

UKREPI INŠPEKTORATOV ZA DELO IN SOCIALNO VARNOST, USMERJENI V IZBOLJŠANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI PLATFORMNEM DELU

Uvod

Namen te študije primerov je predstaviti **vloge in ukrepe inšpektoratov za delo in socialno varnost glede varnosti in zdravja pri platformnem delu** ⁽¹⁾, **spoznanja v zvezi s težavami, s katerimi so se srečale inšpekcijske službe, in strategije, ki so bile oblikovane za odpravljanje teh težav**. Informacije, podane v tej študiji primerov, so bile zbrane s posvetovanjem z nacionalnimi informacijskimi točkami ⁽²⁾ Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) ter pogovori z vodilnimi strokovnjaki in deležniki v izbranih državah članicah EU ⁽³⁾. Dopolnjene so bile s pregledom literature. Čeprav naj bi bila prvotno študija primerov osredotočena na inšpektorate za delo in vidik varnosti in zdravja pri delu, je bilo področje študije razširjeno, saj je raziskava razkrila zanimiva sodelovanja ter izmenjave informacij z drugimi inšpektorati in organi.

Kot vsaka druga oblika nestandardnega dela tudi platformno delo zaradi načina organizacije dela (npr. neobičajna delovna mesta, nereden delovni čas) in pogodbenih dogovorov (v posameznem delovnem razmerju najdemo na primer splet elementov neodvisnega in podrejenega dela) **prinaša izzive za obstoječe predpise, ki urejajo delo ter varnost in zdravje pri delu, ter njihovo spremljanje in izvrševanje** (Páramo in Vega, 2017). Pri spoprijemanju s tem „novim“ pojavom so organi na področju dela, socialne varnosti in davkov na začetku ukrepali različno: nekateri so se poskušali platformnega dela lotiti tako kot drugih dejavnosti, nekateri pa so bolj malo ukrepali.

Zdi se, da je pred kratkim nekaj **sodnih postopkov** na novo spodbudilo izvrševanje predpisov na področju dela ter varnosti in zdravja pri delu, zlasti v nekaterih državah članicah EU. Kljub temu so ti sodni postopki večinoma omejeni na posebne oblike platformnega dela (npr. dostavo hrane, prevoz potnikov) in precej odvisni od presoje obsega „nadzora“, ki ga izvajajo platforme nad platformnimi delavci. V nekaterih primerih so platforme poskušale prilagoditi poslovni model tako, da izniči izide sodnih postopkov ali na novo uvedene politične ukrepe. Izogniti so se poskušale temu, da bi bil navedeni nadzor opredeljen kot „pravna podrejenost“, ali temu, da bi za njihove dejavnosti veljala določena zakonodaja ⁽⁴⁾. V nekaterih skrajnih primerih so se platforme lotile priprave pravnih ali drugih strategij in drugih sredstev za aktivno izogibanje inšpekcijskim nadzorom in preverjanjem pristojnih organov ⁽⁵⁾ ali celo njihovo zaobidenje. Različne pred kratkim sprejete zakonodajne pobude so kritiki v medijskem prostoru in akademski literaturi pogosto pospremili z navdušenjem (glej pregled literature). Vendar je kljub formulacijam v javnem prostoru jasno, da navedene zakonodajne pobude ne odpravljajo vseh, pa tudi ne najpomembnejših težav, s katerimi se inšpekcijske službe srečujejo, ko poskušajo spremljati platformno delo, zaradi česar je izvrševanje zakonodajnega okvira na področju varnosti in zdravja pri delu v večini primerov izjemno težavno ali celo nemogoče.

⁽¹⁾ Platformno delo je vsako plačano delo, opravljeno prek spletne platforme, na njej ali z njenim posredovanjem (glej pregled literature).

⁽²⁾ EU-OSHA ima v vsaki državi članici nacionalne informacijske točke, ki jih vlade imenujejo kot uradne predstavnike EU-OSHA v posamezni državi. Mreža nacionalnih informacijskih točk prispeva k delu EU-OSHA in predstavlja mehanizem za razširjanje izdelkov in informacij nacionalnim deležnikom. Poleg tega informacijske točke dejavno sodelujejo pri načrtovanju in izvajanju EU-OSHA kampanj ter imenujejo nacionalne strokovnjake v delovne skupine EU-OSHA in udeležence seminarjev. Več informacij je na voljo na <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points>

⁽³⁾ V okviru raziskave, opravljene za to študijo primerov, so bili opravljeni pogovori z več deležniki. Skupaj smo v Belgiji opravili pogovore s petimi člani delovnih in socialnih inšpekcijskih služb (od inšpektorjev do visokih uradnikov) in sindikalnimi predstavniki, enim članom nacionalnega sveta za delo, dvema predstavnikoma službe za zbiranje podatkov in preiskave na področju socialne varnosti ter tremi predstavniki digitalnih platform. V Španiji smo opravili pogovore s tremi uradniki s španskega ministrstva za delo in socialno gospodarstvo ter inšpektorata za delo in socialno varnost. Poljska se je izkazala za najtrši oreh, saj so pri nacionalnem inšpektoratu za delo uradno zavrnili sodelovanje. Pogovore smo opravili z dvema sindikalnima predstavnikoma in enim poljskim akademikom. Od poljskega inšpektorja za delo smo prejeli pisni odgovor, v katerem se je strinjal, da bo sodeloval kot član odbora višjih inšpektorjev za delo (SLIC).

⁽⁴⁾ S prilagajanjem algoritma ali poslovnega modela, na katerem temelji platforma, ali celo zapustitvijo trga.

⁽⁵⁾ Glej razvoj Uberja ter uporabo aplikacij in sistemov Greyball in Ripley (glej med drugim Isaac, 2017; Lovejoy, 2018; Matousek, 2018; Sullivan, 2017; Zaleski in Newcomer, 2018).

Izzivi, s katerimi se v okviru platformnega dela spoprijemajo inšpektorati

Zgodovinsko in še danes je ena glavnih nalog inšpektoratov za delo zlasti **spodbujati zdrave in varne ter dostojne delovne pogoje in socialne pravice iz dela ter skrbeti za njihovo spoštovanje** (Bignami in drugi, 2013). Čeprav bi inšpektorati lahko imeli (in v številnih primerih morajo imeti) vodilno vlogo pri spremljanju izvajanja delovne zakonodaje in predpisov, ki urejajo varnost in zdravje pri delu, ter skrbi za njihovo spoštovanje v okviru platformnega dela, se pojavljajo resni izzivi. Prvič, **pristojnost inšpektoratov za delo je zgodovinsko vpeta v razmerja med delodajalcem in delavcem**, ki so jasno razmejena ter vključujejo posameznega delodajalca in posameznega delavca (Mattila-Wiro in drugi, 2020). To je pri platformnem delu težava, saj so meje med tradicionalnima pravnima pojmomoma „delavec“ in „samozaposleni“ zamegljene z več vidikov, kot je denimo način, na katerega se delo razporeja, organizira, spremlja in vrednoti, pa tudi zaradi tristranskega razmerja med platformo, platformnim delavcem in stranko (Evropska komisija, 2020). V enem prvih člankov v zvezi s to problematiko (Lenaerts in drugi, 2017) je bilo navedeno, da so socialne inšpekcijske službe v Belgiji in Španiji tesno spremljale porast platformnega dela, vendar niso ukrepale – ker status platformnih delavcev ni bil jasen in so številne šteli za samozaposlene. V inšpektoratih niso bili prepričani, ali so pristojni za platformno delo. **Zapletena določitev zaposlitvenega statusa** platformnih delavcev poleg tega lahko pomeni, da je veliko odvisno od izida sodnih postopkov, ki lahko trajajo dolgo.

Inšpektorati za delo običajno ne določajo sami, ali obstaja razmerje med delodajalcem in delavcem (Bignami in drugi, 2013). Kljub temu pa **zbirajo dokaze in ocenjujejo pogoje, v katerih se opravlja delo**. Te informacije bi lahko privedle do nadaljnjih preiskav in sodnih postopkov (ali zunajsodnih poravnjav). V skladu s Priporočilom mednarodne organizacije dela (MOD) št. 198 bi bilo treba pri določitvi delovnega razmerja „upoštevati zlasti dejstva, ki se nanašajo na opravljanje dela in plačilo delavca, ne glede na način, na katerega je razmerje označeno v kakršnem koli drugačnem pogodbenem ali drugem dogovoru, ki sta ga strani morda sklenili“ (MOD, 2006, str. 4). Inšpektorji pri preiskovanju narave delovnega razmerja običajno obravnavajo vidike, kot sta **hierarhična moč in podrejenost ene strani v razmerju do druge strani**. To se ocenjuje na podlagi elementov, kot so usmerjanje (npr. kdo dodeljuje naloge), nadzor (npr. kdo spremlja in vrednoti delo) in disciplina (npr. kdo nalaga kazni) (Bignami in drugi, 2013).

Ocena pravnega razmerja med vsemi vključenimi akterji je zlasti pomembna za platformno delo, kadar platforme zaposlitveno razmerje in delovne pogoje obravnavajo v svojih **pogojih uporabe**, ki pogosto dopuščajo različne razlage ali so preprosto nejasni, platforma pa jih lahko enostransko spremeni. **Platforme v pogojih uporabe po navadi navedejo, da med njimi in njihovimi platformnimi delavci ni nobenega delovnega razmerja**, ne glede na dejanske okoliščine, v katerih se opravlja delo. Tako se **odgovornost in stroški za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter posledice nezagotavljanja prenesejo na delavce** (EU-OSHA, 2017; Lane, 2020) in naprej na **družbo kot celoto**. Tovrstna opredelitev zaposlitvenega razmerja pa lahko pomeni napačno razvrstitev, kar lahko privede do navidezne samozaposlitve ali celo dela na črno. Iz literature in prakse je razvidno, da ta problematika prizadene zlasti najranjlivejše platformne delavce (npr. nizko usposobljene delavce na področju dostave paketov). V zadnjih letih je v EU (npr. v Španiji, Italiji in na Nizozemskem) potekalo več sodnih postopkov v zvezi z zaposlitvenim statusom platformnih delavcev, v nekaj postopkih pa so sodišča po oceni delovnih dogovorov odločila, da so bili zadevni platformni delavci dejansko zaposleni.

