforme și a condițiilor în care aceasta este desfășurată, riscurile în materie de SSM asociate sarcinilor de lucru sunt mai mari decât cele cu care se confruntă alte persoane care îndeplinesc sarcini de lucru similare*

Majoritatea riscurilor pentru securitate și sănătate asociate sarcinilor care sunt realizate cu titlu de muncă pe platforme sunt similare cu cele identificate în cazul altor forme de muncă, în cadrul cărora sunt îndeplinite astfel de sarcini. Aceste riscuri sunt însă exacerbate din următoarele motive, care sunt specifice și legate în mod direct de natura muncii pe platforme și de condițiile în care este îndeplinită munca pe platforme:

- **Un statut profesional neclar și acordurile de muncă atipice:** acestea sunt des întâlnite în munca pe platforme și complică aplicabilitatea cadrelor de reglementare în domeniul SSM la nivelul UE și în statele membre.
- **Utilizarea sistemului de gestionare algoritmică și supraveghere digitală:** gestionarea algoritmică și supravegherea digitală nu sunt transparente și nu oferă lucrătorilor ocazia de a ridica probleme sau de a depune plângeri în atenția platformelor atunci când consideră că au fost tratați incorect. Utilizarea sistemului de gestionare algoritmică subminează autonomia lucrătorilor pe platforme online, controlul asupra locului de muncă și flexibilitatea, provocând extenuare, anxietate și stres, și are, în general, un impact negativ asupra sănătății și stării de bine a lucrătorilor pe platforme online. Platformele valorifică și exploatează datele furnizate și generate de utilizatorii lor, care sunt procesate prin intermediul algoritmilor. Protecția datelor devine astfel o problemă esențială în munca pe platforme, întrucât este posibil ca lucrătorii pe platforme online să nu știe ce date se colectează și cum sunt acestea utilizate, ceea ce poate provoca anxietate și stres.
- **Izolarea profesională, conflictele dintre viața profesională și cea privată și lipsa de sprijin social:** acestea sunt corelate cu tulburări de somn, epuizarea, dificultăți de



recuperare după muncă, stresul, depresia, surmenajul, singurătatea și o nemulțumire generală față de propriul loc de muncă și viața personală.

- **Efemeritatea muncii și carierele nedefinite:** acestea duc la insecuritatea (cronică a) locului de muncă și a veniturilor și la deteriorarea sănătății fizice și psihice a lucrătorilor pe platforme online.

Toate aceste caracteristici ale muncii pe platforme sunt domenii care necesită îmbunătățiri, meritând atenția responsabililor de elaborarea politicilor din Europa, mai ales pentru că munca pe platforme este concentrată în sectoare și ocupații care tind să fie, de regulă, mai periculoase și implică adesea lucru suplimentar, mai exact, lucru care nu este cerut la locurile de muncă comparabile din economia tradițională, putând necesita, prin urmare, efort și competențe suplimentare.

Responsabilii de elaborarea politicilor ar trebui să își canalizeze eforturile în vederea elaborării de măsuri care (i) să faciliteze stabilirea statutului profesional al lucrătorilor pe platforme online; (ii) să deschidă „cutia neagră” algoritmică pentru a clarifica funcționarea algoritmilor de pe platforme și repercusiunile gestionării algoritmice pentru lucrătorii pe platforme online; (iii) să creeze oportunități de dialog între lucrătorii pe platforme online, precum și între lucrătorii pe platforme, platforme și alte părți interesate; (iv) să abordeze probleme legate de timpul de lucru și de condițiile de muncă lipsite de transparență și impredictibile; și (v) să asigure punerea în aplicare efectivă a cadrelor de reglementare existente în domeniul SSM, după caz.

În acest sens, vor fi cruciale măsurile care ajută la reducerea sau la eliminarea asimetriilor informaționale și a dezechilibrelor de putere dintre platformele digitale de muncă și lucrătorii pe platforme online.

