

Czwartek, 16 września 2021 r.

P9_TA(2021)0385

Uczciwe warunki pracy, prawa i ochrona socjalna osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych – nowe formy zatrudnienia związane z rozwojem cyfrowym**Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 16 września 2021 r. w sprawie uczciwych warunków pracy, praw i ochrony socjalnej osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych – nowe formy zatrudnienia związane z rozwojem cyfrowym (2019/2186(INI))**

(2022/C 117/06)

Parlament Europejski,

- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1150 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie propagowania sprawiedliwości i przejrzystości dla użytkowników biznesowych korzystających z usług pośrednictwa internetowego ⁽¹⁾,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej ⁽²⁾,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/770 z dnia 20 maja 2019 r. w sprawie niektórych aspektów umów o dostarczanie treści cyfrowych i usług cyfrowych ⁽³⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych, RODO) ⁽⁴⁾,
- uwzględniając Europejski filar praw socjalnych,
- uwzględniając zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników i osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej ⁽⁵⁾,
- uwzględniając konkluzje Rady z dnia 24 października 2019 r. pt. „Przyszłość pracy: Unia Europejska promuje deklarację wydaną z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy” ⁽⁶⁾,
- uwzględniając konkluzje Rady z dnia 13 czerwca 2019 r. pt. „Zmieniający się świat pracy: refleksje o nowych formach pracy oraz ich skutkach dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników” ⁽⁷⁾,
- uwzględniając wniosek Komisji z dnia 15 grudnia 2020 r. dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie jednolitego rynku usług cyfrowych (akt o usługach cyfrowych) i zmieniającego dyrektywę 2000/31/WE (COM(2020)0825),
- uwzględniając wniosek Komisji z dnia 15 grudnia 2020 r. dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kontestowalnych i uczciwych rynków w sektorze cyfrowym (akt o rynkach cyfrowych) (COM(2020)0842),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 4 marca 2021 r. zatytułowany „Plan działania dotyczący Europejskiego filaru praw socjalnych” (COM(2021)0102),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 19 lutego 2020 r. zatytułowany „Europejska strategia w zakresie danych” (COM(2020)0066),

⁽¹⁾ Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 57.

⁽²⁾ Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105.

⁽³⁾ Dz.U. L 136 z 22.5.2019, s. 1.

⁽⁴⁾ Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1.

⁽⁶⁾ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13436-2019-INIT/pl/pdf>

⁽⁷⁾ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9686-2019-INIT/pl/pdf>

Czwartek, 16 września 2021 r.

- uwzględniając białą księgę Komisji Europejskiej z dnia 19 lutego 2020 r. zatytułowaną „W sprawie sztucznej inteligencji – Europejskie podejście do doskonałości i zaufania” (COM(2020)0065),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 14 stycznia 2020 r. zatytułowany „Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji” (COM(2020)0014),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 2 czerwca 2016 r. zatytułowany „Europejski program na rzecz gospodarki dzielenia się” (COM(2016)0356),
- uwzględniając dokument konsultacyjny Komisji z dnia 24 lutego 2021 r. zatytułowany „First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work” [Konsultacje na pierwszym etapie z partnerami społecznymi na mocy art. 154 TFUE w sprawie możliwych działań w celu sprostania wyzwaniom związanym z warunkami pracy za pośrednictwem platform internetowych] (C(2021)1127),
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline ⁽⁸⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 17 grudnia 2020 r. w sprawie silnej Europy socjalnej na rzecz sprawiedliwej transformacji ⁽⁹⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 22 października 2020 r. w sprawie politycznych strategii społecznych i na rzecz zatrudnienia w strefie euro w 2020 r. ⁽¹⁰⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 20 października 2020 r. zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie ram aspektów etycznych sztucznej inteligencji, robotyki i powiązanych z nimi technologii ⁽¹¹⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 20 października 2020 r. zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie aktu prawnego o usługach cyfrowych: poprawa funkcjonowania jednolitego rynku ⁽¹²⁾,
- uwzględniając swoje stanowisko z dnia 10 lipca 2020 r. w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Rady w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich ⁽¹³⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 10 października 2019 r. w sprawie polityki zatrudnienia i polityki społecznej w strefie euro ⁽¹⁴⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 19 stycznia 2017 r. w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych ⁽¹⁵⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 15 czerwca 2017 r. w sprawie Europejskiego programu na rzecz gospodarki dzielenia się ⁽¹⁶⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 15 czerwca 2017 r. w sprawie platform internetowych i jednolitego rynku cyfrowego ⁽¹⁷⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 4 lipca 2017 r. w sprawie warunków pracy i niepewności zatrudnienia ⁽¹⁸⁾,
- uwzględniając pismo z dnia 10 września 2019 r. określające zadania komisarza Nicolasa Schmita oraz uwzględniając program prac Komisji na 2021 r.,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 18 września 2020 r. zatytułowaną „Uczciwe warunki pracy w gospodarce platform”,

⁽⁸⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2021)0021.

⁽⁹⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2020)0371.

⁽¹⁰⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2020)0284.

⁽¹¹⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2020)0275.

⁽¹²⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2020)0272.

⁽¹³⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2020)0194.

⁽¹⁴⁾ Dz.U. C 202 z 28.5.2021, s. 35.

⁽¹⁵⁾ Dz.U. C 242 z 10.7.2018, s. 24.

⁽¹⁶⁾ Dz.U. C 331 z 18.9.2018, s. 125.

⁽¹⁷⁾ Dz.U. C 331 z 18.9.2018, s. 135.

⁽¹⁸⁾ Dz.U. C 334 z 19.9.2018, s. 88.

Czwartek, 16 września 2021 r.

- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Regionów z dnia 5 grudnia 2019 r. zatytułowaną „Europejskie ramy rozwiązań regulacyjnych w odniesieniu do gospodarki współpracy”,
- uwzględniając umowę ramową europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji z czerwca 2020 r.⁽¹⁹⁾,
- uwzględniając zalecenie Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) nr 198 dotyczące stosunku pracy,
- uwzględniając badanie Komisji z dnia 13 marca 2020 r. zatytułowane „Study to gather evidence on the working conditions of platform workers” [Badanie służące zebraniu informacji na temat warunków pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych],
- uwzględniając sprawozdanie Wspólnego Centrum Badawczego (JRC) Komisji zatytułowane „The changing nature of work and skills in the digital age” [Zmieniający się charakter pracy i umiejętności w epoce cyfrowej],
- uwzględniając sprawozdanie JRC Komisji zatytułowane „Platform Workers in Europe” [Osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych w Europie],
- uwzględniając badanie pt. „The platform economy and precarious work” [Gospodarka platformowa a niepewne formy zatrudnienia], opublikowane 11 września 2020 r. przez Dyрекcję Generalną ds. Polityki Wewnętrznej Unii Europejskiej⁽²⁰⁾,
- uwzględniając badanie pt. „The social protection of workers in the platform economy [Ochrona socjalna pracowników w gospodarce platform], opublikowane 7 grudnia 2017 r. przez Dyрекcję Generalną ds. Polityki Wewnętrznej Unii Europejskiej⁽²¹⁾,
- uwzględniając sprawozdanie Cedefopu z dnia 24 września 2020 r. zatytułowane „Developing and matching skills in the online platform economy” [Rozwój i dopasowanie umiejętności w gospodarce platformowej],
- uwzględniając notę informacyjną Cedefopu z dnia 30 lipca 2020 r. zatytułowaną „Online working and learning in the coronavirus era” [Praca i nauka online w erze koronawirusa],
- uwzględniając badanie Eurofound z dnia 24 września 2018 r. zatytułowane „Employment and working conditions of selected types of platform work” [Zatrudnienie i warunki pracy wybranych rodzajów pracy za pośrednictwem platform internetowych],
- uwzględniając dokument orientacyjny Eurofoundu z dnia 23 września 2019 r. zatytułowany „Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?” [Praca za pośrednictwem platform internetowych: maksymalizacja potencjału przy jednoczesnym utrzymaniu standardów?],
- uwzględniając sprawozdanie z badania Eurofoundu z dnia 21 września 2020 r. zatytułowane „Back to the future: Policy pointers from platform work scenarios” [Powrót do przyszłości: wskazówki polityczne wynikające ze scenariuszy pracy za pośrednictwem platform internetowych],
- uwzględniając internetowe repozytorium gospodarki platformowej Eurofoundu⁽²²⁾,
- uwzględniając badanie Europejskiej Agencji ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) z dnia 7 listopada 2017 r. zatytułowane „Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU” [Ochrona pracowników w gospodarce platform internetowych: przegląd zmian przepisów i strategii politycznych w UE],

⁽¹⁹⁾ https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

⁽²⁰⁾ Badanie – „The platform economy and precarious work” [Gospodarka platformowa a niepewne formy zatrudnienia], Parlament Europejski, Dyрекcja Generalna ds. Polityki Wewnętrznej Unii Europejskiej, Departament Tematyczny A – Polityka Gospodarcza, Naukowa i Jakość Życia, 11 września 2020 r.