Jasno je, da so **preiskave, ki jih opravljajo inšpektorati za delo, ključne. Ne pomagajo le pri ugotavljanju zaposlitvenega statusa platformnih delavcev**, zlasti kadar obstaja sum, da so delavci napačno razvrščeni kot samozaposleni, ali kadar plačane dejavnosti sploh niso prijavljene, temveč tudi **preprečujejo, da se ranjivi delavci znajdejo v negotovem položaju**, npr. zaradi nezadostnega preprečevanja tveganj za varnost in zdravje pri delu ali pomanjkljivega (nezadostnega) zdravstvenega zavarovanja in zavarovanja izpada dohodka, kadar platformni delavci utrpijo delovno nezgodo ali zbolijo za poklicno boleznijo. Ukrepi in pravnici postopki inšpektoratov za delo, drugih socialnih ali davčnih inšpekcijskih služb dopolnjujejo pravdne postopke pred nacionalnimi sodišči (EU-OSHA, 2017). Poleg tega lahko informacijske kampanje inšpektoratov in njihova orodja, ki so usmerjena v platformne delavce, pomagajo pri ozaveščanju teh delavcev o njihovih pravicah in dolžnostih (Lane, 2020).

Prav tako so **inšpekcijski nadzori zaradi značilnosti platformnega dela zapletenejši**. Platformni delavci so pogosto anonimni, geografsko razpršeni in težko dosegljivi. Poleg tega lahko zavračajo sodelovanje zaradi strahu, da jih bodo kaznovali organi ali platforma (npr. z zaprtjem njihovega računa). Platformno delo vključuje vsaj tri strani, taka tristranska razmerja pa je težko zajeti. Ob tem dejavnosti, ki se opravljajo kot platformno delo, pogosto niso registrirane ali prijavljene, so začasne. To je problematično, ker platforme najpogosteje niso pripravljene dati **podatkov in informacij** o platformnih delavcih ali strankah (Gillis, 2017). **Omejena**

razpoložljivost informacij in podatkov o platformnem delu je **škodljiva za spremljanje in izvrševanje delovnopравnih predpisov**, vključno s predpisi, ki urejajo varnost in zdravje pri delu. Poleg tega je zaradi pomanjkanja informacij o dejavnostih, ki se opravljajo prek platform, **težje odkriti** obstoj razmerja med platformami in platformnimi delavci ⁽⁶⁾. Kljub temu je za oceno pravnega razmerja med vključenimi akterji treba ugotoviti obstoj takega razmerja.

Vse države članice EU imajo sprejeto zakonodajo, po kateri so delodajalci dolžni obveščati organe o zaposlovanju delavcev, opravljenih urah dela itd. Večina platform svoje platformne delavce razvršča med samozaposlene. Kljub temu se zdi, da številni platformni delavci niso registrirani kot samozaposleni. Tako je v številnih primerih platformno delo „**vsaka plačana dejavnost, ki je po naravi zakonita, ni pa prijavljena državnim oblastem**“, kar ustreza opredelitvi neprijavljenega dela, kakor jo je podala Evropska komisija ⁽⁷⁾. Pri spremljanju takih dejavnosti ter izvrševanju predpisov in pravil se pojavljajo enake težave in ovire kot pri drugih oblikah neprijavljenega dela ⁽⁸⁾. V zvezi s tem je **eden prvih in glavnih izzivov odkrivanje dejavnosti**. Zato je ključnega pomena izmenjava informacij med digitalnimi platformami in organi ⁽⁹⁾.

To pomanjkanje podatkov in informacij je zlasti presenetljivo, saj platforme zbirajo in ustvarjajo precejšnje količine podatkov o platformnih delavcih in strankah (Aloisi, 2019; De Stefano, 2019; Gillis, 2017), pogosto v realnem času (Gillis, 2017). Same platforme opozarjajo na težave z zasebnostjo in izražajo zaskrbljenost, da bi izmenjava podatkov lahko razkrila njihove poslovne skrivnosti (Evropski parlament, 2020), čeprav so tovrstne težave v drugih dejavnostih že zdavnaj razrešene.

Drug izziv se nanaša na **neobičajna delovna mesta, na katerih se opravlja platformno delo**. Platformni delavci pogosto nimajo določenega delovnega mesta, temveč svoje delo opravljajo v svojih domovih ali domovih strank ali v javnih prostorih ali v delovnih okoljih, s katerimi niso bili seznanjeni pred sprejemom naloge in do katerih inšpektorji za delo ter drugi organi za spremljanje in izvršilni organi morda težko dostopajo ⁽¹⁰⁾. To je pogosto pri platformnem delu na lokaciji, kot so dostava hrane ali paketov ali hišna popravila. Drugi platformni delavci imajo določeno delovno mesto in delajo od doma, npr. pri spletnem platformnem delu, ki temelji na delu za mizo, kot je programiranje ali pregledovanje spletnih vsebin na daljavo. Odsotnost določenih, fizičnih, običajnih delovnih mest pod nadzorom tradicionalnega delodajalca (ali „tradicionalnega podjetja“), ki sicer ni značilna le za platformno delo (enako lahko denimo velja v primerih neprijavljenega dela), močno zapleta uporabo, spremljanje in izvrševanje predpisov, ki urejajo varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA, 2017) ⁽¹¹⁾. Zdi se, da v večini primerov, ko inšpekcijske službe prevzamejo pobude, taki ukrepi **sledijo konkretnim incidentom**, povezanim z nekaterimi vrstami platform in/ali nekaterimi vrstami platformnega dela (prevoz potnikov, dostava hrane), ki so zelo vidne, „moteče“ in sporne ter o katerih se že vneto razpravlja v javnosti ter akademski in politični sferi.

Ukrepanje inšpektoratov v izbranih državah

Kljub navedenim izzivom, s katerimi se spoprijemajo inšpekcijske službe, so bile v literaturi in v posvetovanju z nacionalnimi informacijskimi točkami EU-OSHA (v Belgiji, Španiji, na Hrvaškem, v Italiji, Luksemburgu in na Poljskem) **zaznani primeri pobud in ukrepov inšpektoratov**. Vsi ponazarjajo, da se lahko nekatere težave, s katerimi se inšpekcijske službe srečujejo pri spremljanju in izvrševanju veljavne zakonodaje znotraj platformnega gospodarstva, vsaj delno premagajo, presežejo ali preprečijo, odvisno od virov, volje (uprav in

⁽⁶⁾ Kadar zakonodaja, ki je posebej usmerjena v platformno delo, zavezuje platforme, da organom priskrbijo informacije, se te izmenjujejo večinoma z davčnimi organi in le za preteklo davčno leto, zaradi česar ni nujno, da so izmenjane s socialnimi inšpekcijskimi službami ali „ažurne“.

⁽⁷⁾ Glej sporočilo Komisije z dne 7. aprila 1998 o neprijavljenem delu (COM(98) 219 final, ni objavljeno v Uradnem listu), glej <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/LSU/?uri=CELEX%3A51998DC0219> Ta opredelitev je bila pozneje večkrat ponovljena, npr. v sporočilu Komisije z dne 24. oktobra 2007 Krepitev boja proti neprijavljenemu delu (COM(2007) 628 final, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0628:FIN:EN:PDF>) ter na spletišču GD EK za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje, namenjenem neprijavljenemu delu: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1298&langId=en>

⁽⁸⁾ V zvezi s tem so anketiranci s Poljskega in iz Španije poudarili, da številne težave, s katerimi se organi srečujejo pri spremljanju platformnega dela, niso bistveno drugačne od težav, prisotnih pri spremljanju neprijavljenega dela, navideznih samozaposlitev ali prekanjih oblik dela.

⁽⁹⁾ Tipičen primer je Uber, ki se je v preteklosti aktivno izogibal spremljanju ali je zavračal dostop do informacij o svojih dejavnostih in plačanih dejavnostih, ki so jih opravljali „vozniki Uberja“ (glej tudi inšpekcijski nadzor Uberja, ki ga je opravil belgijski nacionalni urad za socialno varnost in ki ga je opisal Gillis leta 2017).

⁽¹⁰⁾ Glej težave, s katerimi se srečujejo delovna in druge inšpekcijske službe, kadar se delovno mesto lahko opredeli tudi kot bivanjski prostor. Široka pristojnost denimo inšpektorjev za delo, da kadar koli vstopijo na delovno mesto, je omejena s temeljno pravico do nedotakljivosti stanovanja in spoštovanja zasebnega življenja.

⁽¹¹⁾ Opozoriti je treba, da v nekaterih državah inšpektorati za delo ne izvajajo inšpekcijskih nadzorov v domovih delavcev (tudi če so ti zaposleni) ali to počnejo redko; za primere glej EU-OSHA (2017) in Evropsko komisijo (2020).

politične volje) ter odločnosti in vztrajnosti. V tem oddelku bomo podrobneje obravnavali pobude inšpekcijskih služb v Belgiji, Španiji in na Poljskem.

