

Munca pe platformele digitale și securitatea și sănătatea în muncă: prezentare generală a reglementărilor, politicilor, practicilor și cercetării

Sinteză

Autori:

Karolien Lenaerts (HIVA-KU Leuven), Willem Waeyaert (EFTHEIA), Dirk Gillis (HIVA-KU Leuven), Ine Smits (HIVA-KU Leuven), Harald Hauben (EFTHEIA)

Autorii doresc să-și exprime recunoștința pentru feedbackul valoros și sprijinul primit de la colegii lor, Monique Ramioul (HIVA-KU Leuven), Claire Dupont (Milieu), Inge Vandenbulcke și Sofia Falcone (EFTHEIA) și de la echipa de coordonatori ai proiectului a EU-OSHA, formată din Maurizio Curtarelli și Emmanuelle Brun. De asemenea, autorii sunt recunoscători tuturor experților și părților interesate care au participat cu amabilitate la un interviu. Contribuția lor a fost de neprețuit pentru acest proiect.

Coordonatorii proiectului: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun, Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA).

Acest rezumat a fost realizat la cererea Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA). Conținutul său, inclusiv opiniile și/sau concluziile exprimate, aparțin exclusiv autorilor și nu reflectă neapărat opiniile EU-OSHA.

Nici Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA), nici o altă persoană care acționează în numele agenției nu este responsabilă de modul în care aceste informații ar putea fi utilizate.

© Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, 2023

Reproducerea este autorizată cu condiția menționării sursei.

Pentru utilizarea sau reproducerea în orice fel a fotografiilor sau a altor materiale pentru care EU-OSHA nu deține drepturile de autor, trebuie să se solicite acordul direct de la deținătorii drepturilor de autor.

1. Introducere

Constatările studiului prezentat aici au scopul de a contribui la o mai bună înțelegere a securității și sănătății în munca pe platformele digitale prin **cartografierea provocărilor și a oportunităților din securitatea și sănătatea în muncă (SSM) și prin explorarea posibilităților și a metodelor de abordare a acestora**. Deși se fac tot mai multe cercetări privind munca pe platforme, problema SSM a devenit mai vizibilă abia recent în literatură și în politică. Obiectivul general al prezentului studiu este de a oferi o prezentare generală actualizată a reglementărilor, politicilor, practicilor și cercetării în legătură cu munca pe platformele digitale și a impactului preconizat al acestora asupra protecției lucrătorilor și, mai exact, asupra SSM. Astfel, studiul vine ca o continuare a lucrărilor anterioare ale Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) pe această temă: un prim document de dezbatere specializat publicat în 2015 (Huws, 2015), urmat de un raport publicat în 2017 privind „Protecția lucrătorilor în economia platformelor online: Prezentarea evoluției reglementărilor și a politicilor din UE” (EU-OSHA, 2017).

Digitalizarea economiilor noastre a transformat și a perturbat piețele muncii și sectoarele economice din întreaga Uniune Europeană (UE), modificând natura și organizarea muncii și condițiile de muncă. Unul dintre actorii centrali și cei mai vizibili în această transformare este reprezentat de platformele digitale de muncă, care corelează cererea și oferta de forță de muncă conectând lucrătorii pe platforme online cu clienții (Eurofound, 2018; Comisia Europeană, 2020). Munca pe platformele digitale promite un grad mare de flexibilitate și autonomie, lucrătorii pe platforme online 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 în materie de securitate și sănătate în muncă. În această privință, Comisia Europeană a propus, în decembrie 2021, o directivă care vizează îmbunătățirea condițiilor de muncă pe platformele digitale și care cuprinde și dispoziții importante privind SSM.

În sensul prezentului studiu, se utilizează următoarele concepte și definiții:

Muncă pe platformele digitale: Toate activitățile lucrative remunerate, care sunt prestate prin intermediul, pe sau în urma medierii de către o platformă digitală.

Principalele caracteristici ale muncii pe platforme sunt următoarele:

- Activitățile lucrative remunerate sunt organizate/coordonate printr-o platformă digitală de muncă.
- Sunt îndeplinite sarcini specifice sau sunt soluționate probleme specifice.
- Gestionarea algoritmică bazată pe tehnologii digitale este utilizată pentru a aloca, a monitoriza și a evalua munca desfășurată și comportamentul și performanța lucrătorilor pe platforme online, inclusiv prin utilizarea unor mecanisme de evaluare de către clienți.
- Sunt implicate trei părți, și anume o platformă digitală de muncă, un client și un lucrător pe platforme online.
- Există o prevalență a acordurilor de muncă atipice, iar platformele digitale de muncă au tendința de a clasifica lucrătorii pe platforme online ca lucrători independenți în termenele și condițiile lor.
- Riscurile, răspunderea și responsabilitățile, inclusiv în domeniul securității și sănătății, sunt transferate lucrătorilor pe platforme online.

Lucrător pe platforme online (sau „o persoană care lucrează prin intermediul unei platforme”): O persoană care prestează muncă intermediată cu un grad de control mai mare sau mai mic, prin intermediul unei platforme digitale de muncă, indiferent de statutul profesional legal al persoanei în cauză.

Lucrătorii pe platforme online pot avea statutul de angajat, lucrător independent sau orice statut din a treia categorie.

Platformă digitală de muncă: Un sistem sau o piață online care operează în domeniul tehnologiilor digitale (inclusiv utilizarea aplicațiilor mobile) care sunt deținute și/sau exploatate de o întreprindere, facilitând corelarea dintre cererea și oferta de forță de muncă furnizată de un lucrător pe platforme online.

Platformele care corelează cererea și oferta de bunuri, precum și platformele prin care se face schimb de servicii fără remunerație sau pe care remunerația nu acoperă decât costul prestării serviciilor (cum ar fi co-voiajarea)

sunt excluse. În plus, munca prestată direct către platforme în calitate de angajatori (cum ar fi munca *pentru* o platformă) sau în activități-satelit conexe nu se înscrie în această definiție.

Dată fiind eterogenitatea tot mai mare 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, de exemplu OCDE, 2018; OIM, 2021), iar cele mai avansate iau în calcul și aspecte precum complexitatea și amplitudinea sarcinilor îndeplinite, conținutul sarcinilor, procesul de corelare, actorul care alocă sarcini și altele. (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Urzi Brancati et al., 2020; Comisia Europeană, 2020; Bérastégui, 2021).

Pentru a reflecta dimensiunile care afectează riscurile în materie de SSM cu care se confruntă lucrătorii pe platforme online, precum și prevenirea și gestionarea acestor riscuri, se propune o taxonomie tridimensională pe baza căreia se definesc patru tipuri de muncă pe platforme digitale:

Tabelul 1: Taxonomia muncii pe platforme digitale

Dimensiuni	Tip de muncă pe platforme digitale			
	Tipul 1 (de exemplu, Uber)	Tipul 2 (de exemplu, RingTwice)	Tipul 3 (de exemplu, AMT)	Tipul 4 (de exemplu, 99designs)
Forma activității de muncă prestate	La adresă	La adresă	Online	Online
Nivel de competențe cerut	Mai redus	Mai ridicat	Mai redus	Mai ridicat
Nivel de control	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 (Huws, 2015).
- A doua dimensiune este **nivelul de competență necesar pentru îndeplinirea sarcinii**: mai redus sau mai ridicat, care reflectă conținutul, amplitudinea și complexitatea sarcinii. Toate acestea afectează riscurile în materie de SSM cu care se confruntă lucrătorii pe platforme online, precum și prevenirea și gestionarea acestor riscuri, de exemplu în ceea ce privește utilizarea echipamentelor, locul de muncă și altele.
- A treia dimensiune este reprezentată de **nivelul de control exercitat de platformă**, care poate varia de la nivelul minim la unul foarte ridicat. 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 este 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 pentru starea de bine psihosocială și sănătatea mintală a lucrătorilor pe platforme online (Bérestégui, 2021).

2. Metodologie

Din punct de vedere metodologic, prezentul studiu are la bază o combinație între cercetarea documentară și munca pe teren. Mai exact, studiul se bazează pe revizuirea literaturii academice și gri privind SSM și munca pe platformele digitale și a datelor disponibile; pe o consultare a punctelor focale naționale ale EU-OSHA printr-un sondaj scris; pe studii de caz (studii de caz privind politicile și exemple de caz de platforme); și pe interviuri cu informatori-cheie din domeniul cercetării și al politicilor, precum și din rândul platformelor digitale de muncă și al lucrătorilor pe platforme online. Utilizând o abordare prin metode mixte, constatările obținute din diferite surse sau prin diferite metode pot fi validate prin triangulație, iar robustețea lor pentru diverse contexte naționale, diverse tipuri de muncă pe platforme digitale, diverse tipuri de riscuri în materie de SSM și diverse impacturi poate fi verificată. Lacunele în materie de cunoștințe sau date ar putea fi abordate în munca pe teren.