⁽²¹⁾ Badanie – „The social protection of workers in the platform economy [Ochrona socjalna pracowników w gospodarce platform], Parlament Europejski, Dyрекcja Generalna ds. Polityki Wewnętrznej Unii Europejskiej, Departament Tematyczny A – Polityka Gospodarcza, Naukowa i Jakość Życia, 7 grudnia 2017 r.

⁽²²⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy>

Czwartek, 16 września 2021 r.

- uwzględniając sprawozdanie MOP z dnia 23 lutego 2021 r. zatytułowane „World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work” [Prognozy na temat zatrudnienia i perspektyw społecznych na świecie na 2021 r. – rola cyfrowych platform pracy w przekształcaniu świata pracy],
 - uwzględniając sprawozdanie MOP z dnia 20 września 2018 r. zatytułowane „Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world” [Cyfrowe platformy pracy a przyszłość pracy: w kierunku godnej pracy w świecie online],
 - uwzględniając Deklarację na rzecz przyszłości pracy z okazji stulecia MOP z dnia 21 czerwca 2019 r.,
 - uwzględniając wskaźnik równouprawnienia płci za 2020 r. opracowany przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn: cyfryzacja a przyszłość pracy,
 - uwzględniając sprawozdania Data & Society z lutego 2019 r. zatytułowane „Workplace Monitoring & Surveillance” [Monitorowanie i nadzorowanie miejsc pracy] oraz „Algorithmic Management in the Workplace” [Zarządzanie algorytmiczne w miejscu pracy],
 - uwzględniając badanie zatytułowane „Data subjects, digital surveillance, AI and the future of work” [Osoby, których dotyczą dane, nadzór cyfrowy, sztuczna inteligencja i przyszłość pracy] opublikowane 23 grudnia 2020 r. przez Dyрекcję Generalną ds. Analiz Parlamentarnych⁽²³⁾,
 - uwzględniając art. 54 Regulaminu,
 - uwzględniając opinię przedstawioną przez Komisję Transportu i Turystyki,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A9-0257/2021),
- A. mając na uwadze, że pojęcie „osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych” odnosi się do osób fizycznych wykonujących pracę lub świadczących usługi, z większym lub mniejszym zakresem kontroli, za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy; mając na uwadze, że w związku z tym może ono obejmować zarówno pracowników, jak i osoby faktycznie samozatrudnione;
- B. mając na uwadze, że pojęcie „cyfrowej platformy pracy” odnosi się do przedsiębiorstwa, które pośredniczy, zachowując większą lub mniejszą kontrolę, w świadczeniu usług na żądanie, zamawianych przez klientów indywidualnych lub korporacyjnych oraz wykonywanych bezpośrednio lub pośrednio przez osoby fizyczne, niezależnie od tego, czy usługi te są świadczone w terenie czy online, albo które oferuje takie usługi;
- C. mając na uwadze, że pojęcie „pracy za pośrednictwem platform internetowych” odnosi się do pracy wykonywanej i usług świadczonych na żądanie i za wynagrodzeniem przez osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych, niezależnie od ich statusu zatrudnienia, typu cyfrowych platform pracy (w terenie lub online) czy poziomu wymaganych umiejętności;
- D. mając na uwadze, że brakuje wystarczających i aktualnych ogólnoeuropejskich danych na temat pracy za pośrednictwem platform internetowych, a także mając na uwadze, że metodologia gromadzenia danych różni się w poszczególnych państwach członkowskich, co utrudnia określenie zakresu takiej pracy i liczby pracowników, których ona dotyczy; mając na uwadze, że dalszy rozwój pracy za pośrednictwem platform internetowych na rynku pracy uważa się za wysoce prawdopodobny;
- E. mając na uwadze, że praca za pośrednictwem platform internetowych może tworzyć miejsca pracy, zwiększać wybór, zapewniać dodatkowe dochody i zmniejszać bariery utrudniające wejście na rynek pracy; mając na uwadze, że praca za pośrednictwem platform internetowych może ułatwiać elastyczność i optymalizację zasobów oraz stwarzać możliwości zarówno dla osób pracujących na cyfrowych platformach pracy lub za ich pośrednictwem, jak i dla klientów, a także dopasowanie popytu na usługi do ich podaży; mając na uwadze, że innowacje w zakresie narzędzi cyfrowych stanowią warunek wstępny pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz mogą przyczynić się do wzrostu w czasach kryzysu i ożywienia gospodarczego; mając na uwadze, że praca za pośrednictwem platform internetowych może przynieść korzyści studentom i osobom, które chcą łączyć naukę z pracą, a także tworzyć dostęp do zatrudnienia dla młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (NEET) oraz dla osób o niższym poziomie umiejętności;

⁽²³⁾ Badanie – „Data subjects, digital surveillance, AI and the future of work” [Osoby, których dotyczą dane, nadzór cyfrowy, sztuczna inteligencja i przyszłość pracy], Parlament Europejski, Dyrekcja Generalna ds. Analiz Parlamentarnych, Dział Prognoz Naukowych, 23 grudnia 2020 r.

Czwartek, 16 września 2021 r.

- F. mając na uwadze, że praca za pośrednictwem platform internetowych nie może w żadnym wypadku ograniczać się do przewozu osób lub dostaw żywności, ponieważ obejmuje ona także zadania profesjonalne, prace związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego i mikrozadania;
- G. mając na uwadze, że praca za pośrednictwem platform internetowych ułatwia dostęp do rynku pracy poprzez nowoczesne formy zatrudnienia oraz zachęca do rozwoju technologii, aby ułatwić korzystanie z platform i przybliżyć je zarówno przedsiębiorstwom, jak i konsumentom;
- H. mając na uwadze, że praca za pośrednictwem platform internetowych budzi również obawy związane z niepewnością i złymi warunkami pracy, brakiem dostępu lub trudnym dostępem do odpowiedniej ochrony socjalnej, nieuczciwą konkurencją, pracą nierejestrowaną, rozdrobnionymi i nieprzewidywalnymi dochodami i harmonogramami pracy, brakiem mechanizmów rozwiązywania sporów, pracą poniżej kwalifikacji i brakiem awansu zawodowego, a także brakiem środków bezpieczeństwa i higieny pracy, zwłaszcza w przypadku osób o niższych kwalifikacjach pracujących za pośrednictwem platform internetowych w terenie oraz pracowników wykonujących mikrozadania, co ponownie uwytkniło kryzys związany z COVID-19; mając na uwadze, że do tej sytuacji przyczynia się błędna klasyfikacja pracowników jako osób samozatrudnionych;
- I. mając na uwadze, że kryzys związany z COVID-19 zwrócił uwagę na rolę, jaką odgrywają osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych w zapewnianiu ciągłości działania dla tysięcy małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) w całej UE dzięki pełnieniu funkcji bardzo potrzebnego pośrednika między kluczowymi sektorami, takimi jak przemysł spożywczy i transportowy, a konsumentami, oraz że model platform umożliwił stałe dochody niektórym osobom pracującym za pośrednictwem platform internetowych; mając na uwadze, że ponad 60 % mieszkańców Unii deklaruje, iż nawet po wyjściu z kryzysu COVID-19 nie zamierza zaprzestać korzystania z usług online, w tym np. z możliwości zamawiania posiłków przez internet⁽²⁴⁾; mając na uwadze, że pracownicy zatrudnieni w niestandardowych systemach są bardziej narażeni na ryzyko zdrowotne niż pracownicy zatrudnieni w standardowych systemach⁽²⁵⁾, a w szczególności osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych są często narażone na ryzyko zdrowotne i związane z bezpieczeństwem ze względu na charakter wykonywanej pracy – np. rowerzyści, którzy są narażonymi użytkownikami dróg i często pracują w niekorzystnych i trudnych warunkach pogodowych oraz pod presją prędkości i wydajności; mając na uwadze, że praca za pośrednictwem platform internetowych nie powinna prowadzić do niepewności, braku bezpieczeństwa lub zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa; mając na uwadze, że osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych, które utraciły dochody z powodu pandemii, często nie kwalifikowały się do środków wsparcia dochodu, co uwytkniło ich brak dostępu do ochrony socjalnej; mając na uwadze, że osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych w terenie ponoszą zwiększone ryzyko zakażenia COVID-19;
- J. mając na uwadze, że jeśli wyżej wspomniane zagrożenia nie zostaną odpowiednio uwzględnione, mogą one narazić na szwank cały europejski model społecznej gospodarki rynkowej i cele Europejskiego filaru praw socjalnych; mając na uwadze, że postępy technologiczne mogą także zapewniać rozwiązania służące dostosowaniu europejskiego modelu społecznego do rzeczywistości XXI wieku;
- K. mając na uwadze, że w 2019 r. cyfrowe platformy pracy na świecie uzyskały przychody w wysokości co najmniej 52 mld USD; mając na uwadze, że około 70 % przychodów koncentrowało się w zaledwie dwóch krajach – Stanach Zjednoczonych (49 %) i Chinach (22 %) – podczas gdy udział ten był znacznie mniejszy w Europie (11 %) i innych regionach (18 %) ⁽²⁶⁾;
- L. mając na uwadze, że praca za pośrednictwem platform internetowych obejmuje różne realia i charakteryzuje się znaczną niejednorodnością wykonywanych działań; mając na uwadze, że istnieją różne kategorie pracy za pośrednictwem platform internetowych, takie jak praca online lub w terenie, wymagająca wysokiego lub niskiego poziomu umiejętności, opłacana za zadanie lub za godzinę, wykonywana jako zajęcie dodatkowe lub podstawowe, oraz że profile osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych i rodzaje platform są bardzo zróżnicowane; mając jednak na uwadze, że według Eurofoundu⁽²⁷⁾ w 2017 r. praca do wykonania w terenie w usługach profesjonalnych, usługach dostawczych i transporcie pasażerskim oraz usługach dla gospodarstw domowych stanowiła najbardziej rozpowszechnioną charakterystykę pracy za pośrednictwem platform internetowych w wybranych państwach członkowskich;