V **Španiji** so v okviru strateškega načrta inšpektorata za delo in socialno varnost za obdobje 2018–2020 oblikovali kampanje, usmerjene v navidezne samozaposlitve platformnih delavcev⁽¹²⁾. Načrt prinaša sklop **operativnih ukrepov, osredotočenih neposredno na platformno delo**. Inšpektoratom so bila zagotovljena tehnična sredstva, potrebna za lažjo identifikacijo oseb, vključenih v digitalne platforme. Pripravljen je bil operativni priročnik za pomoč inšpektorjem pri njihovem delu. Organizirano je bilo usposabljanje strokovnjakov na tem področju. Izvedena je bila posebna kampanja inšpekcijskih nadzorov platform. Poleg tega so centralne službe inšpektorata za delo in socialno varnost (ITSS – Inspección de Trabajo y Seguridad Social) pripravile *vodnik po sodelovalnem gospodarstvu*, ki inšpektorjem olajšuje izvajanje preiskav. Navidezna samozaposlitev silovito vpliva na uporabnost pravil in predpisov, ki urejajo varnost in zdravje pri delu tako na strani delavca kot tudi na strani delodajalca. Kot bomo videli, je položaj na **Poljskem** poseben, saj se, pravno gledano, delo po „pogodbah civilnega prava“ ne šteje za delo po pogodbi o zaposlitvi ali za delo v vlogi samozaposlenega, kar odpira dodatna vprašanja glede uporabnosti zakonodajnega okvira za varnost in zdravje pri delu⁽¹³⁾. Pomemben je tudi **belgijski primer** glede na nedavno sprejet zakonodajni ovir v zvezi s platformnim delom, primer sodelovanja med platformo in t. i. socialnim zavodom za umetnike ter postopek proti platformi (za dostavo hrane), ki teče pred sodiščem.

Španija

Po navedbah članov ITSS jim je ob ukrepih, ki so bili izvedeni v Španiji pred letom 2017 in ki so se v glavnem začeli po prejemu uradnih pritožb platformnih delavcev, postalo jasno, da je platformno gospodarstvo nov naraščajoč pojav, ki ga je treba preučiti. Prvotni razpršeni ukrepi so pokazali drugačen pristop, odvisen od npr. vključenih območnih enot ITSS, kar je posledično pogosto pripeljalo do različnih izidov v inšpekcijskih zadevah. Zato so se pri ITSS leta 2017 odločili, da uskladijo spremljanje platformnega gospodarstva, in začeli zbirati informacije prek različnih virov (npr. iz prejšnjih zadev, informacije, pridobljene od delavcev, ki so vložili pritožbe pri sindikatih, ali informacije, pridobljene s spletišč platform).

Eden od rezultatov tega postopka je bila izdelava „**vodnika po sodelovalnem gospodarstvu**“, ki je bil pripravljen izrecno kot pomoč inšpektorjem ITSS pri spremljanju platformnega dela in izvrševanju veljavne zakonodaje. Ta vodnik lahko štejemo za dober primer, ki bi ga lahko uporabile inšpekcijske službe v drugih državah članicah EU. Po navedbah španskega inšpektorata za delo vodnik med drugim zajema informacije o konkretnih preiskovalnih postopkih pri inšpekcijskih nadzorih platformnega dela ter kazalnike, osredotočene na vidike, kot je analiza upravljanja aplikacij in platform (npr. spremljanje ur dela, ki ga izvaja platforma, posledice za delavce, ki zavrnejo eno ali več „naročil“, „priporočila“ platforme, ki pomenijo navodila in ukaze itd.)⁽¹⁴⁾.

V španski zakonodaji je v skladu s Priporočilom MOD št. 198⁽¹⁵⁾ določeno, da opredelitev razmerja med različnimi akterji v pogodbi ni pomembna, kadar dejstva ne gredo v prid tej opredelitvi. Tudi če je platformni delavec registriran kot samozaposleni, ostaja vprašanje, ali je navedena samozaposlitev resnična ter ali obstajajo dokazi, ki ji govorijo v prid, in ali je torej zakonita. Pri drugih primerih navidezne samozaposlitve v drugih dejavnostih in v primerih neprijavljenega dela so posledice za spremljanje in izvrševanje zakonodajnega okvira za varnost in zdravje pri delu podobne. Ključna razlika med drugimi dejavnostmi in platformnim gospodarstvom pa se nanaša na *sredstva nadzora*, tj. uporabo algoritemskega upravljanja.

V zvezi s tem je nedavna zakonodajna pobuda, t. i. zakon o dostavljavcih (kraljeva uredba-zakon št. 9/2021 z dne 11. maja 2021, ratificiran z zakonom št. 12/21 z dne 28. septembra 2021)⁽¹⁶⁾, uvedla pravno domnevo, da v primerih, ko gre za dejavnost, ki zajema dostavo ali distribucijo proizvodov ali blaga skupaj z neposrednim, posrednim ali implicitnim nadzorom organizacije ali njenega posloводства ter storitev in/ali delovne pogoje upravlja algoritem prek digitalne platforme, obstaja „delovno razmerje“. V skladu s tem zakonom morajo

⁽¹²⁾ Glej https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/National_Plan_for_Decent_work.pdf

⁽¹³⁾ Še toliko bolj, saj se zdi, da celoten poljski pravni okvir nekatere pravice in obveznosti glede varnosti in zdravja pri delu širi poleg zaposlenih na druge delavce. Kljub temu poteka med pravniki in akademiki nenehna razprava o dejanskem obsegu take širitve. Po našem vedenju za zdaj nobeno sodišče še ni sprejelo dokončne odločitve, ki bi zaključila navedeno razpravo.

⁽¹⁴⁾ Ta vodnik je iz očitnih razlogov (eden od njih je količina vsebovanih operativnih in strateških informacij) namenjen le za notranjo uporabo, zaradi česar ga ni mogoče objaviti ali kako drugače javno razširjati. Dokaz za to je dejstvo, da nekatere platforme spreminjajo informacije na svojem spletišču ali informacije, ki so dostopne prek platforme ali aplikacije, včasih pa (domnevno) celo spremenijo algoritem, da se izognejo opredelitvi nadzora ali pravne podrejenosti. Ena od možnosti bi bila dajanje smernic glede načina izdelave podobnega vodnika za druge države. Izmenjava takih informacij bi bila dobrodošla, saj se zdi, da inšpektorjem ter organom spremljanja in izvršilnim organom v številnih primerih primanjkuje nekaj bistvenega znanja o platformah.

⁽¹⁵⁾ Glej https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

⁽¹⁶⁾ Glej EU-OSHA (2021). Glej tudi: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142>

platforme pristojnim inšpekcijskim službam zagotoviti informacije in vpogled v delovanje svojih algoritmov. Poleg tega so v vodniku po sodelovalnem gospodarstvu razdelani postopki in kazalniki, ki inšpektorjem pri spremljanju platformnega dela/platformnih delavcev pomagajo dejansko ter pravno oceniti okoliščine in razmerja ⁽¹⁷⁾.

ITSS je aktiven, se prilagaja in je uspešen pri spremljanju platformnega gospodarstva ter izvrševanju veljavne zakonodaje. V obdobju 2019–20 je ITSS na samo eni platformi odkril **11.013 navidezno samozaposlenih delavcev** ⁽¹⁸⁾. Ti ukrepi, ki so bili sprejeti še pred uveljavitvijo zakona o dostavljavcih, jasno kažejo, da **inšpekcijske službe lahko spremljajo in skrbijo za spoštovanje skladnosti s predpisi kljub težavam glede opredelitve delovnega razmerja med delavcem in platformo.**

Uspehi ITSS so rezultat **predhodno določene strategije**. Po navedbah španskih uradnikov ITSS-ova šola od leta 2017 redno (vsakih šest mesecev) izvaja za **inšpektorje tečaje usposabljanja na področju platformnega dela in e-trgovine**. V tečaje so bili vključeni uradniki, ki so sodelovali pri preiskavah, in neodvisni strokovnjaki. Ukrepi ITSS so bili organizirani usklajeno tako, da so združevali inšpekcijske postopke. Ker so take preiskave težavne ter zahtevajo veliko časa in virov, je nekatere ukrepe usklajevala posebna enota pri centralnih službah, npr. kadar so bile vključene različne območne enote ITSS.

Poljska

Kakor je bilo že omenjeno, je stanje na Poljskem zanimivo iz več razlogov. Prvič, uporaba nekaterih določb **poljskega zakonodajnega okvira v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu**, in sicer od določb ustave do določb delovne zakonodaje, je lahko **zelo široka**. Druga zanimivost je pravni pojem **delo po „pogodbah civilnega prava“** ⁽¹⁹⁾, ki se ne šteje za delo po pogodbi o zaposlitvi ali delo v vlogi samozaposlenega, poljska pravna teorija in praksa pa ga tudi ne štejeta za tretjo ali vmesno kategorijo med delavcem in samozaposlenim delavcem. Tretjič, zdi se, da je Poljska ena prvih držav, kjer se je platformno gospodarstvo razcvetelo in kjer so **platforme začele uporabljati „partnerje“ ali podizvajalce**, s čimer je bil med platformo in delavcem, ki opravlja plačane dejavnosti, postavljen še en akter ⁽²⁰⁾. Tako lahko vozniki Uberja **delajo neposredno prek Uberja kot samozaposleni podjetniki ali prek t. i. „partnerskega podjetja Uberja“ kot delavci po pogodbi civilnega prava** (glej okvir) (Koziarek, 2019). V zadnjem primeru je za varnost in zdravje pri delu odgovorno partnersko podjetje. Po navedbah nekaterih deležnikov, s katerimi je bilo opravljeno posvetovanje, so za pogodbe civilnega prava pristojni inšpektorati za delo.

