

Aleksandra Stachura-Krzyształowicz
Paulina Barańska

PORADNIK

Prekaryjność, psychospołeczne
warunki pracy i jakość życia
pracowników zatrudnionych
w ramach nowych form pracy



Aleksandra Stachura-Krzyształowicz
Paulina Barańska



PORADNIK

Prekaryjność, psychospołeczne warunki
pracy i jakość życia pracowników
zatrudnionych w ramach
nowych form pracy



Warszawa 2022

CIOP  **PIB**

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

Koordinator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Autorzy:

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

Projekt okładki:

Jolanta Maj

Opracowanie redakcyjne:

Monika Piech-Rzymowska

Opracowanie graficzne:

Anna Antoniszewska

© Copyright by

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Warszawa 2022

ISBN: 978-83-7373-395-4

CIOP  **PIB**

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa

tel. (48) 22 623 36 98, www.ciop.pl

Spis treści

Wprowadzenie	1
1. Prekaryjność zatrudnienia	2
2. Zjawisko nowych form pracy	5
2.1. Profil społeczny niezależnych pracowników – freelancerów	7
2.2. Profil społeczny pracowników internetowych platform pracy	9
3. Psychospołeczne warunki pracy pracowników zatrudnionych w ramach nowych form pracy	12
4. Jakość życia pracowników zatrudnionych w ramach nowych form pracy	13
5. Rekomendacje dla środowisk odpowiedzialnych za kształtowanie warunków pracy w zakresie poprawy psychospołecznych warunków pracy i jakości życia osób świadczących pracę w ramach nowych form pracy	16
Bibliografia	20

Wprowadzenie

W wyniku galopujących zmian, jakie mają miejsce na rynku pracy, warto zwrócić uwagę na takie aspekty jak jakość życia oraz psychospołeczne warunki pracy wśród pracowników zatrudnionych w ramach nowych form pracy. Zarówno niezależni specjaliści (dalej freelancerzy), jak i użytkownicy platform internetowych (dalej pracownicy platformowi) doświadczają nowych wyzwań w pracy, które mogą mieć negatywne skutki dla ich życia i zdrowia. Pracownicy zatrudnieni w ramach nowych form pracy to osoby, które doświadczają niestabilnych ram zatrudnienia, często świadczą pracę za niskie lub nieregularne wynagrodzenie, a także narażają się na brak opieki oraz brak bezpieczeństwa ekonomicznego i socjalnego. Najczęściej pracownikom nowych form pracy proponuje się zawieranie umów cywilnoprawnych, które są korzystne głównie z punktu widzenia pracodawcy. Zawierając umowę zlecenie, umowę o dzieło czy kontrakt menadżerski, pracownik zostaje pozbawiony ochrony przed zwolnieniem z dnia na dzień, a także braku możliwości korzystania z płatnego urlopu, zwolnienia lekarskiego, a czasem też ubezpieczenia społecznego i ubezpieczenia zdrowotnego [1]. Takie warunki pracy nazywane są prekaryjnymi. Prekariat to zdaniem G. Standinga [2] nowa klasa społeczna, w której pracownicy podejmują elastyczne formy zatrudnienia, charakteryzujące się niepewnością co do zatrudnienia i przyszłości, a także zagrożeniem socjoekonomicznym. Najczęściej prekaryjnych warunków pracy doświadczają młodzi ludzie, którzy wchodząc na rynek pracy, mają ograniczony wybór zatrudnienia i zdani są na decyzje pracodawców. Problem jest o tyle istotny, że coraz więcej badań wskazuje na pogorszenie stanu zdrowia pracowników nowych form pracy, zwłaszcza zdrowia psychicznego oraz doświadczanie poczucia tymczasowości i bierności społeczno-politycznej [3].

Na zjawisko prekaryjności należy patrzeć wielowymiarowo, gdyż – mimo iż omawiany zakres warunków pracy wśród pracowników zatrudnionych w ramach nowych form pracy jest niekorzystny – należy pamiętać, że są pracownicy, którzy świadomie podejmują taką pracę i czerpią z tego dla siebie odpowiednie korzyści. Za przykład takiej motywacji może służyć chęć uwolnienia się od sztywnych ram pracy, większa mobilność, elastyczność i otwartość na różnorodność doświadczeń oraz większa precyzja zarobków związana z zapłatą za konkretne świadczenie pracy.

Freelancerzy w odróżnieniu od pracowników zatrudnionych na etacie (dalej pracownicy tradycyjni) to osoby samodecyzyjne, często samozatrudnione, realizujące zlecenia poza siedzibą firmy zgodne z wykształceniem lub zdobytym doświadczeniem. Dlatego freelancerów najczęściej definiuje się jako niezależnych specjalistów, którzy podejmują pracę w zgodzie ze swoimi możliwościami i potrzebami. Pracownicy platformowi to także osoby decydujące o sobie i swoim zakresie pracy, jednak zależne od ofert i ich dostępności na internetowych platformach pracy. Pracowników platformowych najczęściej dzieli się na dwie grupy – pracowników fizycznych oraz pracowników umysłowych. Różnica między nimi wynika głównie z przynależności do platform oraz rodzaju i systemu świadczenia usług.

Niniejszy poradnik jest kierowany w głównej mierze do środowisk odpowiedzialnych za kształtowanie warunków pracy w zakresie poprawy warunków pracy i jakości życia osób świadczących pracę w ramach nowych form zatrudnienia. Dodatkowo poradnik stanowi dobre źródło informacji na temat pracowników zatrudnionych w ramach nowych form pracy, ich psychospołecznych warunków pracy i narażenia na prekaryjność zatrudnienia oraz prezentuje wyniki badań na temat jakości życia niezależnych specjalistów oraz pracowników internetowych platform pracy.



Źródło: <https://pixabay.com/pl/photoszeszyty-kawiarnia-blog-mobilny-569121>

1. Prekaryjność zatrudnienia

W wyniku przekształceń na rynku pracy oraz idących w ślad za tym zagrożeń psychospołecznych ukoło termin „prekaryzacja” [4], który służy do oceny sytuacji pracowników znajdujących się poza ramami standardowej, tradycyjnej, dającej poczucie bezpieczeństwa i pewnej pracy, którą z różnych powodów uznano za normę [5, 6]. Prekaryjnymi warunkami pracy nazywamy takie położenie, które odbiega od wyznaczonych standardów na tradycyjnym, znanym wszystkim rynku pracy. W Polsce w zakres takich właściwych, standardowych (nieprekaryjnych) warunków pracy wchodzi cztery elementy [7]. Po pierwsze stabilna forma zatrudnienia: umowa o pracę na czas nieokreślony z jasnymi warunkami wypowiedzenia umowy oraz wyraźnie wyznaczonym miejscem i ramami czasu pracy. Po drugie praca dobrze płatna i regularnie wypłacana pensja. Po trzecie forma zatrudnienia zapewniająca dostęp do pełni praw i zabezpieczeń społecznych (świadczeń z tytułu: choroby, rodzicielstwa, inwalidztwa, starości, wypadków i chorób zawodowych; świadczeń przedemerytalnych, emerytalnych, rodzinnych oraz zasiłków pogrzebowych i dla bezrobotnych). Po czwarte praca dająca dostęp do korzystania z praw do zrzeszania się i reprezentowania interesu pracowniczego [6, 7].

2 Niezależnie od definicji pojawiających się w literaturze, prekaryjność należy traktować wielowymiarowo i brać pod uwagę indywidualne losy pracowników, które choć wpisują się w definicję prekaryjności, to nie zawsze są odczytywane negatywnie. Za przykład mogą służyć elastyczne godziny pracy – z jednej strony pojawia się sprzeczność wobec formuły regularności pracy i profitów z niej płynących, a z drugiej strony pracownik korzysta z możliwości swobody i decydowania o sobie [6, 7].

