

Delo prek digitalnih platform: politika in praksa varnosti in zdravja pri delu za preprečevanje in obvladovanje tveganj

Okvir politike⁽¹⁾

Z razmahom digitalnega gospodarstva postajajo digitalne platforme dela ključni akterji evropskih gospodarstev in trgov dela. Digitalne platforme s povezovanjem strank in platformnih delavcev ustvarjajo nove priložnosti za zaslužek s prilagodljivim delom in možnosti za zmanjševanje ovir pri vstopu na trg dela (Eurofound, 2018). Delo prek digitalnih platform obljublja visoko stopnjo prilagodljivosti in neodvisnosti, saj lahko platformni delavci izbirajo, kdaj, kje in kako dolgo bodo delali ter katere naloge bodo sprejeli. Vendar pa so v znanstvenih in političnih krogih izrazili pomisleke glede delovnih in zaposlitvenih pogojev pri delu prek digitalnih platform, pa tudi glede pogojev na področju varnosti in zdravja pri delu, kot je podrobneje obravnavano v nadaljevanju (EU-OSHA, 2015; 2017). Pandemija covid-19 ni postavila v ospredje samo tveganj za varnost in zdravje pri platformnem delu, temveč so se tveganja zaradi krize tudi povečala. To velja zlasti za tiste skupine platformnih delavcev, pri katerih je tveganje za izpostavljenost covidu-19 največje in/ali tiste, ki se soočajo z izgubo zaslužka. Obenem osnovne značilnosti platformnega dela otežujejo izvajanje sistemov za preprečevanje in obvladovanje tveganj na področju varnosti in zdravja pri delu (Stephany et al., 2020; ILO, 2021).

Oblikovalci politik na ravni EU in v državah članicah so se na hiter razvoj platformnega dela odzvali s pobudami in ukrepi za obravnavo nekaterih izzivov s tega področja v skladu z načeli, določenimi v evropskem stebru socialnih pravic⁽²⁾. Evropska komisija je pripravila pobudo **za izboljšanje delovnih pogojev pri platformnem delu**. Prva faza posvetovanja o tej pobudi z evropskimi socialnimi partnerji se je začela februarja 2021, druga pa junija 2021⁽³⁾. Pobuda zajema vprašanja, kot so možnosti za lažje razvrščanje zaposlitvenega statusa; dostop do delovnopравnih pravic in socialne zaščite; načine za izboljšanje zagotavljanja informacij platformnim delavcem; posvetovanje platforme s platformnimi delavci; možnosti za plačilo odškodnine, ki jo platforma izplača delavcu v primeru težav ali napak (npr. možnosti pritožbe in spremembe pregleda, ki ga platformni delavec oceni kot nepoštenega), zlasti v zvezi z algoritemskim upravljanjem⁽⁴⁾; kako pojasniti veljavna pravila v primerih čezmejnega platformnega dela; možnosti za krepitev uveljavljanja pravic in zakonodaje, kolektivnega zastopanja in socialnega dialoga. Reševanje teh vprašanj bo vplivalo tudi na varnost in zdravje pri platformnem delu⁽⁵⁾, čeprav posredno.

Zakonodajalci in sodišča v državah članicah se prav tako srečujejo z izzivi platformnega dela, vendar so platformno delo pogosto s težavo vključili v veljavne zakonodajne okvire. Posledica tega je nešteto pristopov. Nekateri države članice so se na primer lotile vprašanja razvrščanja statusa zaposlitve (npr. španski zakon o kurirjih, ki storitve opravljajo s pomočjo kolesa⁽⁶⁾), določa predpostavko o odvisni

⁽¹⁾ V tem poročilu o politikah so povzete najpomembnejše ugotovitve in poudarki iz pregleda literature *Digital platform work and occupational safety and health: a review* (Delo prek digitalnih platform ter varnost in zdravje pri delu: pregled), ki je bila pripravljena v okviru študije „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“ (Pregled politik, raziskav in praks s področja varnosti in zdravja pri delu prek digitalnih platform na podlagi pregleda obstoječih podatkov in informacij, raziskav na terenu in analize politik v Evropski uniji). Namen te študije o varnosti in zdravju pri delu prek digitalnih platform je prispevati k raziskavam Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) na področju digitalizacije ter varnosti in zdravja pri delu, pa tudi h kampanji Varno in zdravo delo v digitalni dobi, ki jo bo agencija pričela izvajati leta 2023 in bo potekala po vsej EU. V pregledu literature sta upoštevana akademska in siva literatura.

⁽²⁾ Zdravo, varno in dobro prilagojeno delovno okolje je eno od ključnih načel evropskega stebra socialnih pravic. V skladu s tem načelom imajo delavci (i) pravico do visoke ravni zaščite zdravja in varnosti pri delu, (ii) pravico do delovnega okolja, ki je prilagojeno njihovim poklicnim potrebam in jim omogoča daljšo udeležbo na trgu dela, ter (iii) pravico do varovanja svojih osebnih podatkov v okviru zaposlitve. Glejte dokument Medinstitucionalna razglasitev evropskega stebra socialnih pravic 2017/C 428/09 z dne 13. decembra 2017 (UL C 428, 13.12.2017, str. 10–15). Na voljo je na naslovu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017C1213%2801%29>.

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

⁽⁴⁾ Algoritemsko upravljanje je opredeljeno kot pregled, upravljanje in nadzor, ki se izvaja s programskimi algoritmi nad številnimi delavci (Möhlmann in Zalmanson, 2017, str. 4).

⁽⁵⁾ V zvezi s tem je treba poudariti Strateški okvir EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2021–2027, sprejet 28. junija 2021 (Evropska komisija, 2021). Okvir za varnost in zdravje pri delu določa ključne prednostne naloge in ukrepe za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu v spreminjajočem se svetu dela, ki ga zaznamuje „dvojni“ zeleni in digitalni prehod.

