



ALEKSANDRA STACHURA-KRZYSZTAŁOWICZ (ORCID: 0000-0001-9365-5572)

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

PAULINA BARAŃSKA (ORCID: 0000-0001-5680-1104)

Progressive Policies

Kontakt: [alsta@ciop.pl](mailto:alsta@ciop.pl)

DOI: 10.54215/BP.2023.09.18.Stachura-Krzyształowicz

# Wady i zalety pracy platformowej i freelancingu

## Wskazówki dla osób pracujących w ramach nowych form pracy

Fot. photosvit/Bigstockphoto



Rynek pracy nieustannie ewoluje wraz z rozwojem gospodarek i technologii. Nowe możliwości zakupu usług i produktów przez klientów – związane chociażby z powstawaniem i funkcjonowaniem aplikacji mobilnych – sprawiają, że wykształcają się nowe strategie aktywności zawodowej. Ich przykładami mogą być praca platformowa oraz freelancing, które charakteryzują się wysoką elastycznością w świadczeniu usług, ale także niepewnością zatrudnienia i prekaryjnymi warunkami pracy. W artykule scharakteryzowano grupy zawodowe osób wykonujących pracę platformową i pracujących jako niezależni specjaliści (freelancerzy), zaprezentowano wyniki badań z zakresu prekaryjności oraz psychosocjalnych warunków pracy i jakości życia tych osób, a także podano wskazówki dla tych, którzy pracują w ramach nowych form pracy.

*Słowa kluczowe: nowe formy pracy, freelancerzy, pracownicy platformowi, prekaryjne warunki pracy*

### Advantages and disadvantages of platform work and freelancing. Tips for persons working under new forms of work

The labor market is constantly evolving following the development of economies and technology. New opportunities for customers to purchase services and products – related to the development and functioning of mobile applications – result in the emergence of new strategies of professional activity. Their examples include platform work and freelancing, which are characterized by high flexibility in the provision of services, but also job insecurity and precarious working conditions. The article characterizes platform workers and freelancers, presents the results of research in the field of precariousness, psychosocial working conditions and quality of life of these people, and also gives tips for persons employed under new forms of work.

*Keywords: new forms of work, freelancers, platform workers, precarious working conditions*

### Wstęp

Rozwój gospodarczy i technologiczny spowodował na przestrzeni lat istotne zmiany na rynku pracy i pozwolił na powstanie nowych strategii aktywności zawodowej. Nowe formy pracy cechuje brak przywiązania do miejsca i czasu pracy oraz brak wyznaczonych ram i harmonogramów wobec powierzonego zadania. Głównymi przymiotnikami opisującymi nowe formy pracy są: elastyczność, autonomia i poczucie kontroli nad realizowanymi zadaniami, a także wykorzystywanie technologii teleinformatycznych i mobilnych do pracy i w pracy [1-3].

Celem artykułu jest przedstawienie charakterystyki dwóch wybranych grup zawodowych świadczących pracę w ramach nowych form pracy oraz przytoczenie wyników badań z zakresu prekaryjności, psychosocjalnych warunków pracy i jakości życia osób pracujących platformowo i freelancerów. W artykule omówiono również zalety i konsekwencje tejże pracy, a na podstawie przeprowadzonych analiz i badań podano wskazówki dla osób podejmujących zatrudnienie w ramach nowych form pracy.

### Praca platformowa i freelancing

Praca platformowa jest jednym z przykładów zatrudnienia w ramach kategorii nowych form pracy. Z uwagi na brak regulacji prawnych i jasności definicyjnej pod znakiem zapytania stawia się stwierdzenie, czy rzeczywiście pracownik platformowy jest pracownikiem w świetle prawa [4]. Podobne wątpliwości dotyczą freelancerów, którzy z całym swoim wachlarzem możliwości pracy nie mieszczą się w klasycznej definicji pracownika pracującego na własny rachunek. Freelancer to osoba, która najczęściej świadczy pracę jako niezależny specjalista. Podejmuje pracę krótkoterminową, polegającą na wykonaniu określonej usługi, która wynika z jego doświadczenia lub wykształcenia. To osoba będąca poza strukturą organizacyjną danej firmy, co do zasady pracująca poza jej siedzibą i wedle własnych zasad. Głównym zadaniem freelancera jest dostarczenie wyników pracy zgodnie z umową, jaką zawarł. W praktyce

