

Aleksandra Stachura-Krzyształowicz
Paulina Barańska

FREELANCING

Informacje dla niezależnych specjalistów



Aleksandra Stachura-Krzyształowicz
Paulina Barańska



Freelancing

Informacje dla niezależnych specjalistów



Warszawa 2022

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: 978-83-7373-402-9

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

| | |
|--|----|
| 1. Charakterystyka freelancingu | 1 |
| 2. Freelancing a prekaryjność | 2 |
| 3. Freelancing a psychospołeczne warunki pracy | 4 |
| 4. Freelancing a jakość życia | 5 |
| 5. Wnioski z badań | 7 |
| 6. Zalety i wady, jakie niesie ze sobą freelancing jako forma pracy | 7 |
| 7. Zalecenia dla freelancerów | 9 |
| 8. Rekomendacje dla środowisk podejmujących współpracę z freelancerami | 10 |
| Bibliografia | 11 |

1. Charakterystyka freelancingu

Freelancing przypisuje się do kategorii nowych form pracy przede wszystkim z uwagi na brak uregulowań prawnych i klarownej definicji terminu „freelancer” – czy jest on pracownikiem w świetle prawa [1].

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 dotyczących powierzonego zadania. Głównym terminem opisującym nowe 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 [2-4].

Freelancerzy jako przedstawiciele nowych form pracy najczęściej świadczą pracę jako niezależni specjaliści, to znaczy podejmują pracę krótkoterminową, polegającą na wykonaniu określonej usługi, która wynika z doświadczenia lub wykształcenia takiego pracownika. Freelancer 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 zawartą przez strony umową. W praktyce oznacza to, że freelancer zawiera krótkoterminowe umowy na realizację określonych warunków pracy. Najczęściej freelancerów traktuje się jako osoby prowadzące własną działalność gospodarczą z uwagi na samodzielność i brak typowej struktury zatrudnienia, ale równie często freelancer to pracownik wykonujący pracę w oparciu o umowę B2B (ang. Business to Business, czyli kontrakt między firmą a osobą samozatrudnioną), kontrakt menadżerski, umowę o dzieło, umowę zlecenie czy umowę o pracę na czas określony [3, 5].

Dlatego też, jak podaje H.R. Kim [6], freelancerów najczęściej definiuje się jako:

- osoby pracujące na własny rachunek (*self-employed workers*),
- niezależnych specjalistów (*independent professionals*),
- niezależnych kontrahentów (*independent contractors*),
- indywidualnych przedsiębiorców (*solopreneurs*),
- mikroprzedsiębiorców (*microentrepreneurs*).

W odróżnieniu od innych pracowników nowych form pracy freelancer na ogół świadczy usługi o wyższym poziomie specjalizacji. Realizacja usług może odbywać się w miejscu zlecenia lub zdalnie w wybrany przez pracownika sposób. Jednak cechami charakterystycznymi pracy freelancera jest brak przynależności do organizacji oraz elastyczność i dowolność organizacji warunków pracy [6].

Do głównych branż, w których pracują freelancerzy, zalicza się:

- IT (technologię informacyjną),
- finanse i usługi księgowo,
- naukę i edukację,
- usługi kreatywne,
- usługi prawnicze i doradcze,
- media i rozrywkę,
- handel i reklamę.

Przykładowe zawody, w jakich pracują freelancerzy, to: analityk, doradca, pracownik naukowy, pracownik kreatywny, copywriter, grafik, projektant, fotograf, fizjoterapeuta, tłumacz, trener personalny [3, 5].

2. Freelancing a prekaryjność

W ślad za rozwojem nowych form pracy pojawiło się wyrażenie „prekaryjne warunki pracy”, a z uwagi na fakt, że freelancerów przypisuje się do tej kategorii, to zdecydowanie mogą oni ich doświadczać. Prekaryjne warunki pracy to takie, 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 [2, 7].

Niezależnie od definicji pojawiających się w literaturze, prekaryjność należy traktować wielowymiarowo i zawsze brać pod uwagę indywidualne losy pracowników, które mimo że wpisują się w definicję prekaryjności, to przez samych pracowników nie 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 to właśnie jest główna motywacja niezależnych pracowników, by mieć swobodę i moc decydowania o sobie [2, 8].

