

# Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a práca pre digitálne platformy: prehľad právnych predpisov, politických stratégií, praktických postupov a výskumu

Zhrnutie

**Autori:**

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

Autori by radi poďakovali za cennú spätnú väzbu a pomoc, ktorú im poskytli kolegyne a kolegovia Monique Ramioul (HIVA-KU Leuven), Claire Dupont (Milieu), Inge Vandenbulcke a Sofia Falcone (EFTHEIA), ako aj pracovníci útvaru projektového riadenia EU-OSHA Maurizio Curtarelli a Emmanuelle Brun. Autori publikácie tiež ďakujú všetkým odborníkom a zainteresovaným stranám za ochotu zúčastniť sa na pohovore. Ich príspevok má pre tento projekt neoceniteľnú hodnotu.

Riadenie projektu: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun, Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA).

Vypracovanie tohto zhrnutia zadala Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA). Za obsah vrátane všetkých vyjadrených stanovísk a/alebo záverov zodpovedajú samotní autori a nemusia nevyhnutne odrážať stanoviská agentúry EU-OSHA.

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ani iná osoba, ktorá koná v mene agentúry, nenesie zodpovednosť za možné použitie informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

© Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2023

Reprodukcia je povolená len s uvedením zdroja.

Na akékoľvek použitie alebo reprodukciu fotografií alebo iného materiálu, ktorý nie je predmetom autorského práva EU-OSHA, je potrebné povolenie priamo od držiteľov práv.

## 1. Úvod

Cieľom predkladaných zistení štúdie je prispieť k lepšiemu pochopeniu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pre digitálne platformy, a to prostredníctvom **zmapovania výziev a príležitostí v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) a preskúmania toho, či a ako sa riešia**. Napriek rastúcemu počtu výskumov týkajúcich sa práce pre platformy sa otázka BOZP dostala v literatúre a politike do popredia len nedávno. Celkovým cieľom tejto štúdie je poskytnúť aktualizovaný prehľad právnych predpisov, politík, výskumu a postupov súvisiacich s prácou pre digitálne platformy a jej predpokladaným vplyvom na ochranu pracovníkov, presnejšie na oblasť BOZP. Predmetná štúdia tým nadväzuje na predchádzajúcu činnosť Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) na túto tému: prvý odborný diskusný dokument uverejnený v roku 2015 (Huws, 2015) a nasledujúcu správu uverejnenú v roku 2017 s názvom Protecting workers in the online platform economy.

An overview of regulatory and policy developments in the EU (Ochrana pracovníkov v ekonomike online platforiem: Prehľad vývoja v oblasti regulácie a politiky v EÚ (EU-OSHA, 2017).

Digitalizácia našich hospodárstiev transformovala a narušila trhy práce a podnikateľské sektory v celej Európskej únii (EÚ) a zmenila povahu, organizáciu a podmienky práce. Jedným z hlavných a najviditeľnejších aktérov tejto transformácie sú digitálne pracovné platformy, ktoré zosúladujú dopyt po pracovnej sile a jej ponuku tak, že spájajú pracovníkov platforiem s klientmi (Eurofound, 2018; Európska komisia, 2020). Práca pre digitálne platformy sľubuje vysokú mieru flexibility a samostatnosti, keďže pracovníci platformy si môžu vybrať kedy, kde a ako dlho budú pracovať a aké úlohy príjmu. V súvislosti s touto prácou však zazneli určité obavy zo strany vedeckej a politickej komunity, ktoré sa týkali pracovných podmienok a podmienok zamestnania pre digitálne platformy vrátane podmienok v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Vzhľadom na uvedené skutočnosti Európska komisia v decembri 2021 navrhla smernicu o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy, ktorá obsahuje aj dôležité ustanovenia o BOZP.

Na účely tejto štúdie sa uplatňujú nižšie uvedené koncepcie a vymedzenia pojmov:

**Práca pre digitálne platformy:** Všetka platená práca poskytnutá prostredníctvom online platformy alebo na online platforme, resp. sprostredkovaná online platformou.

Práca pre platformy sa vyznačuje najmä týmito vlastnosťami:

- platená práca je organizovaná/koordinovaná prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy,
- plnia sa konkrétne úlohy alebo riešia konkrétne problémy,
- na priradenie, monitorovanie a hodnotenie vykonávanej práce, správania a výkonu pracovníkov platforiem sa používa algoritmické riadenie založené na digitálnych technológiách vrátane zohľadňovania mechanizmov hodnotenia zákazníkov,
- zapojené sú tri strany, a to digitálna pracovná platforma, klient a pracovník digitálnej platformy,
- prevládajú neštandardné pracovné dohody a pokiaľ ide o zmluvné podmienky, digitálne pracovné platformy majú tendenciu klasifikovať pracovníkov ako samostatne zárobkovo činné osoby,
- riziká, zodpovednosť a povinnosti, a to aj v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia, sa prenášajú na pracovníkov digitálnej platformy.

**Pracovník digitálnej platformy (alebo „osoba pracujúca pre platformy“):** Individuálna osoba poskytujúca prácu sprostredkovanú s väčšou či menšou mierou kontroly digitálnou pracovnou platformou, bez ohľadu na právne postavenie danej osoby v zamestnaní.

Pracovníci platforiem môžu mať status zamestnanca, samostatne zárobkovo činné osoby alebo akýkoľvek status tretej kategórie.

**Digitálna pracovná platforma:** Online zariadenie alebo trh fungujúci na digitálnych technológiách (vrátane používania mobilných aplikácií), ktoré vlastní a/alebo prevádzkuje podnik, umožňujúcich zosúladenie dopytu po pracovnej sile a ponuky práce poskytovanej pracovníkom platformy.

Toto vymedzenie sa nevzťahuje na platformy zosúladujúce dopyt a ponuku tovaru, ani platformy, v rámci ktorých sa služby vymieňajú bez odmeny alebo odmena pokrýva len náklady na poskytovanie služieb (napr. zdieľanie automobilov). Toto vymedzenie sa nevzťahuje ani na prácu poskytovanú priamo platformám ako zamestnávateľom (práca v rámci platformy) alebo na súvisiace pomocné činnosti.

Ako rastie rôznorodosť práce pre digitálne platformy, v literatúre sa objavujú návrhy rôznych taxonómií na zachytenie základných charakteristík, ktoré by pomohli rozlíšiť jednotlivé druhy práce pre platformy. Najzákladnejšie taxonómie odlišujú prácu priamo na mieste od práce pre digitálnu platformu online (pozri napríklad OECD, 2018; MOP, 2021), zatiaľ čo pokročilejšie taxonómie zohľadňujú aj také aspekty, ako je zložitosť a rozsah vykonávaných úloh, ich obsah, postup koordinácie, aktér pridelujúci úlohy atď. (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Urzi Brancati et al., 2020; Európska komisia, 2020; Bérastégui, 2021).

Na podchytenie aspektov ovplyvňujúcich riziká v oblasti BOZP, s ktorými sa pracovníci platformami stretávajú, ako aj na predchádzanie týmto rizikám a ich riadenie sa navrhuje taxonómia s tromi rozmermi, ktoré sa nakoniec spájajú do štyroch druhov práce pre digitálne platformy:

Tabuľka 1: Taxonómia práce pre digitálne platformy

Aspekty	Druh práce pre digitálne platformy			
	Druh 1 (napr. Uber)	Druh 2 (napr. RingTwice)	Druh 3 (napr. AMT)	Druh 4 (napr. 99designs)
Spôsob poskytovania práce	<b>priamo na mieste</b>	<b>priamo na mieste</b>	<b>online</b>	<b>online</b>
Požadovaná úroveň zručností	<b>nižšia</b>	<b>vyššia</b>	<b>nižšia</b>	<b>vyššia</b>
Úroveň kontroly	<b>vysoká</b>	<b>stredná</b>	<b>vysoká</b>	<b>nízka</b>

Zdroj: vlastný materiál autora.

- Prvým aspektom je **spôsob poskytovania práce**: online alebo priamo na mieste. V oboch prípadoch sa zosúladovanie pracovníkov platformy s klientmi uskutočňuje online, samotná práca sa však vykonáva priamo na mieste alebo sa môže vykonávať virtuálne za pomoci elektronického zariadenia, a to kdekoľvek. Z hľadiska BOZP fyzické prostredie, v ktorom sa práca vykonáva, do značnej miery ovplyvňuje riziká v oblasti BOZP aj ich riadenie (Huws, 2015).
- Druhým aspektom je **úroveň zručností, ktorú si vyžaduje vykonanie úlohy**: nižšia úroveň zručností alebo vyššia úroveň zručností, ktorá vyjadruje obsah, rozsah a náročnosť úlohy. Všetky tieto faktory majú vplyv na to, akým rizikám v oblasti BOZP pracovníci platformami čelia, ako aj na predchádzanie týmto rizikám a ich riadenie, napríklad z hľadiska používania pomôcok, pracoviska atď.
- Tretím aspektom je **úroveň kontroly, ktorou platforma disponuje** a ktorá sa môže pohybovať od minimálneho až po vysoký stupeň kontroly. Z tohto rozmeru vyplýva hierarchická moc a riadiace výsady, ktoré digitálna platforma uplatňuje vo vzťahu k pracovníkom platformy, najmä pokiaľ ide o rozdeľovanie, organizáciu a hodnotenie práce. Úroveň kontroly:
  - vypovedá o *stupni podriadenosti*, ktorý sa vzťahuje na pracovníkov platformami. Podriadenosť predstavuje hlavné právne kritérium, ktoré sa používa pri určení postavenia v zamestnaní a následne uplatniteľných predpisov v oblasti BOZP,
  - vypovedá o tom, do akej miery sa digitálne pracovné platformy spoliehajú na *algoritmické riadenie*. Z výskumu vyplýva, že vyššie úrovne algoritmického riadenia súvisia s vyššími úrovňami rizík v oblasti BOZP, najmä pokiaľ ide o psychosociálnu pohodu a duševné zdravie pracovníkov digitálnych platformami (Bérastégui, 2021).

## 2. Metodika

Metodika použitá v predmetnej štúdii sa zakladá na kombinácii skúmania dokumentov a terénnej práce. Konkrétne sa opiera o prehľad akademickej a sivej literatúry o BOZP a práci pre digitálne platformy i dostupných údajov, konzultácie s národnými kontaktnými miestami agentúry EU-OSHA prostredníctvom písomného zisťovania, prípadové štúdie (prípadové štúdie politik a prípadové príklady platforiem) a rozhovory s najvýznamnejšími informátormi z oblasti výskumu a politiky, ako aj s pracovníkmi digitálnych pracovných platforiem a digitálnych platforiem. Uplatnením prístupu založeného na kombinácii metód možno potvrdiť zistenia získané z rôznych zdrojov alebo rôznymi metódami prostredníctvom triangulácie a overiť ich spoľahlivosť v rôznych vnútroštátnych kontextoch, druhoch práce pre platformy a druhoch rizík a vplyvov v oblasti BOZP. Všetky poznatky alebo údaje, ktoré v literatúre chýbajú, možno doplniť prácou v teréne.

