

Aleksandra Stachura-Krzyształowicz  
Paulina Barańska

# PRACA PLATFORMOWA

Informacje dla pracowników internetowych  
platform pracy wykonujących  
pracę fizyczną



Aleksandra Stachura-Krzyształowicz  
Paulina Barańska



## Praca platformowa

Informacje dla pracowników  
internetowych platform pracy  
wykonujących **pracę fizyczną**



Warszawa 2022

Opracowano na podstawie wyników zadania badawczego realizowanego w latach 2021-2022 finansowanego przez Ministerstwo Edukacji i Nauki z subwencji ze środków finansowych na utrzymanie i rozwój potencjału dydaktycznego i badawczego. Zadanie nr IV-35, pt. „Wpływ nowych form pracy na prekaryjność warunków pracy i jakość życia”.

Koordinator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Autorzy:

mgr Aleksandra Stachura-Krzyształowicz – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, mgr Paulina Barańska – Instytut Badań Strukturalnych

Projekt okładki:

Jolanta Maj

Opracowanie redakcyjne:

Monika Piech-Rzymowska

Opracowanie graficzne:

Anna Antoniszewska

© Copyright by

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Warszawa 2022

ISBN: 978-83-7373-400-5

**CIOP**  **PIB**

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa

tel. (48) 22 623 36 98, [www.ciop.pl](http://www.ciop.pl)

## Spis treści

1. Charakterystyka pracy platformowej .....	1
2. Praca platformowa fizyczna a prekaryjność .....	3
3. Praca platformowa fizyczna a psychospołeczne warunki pracy .....	5
4. Praca platformowa fizyczna a jakość życia .....	7
5. Wnioski z badań .....	7
6. Zalety i wady, jakie niesie ze sobą praca w oparciu o pracę platformową fizyczną .....	9
7. Zalecenia dla pracowników platformowych fizycznych .....	10
8. Rekomendacje dla środowisk podejmujących współpracę z pracownikami platformowymi świadczącymi pracę fizyczną .....	11
Bibliografia .....	12



## 1. Charakterystyka pracy platformowej

Pracę platformową przypisuje się do kategorii nowych form pracy przede wszystkim z uwagi na brak uregulowań prawnych i definicji terminu „pracownik platformowy” – czy jest on pracownikiem w świetle prawa [1].

Nowe formy pracy to przeciwieństwo standardowej struktury pracy (umowa o pracę, zatrudnienie na etacie), zatem cechują je brak przywiązania do miejsca i czasu pracy oraz brak wyznaczonych ram i harmonogramów dotyczących powierzonego zadania. Głównym terminem opisującym nowe formy pracy jest „elastyczność” zarówno samego zatrudnienia, jaki i formy oraz sposobu jej wykonania, a także autonomia, poczucie kontroli tego, co się wykonuje oraz wykorzystywanie technologii teleinformatycznych i mobilnych do/w pracy [2, 3, 4].

Jak podają H.R. Kim [5] i D. Owczarek [3] pracowników platformowych definiuje się też jako:

- pracowników na żądanie (on-demand workers),
- pracowników dorywczych (contingent workers),
- pracowników zadaniowych (task workers),
- pracowników dzielących stanowiska pracy.

Pracownicy platformowi jako przedstawiciele nowych form pracy to osoby, które świadczą pracę w oparciu o zatrudnienie w ramach internetowych platform pracy. Praca zlecona może być realizowana osobiście lub zdalnie, ale punktem wspólnym jest otrzymywanie zleceń od cyfrowych platform pracy. Internetowa platforma pracy pełni funkcję pośrednika między pracodawcą a pracownikiem. Pracownik platformowy ma możliwość ogłoszenia swojej oferty i oczekiwania na chętnych bądź też może zgłosić swoją gotowość do wykonywania innych zaproponowanych mu zleceń. Zadaniem użytkowników platformy jest bycie dostępnym, a funkcją platformy jest kierowanie zgłoszeń np. przy pomocy algorytmów wykorzystujących lokalizację urządzeń mobilnych pracowników. Internetowe platformy pracy dostępne są w formie domen internetowych lub aplikacji mobilnych, zatem pracownik może korzystać z dowolnie wybranego przez siebie urządzenia mobilnego.

Pracownik platformowy również decyduje o tym, ile zleceń podejmie i ile godzin będzie pracował danego dnia, ale to platforma zarządza przekazem zleceń, w związku z tym trudno jest przewidywać czy zaplanować pracę. Jednak jej zaletą jest to, że z góry znane jest wynagrodzenie za pracę i istnieje możliwość nieprzystąpienia do pracy w dowolnym momencie (choć może nieść to za sobą poważne konsekwencje).

Pracowników platformowych można podzielić na pracowników platformowych umysłowych i pracowników platformowych fizycznych.

Do internetowych platform pracy, które zarządzają usługami umysłowymi, najczęściej zalicza się usługi świadczone zdalnie, w których dana platforma jest pośrednikiem i oferentem usług dostępnych on-line. Pracownicy umysłowi świadczą pracę, wkładając taki sam wysiłek psychiczny co pracownicy tradycyjni, a to, co ich różni, to system otrzymywania i przyjmowania zleceń.

Do najpopularniejszych zleceń, w ramach których pracują pracownicy platformowi umysłowi<sup>1</sup>, zalicza się:

- pisanie tekstów i artykułów,
- prowadzenie księgowości,
- tłumaczenia,
- prowadzenie social mediów,
- projektowanie logo czy tworzenie projektów graficznych.