Okvir: Delo po „pogodbah civilnega prava“ ter njegovo razmerje z varnostjo in zdravjem pri delu

Na Poljskem lahko delavci delajo kot zaposleni, samozaposleni ali na podlagi **pogodbe civilnega prava**. Ta je lahko storitvena pogodba, pogodba z agencijo ali pogodba o konkretnem delu, vse to pa ureja civilno pravo. Oseba, ki po civilnem pravu opravlja plačane dejavnosti, je **„izvajalec“**. Kljub temu izvajalec po civilnem pravu ni zaposlen, poleg tega pa se mu ni treba registrirati kot samozaposleni. Take pogodbe civilnega prava se prav tako ne štejejo za „tretjo kategorijo“ ali „odvisno samozaposlitev“, čeprav imajo skupne značilnosti s predpisi, ki se uporabljajo za zaposlene (npr. obvezna minimalna urna postavka), in tistimi, ki se uporabljajo za samozaposlene (npr. ni razmerja podrejenosti med stranko in izvajalcem) ⁽²¹⁾. Akademik je pojasnil, da se pogodbe civilnega prava pogosto uporabljajo, da bi se izognili obravnavi po delovnem pravu. V primerjavi s stanjem v drugih državah članicah EU razprave glede (pre)opredelitve

⁽¹⁷⁾ Primeri takih kazalnikov zajemajo postopek zaposlovanja, analizo podatkov, ki jih platforma obdeluje (npr. ure dela, spremljanje lokacije in gibanja delavca, sredstva nadzora – npr. „priporočila“ platforme, ki dejansko pomenijo navodila in ukaze, posledice zavrnitve naročila, posledice ocen strank itd.), ceno storitve itd. (vir: pogovor, ki ga je Ann Coenen iz belgijskega zveznega javnega zavoda za zaposlovanje, delo in socialni dialog opravila v okviru konference o zdravju in varnosti v platformnem gospodarstvu, ki je 6. oktobra 2021 potekala v Bruslju; anketiranca: Juan Andres Martinez in Almudena Núñez-García Bada iz španskega nacionalnega urada za boj proti goljufijam).

⁽¹⁸⁾ Glej <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142> in <https://spainsnews.com/the-labor-inspectorate-has-registered-11013-false-self-employed-workers-from-glovo-and-demands-16-2-million-euros/>. Številke za obdobje 2020–21 vključujejo več kot 650 inšpekcijskih nadzorov, ki so privedli do preopredelitve 20.000 delavcev (vir: pogovor z Juanom Andresom Martinezom in Almudeno Núñez-García Bada iz španskega nacionalnega urada za boj proti goljufijam).

⁽¹⁹⁾ To razumevanje izvira iz časov, ko je bila Poljska še članica Sveta za vzajemno gospodarsko pomoč (Comecon), pravni sistem pa je bil bistveno drugačen, kar je zgodovinsko dejstvo, ki ni nepomembno za današnje pravne razprave, npr. glede (obsega) uporabnosti pravnega okvira za varnost in zdravje pri delu ter drugih socialnopravnih predpisov.

⁽²⁰⁾ Kakor navaja Kozłowska (2019), taki posredniki ponujajo priročno rešitev za izogibanje težavam z državo glede najemanja voznikov in obdavčitve njihovega dela. „Uber ni želel sporočiti podatkov o številu svojih voznikov, ki na Poljskem delajo prek partnerjev, vendar pogovori z vozniki in strokovnjaki kažejo, da je večina voznikov v posredniškem sistemu“ (Kozłowska, 2019, točka 6).

⁽²¹⁾ Stvari so še bolj zapletene, kadar so delavci po „pogodbah poljskega civilnega prava“ napoteni v druge države članice EU, saj poljski urad za socialno varnost (ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych) v skoraj vseh takih primerih izda potrdila A1 za zaposlene. Čeprav vprašanja glede socialne varnosti niso nujno pravno pomembna v delovnopravnih zadevah, pa vse to kaže na to, kako težko se zdi, tudi v primeru poljskih pravnih institutov, opredeliti navedena delovna razmerja, razvrščena kot „delo po pogodbah civilnega prava“.

delovnih razmerij tako najpogosteje obravnavajo razliko med pogodbami o zaposlitvi in pogodbami civilnega prava, manj pa navidezne samozaposlitve (v nasprotju z npr. stanjem v Španiji). Posledično se, kar zadeva **varnost in zdravje pri delu**, na Poljskem manj kot drugje ukvarjajo z opredelitvijo delovnega razmerja kot takega.

Kar zadeva poljski pravni okvir v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, je v členu 66(1) poljske ustave navedeno, da ima vsakdo pravico do varnih in higienskih pogojev dela ⁽²²⁾. Po navedbah strokovnjakov in sindikalnih predstavnikov, s katerimi je bilo opravljeno posvetovanje, obstaja sicer soglasje, da bi bilo treba to načelo uporabljati karseda široko, vendar so posledice tega še naprej razlogi za razpravo v pravni teoriji in praksi. V zakoniku o delovnih razmerjih so določena sredstva za izvajanje te pravice (členi 207 ⁽²³⁾, 208 in 304). Čeprav se v splošnem zakonik o delovnih razmerjih uporablja le za zaposlene, več določb ureja delodajalčeve **obveznosti glede varnosti in zdravja pri delu, ko gre za tiste, ki delajo po pogodbah civilnega prava, in samozaposlene**. V členu 304 je denimo navedeno, da morajo delodajalci izpolniti obveznosti iz člena 207(2) zakonika o delovnih razmerjih glede varnosti in zdravja pri delu, ko gre za fizične osebe, ki opravljajo **plačane dejavnosti** na podlagi, **ki ni delovno razmerje**, pa tudi ko gre za osebe, ki opravljajo gospodarsko dejavnost na svoj račun, ter študente in pripravnike, ki niso njihovi zaposleni, ne glede na to, ali navedene dejavnosti opravljajo v „zaposlitveni instituciji“ ali na mestu, ki ga določi delodajalec. „Delodajalec je v skladu s členom 304 zakonika o delovnih razmerjih fizičnim osebam, ki na delovnem mestu ali na mestu, ki ga določi delodajalec, opravljajo delo na podlagi, ki ni delovno razmerje, pa tudi osebam, ki na delovnem mestu ali na mestu, ki ga določi delodajalec, opravljajo lastno gospodarsko dejavnost, dolžan zagotoviti varne in higienske delovne pogoje, kakor je navedeno v členu 207(2) zakonika o delovnih razmerjih. Obveznosti, določene v členu 207(2), se smiselno uporabljajo pri podjetnikih, ki niso delodajalci in ki organizirajo delo, ki ga opravljajo fizične osebe na podlagi, ki ni delovno razmerje, ali ki ga opravljajo samozaposlene osebe. Če se delo opravlja na mestu, do katerega imajo dostop osebe, ki niso vključene v delovni proces, je delodajalec dolžan uporabiti ukrepe, ki so potrebni za zagotovitev varstva življenja in zdravja takih oseb. Opozoriti je treba, da tako za delodajalce kot tudi navedene podjetnike, ki niso delodajalci, veljajo obveznosti glede zdravja in varnosti pri delu“ ⁽²⁴⁾.

V členu 207(2) zakonika o delovnih razmerjih so navedene osnovne obveznosti delodajalca na področju varnosti in zdravja pri delu. Te vključujejo varovanje zdravja in življenja zaposlenih z zagotavljanjem varnih in higienskih delovnih pogojev z ustrezno uporabo znanstvenih in tehnoloških dosežkov. Kljub temu ostaja po navedbah akademika, s katerim je bil opravljen pogovor, uporabnost navedenih določb „pogodb civilnega prava“ v poljski pravni teoriji nerešena.

Zdi se, da številni vozniki Uberja na Poljskem (če ne celo večina) delajo s partnerskimi podjetji Uberja ⁽²⁵⁾. Akademski strokovnjak, s katerim je bilo opravljeno posvetovanje, je pojasnil, da ta številna podjetja uporabljajo najete avtomobile ⁽²⁶⁾. Da bi bil njihov poslovni model donosen, je treba te avtomobile čim pogosteje uporabljati, zaradi česar so njihovi vozniki pod pritiskom, da sprejmejo karseda največ nalog in delajo veliko ur. To ustvarja **znatna tveganja za varnost in zdravje**, zlasti ker se lahko vozniki v takih primerih vzdržijo zavračanja nalog ali jemanja odmorov in počitkov zaradi **strahu, da jim v prihodnje ne bo dodeljeno nobeno delo**, ali **nadaljujejo delo, ko so utrujeni ali bolni**. Poleg tega vozniki, ki delajo prek partnerskih podjetij, pogosto delajo za zakonsko določeno minimalno plačo (saj jim partnersko podjetje odbije plačilo za svoje poslovanje), kar poljskih delavcev ne privlači, pritegne pa **delavce migrante**, ki nimajo veliko drugih možnosti za delo. Z drugimi besedami, čeprav se na prvi pogled morda zdi, da je boljše delati s partnerskim podjetjem Uberja po pogodbi civilnega prava kot pa neposredno z Uberjem, poglobljena raziskava kaže, da temu ni nujno tako.

Po navedbah nacionalne informacijske točke EU-OSHA in več strokovnjakov, s katerimi je bil opravljen pogovor, je poljski nacionalni inšpektorat za delo **leta 2019 opravil dva inšpekcijska nadzora v Uberju Poland in 27 inšpekcijskih nadzorov v subjektih, ki sodelujejo s skupino Uber in drugimi platformami**, ki se ukvarjajo z dostavo hrane in prevozom potnikov (GIP, 2020). Inšpekcijski nadzori so bili uvedeni na podlagi pritožb tako državljanov kot tudi delavcev ter informacij, ki so jih priskrbeli poljska policija, nadzor na

⁽²²⁾ Glej <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>. Trdi se, da je treba ta člen razlagati glede na člena 24 („Republika Poljska varuje delo. Država izvaja nadzor nad pogoji dela“) in 38 („Republika Poljska zagotovi pravno varstvo življenja vsakega posameznika“) ter člen 68(1) („Vsakdo ima pravico do varovanega zdravja“) poljske ustave.