oznacza to, że freelancer zawiązuje krótkoterminowe umowy na realizację określonych zadań czy zleceń. Realizacja usług może się odbywać w miejscu zlecenia bądź zdalnie, w wybrany przez pracownika sposób. Najczęściej freelancerów traktuje się jako osoby prowadzące własną działalność gospodarczą z uwagi na samodzielność i brak typowej struktury zatrudnienia, ale równie często wykonują oni pracę na podstawie umowy typu B2B (ang. *business-to-business*), kontraktu menedżerskiego, umowy o dzieło, umowy zlecenia czy umowy o pracę na czas określony [2, 5]. Tym samym freelancerów najczęściej definiuje się jako osoby pracujące na własny rachunek (ang. *self-employed workers*), niezależnych specjalistów (ang. *independent professionals*), niezależnych kontrahentów (ang. *independent contractors*), indywidualnych przedsiębiorców (ang. *solopreneurs*) czy mikroprzedsiębiorców (ang. *microentrepreneurs*) [6]. W odróżnieniu od innych osób zatrudnionych w ramach nowych form pracy freelancerzy na ogół świadczą usługi o wyższym poziomie specjalizacji. Cechą wspólną jest brak przynależności do organizacji, jak również elastyczność i dowolność organizacji pracy [6]. Do głównych branż, w których pracują freelancerzy, zalicza się: IT, finanse i usługi księgowe, naukę i edukację, usługi kreatywne, usługi prawnicze i doradcze, media i rozrywkę oraz handel i reklamę.

Osoba wykonująca pracę platformową realizuje natomiast pojedyncze zlecenia za pomocą wybranej platformy internetowej lub aplikacji mobilnej. Zlecenia te są zazwyczaj krótkoterminowe i mają charakter trójstronny (umowa pomiędzy platformą internetową, klientem i pracownikiem). Osoba podejmująca pracę platformową ma możliwość ogłoszenia swojej oferty i oczekiwania na klientów, może również zgłosić swoją gotowość do wykonywania zaproponowanych jej zleceń. Praca platformowa może być świadczona zarówno wirtualnie, jak i realnie, w zależności od charakteru zlecenia czy specyfiki platformy internetowej [5, 7]. Co do zasady praca platformowa polega na tym, że osoba zainteresowana świadczeniem usług loguje się do wybranego systemu internetowego i oczekuje na zlecenie, a gdy takie się pojawi, podejmuje decyzję o jego przyjęciu bądź odrzuceniu. Zadaniem użytkowników platformy jest bycie dostępnym, a funkcją platformy – kierowanie zgłoszeń np. za pomocą algorytmów wykorzystujących lokalizację urządzeń mobilnych pracowników i potencjalnych klientów. Internetowe platformy pracy są dostępne w formie domen internetowych lub aplikacji mobilnych, więc pracownik może korzystać z dowolnie wybranego przez siebie urządzenia. To zleceniobiorca decyduje więc o tym, ile zleceń podejmie oraz ile godzin będzie pracował danego dnia, a platforma zarządza i pośredniczy w udzielaniu dopasowanych zleceń. W związku z tym trudno mówić o przewidywalności czy możliwości planowania własnej pracy. Z uwagi na to, że systemem dysponowania zleceniami zarządzają algorytmy i procesy cyfrowe, pracownik nie ma możliwości negocjowania warunków pra-

cy i płacy. Z drugiej strony istotną zaletą działania platform jest fakt, że zleceniobiorca od razu zna stawkę finansową za realizację danego zadania i że w przypadku choroby lub chęci wzięcia dnia wolnego po prostu nie loguje się do wybranego systemu (kosztem braku zarobku). Pracowników wykonujących pracę platformową w literaturze definiuje się również jako pracowników na żądanie (ang. *on-demand workers*), pracowników dorywczych (ang. *contingent workers*), pracowników zadaniowych (ang. *task workers*), pracowników dzielących stanowiska pracy (ang. *job sharing*) [2, 6]. Ponadto pracowników platformowych można dzielić na pracowników platformowych umysłowych (wykonujących pracę online) i pracowników platformowych fizycznych (wykonujących pracę w terenie).