## 3. Výzvy, prevencia a riadenie v oblasti BOZP v rámci práce pre digitálne platformy

### 3.1 Výzvy a riziká v oblasti BOZP súvisiace s pracovnou činnosťou

Keďže činnosti vykonávané ako práca pre platformu sa veľmi podobajú činnostiam vykonávaným mimo platformového hospodárstva (napr. doručovanie balíkov alebo upratovanie), **podobné sú aj riziká v oblasti BOZP** (Huws, 2015; Tran a Sokas, 2017; EU-OSHA, 2017; Garben, 2019; Samant, 2019). V závislosti od druhu práce pre platformu sú pracovníci ohrození rôznymi druhmi rizík a v rôznej miere. Práca pre platformy sa však obvykle sústreďuje **v odvetviach a povolaniach, ktoré sa vo všeobecnosti považujú za nebezpečnejšie**, napríklad v sektore dopravy. Niektoré z týchto činností si vyžadujú špecifické zručnosti alebo osvedčenie, ale nie všetky platformy od svojich pracovníkov vyžadujú pri vytvorení konta predloženie dokladu o kvalifikácii. Napokon práca pre platformu si môže vyžadovať vykonanie  **dodatočných úloh a/alebo inej kombinácie úloh**  než je obvyklé na podobných pracovných miestach v rámci tradičného trhu práce, čo si vyžaduje iné zručnosti. Práca pre platformy často zahŕňa  **prácu navyše** , t. j. prácu, ktorá sa na porovnateľných pracovných miestach mimo platformového hospodárstva nevyžaduje (napr. zriadenie a vedenie konta, vyhľadávanie úloh alebo komunikácia s klientmi), čo môže viesť k ďalším rizikám v oblasti BOZP a mať negatívny vplyv na zdravie. Práca pre digitálne platformy zahŕňa okrem uvedených rizík viaceré ďalšie riziká, ktoré sú špecifické pre povahu a podmienky vykonávania tejto práce. Bližšie sa s nimi zoznámime v ďalších častiach štúdie.

Pokiaľ ide výlučne o pracovné činnosti, fyzické riziká práce pre platformu závisia od konkrétnej zadanej úlohy a od toho, či sa práca vykonáva priamo na mieste alebo online (Huws, 2015). Pracovníci platformy, ktorí **pracujú priamo na mieste, čelia rôznym telesným a psychosociálnym rizikám**. Vzhľadom na veľkú rozmanitosť práce vykonávanej pre platformy priamo na mieste nie je možné zostaviť podrobný zoznam rizík. Bežné príklady z literatúry zahŕňajú: upratovačky vystavené chemickým produktom; ergonomické a bezpečnostné riziká, ako je pošmyknutie na mokrej podlahe; údržbári vystavení fyzikálnym faktorom (napr. hluk alebo prach a vibrácie pri vŕtaní dier) a nebezpečným látkam (napr. plyn pri oprave kotla) alebo ergonomickým rizikám; pracovníci donáškových služieb, vodiči a taxikári riskujúci nehodu z dôvodu únavy, rozptyľovania sa telefónom alebo porušovania dopravných predpisov. Pracovníci platforiem, ktorí plnia svoje pracovné úlohy priamo na mieste, sú v styku s klientmi a môžu byť vystavení násiliu, obťažovaniu alebo prestnej činnosti. Medzi ďalšie často uvádzané zdroje stresu a nehôd pracovníkov platforiem vykonávajúcich prácu priamo na mieste patria poveternostné podmienky a dopravné zápchy (Európska komisia, 2020).

**Online práca pre platformy** zahŕňa prácu za písacím stolom, ktorá do veľkej miery pozostáva z používania počítača pripojeného na internet. Fyzické riziká spojené s týmto druhom práce sú podobné ako u kancelárskych pracovníkov, napríklad sedavá práca, zlá poloha tela v dôsledku nesprávneho usporiadania pracoviska a práce v stiesnenom priestore, dlhé sedenie a sedavá práca, dlhodobá práca s klávesnicou, myšou a inými zariadeniami, pri ktorej sa používajú časté a opakované pohyby ramenom, rukou a zápästím, používanie nevhodnej obrazovky (z hľadiska veľkosti, blikania, odleskov, odrazov alebo zlej čitateľnosti), práca pri zlom osvetlení a podobne (EU-OSHA, 2017). Bežné zdravotné problémy sa týkajú poškodení podporno-pohybovej sústavy, ako sú bolesti krku, chrbta a horných končatín, bolesti hlavy a celková únava, červené alebo boľavé oči, kardiovaskulárne ochorenia,

cukrovka, únava zraku, ako aj ďalšie zdravotné problémy (Huws, 2015). V priebehu pandémie COVID-19 sa tieto problémy mohli prehĺbiť, napríklad v dôsledku dlhého pracovného času, dlhodobej online práce, prelínania pracovného a súkromného života atď.

Pokiaľ ide o **psychosociálne riziká** súvisiace s vykonávanými úlohami, literatúra opäť poukazuje na spojitosť s povahou samotných úloh (napríklad úlohy zahŕňajúce priamy kontakt s klientmi v ich domácnosti) (pozri Huws, 2015; EU-OSHA, 2017) a zdôrazňuje aj to, že väčšina pracovníkov platformiem zažíva stres. Príčinou je spôsob pridelenia, monitorovania a hodnotenia úloh (algoritmické riadenie a digitálny dohľad), podmienky, v ktorých pracovníci platformiem pracujú (napríklad preťaženie informáciami alebo nutnosť byť veľmi rýchlo k dispozícii) a podobne (podrobnú diskusiu pozri Bérastégui (2021)). Keďže pridelenie práce pracovníkom platformiem často závisí od toho, či majú dobrú povesť a pozitívne recenzie, kontakt s (potenciálnymi) klientmi môže byť stresujúci (Huws, 2015). Zo strachu, že „odmietnutie“ klienta alebo konanie proti jeho želaniu bude mať za následok negatívne hodnotenie, môžu pracovníci platformiem prijímať prácu, na ktorú nemajú kvalifikáciu alebo skúsenosti, či zbytočne riskovať. Podobne sa platformy spoliehajú na celý rad podnetov a stimulov („gamifikácia“), ktorých cieľom je motivovať pracovníkov platformiem, aby boli dlhšie k dispozícii na prácu (napríklad Uber nabáda pracovníkov, aby zostali online, namiesto toho, aby sa odhlásili), aby pracovali rýchlejšie (napríklad platba podľa počtu doručení namiesto podľa odpracovaných hodín) atď. Tieto kritériá sú vysvetlené v ďalších častiach štúdie.

Niektorí pracovníci platformiem môžu byť vystavení násiliu, obťažovaniu a zneužívaniu i trestnej činnosti (Eurofound, 2018; MOP, 2021). Podľa literatúry o práci pre platformy sa uvedené skutočnosti týkajú predovšetkým pracovníkov, ktorí pracujú priamo na mieste ako vodiči taxíkov, pracovníci donáškových služieb alebo vodiči. Pracovníci online platformy môžu zažívať kybernetickú šikanu a obťažovanie, aj keď o tejto problematike existuje menej literatúry. Skupinu pracovníkov platformiem, ktorá je náchylná na stres, tvoria posudzovatelia online obsahu (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017, Európska komisia, 2020). Ich úlohou je monitorovať fóra, kontrolovať fotografie, videá alebo sociálne médiá atď. a filtrovať pornografické alebo násilné obrázky, nenávistné prejavy, rasizmus, xenofóbiu a podobne. Pracovníci platformiem, ktorí plnia takéto úlohy, nemusia mať požadovanú odbornú prípravu alebo podporu pri plnení úloh. To môže viesť k ich následnej psychologickej ujme.

## 3.2 Faktory, ktoré zhoršujú prácu pre platformy

Hoci sa riziká a nebezpečenstvá spojené s vykonávaním činností v rámci práce pre digitálne platformy do veľkej miery podobajú rizikám a nebezpečenstvám na tradičnom trhu práce, špecifické charakteristiky práce pre digitálne platformy tieto problémy zhoršujú a komplikujú vykonávanie spoľahlivej politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. V tejto súvislosti sa berú do úvahy štyri aspekty: a) postavenie v zamestnaní a zmluvné dojednania; b) algoritmické riadenie a digitálne sledovanie; c) profesijná izolácia, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a sociálna podpora; d) neistota zamestnania a príjmu.

### 3.2.1 Postavenie v zamestnaní a zmluvné dojednania

V literatúre o práci pre platformy sa za hlavný problém, ktorý si vyžaduje riešenie, považuje určenie postavenia pracovníkov platformiem v zamestnaní. V prípade práce pre platformy sa určovanie postavenia v zamestnaní môže komplikovať trojstrannosťou pracovného vzťahu (napr. práca pre platformy zahŕňa minimálne tri strany – platformu, pracovníka platformy a klienta – medzi ktorými môžu existovať rôzne druhy zmluvných vzťahov). Väčšina digitálnych pracovných platformiem klasifikuje svoje vzťahy s pracovníkmi platformiem ako zmluvy o poskytovaní služieb a samotných týchto pracovníkov ako nezávislých dodávateľov/samostatne zárobkovo činné osoby (Eurofound, 2018; Pesole a kol., 2018; Prassl, 2018; Európska komisia, 2020). Nemusí to však zodpovedať skutočným okolnostiam, v ktorých títo pracovníci platformiem pracujú. Najmä pracovníkom platformiem, ktorí vykonávajú prácu priamo na mieste, ktorá si vyžaduje nízku kvalifikáciu, hrozí riziko, že budú nesprávne klasifikovaní ako samostatne zárobkovo činné osoby (Európska komisia, 2020), ako to dokazuje narastajúci počet súdnych konaní po celej Európe (De Stefano, 2021).

Z hľadiska BOZP je hlavnou otázkou uplatniteľnosť existujúcich právnych rámcov na úrovni EÚ a v jednotlivých členských štátoch (Huws, 2015, EU-OSHA, 2017; Tran a Sokas, 2017). Konkrétne ide o skutočnosť, že na samostatne zárobkovo činné osoby sa nevzťahujú smernice EÚ v oblasti BOZP ani vnútroštátne právne predpisy v oblasti BOZP vo väčšine členských štátov a sú vo všeobecnosti za svoju bezpečnosť a zdravie zodpovední sami. Na samostatne zárobkovo činné osoby sa obvykle nevzťahujú

ani služby v oblasti prevencie. Okrem toho sú tieto osoby vylúčené z účasti zamestnancov a nevzťahujú sa na nich inšpekcie práce, ktoré sú kľúčovými zložkami účinného systému riadenia v oblasti BOZP. Stručne povedané, zodpovednosť za prevenciu a riadenie rizík v oblasti BOZP je pri práci pre platformy presunutá na pracovníkov platformy.