⁽²³⁾ Ta člen vsebuje več določb, npr. določbo, po kateri je treba varne in higienske delovne pogoje zagotoviti v skladu z najsodobnejšimi znanstvenimi dognanji in tehnologijo v splošnem, obveznost spoštovanja priporočil inšpektorjev za delo itd.

⁽²⁴⁾ Informacije, ki jih je pisno priskrbel poljski inšpektor.

⁽²⁵⁾ Po navedbah vpraševancev. Glej tudi <https://us.boell.org/en/2019/10/17/web-partner-companies-keeps-uber-out-trouble-poland>.

⁽²⁶⁾ Glej <https://www.uber.com/pl/en/drive/vehicle-solutions/>. Morda velja omeniti, da je Uber v več državah oblikoval dejavnosti najema vozil, pri čemer ponuja popuste za dajanje ali jemanje vozil v najem.

mejah in inšpekcija cestnega prometa, pri čemer je zadnja že prej opravila inšpekcijske nadzore (npr. v zvezi z voznikiškimi dovoljenji) (GIP, 2020). Inšpekcijske nadzore so opravili inšpektorji za delo iz območnih inšpektoratov za delo v Varšavi, Krakovu, Lodžu, Vroclavu, Poznaniu, Gdansku, Katovicah, Lublinu, Kielcah, Rzeszówu in Olsztynu, pri tem pa so obravnavali 265 delavcev, vključno z 68 delavci migranti (GIP, 2020).

Glavne teme preiskav so bile **neprijavljeno delo, varnost in zdravje pri delu ter spoštovanje pravic delavcev** (27). Ugotovljene so bile hude nepravilnosti: neprijava delavcev v obvezno socialno zavarovanje za primer brezposelnosti in nepravočasno plačevanje prispevkov, kršitve predpisov o minimalni urni postavki, neizplačevanje plačil vsaj enkrat na mesec, neopredeljen način potrjevanja ur dela, uporaba pogodb civilnega prava, ko bi morali ponuditi pogodbe o zaposlitvi, pomanjkljivo obveščanje o sistemu delovnega časa in časovnem razporedu dela ter preračunanem delovnem času, sprejemanje delavcev na delo brez veljavnih zdravstvenih potrdil, ki potrjujejo odsotnost kontraindikacij za delo na določenem delovnem mestu, ali brez usposabljanja delavcev za varnost in zdravje pri delu ter neocenjevanje in nedokumentiranje poklicnih tveganj, povezanih s prevozom potnikov.

Subjektom, ki so bili predmet preiskave, je bilo izdanih **sedemnajst obvestil, štiri ustne odločbe in šest odločb z upravnimi odredbami**, da odpravijo ugotovljene kršitve predpisov; **oglobljenih je bilo devet oseb, odgovornih za kršitve** (10.800 PLN = ~ 2.335 EUR), **v šestih primerih pa so bili uporabljeni izobraževalni ukrepi** (navodila, opozorila itd.) (GIP, 2020).

Poleg tega so bili v številnih primerih obravnavani platformni delavci **državljeni tretjih držav** – Armenije, Azerbajdžana, Belorusije, Ekvadorja, Egipta, Indije, Kazahstana, Kirgizistana, Libije, Malezije, Maroka, Romunije, Rusije, Saudove Arabije, Srbije, Tunizije in Ukrajine (GIP, 2020). Med dostavljavci hrane so bili odkriti državljani tretjih držav, ki so prebivali brez dovoljenja, ali državljani tretjih držav, ki so prebivali z dovoljenjem (npr. na podlagi turističnega ali študentskega vizuma), niso pa imeli veljavnih delovnih dovoljenj, pri čemer so te osebe pogosto pri delu uporabljale identiteto druge osebe. V primeru nezgode pri delu ali zdravstvene težave ti delavci niso kriti z nobenim zavarovanjem, ki bi krilo izpad dohodka, ali zdravstvenim zavarovanjem. V inšpekcijskih nadzorih pod vodstvom poljskega nacionalnega inšpektorata za delo je bilo odkritih 26 delavcev, ki so prebivali brez dovoljenja, od katerih jih je 22 prihajalo iz Ukrajine, 2 iz Kirgizistana, 1 iz Rusije in 1 iz Indije (GIP, 2020). Kot se pogosto zgodi pri prekarnih delavcih ali v primerih delovnega izkoriščanja, se delavci srečujejo z močnimi spodbudami, čeprav morda zgolj dozdevnimi ali pa dejanskimi, da ne obveščajo pristojnih organov, ko so njihove pravice kršene ali ko so kršitve neizbežne, zaradi česar je njihov položaj še bolj negotov. V zvezi s tem so opravljeni inšpekcijski nadzori dejansko razkrili, da delavci migranti pogosto niso prejeli nobenega pisnega potrdila o pogodbah in da jim pred podpisom pogodbe ni bila dana pogodba, prevedena v jezik, ki bi ga lahko razumeli (GIP, 2020).

Kljub temu edinstvenemu pravnemu okviru je po navedbah poljskega inšpektorja stanje na področju spremljanja varnosti in zdravja pri delu v platformnem gospodarstvu zapleteno. Na inšpektoratu za delo se zavedajo težav in ogroženosti pravic delavcev, ki nastajajo v platformnem gospodarstvu (28). V nasprotju z denimo španskim ITSS se zdi, da poljske inšpekcijske službe niso gotove glede tega, kako (najbolje) spremljati platformno gospodarstvo in izvrševati veljavno zakonodajo v tej dejavnosti, pa tudi glede svojih pristojnosti za spremljanje platformnega dela, kljub oceni (ki jo je dal tudi ITSS), da „je težava s platformnim delom še en (digitalen) izraz prožnosti in razdrobljenosti dela“, zaradi česar „bi rešitve morale biti podobne tistim, ki se uporabljajo v zvezi z drugimi vrstami netipičnih oblik zaposlitve“. Trenutno inšpektorat za delo skupaj z drugimi deležniki (npr. socialnimi partnerji) preučuje možnost spremembe člena 304 zakonika o delovnih razmerjih, s katero bi določbo razširili na vse oblike dela (29). Inšpektor, s katerim je bilo opravljeno posvetovanje, je še

(27) Pogovori so jasno pokazali, da se poljski organi srečujejo s podobnimi težavami kot njihovi partnerji v drugih državah: pravna negotovost glede opredelitve platformnih delavcev, pomanjkljiva izmenjava informacij in pomanjkljivi podatki, ki so na voljo.

(28) Med težavami, ki jih je navedel inšpektor, s katerim je bilo opravljeno posvetovanje, so: tristransko razmerje med platformo ter „kupci in prodajalci storitev“; negotovost glede prejema plačila; pomanjkanje mehanizmov usposabljanja za varnost in zdravje pri delu za digitalne platforme; členitev dela na mikro naloge; pomanjkanje tradicionalnega mesta opravljanja dela; različna prožnost platformnega dela; in različna samostojnost oseb pri opravljanju platformnega dela. Konkretno v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu je bilo navedeno, da „bi bilo treba poudariti, da na varnost in zdravje pri delu vplivajo številne značilnosti gospodarstva spletnih platform. Skoraj vsaka od njih je vir tveganja in v primerjavi s položajem, ko bi se isto delo lahko opravljal v obliki tradicionalne zaposlitve, povečuje poklicne nevarnosti, povezane z delom. Tristransko razmerje med platformo in njenimi uporabniki zamegljuje odgovornost za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Zaradi negotovosti plačila so delavci prisiljeni hitro opravljati delo, kar povečuje tveganje za nezgode“ ter da „je tveganje lahko sicer enako ne glede na obliko dela, vendar bodo povezana tveganja pri gospodarstvu spletnih platform večja kot pri tradicionalni zaposlitvi. Zato je bistveno razmejiti tveganja ali njihove elemente, značilne za gospodarstvo spletnih platform, da se ugotovijo njihovi viri in oblikujejo preprečevalni ukrepi tako na makro- (pravne rešitve) kot tudi na mikroravni (organizacijske rešitve na ravni platform, oseb, ki opravljajo platformno delo, in njihovih strank)“.

(29) Druge točke, ki so predmet razprav, so: sprememba zakonika o delovnih razmerjih, po kateri bo platformno delo pravno opredeljeno kot delovno razmerje, digitalne platforme pa kot delodajalci; uvedba prispevkov pri pogodbah civilnega prava (npr. obvezno zdravstveno zavarovanje za samozaposlene platformne delavce); uvedba obveznosti za platforme, da med izvajanjem dela zagotovijo varnost in

dodal, da zaradi pomanjkanja ločenih pravnih predpisov EU in novosti platformnega dela poljski inšpektorat za delo ne načrtuje nobenih ciljno usmerjenih inšpekcijskih nadzorov v zvezi s platformnim delom in platformami.

Poljski primer je dober zgled širitve obveznosti glede varnosti in zdravja pri delu zunaj arhetipske delovnopravne dihotomije ter pobude za revizijo nekaterih pravnih predpisov, ki so jo organi prevzeli v sodelovanju s socialnimi partnerji. Vendar izid tega postopka še zdaleč ni jasen. Kljub temu da se inšpektorati zavedajo težav, ki so tipične za platformno gospodarstvo, pri nacionalnem inšpektoratu za delo menijo, da nimajo pravih orodij za inšpekcijski nadzor digitalnih platform dela. Poljski akademiki in sindikalisti, s katerimi so bili opravljeni pogovori, so poudarili, da so po njihovem mnenju za digitalno platformno gospodarstvo pristojne delovne inšpekcijske službe.