Osoby świadczące pracę platformową umysłową wykonują pracę na takiej samej zasadzie co pracownicy tradycyjni, ale różni ich system otrzymywania i przyjmowania zleceń. Do najpopularniejszych zleceń oferowanych osobom pracującym platformowo, wykonującym pracę umysłową, zalicza się: pisanie tekstów i artykułów, prowadzenie księgowości, wykonywanie tłumaczeń, prowadzenie kont i kanałów w mediach społecznościowych (ang. *social media*), projektowanie logotypów czy tworzenie projektów graficznych. Internetowe platformy pracy, które zarządzają usługami umysłowymi, opierają się najczęściej na usługach świadczonych zdalnie, gdzie dana platforma jest pośrednikiem i oferentem usług dostępnych online. Do najpopularniejszych w Polsce platform, w ramach których pracują osoby wykonujące pracę platformową umysłową, należą: GoodContent (pisanie tekstów i artykułów), Freelancer (m.in. prowadzenie księgowości czy realizowanie tłumaczeń), Designer (projektowanie graficzne), Udemy (prowadzenie kursów i szkoleń internetowych), Fiverr (prowadzenie kanałów *social media*, projektowanie logotypów, tworzenie stron internetowych) czy Useme (różnorodne zlecenia od różnych pracodawców, w tym multimedia i fotografia, *social media*, programowanie itp.).

Wśród internetowych platform pracy, które zarządzają usługami fizycznymi, są aplikacje oparte na lokalizacji, które umożliwiają szybkie łączenie pracowników z klientami zarejestrowanymi w bazie danych danej aplikacji. Aplikacje mają charakter czysto konsumencki. Zadaniem pracownika jest fizyczne dostarczenie usługi do klienta, a zadaniem klienta – uiszczenie opłaty za wybraną usługę. Dzięki internetowym platformom pracy zarówno pracodawcy, jak i pracownicy mają dostęp do szerokiej oferty zleceń, z której mogą wybierać zlecenia i dopasowywać je do siebie. Pracodawca składa zamówienie za pośrednictwem platformy, a pracownik poszukuje odpowiedniego zlecenia lub otrzymuje zlecenie zgodne z jego profilem specjalizacji. Jak już wspomniano, osoby pracujące platformowo fizycznie świadczą pracę na takiej samej zasadzie co pracownicy tradycyjni, lecz odróżnia je system otrzymywania i przyjmo-

wania zleceń. Najpopularniejszymi platformami, w ramach których osoby pracujące platformowo wykonują swe zadania w terenie, są: UberEats, BoltFood, Wolt, Glovo, Lisek (dowóz jedzenia lub zakupów), Uber, Bolt, iTaxi, Freenow (przewóz osób), Furgonetka, Sendit, Epaka (przesyłki kurierskie), Batmaid, Outclean, Hojo Clean (sprząatanie), Fixly czy ListMinut (pomoc mechanika, ogłoszenia z dziedziny remontów i napraw).

## Prekaryjne warunki pracy

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 regularnej płacy, mniejszymi możliwościami rozwoju osobistego i kariery zawodowej, zwiększonym stresem, zatarciem granic między życiem zawodowym i osobistym oraz brakiem jasno wytyczonych norm, zasad i regulacji w zakresie ochrony socjalnej [1, 8]. Prekaryjnymi warunkami pracy określa się położenie pracownika, które odbiega od wyznaczonych standardów na tradycyjnym rynku pracy. W Polsce w zakres właściwych i standardowych (tj. nieprekaryjnych) warunków pracy wchodzi cztery kluczowe elementy [9]. Pierwszym jest stabilna forma zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, z jasnymi warunkami wypowiedzenia umowy oraz precyzyjnie wytyczonymi ramami miejsca i czasu pracy. Drugim jest odpowiednio wysoka (wystarczająca) i regularnie wypłacana pensja, trzecim – zapewnienie dostępu do pełni praw i zabezpieczeń społecznych (świadczeń: z tytułu choroby, rodzicielstwa, niepełnosprawności, starości, wypadków i chorób zawodowych, świadczeń przedemerytalnych, emerytalnych i rodzinnych, zasiłków dla bezrobotnych i pogrzebowych), a czwartym – możliwość korzystania z praw do zrzeszania się i reprezentowania interesu pracowniczego [1, 7].