### 3.2.2 Algoritmické riadenie a digitálne sledovanie

Algoritmické riadenie znamená používanie algoritmov na pridelovanie, monitorovanie a hodnotenie pracovných úloh, resp. monitorovanie a hodnotenie výkonu pracovníkov platformami (EU-OSHA, 2017; Eurofound, 2018; Bérastégui, 2021). Algoritmické riadenie má päť základných vlastností (Möhlmann a Zalmanson, 2017), pričom všetky majú vplyv na bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov platformami:

- nepretržité monitorovanie alebo sledovanie správania pracovníkov platformami, napr. prostredníctvom zariadenia, cez ktoré sa pracovníci pripájajú na platformu (ako je telefón alebo počítač), a to formou snímania obrazovky alebo sledovania pracovníka pomocou GPS,
- priebežné hodnotenie výkonnosti pracovníkov platformami, napr. na základe ratingu od klientov, štatistík o počte dokončených alebo odmietnutých úloh, údajov o rýchlosti vykonania úlohy,
- (polo)automatické rozhodovanie bez ľudského zásahu,
- interakcia pracovníkov platformami so systémom, ktorý neumožňuje žiadne vyjednávanie, ani neposkytuje možnosť požiadať o spätnú väzbu,
- nedostatočná transparentnosť, pokiaľ ide o fungovanie algoritmu („čierna skrinka pri sprostredkovaní“).

Používaním algoritmického riadenia sa rozloženie moci medzi platformou, klientom a pracovníkmi platformy prikláňa v prospech platformy (alebo v niektorých prípadoch v prospech klienta) (Bérastégui, 2021). Platformy môžu na základe výkonu pracovníkov zoraďovať a udeľovať odmeny alebo sankcie. Potreba neustáleho udržiavania dobrého ratingu v reálnom čase a dôsledky spojené so zlým ratingom môžu byť pre pracovníkov platformami veľmi stresujúce. Používanie algoritmického riadenia podkopáva samostatnosť pracovníkov platformami, ich kontrolu nad vykonávanou prácou a flexibilitu, čo spôsobuje vyčerpanie, úzkosť a stres a má negatívny vplyv na zdravie a pohodu pracovníkov platformami. Platformy zámerne neposkytujú informácie, napr. adresu, na ktorú je potrebné doručiť balík a počet pracovníkov platformy, ktorí sa uchádzajú o tú istú úlohu, čo u pracovníkov platformy môže vyvolať pocit tlaku a následne viesť k rizikám pre fyzickú bezpečnosť a rizikám pre duševné zdravie, ako aj oblasti duševného zdravia. Pri algoritmickom riadení vyvstávajú taktiež otázky o tom, do akej miery pracovníci platformami pracujú podľa pokynov platformy alebo v podriadenom vzťahu k nej, čo je hlavným právnym kritériom používaným na určovanie postavenia v zamestnaní v mnohých členských štátoch EÚ. Algoritmické riadenie sa napokon používa aj na koordináciu a maximalizáciu pracovného zaťaženia, a môže tak viesť k pracovnej preťažnosti, keď sa pracovníkom prideluje príliš veľa úloh (kvantitatívne preťaženie) alebo sa im pridelujú úlohy, ktoré nezodpovedajú ich zručnostiam (kvalitatívne preťaženie), čo spôsobuje stres a úzkosť (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021) (pozri tiež uvedenú úvahu o dôležitosti zosúladenia úrovne zručností s príslušnými úlohami). Na druhej strane však algoritmické riadenie môže poskytnúť aj príležitosti na riadenie rizík v oblasti BOZP (Moore a kol., 2019; Cockburn, 2021). Algoritmy by sa teoreticky mohli prispôbiť začlenením preventívnych opatrení v oblasti BOZP do ich návrhu, napríklad zosúladením povinností vyplývajúcich z pracovného času. Okrem toho, z hľadiska presadzovania predpisov by „inteligentné“ nástroje na monitorovanie mohli zvýšiť efektívnosť inšpekcií práce (Samant, 2019; Cockburn, 2021).

### 3.2.3 Profesionálna izolácia, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a sociálna podpora

Tretí súbor faktorov, ktoré zhoršujú riziká v oblasti BOZP v rámci práce pre platformy a komplikujú prevenciu a riadenie rizík v oblasti BOZP sa týka **individualizácie práce, profesionálnej izolácie** (ako fyzickej, tak sociálnej izolácie), **konfliktov medzi pracovným a súkromným životom** a **celkového nedostatku sociálnej podpory**. Pracovníci platformami sú anonymní, roztrúsení po celom svete a charakterizuje ju vysoká fluktuácia. Okrem toho sa práca pre platformy vykonáva prevažne v izolácii a na netypických pracovných miestach (ako sú domácnosti pracovníkov platformami alebo klientov), ktoré nemusia byť prispôbené potrebám pracovníkov platformami (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017; Tran a Sokas, 2017; Bérastégui, 2021). Nutnosť práce v izolácii bez podpory kolegov a vedenia je stresujúca a má negatívny vplyv na spokojnosť s prácou a trvanie pracovného vzťahu (Bérastégui, 2021). Stráca

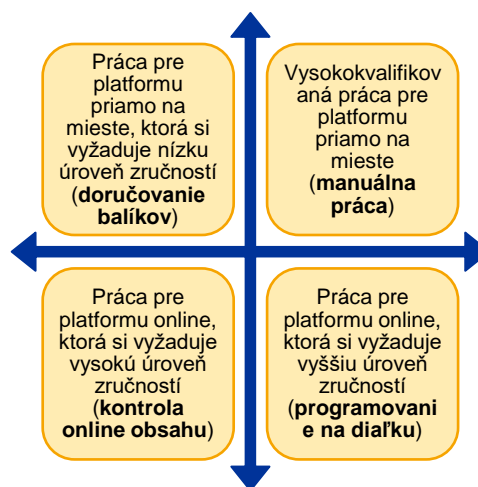
sa (pozitívny) vplyv práce na tradičnom pracovnom mieste s podporou kolegov alebo vedenia (EU-OSHA, 2017; Tran a Sokas, 2017; Samant, 2019). V tejto súvislosti sa konflikty medzi pracovným a súkromným životom môžu prehlbovať, keďže sa stierajú hranice medzi pracovným a domácim prostredím, ako aj hranice medzi pracovným časom a rodinným životom (Bérestégui, 2021). Medzi často uvádzané problémy v tejto súvislosti patrí, že práca pre platformy zahŕňa neplatený čas, nepredvídateľný a nepravidelný pracovný rozvrh atď. Okrem toho mnohí pracovníci platformami prichádzajú o profesijnú identitu a nepovažujú svoju prácu za zmysluplnú. Všetky tieto problémy súvisia s ťažkosťami pri spánku, vyčerpaním, ťažkosťami so zotavením sa z práce, stresom, depresiou, vyhorením, osamelosťou a celkovou nespokojnosťou s pracovným a osobným životom (Bérestégui, 2021). Okrem toho tieto faktory komplikujú prevenciu a riadenie rizík v oblasti BOZP. Napríklad skutočnosť, že pracovníci platformami majú málo alebo žiadne príležitosti na priamy kontakt s inými pracovníkmi platformami, obmedzuje organizáciu pracovníkov (a kolektívne vyjednávanie) a v tomto zmysle taktiež stojí v ceste vytváraniu účinnej účasti pracovníkov na vývoji systému riadenia v oblasti BOZP (Graham a kol., 2017; Európska komisia, 2020). Ťažkosti pri identifikácii a prístupe k pracovníkom platformami taktiež komplikujú zavádzanie preventívnych opatrení, napr. informačnými kampaňami, odbornou prípravou alebo prístupom k službám v oblasti BOZP, ktoré poskytujú profesionáli z tejto oblasti.

### 3.2.4 Dočasnosť práce a bezhraničnosť kariéry

Práca pre platformy sa napokon vyznačuje **bezhraničnosťou kariéry** a **dočasnosťou práce**, čo môže znamenať, že pracovníci platformami sú konfrontovaní s (**chronickou**) **neistotou práce a príjmu**. Konkrétne práca pre platformy pozostáva zo série dočasných, krátkodobých úloh, ktoré nezaručujú žiadny dlhodobý vzťah s jedným zamestnávateľom. Väčšina pracovníkov platformami má len minimálnu alebo žiadnu kontrolu nad tým, koľko úloh vykonáva, keďže úlohy najčastejšie prideliuje buď platforma, alebo klient (Eurofound, 2018), čo je určitou protiváhou dojmu samostatnosti pracovníkov platformami pri vykonávaní práce pre platformy. Podobne, pracovníci platformami majú zvyčajne obmedzenú alebo žiadnu kontrolu nad tým, koľko zarábajú za jednu úlohu. Odmenu za úlohu vo všeobecnosti určuje platforma alebo klient, a v prípadoch, keď odmenu môže stanoviť pracovník môže silná konkurencia medzi pracovníkmi viesť k stanovovaniu veľmi nízkych cien. V dôsledku toho sú príjmy získavané prostredníctvom platformy väčšinou nepredvídateľné a nestabilné. Z výskumu však vyplýva, že živobytie čoraz väčšej skupiny pracovníkov platformami závisí od príjmov z práce pre platformy, a to aj v prípade, že práca pre platformy nie je jediným možným zdrojom príjmov pre týchto pracovníkov (Pesole a kol., 2018; Urzi Brancati a kol., 2020). Konkurencia medzi pracovníkmi platformami taktiež znamená, že si títo pracovníci musia udržiavať dobrý rating, čo na nich kladie značné emocionálne nároky (Bérestégui, 2021). Pri práci pre platformy okrem toho existuje len málo alebo žiadne príležitosti na rozvoj zručností prostredníctvom odbornej prípravy a na možnosť kariérneho postupu (Bérestégui, 2021). Je to stresujúce a môže to viesť k zhoršeniu duševného a fyzického zdravia (Huws, 2015; Bérestégui, 2021).

### 3.3 Hlbšia analýza: zistenia štyroch prípadových štúdií

Keďže práca pre digitálne platformy zahŕňa rôznorodé formy práce, je ťažké sformulovať všeobecné závery týkajúce sa výzev alebo dôsledkov v oblasti BOZP. Na základe uvedenej logiky taxonómie práce pre platformy boli v rámci štúdie, ktorej zistenia predstavujeme, vypracované štyri príklady práce pre platformy s cieľom podrobne preskúmať výzvy a príležitosti v oblasti BOZP, postupy týkajúce sa ochrany pracovníkov, bezpečnosti a ochrany zdravia a riadenia BOZP, ako aj politiky, stratégie, iniciatívy a programy. Hlavné zistenia týchto prípadových štúdií sú zhrnuté ďalej. Ak sa s nimi chcete zoznámiť podrobnejšie, nahliadnite do dokumentov EU-OSHA, 2022a; 2022b; 2022c; 2022d.