Do internetowych platform pracy, które zarządzają usługami fizycznymi, zalicza się aplikacje oparte na lokalizacji, które umożliwiają szybkie łączenie pracowników z klientami zarejestrowanymi w bazie danych danej aplikacji. Aplikacje mają charakter czysto konsumencki. Zadaniem pracownika jest fizyczne dostarczenie usługi do klienta, a zadaniem klienta jest opłata za wybraną usługę. Dzięki internetowym platformom pracy zarówno pracodawcy, jak i pracownicy mają dostęp do szerokiej oferty zleceń, z której mogą wybierać i dopasowywać zlecenia dla siebie. Pracodawca składa zamówienie za pośrednictwem platformy, a pracownik fizyczny poszukuje lub otrzymuje zlecenie zgodne z jego profilem specjalizacji. Pracownicy fizyczni świadczą pracę na takiej samej zasadzie wysiłku fizycznego co pracownicy tradycyjni, a to, co ich różni, to system otrzymywania i przyjmowania zleceń.

Do najpopularniejszych platform, w ramach których pracują pracownicy platformowi fizyczni, zalicza się:

- UberEats, BoltFood, Wolt, Glovo, Lisek (dowóz jedzenia lub zakupów),
- Uber, Bolt, iTaxi, Freenow (transport ludzi),
- Furgonetka, Sendit, Epaka (przesyłki kurierskie),
- Batmaid, Outclean, Hojo Clean (sprzątanie),
- Fixly czy ListMinut (pomoc mechanika, ogłoszenia z dziedziny remontów i napraw).

Przykładowe zawody pracownika platformowego fizycznego to:

- kierowca (samochodu osobowego, skutera, roweru, roweru elektrycznego),
- kurier,
- „złota rączka” (drobne naprawy),
- wykonawca remontów,
- sprzątaczką,
- mechanik.



Zródło: fot\_ntl\_Bigstockphoto

<sup>1</sup> Pracownicy platformowi fizyczni zostali szerzej opisani w publikacji A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańskiej i D. Żołnierzyk-Zredu pt. „Praca platformowa. Poradnik dla pracowników internetowych platform pracy wykonujących pracę umysłową” (Warszawa: CIOP-PIB; 2022).



## 2. Praca platformowa fizyczna a prekaryjność

W ślad za rozwojem nowych form pracy pojawiło się wyrażenie „prekaryjnych warunków pracy”, a z uwagi na fakt, że pracowników platformowych przypisuje się do tej kategorii, to zdecydowanie mogą oni ich doświadczać. Prekaryjne warunki pracy to takie, które w odróżnieniu od tradycyjnych warunków pracy charakteryzują się: intensyfikacją pracy, niepewnością zatrudnienia, brakiem regularności płacy, mniejszym dostępem do rozwoju i kariery zawodowej, zwiększonym stresem i zatarciem granic między życiem zawodowym a życiem osobistym oraz brakiem jasno wytyczonych norm, zasad i regulacji w zakresie ochrony socjalnej [2, 6].

Niezależnie od definicji pojawiających się w literaturze, prekaryjność należy traktować wielowymiarowo i zawsze brać pod uwagę indywidualne losy pracowników, które mimo że wpisują się w definicję prekaryjności, to przez samych pracowników nie są odczytywane negatywnie. Za przykład mogą służyć elastyczne godziny pracy – z jednej strony pojawia się sprzeczność wobec formuły regularności pracy i profitów z niej płynących, a z drugiej strony to właśnie jest najczęstsza motywacja niezależnych pracowników, by mieć większą swobodę i moc decydowania o sobie i swoim czasie pracy [2, 7].

Hiszpańscy badacze [8], autorzy kwestionariusza EPRES II (Employment Precariousness Scale II) do prekaryjnych warunków pracy zaliczają:

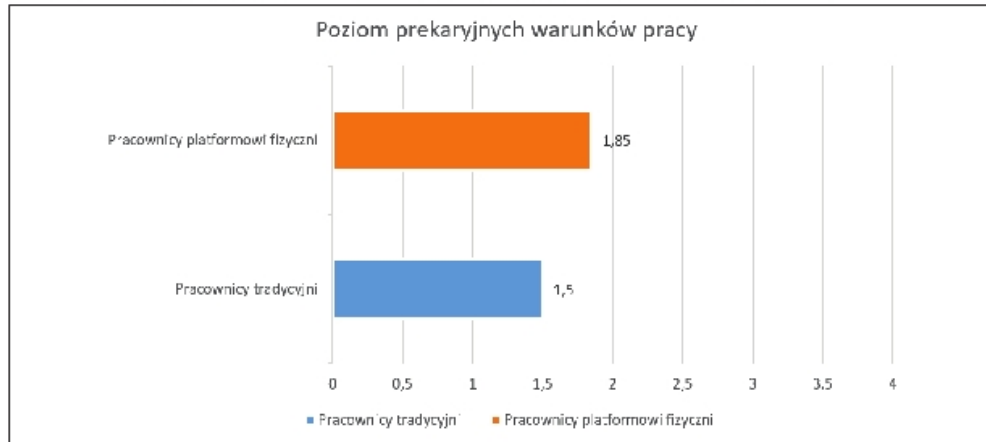
- tymczasowość pracy,
- niewystarczający poziom wynagrodzenia,
- brak wpływu na warunki pracy i płacy,
- niewłaściwe traktowanie,
- brak dostępu do praw pracowniczych,
- niekorzystanie z praw pracowniczych.