Hiszpańscy badacze [9], autorzy kwestionariusza EPRES II (Employment Precariousness Scale II), do prekaryjnych warunków pracy zaliczają:

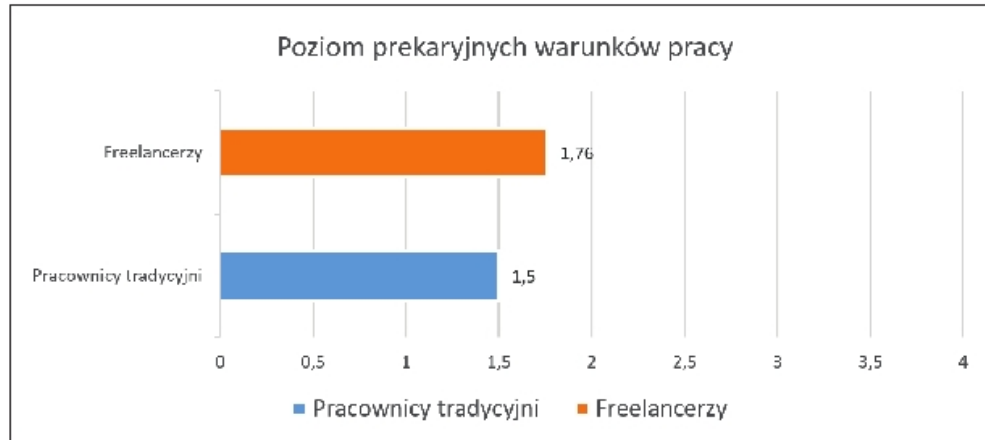
- tymczasowość pracy,
- niewystarczający poziom wynagrodzenia,
- brak wpływu na warunki pracy i płacy,
- niewłaściwe traktowanie,
- brak dostępu do praw pracowniczych,
- niekorzystanie z praw pracowniczych.

W polskim badaniu za pomocą kwestionariusza EPRES II realizowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB; A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022) freelancerzy w porównaniu z pracownikami tradycyjnymi uzyskali wyższe wyniki na skali prekaryjności (wykres 1). To dowodzi, że freelancerzy doświadcniają bardziej niekorzystnych warunków pracy.



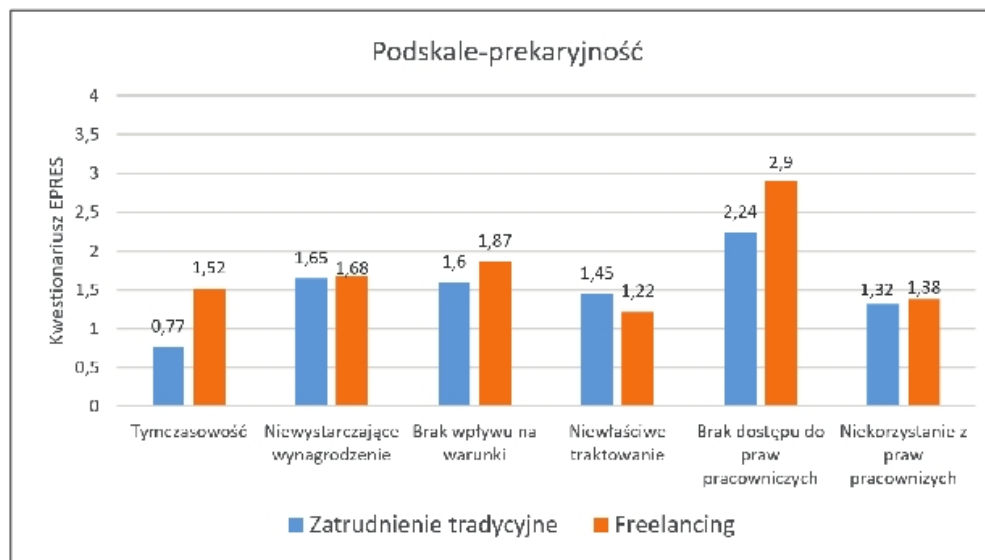
Fot: kiyakun_Bigstockphoto:

Wykres 1. Poziom prekaryjności określony za pomocą kwestionariusza EPRES II w dwóch grupach zawodowych Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



Jak prezentuje wykres 2, freelancerzy doświadczają wyższej tymczasowości, nieco większego braku wpływu w pracy, większego poziomu braku dostępu do praw i nieznacznie większego poziomu niekorzystania z praw pracowniczych niż pracownicy tradycyjni.