3. Provocările, prevenirea și gestionarea în materie de SSM în contextul muncii pe platformele digitale

3.1 Provocările și riscurile în materie de SSM legate de activitățile de muncă

Deoarece activitățile desfășurate cu titlu de muncă pe platforme online sunt în mare măsură similare cu cele desfășurate în afara economiei platformelor (cum ar fi livrarea de colete sau curățenia), **riscurile în materie de SSM sunt, de asemenea, similare** (Huws, 2015; Tran și Sokas, 2017; EU-OSHA, 2017; Garben, 2019; Samant, 2019). În funcție de tipul muncii pe platforme digitale, lucrătorii sunt expuși unor diferite tipuri de riscuri, în proporții diferite. 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 aceste activități, este posibil ca nu toate platformele să le solicite lucrătorilor lor de pe platforme online să facă dovada calificării atunci când își creează un cont. În final, este posibil ca munca pe platforme să impună și **sarcini suplimentare și/sau să se bazeze pe o combinație diferită de sarcini**, spre deosebire de posturile similare de pe piața tradițională a muncii, necesitând astfel competențe diferite. Munca pe platforme implică adesea o **muncă suplimentară**, care nu este cerută în posturile comparabile din afara economiei platformelor (de exemplu, crearea și întreținerea unui cont, căutarea de sarcini de lucru sau comunicarea cu clienții), ceea ce poate genera alte riscuri în materie de SSM și efecte negative asupra sănătății. În afară de aceste riscuri, munca pe platformele digitale implică o serie de riscuri suplimentare, care sunt specifice naturii și condițiilor în care se realizează munca. Acestea sunt discutate în secțiunile următoare.

Analizând doar activitățile de muncă, riscurile fizice ale muncii pe platforme depind de sarcina exactă în cauză și de tipul muncii, respectiv la adresă sau online (Huws, 2015). Lucrătorii pe platforme online care desfășoară **muncă pe platforme la adresă se confruntă cu o varietate de riscuri fizice și psihosociale**. Din cauza amplei eterogenități a muncii pe platforme la adresă, este imposibil să se facă o listă exhaustivă a riscurilor. Exemplele obișnuite din literatură includ: expunerea personalului de curățenie la produse chimice; riscuri ergonomice și în materie de siguranță, cum ar fi alunecarea pe podele umede; expunerea meseriașilor la agenți fizici (cum ar fi zgomotul sau praful și vibrațiile când utilizează mașini de găurit) și la substanțe periculoase (cum ar fi gazul, când repară un boiler) sau la riscuri ergonomice; și riscul curierilor, al conducătorilor auto și al taximetriștilor de a fi implicați într-un accident din cauza oboselii, a faptului că sunt distrași de telefon sau a încălcării regulilor de circulație. Lucrătorii pe platforme online la adresă interacționează cu clienții și se pot confrunța cu acte de violență, hărțuire sau infracțiuni. Alte surse de stres și accidente raportate frecvent pentru lucrătorii pe platforme online care îndeplinesc sarcini la adresă sunt condițiile meteorologice și congestiunea traficului (Comisia Europeană, 2020).

Munca pe platformele online implică muncă de birou, care se bazează în mare măsură pe utilizarea unui computer conectat la internet. Riscurile fizice asociate cu acest tip de muncă sunt similare cu cele ale lucrătorilor din birouri, cum ar fi munca sedentară, postura necorespunzătoare din cauza configurării

incorecte a stației de lucru și munca într-un spațiu înghesuit, statul prelungit în poziție așezată, munca pentru perioade îndelungate cu tastatură, mouse și alte dispozitive pentru care sunt necesare mișcări frecvente și repetitive ale brațului, mâinii și încheieturii, utilizarea unui ecran inadecvat (în ceea ce privește dimensiunea, pâlpâirea, strălucirea, reflexia sau lizibilitatea slabă), munca în condiții de iluminare slabă și altele (EU-OSHA, 2017). Problemele de sănătate frecvente sunt legate de afecțiunile musculoscheletice (AMS), cum ar fi durerile de gât, spate și membre superioare, durerile de cap și ochii cu aspect obosit, roșii sau inflamați, afecțiunile cardiovasculare, diabet, oboseala vizuală, precum și alte probleme de sănătate (Huws, 2015). Este posibil ca aceste probleme să se fi agravat în perioada pandemiei de COVID-19, de exemplu din cauza timpului de lucru prelungit, a perioadelor lungi de muncă online, a estompării limitelor dintre muncă și viața privată și așa mai departe.

În ceea ce privește **riscurile psihosociale** legate de sarcinile îndeplinite, literatura indică din nou o legătură între natura sarcinilor în sine (cum ar fi sarcinile care implică un contact direct cu clienții la domiciliul lor) (vezi Huws, 2015; EU-OSHA, 2017), dar subliniază și faptul că majoritatea lucrătorilor pe platforme online se confruntă cu stresul. Acesta este determinat de modul în care sunt alocate, monitorizate și evaluate sarcinile (gestionarea algoritmică și supravegherea digitală), de condițiile în care lucrătorii pe platforme online își desfășoară activitatea (cum ar fi excesul de informații sau faptul că trebuie să fie disponibili în termen scurt) și așa mai departe [vezi Bérastégui (2021) pentru o discuție detaliată]. Deoarece lucrătorii pe platforme online depind deseori de o reputație bună și de evaluări pozitive pentru a li se repartiza sarcini de lucru, contactul cu clienții (potențiali) poate fi stresant (Huws, 2015). De teamă că vor primi o evaluare negativă dacă refuză un client sau se împotrivesc dorințelor acestuia, lucrătorii pe platforme online pot accepta sarcini de lucru pentru care nu sunt calificați sau nu au experiență sau își pot asuma riscuri inutile. În mod similar, platformele digitale se bazează pe o serie de imbalduri și stimulente („ludificare”), cu scopul de a motiva lucrătorii pe platforme online să fie disponibili pentru muncă pe perioade mai lungi de timp (cum ar fi Uber, care încurajează lucrătorii să rămână online în loc să se deconecteze), să lucreze mai repede (cum ar fi plata în funcție de numărul de livrări în loc de plata la oră) și așa mai departe. Aceste elemente sunt discutate în secțiunile următoare.

Unii lucrători pe platforme online se pot confrunta, în plus, cu acte de violență, hărțuire și abuz și pot fi expuși infracțiunilor (Eurofound, 2018; OIM, 2021). Conform literaturii privind munca pe platformele digitale, acestea sunt motive de îngrijorare în special pentru lucrătorii pe platforme online la adresă, cum ar fi taximetriștii sau curierii și conducătorii auto. Lucrătorii pe platforme online se pot confrunta cu hărțuire cibernetică și de alt tip, deși există mai puțină literatură cu privire la acest aspect. Un grup de lucrători pe platforme online care este vulnerabil la stres este format din revizorii de conținut online (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017, Comisia Europeană, 2020). Acești lucrători monitorizează forumurile, verifică fotografiile, materialele video sau platformele de comunicare socială și așa mai departe, pentru a filtra imaginile pornografice sau violente, discursul urii, rasismul, xenofobia și altele. Este posibil ca lucrătorii pe platforme online care îndeplinesc aceste sarcini să nu aibă formarea necesară sau sprijinul necesar pentru a le îndeplini. Acest lucru, la rândul său, poate cauza daune psihologice acestor lucrători pe platforme online.

3.2 Circumstanțe agravante în munca pe platformele digitale

Chiar dacă riscurile și pericolele pe care le implică desfășurarea activităților în contextul muncii pe platformele digitale sunt în mare măsură similare cu cele de pe piața tradițională a muncii, caracteristicile specifice ale muncii pe platformele digitale agravează aceste provocări și complică punerea în aplicare a unei politici solide în materie de sănătate și securitate. Aici sunt luate în considerare patru dimensiuni: a) statutul profesional și angajamentele contractuale; b) gestionarea algoritmică și supravegherea digitală; c) izolarea profesională, echilibrul dintre viața profesională și cea privată și sprijinul social; și d) insecuritatea locului de muncă și a veniturilor.

3.2.1 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 (Huws 2015, EU-OSHA, 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.

3.2.2 Gestionarea algoritmică și supravegherea digitală

Gestionarea algoritmică se referă la folosirea de algoritmi pentru alocarea, monitorizarea și evaluarea sarcinilor de lucru și 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:

- 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 computerul lor), realizând capturi de ecran sau urmărind lucrătorul prin GPS;
- evaluarea continuă a performanței lucrătorilor pe platforme online, cum ar fi prin evaluări de către clienți, statistici privind numărul de sarcini îndeplinite sau respinse, date privind viteza de execuție a sarcinilor;
- procesul (semi)automatizat de luare a deciziilor, fără intervenție umană;
- interacțiunea lucrătorilor pe platforme online cu un sistem, ceea ce nu permite negocierea și nici nu oferă oportunitatea de a cere feedback; și
- lipsa de transparență în ceea ce privește funcționarea algoritmului („cutia neagră a intermediarii”).