⁽⁶⁾ Kraljevi odlok – zakon 9/2021 z dne 11. maja 2021.

zaposlitvi delavcev, ki delajo prek digitalnih platform v dejavnosti dostave), druge države članice pa so to vprašanje obšle (npr. francoski zakon El Khomri⁽⁷⁾ zajema samozaposlene platformne delavce v primerih, ko platforma določa pogoje in cene izvajanja storitev, tako da pravice, kot sta dostop do usposabljanja in zavarovanja za nezgode pri delu pridobijo le ti delavci). Organi, pristojni za spremljanje in izvrševanje predpisov o delu, socialnem varstvu ter varnosti in zdravju pri delu, kot so inšpektorati za delo, so izvedli inšpekcijske preglede v več državah članicah EU (npr. v Belgiji, na Hrvaškem, v Španiji, Italiji, Luksemburgu, na Poljskem), da bi ocenili delovne in zaposlitvene pogoje pri platformnem delu, vključno z varnostjo in zdravjem pri delu. Vendar je njihovo delo zapleteno zaradi dejavnikov, kot so negotovost glede tega, ali platformno delo spada v njihovo pristojnost, težav pri prepoznavanju platform in platformnih delavcev, primanjkujejo pa tudi pravila za inšpekcijske preglede na domovih fizičnih oseb.

Kaj je delo prek digitalnih platform?

Opredelitev dela prek digitalnih platform

Delo prek digitalnih platform pomeni vsako plačano delo, ki se zagotavlja prek digitalnih platform dela, na platformah ali s posredovanjem platform⁽⁸⁾, pri čemer platforme povezujejo platformne delavce s strankami, za katere delavci opravijo določene naloge ali rešijo določene težave. Te naloge lahko vključujejo vrsto dejavnosti, ki se izvajajo na lokaciji, kot je ročno delo ali dostava paketov, ali v celoti na spletu, kot je programiranje na daljavo ali spletni pregled vsebin. Delo prek digitalnih platform temelji na uporabi **algoritmov**⁽⁹⁾ za dodeljevanje, spremljanje in ocenjevanje delovnih nalog – in/ali spremljanje in ocenjevanje vedenja in uspešnosti platformnih delavcev – kar je znano tudi kot **algoritemsko upravljanje**⁽¹⁰⁾. Slednje ima več značilnosti, ki lahko resno vplivajo na telesno in duševno zdravje ter dobro počutje delavcev, ki so mu izpostavljeni. Prvič, algoritemsko upravljanje vključuje nenehno spremljanje in ocenjevanje vedenja in uspešnosti delavcev z uporabo digitalnih tehnologij, ki je v nekaterih primerih v obliki **digitalnega nadzora**. Poleg tega morajo zaradi avtomatiziranega ali polavtomatiziranega odločanja brez človeškega posredovanja delavci komunicirati s sistemom in ne s človekom (npr. vodjo). Drugo vprašanje, ki je povezano z algoritemskim upravljanjem, se nanaša na asimetrijo moči in informacij, ki je posledica splošne nepreglednosti v zvezi z delovanjem algoritma. V zvezi s tem je treba omeniti pred kratkim sprejet zakon o dostavljavcih v Španiji, ki določa, da morajo platforme obvestiti svet delavcev (tj. glavni način zastopanja zaposlenih v Španiji⁽¹¹⁾) o notranjem delovanju uporabljenih algoritmov⁽¹²⁾. Ne nazadnje je treba poudariti tudi, da digitalne platforme dela prek algoritmov uporabljajo mehanizme za vplivanje na vedenje platformnih delavcev, kot so sistemi ocenjevanja⁽¹³⁾, spodbujanje („dreganje“)⁽¹⁴⁾, igrifikacija⁽¹⁵⁾ in oblikovanje cen na podlagi konic v povpraševanju („surge pricing“)⁽¹⁶⁾. S takšnimi mehanizmi spodbujajo delavce k opravljanju dela na določen način ali ob določenem času (npr. kdaj in tudi kako dolgo). To vpliva na ravnovesje med

⁽⁷⁾ Zakon št. 2016–1088 z dne 8. avgusta 2016.

⁽⁸⁾ Digitalna platforma dela je tukaj opredeljena kot „zasebno internetno podjetje, ki z večjim ali manjšim nadzorom posreduje storitve na zahtevo, ki jih iščejo posamezniki ali podjetja in jih neposredno ali posredno izvajajo posamezniki, ne glede na to, ali gre za izvajanje storitev na lokaciji ali preko spleta“ (glejte glosar, priložen k drugi fazi posvetovanja z evropskimi socialnimi partnerji o prihajajoči pobudi Komisije za izboljšanje delovnih pogojev pri platformnem delu). Glejte https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944.

⁽⁹⁾ Algoritmi ali — natančneje — programski algoritmi se lahko opredelijo kot „računalniško programirani postopki za pretvorbo vhodnih podatkov v želene izhodne podatke“ (Kellogg et al., 2020).

⁽¹⁰⁾ Algoritemsko upravljanje je opredeljeno kot pregled, upravljanje in nadzor, ki se izvaja s programskimi algoritmi nad številnimi delavci (Möhlmann in Zalmanson, 2017, str. 4).

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

⁽¹²⁾ Člen 64.4 d) zakona o delavskem statutu.

⁽¹³⁾ Z ocenjevalnimi sistemi lahko stranke s točkami (npr. ena do pet zvezdic) ocenijo uspešnost delavcev, na primer na podlagi hitrosti ali natančnosti opravljenega dela. Platforme z izvajanjem ocenjevalnih sistemov prenašajo vodstvene naloge na stranke (Bérestégui, 2021).

⁽¹⁴⁾ Thaler in Sunstein (2008) v svoji začetni knjigi definirata dreglaj kot „vsak vidik izbirne arhitekture, ki na predvidljiv način spreminja vedenje ljudi, ne da bi prepovedoval kakršne koli možnosti ali bistveno spremenil njihove ekonomske spodbude“. Zato je treba dreganje razumeti kot uporabo različnih tehnik za spodbujanje „bolj zaželenega“ vedenja. Prednost dreganja je, da je poceni in manj invazivno od drugih tehnik (npr. prepoved vedenja). Splošni primer je tehnika, ki se uporablja za spodbujanje zdravega prehranjevanja in namesto prepovedi nezdravih prigrizkov vključuje postavljanje sadja na vidno mesto. Platforme lahko na primer spodbudijo („dregnejo“) platformne delavce, da ostanejo na spletu, tako da jim ponudijo finančno spodbudo, če se ne odjavijo.