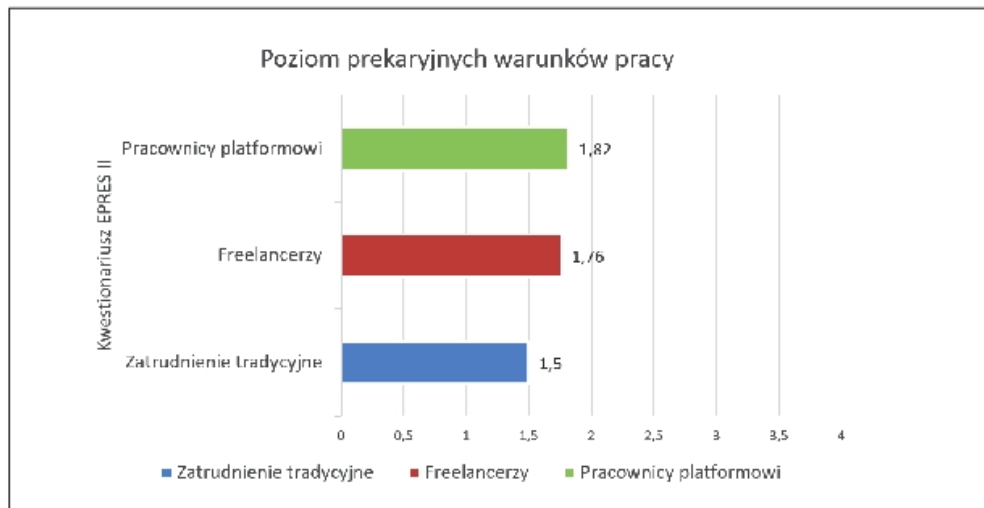
Najczęściej do grona prekariuszy zalicza się osoby młode, studiujące lub już wykształcone, które podejmują pierwszą pracę oraz osoby starsze będące już na emeryturze i chcące pozyskać dodatkowe fundusze [8]. Przepisanie pracownikowi prekaryjnych warunków pracy najczęściej następuje z powodu słabych ofert pracy, które charakteryzują się niskimi zarobkami oraz niestabilnymi formami zatrudnienia, takimi jak: umowy cywilnoprawne, krótkoterminowe umowy na czas określony, samozatrudnienie, odpłatny lub nieodpłatny staż zawodowy, praca w niepełnym wymiarze godzin, praca przez agencję pracy tymczasowej [1]. Takie warunki pracy mogą przekładać się na trudność prowadzenia godnego życia oraz planowania przyszłości. Ponadto niepewność zatrudnienia sprzyja myślom o łatwym zastąpieniu pracownika, a co za tym idzie łatwości zwolnienia go z dnia na dzień, co utrudnia zachowanie ciągłości zatrudnienia, które przydatne jest choćby w kwestii późniejszych uprawnień emerytalnych [3, 9]. Taki format zatrudnienia pozbawia też dostępu do regularnych zarobków, zwolnień chorobowych czy składek zdrowotnych oraz ogranicza dostęp do przynależności do związków pracowniczych [7]. Zdaniem Guy'a Standinga [2] osoby, które zaznają prekariatu, doświadczają gniewu, niepokoju i alienacji. Stąd właśnie upatruje się w nowych formach pracy, takich jak praca platformowa i freelancing – prekaryjnych warunków pracy i gorszej jakości życia.

Autorzy kwestionariusza EPRES II (Employment Precariousness Scale II), przetłumaczonego na język polski jako Skala Prekaryjnego Zatrudnienia, dowodzą, że niestabilne warunki zatrudnienia mogą mieć negatywne konsekwencje zdrowotne. W toku badań nad kwestionariuszem badacze A. Vives i inni [10] dowiedli, że właściwe, pewne stosunki pracy są kluczowymi wyznacznikami warunków pracy oraz dobrego samopoczucia i zdrowia psychicznego pracowników. EPRES II jako prekaryjne warunki pracy wylicza takie zagadnienia jak: tymczasowość zatrudnienia, niewystarczający poziom wynagrodzenia, brak wpływu na warunki pracy i płacy, niewłaściwe traktowanie, brak dostępu do praw pracowniczych i niekorzystanie z praw pracowniczych.

Amerykańscy badacze korzystający ze skali EPRES II [11] dowiedli, że tymczasowość i zarobki są głównymi źródłami niepewności wśród pracowników amerykańskich oraz że istnieje związek między stresem w pracy a prekaryjnością. Największy odsetek pracowników wykonujących pracę prekaryjną wystąpił w grupie wiekowej 25-34 lata (39,4%) i wśród osób o najniższym poziomie wykształcenia. Amerykańskie badania także potwierdziły, że prekaryjne warunki pracy mają negatywne konsekwencje zdrowotne dla pracowników. Spośród osób, które zgłosiły mierny lub słaby stan zdrowia, 48,4% wykonywało pracę prekaryjną. Podobnie jak większy stres w pracy (42,1%) i niezadowolenie z pracy (75,7%) był deklarowany przez pracowników wykonujących pracę prekaryjną.

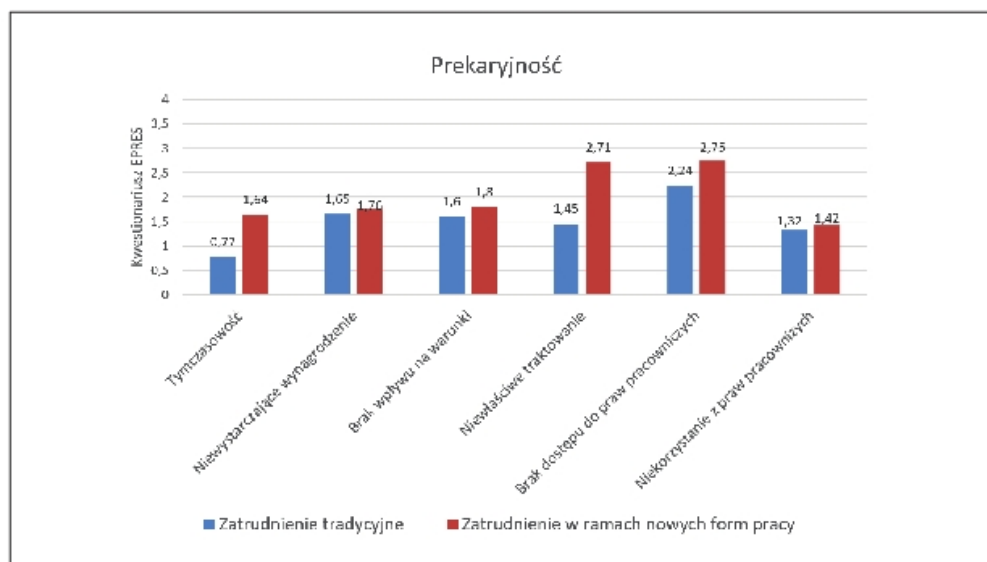
Pracownicy naukowcy (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska) Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego (CIOP-PIB) korzystając również z kwestionariusza EPRES II, przeprowadzili badanie wśród pracowników nowych formy pracy, to jest niezależnych specjalistów (dalej freelancerów) oraz pracowników realizujących pojedyncze zlecenia za pomocą internetowych platform (dalej pracowników platformowych) w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w ramach umowy o pracę (dalej pracownicy tradycyjni). Wykres 1 ukazuje ogólny wynik prekaryjności, świadczący o tym, że wszystkie przebadane grupy w małym stopniu doświadczają prekaryjnych warunków pracy (wyniki poniżej średniej). Jednakże pracownicy nowych form pracy prezentują wyższe wyniki niż pracownicy tradycyjni na skali prekaryjności.

Wykres 1. Poziom prekaryjnych warunków pracy w trzech grupach zawodowych
 Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



Jak prezentuje wykres 2, wyniki badań CIOP-PIB (2022) wskazują, że pracownicy nowych form pracy wykazują wyższą prekaryjność, czyli gorsze warunki pracy względem pracowników tradycyjnych. Różnice faktycznie można zauważyć w kwestiach większej tymczasowości pracy, mniejszego udziału w podejmowaniu decyzji odnośnie do warunków pracy i płacy oraz większego ryzyka niewłaściwego traktowania w pracy (ze względu na: autorytarne zarządzanie, niesprawiedliwe traktowanie przez przełożonych, możliwość bycia zastąpionym, możliwość zwolnienia i obawę przed żądaniem lepszych warunków pracy oraz większego braku dostępu do praw pracowniczych i możliwości korzystania z nich), co może mieć związek z samozatrudnieniem.

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



2. Zjawisko nowych form pracy

Rozwój technologiczny w zakresie świadczenia pracy spowodował zmiany na rynku gospodarczym i rozwinął nowe strategie aktywności zawodowej, z czym jest związany termin *gig economy*. Nie ma dla tego terminu jednoznacznej definicji, w Polsce najczęściej tłumaczy się go jako gospodarka cyfrowa, gospodarka na żądanie lub gospodarka platform internetowych, w których wspólnym mianownikiem jest elastyczna forma świadczenia pracy [12]. *Gig economy* opiera się na generowaniu zysków z dostarczania różnych usług, od prac fizycznych po wysoce specjalistyczne zadania umysłowe, przy wykorzystaniu technologii internetowych i mobilnych, które pozwalają na szybszy podział i delegowanie pracy przez rozbitcie wielkich procesów operacyjnych na mniejsze zadania [13]. Prace w ramach *gig economy* najczęściej są realizowane przez wyspecjalizowanych pracowników (freelancerów) lub tzw. tłum pracowników (*crowdworkers*), który, wykonując drobne pojedyncze prace, tworzy potężną maszynę świadczenia usług przy minimalizacji kosztów finansowych i maksymalizacji zysków [12, 14].

W konsekwencji rozwoju *gig economy* pojawiły się nowe formy pracy, charakteryzujące się głównie brakiem tradycyjnych stosunków pracy, a przez to trudne do jednoznacznego zdefiniowania [15, 16]. Najwięcej trudności sprawia klasyfikacja prawna: czy osobę świadczącą pracę na życzenie, można nazwać pracownikiem (zgodnie z nomenklaturą kodeksu pracy) czy raczej samozatrudnionym. Analizy dowodzą, że praca, jaka jest świadczona w ramach *gig economy*, stawia usługodawców bliżej funkcji pracownika niż funkcji przedsiębiorcy prowadzącego działalność gospodarczą [16]. Natomiast „bliżej” nie oznacza pełnoprawnej roli pracownika z punktu widzenia prawa, dlatego coraz więcej mówi się o potrzebie rozszerzenia i ujednoczenia przepisów prawa dla osób świadczących usługi pracy w ramach *gig economy*. Dobrym przykładem wydaje się być propozycja nowego terminu dla zatrudnionego w ramach nowych form pracy, to jest niezależny pracownik lub zależny samozatrudniony [14, 17].