⁽²⁴⁾ <https://www.dw.com/pl/ue-chce-lepiej-chroni%C4%87-pracuj%C4%85cych-za-po%C5%9Brednictwem-platform-cyfrowych/a-56676431>

⁽²⁵⁾ Howard, J., „Nonstandard work arrangements and worker health and safety” [Niestandardowe formy zatrudnienia a zdrowie i bezpieczeństwo pracowników], *American Journal of Industrial Medicine*, tom 60, wydanie 1, 2016 r., s. 1–10.

⁽²⁶⁾ MOP, Prognozy na temat zatrudnienia i perspektyw społecznych na świecie na 2021 r., „The role of digital labour platforms in transforming the world of work” [Rola cyfrowych platform pracy w przekształcaniu świata pracy], s. 20.

⁽²⁷⁾ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf

Czwartek, 16 września 2021 r.

- M. mając na uwadze, że większość osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych ma inną pracę lub inne źródło dochodów; mając na uwadze, że osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych często są słabo opłacane, ale niektóre mają stosunkowo dobre dochody; mając na uwadze, że pracownicy gospodarki platformowej często są młodszy i lepiej wykształceni niż ogół społeczeństwa ⁽²⁸⁾;
- N. mając na uwadze, że osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych są zazwyczaj klasyfikowane jako osoby formalnie samozatrudnione, niezależnie od ich rzeczywistej sytuacji zawodowej, a jednocześnie często nie posiadają poziomu niezależności zawodowej charakterystycznego dla osób samozatrudnionych; mając zatem na uwadze, że wiele osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych nie korzysta z równoważnej ochrony socjalnej, praw pracowniczych lub przepisów w sprawie zdrowia i bezpieczeństwa zapewnianych przez umowę o pracę lub stosunek pracy w odnośnych państwach członkowskich; mając na uwadze, że cyfrowe platformy pracy nie opłacają w takich przypadkach składek na ubezpieczenie społeczne; mając na uwadze, że niewielki odsetek osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych ma status pracownika lub pracownika tymczasowego; mając na uwadze, że wiele orzeczeń sądowych i decyzji administracyjnych, w tym sądów krajowych najwyższej instancji i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE), dotyczących pracy za pośrednictwem platform internetowych w terenie, w szczególności w sektorze transportu i dostawy żywności w wielu państwach członkowskich, potwierdziło istnienie stosunku pracy między platformami a osobami pracującymi za ich pośrednictwem, opartego na ich działalności i związku z ich platformą, wraz z wynikającymi z tego prawami i uprawnieniami; mając na uwadze, że pracownicy powinni dysponować prostymi środkami umożliwiającymi wyjaśnienie i potwierdzenie ich statusu zatrudnienia i nie powinni być zmuszani do dochodzenia swoich praw na drodze sądowej;
- O. mając na uwadze, że błędne klasyfikowanie niektórych osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych jako samozatrudnionych, spotykane w przypadku tego typu pracy, powoduje niepewność i pozbawia pracowników dostępu do praw pracowniczych, ochrony socjalnej, uprawnień i stosowania odpowiednich przepisów; mając na uwadze, że w przyszłości coraz więcej sektorów, takich jak dostawy, transport, zasoby ludzkie, zdrowie, opieka nad dziećmi, usługi osobiste i domowe oraz turystyka, prawdopodobnie znajdzie się pod wpływem pracy za pośrednictwem platform internetowych lub podobnych modeli zatrudnienia oraz cyfryzacji; mając na uwadze, że rozwój technologii cyfrowych w wielu sektorach, a zwłaszcza w handlu i usługach internetowych, niesie ze sobą możliwości i zagrożenia dla przedsiębiorstw i pracowników;
- P. mając na uwadze, że nowe formy pracy powinny mieć zrównoważony i sprawiedliwy charakter, a praca za pośrednictwem platform internetowych powinna kierować się wartościami Unii, etyką i podejściem ukierunkowanym na człowieka, w którym technologia cyfrowa pozostaje narzędziem; mając w tym względzie na uwadze, że zapewnienie wszystkim Europejczykom umiejętności cyfrowych ma nadrzędne znaczenie w kontekście transformacji cyfrowej;
- Q. mając na uwadze, że wysoki stopień elastyczności docenia się jako jedną z największych zalet pracy za pośrednictwem platform internetowych;
- R. mając na uwadze, że państwa członkowskie wypracowały różne podejścia, co doprowadziło do rozdrobnionych przepisów i inicjatyw o negatywnych skutkach dla pracowników, przedsiębiorstw, w tym platform, oraz konsumentów w wyniku spowodowanej tym niepewności; mając na uwadze, że potrzebna jest inicjatywa ustawodawcza na szczeblu europejskim, aby przezwyciężyć wynikającą z tego niepewność prawną, zapewnić i wzmocnić prawa osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, ich warunki pracy i dostęp do ochrony socjalnej, wspierać innowacyjny potencjał zrównoważonych modeli pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz zapewnić równe warunki działania względem „tradycyjnych” podmiotów gospodarczych; mając na uwadze, że większość platform działa w różnych państwach członkowskich UE i często nie ma siedziby w kraju, w którym wykonują czynności pracownicy tych platform;
- S. mając na uwadze, że na szczeblu europejskim nie istnieje definicja pojęcia „pracownika”, podczas gdy orzecznictwo TSUE ustanowiło kryteria określania statusu pracownika i osoby samozatrudnionej; mając na uwadze, że cechy zatrudnienia, które pozwalają na uznanie go za stosunek pracy lub umowę o pracę, różnią się w poszczególnych państwach członkowskich i należą do kompetencji krajowych; mając na uwadze, że specjalny „trzeci status” osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych jeszcze bardziej zakłóciłby konkurencję między cyfrowymi platformami pracy a przedsiębiorstwami działającymi w tradycyjnej gospodarce, zwłaszcza MSP, i nie byłby zgodny z krajowymi klasyfikacjami pracowników i osób rzeczywiście samozatrudnionych w państwach członkowskich, co wiązałoby się z nieprzewidywalnymi konsekwencjami prawnymi, administracyjnymi i sądowymi, a także powodowałoby wysokie ryzyko segmentacji rynków pracy; mając na uwadze, że osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych powinny być klasyfikowane jako pracownicy lub osoby rzeczywiście samozatrudnione, zależnie od ich faktycznej sytuacji, oraz powinny korzystać z odpowiednich praw i warunków; mając na uwadze, że domniemanie wzruszalne istnienia stosunku pracy ułatwiłoby prawidłową klasyfikację osób pracujących za