Z badań w ramach działalności statutowej realizowanej w Centralnym Instytucie Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym (CIOP-PIB) przeprowadzonych przez autorki jesienią 2021 r. przy użyciu kwestionariuszy COPSOQ II (pomiar psychospołecznych warunków pracy), EPRES-PL (pomiar prekaryjnych warunków pracy) oraz EQLS (pomiar jakości życia) na próbie 672 polskich pracowników metodą CAWI (ankietyzacja online) wynika, że osoby zatrudnione w ramach nowych form pracy (pracownicy platformowi  $N = 200$  i freelancerzy  $N = 209$ ) w porównaniu z pracownikami tradycyjnymi ( $N = 263$ ) wskazują na nieznacznie wyższą prekaryjność ( $M = 1,79$ ) niż pracownicy tradycyjni ( $M = 1,5$ ). Wyniki odczytuje się na skali od 0 do 4, gdzie wysokie wartości oznaczają wysoki poziom prekaryjności, a niskie – niski poziom prekaryjności.

Analiza psychospołecznych warunków pracy wykazała u osób wykonujących pracę platformową wyższe wyniki na poziomie zachowań przemocowych w pracy (dokuczliwe zachowanie,

Tabela. Wyniki badań pt. „Wpływ nowych form pracy na prekaryjność warunków pracy i jakość życia” (CIOP-PIB, 2022)

Table. Results of research entitled “The impact of new forms of work on the precarity of working conditions and the quality of life” (CIOP-PIB, 2022)

Kwestionariusz	Podskala/pytanie	Osoby świadczące pracę platformową	Freelancerzy	Pracownicy tradycyjni
EPRES-PL (skala prekaryjnego zatrudnienia) Wynik na skali 0-4	Tymczasowość	M = 1,76	M = 1,52	M = 0,77
	Niewystarczające wynagrodzenie	M = 1,86	M = 1,68	M = 1,65
	Brak wpływu na decyzje i warunki pracy	M = 1,73	M = 1,87	M = 1,6
	Niewłaściwe traktowanie	M = 1,49	M = 1,22	M = 1,45
	Brak dostępu do praw pracowniczych	M = 2,6	M = 2,9	M = 2,24
	Niekorzystanie z praw pracowniczych	M = 1,46	M = 1,38	M = 1,32
COPSOQ II (kopenhaski kwestionariusz psychospołecznych warunków pracy)	Dokuczliwe zachowanie	23,1%	13,6%	15,1%
	Molestowanie seksualne	12%	5,7%	3,7%
	Przemoc fizyczna	12%	4,8%	3,1%
	Mobbing	13,7%	7,2%	7,5%
	Możliwości rozwoju	59%	67,7%	56,5%
	Poczucie wpływu w pracy	59,3%	66,2%	56,1%
EQLS (europejskie badanie jakości życia)	Prawdopodobieństwo utraty pracy w ciągu pół roku	11% – bardzo prawdopodobne 8% – raczej prawdopodobne	8,6% – bardzo prawdopodobne 5,3% – raczej prawdopodobne	3,4% – bardzo prawdopodobne 7,2% – raczej prawdopodobne
	Odczuwanie napięcia psychicznego w ciągu ostatnich dwóch tygodni	22,4% – wcale 29,2% – czasami	19,6% – wcale 42,2% – czasami	23,4% – wcale 39,5% – czasami
	Otrzymywanie wsparcia społecznego od rodziny	53,3%	49%	55,2%
	Poświęcanie czasu na opiekę nad dziećmi codziennie	36,9%	59%	56,1%
	Codziennie życie wypełnione jest sprawami, które Pana/Panią interesują	9,2% – cały czas 15,8% – przez większość czasu	3,9% – cały czas 27,3% – przez większość czasu	7% – cały czas 15,5% – przez większość czasu

