



# Dobre praktyki cyfrowych platform pracy: w stronę godnych i sprawiedliwych warunków pracy

dr inż. Zofia Pawłowska<sup>a,b</sup> (ORCID: 0000-0002-2519-9680)

mgr Kamil Jach<sup>a,c</sup> (ORCID: 0000-0002-8480-5265)



Praca platformowa może wspierać zrównoważony rozwój przez zwiększenie dostępu do rynku pracy i umożliwienie elastycznych form zatrudnienia. Może również ułatwiać pozyskiwanie dodatkowych źródeł dochodu oraz integrację zawodową osób z grup zagrożonych wykluczeniem. Jednak z pracą platformową wiąże się ryzyko prekaryzacji, wynikające przede wszystkim z braku stabilności zatrudnienia i ograniczonego dostępu do ochrony socjalnej oraz problematycznych warunków bhp. Dlatego coraz większą uwagę poświęca się dobrym praktykom, które mogą poprawić warunki tej pracy. W artykule przedstawiono przykłady takich praktyk i zasady, według których można oceniać warunki pracy na platformach cyfrowych w aspekcie sprawiedliwości i godnych warunków zatrudnienia, oraz przykładowe wyniki takich ocen.

**Słowa kluczowe:** praca platformowa, dobre praktyki, bezpieczeństwo pracy, Fairwork

## Good practices for digital work platforms: towards decent and fair working conditions

Platform work can support sustainable development by increasing access to the labour market and enabling flexible forms of employment. It can also facilitate the acquisition of additional sources of income and the professional integration of people from groups at risk of exclusion. However, platform work also carries the risk of precariousness, mainly due to the lack of job stability and limited access to social protection, as well as problematic health and safety conditions. Therefore, increasing attention is being paid to good practices that can improve the conditions of this work. The article presents examples of these practices and the principles according to which working conditions on digital platforms can be assessed in terms of fairness and decent employment conditions, as well as examples of the results of such assessments.

**Keywords:** platform work, good practices, occupational safety, Fairwork

<sup>a</sup> Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

<sup>b</sup> Kontakt: zopaw@ciop.pl.

<sup>c</sup> Kontakt: kajac@ciop.pl.

## Wstęp

Praca platformowa, realizowana za pośrednictwem cyfrowych platform internetowych kojarzących zleceniodawców z wykonawcami określonych zadań, staje się istotnym elementem współczesnego rynku pracy. Taka praca może być wykonywana online, za pomocą narzędzi elektronicznych, lub w sposób hybrydowy, łącząc proces komunikacji online z późniejszą działalnością w terenie [1]. Szacuje się, że w 2022 r. w krajach UE pracę platformową wykonywało ok. 28 mln osób, a ich liczba może wzrosnąć do 43 mln w 2025 r., przy czym dla większości jest to praca dodatkowa lub dorywcza [2]. Aż 85% tych osób wykonuje prace w terenie – najczęściej są to usługi taksówkarskie lub dostawy żywności i zakupów [3].

Praca platformowa może zwiększać dostęp do rynku pracy oraz umożliwiać elastyczne formy zatrudnienia i tym samym wspierać zrównoważony rozwój, a także ułatwiać pozyskiwanie dodatkowych źródeł dochodu i integrację zawodową osób z grup zagrożonych wykluczeniem. Jednocześnie może stwarzać ryzyko prekaryzacji w związku z brakiem stabilności zatrudnienia, ograniczonym dostępem do ochrony socjalnej i problematycznymi warunkami bhp [4, 5]. Chociaż prace wykonywane za pośrednictwem platform nie różnią się od podobnych prac wykonywanych w tradycyjnych formach zatrudnienia, a materialne środowisko pracy i występujące w nim zagrożenia są w obydwu przypadkach takie same, to jednak osoby wykonujące prace za pośrednictwem platform mogą być narażone na większe ryzyko niż w przypadku tradycyjnych form zatrudnienia. Wynika to z braku świadomości zagrożeń, o których te osoby nie są informowane [6, 7]. Z pracami wykonywanymi za pośrednictwem platform wiąże się również liczne zagrożenia psychospołeczne, wynikające zarówno z charakteru tych prac, jak i ze specyfiki samej pracy platformowej. Źródłem

stresu może być zwłaszcza zarządzanie algorytmiczne, w tym brak przejrzystości co do zasad działania systemów przydzielających zadania i oceniających pracę oraz brak możliwości odwołania się od decyzji podejmowanych przez algorytmy [8]. Skutkuje to poczuciem braku kontroli i sprawczości [9].