⁽²⁸⁾ Badanie – „The social protection of workers in the platform economy [Ochrona socjalna pracowników w gospodarce platform], Parlament Europejski, Dyrekcja Generalna ds. Polityki Wewnętrznej Unii Europejskiej, Departament Tematyczny A – Polityka Gospodarcza, Naukowa i Jakość Życia, 7 grudnia 2017 r., s. 34, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)

Czwartek, 16 września 2021 r.

pośrednictwem platform internetowych w połączeniu z odwróceniem ciężaru dowodu, co oznacza, że w przypadku gdy pracownicy kwestionują klasyfikację ich statusu zatrudnienia w postępowaniu sądowym lub administracyjnym, to strona, którą uważa się za pracodawcę, musi udowodnić, że nie istnieje stosunek pracy zgodnie z krajowymi definicjami określonymi w ustawodawstwie lub układach zbiorowych danego państwa członkowskiego; mając na uwadze, że domniemanie wzruszalne istnienia stosunku pracy nie może prowadzić do automatycznego zakwalifikowania wszystkich osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych jako pracowników;

- T. mając na uwadze, że należy zapewnić stosowanie istniejących przepisów, w szczególności dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy oraz rozporządzenia w sprawie propagowania sprawiedliwości i przejrzystości dla użytkowników biznesowych korzystających z usług pośrednictwa internetowego;
- U. mając na uwadze, że MŚP są filarem europejskiej gospodarki i stanowią 99 % wszystkich przedsiębiorstw w UE;
- V. mając na uwadze, że praca za pośrednictwem platform internetowych powiela zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn występujące na ogólnym rynku pracy, jak na przykład zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć i segregację płciową w zawodach lub sektorach⁽²⁹⁾; mając na uwadze, że praca za pośrednictwem platform internetowych może być okazją do zwiększenia udziału kobiet w sile roboczej; mając jednak na uwadze, że reprezentacja kobiet i mężczyzn różni się w zależności od rodzaju usług i platform, przy czym mężczyźni są częściej reprezentowani w pracy za pośrednictwem platform internetowych o większej autonomii pracy, a kobiety częściej wykonują bardziej niepewną pracę za pośrednictwem platform internetowych o ograniczonej autonomii pracy; mając na uwadze, że osoby posiadające istotne obowiązki opiekuńcze i rodzinne znajdują się w związku z tym w niekorzystnej sytuacji, co może wiązać się z negatywnymi konsekwencjami, w szczególności dla kobiet⁽³⁰⁾; mając na uwadze, że kobiety pracujące za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności będące kierownicami oraz świadczące usługi sprzątanania i opieki w domach prywatnych, są narażone na molestowanie seksualne i przemoc ze względu na płeć⁽³¹⁾ oraz mogą powstrzymać się przed zgłaszaniem tych przypadków ze względu na brak narzędzi do ich zgłaszania, brak kontaktu z osobą zarządzającą oraz strach przed negatywnymi ocenami i utratą pracy w przyszłości;
- W. mając na uwadze, że od pojawienia się tego zjawiska praca za pośrednictwem platform internetowych przybiera na sile, do czego przyczynił się rozwój technologii cyfrowych w ostatnich latach, zapewniając pracownikom, klientom i przedsiębiorstwom nowe możliwości oraz wybory pod względem miejsca, czasu, elastyczności i częstotliwości ich stosunków, w tym pracy i świadczenia usług; mając na uwadze, że według globalnego sprawozdania MOP dla większości pracowników stacjonarnych i jednej trzeciej pracowników internetowych praca za pośrednictwem cyfrowych platform pracy stanowi główne źródło dochodu, przy czym odsetek ten jest wyższy w krajach rozwijających się i w przypadku kobiet⁽³²⁾; mając jednak na uwadze, że w UE nadal stanowi ona niewielki odsetek ogólnego rynku pracy, przy czym szacuje się, że 11 % pracowników w UE świadczyło usługi za pośrednictwem cyfrowych platform pracy w terenie lub online przynajmniej raz, a w 2019 r. dla 1,4 % z nich było to główne zajęcie⁽³³⁾; mając na uwadze, że korzyści z cyfryzacji powinny być dzielone równo i na dużą skalę między platformami, pracownikami, klientami i całym społeczeństwem; mając na uwadze, że konieczne są silne zabezpieczenia w celu zagwarantowania, że praca za pośrednictwem platform internetowych zapewnia godne warunki pracy, i zapobieżenia segmentacji rynku pracy;
- X. mając na uwadze, że platformy działające jako pracodawcy muszą wywiązywać się ze wszystkich obowiązków pracodawców i obowiązków sektorowych;
- Y. mając na uwadze, że cyfrowe platformy pracy wykorzystują narzędzia takie jak aplikacje, algorytmy i sztuczna inteligencja jako część swojego modelu biznesowego w celu dopasowania podaży do popytu i zarządzania w różnym stopniu pracownikami; mając na uwadze, że zarządzanie algorytmiczne stwarza nowe wyzwania dla przyszłości pracy i może prowadzić do braku równowagi władzy i nieprzejrzystości procesu decyzyjnego, a także do kontroli i nadzoru

⁽²⁹⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), wskaźnik równouprawnienia płci za 2020 r.: cyfryzacja a przyszłość pracy, s. 14.

⁽³⁰⁾ EIGE, wskaźnik równouprawnienia płci za 2020 r.: cyfryzacja a przyszłość pracy, s. 98–99.

⁽³¹⁾ EIGE, wskaźnik równouprawnienia płci za 2020 r.: cyfryzacja a przyszłość pracy, s. 114.

⁽³²⁾ MOP, Prognozy na temat zatrudnienia i perspektyw społecznych na świecie na 2021 r.: „The role of digital labour platforms in transforming the world of work” [Rola cyfrowych platform pracy w przekształcaniu świata pracy], s. 22.

⁽³³⁾ Wspólne Centrum Badawcze Komisji Europejskiej, „Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey [Osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych w Europie: dowody na podstawie badania COLLEEM] (2018) oraz „New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey [Nowe informacje o osobach pracujących za pośrednictwem platform internetowych w Europie: wyniki drugiego badania COLLEEM] (2020).

Czwartek, 16 września 2021 r.

opartego na technologii, co może pogłębiać praktyki dyskryminacyjne i wiązać się z zagrożeniami dla prywatności, zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz godności człowieka ⁽³⁴⁾; mając na uwadze, że zarządzanie algorytmiczne musi być w pełni przejrzyste i podlegać nadzorowi ludzkiemu, aby pracownicy mogli w razie potrzeby kwestionować decyzje za pomocą skutecznych procedur, oraz nie może opierać się na stroniczych zbiorach danych dotyczących płci, pochodzenia etnicznego lub orientacji seksualnej, tak aby uniknąć ryzyka dyskryminacji w wynikach; mając na uwadze, że grupy bardziej podatne na zagrożenia, takie jak kobiety, mniejszości i osoby z niepełnosprawnościami, są bardziej narażone na stronniczość w ocenie ⁽³⁵⁾;

- Z. mając na uwadze, że w środowisku pracy za pośrednictwem platform internetowych szczególnie wrażliwa jest kwestia pracy nieodpłatnej;
- AA. mając na uwadze, że tworzenie spółdzielni mogłoby stanowić ważny instrument oddolnej organizacji pracy za pośrednictwem platform internetowych oraz mogłoby sprzyjać konkurencji między platformami;
- AB. mając na uwadze, że istnieje duże zapotrzebowanie na zintegrowane rozwiązania transportowe oparte na szerokim wachlarzu usług, kładące nacisk na system, a nie na jego komponenty, oraz mając na uwadze, że platformy mogą odgrywać rolę w ułatwianiu mobilności jako usługi (MaaS), logistyki jako usługi (LaaS) i mobilności opartej na współpracy; mając na uwadze, że taka cyfryzacja mogłaby oferować duże możliwości stworzenia zrównoważonego, innowacyjnego i multimodalnego sektora transportu, m.in. poprzez innowacje w transporcie publicznym; mając na uwadze, że perspektywiczne ramy dla firm platformowych muszą również uwzględniać potencjalne problemy środowiskowe i zdrowotne oraz maksymalizować efektywność mobilności i że w związku z tym należy przeprowadzić dogłębną ocenę oddziaływania platform na środowisko w dziedzinie transportu i turystyki, biorąc pod uwagę, że wiedza na temat ich pozytywnych i negatywnych skutków jest niewystarczająca;
- AC. mając na uwadze, że powstawanie coraz większej liczby cyfrowych platform pośredniczących i platform współpracy powoduje głębokie przekształcenia w sektorze transportu osób i towarów, w szczególności poprzez świadczenie nowych usług dla przedsiębiorstw i osób prywatnych, rozwój transportu multimodalnego, poprawę połączeń ze strefami odizolowanymi, wzmocnienie mobilności miejskiej czy też optymalizację zarządzania przepływami;
- AD. mając na uwadze, że szybka łączność bezprzewodowa i stacjonarna ma zasadnicze znaczenie dla dalszego rozwoju cyfrowych usług transportowych; mając na uwadze, że UE ustanawia standardy regulacyjne dotyczące korzystania z usług i produktów cyfrowych, tak jak to miało miejsce w przypadku RODO i europejskiej strategii cyfrowej, ale pozostaje w tyle, jeśli chodzi o tworzenie konkurencyjnych warunków dla rozwoju i wzrostu nowych przedsiębiorstw i platform cyfrowych w UE;