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



Wynik, na który należy zwrócić szczególną uwagę, to niższy efekt uzyskany przez freelancerów w podskali „niewłaściwe traktowanie”. Oznacza to, że zbadani freelancerzy deklarują mniejszy problem np. z bezbronnością wobec autorytarnego traktowania w pracy niż pracownicy tradycyjni. Wynik na podskali „wynagrodzenie” również jest intrygujący, bo oznacza, że freelancerzy tak jak pracownicy tradycyjnych nie są zadowoleni z poziomu swoich zarobków.

Warto podkreślić, że wyniki kwestionariusza EPRES II należy odczytywać za pomocą skali 0-4. I tak wyniki bliżej poziomu 4 oznaczają wysoki poziom prekaryjności, a wyniki bliżej 0 – niski poziom prekaryjności. Średnie wyniki wyznacza poziom 2. W związku z tym warto zwrócić uwagę na wynik podskali „braku dostępu do praw pracowniczych”, który jest znacząco powyżej średniej, a co w praktyce potwierdza, że freelancerzy, podejmując pracę w ramach nowych form pracy, narażeni są np. na brak dostępu do zwolnień chorobowych czy świadczeń społecznych.

3. Freelancing a psychospołeczne warunki pracy

Psychospołeczne warunki pracy to fizyczne, psychiczne, społeczne i organizacyjne czynniki pracy, które dzieli się na wymagania w pracy (jakościowe, ilościowe, emocjonalne, poznawcze, ukrywanie emocji, tempo pracy) oraz zasoby w pracy (społeczne i przywództwa, zadania) [10].

Możliwość współdecydowania o różnych aspektach swojej pracy i wprowadzania zmian zgodnie ze swoimi potrzebami, a także możliwość rozwoju i doskonalenia się dzięki szkoleniom zawodowym oraz aktywne uczestniczenie w relacjach społecznych daje pracownikowi szansę na zachowanie zdrowia psychicznego w pracy [11].

Zagrożenia psychospołeczne są definiowane przez Międzynarodową Organizację Pracy [12] jako interakcje między treścią pracy, zarządzaniem i organizacją procesu pracy a dostępnymi warunkami organizacyjnymi i środowiskowymi pracy oraz potrzebami i kompetencjami pracowników. W efekcie tych interakcji może dojść do zagrożeń fizycznych (pogorszenie stanu zdrowia fizycznego), psychicznych (zaburzenie funkcji poznawczych i percepcyjnych, zmiany w zachowaniu czy pogorszenie stanu zdro-

wia psychicznego) oraz społecznych (zaburzenie relacji, konflikty na linii praca-dom) [13].

Kopenhaski Kwestionariusz Psychospołeczny (Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSQ II) służący do pomiaru psychospołecznych warunków pracy i oceny zagrożeń w nich występujących [14] wyróżnia 7 kategorii psychospołecznych warunków pracy, które pojawiają się w środowisku pracy:

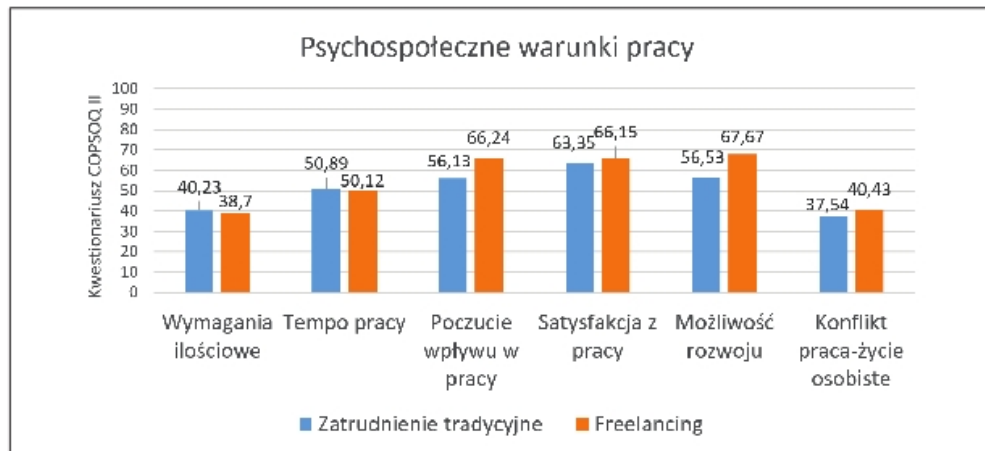
- wymagania w pracy,
- organizacja i treść pracy,
- relacje społeczne i przywództwo,
- interakcja człowiek-życie,
- wartości w pracy,
- zdrowie i dobrostan,
- narażenie na negatywne zachowania [15].



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

Z badań realizowanych w CIOP-PIB przy użyciu kwestionariusza COPSOQ II wynika, że freelancerzy 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 3, freelancerzy charakteryzują się niższymi wymaganiami ilościowymi w pracy i nieco mniejszym tempem pracy niż pracownicy tradycyjni. W dodatku freelancerzy deklarują nieco wyższy poziom konfliktu praca-życie osobiste.

Wykres 3. Ocena psychospołecznych warunków pracy za pomocą kwestionariusza COPSOQ II w dwóch grupach zawodowych Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



4. Freelancing a jakość życia

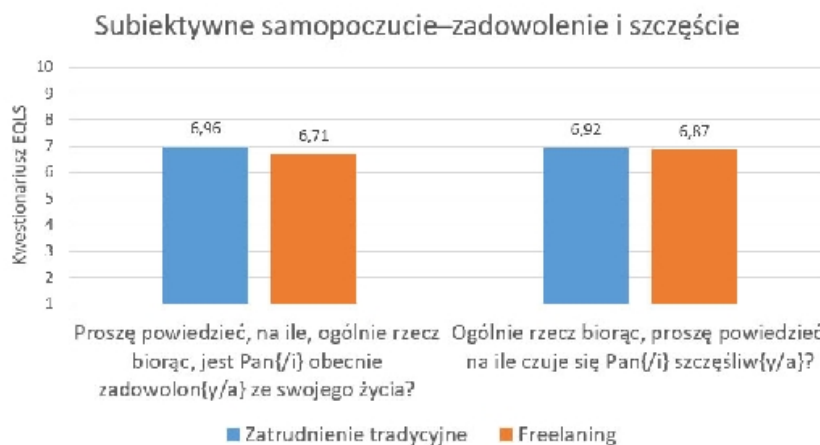
Jakość życia to zarówno subiektywna, jak i obiektywna ocena istotnych obszarów życia człowieka, do których najczęściej zalicza się pomiar takich czynników jak:

- 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,
- postrzeganie własnego samopoczucia [16, 17].