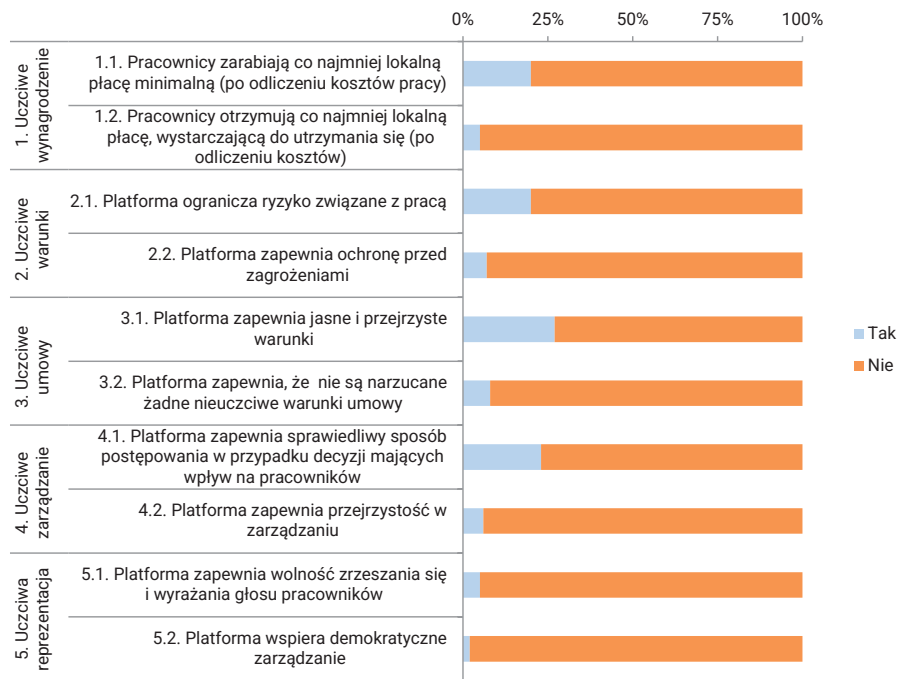
W celu zapewnienia godnych warunków pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform podejmowanych jest szereg inicjatyw, które obejmują wprowadzanie nowych przepisów prawnych oraz promowanie dobrych praktyk, przyjmowanych przez różnego rodzaju organizacje, związki zawodowe i same platformy. Do kluczowych inicjatyw w tym zakresie należy ustanowienie dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych [1], która ma zostać wdrożona do polskiego prawa do grudnia 2026 r. Zgodnie z jej postanowieniami w celu poprawy warunków pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych należy zapewnić:

- prawidłowe określenie statusu zatrudnienia pracowników platformowych;
- przejrzystość w zarządzaniu algorytmicznym, zwłaszcza w odniesieniu do zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych;
- nadzór ludzki nad zautomatyzowanymi systemami monitorującymi i decyzyjnymi oraz ich weryfikację przez człowieka;
- ochronę w związku z przetwarzaniem danych osobowych;
- ocenę ryzyka związanego z pracą dla bezpieczeństwa i zdrowia oraz odpowiednie środki zapobiegawcze i ochronne;
- informacje i konsultacje.

W kontekście zapewnienia godnych warunków pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych i praktycznego wdrażania zawartych w dyrektywie wymagań warto się przyjrzeć stosowanym dotychczas dobrym praktykom w tym zakresie. W artykule przedstawiono przykłady takich praktyk i zasady, według których można oceniać warunki pracy na platformach cyfrowych w aspekcie sprawiedliwości i godnych warunków zatrudnienia. Przytoczono też przykładowe wyniki takich ocen.

### Ocena warunków pracy wykonywanej za pośrednictwem platform cyfrowych według zasad Fairwork

Fundacja Fairwork, działająca przy Uniwersytecie Oksfordzkim oraz



Rys. Średnie oceny spełnienia pięciu zasad Fairwork przez 270 platform na świecie w 2023 r. [10]

Fig. Average scores for compliance with the five Fairwork principles by 270 platforms evaluated worldwide in 2023 [10]

Berlińskim Centrum Nauk Społecznych, opracowała zestaw pięciu zasad oceny warunków pracy na platformach cyfrowych w aspekcie sprawiedliwości i godnych warunków zatrudnienia.