**De reținut 2:** *natura muncii pe platforme și condițiile în care aceasta este desfășurată complică acțiunea de prevenire și gestionare a riscurilor (agravate) în materie de SSM*

Natura și condițiile muncii pe platforme complică acțiunea de prevenire și gestionare a riscurilor în materie de SSM, după cum urmează:

- **Statutul profesional neclar și catalogarea lucrătorilor pe platforme online drept angajați independenți** (aproape implicit) înseamnă că, în practică, platformele digitale externalizează obligațiile pe care se angajau să le îndeplinească angajatorii, în trecut, pe baza unor raporturi tradiționale între angajator și angajat. Acest lucru se datorează, în principal, faptului că platformele susțin că asigură doar intermediere online, nu și serviciile subiacente (de exemplu, transport), ceea ce determină catalogarea lucrătorilor pe platforme drept angajați independenți. Însă aceasta implică faptul că lucrătorilor pe platforme online nu li se aplică (integral) cadrul de reglementare în materie de SSM. Aceasta mai înseamnă că este posibil ca autoritățile în domeniul SSM să nu fie sigure dacă munca pe platforme intră în domeniul lor de competență. Aceasta complică acțiunea de prevenire și gestionare a riscurilor (inclusiv monitorizarea și punerea în aplicare a reglementărilor în domeniul SSM).
- **Caracteristicile esențiale ale muncii pe platforme digitale** complică punerea în aplicare a componentelor fundamentale ale sistemelor de gestionare în materie de SSM în diverse domenii, în ceea ce privește evaluarea riscurilor, măsurile preventive și de protecție, instruirea, participarea lucrătorilor și acțiunile de inspecție a muncii. Există numeroase exemple în acest sens: dificultăți în a identifica și a lua contact cu lucrătorii de pe platforme online (din cauza anonimității și a răspândirii geografice a forței de muncă, precum și a ritmului ridicat de înlocuire a acesteia), lipsa de locuri de muncă comune și fixe, caracterul temporar al raporturilor contractuale etc.

Responsabilii de elaborarea politicilor ar trebui să aibă în vedere aspecte-cheie precum stabilirea statutului profesional, lipsa de transparență în ceea ce privește funcționarea algoritmilor și lipsa dialogului și a consultării din perspectiva implicațiilor acestora pentru prevenirea și gestionarea riscurilor în materie de SSM. În acest context, măsurile ar trebui să vizeze nu doar platformele digitale de muncă și lucrătorii pe platforme online, ci și agențiile guvernamentale, autoritățile muncii și în domeniul SSM, furnizorii de formare, partenerii sociali și alte părți interesate.

**De reținut 3:** *Întrucât studiile, politicile și practica în ceea ce privește munca pe platforme au omis oarecum SSM, în special prevenirea și gestionarea riscurilor, există lacune grave în cunoștințe și o lipsă de cunoaștere a problemelor legate de SSM*

Analiza literaturii de specialitate privind SSM și munca pe platforme (EU-OSHA, 2021) evidențiază, de asemenea, posibilele domenii vizate de studii viitoare și eforturile de colectare a datelor care ar putea să asigure o înțelegere mai bună a riscurilor în materie de SSM pe care le implică munca pe platforme și a provocărilor aferente pentru prevenirea și gestionarea acestor riscuri. În acest fel, astfel de studii ar contribui la dezvoltarea unei baze mai ample de dovezi pentru elaborarea politicilor. În mod specific, se impun studii viitoare și eforturi dirijate de colectare a datelor privind prevenirea și gestionarea în materie de SSM în munca pe platforme (de exemplu, prin stabilirea unor obligații de înregistrare și de raportare pentru platforme digitale). Aceste teme au fost omise în mare măsură în literatura specifică, însă sunt cruciale pentru fundamentarea acțiunilor relevante ale guvernelor, ale partenerilor sociali, ale inspectoratelor de muncă și ale autorităților în domeniul SSM. În general, înțelegerea mai bună a SSM în contextul muncii pe platforme ar putea să ajute la descoperirea de bune practici care pot fi transferate dintr-un context în altul și pot să determine învățarea unor lecții de către diferite părți interesate. Din aceste motive, alte sarcini care vor fi realizate în cadrul acestui proiect de cercetare al EU-OSHA cu privire la SSM și la munca pe platforme vizează deja abordarea acestor lacune în date și cunoștințe, de exemplu, prin examinarea abordărilor utilizate în cadrul politicilor și în practică pentru a preveni riscurile în materie de SSM, precum și a monitoriza și a pune în aplicare norme și reglementări în materie de SSM (cum ar fi un caz de politici privind „legea privind curierii” din Spania, care prezintă modalități de abordare a lipsei de transparență în gestionarea algoritmică; un caz de politici care prezintă acțiuni întreprinse de inspectorate de muncă dintr-o selecție de state membre ale UE).