⁽¹⁵⁾ „Igrifikacija“ se razume kot uporaba sistemov iger — tekmovanj, nagrad, kvantificiranja vedenja igralca in/ali uporabnika — na neigralniškem področju, kot je delo, produktivnost in sposobnost (Woodcock in Johnson, 2017).

⁽¹⁶⁾ Platforme lahko ponudijo višje plačilo za opravljanje določene naloge, da bi spodbudile platformne delavce, da prevzamejo to nalogo. Uber lahko na primer zviša ceno poti v času prometne konice ali na območjih, kjer je povpraševanje veliko, na voljo pa je malo voznikov.

poklicnim in zasebnim življenjem platformnih delavcev, splošno zadovoljstvo z delom in življenjem ter na duševno in telesno zdravje.

Običajne prakse pri delu na digitalnih platformah so **nestandardne delovne ureditve in samozaposlitev**. Digitalne platforme dela običajno v pogojih poslovanja določajo, da so platformni delavci, ki uporabljajo njihove zmogljivosti, samozaposleni, ali navajajo, da med platformo in platformnimi delavci ne obstaja standardno delovno razmerje (delodajalec – zaposleni). Razvrstitev platformnih delavcev kot samozaposlenih je lahko problematična, zlasti kadar platforme izvajajo precejšnji nadzor nad svojimi platformnimi delavci in obstaja sum navidezne samozaposlitve, kar dokazuje več zelo odmevnih sodnih zadev po vsej Evropi⁽¹⁷⁾. Digitalne platforme dela na ta način prenašajo **tveganja, obveznosti in odgovornosti** — vključno s tveganji za varnost in zdravje ter njihovim upravljanjem — **na platformne delavce**. Poleg tega se ključna zakonodaja o varnosti zaposlitve ter varnosti in zdravju pri delu na ravni EU in v večini držav članic uporablja samo za zaposlene. Hkrati je delo prek platforme podobno elementom iz množice nestandardnih delovnih ureditev, kot so pogodba brez zagotovljene minimalne delovne obveznosti, pogodbe na zahtevo, pogodbe s krajšim delovnim časom, občasno delo, agencijske pogodbe o zaposlitvi za določen čas in pogodbe za določen čas, s katerimi so se tradicionalno izpodbijale in razprševale odgovornosti za preprečevanje tveganj ter upravljanje varnosti in zdravja pri delu (Howard, 2017; Tran in Sokas, 2017; Evropski parlament, 2020).

Razlikovanje med različnimi vrstami dela prek digitalnih platform

Z naraščanjem heterogenosti dela prek digitalnih platform je bilo v literaturi predlaganih več **razvrstitev**, da bi zajeli bistvene značilnosti, ki bi pomagale razvozlati različne vrste platformnega dela. Najosnovnejše razvrstitve ločujejo delo na lokaciji od spletnega dela prek digitalnih platforme (glejte OECD, 2018; ILO, 2021), naprednejše razvrstitve pa upoštevajo tudi vidike, kot so zapletenost in obseg opravljenih nalog, vsebina naloge, postopek srečevanja ponudbe in povpraševanja, dejavnik, ki dodeljuje naloge, in stopnja nadzora, ki ga izvaja platforma nad svojimi delavci (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Brancati et al., 2020; Evropska komisija, 2020; Bérastégui, 2021).

Za zajetje razsežnosti, ki vplivajo na tveganja na področju varnosti in zdravja pri delu, s katerimi se srečujejo platformni delavci, ter preprečevanje in obvladovanje teh tveganj je predlagana razvrstitev s tremi razsežnostmi, ki se lahko združijo tako, da nastanejo štiri vrste dela prek digitalnih platform (preglednica 1).

Preglednica 1: Razvrstitev dela prek digitalnih platform

Razsežnost	Vrsta dela prek digitalnih platform			
	Vrsta 1	Vrsta 2	Vrsta 3	Vrsta 4
Oblika zagotavljanja dela	Na lokaciji	Na lokaciji	Preko spleta	Preko spleta
Zahtevana raven znanja in spretnosti za izvajanje nalog	Nizka	Visoka	Nizka	Visoka
Stopnja nadzora, ki ga izvaja digitalna platforma dela	Visoka	Zmerna	Visoka	Nizka

Vir: izdelal avtor

Prva razsežnost je **oblika zagotavljanja delovne sile**: na spletu ali na lokaciji. V obeh primerih usklajevanje platformnih delavcev s strankami poteka preko spleta, samo delo pa se izvaja na lokaciji, lahko pa se izvede virtualno z uporabo elektronske naprave na kateri koli lokaciji. Z vidika varnosti in zdravja pri delu fizično okolje, v katerem se delo opravlja, močno določa tveganja v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu ter njihovo obvladovanje (EU-OSHA, 2015). Izvajanje naloge, ki zahteva ročno delo

⁽¹⁷⁾ Na primer v Franciji, Cour de cassation, zadeva 17-20.079 z dne 28. novembra 2018; v Španiji Tribunal Supremo, zadeva 805/2020 z dne 25. septembra 2020; v Italiji Corte suprema di cassazione, zadeva 1663/2020 z dne 24. januarja 2020; v Združenem kraljestvu, Supreme Court, zadeva 2019/0029 z dne 19. februarja 2021; na Nizozemskem, Gerechtshof Amsterdam, zadeva 200.261.051/01 z dne 16. februarja 2021.

na domu stranke, na primer vključuje drugačna tveganja za varnost in zdravje pri delu od tveganj, ki so povezana z izvajanjem naloge v sedečem položaju na domu delavca.