Do tych zasad zalicza się [10]:

- sprawiedliwe wynagrodzenie (ang. *fair pay*), co oznacza, że pracownicy platformy zarabiają co najmniej płacę minimalną (po odliczeniu kosztów pracy, np. kosztów paliwa czy utrzymania pojazdu) i że platforma gwarantuje pracownikom stawki pozwalające na pokrycie kosztów utrzymania;
- sprawiedliwe warunki pracy (ang. *fair conditions*), co oznacza, że platforma podejmuje działania zmniejszające ryzyko wypadku przy pracy lub choroby związanej z pracą, ma opracowane procedury reagowania w razie wypadku oraz zapewnia dostęp do środków ochrony indywidualnej i ubezpieczenia;
- sprawiedliwe umowy (ang. *fair contracts*), które: są przejrzyste, jednoznaczne i zgodne z prawem, nie zawierają klauzul niekorzystnych lub nieuczciwych oraz przerzucających nieuzasadnione ryzyko na wykonawcę, formułują jasne warunki rozwiązania umowy oraz możliwości odwołania czy zakwestionowania decyzji systemu algorytmicznego;
- sprawiedliwe zarządzanie (ang. *fair management*), które zapewnia zarządzanie zleceniami w sposób przejrzysty i niedyskryminujący, odwoływanie się od decyzji algorytmów oraz kontakt z przedstawicielem platformy, który wspiera pracowników;

- sprawiedliwa reprezentacja (ang. *fair representation*), oznaczająca uznawanie prawa pracowników do zrzeszania się i prowadzenia dialogu społecznego – zarówno formalnie, jak i nieformalnie.

Według tych kryteriów Fairwork przygotowuje coroczne rankingi platform działających w różnych krajach. Platformy otrzymują punkty (0, 1 lub 2) w każdej z pięciu kategorii, co przekłada się na maksymalnie 10 punktów. W 2023 r. oceniono 270 platform (zob. rys.), z których – jak wskazują wyniki tej oceny – tylko nieznaczny odsetek działa zgodnie z zasadami Fairwork.

W raporcie Fairwork dotyczącym Polski w 2024 r. [11] przedstawiono oceny sześciu platform, działających w naszym kraju w sektorach dostaw jedzenia i przewozu osób: Pyszne.pl (Just Eat Takeaway), Glovo, Uber Eats, Bolt, Uber i FreeNow. Najwyższy wynik uzyskała platforma Pyszne.pl (9/10 punktów), która wyróżniła się pod względem przejrzystych umów, wynagrodzenia powyżej płacy minimalnej oraz współpracy ze związkami zawodowymi. Dużo niżej oceniono platformę Glovo, która otrzymała 3 punkty za częściowe spełnienie standardów w zakresie wynagrodzenia i warunków pracy. W przypadku platform Uber Eats, Bolt, Uber oraz FreeNow nie pozyskano dowodów na spełnianie którejkolwiek z zasad Fairwork [11]. Raport potwierdza celowość pilnego wdrożenia do polskiego prawa postanowień dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych [1].



## Przykłady dobrych praktyk skierowanych na poprawę warunków pracy platformowej

### Karta bolońska

W 2018 r. Bolonia (Włochy) przyjęła przełomowy dokument pod nazwą Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano (Karta praw cyfrowych pracowników w mieście). Była to pierwsza taka inicjatywa na poziomie samorządowym w Europie, która miała na celu uregulowanie warunków pracy kurierów i dostawców funkcjonujących w ramach lokalnych platform cyfrowych, przy jednoczesnym respektowaniu elastyczności tej formy zatrudnienia.

Dokument powstał jako efekt współpracy władz miejskich z organizacjami pozarządowymi, ze związkami zawodowymi i z przedstawicielami firm platformowych. Podpisanie karty było dobrowolne, lecz wiązało się z uzyskaniem publicznego uznania oraz preferencji we współpracy z miastem.

Karta określała minimum standardów, które platformy zobowiązują się respektować wobec współpracujących z nimi kurierów i dostawców, m.in.:

- prawo do wynagrodzenia zapewniającego godne warunki życia,
- dostęp do ubezpieczenia zdrowotnego i od wypadków,
- zapewnienie szkoleń w zakresie bezpieczeństwa pracy,
- transparentność algorytmów – obowiązek informowania pracowników o zasadach działania systemów przydzielających zlecenia i wpływających na ocenę pracy,
- prawo do odwołania się od decyzji systemu i możliwość konsultacji z przedstawicielem platformy,
- prawo do reprezentacji zbiorowej i uczestnictwa w dialogu społecznym.