W polskim badaniu za pomocą kwestionariusza EPRES II realizowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB; A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022) pracownicy platformowi fizyczni w porównaniu z pracownikami tradycyjnymi uzyskali wyższe wyniki na skali prekaryjności (wykres 1). Dowodzi to, że pracownicy platformowi fizyczni doświadczają bardziej niekorzystnych warunków pracy.

Warto podkreślić, że wyniki kwestionariusza EPRES II należy odczytywać za pomocą skali 0-4. I tak wyniki bliżej poziomu 4 oznaczają wysoki poziom prekaryjności, a wyniki bliżej 0 – niski poziom prekaryjności. Średnie wyniki wyznacza poziom 2. W związku z tym warto zwrócić uwagę na wynik podskali „Brak dostępu do praw pracowniczych” (wykres 2), który jest znacząco powyżej średniej, a co w praktyce potwierdza, że pracownicy platformowi fizyczni, podejmując pracę w ramach nowych form pracy, są bardziej narażeni na brak dostępu do: świadczeń z tytułu macierzyństwa/ojcostwa, emerytury/renty, odprawy, prawa do cotygodniowych dni wolnych od pracy, prawa do korzystania z urlopu, prawa do bezproblemowego korzystania z dnia wolnego z powodów rodzinnych czy osobistych oraz bezproblemowego korzystania ze zwolnień lekarskich i wizyt lekarskich niż pracownicy tradycyjni.

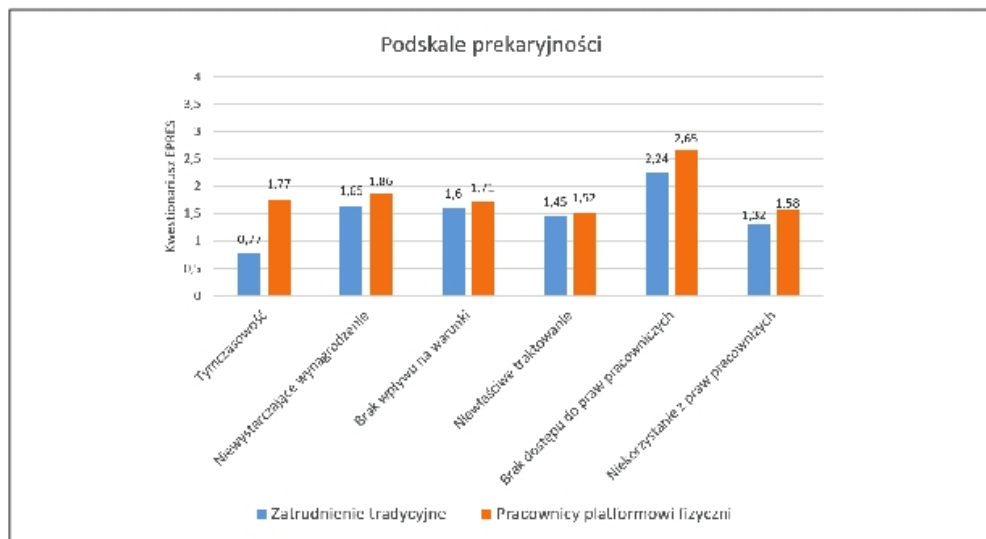


Wykres 1. Poziom prekaryjności określony za pomocą kwestionariusza EPRES II w dwóch grupach zawodowych. Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



Warto podkreślić, że wyniki kwestionariusza EPRES II należy odczytywać za pomocą skali 0-4. I tak wyniki bliżej poziomu 4 oznaczają wysoki poziom prekaryjności, a wyniki bliżej 0 – niski poziom prekaryjności. Średnie wyniki wyznacza poziom 2. W związku z tym warto zwrócić uwagę na wynik podskali „Brak dostępu do praw pracowniczych” (wykres 2), który jest znacząco powyżej średniej, a co w praktyce potwierdza, że pracownicy platformowi fizyczni, podejmując pracę w ramach nowych form pracy, są bardziej narażeni na brak dostępu do: świadczeń z tytułu macierzyństwa/ojcostwa, emerytury/renty, odprawy, prawa do cotygodniowych dni wolnych od pracy, prawa do korzystania z urlopu, prawa do bezproblemowego korzystania z dnia wolnego z powodów rodzinnych czy osobistych oraz bezproblemowego korzystania ze zwolnień lekarskich i wizyt lekarskich niż pracownicy tradycyjni.

Wykres 2. Podskale prekaryjności kwestionariusza EPRES II w dwóch grupach zawodowych. Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



Analizując bardziej szczegółowo poziom prekaryjności, to na wykresie 2 można zauważyć, że pracownicy platformowi fizyczni doświadczają większej tymczasowości, nieco większego braku wpływu na warunki w pracy, nieznacznie więcej niewłaściwego traktowania i trochę większego poziomu braku dostępu do praw oraz nieco wyższego poziomu niekorzystania z praw pracowniczych niż pracownicy tradycyjni. Jeżeli chodzi o podskale „Wynagrodzenia”, to wynik świadczy o tym, że pracownicy platformowi fizyczni są nieco bardziej niezadowoleni z poziomu wynagrodzenia niż pracownicy tradycyjni.

### 3. Praca platformowa fizyczna a psychospołeczne warunki pracy

Psychospołeczne warunki pracy to fizyczne, psychiczne, społeczne i organizacyjne czynniki pracy, które dzieli się na wymagania w pracy (jakościowe, ilościowe, emocjonalne, poznawcze, ukrywania emocji, tempa pracy) oraz na zasoby w pracy (zadania, społeczne i przywództwa) [9]. Możliwość współdecydowania o różnych aspektach swojej pracy i wprowadzania zmian zgodnie ze swoimi potrzebami, a także możliwość rozwoju i doskonalenia się dzięki szkoleniom zawodowym oraz aktywne uczestniczenie w relacjach społecznych daje pracownikowi szansę na zachowanie zdrowia psychicznego w pracy [10].