Europejskie ramy prawne

1. zauważa, że obecne ramy europejskie są niezadowolające, i ubolewa nad faktem, że instrumenty prawne UE często nie mają zastosowania do wielu osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych z powodu ich błędnej klasyfikacji i nie uwzględniają wystarczająco nowych realiów świata pracy; podkreśla potrzebę poprawy warunków pracy wszystkich osób pracujących za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, w tym osób rzeczywiście samozatrudnionych; jest zaniepokojony, że ta fragmentacja może stawiać wiele osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych w niepewnej sytuacji prawnej, co powoduje, że pracownicy ci korzystają z mniejszej liczby praw lub z bardziej ograniczonych praw niż te, które powinny być zagwarantowane wszystkim pracownikom; uważa, że nieodpowiednie regulacje mogą prowadzić do różnych interpretacji, tym samym skutkując nieprzewidywalnością, a w rezultacie negatywnie wpływać zarówno na przedsiębiorstwa, jak i na pracowników;
2. zauważa, że znaczenie pojęć „pracownik” i „osoba samozatrudniona” nie jest jednolicie zdefiniowane we wszystkich państwach członkowskich; zauważa ponadto, że granica między tymi dwoma pojęciami bywa niejednoznaczna w przypadku nowych form pracy i że niektóre osoby samozatrudnione lub pracownicy są wobec tego narażeni na ryzyko błędnej klasyfikacji i nie mogą korzystać z praw związanych z ich statusem; w związku z tym uważa, że pracownicy cyfrowych platform pracy powinni mieć takie same prawa i taki sam dostęp do ochrony socjalnej na równi z pracownikami spoza platform należącymi do tej samej kategorii, przy pełnym poszanowaniu różnorodności krajowych modeli rynku pracy, autonomii partnerów społecznych i kompetencji krajowych;

⁽³⁴⁾ Workplace Monitoring & Surveillance [Monitorowanie i nadzorowanie miejsc pracy], Data & Society, Mateescu, A., Nguyen, A., dokument wyjaśniający: luty 2019 r.

⁽³⁵⁾ Sprawozdanie w sprawie wskaźnika równouprawnienia płci za 2020 r., Cyfryzacja a przyszłość pracy, s. 99.

Czwartek, 16 września 2021 r.

3. podkreśla ponadto, że osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych w różnych państwach członkowskich lub łączące standardowe zatrudnienie z pracą za pośrednictwem platform internetowych w różnych państwach członkowskich mogą podlegać zupełnie innym przepisom w przypadku takiej samej pracy;
4. uważa, że należy pilnie zająć się tą niepewnością prawną dla dobra pracowników, przedsiębiorstw, w tym platform, oraz konsumentów; uważa, że we wszelkich propozycjach należy uznać różnorodność platform i osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych oraz różne ustawodawstwa krajowe w obszarze pracy, zabezpieczenia społecznego i systemów ochrony zdrowia, potrzebę zrównoważonych modeli cyfrowych platform pracy oraz poszanowanie statusu osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, które są rzeczywiście samozatrudnione; jest zdania, że powinny istnieć europejskie ramy, oparte na kompleksowej ocenie skutków i konsultacjach z odpowiednimi podmiotami, które chroniłyby pracę za pośrednictwem platform internetowych, oferując godne warunki pracy, a jednocześnie przeciwdziałyby niepewnym formom pracy za pośrednictwem platform internetowych i które mogłyby zostać uzupełnione ustawodawstwem krajowym lub układami zbiorowymi; podkreśla, że wszelkie inicjatywy ustawodawcze UE powinny wspierać innowacje, tworzenie nowych modeli biznesowych, spółdzielni, przedsiębiorstw typu start-up oraz MŚP, a także godnych miejsc pracy; podkreśla, że możliwości i elastyczne warunki pracy oferowane przez cyfrowe platformy pracy powinny być nadal możliwe, o ile nie naruszają ochrony socjalnej i praw pracowniczych;
5. zauważa, że przypadki błędnej klasyfikacji są najbardziej rozpowszechnione na cyfrowych platformach pracy, które w dużej mierze organizują – bezpośrednio lub za pomocą algorytmu – warunki i wynagrodzenie za pracę za pośrednictwem platform internetowych; wzywa Komisję, aby w celu ułatwienia prawidłowego klasyfikowania osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych wprowadziła do swojego przyszłego wniosku domniemanie wzruszalne istnienia stosunku pracy dla tych pracowników, zgodnie z krajowymi definicjami określonymi w ustawodawstwie państw członkowskich lub w układach zbiorowych, w połączeniu z przeniesieniem ciężaru dowodu i ewentualnie dodatkowymi środkami; podkreśla zatem, że ilekroć osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych kwestionują klasyfikację swojego statusu zatrudnienia w postępowaniu sądowym przed sądem lub organem administracyjnym zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, to na stronie, którą uważa się za pracodawcę, spoczywa obowiązek udowodnienia, że nie istnieje stosunek pracy; podkreśla, że domniemanie wzruszalne istnienia stosunku pracy nie może prowadzić do automatycznego zakwalifikowania wszystkich osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych jako pracowników; uważa, że klasyfikacja pracowników powinna opierać się na faktach związanych z rzeczywistym wykonywaniem pracy i kryteriami, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, a nie na opisie tego stosunku przez strony; podkreśla, że takie domniemanie wzruszalne gwarantuje, iż pracownicy, którzy są rzeczywiście samozatrudnieni, mogą nimi pozostać i nadal mieć dostęp do pracy za pośrednictwem platform; ponadto wzywa Komisję, aby sprecyzowała, że nie można rozważać ustanowienia nowego unijnego tzw. trzeciego statusu pomiędzy pracownikiem a osobą samozatrudnioną, ponieważ nie pomogłoby to w rozwiązaniu obecnych problemów i grozi dalszym rozmyciem już pomieszanych pojęć, oraz aby zapewniła, że osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych będą klasyfikowane albo jako pracownicy, albo jako osoby samozatrudnione, zgodnie z prawem krajowym;
6. podkreśla, że ustawodawstwo w państwach członkowskich i na szczeblu europejskim nie nadąża za transformacją cyfrową, co prowadzi do braku regulacji dotyczących nowych metod zatrudnienia oraz wywiera bezpośredni wpływ na prawa pracownicze i funkcjonowanie platform internetowych;
7. podkreśla, że wszelkie regulacje dotyczące platform internetowych muszą uwzględniać zasadę pomocniczości i różne podejścia państw członkowskich, z uwagi na istniejące różnice między platformami – od liczby pracowników po zakres, w jakim zabezpieczają prawa pracownicze – oraz muszą oprzeć się próbie czasu i dotrzymać kroku transformacji cyfrowej;
8. z zadowoleniem przyjmuje zamiar Komisji dotyczący przedstawienia do końca 2021 r. wniosku w sprawie inicjatywy ustawodawczej mającej na celu poprawę warunków pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, jak zapowiedziano w Planie działania dotyczącym Europejskiego filaru praw socjalnych, poprzedzonego dwuetapowymi konsultacjami z partnerami społecznymi; wzywa Komisję, aby – jeżeli partnerzy społeczni nie wyrażą chęci rozpoczęcia procesu przewidzianego w art. 155 TFUE i na podstawie wniosków z konsultacji społecznych – przedstawiła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych w celu zagwarantowania praw wszystkim takim osobom oraz uwzględnienia specyfiki takiej pracy, aby zapewnić sprawiedliwe i przejrzyste warunki pracy, zagwarantować zdrowe i bezpieczne środowisko pracy, zapewnić dostęp do odpowiedniej i przejrzystej ochrony socjalnej, a także ich prawa do organizowania się, do tworzenia związków zawodowych, swobodnego wstępowania do nich i bycia przez nie reprezentowanym oraz do negocjowania układów zbiorowych, dostępu do szkoleń i umiejętności, jak również zapewnienia ochrony danych zgodnie z RODO oraz przejrzystego, etycznego i niedyskryminacyjnego zarządzania algorytmicznego, przy jednoczesnym zapewnieniu równych szans we wszystkich państwach członkowskich i stworzeniu przewidywalnego i stabilnego otoczenia biznesowego, które sprzyja inwestycjom i innowacjom;
9. wzywa Komisję do uznania statusu cyfrowych platform pracy jako pracodawców, agencji pracy (tymczasowej) lub pośredników, związanych z określonym sektorem działalności, aby zapewnić wywiązanie się ze wszystkich obowiązków wynikających z danego statusu, między innymi pod względem składek na ubezpieczenie społeczne, odpowiedzialności za