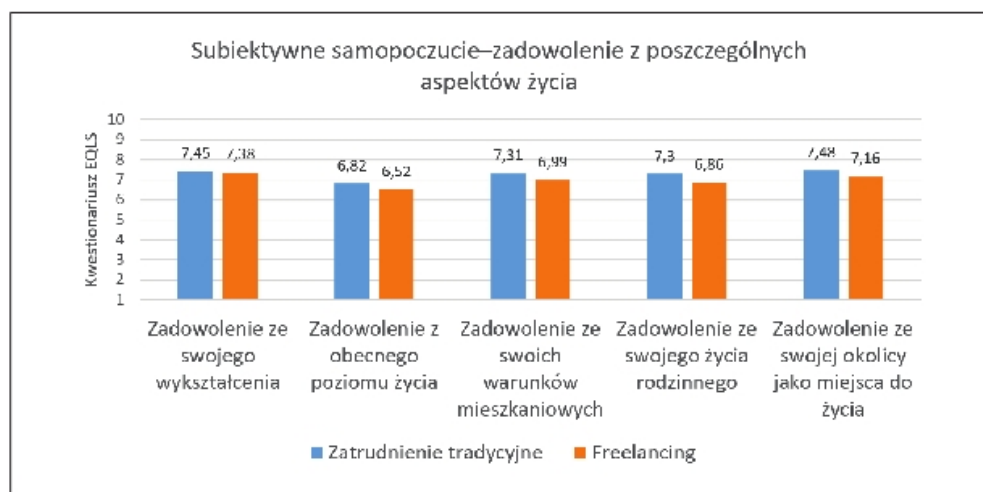
Europejskie badanie jakości życia (EQLS) to narzędzie do monitorowania i opisywania jakości życia z punktu widzenia osób żyjących w społeczeństwie, dlatego też do głównych obszarów badawczych należą: zatrudnienie, dochody, edukacja, mieszkalnictwo, rodzina, zdrowie i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym. Ponadto kwestionariusz analizuje także subiektywne odczucia, takie jak: poziom szczęścia, poziom zadowolenia z życia, postrzeganie jakości społeczeństwa i usług publicznych.

Z badań realizowanych w CIOP-PIB przy użyciu kwestionariusza EQLS II (European Quality of Life Survey II) wynika, że freelancerzy charakteryzują się nieznacznie: niższym subiektywnym samopoczuciem, niższym zadowoleniem z życia, niższym poczuciem szczęścia oraz niższym optymizmem wobec przyszłości niż pracownicy tradycyjni. Przy czym w odróżnieniu od pracowników tradycyjnych freelancerzy częściej mają czas, by robić to, co sprawia im przyjemność oraz nieco szybciej wracają do normalności, gdy w ich życiu wydarzy się coś złego (wykresy 4-6).

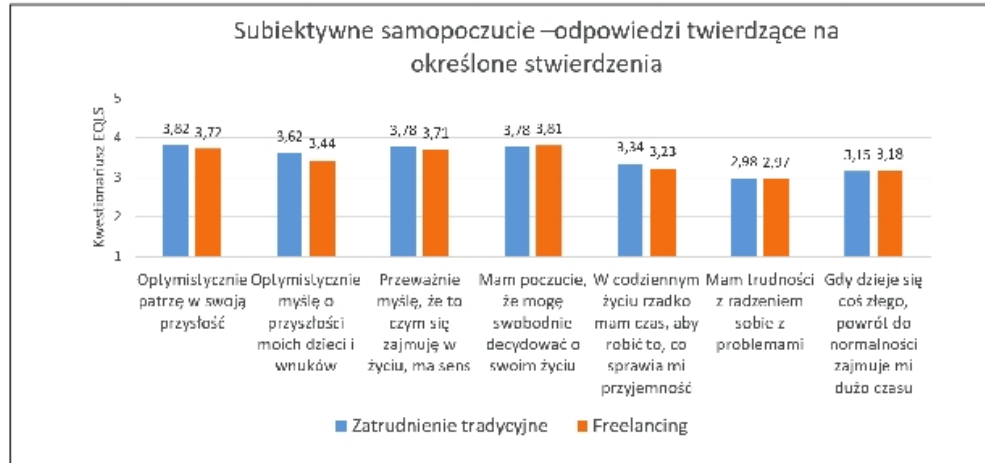
Wykres 4. Ocena subiektywnego samopoczucia – pytania dotyczące zadowolenia z życia i poczucia szczęścia Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



Wykres 5. Ocena subiektywnego samopoczucia – pytania dotyczące zadowolenia z poszczególnych aspektów życia Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



Wykres 6. Ocena subiektywnego samopoczucia – odpowiedzi twierdzące na określone stwierdzenia
 Źródło: Badanie CIOP-PIB (A. Stachura-Krzyształowicz, P. Barańska, 2022)