Zagrożenia psychospołeczne są definiowane przez Międzynarodową Organizację Pracy [11] jako interakcje między treścią pracy, zarządzaniem i organizacją procesem pracy a dostępnymi warunkami organizacyjnymi i środowiskowymi pracy oraz potrzebami i kompetencjami pracowników. W efekcie tych interakcji może dojść do zagrożeń fizycznych (pogorszenie stanu zdrowia fizycznego), psychicznych (zaburzenie funkcji poznawczych i percepcyjnych, zmiany w zachowaniu czy pogorszenie stanu zdrowia psychicznego) oraz społecznych (zaburzenie relacji, konflikty na linii praca – dom) [12].

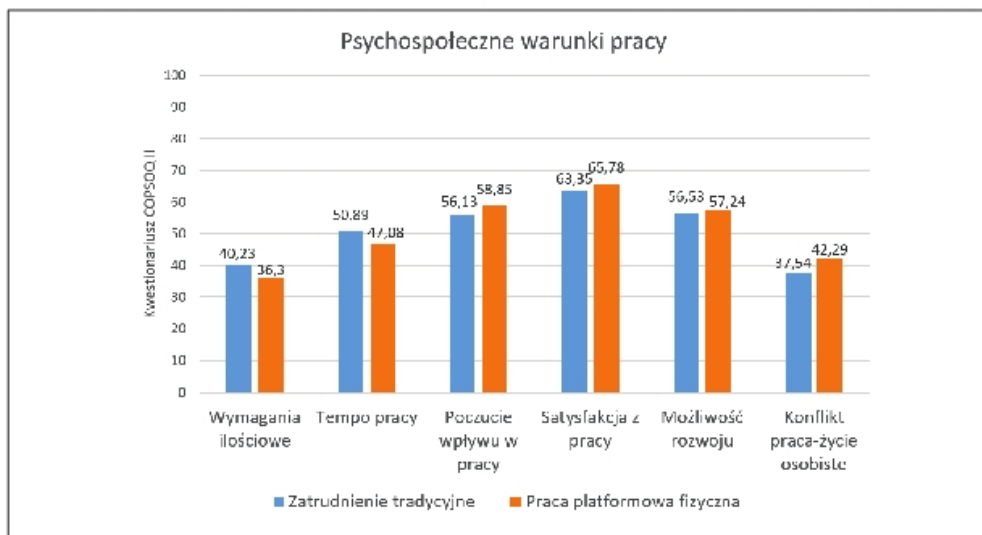
Kopenhaski Kwestionariusz Psychospołeczny (Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSQ II) służący do pomiaru psychospołecznych warunków pracy i oceny zagrożeń w nich występujących [13] wyróżnia 7 kategorii psychospołecznych warunków pracy, które pojawiają się w środowisku pracy:

- wymagania w pracy,
- organizacja i treść pracy,
- relacje społeczne i przywództwo,
- interakcja człowiek – życie,
- wartości w pracy,
- zdrowie i dobrostan
- narażenie na negatywne zachowania [14].

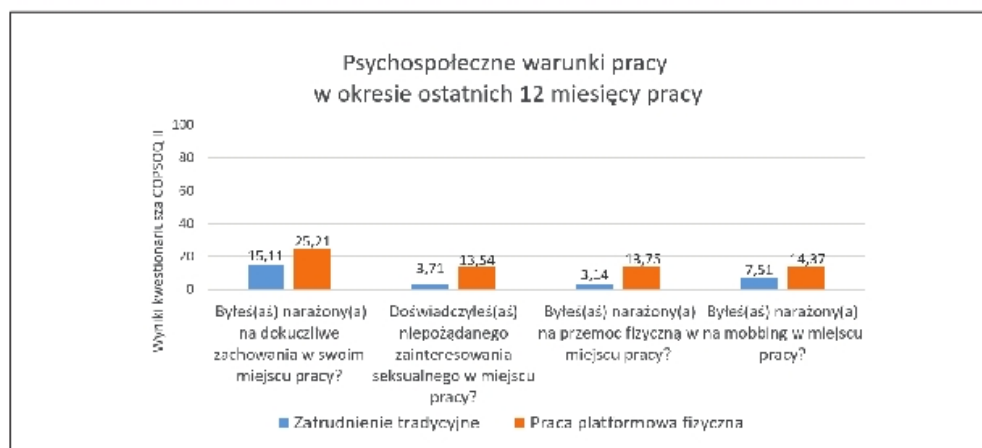
Z badań realizowanych w CIOP-PIB przy użyciu kwestionariusza COPSQ II wynika, że pracownicy platformowi fizyczni w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na etacie wyróżniają się nieznacznie wyższym poczuciem wpływu, większą satysfakcją z pracy i większymi możliwościami rozwoju. Ponadto, jak prezentuje wykres 3, pracownicy platformowi fizyczni charakteryzują się nieco niższymi wymaganiami ilościowymi w pracy i mniejszym tempem pracy niż pracownicy tradycyjni. Co ciekawe, pracownicy platformowi fizyczni prezentują nieco wyższy poziom konfliktu praca – życie osobiste niż pracownicy tradycyjni, czego przyczyną może być nieregularny rozkład pracy i praca w godzinach wieczornych.