Wiele badań wskazuje, że praca w *gig economy* jest w przeważającej mierze wolnym wyborem. Międzynarodowe badanie przeprowadzone przez Instytut McKinsey Global Institute [18] – realizowane w pięciu krajach europejskich i Stanach Zjednoczonych – wskazuje, że 70% pracowników *gig economy* dokonało dobrowolnego wyboru świadczenia usług na żądanie. Niemniej nadal istnieje znaczna liczba pracowników gospodarki na żądanie, dla których praca w ramach *gig economy* była decyzją przymusową, a nie dobrowolną.

Osoby te nie są w stanie znaleźć tradycyjnego zatrudnienia, zostały zwolnione lub ich podstawowe zarobki są niewystarczające. W związku z tym wykorzystują rynek *gig economy* do uzupełnienia swoich dochodów [15, 19].

Nowe formy pracy to przeciwieństwo standardowej struktury pracy (umowa o pracę, zatrudnienie na etacie), zatem cechują je brak przywiązania do miejsca i czasu pracy oraz brak wyznaczonych ram i harmonogramów wobec powierzonego zadania.

Głównym przymiotnikiem określającym cechy nowych formy pracy jest „elastyczność”, zarówno samego zatrudnienia, jaki i formy oraz sposobu jej wykonania, a także autonomia, poczucie kontroli tego, co się wykonuje, oraz wykorzystywanie technologii teleinformatycznych i mobilnych do/w pracy [6, 15, 19].

W przypadku gdy nowe formy pracy stanowią wybór, to trudno oceniać je negatywnie, jednakże coraz częściej zwraca uwagę fakt warunkowości zatrudnienia w formie umów cywilnoprawnych, co świadczy już o zagrożeniach związanych z brakiem przywilejów, np. brakiem dostępu do układów zbiorowych i praw pracowniczych oraz brakiem bezpieczeństwa i ochrony prawnej czy brakiem pewności wskutek niestęjących dochodów [20, 21].

Eurofund [15] wyróżnia takie typy nowych form pracy jak:

- dzielenie się pracownikiem (*employee sharing*),
- dzielenie stanowiska pracy (*job sharing*),
- praca za talony (*voucher-based work*),
- zarządzanie tymczasowe (*interim management*),
- praca dorywcza (*casual work*),
- praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych (*ICT-mobile work*),
- praca za pośrednictwem internetowych platform/praca platformowa (*platform work, crowd employment*),
- praca portfelowa (*portfolio work*),
- zatrudnienie wspólne (*collaborative self-employment*).

Inne źródła [12, 22, 23] wskazują także na pojęcie freelancingu, w którym wyspecjalizowany pracownik zatrudniany jest do wykonania konkretnego zlecenia związanego z konkretną specjalizacją.

To właśnie w ślad za rozwojem nowych form pracy pojawiło się pojęcie prekaryjnych warunków pracy, które w odróżnieniu od tradycyjnych warunków pracy charakteryzują się: intensyfikacją pracy, niepewnością zatrudnienia, brakiem regularności płacy, mniejszym dostępem do rozwoju i kariery zawodowej, zwiększonym stresem i zatarciem granic między życiem zawodowym a życiem osobistym oraz brakiem jasno wytyczonych norm, zasad i regulacji w zakresie ochrony socjalnej [6, 22].

2.1. Profil społeczny niezależnych pracowników – freelancerów

Pracownik pełniący funkcję niezależnego specjalisty to najczęściej osoba wykonująca pracę w oparciu o samozatrudnienie, umowę B2B (ang. Business-to-Business, tj. kontrakt między firmą a osobą samozatrudnioną), kontrakt menadżerski, umowę o dzieło, umowę zlecenie czy umowę o pracę na czas określony. Freelancer świadczy usługi o wyższym poziomie specjalizacji w miejscu zlecenia lub zdalnie. Do głównych branż, w których pracują freelancerzy, można zaliczyć: IT (technologie informacyjne), finanse i usługi księgowo, naukę i edukację, usługi kreatywne, usługi prawnicze i doradcze, media i rozrywkę, handel i reklamę. Przykładowe zawody wykonywane przez freelancera to: analityk, doradca, pracownik naukowy, pracownik kreatywny, copywriter, grafik, projektant, fotograf, fizjoterapeuta, tłumacz, trener personalny [19, 24].

Guy Standing [25] w swojej książce na temat prekaryzacji wyróżnia grupę „profesjoników” (proficians), którzy jego zdaniem stanowią połączenie profesjonalistów i techników. Są to pracownicy, którzy pracują w oparciu o kontrakty, projekty bądź też na własny rachunek, a z tytułu posiadanych kwalifikacji uzyskują wysokie dochody. Zatem freelancer może charakteryzować się określonym wykształceniem, ale też może wyróżniać się jedynie doświadczeniem i wyuczoną profesją, która stawia go w roli specjalisty/eksperta/znawcy w jakiejś dziedzinie bądź temacie i pozwala na dobre zarobki [19].

Małgorzata Skrzek-Lubasińska i Zofia Gródek-Szostak [12] opisują freelancing jako rodzaj zatrudnienia wyizolowanego z pojęcia „samozatrudnienie” (jednoosobowa działalność gospodarcza), które również jest wielowymiarowe. Osoby pracujące na własny rachunek można podzielić na tradycyjnych przedsiębiorców i indywidualnych specjalistów. Ci pierwsi charakteryzują się najczęściej pracującą w sprzedaży dóbr i usług, a freelancerzy najczęściej oferują swoją wiedzę, doświadczenie czy praktykę [24, 26].

Z raportu Useme [23], jednej z większych platform internetowych zajmujących się pośrednictwem usług między pracownikiem a pracodawcą w Internecie, wynika, że freelancerzy to najczęściej osoby w wieku 26-35 lat (50,3%) bez wyraźnego podziału na płeć, z wyższym wykształceniem (67,3%) bądź je zdobywającym i mieszkający głównie w większych miastach (39,2%).



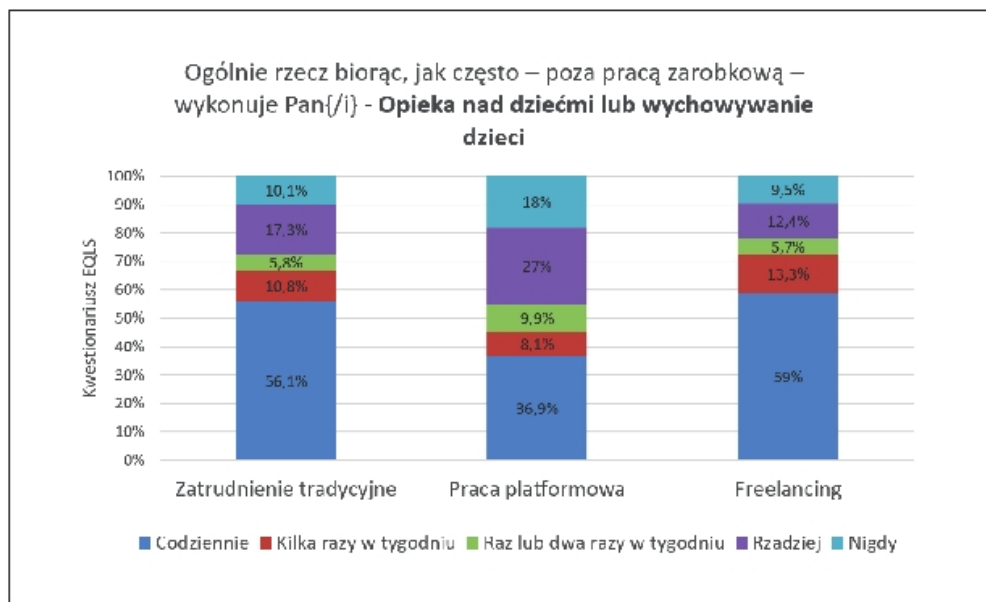
Najpopularniejszym zawodem dominującym na platformie useme.pl jest copywriter (autor tekstów reklamowych) i osoba prowadząca social media (26,4%), a następnie grafik i projektant 3D (21%), twórca stron i sklepów internetowych (10,5%), fotograf (10,5%), programista IT (7,3%), tłumacz (7,1%) oraz SEO (optymalizator stron internetowych) i SEM (marketing internetowy) – 3,4%.

Z raportu *Freelancing w Polsce* [23] wynika, że tylko 16,7% freelancerów pracuje 8 lub więcej godzin dziennie, większość badanych (41,7%) pracuje najwyżej 4 godziny dziennie, a 24,7% od 4 do 6 godzin dziennie, tym samym wyniki potwierdzają i wskazują na elastyczne godziny pracy. Badani freelancerzy odznaczają się zwiększonymi zarobkami w stosunku do zeszłych lat, a według raportu kształtują się one średnio na poziomie 5 tysięcy złotych netto miesięcznie.