În final, este important de reținut că există în mod cert o lipsă de cunoaștere a riscurilor în materie de SSM în legătură cu munca pe platforme și a modului în care aceste riscuri în materie de SSM pot fi prevenite sau gestionate. Aceasta nu afectează doar activitatea responsabililor de elaborarea politicilor, astfel cum este descris mai sus, ci are totodată un impact asupra platformelor digitale de muncă și a lucrătorilor pe platforme online. În acest sens, ar trebui să se pună în aplicare măsuri pentru a informa mai bine platformele și lucrătorii pe platforme online cu privire la riscurile în materie de SSM și la modul în care acestea ar putea fi prevenite sau gestionate, la actorii disponibili pentru a le susține, la responsabilitățile părților implicate etc. Chiar dacă unele dintre aceste puncte sunt corelate cu dezbaterile privind statutul profesional al lucrătorilor pe platforme online, acest lucru nu trebuie să împiedice creșterea transparenței și a sprijinului în general.

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

Coordonatorii proiectului: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun

Această sinteză de politici a fost realizată la cererea Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA). Conținutul său, inclusiv eventualele opinii și/sau concluzii exprimate, aparțin exclusiv autorilor și nu reflectă neapărat opiniile EU-OSHA.

## Referințe bibliografice

- Bérestégui, P., *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review* (Expunerea la factori de risc psihosociali în economia muncii la cerere: analiză sistematică), 2021. Raport al ETUI, Institutul European al Sindicatelor. Document disponibil la adresa: <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. *New evidence on platform workers in Europe: results from the second COLLEEM survey* (Noi date despre lucrători pe platforme online din Europa. Rezultatele celei de a doua anchete COLLEEM), 2020. JRC Science for Policy Report (Raportul JRC privind știința pentru politici), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxembourg. Document disponibil la adresa: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/new-evidence-platform-workers-europe>
- Cedefop, *Developing and matching skills in the online platform economy: findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study* (Dezvoltarea și corelarea competențelor în economia platformelor online: constatări privind noi forme de muncă digitală și învățături din studiul CrowdLearn al Cedefop), 2020. Document disponibil la adresa: [https://www.cedefop.europa.eu/files/3085\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/3085_en.pdf)
- Cockburn, W., „OSH in the future: where next?” (SSM în viitor: încotro mai departe?), 2021 *European Journal of Workplace Innovation*, vol. 6, p. 84-97.
- De Stefano, V., *Platform work and the employment relationship* (Munca pe platforme și raportul de muncă), 2021. Documentul de lucru nr. 27 al OIM, Organizația Internațională a Muncii. Document disponibil la adresa: [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, *A review on the future of work: online labour exchanges, or 'crowdsourcing': implications for occupational health and safety* (O analiză a viitorului muncii: schimburi de muncă online sau „externalizarea spre public”: implicații pentru securitatea și sănătatea în muncă), 2015. Document disponibil la adresa: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/seminars/focal-points-seminar-review-articles-future-work>
- EU-OSHA, *Protecția lucrătorilor în economia platformelor online: Prezentarea evoluției reglementărilor și a politicilor din UE*, 2017. Document disponibil la adresa: <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-OSHA, *Munca pe platformele digitale și securitatea și sănătatea în muncă: analiză*, 2021 Document disponibil la adresa: <https://osha.europa.eu/en/publications>
- Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work* (Ocuparea și condițiile de muncă în contextul anumitor forme ale lucrului pe platforme online), 2018. Document disponibil la adresa: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>
- Comisia Europeană, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers* (Studiu în vederea colectării de dovezi privind condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme online), 2020. Document disponibil la adresa: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- Comisia Europeană, Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Cadrul strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2014-2027: Securitatea și sănătatea în muncă într-o lume a muncii în schimbare (COM(2014) 323 final), 2021.