- **Doručovanie balíkov**, ktoré zahŕňa prepravu balíkov pracovníkom s použitím motorového vozidla (napríklad dodávkového vozidla, nákladného auta, osobného auta alebo motocykla) alebo nemotorového vozidla (napríklad bežného bicykla alebo bicykla na prevoz nákladov). Doručovanie balíkov sa líši od nákladnej dopravy tým, že balíky sú menšie a ľahšie. Hlavné fyzické riziká súvisiace s doručovaním balíkov zahŕňajú ergonomické riziká, nehody, pošmyknutia, zakopnutia a pády, násilie na pracovisku, vystavenie extrémnemu počasiu a vystavenie nebezpečným materiálom alebo látkam. Medzi hlavné psychosociálne riziká patrí nadmerné pracovné zaťaženie, dlhý pracovný čas, izolácia, slovné napádanie a obťažovanie.
- **Manuálna práca**, ktorá zahŕňa celý rad odborných a domácich prác, ako sú inštalatérske a maliarske práce, elektrikárske práce, drobné opravy a záhradnícke práce. Táto prípadová štúdia sa nevzťahuje na služby v domácnosti, napríklad varenie, upratovanie a opatrovanie detí. Medzi hlavné fyzické riziká patrí vystavenie nebezpečným látkam a elektrine, extrémnym teplotám alebo hluku, práca vo výškach, nehody, pošmyknutia, zakopnutia a pády, práca s rôznymi nástrojmi, zdvíhanie ťažkých alebo neformálnych predmetov a práca v nevhodných polohách. Hlavné psychosociálne riziká sú dôsledkom nadmerného pracovného zaťaženia, dlhého pracovného času, izolácie a slovného napádania.
- **Kontrola online obsahu**, ktorá zahŕňa previerku obsahu vytvoreného používateľmi, ako sú texty, obrázky alebo videá, z hľadiska nezákonného alebo hanlivého obsahu podľa vopred definovaného súboru usmernení a pravidiel a rozhodovanie o tom, či daný obsah môže zostať online alebo by mal byť odstránený (Berg et al., 2018; Soderberg-Rivkin, 2019). Hlavné fyzické riziká vyplývajú z nadmerne dlhého času stráveného pred obrazovkou, ergonomických problémov, dlhé sedenie a sedavá práca. Hlavné psychosociálne riziká súvisia s vystavením násiliu, trestnou činnosťou, zneužívaním a nezákonným obsahom, izoláciou, nadmerným pracovným zaťažením a časovým tlakom.
- **Programovanie (na diaľku)**, ktoré zahŕňa písanie a testovanie kódu umožňujúceho riadne fungovanie počítačových aplikácií a programov. Vykonáva sa v rámci povolání, ako sú weboví a multimediálni vývojári, softvéroví vývojári a programátori aplikácií.<sup>1</sup> Hlavné fyzické riziká vyplývajú z ergonomických rizík, dlhého sedenia, sedavého zamestnania a nadmerne dlhého času stráveného pred obrazovkou. Hlavné psychosociálne riziká sa spájajú s izoláciou, nadmerným pracovným zaťažením a časovým tlakom.

Rozdiely medzi rôznymi druhmi prác pre platformy v rámci rozsahu tohto projektu poukázali aj na rôzne stupne zhoršenia potenciálnych zdravotných a bezpečnostných rizík a vykonávania riadnej politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Dostupné dôkazy celkovo naznačujú, že problémy v oblasti BOZP sú najvýraznejšie v prípade posudzovateľov online obsahu, pracovníkov donáškových služieb a vodičov rozvážajúcich balíky, hoci problémy pretrvávajú aj pri iných druhoch práce pre platformy (pozri tabuľku 2). Nie je prekvapením, že platformy, ktoré sprostredkujú kontrolu online obsahu a doručovanie zásielok, zvyčajne uplatňujú značnú mieru kontroly, pokiaľ ide o pridelovanie úloh, organizáciu a hodnotenie práce; najmä v porovnaní s platformami, ktoré sprostredkujú manuálne práce a programovacie úlohy. Dostupné dôkazy z literatúry a rozhovorov v každom prípade jasne ukazujú, že platformy poskytujú len minimálne informácie o zdravotných a bezpečnostných normách a súvisiacu podporu. Na skúmaných platformách neboli zistené žiadne všeobecné politiky týkajúce sa BOZP, a to napriek určitým sporadickým dôkazom, že dochádza k pozitívnym zmenám. Zdá sa napríklad, že niektoré platformy majú zavedené určité postupy pre prípad úrazov alebo zranení a mnohé ponúkajú pracovníkom dobrovoľné poistenie pre prípad pracovných úrazov a chorôb z povolania. V niektorých prípadoch opýtané platformy uviedli, že sú ochotné ďalej riešiť otázky BOZP, ale obávajú sa rekvalifikácie pracovnoprávneho vzťahu medzi platformou a jej pracovníkmi v prípade, že by poskytovali odbornú prípravu, osobné ochranné prostriedky (OOP) a podobne.

<sup>1</sup> Bližšie informácie nájdete na stránke: <https://ec.europa.eu/esco/portal>

**Tabuľka 2: Faktory, ktoré zhoršujú riziká v oblasti BOZP pri vybraných druhoch práce pre platformy (podľa úrovne rizika)**

Faktory, ktoré zhoršujú riziká v oblasti BOZP	Vybrané druhy práce pre platformy			
	Doručovanie balíkov	Manuálna práca	Kontrola online obsahu	Programovanie na diaľku
Postavenie v zamestnaní	vysoké	nízke	vysoké	nízke
Algoritmické riadenie	vysoké	stredné	vysoké	stredné
Profesijná izolácia/sociálna podpora	stredná	stredná	vysoká	vysoká
Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom	stredná	nízka	vysoká	vysoká
Neistota zamestnania/príjmu	vysoká	nízka	vysoká	nízka

Zdroj: vlastný materiál autora.

## 4. Poučenie z regulácie, politik, opatrení a iniciatív zameraných na BOZP v súvislosti s prácou pre digitálne platformy

### 4.1 Mapovanie reakcií na prácu pre digitálne platformy

S rozmachom práce pre digitálne platformy prijímajú tvorcovia politik a subjekty prijímajúce rozhodnutia čoraz viac opatrení na riešenie niektorých výzev, ktoré takáto práca prináša. Európska komisia na základe odborného prieskumu (2020) zistila 177 opatrení alebo iniciatív v EÚ27, Spojenom kráľovstve, Nórsku a na Islande, ktoré sa zameriavajú na prácu pre digitálne platformy. Väčšina z nich súvisí s postavením v zamestnaní, zastúpením, zárobkami a sociálnou ochranou pracovníkov digitálnych platforiem (Európska komisia, 2020). V štúdiu Komisie (2020) sa rozlišujú dva druhy opatrení: „prijímané zhora nadol“ a „prijímané zdola nahor“. Opatrenia prijímané zhora nadol zahŕňajú právne predpisy (zákony formalizujúce politiky a stanovujúce normy), judikatúru (súdne rozhodnutia) a opatrenia správnych orgánov alebo inšpektorátov. Medzi opatrenia prijímané zdola nahor patria kolektívne zmluvy a iniciatívy sociálnych partnerov, aktivity platforiem a aktivity pracovníkov platforiem. Zo štúdie Komisie (2020) vyplýva, že politici a subjekty prijímajúce rozhodnutia nevenujú otázkam BOZP pri práci pre platformy príliš veľkú pozornosť. V rámci odpovedí zdola nahor boli zaznamenané niektoré príklady základného bezpečnostného školenia a poistenia proti pracovným úrazom a chorobám z povolania, ktoré ponúkajú platformy, ako aj poskytovanie základných osobných ochranných prostriedkov zo strany platforiem. Hoci odbory a základné organizácie zastupujúce pracovníkov upozorňovali na problematiku BOZP, výskum odhalil všeobecnú neinformovanosť a chýbajúce opatrenia.

Tematický prieskum týkajúci sa práce pre platformy z roku 2021, ktorý vypracovalo Európske centrum odborných znalostí (ECE) v oblasti pracovného práva, zamestnania a politik trhu práce (ECE, 2021), potvrdzuje hlavné zistenia štúdie Komisie. V správe ECE (2021) sa konštatuje, že tázkou nejednoznačného postavenia pracovníkov digitálnych platforiem v zamestnaní sa zaoberalo len veľmi málo členských štátov EÚ. Rovnako ako predtým, zo štúdie ECE (2021) vyplýva, že otázkam BOZP sa nevenuje pozornosť. Posledná aktualizácia tejto práce bola uverejnená v decembri 2021 ako súčasť štúdie vypracovanej na podporu hodnotenia vplyvu iniciatívy EÚ na zlepšenie pracovných podmienok

pri práci pre platformy (Európska komisia, 2021). Cieľom samotnej iniciatívy EÚ bolo reagovať na hlavné problémy, ktoré sú spojené s prácou pre digitálne platformy: i) nesprávna klasifikácia postavenia pracovníkov platformiem v zamestnaní; ii) spravodlivosť a transparentnosť postupov algoritmickeho riadenia uplatňovaných digitálnymi pracovnými platformami; iii) presadzovanie, transparentnosť a výsledovateľnosť práce pre platformy, a to aj v cezhraničných situáciách. V štúdiu na podporu posúdenia vplyvu sa uvádza prehľad vnútroštátnych politik a opatrení, ktoré boli zavedené v oblasti práce pre digitálne platformy v 27 krajinách EÚ a v siedmich krajinách mimo EÚ. Na základe týchto politik a opatrení je možné rozdeliť krajiny do štyroch skupín, najmä podľa toho, do akej miery riešia klasifikáciu postavenia pracovníkov digitálnych platformiem v zamestnaní a či prijali ďalšie opatrenia týkajúce sa pracovných podmienok. Aj táto štúdia potvrdzuje, že existuje len málo opatrení priamo zameraných na prácu pre digitálne platformy a že priame opatrenia majú zvyčajne úzky rozsah.

Cieľom **konzultácií s národnými kontaktnými miestami agentúry EU-OSHA** v rámci štúdie, ktorej hlavné zistenia tu uvádzame, bolo aktualizovať prehľady z hľadiska BOZP. Konzultácie sa zamerali na päť druhov opatrení, ktoré prijali: i) štátna správa alebo orgány verejnej moci (napríklad právne predpisy alebo súdne prípady); ii) úrady BOZP alebo inšpektoráty práce; iii) sociálni partneri vrátane sociálneho dialógu; iv) platforma alebo pracovníci platformy (alebo ich združenia) a v) akékoľvek iné opatrenie. Konzultácie potvrdili, že úroveň informovanosti o práci pre digitálne platformy a jej dôsledkoch z hľadiska BOZP sa v jednotlivých členských štátoch EÚ výrazne líši a zdôraznili rozdielnosť prístupov jednotlivých aktérov v týchto krajinách k ich riešeniu. Národné kontaktné miesta agentúry EU-OSHA si uvedomujú riziká práce pre digitálne platformy z hľadiska BOZP, zároveň však potvrdzujú, že pokiaľ ide o zavádzanie opatrení v oblasti BOZP v príslušnej krajine, pracovníci digitálnych platformiem sa zvyčajne neberú do úvahy.