Innowacyjnym rozwiązaniem było także uwzględnienie przepisów dotyczących warunków sanitarno-higienicznych i bezpieczeństwa drogowego – w tym obowiązek wyposażenia kurierów w środki ochrony indywidualnej (kaski, kamizelki odblaskowe) oraz refundacja kosztów ich zakupu. Choć dokument miał charakter tzw. miękkiego prawa (ang. *soft law*), jego wpływ był znaczący: doprowadził do lokalnych porozumień między platformami a reprezentacją pracowników oraz zainspirował działania legislacyjne na szczeblu krajowym, czego efektem było m.in. włoskie rozporządzenie nr 101/2019, które uregulowało część warunków pracy osób zatrudnionych za pośrednictwem aplikacji mobilnych w całym kraju.

Karta bolońska jest dziś uznawana za jeden z najbardziej postępowych przykładów lokalnej regulacji pracy platformowej w Europie. Pokazuje bowiem, że samorządy lokalne mogą – mimo ograniczonych kompetencji legislacyjnych – skutecznie promować standardy ochrony pracy w sektorze cyfrowym [12].

### Hiszpańska ustawa o dostawcach platformowych

W maju 2021 r. rząd Hiszpanii przyjął Real Decreto-ley 9/2021 (Ley de Riders), czyli ustawę o dostawcach platformowych. Była to pierwsza w UE regulacja na poziomie krajowym, która w sposób kompleksowy uregulowała status prawny i warunki pracy kurierów i dostawców jedzenia, pracujących za pośrednictwem takich platform cyfrowych, jak Glovo, Uber Eats czy Deliveroo. Ustawa wprowadziła domniemanie, że kurierzy platformowi świadczą pracę w ramach stosunku pracy, a nie jako samozatrudnieni. To oznacza, że platformy muszą zatrudniać te osoby na podstawie umów o pracę, z pełnym zakresem praw pracowniczych, tj.:

- przynajmniej za wynagrodzeniem równym płacy minimalnej,
- ze składkami na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne,
- z prawem do urlopu oraz odpoczynku dobowego,
- z ochroną przed zwolnieniem bez uzasadnionej przyczyny.

Zgodnie z art. 64.4 hiszpańskiego Statutu Pracowników platformy muszą informować przedstawicieli pracowników o funkcjonowaniu algorytmów, które mają wpływ na: przydzielanie zleceń, ocenę pracy, ustalanie stawek wynagrodzenia oraz dostęp do zatrudnienia i utrzymanie pracy.

Pracownicy oraz ich przedstawiciele muszą mieć możliwość poznania i zakwestionowania zasad działania systemów zarządzających ich pracą, co stanowi precedensowe rozwiązanie w europejskim ustawodawstwie dotyczącym pracy cyfrowej. Ustawa została uchwalona po serii wyroków hiszpańskich sądów, które uznały, że platformy nadużywają statusu samozatrudnienia w celu uniknięcia obowiązków pracodawcy. Istotne były zwłaszcza sprawy przeciwko Glovo i Deliveroo, zakończone orzeczeniami o istnieniu stosunku pracy.

Choć ustawa objęła w pierwszym rzędzie kurierów rowerowych i motocyklowych, to jej skutki są szersze – stworzyła precedens prawny i wyznaczyła kierunek działań dla innych państw członkowskich UE. W odpowiedzi na nowe prawo część platform (np. Just Eat) rozpoczęła proces formalnego zatrudniania kurierów, inne – jak Glovo – próbowały obejść przepis,

co skutkowało nowymi postępowaniami sądowymi i karami finansowymi nakładanymi przez inspekcję pracy.

Hiszpańska ustawa o dostawcach platformowych bywa uznawana za modelowe rozwiązanie legislacyjne w zakresie ochrony praw pracowników platformowych. Co istotne, Komisja Europejska powołała się na hiszpańskie doświadczenia, gdy w 2021 r. przygotowywała projekt unijnej dyrektywy o pracy platformowej [13].