Belgija

V akademski in politični literaturi je bila kot ena od možnosti za odpravo vsaj nekaterih težav, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu ter preprečevanju in obvladovanju tveganj za varnost in zdravje pri platformnem delu, predlagana preučitev pravil, ki se uporabljajo za začasno agencijsko delo, za katero so prav tako značilna tristranska delovna razmerja (Evropska komisija, 2020; Gillis, 2017). S tega vidika je belgijski primer sodelovanja med Deliveroojem in SMartom⁽³⁰⁾ pred nekaj leti pritegnil precej pozornosti. Leta **2016** sta SMart in Deliveroo (ter druge platforme za dostavo hrane, ki so kmalu prenehale obstajati) sklenila sporazum, ki je dostavljalvcem hrane omogočil, da izbirajo med **neposrednim delom za platformo kot samozaposleni ali prek SMarta kot zaposleni**. V zadnjem primeru bi SMart s temi delavci sklenil začasne (kratkotrajne) pogodbe o zaposlitvi in zaposlene nato dajal v najem Deliverooju. Za te platformne delavce je veljala zakonodaja, ki ureja delovna razmerja ter varnost in zdravje pri delu, ki se uporablja za zaposlene v Belgiji. Poleg tega je SMart poskrbel, da so ti platformni delavci v skladu z belgijskim delovnim pravom prejeli minimalno plačo, da jim je bilo zagotovljeno najmanj triurno izmensko delo, da so bili nezgodno zavarovani, da so bili deležni usposabljanja iz varnosti in zdravja na delu ter drugih ugodnosti (Drahokoupil in Piasna, 2019).

Konec leta **2017** je Deliveroo sporočil, da bo prekinil sodelovanje s SMartom ter spremenil svoj sistem plačevanja in algoritmov, uporabljenih za razporejanje dela. To se je zgodilo v času, ko so sindikalisti s SMartom skoraj že **sklenili kolektivno pogodbo**. Poleg tega je država sočasno sporočila, da bo uveden **nov pravni okvir** (glej okvir). Ta nova ureditev je obljubljala večjo pravno varnost in prožnost za platformo, zaradi česar sodelovanje s SMartom morda ni bilo več potrebno. Deležnik, s katerim je bilo opravljeno posvetovanje, je povedal, da se je pojavil nov delničar Deliverooja, ki je zahteval prekinitev sodelovanja s SMartom. Ne glede na razloge Deliveroo od prenehanja sodelovanja s SMartom zagotavlja svojim dostavljalvcem (precej omejeno) zavarovanje.

Ti dogodki pa so povzročili tak spor, da je takratni belgijski minister za zaposlovanje, delo in socialni dialog Kris Peeters **inšpektoratom za delo in socialno varnost** naložil, da preiščejo Deliveroo. Natančneje, pri odgovarjanju na številna parlamentarna vprašanja o namenih Deliverooja, da spremeni svoj model tako, da bo sodeloval le s samozaposlenimi platformnimi delavci, je minister povedal: „Moramo izkoristiti vse priložnosti, ki nam jih ponuja novo gospodarstvo, vendar moramo ob tem vedno v celoti spoštovati pravila naše socialne zakonodaje. [...] V Davosu sem podpredsednico Deliverooja pozval, da prestavi prehod na samozaposlitveni status s 1. februarjem. Zavrnila je, ker je, kot je povedala, družba po pridobljenem pravnem mnenju pravilno uporabljala belgijsko zakonodajo. [...] Na to sem odvrnil, da bi v takem primeru inšpektorata za delo in socialno varnost v Belgiji preiskala, ali gre za zlorabo socialne zakonodaje. Po drugi strani pa sem poudaril, da zasedba pisarn družbe [s strani nezadovoljnih dostavljalcev] ni pravi način za pogajanja. Poslali smo tudi posrednika, ki ga še naprej podpiram, in upam, da se bo pravilno lotil tega spora. Obžalujem, da Deliveroo ni počakal s prehodom. Na včerajšnjem sestanku sem inšpektorata za delo in socialno varnost pozval, naj čim prej ukrepata. [...] Ugodna davčna ureditev se lahko uporabi le pri tistih, ki ne opravljajo poklicnih dejavnosti. [...] Pri prehodu [dostavljalcev] na status samozaposlenega se lahko upravičeno vprašamo, ali ne gre za navidezno samozaposlene in torej dejansko zaposlene“⁽³¹⁾.

Ta preiskava inšpektoratov za delo in socialno varnost se je večinoma opirala na poglobljene pogovore, opravljene s 115 nekdanjimi in trenutnimi dostavljalci Deliverooja. **18-mesečna preiskava je na koncu privedla do uvedbe sodnega postopka** zoper Deliveroo, ki ga je pred delovnim sodiščem sprožil javni

zdravje ter da v skladu s predpisi, ki urejajo varnost in zdravje pri delu, zagotovijo potrebna oblačila in orodja; ter zagotovijo usposabljanje glede opravljanja dela, ki ga financira platforma.

⁽³⁰⁾ Organizacija Société Mutuelle pour Artistes (SMart) je bila ustanovljena leta 1998 (glej <https://smartbe.be/fr/a-propos/historique/>). SMart je „socialni zavod za umetnike“, belgijska pravna oseba, ki bolj ali manj deluje kot agencija za začasno delo za umetnike.

⁽³¹⁾ Glej belgijski parlamentarni dom, zbirno poročilo, plenarno zasedanje, 1. februar 2018. Na voljo na: <https://www.dekamer.be/doc/PCRA/pdf/54/ap213.pdf>

tožilec⁽³²⁾. Glavno vprašanje se nanaša na **(dvoimen) zaposlitveni status dostavljavcev, vključno s spoštovanjem obveznosti glede varnosti in zdravja pri delu**, ki se uporabljajo le pri zaposlenih. Sindikati so močno vključeni v ta postopek. Z zagotavljanjem pravnega zastopanja, ki ga plačajo sindikati, spodbujajo dostavljavce, da se pridružijo tožbi. Ker se je v času pisanja te študije še vedno čakalo na izid sodnega postopka, strokovnjaki in deležniki, s katerimi so bili opravljeni pogovori, niso želeli dati podrobnejših informacij o zadevi. Sodišče je dne 8. decembra 2021 odločilo, da je zaposlitveni status dostavljavcev status samozaposlenih, kar se šteje za veliko zmago Deliverooja. Ni jasno, ali bo zoper to odločitev vložena pritožba.

Okvir: Belgijski regulativni okvir v zvezi s platformnim delom

Belgijska država je s programskim zakonom z dne 1. julija 2016 uvedla „posebno ureditev“ za „delilno“/„sodelovalno“ gospodarstvo (Gillis, 2017)⁽³³⁾. Ureditev določa, da se ob izpolnitvi vseh v nadaljevanju navedenih pogojev dohodek, pridobljen iz plačanih dejavnosti, opravljenih v okviru „delilnega“/„sodelovalnega“ gospodarstva, (i) ne bi štel za poklicni dohodek, temveč bi (ii) zanj veljali posebna davčnoppravna ureditev (tj. obdavčitev po 10-odstotni dejanski davčni stopnji z oprostitvijo plačila DDV) in (iii) posebna socialnoppravna ureditev (tj. oprostitvev plačila prispevkov za socialno varnost). Platformnim delavcem, ki so upravičeni do uporabe te ureditve, se ni treba registrirati kot samozaposleni.

Pogoji za upravičenost do uporabe te ureditve so: (i) skupen dohodek, ustvarjen s tovrstnim delom, znaša letno 5.000 EUR ali manj (leta 2016; bruto, indeksiran znesek); (ii) storitve opravljajo posamezniki za posameznike⁽³⁴⁾, (iii) delavec in stranka se povežeta izključno prek platforme, ki ima dovoljenje zvezne vlade ali jo ta organizira⁽³⁵⁾; (iv) vsi zneski so plačani s strani ali prek platforme; in (v) opravljene storitve se razlikujejo od običajnih poklicnih dejavnosti izvajalca.

Glede te ureditve je presenetljivo to, da delavci, za katere ta ureditev velja, po njej nimajo statusa zaposlenega ali samozaposlenega (kar zadeva davčno in socialno pravo, ureditev ni dopuščala, da se delavci opredelijo kot zaposleni ali samozaposleni, če in dokler so bili izpolnjeni pogoji). Ko pa eden ali več pogojev ni ali ni več izpolnjen (npr. presežen je prag prejemkov), se morajo zadevni delavci registrirati (oziroma bi že morali biti registrirani) kot samozaposleni. Po navedbah deležnikov, s katerimi je bilo opravljeno posvetovanje, ureditev tako ustvarja pravno negotovost, saj velja le, ko so izpolnjeni vsi pogoji (kar je lahko težko oceniti), lahko pa celo ne velja več za nazaj. Zato je izjemno težko določiti, spremljati in izvrševati veljavna pravila (Gillis, 2017). En predstavnik platforme je sicer povedal, da njegova platforma delavce obvesti, preden dosežejo prag, vendar je hkrati potrdil, da platforma nima podatkov o plačanih dejavnostih, ki so jih delavci opravili prek drugih platform.

Nazadnje je treba še opozoriti, da posebna ureditev iz leta 2016 ni vključevala nobenih predpisov o varnosti in zdravju pri delu. Čeprav je „nova“ ureditev, uvedena z zakonom z dne 18. julija 2018 o gospodarskem okrepanju in izboljšanju socialne kohezije⁽³⁶⁾, vsebovala izjemo glede zakonodajnega okvira za varnost in zdravje pri delu, je aprila 2020 belgijsko ustavno sodišče v celoti razveljavilo zakon iz leta 2018⁽³⁷⁾. Posledično zdaj znova velja posebna ureditev, uvedena leta 2016 (ki ni vsebovala navedene izjeme).