Najnovší výskum a dodatočná práca v teréne v rámci tejto štúdie dohromady ukazujú, že hoci sú výzvy spojené s prácou pre digitálne platformy prioritou na úrovni EÚ aj členských štátov, očividne len málo nariadení, politik, stratégií, programov, iniciatív a opatrení sa priamo zameriava na oblasť BOZP. O niečo väčší počet opatrení rieši BOZP nepriamo, napríklad objasnením povahy pracovného vzťahu, ale otázky z oblasti BOZP pri práci pre digitálne platformy ostávajú vo veľkej miere bez riešenia. Prípadové štúdie ohľadne štyroch druhov práce pre platformy v tejto súvislosti poukázali len na malý počet postupov uplatňovaných digitálnymi pracovnými platformami. Celkovo bola informovanosť o BOZP a pozornosť, ktorú tejto oblasti venujú, medzi platformami obmedzená a nenašli sa žiadne príklady platformiem, ktoré by mali zavedenú všeobecnú politiku v oblasti BOZP pre svojich pracovníkov. Ak boli zavedené postupy v oblasti BOZP, napríklad v súvislosti s pracovnými úrazmi, často boli nedostatočne zdokumentované alebo sa obmedzili na úplne základnú úroveň. Úsilie súvisiace s prevenciou a riadením rizík v oblasti BOZP sa javilo ako celkovo obmedzené, a to z hľadiska počtu iniciatív, ako aj z hľadiska ich druhu (napríklad len základné školenia). Pracovníci digitálnej platformy sa do riešenia otázok BOZP zapájali len obmedzene alebo vôbec nie, čo je problematické.

Z tohto pohľadu je zrejmé, že ochrana zdravia a bezpečnosti pri práci na digitálnych platformách vykazuje základné regulačné nedostatky. V tejto súvislosti predstavuje významnú príležitosť nový návrh smernice EÚ zameraný na zlepšenie pracovných podmienok a sociálnych práv pracovníkov platformiem, ktorého cieľom je podporiť podmienky pre udržateľný rast digitálnych pracovných platformiem. Iniciatíva Komisie sa konkrétne zameriava na tieto otázky<sup>2</sup>:

- **správna klasifikácia postavenia v zamestnaní** – má zásadný význam, keďže regulačný rámec ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci sa najčastejšie vzťahuje len na závislé zamestnanecké vzťahy,
- **spravodlivosť, transparentnosť a zodpovednosť algoritmickeho riadenia** – ktoré je najvýraznejšou odlišnou vlastnosťou práce pre digitálne platformy a má významný vplyv na telesné i duševné zdravie, pohodu a bezpečnosť pracovníkov digitálnych platformiem,
- **transparentnosť, výsledovateľnosť a poznanie vývoja práce pre digitálne platformy a presadzovanie platných pravidiel** – má zásadný význam pre zlepšenie vedomostnej základne o práci pre digitálne platformy, pre podporu výmeny údajov a informácií medzi zainteresovanými stranami a objasnenie platného regulačného rámca a prispieva tiež k monitorovaniu a presadzovaniu týchto pravidiel.

<sup>2</sup> Pozri: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_6605](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605)

## 4.2 Hlbšia analýza: zistenia štyroch prípadových štúdií politík

Okrem prehľadu literatúry, stručného prehľadu politiky a prípadových štúdií o konkrétnych druhoch práce pre platformy **boli vypracované štyri prípadové štúdie, ktoré predstavujú príklady opatrení a reakcií na výzvy v oblasti práce pre platformy** (ako sú právne predpisy a iniciatívy miestnych samospráv alebo inšpektorátov) (podrobnejšie informácie pozri EU-OSHA, 2022e; 2022f; 2022g; 2022h). Metodicky bola každá prípadová štúdia vypracovaná na základe prehľadu dostupnej literatúry a údajov, ako aj na základe podkladov od národného kontaktného miesta agentúry EU-OSHA, ktoré boli ďalej doplnené rozhovormi so zainteresovanými stranami.

### 4.2.1 Španielsko: zákon o pracovníkoch donáškových služieb

Zákonom o pracovníkoch donáškových služieb sa na vnútroštátnej úrovni zavádza právo na **algoritmickú transparentnosť** (článok 64 ods. 4 štatútu pracovníkov) a **právna domnienka závislého pracovnoprávneho vzťahu pre pracovníkov digitálnych platforiem pracujúcich v sektore doručovania** (dodatocné ustanovenie 23 štatútu pracovníkov) [celú prípadovú štúdiu pozri: EU-OSHA (2022e)]<sup>3</sup>. Zákon o pracovníkoch donáškových služieb je výsledkom tripartitného sociálneho dialógu medzi španielskym ministerstvom práce a sociálneho hospodárstva, odborov a podnikateľských asociácií.

Konkrétne sa týmto zákonom dopĺňa článok do španielskeho štatútu pracovníkov, v ktorom sa stanovuje, že do rozsahu pôsobnosti zákona patria činnosti osôb, ktoré poskytujú platené služby spočívajúce v dodávke alebo distribúcii spotrebiteľských výrobkov alebo tovaru zamestnávateľmi, ktorí vykonávajú obchodné právomoci organizácie, riadenia a kontroly priamo, nepriamo alebo implicitne s využitím algoritmickej kontroly na riadenie služby alebo na formovanie pracovných podmienok prostredníctvom **digitálnej pracovnej platformy**. Týmto spôsobom sa stanovuje vyvrátená domnienka závislého pracovnoprávneho vzťahu pre takýchto pracovníkov. „Dôkazné bremeno“ (domnienka) je na strane zamestnávateľa, ktorý musí preukázať, že pracovník nie je zamestnanec, ale samostatne zárobkovo činná osoba. V dôsledku toho sa aj na pracovníkov platforiem v dodávateľskom sektore vzťahuje zákon č. 31/1995 o prevencii pracovných rizík, pričom platformy sú povinné vypracovať posúdenie rizík BOZP, zaviesť preventívne opatrenia, informovať pracovníkov platforiem o všetkých otázkach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a viesť s nimi konzultácie o nich. Zákon tiež ukladá všetkým digitálnym pracovným platformám (nielen platformám na doručovanie) povinnosť informovať právnych zástupcov svojich pracovníkov o fungovaní používaných algoritmov. V zákone sa stanovuje, že digitálne pracovné platformy musia informovať zamestnanecnú radu o vnútornom fungovaní platformy (napríklad o parametroch a pravidlách alebo pokynoch, ktorými sa riadia algoritmy). Zákon o pracovníkoch donáškových služieb predstavuje v oboch oblastiach krok smerujúci k zlepšeniu podmienok práce pre digitálne platformy.

Napriek tomu by sa dali nájsť oblasti, ktoré by bolo možné zlepšiť. Po prvé, domnienka existencie pracovnoprávneho vzťahu sa vzťahuje len na pracovníkov digitálnych platforiem v doručovateľskom sektore, čo **obmedzuje jej rozsah** a neodráža širokú rozmanitosť práce pre platformy. Po druhé, platformy sa môžu snažiť obísť zákon tak, že spolupracujú so subdodávateľmi. Napokon je potrebné podrobnejšie vysvetliť technický a praktický rozsah pôsobnosti ustanovenia o algoritmickom riadení.

### 4.2.2 Taliansko: bolonská charta

V druhej prípadovej štúdií sa analyzuje bolonská charta – Charta základných práv digitálnej práce v mestskom prostredí <sup>(4)</sup> – a taliansky právny rámec zameraný na prácu pre digitálne platformy (podrobnejšie informácie pozri EU-OSHA, 2022f). Po silnom snežení v meste Bologna na jeseň 2017 skupina pracovníkov donáškových služieb vstúpila do štrajku, pochodovala k mestskej radnici a požadovala dôstojné pracovné podmienky pre pracovníkov platforiem, pričom upozornila na otázky zdravia a bezpečnosti. V reakcii na tieto požiadavky začalo bolonské mestské zastupiteľstvo rokovať s odbormi a digitálnymi platformami. Rokovania vyústili do prijatia tzv. bolonskej charty v roku 2018. Ustanovenia charty sa uplatňujú len na území mesta Bologna. Vzťahujú sa na všetkých pracovníkov

<sup>3</sup> Bol prijatý 11. mája 2021 a nadobudol účinnosť 10. augusta 2021. Real Decreto-ley 9/2021, BOE, 12. mája 2021, odd. I, p. 56733 et.seq., k dispozícii na: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf> Pozri tiež: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142#:~:text=Description,independent%20contractors%20under%20specific%20circumstances>

<sup>4</sup>K dispozícii na stránke: [http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CarDiritti3105\\_web.pdf](http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CarDiritti3105_web.pdf)

platforiem bez ohľadu na *ich postavenie v zamestnaní*, v praxi sa však najväčšia pozornosť venuje platformám poskytujúcim doručovateľské služby.

Keďže **medzi hlavné požiadavky** Zväzu pracovníkov donáškových služieb v Bologni **patrili otázky týkajúce sa BOZP** a zväz vyzval mestskú radu, aby prijala opatrenia, bolonská charta je v tejto oblasti mimoriadne ambiciózna: vyžaduje, aby platformy vypracovali systém riadenia BOZP, prijali vhodné opatrenia na posúdenie, prevenciu a znižovanie rizík a nebezpečenstiev a aby zabezpečili poistenie pre prípad pracovných úrazov a chorôb z povolania. V charte sa tiež stanovuje, že pracovníci majú právo bez dôsledkov odmietnuť úlohy v prípade mimoriadnych poveternostných podmienok.

Novátorský a aktívny prístup mesta Bologna môže inšpirovať ďalšie európske mestá a regióny, ktoré riešia podobné problémy. Treba si však uvedomiť **obmedzený rozsah** pôsobnosti tejto iniciatívy, a to nielen z územného hľadiska: dobrovoľnú dohodu doteraz podpísali iba štyri doručovacie platformy.

### 4.2.3 Francúzsko: právny rámec práce pre platformy

Vo Francúzsku vzniklo od roku 2016 viacero legislatívnych iniciatív súvisiacich s prácou pre platformy, ako sa uvádza v dokumente EU-OSHA (2022g). **Tento rámec pozostáva z troch hlavných zákonov a dvoch vyhlášok, pričom vyhlášky zatiaľ nenadobudli platnosť**<sup>5</sup>. Hoci sa tento právny rámec často oceňuje ako príklad pokroku smerom k zlepšeniu pracovných podmienok pri práci pre digitálne platformy, jeho rozsah pôsobnosti je veľmi obmedzený, takže väčšina pracovníkov platformami čelí právnej neistote.

Po prvé, **zákon El Khomri** stanovuje, že **platformy, ktoré určujú vlastnosti predávaného tovaru alebo poskytovaných služieb a stanovujú ich cenu**, majú „sociálnu zodpovednosť“ voči pracovníkom využívajúcim ich platformy. Zákon poskytuje samostatne zárobkovo činným pracovníkom digitálnych platformami právo založiť odborovú organizáciu, vstúpiť do nej a hájiť prostredníctvom nej svoje kolektívne záujmy (Chatzilaou, 2020). U tých pracovníkov, ktorí prostredníctvom práce pre platformu zarobia aspoň 13 % z najvyššieho ročného vymeriavacieho základu pre sociálne zabezpečenie stropu z výnosu (v roku 2021 išlo o 5 347,68 EUR) (Chatzilaou, 2020), zákon predpokladá právo na nepretržité odborné vzdelávanie a na poistenie proti pracovným úrazom a chorobám z povolania.

Po druhé, cieľom zákona o boji proti podvodom je lepšie odhaľovanie, pochopenie a postihovanie rôznych zdrojov podvodov. Zákon ukladá digitálnym pracovným platformám povinnosť **oznamovať daňovým správam sumy vyplatené pracovníkom digitálnych platformami**. Okrem toho sú platformy zo zákona povinné poskytovať svojim používateľom a francúzskym daňovým orgánom informácie o **identifikačných údajoch** platformy a jej používateľoch, o **postavení súkromnej osoby alebo profesionálneho pracovníka**, ako ho uviedli používatelia, ako aj o **počte a celkovej hrubej sume transakcií uskutočnených** počas uplynulého roka (článok 242a všeobecného daňového zákonníka).