5. Wnioski z badań

Na podstawie uzyskanych wyników badań w CIOP-PIB można stwierdzić, że freelancerzy wskazują na gorsze warunki pracy w porównaniu z pracownikami tradycyjnymi. Różnice można zauważyć na poziomie większej tymczasowości pracy oraz mniejszego udziału w podejmowaniu decyzji odnośnie do warunków pracy i płacy. Jednak freelancerzy w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na etacie wyróżniają się nieco: wyższymi możliwościami rozwoju, większą satysfakcją z pracy i większym poczuciem wpływu w pracy. Ponadto charakteryzują się oni niższymi wymaganiami ilościowymi w pracy i mniejszym tempem pracy niż pracownicy tradycyjni. Odnosząc się do badań nad jakością życia, można powiedzieć, że freelancerzy mają nieznacznie: niższe subiektywne samopoczucie, niższe zadowolenie z życia, niższe poczucie szczęścia oraz niższy optymizm wobec przyszłości niż pracownicy tradycyjni. Freelancerzy też nieco częściej mają czas, by robić to, co sprawia im przyjemność oraz nieco szybciej wracają do normalności, gdy w ich życiu wydarzy się coś złego.



Fot: kiyaksun_Bigstockphoto:

6. Zalety i wady, jakie niesie ze sobą freelancing jako forma pracy

Do głównych zalet freelancingu należą: elastyczność, autonomia, niezależność i wolność decydowania oraz brak monotonii. Dodatkowo, freelancing pozwala na pracę z dowolnego miejsca, w dowolnym czasie, ale też na samodzielną organizację swojego czasu i nie narzuca wyznaczonej granicy zarobków [18]. Ponadto często wskazywaną zaletą freelancingu jest łatwiejsza możliwość łączenia hobby z pracą zarobkową.



Fot: klyaksun_Bigstockphoto:

Taki sposób pracy jest wygodny dla osób, które dzielą zatrudnienie z dodatkowym zajęciem, np. opieką nad dziećmi, studiami, czy też dla osób, które z różnych względów nie mogą podjąć pracy tradycyjnej, np. osoby z niepełnosprawnością [19].

Atutami pracy niezależnej mogą być także [6]:

- swoboda ubioru,
- oszczędność czasu z uwagi na brak dojazdów do/z pracy,
- możliwość regeneracji i przerw o dowolnej porze,
- możliwość spożywania posiłku o wybranej porze,
- brak obowiązku spotkań towarzyskich i biznesowych w/po pracy,
- brak obowiązku spotkań czy wyjazdów integracyjnych.

Do cech dodatnich pracy jako freelancer można także zaliczyć [19]:

- możliwość korzystania z różnych przestrzeni do pracy,
- możliwość wyboru zlecenia/klienta,
- możliwość pracy w domu,
- możliwość wyboru szkoleń,
- brak biurokratyzacji,
- dowolność w wyborze dni wolnych i planowaniu urlopu.

Do wad freelancingu można zaliczyć konieczność samodyscypliny. Freelancer musi pełnić funkcję zarówno pracownika, jak i pracodawcy. W związku z tym musi wyznaczać sobie cele, a później konsekwentnie je realizować [6].

Do negatywnych stron freelancingu zalicza się także:

- konkurencyjność na rynku pracy,
- trudność w pozyskiwaniu nowych klientów (zwłaszcza na początku),
- brak ciągłości zleceń,
- nieregularne wpływy finansowe
- dużą odpowiedzialność i stres spoczywające na jednej osobie [18].

Do zasadniczych minusów tej formy pracy także należą:

- niepewność co do przyszłości,
- konieczność samodzielnego finansowania szkoleń,
- brak pełnego zabezpieczenia prawnego, socjalnego czy zdrowotnego,
- brak przywilejów płynących z zatrudnienia tradycyjnego [19].

Wadą pracy samodzielnej może być brak odpowiednich warunków pracy, a w związku z tym konieczność wynajmowania przestrzeni do pracy i ponoszenia kosztów z tym związanych. Podobnie za wadę można uznać konieczność zarządzania własnym czasem, pełną dyspozycyjność i konieczność pozyskiwania klientów, a później współpracowania z nimi. Wadą może być także konieczność korzystania z własnego sprzętu i brak jasno wytycznych planów urlopowych, przez co trudno jest zachować równowagę praca-życie osobiste. Z powodu braku jasno wyznaczonych godzin pracy i dni wolnych freelancerzy – z uwagi na konieczność dotrzymania terminów czy warunków umowy – są zmuszeni do pracy w weekendy czy też zaplanowanym wcześniej czasie wolnym, np. w wakacje [18, 19].