Prin utilizarea sistemului de gestionare 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) (Bérastégui, 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, cum ar fi 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 fizică și sănătatea mintală. 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 sfârșit, gestionarea algoritmică este folosită 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; Bérastégui, 2021; vezi și discuția de mai sus privind importanța corelării nivelului de competențe care se impune). Pe de altă parte, gestionarea algoritmică poate aduce și oportunități în gestionarea riscurilor în materie de SSM (Moore et al., 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).

3.2.3 Izolarea profesională, echilibrul dintre viața profesională și cea privată și sprijinul social

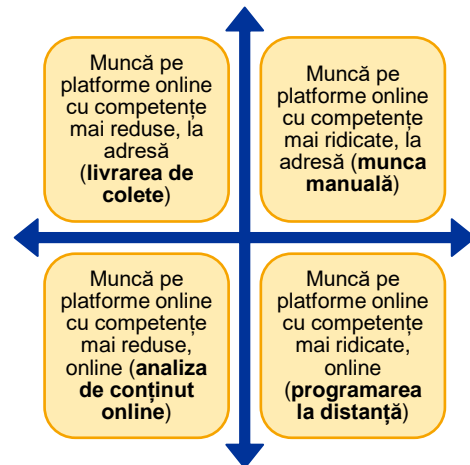
Un al treilea set de factori care agravează riscurile în materie de SSM în munca pe platforme și care complică acțiunea de prevenire și gestionare a riscurilor în materie de SSM se referă la **individualizarea muncii, izolarea profesională** (izolare fizică și socială), **conflicte între viața profesională 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 (cum ar fi la domiciliul lucrătorilor pe platforme online sau al clienților), existând posibilitatea ca acestea să nu fie adaptate nevoilor lucrătorilor pe platforme online (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017; Tran și Sokas, 2017; Bérastégui, 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 (Bérastégui, 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 (Bérastégui, 2021). Printre problemele reclamate frecvent în acest sens se numără faptul că munca pe platforme implică timp neplătit, programe de lucru imprevizibile și neregulate și așa mai departe. În plus, multora dintre lucrătorii pe platforme online le lipsește o identitate profesională, aceștia neconsiderând că munca lor are însemnătate. Toate aceste probleme sunt corelate cu tulburări de somn, epuizare, dificultăți de recuperare după muncă, stres, depresie, surmenaj și singurătate, precum și cu o nemulțumire generală față de locul de muncă și viața personală (Bérastégui, 2021). În plus, acești factori complică acțiunea de prevenire și gestionare a riscurilor în materie de SSM. Spre exemplu, ideea 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, împiedică totodată asigurarea participării efective a lucrătorilor la 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, cum ar fi prin campanii de informare, instruire sau accesul la servicii în domeniul SSM furnizate de profesioniștii în domeniul SSM.

3.2.4 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-i 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; Uzi 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 (Bérastégui, 2021). Munca pe platforme oferă totodată oportunități reduse, sau deloc, de dezvoltare a competențelor prin formare și de evoluție în carieră (Bérastégui, 2021). Acest lucru este stresant și poate duce la deteriorarea sănătății fizice și psihice (Huws, 2015; Bérastégui, 2021).

3.3 Analiză aprofundată: constatări în urma a patru studii de caz

Deoarece munca pe platformele digitale implică forme de muncă eterogene, este dificil să se ajungă la concluzii universale privind provocările sau implicațiile acestora în materie de SSM. Pe baza logicii taxonomiei muncii pe platformele digitale prezentate mai sus, în cadrul studiului ale cărei constatări sunt prezentate aici au fost dezvoltate patru exemple de muncă pe platformele digitale, cu scopul de a explora în detaliu provocările și oportunitățile în materie de SSM, practicile privind protecția, securitatea și sănătatea lucrătorilor și gestionarea SSM; precum și politici, strategii, inițiative și programe. Principalele constatări ale acestor studii de caz sunt sintetizate mai jos; pentru o prezentare mai cuprinzătoare a cazurilor, vezi EU-OSHA, 2022a; 2022b; 2022c; 2022d.



- **Livrarea de colete**, care implică transportul de pachete de către un lucrător utilizând un vehicul motorizat (cum ar fi o furgonetă, un camion, un automobil sau o motocicletă) sau un vehicul nemotorizat (cum ar fi o bicicletă obișnuită sau o bicicletă cargo). Livrarea de colete este diferită de transportul de mărfuri prin faptul că pachetele sunt mai mici și mai ușoare. Principalele riscuri fizice ale muncii de livrare de colete implică riscuri ergonomice; accidente, alunecări, împiedicări și căderi; violență la locul de muncă; expunerea la fenomene meteorologice extreme; și expunerea la materiale sau substanțe periculoase. Principalele riscuri psihosociale sunt un volum de muncă excesiv; un timp de lucru îndelungat; izolarea; abuzul verbal și hărțuirea.
- **Munca manuală**, care implică o gamă de sarcini profesionale și casnice, cum ar fi lucrările de instalații sanitare, zugrăvirea, energia electrică, micile reparații și grădinaritul. Serviciile la domiciliu, cum ar fi gătitul, curățenia și babysittingul, nu intră în domeniul de aplicare al acestui studiu de caz. Principalele riscuri fizice includ expunerea la substanțe periculoase și la energia electrică, la temperaturi extreme sau la zgomot; lucrul la înălțime; accidentele, alunecările, împiedicările și căderile; lucrul cu diverse unelte; ridicarea unor obiecte grele sau incomode și lucrul în poziții incomode. Principalele riscuri psihosociale rezultă dintr-un volum de muncă excesiv, un timp de lucru îndelungat, izolare și abuz verbal.
- **Analiza de conținut online**, care implică examinarea conținutului generat de utilizatori, cum ar fi textul, imaginile sau materialele video, în ceea ce privește conținutul ilegal online sau conținutul abuziv, conform unui set predefinit de orientări și norme, precum și decizii cu privire la posibilitatea ca acest conținut să rămână online sau să fie eliminat (Berg et al., 2018; Soderberg-Rivkin, 2019). Principalele riscuri fizice rezultă din timpul excesiv petrecut în fața ecranului; probleme ergonomice; statul prelungit în poziție așezată și comportamentul sedentar. Principalele riscuri psihosociale se referă la expunerea la acte de violență, infracțiuni, abuz și conținut ilegal online; izolare; un volum de muncă excesiv; și presiunea timpului.
- **Programarea (la distanță)**, care implică procesul de scriere și testare a codului sursă care permite aplicațiilor și programelor informatice să funcționeze în mod corespunzător. Aceasta include profesii precum cele de dezvoltator de sisteme web sau multimedia, dezvoltator de software și programator de aplicații.¹ Principalele riscuri fizice rezultă din riscurile ergonomice; statul prelungit în poziție așezată; comportamentul sedentar; și timpul excesiv petrecut în fața ecranului. Principalele riscuri psihosociale se referă la izolare, un volum de muncă excesiv și presiunea timpului.

Distincțiile dintre tipurile de muncă pe platforme incluse în domeniul de aplicare al acestui studiu au condus și la grade diferite cu care sunt agravate riscurile potențiale pentru sănătate și securitate și punerea în aplicare a unei politici solide în materie de sănătate și securitate. În general, dovezile disponibile sugerează că provocările în materie de SSM sunt cele mai covârșitoare pentru revizorii de conținut online și curierii și conducătorii auto pentru livrarea de colete, deși provocările există și în alte

¹ Pentru mai multe informații, vezi <https://esco.ec.europa.eu>

tipuri de muncă pe platforme (vezi tabelul 2). În mod deloc surprinzător, platformele care intermediază analiza de conținut online și livrarea de colete exercită în mod tipic un grad semnificativ de control privind alocarea sarcinilor, organizarea și evaluarea muncii, în special în comparație cu platformele care intermediază muncă manuală și sarcini de programare. În orice caz, dovezile disponibile din literatură și interviuri arată clar că platformele nu furnizează decât informații și sprijin minime cu privire la standardele de sănătate și securitate. Pe platformele investigate nu au fost găsite politici generale privind SSM, în ciuda unor dovezi empirice care arată că se fac modificări pozitive. De exemplu, unele platforme par să dispună de anumite proceduri în cazul accidentelor sau vătămărilor corporale și multe dintre acestea oferă o poliță de asigurare voluntară plătită de lucrător împotriva accidentelor și bolilor profesionale. În unele cazuri, platformele intervievate au menționat că sunt dispuse să soluționeze în continuare problemele în materie de SSM, dar se tem că relația de muncă dintre platformă și lucrătorii săi pe platforme online va fi recalificată dacă pun la dispoziție formare, echipamente individuale de protecție (PPE) și așa mai departe.

Tabelul 2: Factori care agravează riscurile în materie de SSM din tipurile selectate de muncă pe platforme (în funcție de nivelul de risc)

Factori care agravează riscurile în materie de SSM	Tipurile selectate de muncă pe platforme			
	Livrare de colete	Muncă manuală	Analiză de conținut online	Programare la distanță
Statut profesional	Ridicat	Redus	Ridicat	Redus
Gestionare algoritmică	Ridicată	Medie	Ridicată	Medie
Izolarea socială/sprijin social	Medie/mediu	Medie/mediu	Ridicată/ridicat	Ridicată/ridicat
Echilibrul dintre viața profesională și cea personală	Mediu	Redus	Ridicat	Ridicat
Insecuritatea locului de muncă/veniturilor	Ridicată	Redusă	Ridicată	Redusă

Sursa: Concepția proprie a autorilor.