Po tretie, zákonom LOM sa zaviedlo „**právo odmietnuť**“ a „**právo odpojiť sa**“ pre pracovníkov digitálnej platformy, ktorí riadia „dopravné vozidlo“ alebo doručujú tovar pomocou motorového alebo nemotorového dvojkolesového alebo trojkolesového vozidla<sup>6</sup>. Okrem toho sa v zákone LOM stanovuje, že platformy môžu vypracovať chartu, v ktorej budú uvedené hlavné aspekty, ako je prevencia rizík BOZP a pracovné podmienky, s cieľom podporiť transparentnosť a zabezpečiť práva pracovníkov. Do dnešného dňa však nevznikli žiadne podobné charty.

Napokon vo vyhláške 2021-487 sa stanovuje povinnosť platformami poskytnúť údaje a informácie úradom a správam. Platformy sú povinné poskytnúť akýkoľvek dôkaz, ktorý podporuje kontrolné poslanie orgánu a na požiadanie akýkoľvek nosič vhodný na kontrolu. Vyhláškou č. 2021-484 budú upravené kolektívne práva samostatne zárobkovo činných pracovníkov platformami. Zapojenie pracovníkov a kolektívne vyjednávanie v oblasti BOZP je dobre známa skutočnosť a kľúčová súčasť súboru právnych predpisov EÚ v oblasti BOZP.

<sup>5</sup> Zákon č. 2016-1088 z 8. augusta 2016 o práci, modernizácii sociálneho dialógu a zabezpečení profesijnej kariéry („zákon El Khomri“); zákon č. 2018-898 z 23. októbra 2018 o boji proti podvodom; zákon č. 2019-1428 z 24. decembra 2019 o orientácii dopravných prostriedkov („LOM“); vyhláška č. 2021-487 o výkone činností digitálnych sprostredkovateľských platformami v rôznych odvetviach verejnej cestnej dopravy; vyhláška č. 2021-484 o podmienkach zastupovania samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré pri svojej činnosti využívajú platformy, a o podmienkach výkonu tohto zastupovania.

<sup>6</sup> Právo odmietnuť znamená, že pracovníci platformy môžu odmietnuť úlohy bez akýchkoľvek sankcií. Právo odpojiť sa zaručuje pracovníkom platformami, že sa môžu slobodne rozhodnúť, kedy budú pracovať. Obe ustanovenia sú dôležité aj z hľadiska BOZP.

#### 4.2.4 Inšpektoráty práce a sociálneho zabezpečenia: prijaté opatrenia

Rozšírenie práce pre digitálne platformy si vyžiadalo prijatie opatrení zo strany inšpektorátov práce a sociálneho zabezpečenia i orgánov BOZP vo viacerých členských štátoch EÚ. Tri zaujímavé príklady takýchto opatrení sú uvedené ďalej a v prípadovej štúdii EU-OSHA (2022h). V mnohých krajinách sú však takéto opatrenia neúčinné a prístupy k nim sa nekoordinujú. Inšpektoráty práce a sociálneho zabezpečenia i orgány BOZP uviedli nedostatky vo svojich znalostiach a dostupných údajoch o práci pre digitálne platformy, ako aj chýbajúce zdroje a nespôsobilosť riešiť túto problematiku. Okrem toho, keďže väčšina pracovníkov digitálnych platforiem sa klasifikuje ako samostatne zárobkov činné osoby, nemusia patriť do oblasti pôsobnosti inšpektorátov práce a orgánov BOZP.

Prvým zistením v **Poľsku** je, že väčšinu nahlásených prípadov, ktoré sa týkali inšpektorátov práce a sociálneho zabezpečenia, iniciovala dopravná polícia a obmedzovali sa na najviditeľnejšie formy práce pre platformy: taxislužbu a doručovateľské služby. Vyšetovania inšpektorátov práce zamerané na spoločnosť Uber a jej partnerské spoločnosti odhalili veľmi vysoký počet porušení rôznych pravidiel a predpisov. Zistilo sa, že približne 10 % prešetrovaných pracovníkov platforiem tvoria štátni príslušníci tretích krajín s nelegálnym pobytom alebo štátni príslušníci tretích krajín s legálnym pobytom bez riadneho pracovného povolenia.

Ďalším zaujímavým prípadom je **Belgicko**, jedna z prvých a z mála európskych krajín s osobitnými právnymi predpismi upravujúcimi prácu pre platformy<sup>7</sup>, aj keď hlavne v oblasti daňového práva (Gillis, 2018). V belgickom prípade sú veľmi zaujímavé nedávne spoločné kontroly inšpektorátov práce a sociálneho zabezpečenia zamerané na spoločnosť Deliveroo, ktoré pozostávali z rozhovorov so 115 doručovateľmi o postavení v zamestnaní, pracovných podmienkach a otázkach BOZP. Vyšetovanie nakoniec viedlo k začatiu súdneho konania proti spoločnosti Deliveroo, ktoré iniciovali prokurátori na pracovnom súde. Pracovný súd v Bruseli 9. decembra 2021 rozhodol v prospech spoločnosti Deliveroo a potvrdil, že kuriéri boli oprávnené klasifikovaní ako nezávislí dodávatelia. Súd vo vynesenom rozsudku okrem iného poukázal na to, že kuriéri si môžu sami slobodne organizovať svoju prácu (môžu napríklad odmietnuť doručovanie) a že vyšetovanie nepreukázalo existenciu právnej podriadenosti<sup>8</sup>.

Opatrenia a iniciatívy **Španielskeho inšpektorátu práce a sociálneho zabezpečenia (ITSS)**<sup>9</sup> možno považovať za najlepší postup. V roku 2017 sa ITSS rozhodol harmonizovať monitorovanie digitálneho platformového hospodárstva a začal zhromažďovať informácie z rôznych zdrojov (napríklad predchádzajúce prípady alebo informácie získané prostredníctvom pracovníkov, ktorí podali sťažnosť). Vypracoval Príručku o kolaboratívnom hospodárstve, ktorá je výslovne zameraná na pomoc inšpektorom ITSS pri monitorovaní práce pre platformy a presadzovaní platných právnych predpisov. V Strategickom pláne kontrol práce a sociálneho zabezpečenia na obdobie rokov 2018 – 2020<sup>10</sup> je predstavený celý rad operačných opatrení, ktoré sú priamo zamerané na prácu pre platformy, napríklad poskytnutie technických prostriedkov inšpektorátom. Tie sú potrebné na uľahčenie identifikácie osôb zapojených do digitálnych platforiem, vydanie operačnej príručky na pomoc úradníkom inšpektorátov a školenie špecialistov, realizáciu kampane na kontrolu platforiem a ďalšie súvisiace opatrenia.

## 5. Závery a politické dôsledky

### 5.1 Výzvy v oblasti BOZP pri práci pre digitálne platformy

Práca pre digitálne platformy je síce spojená so značným rozruchom, nevytvára však úplne nové pracovné miesta. Skôr umožňuje vznik dodatočných úloh alebo iné kombinácie úloh v rámci pracovných miest a vyznačuje sa novým spôsobom organizácie a riadenia týchto úloh. Z toho vyplýva, že pokiaľ ide o úroveň úloh a práce, pracovníkom platforiem hrozia podobné riziká týkajúce sa BOZP ako ostatným pracovníkom, ktorí plnia porovnateľné úlohy mimo platformového hospodárstva. V prípade práce pre digitálne platformy sa uvedené riziká zhoršujú z dôvodu osobitej povahy tohto druhu práce a podmienok, za ktorých sa vykonáva. Presnejšie ide o kombináciu algoritmického riadenia s neštandardným pracovným režimom, čo v praxi zvyčajne znamená, že digitálna pracovná platforma

<sup>7</sup> Programmawet 1 juli 2016, Belgisch Staatsblad 4 juli 2016, 40.97, známy tiež pod názvom „zákon De Croo“.

<sup>8</sup> Pozri: <https://trends.knack.be/ondernemen/deliveroo-koeriers-zijn-geen-werknemers-maar-zelfstandigen-oordeelt-brusselse-arbeidsrechtbank/>

<sup>9</sup> Inspección de Trabajo y Seguridad Social

<sup>10</sup> Pozri [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/National\\_Plan\\_for\\_Decent\\_work.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/National_Plan_for_Decent_work.pdf)

má vysokú mieru kontroly nad organizáciou práce, pridelovaním, monitorovaním a hodnotením. Ťažkosti so správnou právnou klasifikáciou postavenia pracovníkov digitálnych platforiem v zamestnaní znamenajú, že väčšina pracovníkov sa zaraďuje medzi samostatne zárobkovo činné osoby, a preto sa na nich nevzťahuje regulačný rámec BOZP platný na úrovni EÚ a v členských štátoch. S prácou pre platformy tiež súvisí profesijná izolácia, konflikt medzi pracovným a súkromným životom, chýbajúca sociálna podpora, ako aj (chronická) neistota zamestnania a príjmu. Pokiaľ ide o predchádzanie zdravotným a bezpečnostným rizikám, zdá sa, že digitálne pracovné platformy vo všeobecnosti poskytujú len minimum informácií a podpory. Na skúmaných platformách neboli zistené žiadne všeobecné politiky týkajúce sa BOZP, a to napriek určitým sporadickým dôkazom, že dochádza k pozitívnym zmenám.

### **KLúčové závery pre tvorcov politik a subjekty prijímajúce rozhodnutia**

**Záver č. 1:** *Snažiť sa dôkladne pochopiť výzvy a príležitosti v oblasti BOZP pri práci pre digitálne platformy prostredníctvom získania poznatkov a údajov o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnania (ako je BOZP), pričom je potrebné zohľadniť rozdiely medzi rôznymi druhmi práce pre digitálne platformy, digitálnymi pracovnými platformami a pracovníkmi digitálnych platforiem:*

Hlavné zainteresované strany v členských štátoch EÚ, ako sú inšpektoráty práce a sociálneho zabezpečenia, orgány BOZP alebo orgány presadzovania práva, majú len obmedzené poznatky o práci pre digitálne platformy, najmä o výzvach v oblasti BOZP. Úsilie je potrebné zamerať na zvýšenie informovanosti a výmenu údajov a poznatkov medzi uvedenými zainteresovanými stranami. V súvislosti s prevenciou a riadením rizík BOZP pri práci pre digitálne platformy je potrebný ďalší výskum a ciele zhromažďovanie údajov, napríklad zavedením registračnej a oznamovacej povinnosti pre digitálne platformy. Týmto témam sa literatúra prevažne nevenovala, majú však zásadný význam pre podporu opatrení vlád, sociálnych partnerov, inšpektorátov práce a orgánov BOZP v tejto oblasti. Existuje len málo a väčšinou teoretických výskumných poznatkov o príležitostiach v oblasti BOZP, ktoré vytvára práca pre digitálne platformy, a o tom, ako ich možno využiť. Tento nedostatok je potrebné odstrániť. Napríklad je potrebné ďalej skúmať možnosti, ktoré poskytujú algoritmy na začlenenie opatrení na prevenciu v oblasti BOZP do ich koncepcie (napríklad zosúladenie povinností týkajúcich sa pracovného času).