Druga razsežnost je **raven znanja in spretnosti, ki je potrebna za izvedbo naloge**: nizka ali visoka. To zajema vsebino naloge, obseg in zapletenost. Vse to vpliva na tveganja glede varnosti in zdravja pri delu, s katerimi se srečujejo platformni delavci. Platformni delavci se tudi pogosto srečujejo z neusklajenostjo znanja in spretnosti (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021): mnogi od njih so preveč usposobljeni za naloge, ki jih opravljajo (zlasti platformni delavci, vključeni v nizkokvalificirano delo na lokaciji, npr. dostavo hrane, ali v spletno delo, npr. označevanje slik), kar lahko povzroči nezadovoljstvo, pomanjkanje motivacije in premajhno kognitivno obremenitev. Po drugi strani pa so lahko platformni delavci tudi premalo usposobljeni za naloge, ki so jim dodeljene, kar lahko povzroči stres. To se lahko zgodi, kadar platformni delavci čutijo pritisk, naj prevzamejo vsako nalogo, ki jim je dodeljena, iz strahu, da v prihodnje ne bodo izbrani, če zavrnejo delo. Delavci se morda tudi niso usposabljali in nimajo potrebnega znanja o varnosti in zdravju pri delu, da bi delo opravljali na varen in zdravju neškodljiv način. To vpliva tudi na preprečevanje in obvladovanje tveganj v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu. Platformni delavci na primer morda na poznajo dovolj dobro načel preprečevanja in morda nimajo znanja in spretnosti za pravilno ocenjevanje tveganj, povezanih z izvajanjem določene naloge ali delom v določenem okolju, za izvajanje ustreznih kontrolnih ukrepov ter izbiro in varno uporabo ustrezne opreme.

Tretja razsežnost je **stopnja nadzora, ki ga izvaja platforma**, in ta lahko sega od najmanjše možne do visoke stopnje. Ta razsežnost kaže hierarhično moč in vodstvene pravice, ki jih digitalna platforma uporablja v odnosu do platformnih delavcev, zlasti v zvezi z dodeljevanjem, organizacijo in vrednotenjem dela. Stopnja nadzora:

- kaže **stopnjo podrejenosti platformnih delavcev**, pri čemer je podrejenost ključno pravno merilo, ki se uporablja za ugotavljanje zaposlitvenega statusa in s tem tudi veljavnosti predpisov o varnosti in zdravju pri delu;
- kaže odvisnost digitalnih platform dela od **algoritemskega upravljanja**; v raziskavah ugotavljajo, da so višje ravni algoritemskega upravljanja povezane z višjimi ravnmi tveganja za varnost in zdravje pri delu, zlasti psihosocialnih tveganj za dobro počutje in duševno zdravje delavcev, ki delajo prek digitalnih platform (Bérastégui, 2021).

Kateri so izzivi na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri platformnem delu in kako jih je mogoče obvladati?

Kljub redkim dokazom o tveganjih za varnost in zdravje pri delu ter o preprečevanju in obvladovanju teh tveganj v okviru platformnega dela avtorji v literaturi soglašajo o nekaterih vidikih:

- Večina tveganj in izzivov na področju varnosti in zdravja pri delu, s katerimi se srečujejo platformni delavci in so **neposredno povezani z nalogami, ki se izvajajo v obliki platformnega dela**, je podobnih tveganjem in izzivom na področju varnosti in zdravja pri delu, s katerimi se srečujejo drugi delavci pri opravljanju enakih nalog zunaj platformnega gospodarstva.
- Opozoriti je treba, da je platformno delo osredotočeno na **gospodarske dejavnosti in poklice, ki na splošno veljajo za nevarnejše**. V primerjavi s tradicionalnim delom platformno delo pogosto obsega **dodatne naloge in/ali drugačno kombinacijo nalog**. Zato so lahko platformni delavci bolj izpostavljeni tveganjem ali se srečujejo z večjimi tveganji kot delavci, ki opravljajo primerljive naloge zunaj platformnega gospodarstva.
- Tveganja in izzivi na področju varnosti in zdravja pri delu, s katerimi se srečujejo platformni delavci, so tudi **resnejši zaradi posebnih pogojev, v katerih poteka platformno delo, kar ima za posledico dodatna tveganja za varnost in zdravje platformnih delavcev**. Ta vključujejo vprašanja v zvezi z zaposlitvenim statusom platformnih delavcev in pogodbenim delom, uporabo algoritemskega upravljanja in digitalnega nadzora, poklicno izolacijo, neustreznim ravnovesjem med poklicnim in zasebnim življenjem, pomanjkanjem podpore sodelavcev, začasnostjo dela in kariero brez omejitev.
- Ti **pogoji obenem otežujejo preprečevanje in obvladovanje tveganj in izzivov na področju varnosti in zdravja pri platformnem delu**; težave so predvsem pri določanju zaposlitvenega statusa platformnih delavcev ter posledično uporabnosti predpisov o varnosti in zdravju pri delu.

Če se upošteva vse skupaj, platformno delo pomembno vpliva na telesno in duševno varnost, zdravje in dobro počutje oseb, ki delajo prek digitalnih platform dela, kar je morda še posebno težko obravnavati (EU-OSHA, 2015; 2017; Evropska komisija, 2020; Bérastégui, 2021). Platformni delavci so še posebno ogroženi zaradi številnih različnih tveganj, ki so jim izpostavljeni, in dejstva, da so pogosto sami odgovorni za reševanje teh tveganj.

Pri podobnih dejavnostih so izzivi in tveganja na področju varnosti in zdravja pri delu podobni

Kadar so naloge, ki se izvajajo kot platformno delo, zelo podobne nalogam, ki se izvajajo zunaj platformnega gospodarstva (npr. dostava paketov, čiščenje), **so podobna tudi tveganja za varnost in zdravje pri delu** (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran in Sokas, 2017; Garben, 2019; Samant, 2019). Glede na vrsto platformnega dela so delavci izpostavljeni različnim vrstam in ravnom tveganj (npr. ergonomska tveganja, povezana s sedečim delom v primerjavi s fizičnim delom). Platformno delo pa je običajno osredotočeno na **gospodarske dejavnosti in poklice, ki se na splošno štejejo za nevarnejše**, na primer dejavnost prometa. Čeprav nekatere dejavnosti, ki se opravljajo, zahtevajo posebna znanja in spretnosti ali certificiranje, pa vse platforme ne zahtevajo, da platformni delavci pri ustvarjanju računa predložijo dokazila o svojih kvalifikacijah, saj tega morda pravni okvir v državi delovanja ne zahteva. Od platformnih delavcev se lahko zahteva tudi **izvajanje dodatnih nalog in/ali drugačne kombinacije nalog** kot od delavcev na podobnih delovnih mestih na tradicionalnem trgu dela, kar zahteva druga znanja in spretnosti. Platformno delo pogosto vključuje **dodatno delo**, to je delo, ki pri primerljivih delovnih mestih zunaj platformnega gospodarstva ni potrebno (npr. vzpostavitev in vzdrževanje računa, iskanje nalog in komunikacija s strankami) in ki lahko privede do drugih tveganj za varnost in zdravje pri delu ter učinkov na zdravje. Platformni delavec, ki je na primer usposobljen za električarja in ima izkušnje pri opravljanju takšnega dela za delodajalca, je lahko popolnoma usposobljen za opravljanje električnih del kot platformni delavec, vendar morda nima izkušenj pri iskanju strank, upravljanju odnosov z njimi, spremljanju zaslužkov in upravnih dokumentov itd. To lahko privede do negotovosti zaposlitve in prihodkov, povzroča stres itd.