Dla niektórych zaletą, a dla innych wadą mogą być też określone cechy, jakie powinien posiadać freelancer. A należą do nich: otwartość, zdolność negocjacji, kreatywność, komunikatywność oraz dyspozycyjność, które są konieczne do zdobywania, utrzymywania i realizowania zleceń [18, 19].

7. Zalecenia dla freelancerów

Świadcząc pracę z tytułu freelancingu, warto zadbać o:

- posiadanie wpływu na ustalenie formy i treści zawiązywanej umowy oraz decyzji dotyczących warunków pracy i płacy,
- zapewnianie sobie dostępu do świadczeń socjalnych (np. odprowadzanie składek z tytułu samozatrudnienia lub ustalenie z pracodawcą takich warunków umowy cywilnoprawnej, by dawała ochronę pracownikowi, bądź powierzenie tego zadania podmiotom, które formalnie zajmują się tymi sprawami),
- poszukiwanie długoterminowych realizacji (celem możliwości planowania i układania kolejnych zleceń i zapewnienia sobie ciągłości pracy, a tym samym poczucia bezpieczeństwa),
- ustalanie minimalnych stawek pracy za godzinę czy usługę (celem podejmowania godziwej i uczciwej pracy oraz utrzymania wartości pracy),
- utrzymywanie jakości i kultury wykonywanej pracy (z uwagi na system rekomendacji),
- stosowanie samodyscypliny i wyznaczanie sobie harmonogramu/ rytmu dnia (celem uniknięcia pracy pod presją czasu czy w szybkim tempie),
- stosowanie przerw w pracy (np. celem oderwania wzroku od monitora, poprawy pozycji ciała, rozciągnięcia mięśni, nawodnienia się czy zjedzenia posiłku),
- nakładanie na siebie mniejszej presji czasu (w celu zminimalizowania ryzyka urazów i stresu związanego z pracą),
- pilnowanie regularnych godzin snu, co odgrywa dużą rolę w kwestii minimalizacji stresu i zachowania zdrowia,

- zachowywanie równowagi między pracą a czasem wolnym/życiem osobistym (celem redukcji negatywnego wpływu na jakość życia pracowników),
- stosowanie rozwiązań promujących pozytywne zachowania w zakresie zdrowia fizycznego i psychicznego (np. uprawianie sportu, medytacji czy korzystanie z usług coachingowych, mentoringowych, psychoedukacyjnych),
- doksztalcanie się i samorozwój przez korzystanie z oferty szkoleń i treningów dostępnych na rynku pracy,
- dążenie do kontaktu z innymi osobami zatrudnionymi w przedsiębiorstwie lub innymi freelancerami (celem zapobieżenia rutynie i izolacji społecznej oraz wymiany doświadczeń),
- zapewnienie odpowiednich miejsc pracy, takich, które pozwalają na rozwój, skupienie się, zachowanie zdrowia psychofizycznego oraz balansu praca-dom (np. przestrzenie coworkingowe, huby czy lokale usługowe z ergonomicznym sprzętem do pracy).



Fot: klyaksun_Bigstockphoto:

8. Rekomendacje dla środowisk podejmujących współpracę z freelancerami

Rekomenduje się stworzenie oraz wyodrębnienie zasad i warunków pracy dla freelancerów w danym przedsiębiorstwie, tak aby uniknąć wzajemnie ewentualnych problemów w zakresie podejmowania działań prekaryjnych i dbać o wysokie standardy pracy, które będą przekładać się na dobrą jakość życia. Zasady powinny szanować autonomię freelancera oraz obejmować: dobre warunki zatrudnienia, ochronę i dostęp do świadczeń socjalnych, możliwość negocjacji warunków zatrudnienia, pracy i płacy, stabilizację finansową, możliwość samorealizacji, rozwoju umiejętności, kształcenia i postępu zawodowego, a także właściwą równowagę praca-życie osobiste. Szkolenia w dużej mierze powinny dotyczyć przepisów BHP, tak by freelancerzy mieli świadomość, że choć nie świadczą pracy w stałym miejscu w regularnych godzinach pracy, to tak samo obowiązują ich normy i zasady dbania o zdrowie fizyczne i higienę psychiczną, które przekładają się na bezpieczeństwo oraz lepszą jakość życia każdego pracownika [3, 7, 20-24].