**Záver č. 2:** *Zaviesť opatrenia, ktoré pomôžu znížiť alebo odstrániť informačnú asymetriu a nerovnováhu moci medzi digitálnymi pracovnými platformami a ich pracovníkmi, a to:*

- uľahčením určenia postavenia pracovníkov platforiem v zamestnaní,
- riešením problému prevahy nedeklarovanej práce v platformovom hospodárstve,
- otvorením algoritmickej „čiernej skrinky“ s cieľom objasniť fungovanie algoritmov platforiem a dôsledky algoritmického riadenia pre pracovníkov platforiem,
- vytvorením príležitostí na dialóg medzi pracovníkmi digitálnych platforiem a medzi pracovníkmi platforiem, platformami a ostatnými zainteresovanými stranami (napríklad sociálnymi partnermi, orgánmi BOZP),
- riešením problémov súvisiacich s pracovným časom, netransparentnými alebo nepredvídateľnými pracovnými podmienkami,
- zabezpečením účinného monitorovania a presadzovania regulačných rámcov BOZP (podľa potreby).

## **5.2 Predchádzanie rizikám a riadenie BOZP pri práci pre digitálne platformy**

Štúdia tiež potvrdila, ako povaha a podmienky práce pre digitálne platformy komplikujú prevenciu a riadenie rizík v oblasti BOZP. Konkrétne nejasné postavenie v zamestnaní a klasifikácia pracovníkov digitálnych platforiem ako samostatne zárobkovo činných osôb znamenajú, že v praxi digitálne platformy externalizujú povinnosti, ktoré v minulosti prináležali zamestnávateľom na základe tradičného vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Dôvod spočíva predovšetkým v tvrdení platforiem, že neposkytujú základné služby, ale výlučne online sprostredkovanie. Ďalšie hlavné charakteristiky práce pre digitálne platformy komplikujú zavádzanie základných zložiek systémov riadenia BOZP, pokiaľ ide o posudzovanie rizík, preventívne a ochranné opatrenia, odbornú prípravu, účasť pracovníkov a inšpekcie práce. Príkladom sú ťažkosti pri identifikácii a oslovení pracovníkov

platforiem, neexistencia spoločného a pevného pracoviska, dočasný charakter zmluvných vzťahov a chýbajúca kolektívna organizácia.

Z týchto zistení vyplýva niekoľko záverov:

- Regulačný rámec BOZP na úrovni EÚ a v členských štátoch nemusí byť (plne) uplatniteľný na pracovníkov platforiem. Celkovo možno tvorcom politik v Európe položiť otázku, či je jedinečný dôraz kladený na rozlišovanie medzi samostatne zárobkovo činné osoby a zamestnancov – ako východiskový bod na poskytnutie pracovnoprávnej ochrany (vrátane BOZP) pracovníkov platforiem – tou správnou cestou pre subjekty prijímajúce rozhodnutia v Európe, ak je želaným konečným výsledkom zlepšenie pracovných podmienok a BOZP pre *všetkých* pracovníkov platforiem<sup>11</sup>. S prihliadnutím k uvedeným skutočnostiam sa návrh smernice Európskej komisie o zlepšení podmienok práce pre platformy inšpiruje španielskym zákonom, má však výslovnú ambíciu vzťahovať sa na *všetkých* pracovníkov platforiem, a to aj v prípadoch, keď nie je postavenie v zamestnaní natoľko zrejme.
- Je zrejme, že v oblasti výskumu i politiky chýbajú informácie o BOZP a iných základných právach pracovníkov digitálnych platforiem a že sa im nevenuje dostatočná pozornosť.
- Praktické riešenia, ktoré by reagovali na výzvy v oblasti BOZP, väčšinou chýbajú, a ak nechýbajú, často nedostačujú alebo majú úzky rozsah.
- Iba málo opatrení priamo cieľi na prácu pre digitálne platformy a právne predpisy, ktoré sú konkrétne zamerané na prácu pre platformy, sa často nezaoberajú BOZP, alebo ak áno, v niektorých prípadoch skôr zužujú rozsah BOZP, než aby ho rozširovali.
- Bližší pohľad na legislatívne rámce členských štátov teda ukazuje, že práca pre digitálne platformy je vo veľkej miere neregulovaná a nekontrolovaná. V mnohých členských štátoch ani inšpektoráty práce, ani inšpektoráty sociálneho zabezpečenia zodpovedné za monitorovanie samostatne zárobkovo činných osôb aktívne nemonitorujú platformové hospodárstvo. V dôsledku toho, a ako uviedli aj rôzne opýtané zainteresované strany, najväčšia časť digitálneho platformového hospodárstva zostáva neprebádaným územím a zahŕňa značné množstvo nedeklarovaných pracovných činností.
- Napokon viaceré zainteresované strany poukazujú na nedostatok údajov týkajúcich sa jednak platformového hospodárstva ako celku, jednak platforiem, pracovníkov platforiem a vykonávaných činností. Pokiaľ ide o BOZP, nedostatok údajov je problematický, pretože sťažuje odhad rozsahu a závažnosti rizík a problémov, ale tiež *de facto* znemožňuje monitorovanie a presadzovanie platných pravidiel a právnych predpisov.

### **Kľúčové závery pre tvorcov politik a subjekty prijímajúce rozhodnutia**

**Záver č. 3:** *Malo by sa vyvinúť zvýšené úsilie na zlepšenie informovanosti o zásadnom význame otázok BOZP vo všeobecnosti, ako aj prevencii a riadení rizík, ako aj na podporu dodržiavania základných zásad BOZP medzi štátnymi orgánmi, digitálnymi pracovnými platformami a pracovníkmi digitálnych platforiem:*

Hoci je nedostatočná informovanosť prirodzene spojená s diskusiou o postavení pracovníkov platforiem v zamestnaní, nemala by prekážať zvýšeniu transparentnosti a celkovej podpory BOZP. Môže vychádzať z princípu verejného záujmu a zásad sociálneho štátu (napr. zníženie nákladov na zdravotnú starostlivosť). V tejto súvislosti by boli užitočné osvetové a informačné kampane a stratégie zamerané na pracovníkov digitálnych platforiem, digitálne pracovné platformy, odborové organizácie, orgány a príslušné inšpekčné úrady, tvorcov politik na všetkých úrovniach a všetky dotknuté tretie strany.

<sup>11</sup> V tejto súvislosti komisár EÚ pre zamestnanosť a sociálne práva Nicolas Schmitt, ktorý 28. júna 2021 uvedený rámec predstavil, počas sympózia EU-OSHA o novom strategickom rámci EÚ pre BOZP vyhlásil, že „digitalizácia rýchlo mení svet práce vrátane pracovných podmienok – a nie vždy k lepšiemu“. Pri zmienke o pracovníkoch platforiem poukázal na „potrebu poskytnúť ochranu všetkým, nezávisle od ich postavenia“ a dodal: *Pracovníci platforiem veľmi často nie sú chránení našimi pravidlami BOZP, pretože sa považujú za samostatne zárobkovo činné osoby, čo podľa mňa osobne nie je primerané. Naše pravidlá v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci by sa mali vzťahovať na všetkých: zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby a podnikateľov, a cieľom nového rámca BOZP je riešiť zmeny v spôsobe práce, aby sa zabezpečilo, že každý bude – vždy – chránený.* (tamtiež) Pozri: <https://euosahybrid2.nirestream.com/uploads/evento/euoshahybrid2/symposium-5-july-summary-final-pdf.pdf?updated=1626790742>



**Záver č. 4:** *Na uľahčenie práce aktérov v oblasti BOZP (napríklad príslušných orgánov, pracovníkov a zamestnaneckých organizácií) je bezodkladne potrebná väčšia transparentnosť:*

Na uľahčenie práce aktérov v oblasti BOZP je bezodkladne potrebná väčšia transparentnosť. Možno ju dosiahnuť tak, že sa do politiky a právnych predpisov zahrnú ustanovenia zamerané na prácu pre digitálne platformy, ktoré podporia identifikáciu digitálnych pracovných platforiem a pracovníkov digitálnych platforiem, napríklad uložením povinnosti platforiem podávať správy orgánom (ako sú inšpektoráty práce a sociálneho zabezpečenia, daňové úrady atď.). Je potrebné pripomenúť, že návrh smernice Európskej komisie o zlepšení pracovných podmienok pri práci pre platformy má zvýšiť transparentnosť platforiem tak, že objasní existujúce povinnosti deklarovať prácu vnútroštátnym orgánom a vyzve platformy, aby sprístupnili informácie o svojich činnostiach a pracovníkoch digitálnej platformy, ktorí ich platformu využívajú.

S týmto bodom súvisí aj transparentnosť fungovania algoritmov platforiem, ktorá je veľmi dôležitá vzhľadom na závažný vplyv algoritmov na zdravie a bezpečnosť pracovníkov. Ako skvelý zdroj inšpirácie pre to, čo je možné urobiť, slúži španielsky zákon o pracovníkoch donáškových služieb. Rovnako dôležitým krokom týmto smerom je navrhovaná smernica o zlepšení pracovných podmienok pri práci pre platformy (body 6 – 9).

**Záver č. 5:** *Malo by sa posilniť monitorovanie a presadzovanie predpisov týkajúcich sa BOZP pri práci pre digitálne platformy:*

To sa dá dosiahnuť tak, že sa zabezpečí, aby príslušné orgány disponovali znalosťami, prostriedkami a zdrojmi. Ako inšpirácia môže slúžiť príklad Španielska, kde sú inšpektori práce školení a dostávajú usmernenia týkajúce sa spôsobu kontroly práce pre digitálne platformy. Ich činnosť zároveň jasne ukazuje, že inšpekčné služby môžu monitorovať a presadzovať dodržiavanie predpisov napriek otázkam týkajúcim sa kvalifikácie pracovnoprávných vzťahov medzi pracovníkom a digitálnou pracovnou platformou.

Užitočný by bol súpis zdrojov a kapacít inšpekčných úradov, najmä tých, ktoré majú v kompetencii BOZP, a získavanie spoľahlivých a interoperabilných údajov o počte opatrení súvisiacich s prácou, počte monitorovaných pracovníkov a platforiem, hodnotení rizík v oblasti BOZP v digitálnom platformovom hospodárstve inšpekčnými úradmi, počte zaznamenaných incidentov a zdravotných problémov a výsledkoch prijatých opatrení. Rozhodujúcu úlohu pri koordinácii v tejto oblasti by v spolupráci s agentúrou EU-OSHA mohli zohrávať SLIC a/alebo ELA<sup>12</sup> a mohli by podporovať výmenu poznatkov medzi orgánmi (BOZP) v rôznych členských štátoch.