4. Lecții învățate din regulamentele, politicile, acțiunile și inițiativele care vizează SSM în contextul muncii pe platformele digitale

4.1 Cartografierea răspunsurilor la munca pe platformele digitale

Odată cu proliferarea muncii pe platformele digitale, responsabilii de elaborarea politicilor iau tot mai multe măsuri pentru a soluționa câteva dintre provocările pe care le generează aceasta. Pe baza unui studiu, Comisia Europeană (2020) a identificat 177 de măsuri sau inițiative la nivelul UE-27, al Regatului Unit, Norvegiei și Islandei, care vizează munca pe platformele digitale. Majoritatea acestora aveau legătură cu statutul profesional, reprezentarea, câștigurile salariale și protecția socială a lucrătorilor pe platforme online (Comisia Europeană, 2020). În studiul Comisiei (2020), se face o distincție între măsurile „descendente” și cele „ascendente”. Măsurile descendente includ legislația (legile de formalizare a politicilor, de stabilire a standardelor), jurisprudența (hotărârile judecătorești), acțiunile administrațiilor sau ale inspectoratelor. Măsurile ascendente includ contractele colective de muncă și inițiativele partenerilor sociali, acțiunile platformelor și acțiunile lucrătorilor pe platformele online. Studiul Comisiei (2020) arată că responsabilii de elaborarea politicilor au ignorat în mare măsură problemele în materie de SSM din munca pe platformele digitale. Printre răspunsurile ascendente au fost observate

câteva exemple de formare de bază în materie de securitate și de asigurare împotriva accidentelor și bolilor profesionale oferite de platforme, precum și furnizarea de PPE de bază de către platforme. Deși SSM a fost invocată ca motiv de îngrijorare de către organizațiile sindicale și organizațiile locale care reprezintă lucrătorii, cercetarea a arătat o lipsă generală de conștientizare și de acțiune.

Analiza tematică din 2021 privind munca pe platforme efectuată de Centrul European de Expertiză (CEE) în domeniul dreptului muncii, al ocupării forței de muncă și al politicilor privind piața muncii (CEE, 2021) coroborează principalele constatări ale studiului Comisiei. Raportul CEE (2021) constată că foarte puține state membre ale UE au soluționat problema statutului profesional ambiguu al lucrătorilor pe platforme online. Ca și înainte, din studiul CEE (2021) a rezultat o lipsă de atenție pentru problemele în materie de SSM. O actualizare și mai recentă a acestei lucrări a fost publicată în decembrie 2021, ca parte a unui studiu elaborat pentru a sprijini evaluarea impactului unei inițiative a UE cu scopul de a îmbunătăți condițiile de muncă pentru lucrul pe platforme (Comisia Europeană, 2021). Această inițiativă a UE a fost concepută pentru a soluționa trei probleme principale rezultate din munca pe platformele digitale: (i) clasificarea eronată a statutului profesional al lucrătorilor pe platforme online; (ii) echitatea și transparența practicilor de gestionare algoritmică aplicate de platformele digitale de muncă; și (iii) aplicarea, transparența și trasabilitatea muncii pe platforme, inclusiv în situații transfrontaliere. În studiul care sprijină evaluarea impactului se prezintă o revizuire a politicilor și a măsurilor naționale puse în aplicare în domeniul muncii pe platformele digitale în UE-27 și în șapte țări terțe. Mai exact, țările pot fi clasificate în patru grupuri pe baza acestor politici și măsuri, în special în funcție de măsura în care este abordată clasificarea statutului profesional al lucrătorilor pe platforme online și de existența altor măsuri privind condițiile de muncă. Și acest studiu confirmă că există puține măsuri care abordează în mod direct munca pe platformele digitale și că măsurile directe tind să aibă un domeniu de aplicare mai restrâns.

Consultarea punctelor focale naționale ale EU-OSHA, în cadrul studiului ale cărui constatări principale sunt prezentate aici, a avut scopul de a actualiza prezentările generale din perspectiva SSM. Această consultare s-a axat pe cinci tipuri de măsuri adoptate de: (i) guvern sau autoritățile publice (cum ar fi legislația sau cauzele în instanță); (ii) autoritățile din domeniul SSM sau inspectoratele de muncă; (iii) partenerii sociali, inclusiv dialogul social; (iv) platforme sau lucrătorii pe platforme online (sau asociațiile lor); și (v) prin orice alte măsuri. Consultarea a confirmat că nivelurile de conștientizare cu privire la munca pe platformele digitale și implicațiile acestora în materie de SSM diferă în mod semnificativ la nivelul statelor membre ale UE și a subliniat diferențele dintre abordările adoptate de diferiți actori din aceste țări pentru soluționarea lor. Deși punctele focale naționale ale EU-OSHA recunosc riscurile în materie de SSM din munca pe platformele digitale, acestea confirmă că lucrătorii pe platforme online nu sunt luați în considerare de obicei în ceea ce privește măsurile în materie de SSM din țara lor.

Luate împreună, cele mai recente cercetări și munca pe teren suplimentară desfășurată în acest studiu arată că, deși provocările pe care le prezintă munca pe platformele digitale sunt o prioritate atât la nivelul UE, cât și la nivelul statelor membre, este clar că puține regulamente, politici, strategii, programe, inițiative și acțiuni vizează în mod direct SSM. Deși un număr ceva mai mare de măsuri abordează în mod direct SSM, de exemplu prin clarificarea naturii relației de muncă, problemele în materie de SSM din munca pe platformele digitale rămân în mare măsură nesoluționate. În acest sens, studiile de caz pentru patru tipuri de muncă pe platforme au scos la iveală doar câteva practici aplicate de platformele digitale de muncă. În general, conștientizarea și atenția acordată SSM în rândul platformelor au fost limitate și nu au fost identificate exemple de platforme care aveau o politică SSM generală pentru lucrătorii lor pe platforme online. Acolo unde existau proceduri în materie de SSM, de exemplu în legătură cu accidentele profesionale, acestea erau adesea slab documentate sau rămâneau la un nivel elementar. Eforturile legate de prevenirea și gestionarea riscurilor în materie de SSM au părut a fi limitate, în general, atât în ceea ce privește numărul, cât și tipul de inițiativă (cum ar fi doar formarea de bază). De asemenea, implicarea lucrătorilor pe platforme online în aspectele legate de SSM a fost limitată sau a lipsit, ceea ce reprezintă o problemă.

Din această prezentare generală reiese clar că există lacune importante în materie de reglementare cu privire la SSM în munca pe platformele digitale. Din această perspectivă, noua propunere de directivă a UE, care are scopul de a îmbunătăți condițiile de muncă și drepturile sociale ale lucrătorilor pe

platforme online, în vederea sprijinirii condițiilor pentru creșterea durabilă a platformelor digitale de muncă, prezintă oportunități importante. Mai exact, această inițiativă tratează:²

- **clasificarea corectă a statutului profesional** – care este esențială, deoarece cadrul de reglementare a SSM abordează cel mai adesea doar raporturile de muncă dependente;
- **echitatea, transparența și responsabilitatea gestionării algoritmice** – care este caracteristica cea mai distinctivă a muncii pe platformele digitale și are un impact semnificativ asupra sănătății fizice și psihologice, asupra stării de bine și securității lucrătorilor pe platforme online;
- **transparența, trasabilitatea și cunoașterea evoluțiilor din munca pe platformele digitale și aplicarea normelor aplicabile** – care sunt esențiale pentru a îmbunătăți baza de cunoștințe privind munca pe platformele digitale, pentru a stimula schimbul de date și informații între părțile interesate, pentru a aduce clarificări cadrului de reglementare aplicabil și pentru a contribui la monitorizarea și aplicarea acestor norme.

4.2 Analiză aprofundată: constatări în urma a patru studii de caz privind politicile

Pe lângă revizuirea literaturii, sinteza politică și studiile de caz privind tipurile specifice de muncă pe platforme, **au fost elaborate patru studii de caz, care prezintă exemple de măsuri și răspunsuri la provocările din munca pe platforme** (cum ar fi legislația și inițiativele administrațiilor locale sau ale inspectoratelor) (vezi EU-OSHA, 2022e; 2022f; 2022g; 2022h pentru mai multe detalii). Din punct de vedere metodologic, fiecare studiu de caz a fost elaborat pe baza unei revizuirii a literaturii și a datelor disponibile și pe baza contribuțiilor punctului focal național al EU-OSHA, completate de interviuri cu părțile interesate.