BIBLIOGRAFIA

- [1] Ostoj I. Rozwój gig economy jako wyzwanie dla sfery regulacji rynku pracy. *Studia Prawno-Ekonomiczne*. 2019;110:239-252.
- [2] Florczak I, Otto M. Prekaryzacja zatrudnienia. Wyzwania dla prawa pracy w Europie. Warszawa: Difin SA; 2019.
- [3] Owczarek D (red.). Nowe formy pracy w Polsce. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych; 2019.
- [4] Eurofound. Overview of new forms of employment – 2018 update, Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2018.
- [5] OECD. Policy Responses to New Forms of Work. Paris: OECD Publishing; 2019.
- [6] Kim HR. Career Shift: Employment to freelancing. *Medical Writing*. 2019;28(1):39-41.
- [7] Raport. Alternatywne formy pracy. Warszawa: Instytut Analiz Rynku Pracy; 2020. <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/alternatywne-formy-pracy> [dostęp: 26.10.2022].
- [8] Mrozowski A, Czarzasty J (red.). Oswajanie niepewności. *Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar; 2020.
- [9] 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. *Occupational and Environmental Medicine*. 2010; 67(8):548-55
- [10] 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. Warszawa: CIOP-PIB; 2021.
- [11] Żołnierczyk-Zreda D, Pawłowska-Cyprysiak K, Bugajska J. Psychospołeczne warunki pracy, W: Zawieska M (red.), *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych – ramowe wytyczne*; Warszawa: CIOP-PIB; 2014. s. 261-264.
- [12] World Health Organization (WHO). Psychosocial factors at work: Recognition and control. Occupational safety and health series No. 56. Report of the Joint ILO/WHO. Genewa: Committee on Occupational Health; 1984.
- [13] Potocka A. Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy? Część I. Rozważania teoretyczne. *Medycyna Pracy*. 2010;61(3):341-352.
- [14] Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, et al. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2010;38(3suppl.):8-24.
- [15] Baka Ł. Kopenhaski Kwestionariusz Psychospołeczny COPSOQ II. Podręcznik do polskiej wersji narzędzia. Warszawa: CIOP-PIB; 2019.

- [16] Jakość życia w Polsce. Edycja 2017. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny; 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].
- [17] Raport ku lepszemu życiu Polska w OECD. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny; 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].
- [18] Próchnicka K. Ścieżka rozwoju kariery freelancera, W: Śnieżek E. (red.), Trendy w biznesie, t. 3. Łódź: Wydawnictwo SiZ; 2010. s. 133-146.
- [19] Piątek K. Freelancing jako szansa przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnością na polskim rynku pracy, W: Bałdys P, Piątek K. (red.), Społeczeństwa na rozdrożach. Polska i Ukraina wobec wyzwań XXI wieku. Bielsko-Biała: Akademia Techniczno-Humanistyczna; 2017. s. 200-216.
- [20] Rogalewski A. Cyfryzacja i praca platformowa. Informator dla pracowników. Warszawa: Friedrich-Ebert-Stiftung i OPZZ; 2020.
- [21] Eurofound. New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2020.
- [22] Skład A. Gospodarka platform internetowych a bhp. Bezpieczeństwo Pracy. 2021;3.
- [23] Jarecka A. Gig-economy jako nowa faza cyfrowej transformacji pracy. W: Fortuna A (red.) Współczesne aspekty prawa pracy. Łódź: Wydawnictwo Naukowe ArchaeGrapph; 2022.
- [24] OECD. Policy Responses to New Forms of Work. Paris: OECD Publishing; 2019.