Czwartek, 16 września 2021 r.

zdrowie i bezpieczeństwo, odpowiedzialności za płatność podatku dochodowego, należytej staranności i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, a także zachować równe warunki działania względem innych przedsiębiorstw działających w sektorze;

10. podkreśla potrzebę skuteczniejszego zwalczania fikcyjnego samozatrudnienia za pomocą dyrektywy, tak aby objąć nią osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych, które spełniają warunki charakterystyczne dla stosunku pracy opartego na rzeczywistym wykonywaniu pracy, a nie na opisie tego stosunku przez strony;

11. podkreśla, że główny wpływ wywierany przez platformy internetowe nie ogranicza się do korzyści oferowanych konsumentom, ale ma charakter wielkoskalowy dla całego łańcucha dostaw, w tym dostawców, producentów, dystrybutorów i konsumentów, oraz jako taki musi zostać uwzględniony w omawianych przepisach;

Uczciwe i przejrzyste warunki pracy

12. wzywa Komisję, aby badając sposoby poprawy warunków pracy:

- zadbała o prawidłowe funkcjonowanie i skuteczność ram rokowań zbiorowych oraz
- lepiej wdrażała zakaz stosowania klauzul wyłączających oraz dopilnowała, by wszystkie osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych mogły pracować dla różnych platform (ang. multi-apping) i nie podlegały z tego tytułu niekorzystnemu traktowaniu, zgodnie z dyrektywą w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy;
- zapewniła możliwość przenoszenia świadectw kompetencji i wspierała interoperacyjność ocen na różnych platformach;
- wzmocniła prawa w przypadku ograniczenia, zawieszenia lub zakończenia działalności przez platformę poprzez zapewnienie wszystkim osobom pracującym za pośrednictwem platform internetowych prawa do uzasadnionego przedniego oświadczenia, a w razie jego zakwestionowania – prawa do odpowiedzi oraz do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów, zapewniającego możliwość przywrócenia zgodności lub obalenia oświadczenia, w tym również roszczeń grupowych;
- zajęła się obecnym brakiem przejrzystości, z poszanowaniem tajemnicy przedsiębiorstwa, zgodnie z dyrektywą (UE) 2016/943⁽³⁶⁾, zwłaszcza jej motywami 13 i 18 oraz at. 3 i 5, poprzez zadbanie o dostarczanie istotnych informacji dotyczących warunków pracy i zasad współpracy, sposobu obliczania ceny lub opłaty, przydziału zadań, a także przejrzystości w przypadku zmiany warunków, zasad i procedur czasowej lub ewentualnej trwałej dezaktywacji, co powinno być poprzedzone konsultacjami; uważa, że wspomniany komunikat należy sformułować w sposób jasny, wyczerpujący i łatwo dostępny oraz udostępnić go zarówno pracownikom, jak i ich przedstawicielom zgodnie z obowiązującym prawem Unii i przepisami krajowymi w obszarze praw pracowniczych;
- zapewniła, że w przypadku stosowania sztucznej inteligencji platformy są przejrzyste co do sposobu jej stosowania i parametrów algorytmicznych, które wpływają na warunki pracy, zwłaszcza odnośnie do dystrybucji zadań, ocen i interakcji oraz przekazywania zrozumiałych i aktualnych informacji na temat działania algorytmu w świetle sposobu przydziału zadań, wystawiania ocen, procedury dezaktywacji i ustalania ceny; uwzględniła fakt, że algorytmy zawsze muszą być nadzorowane przez człowieka oraz że ich decyzje muszą być wytłumaczalne, zaskarżalne i w odpowiednich przypadkach odwracalne;
- zbadała możliwość stworzenia opcjonalnych i łatwo dostępnych funkcji w strukturze platformy umożliwiających pracownikom prywatną i bezpieczną identyfikację siebie nawzajem oraz wzajemne komunikowanie się, jeżeli będą tym zainteresowani;

13. wzywa Komisję do zbadania zakresu, w jakim obowiązujące prawo Unii ma zastosowanie do rynku cyfrowych platform pracy, oraz do zapewnienia odpowiedniego wdrożenia i egzekwowania; apeluje do państw członkowskich, aby we współpracy z partnerami społecznymi i innymi właściwymi podmiotami dokonały oceny – w sposób proaktywny oparty na logice przewidywania – konieczności modernizacji obowiązujących przepisów, łącznie z systemami zabezpieczenia społecznego, tak aby nadążały za zmianami technologicznymi, a jednocześnie zapewniały ochronę pracowników; apeluje do Komisji i państw członkowskich o skoordynowanie systemów zabezpieczenia społecznego w celu zagwarantowania możliwości przenoszenia świadczeń i sumowania okresów zgodnie z prawem Unii i przepisami krajowymi;

⁽³⁶⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/943 z dnia 8 czerwca 2016 r. w sprawie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa) przed ich bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem i ujawnianiem, Dz.U. L 157 z 15.6.2016, s. 1.

Czwartek, 16 września 2021 r.

Zdrowe i bezpieczne środowisko pracy

14. podkreśla, że osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych mogą być narażone na zwiększone ryzyko związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem zarówno w przypadku pracy za pośrednictwem platform internetowych w terenie (takie jak wypadki drogowe lub obrażenia fizyczne powodowane przez maszyny lub chemikalia), jak i online (na przykład związane z ergonomią stanowisk komputerowych), które nie ogranicza się do zdrowia fizycznego, ale może także wpływać na zdrowie psychospołeczne, przy czym nieprzewidywalne godziny pracy, intensywność pracy, konkurencyjne środowisko (systemy ocen, zachęty do pracy w postaci premii), przeciążenie informacjami i izolacja to pojawiające się czynniki ryzyka; podkreśla, że we wniosku Komisji należy zająć się kwestią bezpieczeństwa i higieny pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych zgodnie z europejskimi ramami prawnymi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz umożliwić im korzystanie z przysługujących im praw, w tym prawa do bycia offline, zgodnie z wdrożeniem umowy ramowej europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji, tak aby nie były z tego powodu pokrzywdzone; podkreśla, że wszystkie osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych w terenie muszą być wyposażone w odpowiednie środki ochrony indywidualnej, a osoby pracujące w sektorze transportu i dostaw muszą mieć zagwarantowane ubezpieczenia wypadkowe; podkreśla, że cyfrowe platformy pracy muszą wdrożyć zabezpieczenia w celu ochrony osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych przed przemocą i molestowaniem, w tym przemocą ze względu na płeć, oraz ustanowić skuteczne mechanizmy zgłaszania;

15. uważa, że wszystkim osobom pracującym za pośrednictwem platform internetowych powinno przysługiwać odszkodowanie w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz należy im zapewnić ochronę socjalną, w tym ubezpieczenie zdrowotne i inwalidzkie; w związku z tym przyjmuje z zadowoleniem inicjatywę niektórych cyfrowych platform pracy mające na celu zapewnienie, na pierwszym etapie, ubezpieczenia oraz środków bezpieczeństwa i higieny pracy do czasu ustanowienia ram legislacyjnych, oraz podkreśla ważną rolę, jaką w tym kontekście mogą odgrywać układy zbiorowe;