Z badań realizowanych w CIOP-PIB wynika, że: freelancerzy to osoby głównie z przedziału wiekowego 25-34 lata (43,4 %) i 35-44 lata (33,4%), wykształcone (66% osób ukończyło studia licencjackie lub wyższe), wykonujące pracę specjalistyczną (42%) na podstawie samozatrudnienia (50,5%) lub umowy cywilnoprawnej (27%). Z badań także wynika, że freelancingiem w większym stopniu zajmują się kobiety (60%), ale to mężczyźni mają większe poczucie wpływu i możliwości rozwoju w pracy. Ponadto freelancerzy deklarują duży wpływ na wykonywaną pracę, na jej ilość oraz na to, z kim pracują i co robią. Twierdzą również, że praca wymaga od nich podejmowania inicjatywy, pozwala uczyć się nowych rzeczy i daje możliwość rozwoju. W porównaniu z pozostałymi dwoma badanymi grupami freelancerzy mają największe poczucie swobody decydowania o swoim życiu i najwięcej czasu, aby robić to, co sprawia im przyjemność. Freelancerzy też w najmniejszym stopniu martwią się o utratę pracy i najliczniej poświęcają czas opiece na dziećmi lub wychowaniu dzieci w porównaniu z pracownikami tradycyjnymi i pracownikami platformowymi, co prezentuje wykres 3.

Wykres 3. Czas poświęcony na opiekę nad dziećmi lub wychowanie dzieci przez pracownika w poszczególnych formach zatrudnienia

Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



2.2. Profil społeczny pracowników internetowych platform pracy

Pracownik platformowy to osoba, która świadczy pojedyncze zlecenia za pomocą wybranej platformy internetowej lub aplikacji mobilnej, z którą zawarła umowę. Zlecenia te są zazwyczaj krótkoterminowe i mają charakter trójstronny (umowa między platformą, klientem i pracownikiem). Pracownik platformowy ma możliwość ogłoszenia swojej oferty i oczekiwania na chętnych bądź też może zgłosić swoją gotowość do wykonywania innych zaproponowanych mu zleceń. Pracę tę charakteryzuje „wykonywanie pracy na żądanie” oraz „dzielenie jej na mniejsze zadania”. Jednakże główną cechą tejże grupy jest otwartość na różnorodność zleceń i gotowość kontaktu z różnymi klientami [19]. Warto podkreślić, że praca platformowa może być zarówno świadczona wirtualnie, jak i realnie w zależności od charakteru zlecenia i specyfiki platformy internetowej [24, 26].

Z badań [24, 26] wynika, że najczęściej praca platformowa jest pracą dorywczą (dodatkową), ale też coraz częściej stanowi główne źródło utrzymania. Według Dariusza Owczarka [19] w Polsce 1,9% populacji w wieku 18–64 lat próbowało pracy na platformach internetowych, a 4% pracowało regularnie za pośrednictwem platform.

Pracownicy platformowi są najczęściej zatrudniani na podstawie umowy cywilnoprawnej. Natomiast Europejski Instytut Związków Zawodowych [27] podaje, że pracę platformową charakteryzuje niskie wynagrodzenie, nieregularne godziny pracy oraz niestały lub całkowity brak zleceń, np. przez błąd systemu. Dlatego najczęściej w kontekście pracy platformowej wspomina się o prekaryjnych warunkach zatrudnienia, gdyż podejmowane zlecenia są traktowane bardziej jako dodatkowe, a nie główne źródło dochodu, zatem trudniej traktować ją jako jedyne źródło dochodu miesięcznego [19].



Źródło: <https://pixabay.com/pl/photos/nawigacja-samochodowa-naprawy-droga-gps-1048294>

Jak podaje Pierre Bérastégui [28] platformy internetowe można podzielić na trzy grupy: usługi fizyczne na żądanie (*on demand physical services*), freelancing online i mikropraca (*microwork*). Do pierwszej grupy zalicza się aplikacje oparte na lokalizacji, które umożliwiają szybkie łączenie pracowników z klientami zarejestrowanymi w bazie danych danej aplikacji. Aplikacja ma charakter czysto konsumencki.

Zadaniem pracownika jest fizyczne dostarczenie usługi do klienta, a zadaniem klienta jest opłata za wybraną usługę. Do grona aplikacji *on demand* zalicza się przykładowo takie usługi jak: dowóz jedzenia lub zakupów (np. UberEats, BoltFood, Wolt, Glovo, Lisek), transport (np. Uber, Bolt, iTaxi, Freenow), sprzątanie (np. Batmaid, Outclean, Hojo Clean) czy pomoc mechanika (np. Fixly, ListMinut z ogłoszeniami z dziedziny remontów i napraw) [24, 26, 28].

Druga grupa zdaniem Bérastégui [29] to usługi świadczone zdalnie, a dana platforma służy jako pośrednik i oferent usług dostępnych on-line. W tym trybie usługi są bardziej wyspecjalizowane, dlatego zgodnie z przyjętą definicją freelancingu nazywa się je platformami dla freelancerów. Przykładem platform internetowych, które zrzeszają pracowników umysłowych, mogą być: GoodContent (pisanie tekstów i artykułów), Freelancer (np. prowadzenie księgowości, tłumaczenia), Designer (projekty graficzne), Udemy (paleta kursów internetowych, np. Exel), Fiverr (np. prowadzenie social mediów, projektowanie logo czy tworzenie stron www), Useme (zlecenia od różnych pracodawców, np. multimedia i fotografia, social media, programowanie IT) [24, 26, 28].

Trzecia grupa ze zbioru platform internetowych według Bérastégui [29] to praca zbiorowa *microwork*, czyli praca zbiorowa, która polega na prostych, powtarzalnych zadaniach do wykonania, które później tworzą jedną, spójną całość. Najczęstsze oferty mikropracy na platformach *crowdworkingowych* to np.: wypełnianie ankiet, kategoryzacja danych, sprawdzenie cen w sklepie, zrobienie zdjęcia półki, sprawdzenie dostępności towaru, kodowanie zeskanowanych paragonów czy robienie selfie. Zatem platforma internetowa oferuje usługę klientowi, a ten zleca określone działania pracownikom platformowym. Celem jest pozyskanie jak największej informacji na zleceny temat. Do takich platform zalicza się np. Clickworker, TakeTask i Amazon Mtruck [24, 26, 28].

Co do zasady praca platformowa polega na tym, że osoba zainteresowana tym rodzajem pracy musi zalogować się do wybranego systemu internetowego i czekać na zlecenie, a następnie podjąć decyzję o jego przyjęciu bądź odrzuceniu. Zatem to pracownik decyduje o tym, ile zleceń podejmie i ile godzin będzie pracował danego dnia, ale to platforma zarządza przekazem zleceń. W związku z tym trudno mówić tutaj o przewidywalności czy możliwości planowania własnej pracy. Ponadto z uwagi na to, że systemem zarządza proces cyfrowy, to nie ma możliwości negocjacji warunków pracy czy płacy. Z drugiej strony zaletą jest to, że wynagrodzenie z góry jest określone oraz że np. w przypadku choroby lub chęci posiadania wolnego po prostu nie wchodzi się do systemu (nie loguje się), ale konsekwencją tego będzie brak dochodu. Ponadto zbyt częste nieobecności (brak logowań) mogą spowodować zablokowanie konta i w konsekwencji całkowitą utratę możliwości przyjmowania zleceń.

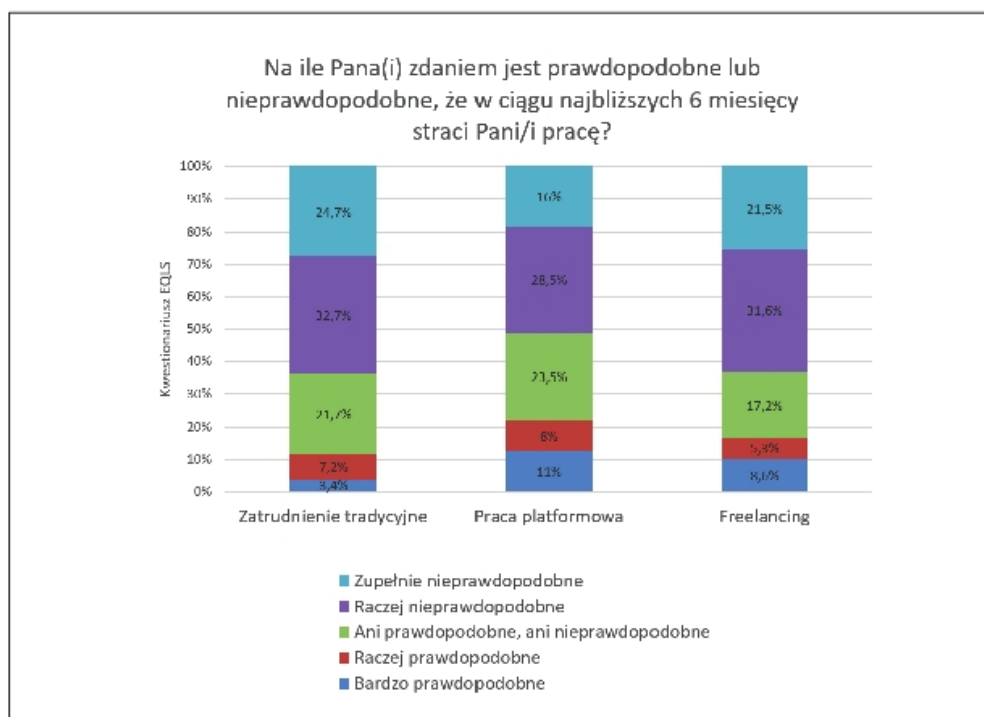
Polskie badania Instytutu Spraw Publicznych [19] wskazują, że pracownicy platformowi to najczęściej osoby pracujące dorywczo (71,4%), zatrudnione na czas nieokreślony (14,7%) lub będące samozatrudnione (14,1%). Omawiana grupa ocenia pracę platformową nisko (21,5% pozytywnych wskazań), jednak jako największe zalety tej pracy uznaje elastyczność czasu pracy oraz rozwój kompetencji i kariery. Ponadto pracownicy pracujący w oparciu o internetową platformę pracy zadeklarowali niski poziom stresu, intensywności i długości pracy, ale też słaby dostęp do świadczeń socjalnych i relacji międzyludzkich.