### Kodeks dobrych praktyk dla usług platformowych opracowany w Singapurze

Kodeks zawiera zalecenia dotyczące poprawy bezpieczeństwa, zdrowia i dobrostanu osób, które za pośrednictwem platform świadczą usługi transportowe i dostawcze. Zgodnie z tym dokumentem do obowiązków operatorów platform należy zwłaszcza [14]:

- przeprowadzanie ocen ryzyka oraz wdrażanie niezbędnych środków w celu jego ograniczenia (np. środków minimalizujących ryzyko związane z transportem nadmiernych ładunków czy niekorzystnymi warunkami pogodowymi);
- szkolenie i motywowanie osób świadczących pracę za pośrednictwem platform do podejmowania odpowiednich środków bezpieczeństwa w odniesieniu do wszelkich stosowanych urządzeń, pojazdów lub procesów;
- opracowanie i wdrożenie procedur postępowania w sytuacjach awaryjnych;
- zapewnienie osobom świadczącym usługi za pośrednictwem platform dostępu do odpowiednich instrukcji oraz informacji i szkoleń niezbędnych do wykonywania pracy, a także upewnienie się, że osoby te posiadają licencje, certyfikaty, zezwolenia itp. wymagane w odniesieniu do wykorzystywanych środków transportu.

Z kolei do obowiązków osób świadczących usługi za pośrednictwem platform należy: przestrzeganie obowiązujących wymagań prawnych i postępowanie zgodnie z wytycznymi operatorów platform dotyczącymi bezpieczeństwa i zdrowia, stosowanie (tam, gdzie to potrzebne) środków ochrony indywidualnej (np. kasków), przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i przepisów ruchu drogowego oraz zgłaszanie operatorom platform incydentów i zagrożeń związanych z pracą.

W kodeksie zwrócono również uwagę na te aspekty pracy, z którymi może być związane nieakceptowalne ryzyko (takie jak: nadmierne obciążenie, czas wykonywania usługi, czas i warunki oczekiwania na pracę, stan techniczny pojazdów

i wykorzystywanego sprzętu, bezpieczeństwo podczas jazdy oraz zmęczenie zmniejszające koncentrację podczas pracy (czy też praca w upale), oraz podkreślono, że opisane w nim środki nie są w żadnym razie wyczerpujące. Ważne jest natomiast, aby pracownicy platform dbali o własne bezpieczeństwo i zdrowie podczas pracy oraz współpracowali w tym zakresie z operatorami platform.

## Inicjatywy platform

Istotną rolę w poprawie warunków pracy platformowej odgrywają dobrowolne działania samych platform. Część z nich wdrożyła w ostatnich latach różnego rodzaju praktyki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, reagując na rosnącą świadomość społeczną.

Przykładowe praktyki obejmują:

- szkolenia z zakresu bhp i bezpieczeństwa drogowego – niektóre platformy (np. Uber Eats, Glovo, Just Eat) organizują obowiązkowe lub dobrowolne szkolenia dla kurierów, obejmujące m.in. jazdę defensywną, reagowanie w sytuacjach awaryjnych i ergonomię;
- ubezpieczenia wypadkowe i OC – platforma Deliveroo wprowadziła w niektórych krajach (m.in. we Francji i w Wielkiej Brytanii) bezpłatne ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków, obejmujące również zwrot kosztów leczenia i utraty dochodu. Również Glovo oferuje podobne świadczenia we współpracy z firmą AXA. Jak jednak pokazują dane, takie rozwiązania nadal obejmują niewielki odsetek pracowników platformowych;
- wsparcie psychologiczne – w odpowiedzi na wzrost liczby przypadków wypalenia zawodowego i stresu niektóre platformy zaczęły oferować dostęp do konsultacji psychologicznych lub czatów z doradcami ds. zdrowia psychicznego. Przykładem może być aplikacja Upwork z programem Work Well, obejmującym tematyczne webinary oraz indywidualne wsparcie;
- środki ochrony indywidualnej i akcesoria – platformy, takie jak Uber Eats czy Wolt, oferują swoim kurierom możliwość zakupu (często z dofinansowaniem) kasków, kamizelek odbłaskowych, peleryn przeciwdeszczowych oraz pokrowców termicznych na żywność. Niektóre z tych materiałów są też bezpłatnie przekazywane w punktach obsługi kurierów;
- funkcje aplikacyjne wspierające bezpieczeństwo – niektóre platformy wprowadziły funkcje, które umożliwiają odmowę przyjęcia zlecenia w niebezpiecznych lokalizacjach, wysyłają

przypomnienia o przerwach oraz zapewniają szybki kontakt z pomocą techniczną lub ze służbami ratunkowymi (np. przycisk SOS w aplikacjach Uber i Bolt) [15].