molestowanie seksualne, przemoc fizyczna i mobbing) w porównaniu z freelancerami i pracownikami tradycyjnymi. Jednakże to freelancerzy wyróżniają się większymi możliwościami rozwoju i większym poczuciem wpływu w pracy. Jeśli chodzi o parametry jakości życia, to wykazano, że osoby wykonujące pracę platformową najbardziej obawiają się utraty pracy, ale jednocześnie odczuwają mniejsze napięcie psychiczne niż freelancerzy i pracownicy tradycyjni. Badanie potwierdziło też, że freelancerzy w porównaniu z osobami świadczącymi pracę platformową i tradycyjną są grupą zawodową, która najwięcej czasu poświęca na opiekę nad dziećmi i której codzienne życie przez większość czasu wypełnione jest sprawami, które ich interesują. Szczegóły różnic między omawianymi grupami zawodowymi zaprezentowano w tabeli.

Ponadto badanie potwierdziło, że freelancerzy to osoby wykształcone (66% osób ukończyło studia licencjackie lub wyższe), wykonujące pracę specjalistyczną (42%) na podstawie samozatrudnienia (50,5%) lub umowy cywilnoprawnej (27%). W przypadku osób pracujących w oparciu o platformę badania wykazały, iż pracę platformową świadczą głównie osoby z wykształceniem średnim, zazwyczaj wykonujące zadania na rzecz sektora

usług (22,5%) w oparciu o umowę cywilnoprawną. Z badań wynika ponadto, że freelancingiem w większym stopniu zajmują się kobiety (60%), ale to mężczyźni-freelancerzy mają większe poczucie wpływu i możliwości rozwoju w pracy. Poza tym wśród osób pracujących w oparciu o platformy internetowe mężczyźni mają większe poczucie wpływu w pracy, natomiast kobiety – większe możliwości rozwoju w pracy.

### Zalety pracy platformowej i freelancingu

Do zalet pracy w ramach omawianych nowych form pracy należą: elastyczność co do czasu i miejsca wykonywania pracy, autonomia, niezależność, wolność decydowania (szansa wyboru pracodawcy lub zlecenia) oraz brak monotonii. Decydując się na tę formę pracy, można także zakładać większą autonomię pod względem zarządzania własnym czasem i różnorodność podejmowanych prac. Dodatkowo, jak podaje Próchnicka [10], nowe formy pracy pozwalają na pracę z dowolnego miejsca i w dowolnym czasie, ale też na samodzielną organizację swojego czasu i brak wyznaczonej granicy zarobków. Ponadto często wskazywaną zaletą tego trybu pracy jest łatwość łączenia hobby z pracą zarob-

kową czy stałego zatrudnienia z dodatkowym zajęciem (np. z opieką nad dziećmi czy studiami) oraz możliwości podjęcia pracy przez osoby, które z różnych względów nie mogą pracować w formie tradycyjnej (np. osoby z niepełnosprawnością) [7].

Do plusów pracy świadczonej zdalnie w oparciu o platformę internetową można zaliczyć jeszcze: możliwość pracy z domu lub z innego wybranego miejsca, dowolność ubioru, oszczędność czasu dzięki wyeliminowaniu dojazdów do i z pracy, decyzyjność co do przerw w pracy i spotkań zawodowych, a także możliwość regeneracji czy spożywania posiłków o dowolnej porze dnia [6]. Do plusów pracy świadczonej osobiście/terenowo można zaś dodać: kontakt międzyludzki, możliwość wyboru zlecenia/klienta oraz aktywność fizyczną (konieczność przemieszczenia się z jednego miejsca zlecenia do kolejnego) [11].