Wykres 4 prezentuje z kolei wyniki podskal przemocy. Wyraźnie widać, że pracownicy platformowi fizyczni realizujący pracę w oparciu o internetową platformę pracy doświadczają więcej dokuczliwych zachowań, niepożądanego zainteresowania seksualnego, przemocy fizycznej i mobbingu w miejscu pracy niż pracownicy tradycyjni. Najwięcej odpowiedzi uzyskano w podskali „Dokuczliwe zachowania w miejscu pracy”, co może wiązać się z kontaktem z rozszczeniowym klientem, któremu dostarczana jest usługa.

Wykres 3. Ocena psychospołecznych warunków pracy za pomocą kwestionariusza COPSOQ II w dwóch grupach zawodowych Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



Wykres 4. Ocena psychospołecznych warunków pracy za pomocą kwestionariusza COPSOQ II w trzech grupach zawodowych w okresie ostatnich 12 miesięcy pracy .. Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



#### 4. Praca platformowa fizyczna a jakość życia

Jakość życia to zarówno subiektywna, jak i obiektywna ocena istotnych obszarów życia człowieka, do których najczęściej zalicza się pomiar takich czynników jak:

- praca,
- dochody,
- status materialny,
- warunki mieszkaniowe
- zdrowie,
- edukacja,
- czas wolny,
- relacje społeczne i wsparcie społeczne,
- poczucie bezpieczeństwa,
- jakość państwa i podstawowe prawa,
- zaangażowanie obywatelskie,
- jakość środowiska, w którym się żyje,
- subiektywny dobrobyt, w tym satysfakcja i ogólne zadowolenie z życia oraz postrzeganie własnego samopoczucia [15, 16].

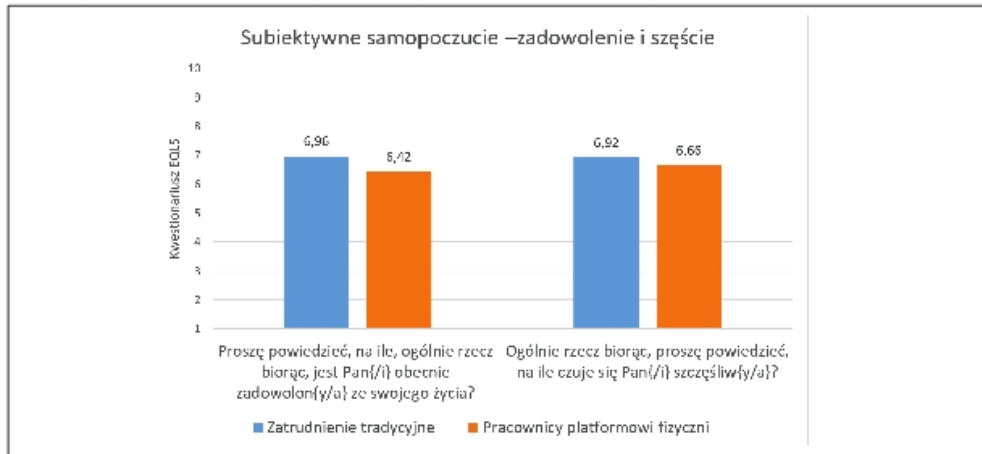
Europejskie badanie jakości życia (EQLS) to narzędzie do monitorowania i opisywania jakości życia z punktu widzenia osób żyjących w społeczeństwie, dlatego też do głównych obszarów badawczych należą: zatrudnienie, dochody, edukacja, mieszkalnictwo, rodzina, zdrowie i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym. Ponadto kwestionariusz analizuje także subiektywne odczucia, takie jak: poziom szczęścia, poziom zadowolenia z życia, postrzeganie jakości społeczeństwa i usług publicznych.

Z badań realizowanych w CIOP-PIB przy użyciu kwestionariusza EQLS II (European Quality of Life Survey II) wynika, że pracownicy platformowi fizyczni charakteryzują się nieznacznie: niższym subiektywnym samopoczuciem, niższym zadowoleniem z życia, niższym poczuciem szczęścia oraz niższym optymizmem w odniesieniu do przyszłości niż pracownicy tradycyjni. W dodatku w odróżnieniu od pracowników tradycyjnych pracownicy platformowi fizyczni mają trochę więcej czasu, by robić to, co sprawia im przyjemność oraz nieco szybciej wracają do normalności, gdy w ich życiu wydarzy się coś złego (wykresy 5-7).

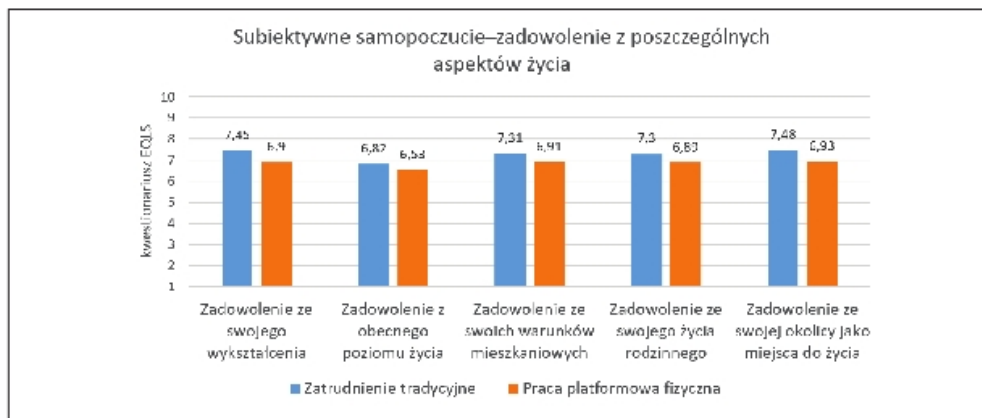
#### 5. Wnioski z badań

Na podstawie uzyskanych wyników badań w CIOP-PIB można powiedzieć, że pracownicy platformowi fizyczni wykazują wyższą prekaryjność, czyli gorsze warunki pracy względem pracowników tradycyjnych. Różnice można zauważyć na poziomie większej tymczasowości, większego braku wpływu na warunki pracy oraz mniejszego udziału w podejmowaniu decyzji odnośnie do warunków pracy i płacy. Jednak pracownicy platformowi fizyczni w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na etacie wyróżniają się nieznacznie: większym poczuciem