4.2.1 Spania: Legea privind curierii care livrează mâncare la domiciliu

Legea privind curierii care livrează mâncare la domiciliu stabilește, la nivel național, dreptul la **transparență algoritmică** [articolul 64 alineatul (4) din Statutul lucrătorilor] și introduce **prezumția juridică a unui raport de muncă dependent pentru lucrătorii pe platforme online care lucrează în sectorul livrărilor** (dispoziția suplimentară 23 din Statutul lucrătorilor) [vezi EU-OSHA (2022e) pentru studiul de caz complet].³ Legea privind curierii care livrează mâncare la domiciliu este rezultatul unui dialog social tripartit între Ministerul Muncii și Economiei Sociale, organizațiile sindicale și asociațiile de întreprinderi din Spania.

Mai exact, legea adaugă un articol la Statutul lucrătorilor din Spania, care prevede că activitățile persoanelor care prestează servicii plătite care constau în livrarea sau distribuția de bunuri sau mărfuri de consum de către angajatori care exercită competențe comerciale de organizare, gestionare și control ce utilizează în mod direct, indirect sau implicit controlul algoritmic pentru a gestiona serviciul sau pentru a contura condițiile de muncă, **printr-o platformă digitală de muncă**, intră în domeniul de aplicare al legii. Astfel, există o prezumție relativă de raport de muncă dependent pentru acești lucrători. „Sarcina probei” (prezumție) îi revine angajatorului, care trebuie să demonstreze că lucrătorul este lucrător independent și nu angajat. Prin urmare, Legea nr. 31/1995 privind prevenirea riscurilor profesionale se aplică și lucrătorilor pe platforme online din sectorul livrărilor, obligând platformele să efectueze evaluări ale riscurilor în materie de SSM, să pună în aplicare măsuri de prevenire, precum și să consulte și să informeze lucrătorii pe platforme online cu privire la toate problemele referitoare la securitatea și sănătatea în muncă. Legea obligă, de asemenea, toate platformele digitale de muncă (fără a se limita la platformele de livrare) să informeze reprezentanții legali ai lucrătorilor lor pe platforme online cu privire la funcționarea algoritmilor utilizați. Aceasta impune platformelor digitale de muncă să informeze Consiliul de muncă asupra mecanismelor interne ale platformei (cum ar fi parametrii și normele sau instrucțiunile care ghidează algoritmii). În ambele domenii, Legea privind curierii care livrează mâncare la domiciliu prezintă un salt înainte către îmbunătățirea condițiilor de muncă pe platformele digitale.

² Vezi: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605

³ Adoptată la 11 mai 2021 și intrată în vigoare la 10 august 2021. Real Decreto-ley 9/2021, BOE, 12 mai 2021, Sec. I, p. 56733 et. seq., document disponibil la adresa: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf> Vezi și: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142#:~:text=Description,independent%20contractors%20under%20specific%20circumstances>

Cu toate acestea, s-au identificat domenii care necesită îmbunătățiri suplimentare. În primul rând, prezumția unui raport de muncă se aplică numai pentru lucrătorii pe platforme online din sectorul livrării, ceea ce **îi limitează domeniul de aplicare** și nu reflectă eterogenitatea amplă a muncii pe platforme. În al doilea rând, platformele pot încerca să eludeze legea lucrând cu subcontractanți. În sfârșit, sunt necesare clarificări suplimentare privind domeniul de aplicare tehnic și practic al dispoziției privind gestionarea algoritmică.

4.2.2 Italia: Carta de la Bologna

Un al doilea studiu de caz analizează Carta de la Bologna – Carta drepturilor fundamentale în munca digitală în context urban ⁽⁴⁾ – și cadrul legislativ din Italia care vizează munca pe platformele digitale (vezi EU-OSHA, 2022f pentru mai multe informații). După un episod de ninsoare abundentă în orașul Bologna în toamna anului 2017, un grup de curieri a intrat în grevă și a mers la primărie pentru a cere condiții de muncă decente pentru lucrătorii pe platforme online, subliniind problemele de sănătate și securitate. Ca răspuns la aceste cereri, consiliul local al orașului Bologna a început negocierile cu organizațiile sindicale și platformele digitale. Acestea au condus, în final, la adoptarea „Cartei de la Bologna” în 2018. Dispozițiile cartei se aplică doar pe teritoriul orașului Bologna. Carta include toți lucrătorii pe platforme online, *indiferent de statutul lor profesional*, însă, în practică, se pune accentul în principal pe serviciile de livrare prin platforme.

Deoarece **motivele de îngrijorare legate de SSM s-au numărat printre principalele cereri** ale sindicatului curierilor din Bologna când aceștia au solicitat consiliului local să ia măsuri, Carta de la Bologna este deosebit de ambițioasă în acest domeniu: carta impune platformelor să dezvolte un sistem de gestionare SSM, să adopte măsuri adecvate pentru evaluarea, prevenirea și reducerea riscurilor și a pericolelor și să ofere asigurare pentru accidente și bolile profesionale. Carta prevede și că lucrătorii au dreptul de a refuza sarcinile fără repercusiuni, când sunt expuși unor condiții meteorologice extraordinare.

Abordarea inovatoare și proactivă a orașului Bologna poate să inspire alte orașe și regiuni din Europa care se confruntă cu probleme similare. Totuși, ar trebui să se țină seama de **domeniul de aplicare limitat** al inițiativei, și nu doar din punct de vedere teritorial: până în prezent, doar patru platforme de livrare au semnat acordul voluntar.

4.2.3 Franța: cadrul legislativ privind munca pe platformele digitale

Din 2016, în Franța au fost introduse câteva inițiative legislative referitoare la munca pe platformele digitale, astfel cum se descrie în EU-OSHA (2022g). **Acest cadru este format din trei legi principale și două ordonanțe, dar acestea din urmă nu sunt încă în vigoare.**⁵ Deși este salutat adesea ca exemplu de progres către îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platformele digitale, cadrul juridic are un domeniu de aplicare foarte limitat, lăsând lucrătorii pe platforme online să se confrunte cu insecuritate juridică.

În primul rând, **legea El Khomri** prevede că **platformele care determină caracteristicile bunurilor vândute sau ale serviciilor prestate și stabilesc prețul acestora** au o „**responsabilitate socială**” față de lucrătorii care utilizează aceste platforme. Legea acordă lucrătorilor independenți pe platforme online dreptul de a forma o organizație sindicală și de a se afilia acesteia, precum și de a-și apăra interesele colective prin intermediul acesteia (Chatzilaou, 2020). Pentru persoanele care câștigă cel puțin 13 % din plafonul anual de asigurări sociale pentru veniturile din vânzări prin muncă pe platforme online (5 347,68 EUR în 2021) (Chatzilaou, 2020), legea prevede dreptul la formare profesională continuă și dreptul de a fi asigurat împotriva accidentelor și bolilor profesionale.

În al doilea rând, legea privind lupta împotriva fraudei urmărește o mai bună detectare, înțelegere și sancționare a diferitelor surse de fraudă. Aceasta obligă platformele digitale de muncă **să raporteze sumele plătite lucrătorilor pe platforme online la administrațiile fiscale**. De asemenea, legea obligă platformele să furnizeze utilizatorilor lor și autorităților fiscale franceze informații despre **datele de**

⁴ Document disponibil la adresa: http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf

⁵ Legea nr. 2016-1088 din 8 august 2016 privind munca, modernizarea dialogului social și securizarea carierelor profesionale (legea „El Khomri”); Legea nr. 2018-898 din 23 octombrie 2018 privind lupta împotriva fraudei; Legea nr. 2019-1428 din 24 decembrie 2019 privind orientarea mijloacelor de transport („LOM”); Ordonanța nr. 2021-487 privind exercitarea activităților platformelor digitale de intermediere în diverse sectoare ale transportului rutier public; Ordonanța nr. 2021-484 privind condițiile de reprezentare a lucrătorilor independenți care utilizează platforme în cursul activității lor și condițiile pentru exercitarea acestei reprezentări.

identificare ale platformei și ale utilizatorilor săi, **statutul de persoană privată sau statutul profesional** indicat de utilizatori și **numărul și suma totală brută a tranzacțiilor efectuate** în ultimul an (articolul 242 bis, Codul fiscal general).

În al treilea rând, LOM a introdus un „drept de a refuza” și un „drept de a se deconecta” pentru lucrătorii pe platforme online care conduc un „automobil de transport” sau care livrează bunuri utilizând un vehicul cu două sau trei roți, motorizat sau nemotorizat.⁶ Mai mult, LOM a prevăzut că platformele pot institui o cartă care să stabilească aspecte-cheie, cum ar fi prevenirea riscurilor în materie de SSM și condițiile de muncă, pentru a promova transparența și a proteja drepturile fundamentale ale lucrătorilor. Totuși, până în prezent, nu au fost instituite astfel de carte.

În sfârșit, Ordonanța nr. 2021-487 obligă platformele să facă schimb de date și informații cu autoritățile și administrațiile. Orice dovadă care sprijină misiunea de control a autorității trebuie pusă la dispoziție; orice suport adecvat pentru inspecții trebuie pus la dispoziție la cerere. Ordonanța nr. 2021-484 va acorda drepturi colective lucrătorilor independenți pe platforme online. Participarea lucrătorilor și negocierea colectivă în domeniul SSM constituie un fapt bine stabilit și un aspect esențial al corpusului de drept al Uniunii în materie de SSM.