Z badań Parlamentu Europejskiego [20] oraz B. Fabo i innych [30], którzy analizowali 200 europejskich platform internetowych, wynika, że oferowane zlecenia w większości stanowią zadania o niskich lub średnich umiejętnościach. Aż 52% (DG IPOL, 2017) i 74% [30] wszystkich zleceń oferowanych przez platformy internetowe wymagało niskich lub średnich umiejętności, a tylko 16% platform internetowych wymagało wysoce specjalistycznych umiejętności.

Analizy Eurofound [31] wykazały, że pracownicy pracujący na internetowych platformach usług fizycznych, takich jak Uber czy ListMinut mają zbyt wysokie kwalifikacje do pracy. Niezależnie od tego należy podkreślić, że *gig economy* daje możliwość zatrudnienia osobom z niższym wykształceniem, niepełnosprawnością lub mającym trudności lub ograniczenia prawne w dostępie do tradycyjnego rynku pracy [32, 33].

Z badań realizowanych w CIOP-PIB wynika, że pracę platformową świadczą głównie osoby z przedziału wiekowego 25-34 lat (33%) o wykształceniu średnim, wykonujący najczęściej pracę z sektora usług (22,5%) w oparciu o umowę cywilnoprawną. Z badań także wynika, że mężczyźni pracujący w oparciu o platformy internetowe mają większe poczucie wpływu w pracy, a kobiety mają większe możliwości rozwoju w pracy. Ponadto pracownicy platformowi deklarują małe obciążenie pracą i nie narzekają na tempo pracy, ale doświadczają największego konfliktu między pracą a życiem prywatnym w porównaniu z freelancerami i pracownikami tradycyjnymi. Badanie wykazało również, że pracownicy platformowi są w najmniejszym stopniu zadowoleni ze swojego życia oraz najmniej szczęśliwi i patrzący optymistycznie na życie (w kierunku swojej przyszłości, jak również dzieci czy wnuków). Niestety pracownicy platformowi mają też najmniej czasu, by w codziennym życiu robić to, co naprawdę sprawia im przyjemność i mają najniższe

Wykres 4. Prawdopodobieństwo utraty pracy przez pracowników w trzech formach zatrudnienia
Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



poczucie, że mogą swobodnie decydować o swoim życiu. W dodatku pracownicy platformowi w najmniejszym stopniu są zadowoleni ze swojego wykształcenia, warunków mieszkaniowych i swojej okolicy jako miejsca do życia. Ponadto w porównaniu z pozostałymi grupami pracownicy platformowi najbardziej obawiają się utraty pracy – 11% wskazań na odpowiedź „bardzo prawdopodobne” i 8% na odpowiedź „raczej prawdopodobne” (wykres 4).

3. Psychospołeczne warunki pracy pracowników zatrudnionych w ramach nowych form pracy

Psychospołeczne warunki pracy to fizyczne, psychiczne, społeczne i organizacyjne czynniki pracy, które dzieli się na wymagania w pracy (jakościowe, ilościowe, emocjonalne, poznawcze, ukrywania emocji, tempa pracy) oraz zasoby w pracy (zadania, społeczne i przywództwa) [34]. Możliwość współdecydowania o różnych aspektach swojej pracy i wprowadzania zmian zgodnie ze swoimi potrzebami, a także możliwość rozwoju i doskonalenia się przez szkolenia zawodowe oraz aktywne uczestniczenie w relacjach społecznych daje pracownikowi szansę na zachowanie zdrowia psychicznego w pracy [35].

Praca w niekorzystnych (prekaryjnych) warunkach pracy może mieć negatywne konsekwencje dla zdrowia pracowników [36]. Niewłaściwe psychospołeczne warunki pracy prowadzą zarówno do pojawienia się różnych dolegliwości fizycznych, jak i obciążeń psychicznych. Z badań [37] wynika, że niestabilne zatrudnienie negatywnie wpływa na pewność siebie i dobre samopoczucie pracownika, a także na jego zdrowie psychiczne (poczucie stresu, niepokój, depresja) i zdrowie fizyczne (wzmoczone dolegliwości mięśniowo-szkieletowe). Z kolei prosta praca na zasadzie mechanicznego i powtarzalnego trybu pracy wykonywana np. w oparciu o platformę internetową niesie za sobą ryzyko realizacji zadań poniżej kwalifikacji [38].

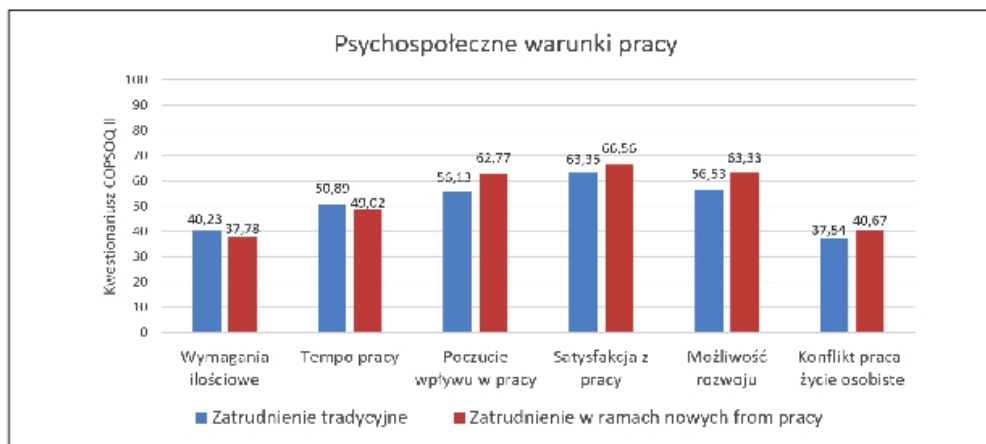
Jak podają Aleksandra Kulpa-Puczyńska i Dorota Nawrat [39] nowe formy pracy mogą przynosić takie konsekwencje psychospołeczne jak: przeciążenie pracą, trudność w zachowaniu równowagi praca – życia osobiste, brak wsparcia społecznego i trudność w samoorganizacji pracy. Ponadto realizacja pracy niestandardowej stwarza nowe zagrożenia i obciążenia dla pracownika, np. większe narażenie na wypadek komunikacyjny lub uszczerbek na zdrowiu (w przypadku pracowników mobilnych), większe narażenie na pogorszenie zdrowia fizycznego przez nieergonomiczne warunki pracy (np. praca z kawiarni) oraz obniżenie zdrowia psychicznego wskutek wystawiania się na ocenę innych, zmniejszenia kontaktu z innymi ludźmi i zmniejszenia udziału w partycypacji różnych zdarzeń mających miejsce w siedzibie firmy.

Pierre Bérastégui [28] podaje, że w wyniku izolacji społecznej dokonującej się wskutek nowych form pracy dochodzi do zachwiania tożsamości zawodowej, zaburzenia równowagi praca – dom oraz zmniejszenia znaczenia roli, jaką jest wsparcie społeczne w miejscu pracy.

Z badań realizowanych w CIOP-PIB wynika, że pracownicy nowych form pracy w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na etacie wyróżniają się wyższymi możliwościami rozwoju, nieco większą satysfakcją z pracy i większym poczuciem wpływu w pracy. Ponadto, jak prezentuje wykres 5, pracownicy nowych form pracy charakteryzują się nieco niższymi wymaganiami ilościowymi w pracy i mniejszym tempem pracy. W dodatku pracownicy nowych form pracy przedstawiają nieco wyższy poziom konfliktu praca – życie osobiste. Skutkiem tego może być praca zdalna, nieregularny rozkład pracy oraz poświęcanie więcej czasu na dodatkową pracę.

Wykres 5. Ocena psychospołecznych warunków pracy za pomocą kwestionariusza COPSOQ II w trzech grupach zawodowych

Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



4. Jakość życia pracowników zatrudnionych w ramach nowych form pracy

Jakość życia to zarówno subiektywna, jak i obiektywna ocena istotnych obszarów życia człowieka, do których najczęściej zalicza się pomiar takich czynników jak: praca, dochody, status materialny, warunki mieszkaniowe, zdrowie, edukacja, czas wolny, relacje społeczne i wsparcie społeczne, poczucie bezpieczeństwa, jakość państwa i podstawowe prawa, zaangażowanie obywatelskie, jakość środowiska, w którym się żyje, subiektywny dobrobyt, w tym satysfakcja i ogólne zadowolenie z życia oraz postrzeganie własnego samopoczucia [40, 41].



Źródło: <https://pixabay.com/pl/photos/kobieta-pracownica-c4%87-z-dowolnego-miejsca-7401593>

Przeprowadzone dotychczas badania wykazały, że freelancerzy generalnie identyfikują się ze swoim zawodem i cieszą się wysokim poziomem satysfakcji z pracy, jednak nieregularność dochodów jest dla nich źródłem stresu zawodowego [42]. Z kolei pracownicy korzystający z platform doświadczają fałszywej autonomii z uwagi na konieczność bycia cały czas dostępnym (on-line) [43]. W związku z tym wydłużony czas pracy stanowi coraz częściej normę wśród pracowników nowych form pracy: ci mniej wyspecjalizowani pracują dłużej, by zyskać przyzwoite wynagrodzenie, a ci wyżej wyspecjalizowani – aby udowodnić swoją aktywność i zaangażowanie w pracę [44, 45].