Dejavniki, ki povzročajo dodatne izzive in tveganja na področju varnosti in zdravja pri platformnem delu in/ali otežujejo preprečevanje in obvladovanje teh tveganj

Zaposlitveni status in pogodbene ureditve

V literaturi o platformnem delu je **določanje zaposlitvenega statusa platformnih delavcev opredeljeno kot glavni izziv, ki ga je treba obravnavati**. Določanje zaposlitvenega statusa pri platformnem delu je lahko zapleteno zaradi tristranosti delovnih razmerij (tj. platformno delo vključuje vsaj tri strani — platformo, platformnega delavca in stranko — med njimi pa lahko obstajajo različne vrste pogodbenih razmerij). Večina digitalnih platform dela opredeljuje svoje odnose s platformnimi delavci kot pogodbe o storitvah, platformne delavce pa kot neodvisne izvajalce/samozaposlene (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Prassl, 2018; Evropska komisija, 2020). To pa morda ni v skladu z dejanskimi okoliščinami, v katerih delujejo ti platformni delavci. Zlasti platformni delavci, ki opravljajo nizkokvalificirano delo na lokaciji, so izpostavljeni tveganju, da bodo napačno razvrščeni kot samozaposleni (Evropska komisija, 2020), kar dokazuje naraščajoče število sodnih zadev po Evropi (De Stefano, 2021).

Z vidika varnosti in zdravja pri delu je osrednje vprašanje **uporabnost obstoječih zakonodajnih okvirov na ravni EU in v posameznih državah članicah** (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran in Sokas, 2017). Natančneje povedano, samozaposleni niso zajeti v direktivah EU o varnosti in zdravju pri delu ter nacionalni zakonodaji s tega področja večine držav članic in so na splošno sami odgovorni za svojo varnost in zdravje. Tudi preventivne službe se običajno ne osredotočajo na samozaposlene. Samozaposleni so tudi izključeni iz soodločanja delavcev in niso vključeni v preglede delovnih inšpekcij, kar so ključne sestavine učinkovitega sistema upravljanja varnosti in zdravja pri delu. Če povzamemo, pri platformnem delu je odgovornost za preprečevanje in obvladovanje tveganj na področju varnosti in zdravja pri delu potisnjena platformnim delavcem.

Algoritemsko upravljanje in digitalni nadzor

Algoritemsko upravljanje se nanaša na **uporabo algoritmov za dodeljevanje, spremljanje in vrednotenje delovnih nalog in/ali spremljanje in ocenjevanje uspešnosti platformnih delavcev**

(EU-OSHA, 2017; Eurofound, 2018; Bérastégui, 2021). Algoritemsko upravljanje ima pet ključnih značilnosti (Möhlmann in Zalmanson, 2017) in vse vplivajo na varnost in zdravje platformnih delavcev:

1. stalno spremljanje vedênja ali sledenje vedênju platformnih delavcev, npr. z napravo, ki povezuje platformne delavce s platformo (na primer delavčev telefon ali računalnik), s snemanjem zaslona ali sledenjem delavcu z GPS;
2. ocenjevanje uspešnosti platformnih delavcev, npr. preko ocen strank, statističnih podatkov o številu opravljenih ali zavrnjenih nalog, podatkov o hitrosti izvedbe nalog;
3. (pol)avtomatizirano odločanje brez človekovega posredovanja;
4. interakcija platformnih delavcev s sistemom, ki ne dovoljuje pogajanj in ne omogoča zahteve po povratnih informacijah;
5. nepreglednost v zvezi z delovanjem algoritma („posredniška črna skrinjica“).

Uporaba algoritemskega upravljanja nagiba **ravnovesje moči**, ki obstaja med platformo, stranko in platformnimi delavci, v korist platforme (ali v nekaterih primerih v korist stranke) (Bérastégui, 2021). Platforme lahko razvrščajo platformne delavce ter podeljujejo nagrade ali kazni na podlagi uspešnosti. Stalno ohranjanje dobre ocene v realnem času ter spoprijemanje s posledicami slabe ocene je lahko za platformne delavce zelo stresno. Uporaba algoritemskega upravljanja spodbuja neodvisnost platformnih delavcev, nadzor in prilagodljivost dela, kar povzroča izčrpanost, tesnobo in stres ter negativno vpliva na zdravje in dobro počutje platformnih delavcev. Platforme namerno prikrivajo informacije, npr. naslov, kamor je treba dostaviti pošiljko, in število platformnih delavcev, ki tekmujejo za isto nalogo, zaradi česar se lahko platformni delavci počutijo pod pritiskom, posledice pa so lahko tveganja na področju varnosti ter telesnega in duševnega zdravja. Algoritemsko upravljanje poraja tudi vprašanja o tem, v kolikšni meri platformni delavci delajo po navodilih platforme in ali so podrejeni platformi, kar je glavno pravno merilo, ki se uporablja za določanje zaposlitvenega statusa v številnih državah članicah EU. In ne nazadnje, algoritemsko upravljanje se uporablja za usklajevanje in maksimiranje delovne obremenitve in lahko tako povzroča poklicne preobremenitve, kadar se delavcem dodeli preveč nalog (kvantitativna preobremenitev) ali naloge, ki niso v skladu z njihovim znanjem in spretnostmi (kvalitativna preobremenitev), kar posledično povzroča stres in tesnobo (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021) (glejte tudi predhodno razpravo o pomembnosti ujemanja ravni znanj in spretnosti, potrebnih za dodeljene naloge). Po drugi strani pa lahko algoritemsko upravljanje prinaša tudi priložnosti za obvladovanje tveganja na področju varnosti in zdravja pri delu (Moore, 2019; Cockburn, 2021). Teoretično bi lahko algoritme prilagodili tako, da bi v njihovo zasnovo vključili preventivne ukrepe na področju varnosti in zdravja pri delu, na primer usklajevanje obveznosti glede na delovni čas. Z vidika izvrševanja bi lahko „pametna“ orodja za spremljanje tudi povečala učinkovitost delovnih inšpekcij (Samant, 2019; Cockburn, 2021).