⁽³²⁾ Javni tožilec pri delovnem sodišču je tipičen belgijski organ, ki ga v točno taki pravni obliki ne pozna skoraj nobena, če ne celo nobena druga država; glej <https://www.om-mp.be/fr/votre-mp/auditorats-travail>

⁽³³⁾ Belgijska zakonodaja se je izrecno odločila za uporabo pojma „delilno gospodarstvo“. Glej: Programmawet z dne 1. julija 2016, *Moniteur belge/Belgisch Staatsblad*, z dne 4. julija 2016, http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2016070101&table_name=wet

⁽³⁴⁾ Oseba, ki opravlja poklicne dejavnosti, bi lahko to ureditev uporabila, če bi se dejavnosti, opravljene prek platforme, razlikovale od njenih običajnih poklicnih dejavnosti, ter obratno – oseba, ki opravlja poklicne dejavnosti, bi lahko uporabila te storitve, opravljene v okviru te ureditve, če te storitve niso uporabljene za njene poklicne dejavnosti.

⁽³⁵⁾ V kraljevem odloku z dne 12. januarja 2017 so bili določeni pogoji za pridobitev dovoljenja s strani platforme. Platforma je predvsem morala biti organizirana „znotraj“ družbe ali neprofitne organizacije, ustanovljene v skladu z zakonodajo države članice EGP ali tretje države, s katero ima Belgija sklenjen mednarodni sporazum o enaki obravnavi družb in neprofitnih organizacij. V kraljevem odloku so bili določeni tudi pogoji za člane posloводства družbe ali organizacije, ki organizira platformo.

⁽³⁶⁾ Wet betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie z dne 18. julija 2018, *Moniteur belge/Belgisch Staatsblad* z dne 26. julija 2018. Glej

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2018071803&table_name=wet. Natančneje, zakon je predvideval tri ureditve, ki so bile izrecno izvzete iz širokega jedra delovnega prava, vključno s „platformnim delom“. Po tej shemi bi platformni delavci lahko zaslužili do 6.000 EUR na leto (leta 2018; bruto, indeksiran znesek), pri čemer bi bili v celoti oproščeni plačila davkov in prispevkov za socialno varnost. Nekaj drugih omejitev, ki jih je vzpostavil okvir iz leta 2016, je bilo zmanjšanih. Glede varnosti in zdravja pri delu je bila v členu 2 zakona o dobroti delavcev pri opravljanju dela uvedena izjema. Ta zakon, ki je ključni zakon na področju varnosti in zdravja pri delu v Belgiji, se običajno uporablja za delodajalce in delavce. Z zakonom iz leta 2018 je bila njegova uporaba razširjena na „osebe, ki delo opravljajo pod vodstvom druge osebe, ne pa v smislu pogodbe o zaposlitvi“. To pomeni, da se je uporabljal tudi za nekatere platformne delavce.

⁽³⁷⁾ GwH, Arrest št. 53/2020 z dne 23. aprila 2020 (<https://www.const-court.be/public/n/2020/2020-053n.pdf>). Ustavno sodišče je odločilo, da različna obravnava podobnih dejavnosti glede na to, ali se opravljajo znotraj ali zunaj teh posebnih ureditev, ne more biti upravičena (npr. nelojalna konkurenca v razmerju do samozaposlenih, ki opravljajo podobne dejavnosti po višjih stroških).

Sklepne ugotovitve

Čeprav oblikovalci politik, socialni partnerji in raziskovalci poudarjajo **pomembno vlogo, ki bi jo inšpektorati za delo (in socialno varnost) lahko imeli in morali imeti** pri uporabi in izvajanju veljavnih predpisov, tu predstavljeni primeri razkrivajo **številne pomembne izzive**, med katerimi je eno osrednjih vprašanj še naprej **dvoumen zaposlitveni status platformnih delavcev**. V skladu s tem se je več deležnikov, s katerimi je bilo v tej študiji opravljeno posvetovanje, zavzelo za **sistem opredeljevanja delovnega razmerja, ki bo bolje deloval, in lažje načine za preopredelitev pri navideznih samozaposlitvah**. Poleg tega so številni pozvali k izvajanju dodatnih raziskav glede možnosti **uporabe jedra pravnega okvira na področju varnosti in zdravja pri delu za platformne delavce ne glede na opredelitev delovnega razmerja**. **Direktiva o izboljšanju delovnih pogojev platformnih delavcev, ki jo je 9. 12. 2021 predlagala Evropska komisija**, bi lahko pomenila prvi korak v tej smeri. Ta novi instrument bi dejansko vsebinsko preoblikoval platformno delo, saj je eden od treh glavnih vidikov, ki jih obravnava, napačna razvrstitev po zaposlitvenem statusu ⁽³⁸⁾. Tu je glede na široko uporabo regulativnega okvira za varnost in zdravje pri delu zanimiv poljski primer, iz katerega lahko druge države črpajo navdih. **Španski primer je v celoti primer najboljše prakse iz več razlogov**: od vztrajnih in **usklajenih ukrepov** do strukturnega **ozaveščanja** ter pomembnosti **krepitev zmogljivosti in usposabljanja inšpektorjev**. Kljub temu pa še naprej ostajajo izzivi, zlasti glede odkrivanja nekaterih vrst platformnih dejavnosti ter (tako tudi) spremljanja in izvrševanja predpisov o varnosti in zdravju pri delu.

Poleg težave z opredelitvijo delovnega razmerja je očitno, da se večina inšpektoratov ter organov na področju varnosti in zdravja pri delu obotavlja spremljati platformno delo in izvrševanje predpisov, ki urejajo varnost in zdravje pri delu zaradi **pomanjkanja podatkov in informacij glede platformnih delavcev in strank, kar pomeni še eno veliko težavo**. Tudi tu španski primer jasno ponazarja, da preiskave na terenu pomagajo pri zbiranju strateških in operativnih informacij (npr. o drugih osebah, vključenih v platformno delo ⁽³⁹⁾), kar lahko posledično vpliva na sodne postopke, ki lahko dolgoročno pripomorejo k razjasnitvi pristojnosti inšpektoratov ter organov na področju varnosti in zdravja pri delu glede platformnega dela. Kot je ponazorjeno, sta ključnega in zelo velikega pomena **izmenjava informacij ter tesno sodelovanje med pristojnimi organi in drugimi deležniki**, kar kaže tudi belgijski primer (sodelovanje med organi, inšpektoratom za delo in socialno varnost ter socialnimi partnerji v zadevi Deliveroo).

Narava platformnega dela prinaša izzive tudi na področju **tradicionalnih orodij in pristopov, ki jih inšpektorati za delo in druge (socialne) inšpekcijske službe uporabljajo** za obravnavo z delom povezanih tveganj za varnost in zdravje (Mattila-Wiro in drugi, 2020). V zvezi s tem so potrebna prizadevanja za krepitev zmogljivosti inšpektoratov za spremljanje in odkrivanje kršitev delovnega prava (Lane, 2020) in zagotavljanje, da se področje delovne inšpekcije nenehno osvežuje in posodablja (Páramo in Vega, 2017). Španski primer je z oblikovanjem notranjih in zunanjih informacijskih kampanj, tehničnih priročnikov, usposabljanj za inšpektorje za delo in sodelovalnih ukrepov spremljanja itd. torej zanimiv. Inšpekcijske službe drugih držav članic pa ga lahko uporabijo kot zgled in primer najboljše prakse. Usposabljanje za odkrivanje platformnih dejavnosti (dejavnosti platformnih delavcev), identifikacijo uporabnikov in razumevanje običajnih praks (z namenjanjem posebne pozornosti vlogi algoritmov) je ključno, da lahko inšpektorji preučijo delovna razmerja ter razporejanje, spremljanje in vrednotenje platformnega dela (Páramo in Vega, 2017). Deležniki poudarjajo, da sta v zvezi s tem ključni tako število inšpekcijskih nadzorov kot tudi število inšpektorjev. Nazadnje je raziskava razkrila, da so v številnih državah članicah viri in zmogljivosti inšpektoratov, pristojnih za spremljanje ter izvrševanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu, prepogosto nezadostni (glej De Wispelaere in Gillis, 2021).

Dejansko se je taka vrzel jasno pokazala med krizo zaradi covid-19. Čeprav so nekatere vrste platformnega dela (npr. taksi službe) doživele strm padec, so druge oblike platformnega dela, običajno tiste, ki vključujejo neposreden stik z javnostjo, kot sta dostava hrane in paketov, zacvetele ⁽⁴⁰⁾. Ker pri dostavi hrane in paketov prihaja do stika s številnimi strankami, je tveganje za javno zdravje, zlasti pa zdravje delavcev in naročnikov, zelo veliko, zlasti če se ne spoštujejo ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter preprečevanje covid-19. V zvezi s tem je jasno, da je nezmožnost spremljanja ter izvrševanja takih pravil in predpisov lahko

⁽³⁸⁾ Novi instrument obravnava tri glavne problematike: napačno razvrščanje po zaposlitvenem statusu; poštenost, preglednost in odgovornost pri algoritemskem upravljanju; ter izvrševanje nepoštevnih pravil. Glej <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10120&furtherNews=yes>

⁽³⁹⁾ Npr. t. i. platformnih „partnerjih“, ki bi jim v običajnem gospodarstvu zgolj rekli podizvajalci.

⁽⁴⁰⁾ Glej npr. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/charting-a-positive-path-for-platform-workers>.