Praca z dowolnego miejsca na ziemi, możliwa dzięki użyciu technologii teledystrybucyjnych to jednocześnie zaleta, jak również wada dla pracowników nowych form pracy. Praca zdalna to z jednej strony oszczędność czasu spowodowana eliminacją potrzeby np. dojazdu do siedziby firmy lub wygoda dzielenia dowolnie czasu pracy w ciągu dnia, co w teorii pozwala na zmniejszenie stresu i większą równowagę praca – dom. Jednak z drugiej strony należy wziąć pod uwagę takie aspekty jak: izolacja społeczna, dystans, samotność i zaburzenie relacji interpersonalnych [28, 39, 46].

Z badań P. van der Zwan'a, J. Hessels i M. Burger'a [47] wynika, że freelancerzy są znacznie bardziej zadowoleni ze swojego wolnego czasu (*leisure satisfaction*) niż inni pracownicy nowych form pracy oraz że freelancerzy osiągają znacznie wyższe wyniki na skali zadowolenia z własnego zdrowia, ale nie przewyższają innych pracowników nowych form pracy pod względem zadowolenia z życia czy zadowolenia z pracy.

Słowackie wyniki badań [48] na grupie tłumaczy sugerują, że tłumacze pracujący w biurach wykazują porównywalnie wysoki poziom dobrostanu zawodowego co tłumacze pracujący na zasadach freelancingu. Tłumacze-freelancerzy wykazują wyższe wyniki na skalach postrzegania szczęścia, wpływów/władzy i aspiracji.

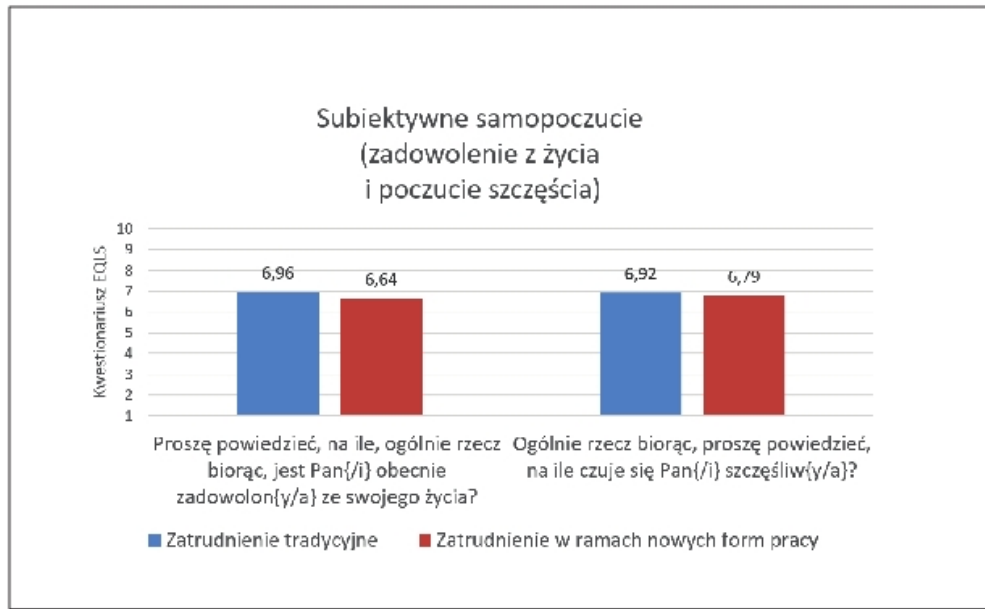
Badania M. Keith, P. Harmsa i L. Tay'a [49] nad pracownikami platform MTurk dowodzą, że pracownicy, którzy traktują pracę platformową jako podstawowe źródło dochodu, mają tendencję do spędzania większej ilości godzin na platformie, tym samym wykonują większą liczbę zleceń, co w konsekwencji przekłada się na niższą satysfakcję z życia (obecną i przewidywaną) niż u pracowników traktujących platformę jako dodatkowe źródło dochodu. Z kolei z badań Thora Bergera i innych [50] wynika, że pracownicy platformy internetowej Uber zgłaszają wyższy poziom zadowolenia z życia niż pracownicy tradycyjni. Zdaniem badaczy powodem wyższej satysfakcji z życia wśród kierowców Ubera może być zadowolenie z elastyczności i autonomii oferowanej przez platformę. Badania R. Veluchamy, P. Reddy, R. Pillai i R. Singh [51] również potwierdzają fakt, że na poziom zadowolenia z życia pracowników *gig economy* największy wpływ ma elastyczny grafik pracy.

Zdaniem M.G. Keith, P.D. Harms, A.C. Long [52] charakterystykę *gig economy* stanowią: wielość wymagań, niepewność zatrudnienia, alienacja oraz praca emocjonalna, co razem może działać jako stresory, ale przy tym pracownicy *gig economy* równoważną to innymi zasobami pracy, choćby w postaci: autonomii, różnorodności zadań/umiejętności i możliwości dopasowywania zadań do siebie oraz swoich zdolności i potrzeb.

Z badań realizowanych w CIOP-PIB wynika, że pracownicy nowych form pracy w porównaniu z pracownikami tradycyjnych form pracy mają nieznacznie: gorsze subiektywne samopoczucie, mniejsze zadowolenie z życia, mniejsze poczucie szczęścia oraz mniej optymistycznie patrzą w kierunku przyszłości. Przy czym w odróżnieniu od pracowników tradycyjnych pracownicy nowych form pracy częściej mają czas, by robić to, co sprawia im przyjemność oraz szybciej wracają do normalności, gdy w ich życiu wydarzy się coś złego (wykresy 6-8).

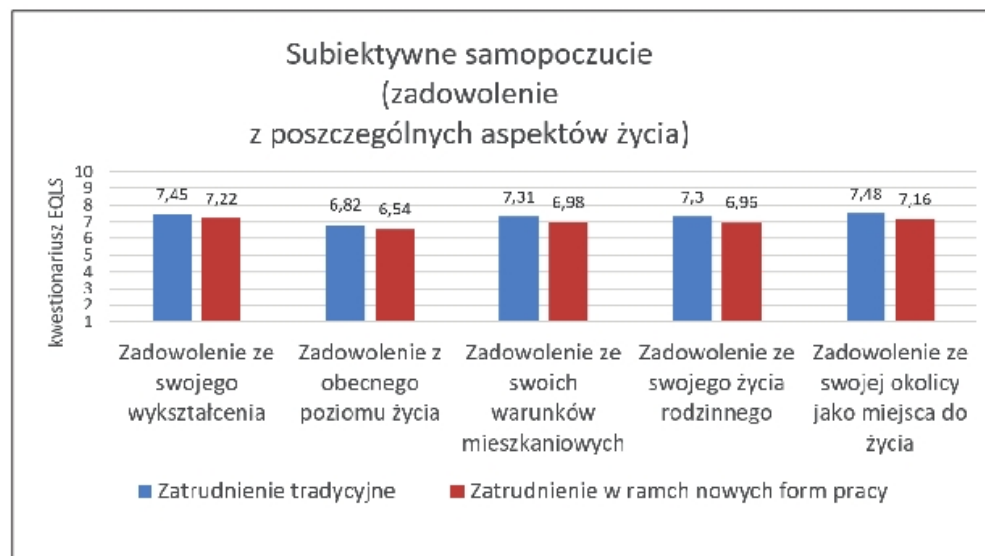
Wykres 6. Wyniki badań subiektywnego samopoczucia pracownika – pytania dotyczące zadowolenia z życia i poczucia szczęścia

Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



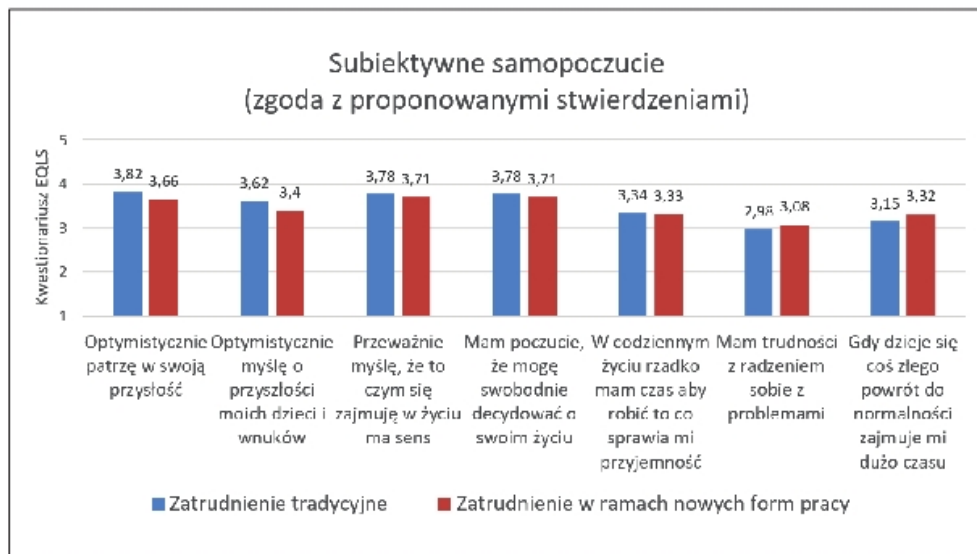
Wykres 7. Wyniki badań subiektywnego samopoczucia pracownika – pytania dotyczące zadowolenia z poszczególnych aspektów życia

Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



Wykres 8. Wyniki badań subiektywnego samopoczucia pracownika – pytania dotyczące zgody z proponowanymi stwierdzeniami

Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



5. Rekomendacje dla środowisk odpowiedzialnych za kształtowanie warunków pracy w zakresie poprawy psychospołecznych warunków pracy i jakości życia osób świadczących pracę w ramach nowych form pracy

Choć dyskusje trwają od kilku lat, to wciąż nie ma jednolitych przepisów mówiących o tym, jakie prawa i obowiązki mają pracownicy nowych form pracy. Źródła skupiają się przede wszystkim na wadach tejże pracy i podkreślają, że tacy pracownicy jak freelancerzy i pracownicy platformowi potrzebują regulacji prawnych, żeby nie doświadczać prekaryjnych warunków pracy i posiadać pewność i bezpieczeństwo zatrudnienia [19, 22, 53].