Poklicna izolacija, ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter podpora v delovnem okolju

Tretji sklop dejavnikov, ki povečujejo tveganja za varnost in zdravje pri platformnem delu ter otežujejo preprečevanje in obvladovanje tveganja na področju varnosti in zdravja pri delu, se nanaša na **individualizacijo dela, poklicno izolacijo** (fizično in družbeno), **težave na področju usklajevanja delovnega in zasebnega življenja** ter **splošno pomanjkanje podpore v delovnem okolju**. Platformna delovna sila je anonimna, razpršena po svetu in zanjo je značilna visoka fluktuacija. Poleg tega se platformno delo večinoma izvaja izolirano in na nekonvencionalnih delovnih mestih (npr. v domovih platformnih delavcev ali strank), ki morda niso prilagojena potrebam platformnih delavcev (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran in Sokas, 2017; Bérastégui, 2021). Delo v izolaciji brez podpore sodelavcev in vodstva je stresno ter negativno vpliva na zadovoljstvo pri delu in menjavanje zaposlitve (Bérastégui, 2021). Izgubi se (pozitivni) učinek dela na konvencionalnem delovnem mestu ob podpori kolegov ali vodstva (EU-OSHA, 2017; Tran in Sokas, 2017; Samant, 2019). V teh okoliščinah se lahko nasprotja med poklicnim in zasebnim življenjem zaostrijo, saj se meje med delovnim in domačim okoljem zabrišejo, prav tako pa tudi meje med delovnim časom in družinskim življenjem (Bérastégui, 2021). Med težavami, o katerih so v zvezi s tem pogosto poročali, je dejstvo, da platformno delo vključuje neplačan čas, nepredvidljive in neredne razporede dela itd. Razen tega mnogi platformni delavci pogrešajo strokovno identiteto in se jim delo ne zdi smiselno. Vse to se odraža v težavah s spanjem, izčrpanosti, težavah pri okrevanju po delu, stresu, depresiji, izgorelosti in osamljenosti ter splošnem nezadovoljstvu s službo in osebnim življenjem (Bérastégui, 2021). Ti dejavniki pa otežujejo tudi preprečevanje in obvladovanje tveganj na področju varnosti in zdravja pri delu. Dejstvo, da imajo platformni delavci malo ali nič možnosti za neposredno sodelovanje z drugimi platformnimi delavci, na primer omejuje organiziranje delavcev (in kolektivne pogodbe), v tem smislu pa ovira tudi učinkovito sodelovanje delavcev pri razvoju sistema upravljanja varnosti in zdravja pri delu (Graham et al., 2017;

Evropska komisija, 2020). Težave pri prepoznavanju platformne delovne sile in dostopu do nje otežujejo tudi izvajanje preventivnih ukrepov, npr. z informacijskimi kampanjami, usposabljanjem ali dostopom do storitev varnosti in zdravja pri delu, ki jih zagotavljajo strokovnjaki s tega področja.

Začasnost dela in kariera brez omejitev

Za platformno delo sta značilni **kariera brez omejitev** in **začasnost dela**, kar lahko pomeni, da se platformni delavci srečujejo s **(kronično) negotovostjo zaposlitve in dohodka**. Natančneje povedano, platformno delo sestavlja zaporedje začasnih, kratkoročnih nalog, ki ne zagotavljajo nikakršnega dolgoročnega razmerja pri istem delodajalcu. Večina platformnih delavcev ima malo ali nič nadzora nad številom nalog, ki jih opravi, saj naloge najpogosteje dodeljuje bodisi platforma bodisi stranka (Eurofound, 2018), s čimer se do neke mere izniči zaznana neodvisnost platformnih delavcev pri opravljanju dela preko platforme. Podobno imajo platformni delavci običajno omejen nadzor ali nimajo nadzora nad zaslužki za posamezne naloge. Plačilo za nalogo običajno določa platforma ali stranka; kadar lahko plačilo določi platformni delavec, pa lahko huda konkurenca med delavci privede do postavljanja zelo nizkih cen. Zato je dohodek, zaslužen z delom prek platforme, običajno nepredvidljiv in nestanovit. Na podlagi raziskav ugotavljajo, da so kljub temu zaslužki za preživetje pri vse večjem številu platformnih delavcev odvisni od dohodka, ki ga zaslužijo z delom prek platform, tudi če platformno delo ni njihova edina možnost zaslužka (Pesole et al., 2018; Brancati et al., 2020). Konkurenca med platformnimi delavci pomeni tudi, da morajo ti ohraniti dobre ocene, kar vključuje spopadanje s pomembnimi čustvenimi zahtevami (Bérastégui, 2021). Platformno delo nudi tudi malo ali nič priložnosti za razvoj znanja in spretnosti z usposabljanjem in kariernim napredovanjem (Bérastégui, 2021). To je stresno in lahko poslabša duševno in telesno zdravje (EU-OSHA, 2015; Bérastégui, 2021).

Ključni poudarki za oblikovalce politik in odločevalce

Poudarek 1: *Zaradi narave platformnega dela in pogojev, v katerih poteka, so tveganja za varnost in zdravje pri delu, ki so povezana z delovnimi nalogami, večja od tveganj za varnost in zdravje pri delu, s katerimi se srečujejo drugi pri opravljanju podobnih delovnih nalog.*

Večina tveganj za varnost in zdravje, povezanih z nalogami, ki se izvajajo kot platformno delo, je podobna tveganjem, ugotovljenim pri drugih oblikah dela, kjer se izvajajo takšne naloge. Ta tveganja pa se povečujejo iz naslednjih razlogov, ki so specifični za platformno delo ter neposredno povezani z njegovo naravo in pogoji, v katerih se izvaja:

- **Nejasen zaposlitveni status in nestandardne delovne ureditve** so pri platformnem delu pogosti in otežujejo uporabnost obstoječih zakonodajnih okvirov za varnost in zdravje pri delu na ravni EU in v državah članicah.
- **Uporaba algoritemskega upravljanja in digitalnega nadzora:** algoritmsko upravljanje in digitalni nadzor nista pregledna in delavcem ne dopuščata možnosti, da bi na platformi izrazili pomisleke ali pritožbe, kadar menijo, da so nepošteno obravnavani. Uporaba algoritemskega upravljanja spodbuja neodvisnost platformnih delavcev, nadzor in prilagodljivost dela, povzroča težave, kot so izčrpanost, tesnoba in stres, ter na splošno negativno vpliva na zdravje in dobro počutje platformnih delavcev. Platforme monetizirajo in izkoriščajo podatke, ki jih zagotovijo in ustvarijo njihovi uporabniki, in jih obdelujejo z algoritmom. Zato je varstvo podatkov ključno vprašanje pri platformnem delu, saj platformni delavci morda ne vedo, kateri podatki se zbirajo in kako se uporabljajo, kar lahko povzroča tesnobo in stres.
- **Poklicna izolacija, nasprotja med poklicnim in zasebnim življenjem ter pomanjkanje podpore v delovnem okolju** se odražajo v težavah s spanjem, izčrpanosti, težavah pri okrevanju po delu, stresu, depresiji, izgorelosti, osamljenosti in splošnem nezadovoljstvu s službo in osebnim življenjem.
- **Kariera brez omejitev in začasnost dela** vodita v (kronično) negotovost zaposlitve in dohodka ter slabše duševno in telesno zdravje platformnih delavcev.

Vse te značilnosti platformnega dela so področja, ki jih je treba izboljšati in zahtevajo pozornost oblikovalcev politik in odločevalcev po vsej Evropi, zlasti zato, ker je platformno delo osredotočeno na gospodarske dejavnosti in poklice, ki so tradicionalno nevarnejši, in pogosto vključuje dodatno delo, tj. delo, ki se na primerljivih delovnih mestih v tradicionalnem gospodarstvu ne zahteva, in zato morda zahteva dodaten trud, znanje in spretnosti.

Oblikovalci politik in odločevalci bi morali prizadevanja usmeriti v razvoj ukrepov, ki (i) lajšajo določanje zaposlitvenega statusa platformnih delavcev; (ii) odpirajo algoritmsko „črno skrinjico“, da bi prikazali

delovanje platformnih algoritmov in posledice alogoritemskega upravljanja za platformne delavce; (iii) ustvarjajo priložnosti za dialog med platformnimi delavci ter med njimi, platformami in drugimi deležniki; (iv) obravnavajo vprašanja, povezana z delovnim časom ter nepreglednimi in nepredvidljivimi delovnimi pogoji; in (v) če je primeren, zagotavljajo učinkovito uveljavljanje obstoječih zakonodajnih okvirov za varnost in zdravje pri delu.

V zvezi s tem bodo najpomembnejši ukrepi, ki prispevajo k zmanjšanju ali odpravi informacijske asimetrije ter neravnovesja moči med digitalnimi platformami in delavci, ki delajo prek njih.

Poudarek 2: *Zaradi narave platformnega dela in pogojev, v katerih se izvaja, sta preprečevanje in obvladovanje (povečanih) tveganj za varnost in zdravje pri delu težavnejša.*

Narava in pogoji platformnega dela otežujejo preprečevanje in obvladovanje tveganja za varnost in zdravje pri delu:

- **Nejasen zaposlitveni status** in (skoraj privzeta) **razvrstitev delavcev, ki delajo prek digitalnih platform, kot samozaposlenih** pomenita, da digitalne platforme v praksi prenašajo na delavce obveznosti, ki so jih v preteklosti prevzemali delodajalci na podlagi tradicionalnih razmerij med delodajalcem in zaposlenim. To je predvsem zato, ker platforme trdijo, da zagotavljajo le spletno posredništvo in ne osnovnih storitev (npr. prevoza), zato so platformni delavci razvrščeni kot samozaposleni. To pa pomeni, da zakonodajni okvir za varnost in zdravje pri delu ni (v celoti) uporaben za platformne delavce. To pomeni tudi, da organi za nadzor varnosti in zdravja pri delu morda niso prepričani, ali platformno delo spada v njihovo pristojnost. To otežuje preprečevanje in obvladovanje tveganj (vključno s spremljanjem in izvrševanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu).
- **Zaradi bistvenih značilnosti dela prek digitalnih platform** je izvajanje osnovnih elementov sistemov upravljanja varnosti in zdravja pri delu oteženo na različnih področjih, kot so ocenjevanje tveganja, preventivni in varnostni ukrepi, usposabljanje, sodelovanje delavcev in nadzor inšpekcije dela. S tem so povezani številni primeri: težave pri prepoznavanju in doseganju platformnih delavcev (zaradi anonimnosti in geografske razpršenosti delovne sile ter velike fluktuacije), pomanjkanje običajnih in stalnih delovnih mest, začasna narava pogodbenih razmerij itd.

Oblikovalci politik in odločevalci bi morali obravnavati ključna vprašanja, kot so opredelitev zaposlitvenega statusa, nepreglednost pri delovanju algoritmov ter odsotnost dialoga in posvetovanja o posledicah teh vprašanj za preprečevanje in obvladovanje tveganj na področju varnosti in zdravja pri delu. Pri tem bi morali biti ukrepi usmerjeni ne le na digitalne platforme dela in platformne delavce, temveč tudi na vladne agencije, organe za delovna razmerja ter varnost in zdravje pri delu, ponudnike usposabljanj, socialne partnerje in druge deležnike.