### Wady pracy platformowej i freelancingu

Do wad pracy świadczonej w sposób platformowy lub na zasadach freelancingu można zaliczyć konieczność samodyscypliny. Zdaniem Kim [6] freelancer sam dla siebie musi być zarówno pracownikiem, jak i pracodawcą. W związku z tym musi wyznaczać sobie cele oraz konsekwentnie

je realizować. Przez brak jasno wyznaczonych godzin pracy i dni od niej wolnych freelancerzy z uwagi na konieczność dotrzymania terminów czy warunków umowy mogą być zmuszeni do pracy w weekendy czy w planowanym wcześniej czasie wolnym, np. w wakacje [10, 11]. Dla niektórych wyzwaniem mogą być również określone cechy, jakie powinien posiadać freelancer. Jak wynika z przeprowadzonej analizy, należą do nich: otwartość, zdolność negocjacji, kreatywność, komunikatywność oraz dyspozycyjność, które są konieczne do zdobywania, utrzymywania i realizowania zleceń [10, 11]. Słabą stroną tego typu pracy bywa także brak odpowiednich warunków do pracy w miejscu zamieszkania, co może generować konieczność wynajmowania przestrzeni do pracy i ponoszenia kosztów z tym związanych. Podobnie za mankament można uznać konieczność samodzielnego zarządzania czasem, pełną dyspozycyjność i konieczność pozyskiwania klientów, a na późniejszym etapie współpracowania z nimi – konieczność raportowania postępów i rozliczania projektów. Minusem może być także konieczność korzystania z własnego sprzętu teleinformatycznego, jak również brak jasno wytyczonych planów urlopowych, przez co trudno jest zachować równowagę pomiędzy pracą a życiem osobistym. Próchnicka [10] do wad zalicza ponadto: konkurencyjność rynku pracy, trudność

w pozyskiwaniu nowych klientów (zwłaszcza na początku), brak ciągłości zleceń, nieregularne wpływy finansowe oraz dużą odpowiedzialność i stres spoczywające na jednej osobie. Zasadniczo słabymi punktami takiej pracy – jak podaje Piątek [11] – są: niepewność co do przyszłości, konieczność samodzielnego finansowania szkoleń, brak pełnego zabezpieczenia prawnego, socjalnego czy zdrowotnego, a także brak przywilejów płynących z zatrudnienia tradycyjnego.

Do wad pracy w charakterze pracownika platformowego można zaliczyć: niepewność zatrudnienia, nieregularność dochodu, narażenie na niższe stawki z uwagi na konkurencyjność, zależność zarobków od długości czasu pracy i zaburzenie rytmu dobowego w przypadku zleceń otrzymywanych w weekendy lub z innej strefy czasowej. Ponadto podczas wykonywania pracy platformowej trudno mówić o uzyskiwaniu wsparcia od współpracowników czy kadry kierowniczej, a także o zapewnieniu kontroli nad bezpiecznymi i higienicznymi warunkami pracy. W dodatku praca realizowana w oparciu o umowę cywilnoprawną nie gwarantuje ochrony socjalnej, która otrzymywana jest w momencie zatrudnienia tradycyjnego. Praca świadczona za pośrednictwem internetowych platform pracy powoduje również utrudnienie w zakresie dochodzenia swoich praw czy rozstrzygnięcia sporów. Praca fizyczna

(w terenie) – niezależnie od tego, w jaki sposób jest realizowana – niesie za sobą ryzyko wypadków, np. komunikacyjnych (w przypadku kurierów, kierowców), powoduje narażenie na czynniki mechaniczne czy chemiczne (w przypadku osób sprzątających, naprawiających, remontujących) oraz wiąże się z licznymi zagrożeniami psychospołecznymi. Dodatkowo pracownicy nowych form pracy, świadczący pracę z wykorzystaniem laptopa, smartfona i sieci internetowej, są narażeni na cyberprzemoc [12, 13].

### Wskazówki dla pracowników platformowych oraz freelancerów

Zgodnie z przeprowadzonymi analizami i badaniami autorki opracowały listę wskazówek dla osób świadczących pracę platformową i freelancerów. Świadcząc tego typu pracę, warto:

- sprawdzić wiarygodność pośrednika oraz pracodawcy, który udostępni zlecenie (np. sprawdzić opinie innych użytkowników, zweryfikować system przechowywania danych);
- zapoznać się z regulaminem udostępnianym przez internetowe platformy pracy, aby w pełni zrozumieć wymagania pracy, system wypłat i możliwości realizacji pracy (np. sprawdzić, czy dana platforma nie wymaga wyłączności współpracy lub czy nie zakazuje budowania własnej bazy klientów);