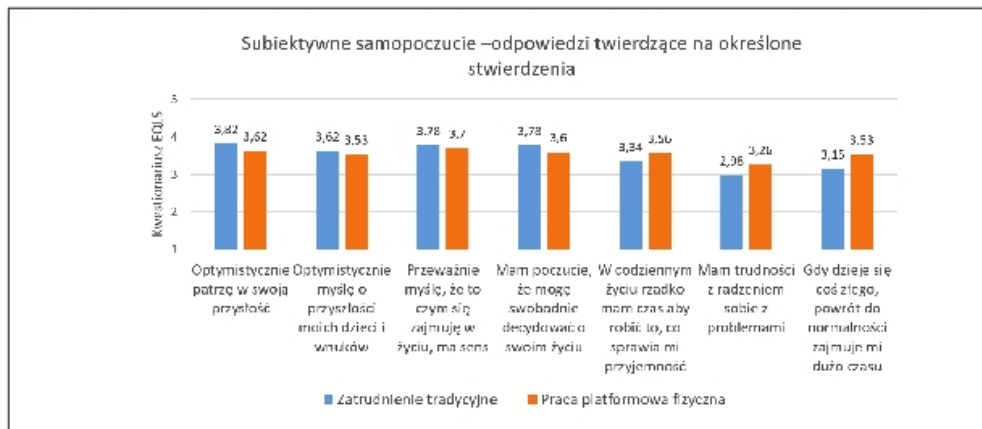
Wykres 5. Ocena subiektywnego samopoczucia – pytania dotyczące zadowolenia z życia i poczucia szczęścia Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



Wykres 6. Ocena subiektywnego samopoczucia – pytania dotyczące zadowolenia z poszczególnych aspektów życia Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



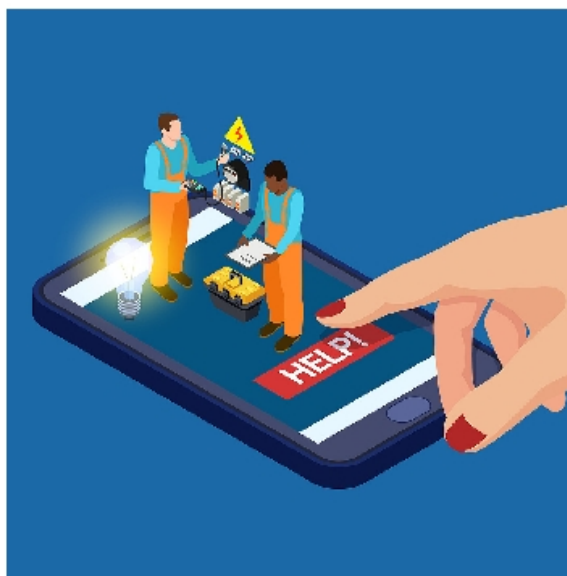
Wykres 7. Ocena subiektywnego samopoczucia – odpowiedzi twierdzące na określone stwierdzenia Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)





wplywu w pracy, wiêksz¹ satysfakcj¹ z pracy wiêkszymi mo¿liwoœciami rozwoju. Ponadto pracownicy platformowi fizyczni charakteryzuj¹ siê trochê ni¿szymi wymaganiami iloœciowymi w pracy i nieco mniejszym tempem pracy ni¿ pracownicy tradycyjni. Odnosz¹c siê do badañ nad jakoœci¹ ¿ycia, mo¿na powiedziec, ¿e pracownicy platformowi fizyczni maj¹ nieznacznie: ni¿sze subiektywne samopoczucie, ni¿sze zadowolenie z ¿ycia, ni¿sze poczucie szczêœcia oraz ni¿szy optymizm wobec przyszœci ni¿ pracownicy tradycyjni. W dodatku w odró¿nieniu od pracowników tra-

dycyjnych pracownicy platformowi fizyczni maj¹ trochê mniejsze poczucie, ¿e mog¹ swobodnie decydowaæ o swoim ¿yciu, rzadziej maj¹ czas, by zrobiæ to, co sprawia im przyjemnoœæ oraz wolniej wracaj¹ do normalnoœci, gdy w ich ¿yciu wydarzy siê coœ złego.