Poudarek 3: *Raziskave, politike in praksa na področju platformnega dela so nekoliko prezrle varnost in zdravje pri delu, zlasti preprečevanje in obvladovanje tveganja, zato obstajajo kritične vrzeli v znanju in premajhna ozaveščenosti o vprašanjih, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu.*

S pregledom literature o varnosti in zdravju pri platformnem delu (EU-OSHA, 2021) se razkrivajo tudi možna področja za nadaljnje raziskave in prizadevanja za zbiranje podatkov, ki bi lahko zagotovili boljši vpogled v tveganja na področju varnosti in zdravja pri platformnem delu ter izzive za preprečevanje in obvladovanje teh tveganj. Takšne raziskave bi prispevale k oblikovanju širše baze podatkov za oblikovanje politik. Potrebne so zlasti nadaljnje raziskave in ciljno usmerjeno zbiranje podatkov o preprečevanju in obvladovanju tveganj za varnost in zdravje pri platformnem delu (npr. z uvedbo obvezne registracije digitalnih platform in poročanja). Te teme so v literaturi v glavnem prezrte, vendar so ključnega pomena za podporo ukrepanju vlad, socialnih partnerjev, inšpektoratov za delo ter organov za varnost in zdravje pri delu na tem področju. Na splošno bi boljše razumevanje varnosti in zdravja pri platformnem delu lahko prispevalo k odkrivanju dobrih praks, ki bi se lahko prenašale iz okolja v okolje ter zagotovile znanja in izkušnje, ki so jih pridobili različni deležniki. Zato so druge naloge v okviru tega raziskovalnega projekta EU-OSHA usmerjene v odpravljanje podatkovnih vrzeli in vrzeli v znanju, npr. s preučitvijo pristopov, ki se uporabljajo v politikah in praksah za preprečevanje tveganj na področju varnosti in zdravja pri delu, ter spremljanje in uveljavljanje pravil in predpisov na tem področju (kot je primer španskega predpisa o kurirjih, ki storitve opravljajo s pomočjo kolesa, ki prikazuje, kako se lotiti nepreglednosti pri algoritemskem upravljanju; primer politike, ki prikazuje ukrepe inšpektoratov za delo v izbranih državah članicah EU).

Ne nazadnje je pomembno tudi dejstvo, da je ozaveščenost glede tveganj za varnost in zdravje pri platformnem delu ter glede možnosti za preprečevanje in obvladovanje teh tveganj očitno premajhna. To ne vpliva le na delo oblikovalcev politik in odločevalcev, kot je opisano zgoraj, temveč tudi na

digitalne platforme dela in platformne delavce. V zvezi s tem bi bilo treba izvajati ukrepe za boljše obveščanje platform in platformnih delavcev o tveganjih na področju varnosti in zdravja pri delu ter o možnostih za njihovo preprečevanje in obvladovanje, o akterjih, ki so na voljo za podporo ukrepom, o odgovornostih vpletenih strani itd. Čeprav so nekatere od teh točk povezane z razpravo o zaposlitvenem statusu platformnih delavcev, to ne bi smelo biti ovira za povečanje preglednosti in splošno podporo.

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

Vodja projekta: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun

To poročilo o politikah je naročila Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (agencija EU-OSHA). Njegovo vsebino, vključno z vsemi izraženimi mnenji in/ali sklepi, so prispevali le avtorji in ne odraža nujno stališč agencije.

Literatura

- Bérestégui, P. (2021), *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review*. ETUI Report, European Trade Union Institute. Na voljo je na naslovu: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>.
- Brancati, M. et al. (2020), *New evidence on platform workers in Europe: results from the second COLLEEM survey*. JRC Science for Policy Report, Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg. Na voljo je na naslovu: <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*. Na voljo je na naslovu: https://www.cedefop.europa.eu/files/3085_en.pdf
- Cockburn, W. (2021), 'OSH in the future: where next?' *European Journal of Workplace Innovation*, zv. 6, str. 84–97.
- De Stefano, V. (2021), *Platform work and the employment relationship*. ILO Working Paper 27, Mednarodna organizacija dela. Na voljo je na naslovu: 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*. Na voljo je na naslovu: <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*. Na voljo je na naslovu: <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*. Na voljo je na naslovu: <https://osha.europa.eu/en/publications>
- Eurofound (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Na voljo je na naslovu: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>.
- Evropska komisija (2020), *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. Na voljo je na naslovu: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>.
- Evropska komisija (2021), *Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij — Strateški okvir EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2021–2027 Varnost in zdravje pri delu v (COM(2021) 323 final)*.
- Evropski parlament (2020), *The platform economy and precarious work*. Na voljo je na naslovu: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf).
- Garben, S. (2019), 'The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy'. *International Social Security Review*, zv. 72, št. 3, str. 95–112.
- Graham, M. et al. (2017), 'Digital labour and development : Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods'. *Prenos: European Review of Labour and Research*, zv. 23, št. 2, str. 135–162.
- Howard, J. (2017), 'Nonstandard work arrangements and worker health and safety'. *American Journal of Industrial Medicine*, zv. 60, št 1, str. 1–10.
- ILO (2021), *World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work*. ILO Flagship Report. Na voljo je na naslovu: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf.
- Kellogg K. C. et al. (2020), 'Algorithms at work: the new contested terrain of control'. *Academy of Management Annals*, zv. 14, št. 1, str. 366–410. Na voljo je na naslovu: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/annals.2018.0174>.

- Möhlmann, M. in Zalmanson, L. (2017), 'Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy'. Research Paper for the International Conference on Information Systems. Na voljo je na naslovu: 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*, Discussion Paper, EU-OSHA. Na voljo je na naslovu: <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligence-tools-workplaces>.
- OECD (2018), *Gig economy: boon or bane?* OECD Working Paper. Na voljo je na naslovu: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)19&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)19&docLanguage=En).
- Pesole, A. et al (2018), *Platform workers in Europe: evidence from the COLLEEM survey*. JRC Science for Policy Report, Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg. Na voljo je na naslovu: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/111111111/52393>.
- Prassl, J. (2018), *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press, Oxford, Združeno kraljestvo.
- Samant, Y. (2019), 'The promises and perils of the platform economy: occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections'. Mednarodna organizacija dela. Na voljo je na naslovu: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang-en/index.htm.
- Stephany, F. et al. (2020), 'Distancing bonus or downscaling loss? The changing livelihood of US online workers in times of COVID-19'. *Journal of Economic and Human Geography*, zv. 111, št. 3, str. 561–573.
- Thaler, R. in Sunstein, C. (2008), *Nudge — improving decisions about health, wealth and happiness*. Yale University Press, New Haven, Connecticut.
- Tran, M. in Sokas R. (2017), 'The gig economy and contingent work: an occupational health assessment'. *Journal of Economic and Human Geography*, zv. 59, št. 4, str. 63-66.
- Woodcock J. in Johnson M. R. (2017), 'Gamification: what it is, and how to fight it'. *The Sociological Review*, zv. 66, št. 3, str. 542–558. Na voljo je na naslovu: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0038026117728620>.