Fot. Kai Pilger/Unsplash

- sprawdzić zasady dochodzenia swoich praw (np. gdy nie otrzyma się wypłaty lub będzie ona inna niż wcześniej ustalona);
- zapewnić sobie sprzęt i narzędzia potrzebne do realizacji zleceń (warto też sprawdzić, czy i jaki sprzęt udostępnia zleceniodawca);
- poszukiwać długoterminowych zleceń (aby móc planować i dopasowywać kolejne zlecenia oraz zapewnić sobie ciągłość pracy i tym samym poczucie bezpieczeństwa);
- zapewnić sobie dostęp do świadczeń społecznych (np. odprowadzać składki z tytułu samozatrudnienia, ustalić ze zleceniodawcą takie warunki umowy cywilnoprawnej, by dawała ona ochronę zleceniobiorcy, bądź powierzyć to zadanie podmiotom, które formalnie zajmują się pomocą w tej materii);
- ustalić minimalne stawki pracy za godzinę czy usługę (by podejmować godziwą i uczciwą pracę oraz utrzymać jej wartość);
- dbać o system pozyskiwania rekomendacji po wykonanej pracy/usłudze;
- stosować samodyscyplinę i wyznaczać harmonogram dnia (by uniknąć pracy pod presją, w szybkim tempie lub pozostawiania do dyspozycji przez całą dobę);
- dbać o dobrą kondycję fizyczną i psychiczną poprzez uprawianie aktywności fizycznej w przerwach i po pracy, dbać o regularność snu, który odgrywa istotną rolę w minimalizowaniu stresu i utrzymaniu zdrowia fizycznego oraz psychicznego;
- zachowywać równowagę pomiędzy pracą a czasem wolnym i życiem osobistym;
- mieć kontakt z innymi osobami świadczącymi podobne zlecenia (by zapobiec rutynie i izolacji społecznej oraz móc wymieniać się doświadczeniami);
- doksztalać się i dbać o samorozwój poprzez korzystanie z oferty szkoleń i treningów dostępnych na rynku pracy;
- zapewnić sobie odpowiednie miejsce pracy (np. w przestrzeni coworkingowej, hubie czy lokalu usługowym z ergonomicznym sprzętem do pracy), zgodne z zasadami bhp i pozwalające na rozwój, skupienie się, zachowanie zdrowia psychofizycznego oraz balansu pomiędzy pracą a domem.

## Podsumowanie

Choć dyskusje na temat nowych form pracy trwają od wielu lat, to wciąż nie zostały ustanowione jednolite przepisy prawne mówiące o prawach i obowiązkach pracowników realizujących tego typu prace. Źródła skupiają się przede wszystkim na wadach tejże pracy i podkreślają, że tacy pracownicy, jak freelancerzy i osoby wykonujące pracę platformową, potrzebują regulacji prawnych, żeby nie doświadczać prekaryjnych warunków pracy oraz uzyskać pewność i bezpieczeństwo zatrudnienia [2, 14, 15].

Do najważniejszych kwestii prawnych związanych z nowymi formami pracy należą ustalenie

statusu pracownika platformowego i dookreślenie warunków zatrudnienia, a także przypisanie praw pracowniczych i społecznych, wynikających ze statusu osoby zatrudnionej. Z kolei od platform internetowych, które *de facto* pełnią rolę pracodawców, oczekuje się przyjęcia jasnych i klarownych ustaleń co do kryteriów zatrudnienia. Głównym celem jest potwierdzenie, że pomiędzy pracownikiem platformowym a platformą internetową istnieje stosunek pracy, w związku z czym powinny się pojawić i być respektowane określone regulacje prawne. Ponadto ważnym przedsięwzięciem będzie zmniejszenie automatyczności i zwiększenie przejrzystości platform, przez które rozumiane jest ujednoczenie przepisów i zasad prowadzenia działalności [16].