4.2.4 Inspectoratele de muncă și securitate socială: acțiuni întreprinse

Amplificarea fenomenului muncii pe platformele digitale a declanșat acțiuni din partea inspectoratelor de muncă și securitate socială și a autorităților din domeniul SSM într-o serie de state membre ale UE, dintre care trei exemple interesante sunt evidențiate mai jos și în studiul de caz al EU-OSHA (2022h). În multe țări, aceste acțiuni au fost lipsite totuși de eficiență și coordonare în abordările utilizate. Inspectoratele de muncă și securitate socială și autoritățile din domeniul SSM au raportat limitări ale cunoștințelor lor și ale datelor disponibile privind munca pe platformele digitale, precum și o lipsă de resurse și de capacitate de a o soluționa. În plus, deoarece majoritatea lucrătorilor pe platforme online sunt clasificați ca lucrători independenți, aceștia pot să intre în sfera de competență a inspectoratelor și a autorităților din domeniul SSM.

În **Polonia**, o primă observație este că majoritatea cazurilor raportate care au implicat inspectoratele de muncă și securitate socială au fost deschise de poliția rutieră și s-au limitat la formele cele mai vizibile de muncă pe platforme: serviciile de taxi și livrare. Investigațiile efectuate de inspectoratele de muncă ce au vizat Uber și companiile sale partenere au indicat un număr foarte mare de încălcări ale diverselor norme și reglementări. S-a constatat că aproximativ 10 % din lucrătorii pe platforme online investigați erau resortisanți ai țărilor terțe aflați în situație de ședere ilegală sau resortisanți ai țărilor terțe aflați în situație de ședere legală, dar fără permise de muncă adecvate.

Un alt caz interesant este **Belgia**, unul dintre primele și puținele state membre cu o legislație specifică⁷ privind munca pe platforme, deși în principal în domeniul legislației fiscale (Gillis, 2018). De primă importanță în cazul din Belgia au fost recente inspecții comune efectuate de inspectoratele de muncă și securitate socială care au vizat Deliveroo și care s-au bazat pe interviuri cu 115 curieri cu privire la statutul profesional, condițiile de muncă și problemele în materie de SSM. Investigația a condus în cele din urmă la inițierea procedurilor judiciare împotriva Deliveroo, lansate de procurori la Curtea pentru Litigii de Muncă. La 9 decembrie 2021, Curtea pentru Litigii de Muncă din Bruxelles s-a pronunțat în favoarea Deliveroo, hotărând că curierii au fost clasificați în mod corect ca fiind contractanți independenți. În hotărâre, curtea a subliniat, printre altele, că curierii au libertatea de a-și organiza singuri munca (pot refuza livrări, de exemplu) și că investigația nu indică existența unei subordonări juridice.⁸

Acțiunile și inițiativele **Inspectoratului de muncă și securitate socială din Spania (ITSS)**⁹ pot fi considerate o bună practică. În 2017, ITSS a decis să armonizeze monitorizarea economiei platformelor și a început agregarea de informații din diferite surse (de exemplu, cazuri anterioare sau informații obținute prin intermediul lucrătorilor care au depus plângeri). ITSS a elaborat un „ghid privind economia colaborativă”, menit în mod explicit să sprijine inspectorii ITSS la monitorizarea muncii pe platforme și

⁶ Dreptul de a refuza implică faptul că lucrătorii pe platforme online pot refuza sarcini fără a fi sancționați. Dreptul de a se deconecta asigură faptul că lucrătorii pe platforme online pot decide în mod liber când să lucreze. Ambele dispoziții sunt importante și din perspectiva SSM.

⁷ Programmawet 1 juli 2016, Belgisch Staatsblad 4 juli 2016, 40.97, cunoscută și ca „Legea De Croo”.

⁸ Vezi: https://trends.knack.be/economie/bedrijven/deliveroo-koeriers-zijn-geen-werknemers-maar-zelfstandigen-oordeelt-brusselse-arbeidsrechtbank/article-news-1810315.html?cookie_check=1639684012

⁹ Inspección de Trabajo y Seguridad Social

la asigurarea respectării normelor legislației aplicabile. Planul strategic privind inspecția muncii și securității sociale pentru 2018-2020¹⁰ prezintă o gamă de măsuri operaționale care vizează în mod direct munca pe platforme, cum ar fi punerea la dispoziția inspectoratelor a mijloacelor tehnice necesare pentru a facilita identificarea persoanelor implicate în platformele digitale; emiterea unui manual de operațiuni pentru a sprijini funcționarii inspectoratelor și a forma specialiștii; desfășurarea unei campanii de inspecție a platformelor; precum și alte măsuri conexe.

5. Concluzii și implicații în materie de politică

5.1 Provocările în materie de SSM în munca pe platformele digitale

În ciuda spectaculozității platformelor digitale, acestea nu creează locuri de muncă complet noi, ci mai degrabă sarcini suplimentare sau o combinație diferită de sarcini în cadrul locurilor de muncă existente și implică o nouă modalitate de organizare și gestionare a acestora. Prin urmare, la nivelul sarcinilor și al locurilor de muncă, lucrătorii pe platforme online sunt expuși unor riscuri similare în materie de SSM ca alți lucrători care desfășoară sarcini comparabile în afara economiei platformelor. În cazul muncii pe platformele digitale, aceste riscuri sunt agravate din cauza naturii specifice a acestui tip de muncă și a condițiilor în care este desfășurată aceasta. Mai exact, combinația dintre gestionarea algoritmică și modalitățile de lucru atipice, care în practică implică în mod tipic faptul că nivelurile ridicate de control asupra organizării, alocării, monitorizării și evaluării sarcinilor de lucru sunt responsabilitatea platformei digitale de muncă. Dificultățile legate de clasificarea legală corectă a statutului profesional al lucrătorilor pe platforme online implică faptul că majoritatea lucrătorilor sunt clasificați ca lucrători independenți și, așadar, nu sunt vizați de cadrul de reglementare a SSM existent la nivelul UE și în statele membre. Munca pe platforme a fost asociată și cu izolarea profesională, conflicte între viața profesională și cea privată și o lipsă de sprijin social, precum și cu insecuritatea (cronică a) locului de muncă și a veniturilor. În general, se pare că platformele digitale de muncă furnizează doar informații și sprijin minime cu privire la prevenirea riscurilor pentru sănătate și securitate. Pe platformele investigate nu au fost găsite politici generale privind SSM, ci doar câteva măsuri izolate.

Elemente de reținut pentru responsabilii de elaborarea politicilor

De reținut 1: Concentrarea eforturilor pe dobândirea unei bune înțelegeri a provocărilor și a oportunităților în materie de SSM în munca pe platformele digitale, colectând cunoștințe și date despre condițiile de muncă și de încadrare în muncă (cum ar fi SSM), ținând seama de diferențele dintre diverse tipuri de muncă pe platformele digitale, de platforme digitale de muncă și de lucrători pe platforme online:

Înțelegerea muncii pe platformele digitale, în special a provocărilor în materie de SSM în munca pe platformele digitale, este limitată în rândul părților interesate principale – cum ar fi inspectoratele de muncă și securitate socială, autoritățile din domeniul SSM sau organismele de asigurare a respectării legii – din statele membre ale UE. Ar trebui depuse eforturi pentru sensibilizarea acestor părți interesate și pentru schimbul de date și cunoștințe între acestea. Sunt necesare studii viitoare și eforturi dirijate de colectare a datelor în legătură cu prevenirea și gestionarea riscurilor în materie de SSM în munca pe platformele digitale, de exemplu prin impunerea unor obligații de înregistrare și raportare pentru platformele digitale. Aceste teme au fost omise în mare măsură în literatura specifică, însă ele sprijină în mod esențial acțiunile relevante ale guvernelor, ale partenerilor sociali, ale inspectoratelor de muncă și ale autorităților în domeniul SSM. Există dovezi științifice puține și mai mult teoretice privind oportunitățile în materie de SSM pe care le creează munca pe platformele digitale și modul în care se poate profita de acestea. Această lacună trebuie eliminată. De exemplu, oportunitățile oferite de algoritmi pentru integrarea măsurilor de prevenire în materie de SSM în proiectarea lor (cum ar fi alinierea obligațiilor privind timpul de lucru) trebuie explorate mai în profunzime.