Odpowiednia i przejrzysta ochrona socjalna

16. zdecydowanie uważa, że formalny i skuteczny zasięg, adekwatność i przejrzystość systemów ochrony socjalnej powinny mieć zastosowanie do wszystkich pracowników, w tym do osób samozatrudnionych; wzywa państwa członkowskie, aby w całości i niezwłocznie wdrożyły zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników i osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej oraz przyjęły środki w celu zapewnienia ochrony socjalnej osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych; wzywa Komisję do kontrolowania postępów państw członkowskich w ramach zaleceń dla poszczególnych krajów będących częścią europejskiego semestru;

17. przypomina, że ochrona socjalna stanowi sieć bezpieczeństwa opartą na solidarności, która jest korzystna nie tylko dla poszczególnych osób, ale i dla społeczeństwa jako całości; podkreśla, że osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych napotykać wyjątkowe trudności ze spełnieniem wymogów kwalifikowalności i z zakwalifikowaniem się do świadczeń z zabezpieczenia społecznego, co z kolei wpływa na ich perspektywy na przyszłość oraz na stabilność finansową i solidarność systemów zabezpieczenia społecznego; uważa, że osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych powinny mieć dostęp do wszystkich gałęzi zabezpieczenia społecznego zgodnie ze swoim statusem; przypomina w szczególności, jak ważne jest, aby państwa członkowskie zapewniły, a w razie potrzeby rozszerzyły dostęp do ochrony socjalnej dla osób samozatrudnionych pracujących za pośrednictwem platform internetowych, w tym osób zmieniających status na rynku pracy lub posiadających oba statusy, aby zagwarantować możliwość przenoszenia zgromadzonych praw i uprawnień socjalnych, oraz do systemów obejmujących świadczenia macierzyńskie i równoważne świadczenia rodzicielskie, a także świadczenia z tytułu bezrobocia, wypadku, opieki długoterminowej, niepełnosprawności, choroby, opieki zdrowotnej i starości;

Reprezentacja i prawa do rokowań zbiorowych

18. przypomina, że wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych są podstawowymi prawami wszystkich pracowników, i uważa, że dyrektywa w sprawie osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych powinna zapewnić skuteczność, pełne stosowanie i egzekwowanie tych praw; jest zaniepokojony występowaniem braku równowagi i symetrii w relacjach między cyfrowymi platformami pracy a pracownikami, którzy często nie mają indywidualnej siły przetargowej, by wynegocjować sprawiedliwe warunki; zauważa ponadto, że istnieją także kwestie praktyczne, takie jak brak wspólnych środków komunikacji i możliwości spotkań online lub osobiście, które mogą w praktyce uniemożliwić reprezentację zbiorową; zwraca również uwagę na potencjał innowacyjnego podejścia do otwierania nowych możliwości dialogu społecznego i organizacji poprzez rozwiązania cyfrowe; wzywa Komisję do uwzględnienia tych przeszkód w swoim wniosku; podkreśla, że osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych oraz platformy muszą być odpowiednio zorganizowane i reprezentowane, aby ułatwić dialog społeczny i rokowania zbiorowe;

19. podkreśla, że formy prawne spółdzielni mogłyby stanowić ważne narzędzie na potrzeby oddolnej organizacji pracy za pośrednictwem platform internetowych, które mogłyby także wywierać pozytywny wpływ na demokrację wewnętrzną i wzmocnienie pozycji pracowników;

Czwartek, 16 września 2021 r.

20. ubolewa nad trudnościami prawnymi w zakresie reprezentacji zbiorowej, z jakimi borykają się osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych, i jest świadomy, że osoby samozatrudnione są zasadniczo uznawane za „przedsiębiorstwa” i jako takie podlegają zakazowi porozumień ograniczających konkurencję; w tym kontekście uznaje opublikowaną przez Komisję wstępną ocenę skutków⁽³⁷⁾ oraz planowaną inicjatywę mającą na celu usunięcie tej przeszkody, oprócz inicjatywy ustawodawczej mającej na celu poprawę warunków pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, przy jednoczesnym poszanowaniu istniejących systemów rokowań zbiorowych; jest przekonany, że prawo konkurencji UE nie może utrudniać poprawy warunków pracy (w tym ustalania wynagrodzenia) i ochrony socjalnej osób samozatrudnionych pracujących za pośrednictwem platform internetowych poprzez rokowania zbiorowe, i wzywa Komisję do wyjaśnienia, że układy zbiorowe wykraczają poza zakres prawa konkurencji, aby zapewnić tym osobom możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych i prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zagwarantować lepszą równowagę siły przetargowej i sprawiedliwszy rynek wewnętrzny;

Szkolenia i umiejętności

21. podkreśla znaczenie szkolenia, a w szczególności konieczność zapewnienia przez cyfrowe platformy pracy osobom pracującym za ich pośrednictwem szkolenia w zakresie korzystania z ich strony internetowej lub aplikacji, wykonywanych zadań oraz bezpieczeństwa i higieny pracy; podkreśla ponadto, że osobom pracującym za pośrednictwem platform internetowych, a zwłaszcza tym o niższych kwalifikacjach, platformy powinny zapewnić dostęp do dalszego szkolenia umożliwiającego podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie, aby poprawić ich szanse na zatrudnienie i ścieżki kariery; apeluje o ułatwienie uznawania, walidacji i możliwości przenoszenia wyników w dziedzinie uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, ale także w dziedzinie uznawania umiejętności nabytych podczas pracy za pośrednictwem platform internetowych; uważa w związku z tym, że osobom pracującym za pośrednictwem platform internetowych, które uczestniczyły w takich szkoleniach, należy wydawać „świadectwo doświadczenia”, które można by umieszczać na indywidualnych kontaktach edukacyjnych; wzywa w tym względzie Komisję do uwzględnienia kwestii kształcenia i szkolenia osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych w przyszłych wnioskach dotyczących europejskiego podejścia do mikrokwalifikacji i indywidualnych rachunków szkoleniowych; zwraca uwagę na niektóre partnerstwa strategiczne ustanowione przez platformy w celu zapewnienia dostępu do szkoleń dla osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych (takich jak kursy językowe, spersonalizowany coaching i coaching za pośrednictwem środków wideo), aby umożliwić im dalszy rozwój kariery; uważa, że takie najlepsze praktyki powinny być wdrażane przez wszystkie platformy we wszystkich sektorach;

22. podkreśla, że kompetencje cyfrowe są niezwykle ważne; uważa, że inwestycje w kształcenie zawodowe i uczenie się przez całe życie są niezbędne do zapewnienia, że unijna siła robocza będzie wyposażona we właściwe umiejętności potrzebne w erze cyfrowej; apeluje do państw członkowskich o dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do cyfrowego rynku pracy z myślą o promowaniu umiejętności i kompetencji cyfrowych oraz wspieraniu przedsiębiorczości; podkreśla, że gospodarka platform pracy dotychczas rozwija się głównie na obszarach miejskich; wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia działań w celu zwalczania przepaści cyfrowej i zapewnienia dostępu do usług cyfrowych dla wszystkich; podkreśla w tym kontekście, jak ważne jest rozwijanie sieci szerokopasmowej 5G na obszarach wiejskich;

23. podkreśla potrzebę zapewnienia osobom pracującym za pośrednictwem platform internetowych takiego samego dostępu do uczenia się przez całe życie, z jakiego korzystają pracownicy w gospodarce tradycyjnej, zgodnie z krajowym prawem i praktyką, a jednocześnie zachęcania do innowacji, promowania konkurencyjnego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu oraz gwarantowania równych warunków działania dla przedsiębiorstw;

Algorytmy i zarządzanie danymi

24. uważa, że stosowanie algorytmów w pracy powinno być przejrzyste, niedyskryminujące, godne zaufania i etyczne względem pracowników; podkreśla, że algorytmiczna przejrzystość i niedyskryminacja powinny mieć zastosowanie do przydzielania i dystrybucji zadań, ustalania cen, reklam, ocen i interakcji; ponadto zaznacza, że funkcje zarządzania algorytmicznego, w szczególności przydzielanie zadań, oceny, procedury dezaktywacji i ustalanie cen, a także wszelkie ich zmiany, powinny być w zrozumiały sposób wyjaśniane i komunikowane w jasny i aktualny sposób oraz powinny być częścią dialogu społecznego, z poszanowaniem tajemnic przedsiębiorstwa zgodnie z dyrektywą (UE) 2016/943, w szczególności jej motywami 13 i 18 oraz art. 3 i 5; podkreśla, że wszystkie decyzje algorytmiczne muszą być etyczne, wytłumaczalne, zaskarżalne i w odpowiednich przypadkach odwracalne, a także podkreśla znaczenie regularnych kontroli przeprowadzanych w tym zakresie przez odpowiednie organy zgodnie z prawem krajowym, aby zapobiec generowaniu błędnych wyników przez sztuczną inteligencję; powtarza, że wszelkie decyzje algorytmiczne muszą być podejmowane z poszanowaniem prawa do tego, aby nie podlegać decyzji opartej wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu, które wynika z art. 22 ust. 1 RODO, co oznacza konieczność nadzoru przez człowieka; podkreśla, że praktyki zachęcające, takie jak premie nadzwyczajne, lub karzące, takie jak oceny wpływające na czas pracy i prowadzące do przydzielania mniejszej