škodljiva tako za zdravje delavcev in strank kot zdravje njihovih družin, pa tudi zdravje širše javnosti. V tem smislu bi morali inšpektorje obravnavati kot na ključne delavce, podobne številnim drugim ključnim delavcem s prvih bojnih črt med pandemijo. V zvezi s tem je treba spomniti na odločno izjavo iz uvodnika revije The Lancet (2020, str. 1587): „Poskrbeti moramo, da lahko ključni delavci varno opravljajo svoje delo ter da imajo ustrezno zdravstveno varstvo in plačan bolniški dopust, da se njihovo zdravje zaščiti tudi izven izrednih pandemij. Ključni delavci so ravno to – ključni, z varovanjem njihovega zdravja pa varujemo zdravje in dobrobit vseh nas.“

Viri

- Aloisi, A. (2019), Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy (Pogajanja o digitalni preobrazbi dela: glas nestandardnih delavcev, njihove kolektivne pravice in mobilizacijske prakse v platformnem gospodarstvu), delovni dokument Evropskega univerzitetnega inštituta, št. 3. Na voljo na: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3404990
- Bignami, R., Casale, G., in Fasani, M. (2013), Labour inspection and employment relationship (Delovna inšpekcija in delovno razmerje), Mednarodna organizacija dela, delovni dokument št. 28, program na področju delovne uprave in inšpekcije (LAB/ADMIN), Ženeva. Na voljo na: https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/WCMS_217603/lang--en/index.htm
- De Stefano, V. (2019), 'Negotiating the algorithm': automation, artificial intelligence and labour protection („Pogajanja o algoritmu“: avtomatizacija, umetna inteligenca in varstvo dela), Comparative Labour and Policy Journal, 41(1), str. 1–32. Na voljo na: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3178233
- De Wispelaere, F., in Gillis, D. (2021), COVID-19 and the fight against undeclared work - Lessons learned and to be learned (Covid-19 in boj proti neprijavljenemu delu – že pridobljena spoznanja in spoznanja, ki jih še lahko pridobimo), delovni dokument, HIVA-KU Leuven, Leuven. Na voljo na: <https://hiva.kuleuven.be/en/news/newsitems/working-paper-COVID-19-and-the-fight-against-undeclared-work>
- Drahokoupil, J., in Piasna, A. (2019), Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement (Delo v platformnem gospodarstvu: Deliveroojevi dostavljavci v Belgiji in dogovor s SMartom), delovni dokument Evropskega sindikalnega inštituta. Na voljo na: <https://www.etui.org/publications/working-papers/work-in-the-platform-economy-deliveroo-riders-in-belgium-and-the-smart-arrangement>
- EU-OSHA (2017), Protecting workers in the online platform economy: an overview of regulatory and policy developments in the EU (Zaščita delavcev v gospodarstvu na spletnih platformah: pregled regulativnega razvoja in razvoja politik v EU). Na voljo na: <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-OSHA (2021), Spain: the 'Riders' Law', new regulation on digital platform work (Španija: „zakon o dostavljavcih“, nova ureditev dela na digitalnih platformah).
- Evropska komisija (2020), Study to gather evidence on the working conditions of platform workers (Študija za zbiranje dokazov o delovnih pogojih platformnih delavcev). Na voljo na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- Evropski parlament (2020), The platform economy and precarious work (Platformno gospodarstvo in prekarno delo), Luxembourg. Na voljo na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)
- Gillis, D. (2017), Some thoughts on the social law challenges in the sharing economy from a Belgian perspective (Nekaj misli o socialnopravnih izzivih v delilnem gospodarstvu z belgijskega vidika), predstavitev na konferenci o oglasih, aplikacijah in socialnih dolgovih Ads, Apps and Social Debts, ki jo je organiziral L'Institut du droit des assurances et du travail (IDAT) et le Centre du droit de l'entreprise (CEDIDAC) de l'Université de Lausanne v Lozani, Švica. Na voljo na: <https://bibliotest.ugent.be/publication/8572349>

- GIP (2020), Pismo Głównego Inspektora Pracy p. Wiesława Łyszczka z dnia 29.06.2020 skierowane do Pana Stanisława Trociuka (Dopis glavnega inšpektorja za delo Wiesława Łyszczka z dne 29. 6. 2020, naslovljen na namestnika varuha človekovih pravic Stanisława Trociuka). Na voljo na: <https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Odpowied%C5%BA%20GIP%2C%2029.06.2020.pdf>
- MOD (Mednarodna organizacija dela) (2006), R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). Recommendation concerning the employment relationship (P198 – Priporočilo o delovnih razmerjih, 2006 (št. 198). Priporočilo glede delovnih razmerij). Na voljo na: <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/employmentrelationshiprecommendationno198.pdf>
- Isaac, M. (2017), How Uber Deceives the Authorities Worldwide (Kako Uber zavaja organe po vsem svetu), The New York Times, 3. marec. Na voljo na: <https://www.nytimes.com/2017/03/03/technology/uber-greyball-program-evade-authorities.html>
- Koziarek, M. (2019), Poland Case Study Report (Poročilo o študiji poljskega primera), Don't GIG up. Na voljo na: <http://www.dontgigup.eu/resources/>
- Kozłowska, H. (2019), A Web of 'Partner' Companies Keeps Uber Out of Trouble in Poland (Mreža „partnerskih“ družb skrbi, da Uber nima težav na Poljskem), OneZero, 17. oktober. Na voljo na: <https://onezero.medium.com/a-web-of-partner-companies-keeps-uber-out-of-trouble-in-poland-ee8a82ffcd2>
- Lane, M. (2020), Regulating platform work in the digital age (Urejanje platformnega dela v digitalni dobi), *Going Digital Toolkit Policy Note*, št. 1. Na voljo na: <https://goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-the-digital-age.pdf>
- Lenaerts, K., Beblavý, M., in Kilhoffer, Z. (2017), Government Responses to the Platform Economy: Where do we stand? (Odgovori držav na platformno gospodarstvo: Kje smo?), CEPS Policy Insights, št. 2017-30/julij 2017. Na voljo na: <https://www.ceps.eu/ceps-publications/government-responses-platform-economy-where-do-we-stand/>
- Lovejoy, B. (2018), Uber had secret program called 'Ripley' that would nuke entire office's electronics to thwart police raids (Uber je imel skrivni program Ripley, ki je uničeval pisarniško elektroniko, da bi onemogočil policijske racije), 9to5Mac, 11. januar. Na voljo na: <https://9to5mac.com/2018/01/11/uber-ripley-police-raids/>
- Matousek, M. (2018), Uber reportedly disrupted government investigations for almost 2 years with a 'secret' system called 'Ripley' (Uber je domnevno s „skrivnim“ sistemom Ripley skoraj 2 leti oviral državne preiskave), Business Insider, 11. januar. Na voljo na: <https://www.businessinsider.com/report-uber-system-disrupted-government-investigations-2018-1>
- Mattila-Wiro, P., Samant, Y., Husberg, W., Falk, M., Knudsen, A., in Saemundsson, E. (2020), Work today and in the future : Perspectives on Occupational Safety and Health challenges and opportunities for the Nordic labour inspectorates (Delo danes in v prihodnosti: pogledi na izzive in priložnosti za nordijske inšpektorate za delo na področju varnosti in zdravja pri delu), finska vlada. Na voljo na: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162419>
- Páramo, P., in Vega, M. L. (2017), New forms of work and labour inspection: The new compliance challenges (Nove oblike dela in delovne inšpekcije: novi izzivi pri zagotavljanju skladnosti s predpisi), IUSLabor, 2/2017. Na voljo na: https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/New+forms+work_Paramo_Vega.pdf/92b01c9f-89e8-04a7-ea4d-b44ecb8331dd
- Sullivan, J. (2017), An update on “greyballing” (Najnovejše informacije o uporabi programske opreme Greyball), Uber, 8. marec. Na voljo na: <https://www.uber.com/newsroom/an-update-on-greyballing>
- The Lancet (2020), The plight of essential workers during the COVID-19 pandemic (Stiska ključnih delavcev med pandemijo covida-19), zv. 395, št. 10237, str. 1587. Na voljo na: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)31200-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)31200-9)
- Zaleski, O., in Newcomer, E. (2018), Uber's Secret Tool for Keeping the Cops in the Dark (Uberjevo skrivno orodje za zavajanje policajev), Bloomberg, 11. januar. Na voljo na: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-01-11/uber-s-secret-tool-for-keeping-the-cops-in-the-dark>

Avtorji: Karolien Lenaerts (HIVA-KU Leuven), Dirk Gillis (HIVA-KU Leuven), Willem Waeyaert (EFTHEIA).

Projektno vodenje: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun, Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA).

Avtorji se želijo zahvaliti za dragocene povratne informacije in podporo svojih kolegov Monique Ramioul (HIVA-KU Leuven), Claire Dupont (Milieu), Inge Vandebulcke in Sofie Falcone (EFTHEIA), španske neodvisne raziskovalke Elvire Gonzalez Gago ter Mauriziu Curtarelliju in Emmanuelle Brun iz EU-OSHA za projektno vodenje. Avtorji se tudi zahvaljujejo vsem strokovnjakom in deležnikom, ki so sodelovali v pogovorih. Njihov prispevek k temu projektu je bil neprecenljiv.

To študijo primerov politik je naročila Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA). Njena vsebina, vključno z morebitnimi izraženimi mnenji in/ali sklepnimi ugotovitvami, je vsebina avtorjev in ne odraža nujno mnenja EU-OSHA.

Niti Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu niti osebe, ki delujejo v njenem imenu, niso odgovorne za uporabo podatkov iz te publikacije.

© Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2023

Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.

Za vsako uporabo ali reprodukcijo fotografij ali drugega gradiva, ki ni zaščiteno z avtorskimi pravicami Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, je treba pridobiti dovoljenje neposredno od imetnikov pravic.