De reținut 2: Introducerea unor măsuri pentru a contribui la reducerea sau eliminarea asimetriilor în materie de informații și a dezechilibrelor de forțe dintre platformele digitale de muncă și lucrătorii pe platforme online prin:

- facilitarea stabilirii statutului profesional al lucrătorilor pe platforme online;
- soluționarea preponderenței muncii nedeclarate în economia platformelor;
- deschiderea „cutiei negre” (black box) algoritmice pentru a clarifica funcționarea algoritmilor platformelor și repercusiunile gestionării algoritmice pentru lucrătorii pe platforme online;

¹⁰ Vezi https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/National_Plan_for_Decent_work.pdf

- crearea de oportunități de dialog între lucrătorii pe platforme online și, de asemenea, între lucrătorii pe platforme online, platforme și alte părți interesate (de exemplu, partenerii sociali, autoritățile din domeniul SSM);
- soluționarea problemelor legate de timpul de lucru, condițiile de muncă netransparente sau imprevizibile;
- asigurarea monitorizării efective și a aplicării cadrelor de reglementare în materie de SSM, după caz.

5.2 Prevenirea și gestionarea riscurilor în materie de SSM în munca pe platformele digitale

Studiul a confirmat și modul în care natura și condițiile muncii pe platformele digitale complică prevenirea și gestionarea riscurilor în materie de SSM. Mai exact, statutul profesional neclar și catalogarea lucrătorilor pe platforme online drept lucrători independenți implică, în practică, faptul că 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. Alte caracteristici-cheie ale muncii pe platforme digitale complică punerea în aplicare a componentelor fundamentale ale sistemelor de gestionare în materie de SSM, în ceea ce privește evaluarea riscurilor, măsurile preventive și de protecție, instruirea, participarea lucrătorilor și acțiunile de inspecție a muncii. Exemplele includ dificultățile în a identifica și a lua contact cu lucrătorii de pe platformele online, lipsa unui loc de muncă comun și fix, caracterul temporar al raporturilor contractuale și lipsa organizării colective.

Aceste constatări au condus la câteva concluzii:

- Cadrul de reglementare în materie de SSM la nivelul UE și în statele membre s-ar putea să nu fie aplicabil (complet) lucrătorilor pe platforme online. În general, se poate pune întrebarea dacă accentul deosebit pus pe diferența dintre lucrătorii independenți și angajați ca poartă de acces la măsurile de protecție a forței de muncă (inclusiv SSM) pentru lucrătorii pe platforme online este calea corectă de urmat pentru responsabilii de elaborarea politicilor din Europa, în condițiile în care rezultatul final urmărit este îmbunătățirea condițiilor de muncă și a SSM pentru *toți* lucrătorii pe platforme online.¹¹ Oricum, directiva propusă a Comisiei Europene privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pe platforme se inspiră din această lege spaniolă, însă cu ambiția explicită de a fi aplicabilă tuturor lucrătorilor pe platforme online, incluzând și cazurile în care statutul profesional nu este foarte clar.
- Este clar că există o lipsă generală de conștientizare și de atenție acordată SSM și altor drepturi fundamentale ale lucrătorilor pe platforme online atât în cercetare, cât și în politică.
- Soluțiile practice pentru a răspunde la provocări în domeniul SSM lipsesc în cea mai mare parte și, dacă nu lipsesc, adesea sunt insuficiente sau au un domeniu de aplicare restrâns.
- Doar câteva măsuri vizează în mod direct munca pe platformele digitale, iar legislația care vizează în mod specific munca pe platforme adesea nu abordează SSM sau, dacă abordează SSM, în unele cazuri poate să diminueze acoperirea SSM în loc să o extindă.
- O analiză mai atentă a cadrelor legislative ale statelor membre arată, așadar, că munca pe platformele digitale este lăsată în mare măsură nereglementată și nemonitorizată. În multe state membre, nici inspectoratele de muncă și nici inspectoratele de securitate socială, competente pentru monitorizarea lucrătorilor independenți, nu monitorizează în mod activ economia platformelor. Prin urmare și astfel cum au raportat și diverse părți interesate intervievate, cea mai mare parte a economiei platformelor rămâne un teritoriu neexplorat și implică un număr semnificativ de activități de muncă nedeclarată.

¹¹ În acest context, în timpul simpozionului EU-OSHA referitor la noul cadru strategic al UE privind SSM, comisarul UE pentru locuri de muncă și drepturi sociale, Nicolas Schmit, care a lansat cadrul la 28 iunie 2021, a afirmat că „digitalizarea modifică rapid lumea muncii, inclusiv condițiile de muncă – și nu întotdeauna în bine”. Menționând lucrătorii pe platforme online, comisarul UE a subliniat „nevoia de a asigura protecție pentru toți aceștia, independent de statutul lor” și a afirmat că: „De foarte multe ori, lucrătorii pe platforme online nu sunt protejați de normele noastre privind SSM, deoarece sunt considerați lucrători independenți, lucru pe care eu, unul, îl consider nepotrivit. Normele noastre în materie de sănătate și securitate ar trebui să se aplice tuturor, fie ei angajați, lucrători independenți și antreprenori. Noul cadru privind SSM are scopul de a aborda aceste modificări ale modului în care lucrăm, pentru a garanta că toți sunt protejați – în orice moment.” (ibid.) Vezi: <https://euoshahybrid2.nirestream.com/uploads/evento/euoshahybrid2/symposium-5-july-summary-final-pdf.pdf?updated=1626790742>

- În sfârșit, câteva părți interesate subliniază lipsa datelor referitoare atât la economia platformelor în general, cât și la platformele, lucrătorii pe platforme online și activitățile desfășurate, în special. În ceea ce privește SSM, această lipsă a datelor este problematică prin faptul că îngreunează estimarea dimensiunii și a gravității riscurilor și provocărilor, dar și că face imposibilă de facto monitorizarea și asigurarea respectării normelor și a legislației aplicabile.

Elemente de reținut pentru responsabilii de elaborarea politicilor

De reținut 3: *Ar trebui depuse eforturi sporite pentru sensibilizarea cu privire la importanța crucială a problemelor legate de SSM în general și a prevenirii și gestionării riscurilor, precum și pentru promovarea respectării principiilor fundamentale în materie de SSM în rândul autorităților guvernamentale, al platformelor digitale de muncă și al lucrătorilor pe platforme online:*

Deși lipsa de conștientizare este indisolubil legată de dezbateră privind statutul profesional al lucrătorilor pe platforme online, aceasta nu ar trebui să constituie un obstacol în calea creșterii transparenței și a sprijinului pentru SSM în general. Aceasta se poate baza pe principiul interesului public și pe principiile statului social (cum ar fi reducerea costurilor asistenței medicale). În această privință ar fi utile campaniile de sensibilizare și informare și strategiile care vizează lucrătorii pe platforme online, platformele digitale de muncă, organizațiile sindicale, autoritățile și serviciile de inspecție competente, responsabilii de elaborarea politicilor de la toate nivelurile și orice terță parte în cauză.

De reținut 4: *Este necesară urgent mai multă transparență pentru a facilita activitatea tuturor actorilor în materie de SSM (de exemplu, autoritățile competente, lucrătorii și organizațiile lucrătorilor)*

Pentru a facilita activitatea actorilor în materie de SSM, este necesară urgent mai multă transparență. Aceasta se poate realiza prin includerea unor dispoziții, în politicile și în legislația care vizează munca pe platformele digitale, care să sprijine identificarea platformelor digitale de muncă și a lucrătorilor pe platforme online, de exemplu prin impunerea pentru platforme a unor obligații de raportare către autorități (cum ar fi serviciile de inspecție a muncii și securității sociale, autoritățile fiscale și așa mai departe). Trebuie recunoscut faptul că propunerea Comisiei Europene de directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme se preconizează că va crește transparența platformelor prin faptul că clarifică obligațiile existente de declarare a muncii la autoritățile naționale și că solicită ca platformele să pună la dispoziție informații despre activitățile lor și despre lucrătorii pe platforme online care utilizează platforma lor.

În legătură cu acest punct, transparența privind funcționarea algoritmilor platformelor este esențială, având în vedere impactul grav al algoritmilor asupra sănătății și securității lucrătorilor. Legea spaniolă privind curierii care livrează mâncare la domiciliu servește drept sursă de inspirație excelentă pentru ceea ce se poate face. Directiva propusă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pe platforme constituie, în egală măsură, un pas important în această direcție (articolele 6-9).

De reținut 5: *Monitorizarea și asigurarea respectării regulamentelor în materie de SSM în munca pe platformele digitale ar trebui consolidate:*

Acest lucru se poate realiza prin asigurarea faptului că autoritățile respective dispun de cunoștințele, mijloacele și resursele necesare în acest sens. Exemplul Spaniei, unde inspectorii de muncă sunt instruiți și primesc orientări cu privire la modul de inspecție a muncii pe platformele digitale, poate servi drept sursă de inspirație în acest scop. În același timp, acțiunile lor arată în mod clar că serviciile de inspecție pot să monitorizeze și să asigure respectarea legii, în ciuda problemelor privind calificarea relațiilor de muncă dintre lucrător și platforma digitală de muncă.