Fot\_MicroOne\_Bigstockphoto

## 6. Zalety i wady, jakie niesie ze sob¹ praca w oparciu o pracê platformow¹ fizyczn¹

Do g³ównych zalet pracy platformowej fizycznej zalicza siê: wiêksz¹ pewnoœæ zleceñ, szansê wyboru (pracodawcy i zlecenia) oraz elastycznoœæ co do czasu i miejsca wykonywania pracy. Decyduj¹c siê na t¹ formê pracy, mo¿na tak¿e zak³adaæ wiêksz¹ autonomi¹ wobec zarz¹dzania w³asnym czasem i ró¿norodnoœæ podejmowanych prac [17]. Ponadto praca platformowa fizyczna pozwala na zachowanie kontaktu miêdzy ludzkiego oraz aktywnoœæ fizyczn¹ (koniecznoœæ przemieszczenia siê z jednego miejsca zlecenia do kolejnego). Do atutów pracy œwiadczonej fizycznie w oparciu o internetow¹ platformê pracy mo¿na zaliczyæ jeszcze: jasnoœæ i niepodwa¿alnoœæ stawki oraz pewnoœæ wypłaty za wykonan¹ pracê w przypadku zarz¹dzania systemem wypłat przez platformê, mo¿liwoœæ zg³oszenia problemów powsta³ych w czasie zlecenia i mo¿liwoœæ rezygnacji z dalszego wykonywania prac u danego pracodawcy.

Do wad pracy w charakterze pracownika platformowego fizycznego zaliczane s¹:

- niepewnoœæ zatrudnienia,
- nieregularnoœæ dochodu,
- nara¿enie na ni¿sze stawki z uwagi na konkurencyjnoœæ,
- zale¿noœæ zarobków od d³ugoœci czasu pracy
- zaburzenie rytmu tygodniowego w przypadku realizacji zleceñ w weekendy.



Ponadto wykonując pracę platformową, trudno mówić o otrzymaniu wsparcia od współpracowników czy kadry kierowniczej oraz o zapewnieniu kontroli nad bezpiecznymi i higienicznymi warunkami pracy. W dodatku praca realizowana w oparciu o umowę cywilnoprawną nie gwarantuje ochrony socjalnej, która otrzymywana jest w przypadku zatrudnienia tradycyjnego. Praca świadczona za pośrednictwem internetowych platform pracy powoduje również utrudnienie w zakresie negocjacji stawek, dochodzenia swoich praw czy rozstrzygnięcia sporów. Praca fizyczna niezależnie od tego, w jaki sposób jest realizowana, niesie za sobą ryzyko wypadków (zarówno komunikacyjnych w przypadku kurierów, kierowców, jak i mechanicznych czy chemicznych (osoby sprząające, naprawiające, remontujące) [17, 18].

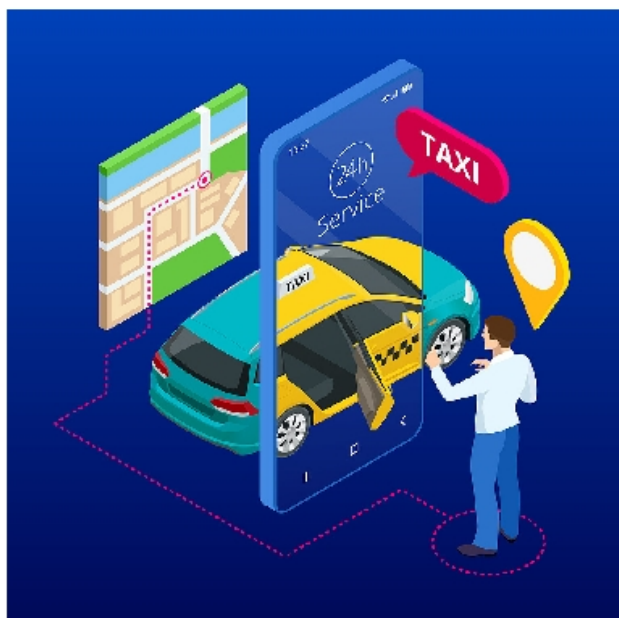
## 7. Zalecenia dla pracowników platformowych fizycznych

Świadcząc pracę z tytułu pracownika platformowego fizycznego, warto zadbać o:

- sprawdzenie wiarygodności pośrednika oraz pracodawcy, który udostępni zlecenie na internetowej platformie pracy (sprawdzić opinie, dopytać o system przechowywania danych),
- zapoznanie się regulaminem udostępnianym przez internetowe platformy pracy, celem poznania wymagań pracy, systemu wypłat i możliwości realizacji pracy (np. sprawdzenie, czy dana platforma nie wymaga wyłączności współpracy lub czy nie zakazuje budowania bazy klientów),
- sprawdzenie zasad dochodzenia do swoich praw (np. w przypadku gdy nie otrzyma się wypłaty lub wypłata będzie inna niż ta wcześniej ustalona),
- właściwy sprzęt i narzędzia potrzebne do realizacji zleceń (warto też sprawdzić, czy i jaki sprzęt dostarcza pracodawca),
- zapewnienie sobie dostępu do świadczeń socjalnych (np. odprowadzanie składek z tytułu samozatrudnienia lub ustalenie z pracodawcą takich warunków umowy cywilnoprawnej, by dawała ochronę pracownikowi bądź powierzenie tego zadania podmiotom, które formalnie zajmują się pomocą w tej sprawie),
- ustalenie minimalnych stawek pracy za godzinę czy usługę (celem podejmowania godziwej i uczciwej pracy i utrzymania wartości pracy),
- dbanie o jakość i kulturę wykonywanej pracy (z uwagi na system rekomendacji),
- stosowanie samodyscypliny i wyznaczanie sobie harmonogramu/rytmu dnia (celem uniknięcia pracy pod presją, szybkiego tempa pracy lub bycia do dyspozycji przez całą dobę),
- stosowanie przerw w pracy (np. celem rozciągnięcia mięśni, skorzystania z toalety, nawodnienia się czy zjedzenia posiłku),
- przestrzeganie regularnych godzin snu, co odgrywa dużą rolę w kwestii minimalizacji stresu i zachowania zdrowia,
- zachowanie równowagi między pracą a czasem wolnym/ życiem osobistym (celem redukcji negatywnego wpływu na jakość życia pracowników),
- dążenie do kontaktu z innymi pracownikami platformowymi (celem zapobieżenia rutynie i izolacji społecznej oraz celem wymiany doświadczeń).