**Záver č. 6:** *Pracovníci digitálnych platforiem a organizácie, ktoré ich zastupujú (základné organizácie, odbory), by mali byť informovaní a zapojení do prevencie a riadenia rizík v oblasti BOZP pri práci pre digitálne platformy:*

Sociálnym partnerom sa odporúča, aby pokračovali v úsilí o organizovanie a zastupovanie pracovníkov platforiem a venovali pozornosť najmä tým pracovníkom, ktorí sú menej viditeľní. Tento postup je tiež v súlade s oznámením Európskej komisie o strategickom rámci EÚ v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na obdobie rokov 2021 – 2027, v ktorom sa v súvislosti so sociálnym dialógom zdôraznilo, že sociálni partneri majú veľmi dobré predpoklady na to, aby našli riešenia prispôbené okolnostiam konkrétnej činnosti alebo odvetvia<sup>13</sup>. V tomto zmysle sú vítané navrhované usmernenia o uplatňovaní práva hospodárskej súťaže EÚ na kolektívne zmluvy samostatne zárobkovo činných osôb. Prípadová štúdia o bolonskej charte je tiež dôkazom dôležitej úlohy, ktorú by mohli pracovníci a organizácie pracovníkov zohrávať pri zlepšovaní pracovných podmienok a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pre digitálne platformy. Platformy by mali zabezpečiť rešpektovanie a garantovanie takéhoto zapojenia, napríklad tým, že digitálne pracovné platformy budú s pracovníkmi povinne konzultovať otázky BOZP pri zmenách organizácie práce alebo pracovných podmienok. Rovnako dôležitým príkladom v tomto smere je španielsky zákon o pracovníkoch donáškových služieb, ktorý ukladá platformám povinnosť informovať zákonných zástupcov pracovníkov platforiem o vnútornom fungovaní algoritmov vedúcich k (polo)automatizovaným rozhodnutiam „ovplyvňujúcim pracovné podmienky a pridelovanie práce“. Okrem toho je toto ustanovenie prvým a dôležitým krokom v procese

<sup>12</sup> Pozri článok 7 nariadenia (EÚ) 2019/1149 z 20. júna 2019, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán práce.

<sup>13</sup> Európska komisia, Oznámenie Strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 – 2027 – Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v meniacom sa svete práce, COM(2021) 323 final, Brusel, 28. júna 2021 (k dispozícii na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>).

uplatňovania prístupu *human-in-command* (HIC), ktorý okrem iného presadzuje Európsky hospodársky a sociálny výbor (EHSV), Medzinárodná organizácia práce (MOP) a Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC).<sup>14</sup> Keby sa tento prístup uplatnil v súvislosti s prácou pre platformu, zaručilo by sa aktívne zapojenie pracovníkov platformiem do navrhovania algoritmov alebo rokovaní o nich a zároveň zabezpečilo, že konečné rozhodnutia ovplyvňujúce pracovné podmienky budú prijímať ľudia.

---

<sup>14</sup> Európsky hospodársky a sociálny výbor (2017), Umelá inteligencia – vplyv umelej inteligencie na (digitálny) jednotný trh, výrobu, spotrebu, pracovné príležitosti a spoločnosť. Stanovisko č. 7; MOP (2019), Global Commission on the Future of Work. Work for a Brighter Future (Celosvetová komisia pre budúcnosť práce. Práca pre svetlejší zajtrajšok). K dispozícii na: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662410.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf); ETUC (2020), AI - Humans must be in command (Umelá inteligencia: veliť musí človek). K dispozícii na stránke: <https://www.etuc.org/en/document/ai-humans-must-be-command>

## Referenčné dokumenty

- Bérestégui, P. (2021). *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: A systematic review* (Vystavenie psychosociálnym rizikovým faktorom – systematický prehľad). (Správa ETUI, Európsky odborový inštitút.) <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., & Silberman, M. S. (2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world (Digitálne pracovné platformy a budúcnosť práce: smerom k dôstojnej práci v online svete). *Medzinárodný úrad práce*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf)
- Cedefop (2020). *Developing and matching skills in the online platform economy: Findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study* (Rozvoj a zosúladenie zručností v ekonomike online platforiem: zistenia o nových formách digitálnej práce a vzdelávania zo štúdie Cedefop CrowdLearn). <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3085/>
- Cockburn, W. (2021). OSH in the future: Where next? (BOZP v budúcnosti: Ako ďalej? *European Journal of Workplace Innovation*, 6, 84 – 97. <https://doi.org/10.46364/ejwi.v6i1.813>
- De Stefano, V. (2021). *Platform work and the employment relationship* (Práca pre platformy a zamestnanecký vzťah). (Pracovný dokument MOP 27, Medzinárodná organizácia práce.) [https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS\\_777866/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm)
- ECE – Európske centrum odborných znalostí v oblasti pracovného práva, zamestnanosť a politiky trhu práce (2021). *Thematic Review 2021 on Platform work* (Tematický prehľad o práci pre platformy 2021). <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8419&furtherPubs=yes>
- Eurofound. (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work* (Zamestnanosť a pracovné podmienky vybraných druhov práce pre platformy). <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>
- Európska komisia. (2020). *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers* (Štúdia na získanie dôkazov o pracovných podmienkach pracovníkov platforiem). <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- EU-OSHA. (2017). *Ochrana pracovníkov v rámci hospodárstva online platforiem: Prehľad vývoja v oblasti vývoja regulácie a politiky v EÚ*. <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-OSHA. (2022a). *Riziká v oblasti BOZP pri balíkových doručovacích službách organizovaných prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem*.
- EU-OSHA. (2022b). *Riziká v oblasti BOZP pri manuálnej práci vykonávanej prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem*.
- EU-OSHA. (2022c). *Riziká v oblasti BOZP pri zabezpečovaní kontroly online obsahu prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem*.
- EU-OSHA. (2022d). *Riziká v oblasti BOZP pri programovaní na diaľku, ktoré sa organizuje prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem*.
- EU-OSHA. (2022e). *Španielsko: „Zákon o pracovníkoch donáškových služieb“, nový predpis o práci pre digitálne platformy*.
- EU-OSHA. (2022f). *Taliansko: Vnútroštátna a miestna reakcia na výzvy platformovej ekonomiky*.

- EU-OSHA. (2022g). *Francúzsko: Ponaučenia z francúzskeho právneho rámca týkajúceho sa práce pre digitálne platformy*.
- EU-OSHA. (2022h). *Aké opatrenia môžu inšpektoráty práce a sociálneho zabezpečenia prijať na pomoc pri riadení rizík BOZP pri práci pre platformy?*
- Garben, S. (2019). The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy (Regulačné výzvy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v ekonomike online platforiem). *International Social Security Review*, 72(3), 95 – 112.  
<https://doi.org/10.1111/issr.12215>
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods (Digitálna práca a rozvoj: vplyv globálnych digitálnych pracovných platforiem a gig ekonomiky na živobytie pracovníkov). *Transfer: European Review of Labour and Research*. 23(2), 135 – 162.  
<https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Gillis, D. (2018). *Some thoughts on the social law challenges in the sharing economy from a Belgian perspective* (Niekoľko úvah o výzvach v oblasti sociálneho práva v hospodárstve spoločného využívania zdrojov z belgickej perspektívy). Prezentácia na konferencii Ads, Apps and Social Debts, ktorú usporiadal L'Institut du droit des assurances et du travail (IDAT) et le Centre du droit de l'entreprise (CEDIDAC) de l'Université de Lausanne in Lausanne, Suisse.  
<https://bibliotest.ugent.be/publication/8572349>
- Huws, U. (2015). A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing (Prehľad o budúcnosti práce: online burzy práce alebo crowdsourcing). *OSHwiki*.  
[https://oshwiki.eu/wiki/A\\_review\\_on\\_the\\_future\\_of\\_work:\\_online\\_labour\\_exchanges\\_or\\_crowdsourcing#cite\\_note-1](https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowdsourcing#cite_note-1)
- MOP. (2021). World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work (Svetová zamestnanosť a sociálne vyhliadky: úloha digitálnych pracovných platforiem pri transformácii sveta práce). *Hlavná správa MOP*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)
- Möhlmann, M., & Zalmanson, L. (2017). Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy (Ruky na volante: navigácia v oblasti algoritmickeho riadenia a autonómie vodičov Uberu). *Štúdiá pre Medzinárodnú konferenciu o informačných systémoch*. [https://www.researchgate.net/profile/Mareike-Moehlmann2/publication/319965259\\_Hands\\_on\\_the\\_wheel\\_Navigating\\_algorithmic\\_management\\_and\\_Uber\\_drivers%27\\_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-drivers-autonomy.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Mareike-Moehlmann2/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-drivers-autonomy.pdf)
- Moore, P. V., Upchurch, M., & Whittaker, X. (Eds.) (2018). *Humans and machines at work: Monitoring, surveillance and automation in contemporary capitalism* (Ľudia a stroje pri práci: monitorovanie, dohľad a automatizácia v súčasnom kapitalizme). Londýn, UK: Palgrave Macmillan. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-58232-0>
- OECD. (2018). Gig economy: Boon or bane? (Gig ekonomika: prínos alebo príťaž?) (Pracovný dokument OECD). [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., & Gonzalez Vazquez, I. (2018). *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey* (Pracovníci platforiem v Európe: dôkazy zo zisťovania COLLEEM). JRC Veda pre politickú správu. Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.  
<http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/111111111/52393>
- Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy* (Ľudia ako služba: Prísľuby a nebezpečenstvá práce v gig ekonomike). Oxford University Press, Oxford, Spojené kráľovstvo.

- Samant, Y. (2019). The promises and perils of the platform economy: Occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections (Prísľuby a nebezpečenstvá platformovej ekonomiky. Výzvy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a možnosti inšpekcie práce). *Medzinárodná organizácia práce*. [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS\\_681619/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang--en/index.htm)
- Soderberg-Rivkin, D. (30. októbra 2019). Five myths about online content moderation, from a former content moderator (Päť mýtov o moderovaní obsahu online od bývalého moderátora obsahu), *R Street Institute*. <https://www.rstreet.org/commentary/five-myths-about-online-content-moderation-from-a-former-content-moderator/>
- Tran, M., & Sokas R. (2017). The gig economy and contingent work: An occupational health assessment (Gig ekonomika a príležitostná práca: posúdenie ochrany zdravia pri práci). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 59(4), 63 – 66.
- Urzi Brancati, M. C., Pesole, A., & Fernandez Macias, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey (Nové dôkazy o pracovníkoch platforiem v Európe: výsledky druhého zisťovania COLLEEM)*. JRC Veda pre politickú správu, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>

**Cieľom Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA)** je prispieť k tomu, aby sa Európa stala bezpečnejším, zdravším a produktívnejším miestom na prácu. Agentúra skúma, vytvára a šíri spoľahlivé, vyvážené a nestranné informácie o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a organizuje celoeurópske kampane na zvyšovanie informovanosti. Európska únia ju zriadila v roku 1994 a sídli v Bilbau (Španielsko). Agentúra umožňuje spoluprácu zástupcov Európskej komisie, vlád členských štátov, organizácií zamestnávateľov a zamestnancov, ako aj popredných odborníkov vo všetkých členských štátoch v EÚ a mimo nej.

**Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci**

Santiago de Compostela 12  
48003 Bilbao, Španielsko  
E-mail: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<https://osha.europa.eu>