Organy unijne w dalszym ciągu debatują nad dyrektywą w sprawie internetowych platform pracy, ale wydaje się, że najważniejsze punkty, takie jak ujednoczenie definicji pracownika platformowego oraz ustalenie regulacji prawnych wobec platform internetowych zostaną w niej zawarte. Do najważniejszych kwestii w ramach ustalenia statusu pracownika platformowego należy dookreślenie warunków zatrudnienia oraz przypisanie mu praw pracowniczych i socjalnych wynikających ze statusu osoby zatrudnionej. Z kolei od platform internetowych, które de facto pełnią rolę pracodawców, oczekuje się jasnych i klarownych ustaleń co do kryteriów zatrudnienia. Głównym celem jest potwierdzenie, że między crowdworkerem a platformą internetową istnieje stosunek pracy, a w związku z tym powinny pojawić się określone regulacje prawne. Ponadto ważnym przedsięwzięciem jest także zmniejszenie automatyczności i zwiększenie przejrzystości platform, to znaczy ujednoczenie przepisów i zasad tej działalności [54].

Ocena wyzwań związanych z nowymi formami pracy najczęściej odnosi się do perspektywy pracowników oraz ich problemów i wyzwań związanych z pracodawcami. Mimo różnorodno-

ści, jakie prezentują pracownicy nowych form pracy i czerpania różnych korzyści/doświadczenia niedostatku w związku z pełnioną funkcją, to główną cechą ich łączącą jest elastyczność. Elastyczność rozumiana jako łatwość zarządzania własnym czasem pracy przez dobrowolność ustaleń liczby godzin i pory dnia. Niestety również i elastyczność może mieć dwojakie znaczenie. Z jednej strony pracownik sam o sobie decyduje i ma większą szansę na poprawne zarządzanie czasem, tak by nie zaburzać relacji praca – dom, ale z drugiej strony może to stanowić problem, kiedy pracodawca zleca pracownikowi zadania tylko w określonym (tym samym) czasie albo gdy internetowe platformy pracy wymagają jakiejś minimalnej/maksymalnej liczby przepracowanych godzin każdego dnia. Należy mieć na uwadze fakt, że nowe formy zatrudnienia stwarzają ogromne szanse i możliwości pracy (np. aktywizując/włączając w to pracowników do tej pory wykluczonych w standardowym rynku pracy), ale też wiele niekorzystnych sytuacji, takich choćby jak brak uregulowanego statusu pracownika czy brak bezpieczeństwa socjalnego. Dlatego zaleca się podnoszenie świadomości i aktywny udział we wdrażaniu zmian w aspekcie nowych form zatrudnienia [26, 32].

ETUC [55], czyli Europejska Konfederacja Związków Zawodowych oraz Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju [24] wymieniają najważniejsze kwestie, które powinny zostać uregulowane na poziomie państwa. Zalicza się do nich:

- stworzenie europejskich ram prawnych dla pracowników nowych form pracy, nadając im prawa zbliżone do praw pracowników tradycyjnych,
- ustalenie statusu zatrudnienia dla osób, które nie prowadzą własnej działalności, a pracują w ramach nowych form pracy,



Źródło: <https://pixabay.com/pl/photosystemu-sie%c4%87-aktualno%c5%9bci-ludzie-2546093>

- przestrzeganie prawa pracy zgodnie z krajowymi przepisami prawa,
- uznanie statusu pracownika (dla osób świadczących pracę w ramach nowych form pracy) i pracodawcy (dla firm oferujących pracę w ramach internetowych platform),
- zagwarantowanie płacy minimalnej zgodnie z krajowymi praktykami,
- zapewnienie uczciwych i klarownych warunków pracy oraz zapobieganie nadużyciom,
- zakazanie klauzuli wyłączności,
- informowanie o obowiązkach podatkowych,
- ułatwienie dostępu do ochrony socjalnej,
- zapewnienie prawa do zrzeszania się i tworzenia układów zbiorowych,
- ubezpieczanie od odpowiedzialności cywilnej,
- monitorowanie algorytmów internetowych platform pracy.

Parlament Europejski [20] i Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych wraz z Fundacją im. Friedricha Eberta [56] dodatkowo przedstawiają m.in. takie rekomendacje jak:

- ustalenie i kontrolowanie przepisów BHP wobec pracowników nowych form pracy,
- opodatkowanie działalności gospodarczej wykonywanej przez platformy zagraniczne w Polsce,
- zrównanie podatków w różnych formach zatrudnienia,
- zmniejszenie lub zniesienie wymagań dotyczących ciągłości zatrudnienia w celu uzyskania uprawnień do świadczeń socjalnych,
- wdrożenie prawa do przenoszenia swoich rankingów między platformami,
- utworzenie certyfikatu sprawiedliwej pracy (na wzór certyfikatu FairTrade),
- udostępnienie możliwości kwestionowania powierzonych zadań i możliwości wyrażania swoich opinii na ten temat,
- zmniejszenie automatyzacji funkcjonowania algorytmów, tak by np. móc weryfikować powody, dla których nie jest wykonywana praca,
- ustalenie bardziej restrykcyjnych zasad regulujących brak płatności za wykonane zadania,
- ustalenie surowszych kar dla firm, które lekceważą wcześniejsze orzeczenia sądowe skierowane przeciwko nim.

W sytuacji, w której nie ma klarownych i odgórnych przepisów, w jaki sposób zarządzać warunkami pracy pracowników nowych form zatrudnienia, to najczęściej zależy od pracodawców, dlatego od przedsiębiorstw oczekuje się [19, 32, 38, 39]:

- ustalenia wspólnych potrzeb i warunków pracy z pracownikiem nowych form pracy,
- zapobiegania izolacji społecznej przez udostępnianie przestrzeni coworkingowych (hubów) dla niezależnych profesjonalistów jako alternatywa dla kawiarni czy mieszkania,
- dostępności do działań HR, mentoringu i coachingu oraz szkoleń, w tym szkoleń BHP,
- utworzenia możliwości partycypacji w wydarzeniach i życiu firmy, np. przez włączenie pracownika nowych form pracy na ogólną listę mailingową czy dodanie do grupy dyskusyjnej w pracy,
- zapewnienia dostępu do szkoleń zawodowych i do równych szans w rozwoju kariery zawodowej oraz takich samych ocen zawodowych, jakie otrzymują pracownicy w siedzibie firmy,
- dostępności sprzętu umożliwiającego pracę i odpowiednie warunki pracy, np. możliwość wypożyczenia i dostarczenia biurka, fotela, kasku czy rękawic,
- zapewnienia dostępu do organizacji reprezentujących pracowników (związków zawodowych, rad pracowników),

- brania pod uwagę potrzeby elastyczności i przyzwalania na wykonywanie pracy w innych godzinach niż godziny pracy przedsiębiorstwa,
- udostępniania informacji na temat psychospołecznych warunków pracy, np. mobbingu, przemocy psychicznej lub fizycznej, wypalenia zawodowego, zdrowia, stresu czy depresji.

Na podstawie uzyskanych wyników badań w CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022) można jeszcze dodać, że:

- chcąc uzyskać poprawę psychospołecznych warunków pracy osób świadczących pracę w ramach nowych form pracy, należałoby zachować niskie wymagania ilościowe, czyli takie warunki pracy, w których pracownik jest w stanie wykonać powierzone mu zadanie w ciągu określonego czasu oraz utrzymać niskie tempo pracy, czyli organizować takie warunki pracy, które nie wymagają od pracownika pracy pod presją czasu czy szybkiego tempa pracy oraz poprawić bezpieczeństwo w zakresie dokuczliwych zachowań, niepożądanych zainteresowań seksualnych, przemocy fizycznej i mobbingu w miejscu pracy,
- chcąc podnieść wskaźniki jakości życia osób świadczących pracę w ramach nowych form pracy, należałoby wzmocnić struktury zatrudnienia (dać poczucie stabilności i pewności pracy) i zwiększyć wynagrodzenie pozwalające na utrzymanie się w przypadku chęci spędzania czasu z rodziną lub chęci skorzystania z pomocy w opiece nad dziećmi; mogłoby to przyczynić się do zwiększenia zadowolenia z życia, większego poczucia szczęścia i patrzenia bardziej optymistycznego w kierunku przyszłości wśród pracowników nowych form pracy.