## Podsumowanie

Praca wykonywana za pośrednictwem platform cyfrowych ma ogromny potencjał w zakresie wspierania zrównoważonego rozwoju, jednak pod warunkiem zapewnienia godnych warunków tej pracy. Służyć temu może zarówno wprowadzanie odpowiednich przepisów prawnych, wdrażających dyrektywę w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, jak i podejmowanie inicjatyw o charakterze dobrowolnym. Szczególnie istotne są praktyki skierowane na:

- zapewnienie pełnej przejrzystości zasad działania algorytmów stosowanych przez platformy;
- wprowadzenie mechanizmów realnego dialogu między pracownikami a operatorami platform;
- rozwijanie programów szkoleń i podnoszenia kwalifikacji, dostosowanych do specyfiki pracy platformowej;
- gwarantowanie dostępu do ochrony socjalnej i ubezpieczeń zdrowotnych;
- promowanie równych szans i przeciwdziałanie dyskryminacji w procesie przydzielania zadań;
- tworzenie systemów oceny pracy opartych na obiektywnych i sprawiedliwych kryteriach.

Dobre praktyki opisane w artykule mogą stanowić wzór do naśladowania i bazę do dalszego doskonalenia standardów zarządzania w tej dynamicznie rozwijającej się formie zatrudnienia, a ich wdrażanie może się przyczynić zarówno do poprawy jakości pracy, jak i do budowania zaufania między platformami a osobami, które z nimi współpracują.

*Zrealizowano na podstawie wyników VI etapu programu wieloletniego pn. „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy”, finansowanego w zakresie zadań służb państwowych ze środków Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zadanie nr 2.ZS.03 pt. „Badanie warunków pracy w gospodarce platformowej”. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.*

## BIBLIOGRAFIA

[1] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform (Tekst mający znaczenie dla EOG) (Dz.Urz. UE z 11 listopada 2024 r., s. 1–26).

[2] *Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving working conditions in platform work. Final Report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021; doi: 10.2767/527749.

[3] *Pracownicy platformowi w UE*, portal Rady UE i Rady Europejskiej, 4.02.2025 r.; <https://www.consilium.europa.eu/pl/infographics/digital-platform-workers>.

[4] Stachura-Krzyształowicz A., Barańska P., *Praca platformowa. Informacje dla pracowników platform wykonujących pracę umysłową*, Warszawa: CIOP-PIB, 2022.

[5] Stachura-Krzyształowicz A., Barańska P., *Praca platformowa. Informacje dla pracowników internetowych platform pracy wykonujących pracę fizyczną*, Warszawa: CIOP-PIB, 2022.

[6] Lenaerts K. i in., *Digital platform work and occupational safety and health: a review. European Risk Observatory Report*, EU-OSHA, 2021; doi: 10.2802/8770.

[7] Pawłowska Z. i in., *A Study of Working Conditions in Platform Work*, „Sustainability”, 2025, 17(14): 6536; doi: 10.3390/su17146536.

[8] Pawłowska Z., *Zarządzanie algorytmiczne a autonomia w pracy platformowej*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka”, 2024, 6: s. 13–15.

[9] Schäfer K. i in., *Digital platforms: perceived criteria of success, importance of work design, occupational safety and health for present and prospective digital platforms*, „Work”, 2022, 72: 1593–1610.

[10] Badger A., Krishan A., Graham M., *Fairwork Annual Report 2023. State of the Global Platform Economy*, Oxford, Berlin: Fairwork, 2024; <https://fairwork/wp-content/uploads/sites/17/2024/02/Fairwork-Annual-Report-2023.pdf>.

[11] Muszyński K. i in., *Partnerzy flotorowi i prawa osób pracujących w gospodarce platformowej Fairwork Polska. Wyniki 2024*, Warszawa, Oxford: Fairwork, 2024; [https://fairwork/wp-content/uploads/sites/17/2024/12/202410\\_Report\\_Poland-2024\\_PL-popr-v2.pdf](https://fairwork/wp-content/uploads/sites/17/2024/12/202410_Report_Poland-2024_PL-popr-v2.pdf).

[12] Waeyaert W. i in., *A national and local answer to the challenges of the platform economy in Italy*, EU-OSHA, 2022; <https://osha.europa.eu/en/publications/national-and-local-answer-challenges-platform-economy-italy>.

[13] Waeyaert W. i in., *Spain: the „riders’ law”, new regulation on digital platform work*, EU-OSHA, 2022; <https://osha.europa.eu/en/publications/spain-riders-law-new-regulation-digital-platform-work>.

[14] Code of Practice for Platform Services; <https://www.tal.sg/wshc/resources/publications/codes-of-practice/code-of-practice-for-platform-services>.

[15] *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research*, EU-OSHA, 2022; <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-overview-regulation-policies-practices-and-research>.