## 8. Rekomendacje dla środowisk podejmujących współpracę z pracownikami platformowymi świadczącymi pracę fizyczną

Rekomenduje się stworzenie oraz wyodrębnienie zasad i warunków pracy dla pracowników platformowych świadczących pracę fizyczną, które pozwolą na wykonywanie godziwej pracy i uniknięcie prekaryjnych warunków pracy. Zasady powinny szanować autonomię pracownika platformowego oraz obejmować dobre warunki zatrudnienia, ochronę i dostęp do świadczeń socjalnych, możliwość negocjacji warunków zatrudnienia, pracy i płacy, stabilizację finansową, możliwość samorealizacji, rozwoju umiejętności, kształcenia i postępu zawodowego, a także właściwą równowagę praca – życie osobiste. Szkolenia w dużej mierze powinny dotyczyć przepisów BHP, tak by pracownicy platformowi mieli świadomość, że choć nie świadczą pracy w stałym miejscu z regularnymi godzinami pracy, to tak samo obowiązują ich normy i zasady dbania o zdrowie fizyczne i higienę psychiczną, które przekładają się na bezpieczeństwo oraz lepszą jakość życia każdego pracownika [3, 6, 18-23].



## BIBLIOGRAFIA

- [1] Ostoj I. Rozwój gig economy jako wyzwanie dla sfery regulacji rynku pracy. *Studia Prawno-Ekonomiczne*. 2019;110:239-252.
- [2] Florczak I, Otto M. Prekaryzacja zatrudnienia. Wyzwania dla prawa pracy w Europie. Warszawa: Difin SA; 2019.
- [3] Owczarek D. (red.). Nowe formy pracy w Polsce. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych; 2019.
- [4] Eurofound. Overview of new forms of employment – 2018 update. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2018.
- [5] Kim HR. Career Shift: Employment to freelancing. *Medical Writing*. 2019;28(1):39-41.
- [6] Raport tematyczny. Alternatywne formy pracy. Instytut Analiz Rynku Pracy. 2020. <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/alternatywne-formy-pracy> [dostęp: 26.10.2022].
- [7] Mrozowski A, Czarzasty J (red.). Oswajanie niepewności. *Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar; 2020.
- [8] Vives A, González F, Moncada S, et al. Measuring precarious employment in times of crisis: the revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gaceta Sanitaria*. 2015;29(5):379-382.
- [9] Baka Ł, Stachura-Krzyształowicz A, Najmiec A, et al. Kompleksowa ocena psychospołecznych warunków pracy, stylu życia i zdrowia psychofizycznego w grupie pielęgniarek. Wyniki badań i zalecenia do programów profilaktyki stresu w pracy. Warszawa: CIOP-PIB; 2021.
- [10] Żołnierczyk-Zreda D, Pawłowska-Cypriasiak K, Bugajska J. Psychospołeczne warunki pracy, W: Zawieska M (red.) *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych – ramowe wytyczne*; Warszawa: CIOP-PIB; 2014. s. 261-264.
- [11] World Health Organization (WHO). Psychosocial factors at work: Recognition and control. *Occupational safety and health series No. 56. Report of the Joint ILO/WHO*. Genewa: Committee on Occupational Health; 1984.
- [12] Potocka A. Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy? Część I. Rozważania teoretyczne. *Medycyna Pracy*. 2010;61(3):341-352.
- [13] Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, et al. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2010;38(3suppl.):8-24.
- [14] Baka Ł. Kopenhaski Kwestionariusz Psychospołeczny COPSQ II. Podręcznik do polskiej wersji narzędzia. Warszawa: CIOP-PIB; 2019.
- [15] Jakość życia w Polsce. Edycja 2017. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny; 2017. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/jakosc-zycia-w-polsce-edycja-2017,16,4.html> [dostęp: 29.09.2022].
- [16] Raport ku lepszemu życiu Polska w OECD. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny; 2021. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/inne-opracowania-zbiorcze/ku-lepszemu-zyciu-polska-w-oecd,44,1.html> [dostęp: 29.09.2022].
- [17] Dobrzyńska M. Praca platformowa. Wyzwania dla bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. 2020;61(6):16-22.

- [18] Skład A. Gospodarka platform internetowych a bhp. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*. 2021;3:10-14.
- [19] Makowiec M. Konsekwencje wdrożenia elastycznych form zatrudnienia na przykładzie telepracy. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*. 2010;820:75-91.
- [20] Kulpa-Puczyńska A, Nawrat D. Psychospołeczne koszty elastycznej pracy – wybrane problemy organizacyjne i edukacyjne. *Polish Journal of Continuing Education*. 2015;4:98-108.
- [21] Rogalewski A. *Cyfryzacja i praca platformowa. Informator dla pracowników*. Warszawa: Friedrich-Ebert-Stiftung i OPZZ; 2020.
- [22] Eurofound. *New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2020.
- [23] Jarecka A. *Gig-economy jako nowa faza cyfrowej transformacji pracy*. W: Fortuna A. (red.), *Współczesne aspekty prawa pracy*. Łódź: Wydawnictwo naukowe ArchaeGraph; 2022.