Powyższe rekomendacje dotyczą rozwiązań organizacyjnych w zakresie poprawy warunków pracy i jakości życia pracowników nowych form pracy w oparciu o standardy zatrudnienia tradycyjnego. Poprawa warunków pracy i życia pracowników nowych form pracy powinna przede wszystkim polegać na: wzmocnieniu zasobów w pracy i pozwoleniu pracownikom, aby mogli mieć wpływ na kształtowanie warunków pracy oraz wsparciu pracowników w zachowaniu równowagi między pracą a życiem osobistym i praktykowaniu zachowań prozdrowotnych.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Jeżek P. Elastyczne formy zatrudnienia. Warszawa: Inforlex; 2017.
- [2] Standing G. Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN; 2014.
- [3] Kiersztyn A. Niepewność zatrudnienia młodych dorosłych: analiza sekwencji karier zawodowych. *Studia BAS*. 2020;2(62):73-90.
- [4] Standing G. Oblicza prekariatu. Młodzi, wyzyskiwani, niepewni? *Le Monde Diplomatique*; 2013. Kaczmarek P, Karolak M (red.). *LE MONDE diplomatique*. 2013;8:38-41.
- [5] Szarfenberg R. Prekarność, prekaryjność, prekariat – krótkie wprowadzenie; 2016. <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/prekariat3.5.pdf> [dostęp: 26.09.2022].
- [6] Florczak I, Otto M. Prekaryzacja zatrudnienia. Wyzwania dla prawa pracy w Europie. Warszawa: Difin SA; 2019.
- [7] Mrozowski A, Czarzasty J, red. Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar; 2020.
- [8] Cymbranowicz K. Prekariat – nowe zjawisko na rynku pracy w Polsce. *Annales. Etyka w życiu gospodarczym*. 2016;19(2):17-30.
- [9] Niewiadomska A. Prekariat na polskim rynku pracy. Próba identyfikacji zjawiska. *Gospodarka w Praktyce i Teorii*. 2017;47(2):57-76.
- [10] Vives A, Amable M, Ferrer M, et al. The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occup Environ Med*. 2010; 67:548-555.
- [11] Bhattacharya A, Ray T. Precariouswork, job stress, and health-related quality of life. *Am J Ind Med*. 2021;64:310-319.
- [12] Skrzek-Lubasińska M, Gródek-Szostak Z. Różne oblicza zatrudnienia. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH; 2020.
- [13] Huws U. A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing: Implications for occupational health and safety. EU-OSHA; 2016. https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowdsourcing [dostęp: 29.09.2022].
- [14] De Stefano V. The rise of the “just-in time workforce”: on demand work, crowdwork, and labor protection in the „gig economy”. *Comparative Labor Law and Policy Journal*. 2016;37(3):461-471.
- [15] Eurofound. Overview of new forms of employment – 2018 update, Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2018.

- [16] Ostoj I. Rozwój gig economy jako wyzwanie dla sfery regulacji rynku pracy. *Studia Prawno-Ekonomiczne*. 2019;60:239-252.
- [17] Stewart A, Stanford J. Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labor Relations Review*. 2017;28(3), 420–437.
- [18] Manyika J, Lund S, Bughin J, et al. Independent Work Choice necessity and the gig economy. McKinsey Global Institute; 2016.
- [19] Owczarek D (red.). Nowe formy pracy w Polsce. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych; 2019.
- [20] Parlament Europejski. The Social Protection of Workers in the Platform Economy. Directorate General For Internal Policies Policy Department A: Economic And Scientific Policy. The Social Protection of Workers in the Platform Economy. European Parliament; 2017.
- [21] Vives A, González F, Moncadae S, et al. Measuring precarious employment in times of crisis: the revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gac Sanit*; 2015.
- [22] Alternatywne formy pracy [raport]. Warszawa: Instytut Analiz Rynku Pracy; 2020.
- [23] Freelancing w Polsce 2021 [raport]. Useme.com: Wrocław; 2021.
- [24] OECD. Policy Responses to New Forms of Work, OECD Publishing, Paris; 2019.
- [25] Standing G. Karta prekariatu. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN; 2015.
- [26] Eurofound. New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2020.
- [27] ETUI. A global struggle: worker protest in the platform economy, ETUI Policy Brief; 2020.
- [28] Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej. Raport Don't GIG Up. Rekomendacje; 2020.
- [29] Bérestégui P. Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review Bruksela: ETUI aisbl. 2021.
- [30] Fabo B, Beblavý M, Kilhoffer Z, et al. Overview of European platforms: Scope and business models. Seville(Spain): JRC (Joint Research Centre); 2017.
- [31] Eurofound. Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg; 2018.
- [32] Jarecka A. Gig-economy jako nowa faza cyfrowej transformacji pracy. W: Fortuna A (red.), Współczesne aspekty prawa pracy. Łódź: Wydawnictwo Naukowe ArchaeGrapph; 2022.
- [33] Komisja Europejska. Improving working conditions in platform work. KE-01-21-494-EN-N; 2021. <https://www.consilium.europa.eu/pl/policies/platform-work-eu/> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10120&furtherNews=yes#navItem-2> [dostęp: 29.09.2022].
- [34] Baka Ł, Stachura-Krzyształowicz A, Najmiec A, et al. Kompleksowa ocena psychospołecznych warunków pracy, stylu życia i zdrowia psychofizycznego w grupie pielęgniarek. Wyniki badań i zalecenia do programów profilaktyki stresu w pracy; 2021.

- [35] Żołnierczyk-Zreda D, Pawłowska-Cypriak K, Bugajska J. Psychospołeczne warunki pracy, W: Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych – ramowe wytyczne; 2014.
- [36] Rivero FM, Padrosa E, Utzet M, et al. Precarious employment, psychosocial risk factors and poor mental health: A cross-sectional mediation analysis. *Safety Science*. 2021;143. 105439.
- [37] Bąk-Grabowska D, Cierniak-Emerych A, Florczyk M, et al. Elastyczne formy zatrudnienia i organizacja czasu pracy. Stan obecny i perspektywy. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego; 2020.
- [38] Skład A. Gospodarka platform internetowych a bhp. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*. 2021;3, 10-14.
- [39] Kulpa-Puczyńska A, Nawrat D. Psychospołeczne koszty elastycznej pracy – wybrane problemy organizacyjne i edukacyjne. *Polish Journal of Continuing Education*. 2015;4, 98-108.
- [40] Główny Urząd Statystyczny. Jakość życia w Polsce. Edycja 2017. Warszawa: GUS; 2017. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/jakosc-zycia-w-polsce-edycja-2017,16,4.html> [dostęp: 29.09.2022].
- [41] Główny Urząd Statystyczny Ku lepszemu życiu. Polska w OECD. Warszawa: GUS; 2021. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/inne-opracowania-zbiorcze/ku-lepszemu-zyciu-polska-w-oecd,44,1.html> [dostęp: 29.09.2022].
- [42] Bögenhold D, Klinglmair A. Independent work, modern organizations and entrepreneurial labor: Diversity and hybridity of freelancers and self-employment. *Journal of Management & Organization*. 2016;22(6):843-858.
- [43] Shibata S. Gig work and the discourse of autonomy: Fictitious freedom in Japan's digital economy. *New Political Economy*. 2020;25(4):535-551.
- [44] Eurofound. Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2018.
- [45] EFIP & Malt. Freelancing in Europe. <https://resources.malt.com/de/tendenzen/studien/freelancing-in-europe-2019/> [dostęp: 29.09.2022].
- [46] Glavin P, Bierman A, Schieman S. Über-Alienated: Powerless and Alone in the Gig Economy; 2020.
- [47] Van der Zwan P, Hessels J, Burger M. Happy Free Willies? Investigating the relationship between freelancing and subjective well-being. *Small Bus Econ*. 2020;55:475-491.
- [48] Bednárová-Gibová K, Majherová M. A comparative study of professional well-being in agency and freelance translators. *Cad. Trad*. 2020;41(2):109-136.
- [49] Keith M, Harms P, Tay L. Mechanical Turk and the gig economy: exploring differences between gig workers. *Journal of Managerial Psychology*. 2019;34(1).
- [50] Berger T, Frey CB, Levin G, et al. Uber happy? Work and well-being in the Gig Economy. *Economic Policy*. 2019;34(99):429-477.

- [51] Veluchamy R, Reddy P, Pillai R, et al. A Study on Work Life Integration of GIG Workers. *Business and Management Research*. 2021;1:23-32.
- [52] Keith MG, Harms PD, Long AC. Worker health and well-being in the gig economy: A proposed framework and research agenda. W: Perrewé PL, Harms PD, Chang CH. *Research in Occupational Stress and Well-Being*. Emerald Publishing. 2020;18:1-34.
- [53] Europejskie Centrum ds. Pracowniczych (EZA). *Nowe stosunki pracy: cyfryzacja i strategie związków zawodowych. Wkład w dialog społeczny*; 2018.
- [54] Final Report. Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. Brussel: European Commission. 2020. B-1049.
- [55] Action Programme 2019-2023. Confederation Syndicat European Trade Union. 2019. <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-08/CES-14e%20Congre%CC%80s-Action%20Programme-UK-02.pdf> [dostęp: 29.09.2022].
- [56] Rogalewski A. *Cyfryzacja i praca platformowa. Informator dla pracowników*. Warszawa: Friedrich-Ebert-Stiftung i OPZZ; 2020.