Ar fi util să se efectueze un inventar al resurselor și al capacității serviciilor de inspecție, în special a serviciilor competente pentru SSM, precum și colectarea de date fiabile și interoperabile privind numărul de acțiuni legate de muncă, numărul de lucrători monitorizați și de platforme monitorizate, evaluarea riscurilor în materie de SSM din economia platformelor de către serviciile de inspecție, numărul de incidente și probleme legate de sănătate înregistrate, precum și rezultatele acțiunilor întreprinse. Comitetul inspectorilor de muncă principali și/sau Autoritatea Europeană a Muncii (ELA),¹² în cooperare

¹² Vezi articolul 7 din Regulamentul (UE) 2019/1149 din 20 iunie 2019 de instituire a unei Autorități Europene a Muncii.

cu EU-OSHA, ar putea să joace un rol esențial de coordonare în această privință și să promoveze schimbul de cunoștințe între autoritățile (din domeniul SSM) din diverse state membre.

De reținut 6: *Lucrătorii pe platforme online și organizațiile care îi reprezintă (organizațiile locale, organizațiile sindicale) ar trebui informați și implicați în prevenirea și gestionarea riscurilor în materie de SSM din munca pe platformele digitale:*

Partenerilor sociali li se recomandă insistent să își continue eforturile de organizare și reprezentare a lucrătorilor pe platforme online, acordând atenție în special lucrătorilor care sunt mai puțin vizibili. Acest lucru este în conformitate și cu Comunicarea Comisiei Europene privind cadrul strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027, care, cu privire la dialogul social, a subliniat că partenerii sociali sunt foarte bine plasați pentru a găsi soluții adaptate la circumstanțele proprii unei activități sau unui sector specific.¹³ În acest sens, sunt binevenite orientările propuse privind aplicarea legislației UE în domeniul concurenței în cazul contractelor colective de muncă ale persoanelor care desfășoară activități independente fără angajați. Studiul de caz privind Carta de la Bologna este și o mărturie a rolului important pe care lucrătorii și organizațiile lucrătorilor l-ar putea juca în îmbunătățirea condițiilor de muncă și a sănătății și securității în munca pe platformele digitale. Platformele ar trebui să asigure că această implicare este, așadar, respectată și garantată, de exemplu introducând obligația platformelor digitale de muncă de a consulta lucrătorii cu privire la problemele în materie de SSM, când au loc modificări ale organizării muncii sau ale condițiilor de muncă. Legea privind curierii care livrează mâncare la domiciliu din Spania este, în egală măsură, un exemplu-cheie în această privință, prin faptul că obligă platformele să informeze reprezentanții legali ai lucrătorilor pe platforme online asupra mecanismelor interne ale algoritmilor, care conduc la decizii (semi)automatizate „care influențează condițiile de muncă și alocarea sarcinilor de lucru”. În plus, această dispoziție constituie un prim pas vital în procesul de punere în aplicare a abordării de tipul *human-in-command* (HIC), promovată de Comitetul Economic și Social European (CESE), de Organizația Internațională a Muncii (OIM) și de Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), printre altele.¹⁴ Aplicată în contextul muncii pe platforme, aceasta ar garanta că lucrătorii pe platforme online participă în mod activ la/negociază proiectarea algoritmilor, asigurând totodată faptul că deciziile finale care afectează condițiile de muncă sunt luate de oameni.

¹³ Comisia Europeană, Comunicarea privind cadrul strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027 – Securitatea și sănătatea în muncă într-o lume a muncii în schimbare, COM(2021) 323 final, Bruxelles, 28 iunie 2021 (document disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>).

¹⁴ Comitetul Economic și Social European (2017), „Inteligența artificială – Impactul inteligenței artificiale asupra pieței unice (digitale), a producției, a consumului, a ocupării forței de muncă și a societății”. Avizul nr. 7; OIM (2019), „Global Commission on the Future of Work. Work for a Brighter Future”. Document disponibil la adresa: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf CES (2020), „AI – Humans must be in command”. Document disponibil la adresa: <https://www.etuc.org/en/document/ai-humans-must-be-command>

Referințe bibliografice

- Bérestégui, P. *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: A systematic review*, 2021. (Raport al ETUI, Institutul European al Sindicatelor.)
<https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. și Silberman, M. S. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world, 2018. *Biroul Internațional al Muncii*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
- Cedefop . *Developing and matching skills in the online platform economy: Findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study*, 2020.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3085/>
- Cockburn, W. (2021) OSH in the future: Where next?, 2021. *European Journal of Workplace Innovation*, 6, pp. 84-97. <https://doi.org/10.46364/ejwi.v6i1.813>
- De Stefano, V. *Platform work and the employment relationship*, 2021. (Documentul de lucru nr. 27 al OIM, Organizația Internațională a Muncii.) https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm
- CEE – Centrul European de Expertiză în domeniul dreptului muncii, al ocupării forței de muncă și al politicilor privind piața muncii. *Thematic Review 2021 on Platform work*, 2021.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8419&furtherPubs=yes>
- Eurofound . *Employment and working conditions of selected types of platform work*, 2018.
<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*, 2020.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- EU-OSHA . *Protecția lucrătorilor în economia platformelor online: Prezentarea evoluției reglementărilor și a politicilor din UE*, 2017. <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-OSHA. (2022a). *Riscurile pentru securitatea și sănătatea ocupațională ale muncii de livrare de colete organizate prin platforme digitale de muncă.*
- EU-OSHA. (2022b). *Riscurile pentru securitatea și sănătatea ocupațională ale muncii manuale furnizate prin platforme digitale de muncă.*
- EU-OSHA. (2022c). *Riscurile pentru sănătatea și securitatea ocupațională ale muncii de revizuire a conținutului online furnizate pe platforme digitale de muncă.*
- EU-OSHA. (2022d). *Riscurile pentru securitatea și sănătatea ocupațională ale muncii de programare la distanță organizate prin platforme digitale de muncă.*
- EU-OSHA. (2022e). *Spania: Legea privind curierii care livrează mâncare la domiciliu – o nouă reglementare a lucrului pe platforme digitale.*
- EU-OSHA. (2022f). *Italia: Un răspuns național și local la provocările economiei platformelor în Italia.*
- EU-OSHA. (2022g). *Franța: Lecții învățate din cadrul legislativ francez privind lucrul pe platforme digitale.*
- EU-OSHA. (2022h). *What actions can labour and social security inspectorates take to help manage the OSH risks in platform work?*
- Garben, S. The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy, 2019. *International Social Security Review*, 72(3), 95-112. <https://doi.org/10.1111/issr.12215>

- Graham, M., Hjorth, I. și Lehdonvirta, V. Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods, 2017. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 23(2), 135-162.
<https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Gillis, D. *Some thoughts on the social law challenges in the sharing economy from a Belgian perspective*, 2018. Presentare la Conferința „Ads, Apps and Social Debts” organizată de L’Institut du droit des assurances et du travail (IDAT) et le Centre du droit de l’entreprise (CEDIDAC) de l’Université de Lausanne în Lausanne, Elveția.
<https://bibliotest.ugent.be/publication/8572349>
- Huws, U., A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing, 2015. *OSHwiki*.
https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowdsourcing#cite_note-1
- OIM . World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, 2021. *Raportul emblematic al OIM*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf
- Möhlmann, M. și Zalmanson, L. Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers’ autonomy, 2017. *Document de studiu pentru Conferința Internațională privind Sistemele Informatică*. 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. V., Upchurch, M., & Whittaker, X. (Eds.) (2018). *Humans and machines at work: Monitoring, surveillance and automation in contemporary capitalism*. Londra, Regatul Unit: Palgrave Macmillan. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-58232-0>
- OCDE . Gig economy: Boon or bane?, 2018. (Document de lucru al OCDE.)
[https://one.oecd.org/document/ECO/CPE/WP1\(2018\)23/en/pdf](https://one.oecd.org/document/ECO/CPE/WP1(2018)23/en/pdf)
- Pesole, A., Urzi Brancati, M. C., Fernandez Macias, E., Biagi, F. și Gonzalez Vazquez, I. *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey*, 2018. JRC Science for Policy Report. Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.
<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*, 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, 2019. *Organizația Internațională a Muncii*. 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
- Soderberg-Rivkin, D. Five myths about online content moderation, from a former content moderator, 30 octombrie 2019, *R Street Institute*. <https://www.rstreet.org/commentary/five-myths-about-online-content-moderation-from-a-former-content-moderator/>
- Tran, M. și Sokas R. The gig economy and contingent work: An occupational health assessment, 2017. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 59(4), 63-66.
- Urzi Brancati, M. C., Pesole, A. și Fernandez Macias, E. *New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey*, 2020. JRC Science for Policy Report, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.
<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>

Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA)

contribuie la transformarea Europei într-un loc de muncă mai sigur, mai sănătos și mai productiv. Agenția cercetează, elaborează și difuzează informații fiabile, echilibrate și imparțiale cu privire la sănătate și securitate și organizează campanii paneuropene de sensibilizare. Înființată de Uniunea Europeană în 1994 și având sediul în Spania, la Bilbao, agenția reunește reprezentanți ai Comisiei Europene, ai guvernelor statelor membre, ai patronatelor și sindicatelor, precum și experți renumiți din toate statele membre ale UE și din afara lor.

Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă

Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, Spania

E-mail: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>