- Parlamentul European, *Economia platformelor și munca precară*, 2020. Document disponibil la adresa: [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., „The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy” (Provocarea din punctul de vedere al reglementării în domeniul securității și sănătății în muncă în economia platformelor online), 2019. *International Social Security Review*, vol. 72, nr. 3, p. 95-112.
- Graham, M. et al. „Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods” (Munca digitală și evoluții: Efectele platformelor digitale de muncă și ale economiei muncii la cerere asupra subzistenței lucrătorilor), 2017. *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, nr. 2, p. 135-162.
- Howard, J., „Nonstandard work arrangements and worker health and safety” (Acorduri de muncă atipice și securitatea și sănătatea lucrătorilor), 2017. *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 60, nr. 1, p. 1-10.
- OIM, *World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work* (Ocuparea forței de muncă și perspectiva socială: rolul platformelor digitale de muncă în transformarea lumii muncii), 2021. Raportul emblematic al OIM. Document disponibil la adresa: [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. et al. „Algorithms at work: the new contested terrain of control” (Algoritmii la treabă: noul teren de control contestat), 2020. *Academy of Management Annals*, vol. 14, nr. 1, p. 366-410. Document disponibil la adresa: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/annals.2018.0174>
- Möhlmann, M. și Zalmanson, L., „Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers’ autonomy” (Mâinile pe volan: gestionarea algoritmică prin navigare și autonomia conducătorilor auto de la Uber), 2017. Document de studiu pentru Conferința Internațională privind Sistemele Informatice. Document disponibil la adresa: [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-drivers-autonomy.pdf](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-drivers-autonomy.pdf)
- Moore, P., *OSH and the future of work: benefits and risks of artificial Intelligence tools in workplaces* (SSM și viitorul muncii: beneficii și riscuri ale instrumentelor de inteligență artificială la locul de muncă), 2019, Document de dezbatere, EU-OSHA. Document disponibil la adresa: <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligence-tools-workplaces>
- OCDE, *Gig economy: boon or bane? (Economia muncii la cerere: binefacere sau pacoste?)*, 2018 Document de lucru al OCDE. Document disponibil la adresa: [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, *Platform workers in Europe: evidence from the COLLEEM survey* (Lucrători pe platforme online din Europa: date rezultate din ancheta COLEEM), 2018. JRC Science for Policy Report (Raportul JRC privind știința pentru politici), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxembourg. Document disponibil la adresa: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/111111111/52393>
- Prassl, J., *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy* (Oamenii ca serviciu: promisiunea și pericolele muncii în economia muncii la cerere), 2018. Oxford University Press, Oxford, Regatul Unit.
- Samant, Y., „The promises and perils of the platform economy: occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections” (Promisiunile și pericolele economiei platformelor: provocările pentru sănătatea și securitatea în muncă și oportunitățile pentru acțiunile de inspecție a muncii), 2019. OIM. Document disponibil la adresa: [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. et al. „Distancing bonus or downscaling loss? The changing livelihood of US online workers in times of COVID-19” (Beneficiu la distanță sau pierdere treptată? Fluctuația subzistenței în cazul lucrătorilor online din SUA în perioada pandemiei de COVID-19), 2020. *Journal of Economic and Human Geography*, vol. 111, nr. 3, p. 561-573.

- Thaler, R. și Sunstein, C. (2008), *Nudge — improving decisions about health, wealth and happiness* (Tehnica „nudge” – îmbunătățirea procesului decizional în ceea ce privește sănătatea, starea de bine și fericirea), 2008. Yale University Press, New Haven, CT.
- Tran, M. și Sokas R., „The gig economy and contingent work: an occupational health assessment” (Economia muncii la cerere și lucrul contingent: o evaluare a sănătății în muncă), 2017. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 59, nr. 4, p. 63-66.
- Woodcock J. și Johnson M. R., „Gamification: what it is, and how to fight it” (Gamificarea: ce este și cum se combate), 2017. *The Sociological Review*, vol. 66, nr. 3, p. 542-558. Document disponibil la adresa: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0038026117728620>