Ocena wyzwań związanych z nowymi formami pracy najczęściej odnosi się do perspektywy pracowników oraz ich problemów i wyzwań związanych z relacjami z pracodawcami. Pomimo różnorodności, jaką prezentują pracownicy nowych form pracy, oraz doświadczenia przez nich różnych korzyści i wad związanych z pełnionymi funkcjami, główną cechą łączącą tę grupę zawodową jest elastyczność. Elastyczność rozumiana jest jako łatwość zarządzania własnym czasem pracy, realizowana poprzez dobrowolność ustalania liczby godzin oraz pory dnia, w której pracownik decyduje się świadczyć usługi. Należy jednak pamiętać, że i elastyczność może mieć dwojakie znaczenie. Z jednej strony pracownik sam o sobie decyduje i ma szansę na samodzielne planowanie godzin pracy oraz dostosowanie ich tak, by nie generować zakłóceń w relacji pomiędzy pracą a domem. Z drugiej strony kluczowym problemem dla pracowników może być sytuacja, w której pracodawca deleguje zadania jedynie w określonym (tym samym) czasie bądź gdy internetowe platformy pracy wymagają minimalnych bądź maksymalnych godzin pracy w skali dnia. Należy mieć na uwadze fakt, że nowe formy zatrudnienia stwarzają ogromne szanse i możliwości (m.in. aktywizując i włączając do rynku pracy zleceniobiorców do tej pory wykluczonych na tradycyjnym rynku pracy), ale też mogą generować wiele niekorzystnych sytuacji, takich jak brak uregulowanego statusu pracownika czy też brak zabezpieczeń społecznych. Zdecydowany nacisk powinien więc zostać położony na zwiększenie świadomości i aktywne działanie we wdrażaniu zmian w regulacjach związanych z nowymi formami zatrudnienia [7, 17].

## BIBLIOGRAFIA

- [1] FLORCZAK I., OTTO M. Prekaryzacja zatrudnienia. Wyzwania dla prawa pracy w Europie. Warszawa: Difin SA, 2019.
- [2] OWCZAREK D. (red.). Nowe formy pracy w Polsce. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, 2019.
- [3] Eurofound. Overview of new forms of employment – 2018 update. Luksemburg: Publications Office of the European Union, 2018.

[4] OSTOJ I. Rozwój gig economy jako wyzwanie dla sfery regulacji rynku pracy. *Studia prawno-ekonomiczne*. 2019, 110: 239-252.

[5] Policy Responses to New Forms of Work. Paryż: OECD Publishing, 2019.

[6] KIM H.R. Career Shift: Employment to freelancing. *Medical Writing*. 2019, 28(1): 39-41.

[7] Eurofound. New forms of employment: 2020 update. New forms of employment series. Luksemburg: Publications Office of the European Union, 2020.

[8] Raport tematyczny. Alternatywne formy pracy. Instytut Analiz Rynku Pracy, 2020.

[9] MROZOWICKI A., CZARZASTY J. (red.). Oswajanie niepewności. *Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekarzowanymi*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2020.

[10] PRÓCHNICKA K. Ścieżka rozwoju kariery freelancera. [W:] E. Śniezek (red.), *Trendy w biznesie*, tom III, Łódź: Wydawnictwo SIZ, 2010, s. 133-146.

[11] PIĄTEK K. Freelancing jako szansa przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnością na polskim rynku pracy. [W:] P. Bałdys, K. Piątek (red.), *Społeczeństwa na rozdrożach. Polska i Ukraina wobec wyzwań XXI wieku*, Bielsko-Biała: Akademia Techniczno-Humanistyczna, 2017, s. 200-216.

[12] DOBRZYŃSKA M. Praca platformowa. Wyzwania dla bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. 2020, 6: 16-22.

[13] SKŁAD A. Gospodarka platform internetowych a bhp. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*. 2021, 3: 10-14.

[14] SOMSI. Königswinter: Europejskie centrum ds. Pracowniczych, Nowe stosunki pracy: cyfryzacja i strategii związków zawodowych. *Wkład w dialog społeczny*. 2018.

[15] Raport. Alternatywne formy pracy. Warszawa: Instytut Analiz Rynku Pracy, 2020.

[16] Final Report. Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. Bruksela: European Commission, 2020, B-1049.

[17] JARECKA A. Gig-economy jako nowa faza cyfrowej transformacji pracy. [W:] A. Fortuna (red.), *Współczesne aspekty prawa pracy*, Łódź: Wydawnictwo naukowe ArchaeGrapph, 2022, s. 9-27.

*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 jakośc życia”). Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.*