⁽³⁷⁾ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=PI_COM%3AAres%282021%29102652

Czwartek, 16 września 2021 r.

ilości pracy, nie mogą prowadzić do ryzykownych zachowań lub zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa, w tym dla zdrowia psychicznego; jest przekonany, że algorytmy niedyskryminacyjne to takie, które zapobiegają uprzedzeniom płciowym, rasowym i innym uprzedzeniom społecznym w wyborze i traktowaniu różnych grup oraz nie wzmacniają nierówności i stereotypów;

25. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby zapewniły odpowiednią ochronę praw i dobrostanu osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych w takich kwestiach jak niedyskryminacja, prywatność, autonomia i godność człowieka przy stosowaniu sztucznej inteligencji i zarządzania algorytmicznego, w tym narzędzi przewidywania i oznaczania służących do przewidywania zachowań, oprogramowania do monitorowania postępów w czasie rzeczywistym i śledzenia czasu, zautomatyzowanych zachęt dotyczących zachowania oraz nieuzasadnionych praktyk nadzoru; podkreśla, że pracowników należy zawsze poinformować i skonsultować się z nimi przed zastosowaniem takich urządzeń i praktyk; uważa, że należy zachęcać do szkoleń twórców algorytmów w kwestiach etycznych, przejrzystości i przeciwdziałania dyskryminacji;

26. wyraża zaniepokojenie niewystarczającym poszanowaniem praw własności intelektualnej do utworów osób samozatrudnionych pracujących za pośrednictwem platform internetowych oraz wzywa Komisję i państwa członkowskie do rozwiązania tego problemu i zapewnienia odpowiedniego egzekwowania mających zastosowanie przepisów;

27. uważa, że pracowników należy informować o ocenach wystawianych przez klientów; podkreśla, że pracownicy powinni mieć prawo do kwestionowania braku płatności oraz przeanalizowania tego zakwestionowania przez pracownika platformy;

28. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia, że czas oczekiwania i dostępności na platformie będzie traktowany jako czas pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych w ramach stosunku pracy;

29. przypomina, że wszystkie platformy internetowe muszą zapewnić pełną zgodność z prawem Unii, w tym przepisami dotyczącymi niedyskryminacji i ochrony danych; podkreśla, że osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych – a za ich zgodą ich przedstawiciele – powinny mieć pełny dostęp do wszystkich danych dotyczących ich własnej działalności, rozumieć, w jaki sposób przetwarzane są ich dane osobowe, być informowane o wszelkich klasyfikacjach lub ocenach pracowników przez platformę, które mogą mieć wpływ na ich warunki zatrudnienia lub pracy, oraz mieć prawo do eksportowania swoich ocen; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia, by osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych miały skuteczne prawo do przenoszenia danych, zgodnie z art. 20 i 88 RODO; uważa, że należy zbadać możliwość wprowadzenia przenośnego certyfikatu umiejętności, informacji zwrotnych od klientów i ratingów reputacji, uznawanego między podobnymi platformami;

30. zauważa, że charakter pracy za pośrednictwem platform internetowych i brak zdefiniowanego miejsca pracy może prowadzić do podnajmowania kont pracowników i pracy nierejestrowanej; uważa, że należy zagwarantować wiarygodne procesy weryfikacji tożsamości użytkowników platform bez obowiązkowego przetwarzania danych biometrycznych;

31. podkreśla, że ewentualne korzyści wynikające z działalności platform pracy w internecie ze względu na ich większą wydajność w stosunku do tradycyjnego rynku pracy powinny być uzyskiwane w oparciu o uczciwą konkurencję; podkreśla, że w celu zapewnienia równych warunków działania dla platform pracy i tradycyjnych przedsiębiorstw, zwłaszcza MŚP, gospodarka platformowa musi – jak każda inna gospodarka – płacić podatki i składki na ubezpieczenia społeczne, a także przestrzegać przepisów dotyczących zatrudnienia i praw socjalnych; podkreśla konieczność odpowiedniego dostosowania w razie potrzeby odnośnych strategii politycznych;

32. wzywa Komisję do zadbania, aby osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych i na podstawie wszelkich podobnych form zatrudnienia opartych na innowacjach technologicznych zostały uwzględnione we wnioskach dotyczących ustanowienia europejskiego numeru zabezpieczenia społecznego, a także aby do pracy za pośrednictwem platform internetowych były stosowane w niedyskryminujący sposób sprawiedliwe przepisy w sprawie mobilności;

33. przyznaje, że gospodarka platform pracy może być wykorzystywana w celach społecznych; wzywa Komisję i państwa członkowskie do promowania modeli gospodarki społecznej w gospodarce platform pracy i do wymiany najlepszych praktyk w tym zakresie, gdyż przedsiębiorstwa społeczne okazały się bardziej odporne podczas kryzysu związanego z COVID-19;

Inne zalecenia

34. przypomina, że znaczna liczba platform pracuje nad wdrożeniem wewnętrznych regulaminów i programów, aby stworzyć bezpieczniejsze środowisko dla swoich pracowników, i uważa, że działania unijne i krajowe w terenie powinny wspierać takie praktyki; wzywa Komisję, by po gruntownej ocenie skutków rozważyła ustanowienie europejskiego znaku jakości, który byłby przyznawany platformom stosującym dobre praktyki w odniesieniu do osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, aby użytkownicy, pracownicy i konsumenci mogli podejmować świadome decyzje, i który wyróżniałby platformy oferujące wysokiej jakości warunki pracy i przejrzyste systemy oparte na układach zbiorowych i wysokim stopniu przejrzystości;

Czwartek, 16 września 2021 r.

35. zauważa, że dane dotyczące liczby osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, a także ich podziału według sektorów, są nadal fragmentaryczne; wzywa Komisję, by we współpracy z państwami członkowskimi gromadziła solidne i porównywalne dane na temat osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, aby uzyskać bardziej precyzyjny obraz skali działalności cyfrowych platform pracy i pogłębić wiedzę na temat warunków pracy i zatrudnienia tych osób, w tym zakresu zabezpieczenia społecznego i przedziału dochodów;

36. wzywa krajowe publiczne służby zatrudnienia i europejską sieć służb zatrudnienia (EURES) do lepszej komunikacji na temat możliwości oferowanych przez platformy pracy;

37. wzywa państwa członkowskie do wspierania innowacyjnych form pracy za pośrednictwem platform internetowych zgodnie z przepisami unijnymi i krajowymi oraz wzywa Komisję do odzwierciedlenia wysokiej jakości warunków pracy w przygotowywanych ramach prawnych oraz do utrzymania elastyczności przy jednoczesnym zapewnieniu praw pracowników;

38. wzywa państwa członkowskie do zadbania, by osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych miały możliwość odmowy realizacji zlecenia poza godzinami lub dniami odniesienia lub jeżeli nie zostały one poinformowane o zleceniu zgodnie z minimalnym okresem powiadomienia, bez ponoszenia negatywnych konsekwencji tej odmowy;

39. jednocześnie zachęca Komisję i państwa członkowskie, by rozważyły innowacyjne, skuteczne i korzystne społecznie rozwiązania transgraniczne, zapewniające ochronę i zabezpieczenie społeczne;

40. podkreśla, że zagwarantowanie poszanowania praw pracowników jest podstawowym elementem zrównoważonej polityki turystycznej; podkreśla coraz ważniejszą rolę platform cyfrowych i gromadzenia danych w działalności turystycznej; podkreśla w związku z tym fundamentalną rolę, jaką gromadzenie danych dotyczących pracowników platform będzie miało w realizacji prawdziwie zrównoważonych projektów turystycznych, które sprawią, że inwestycje turystyczne i miejsca pracy przyniosą korzyści lokalnym społecznościom i pracownikom, ułatwiając jednocześnie sprawiedliwy podział zysków;

41. przypomina, że kobiety stanowią jedynie 22 % pracowników branży transportowej, a także stanowią mniejszość wśród pracowników platform w sektorach transportu i turystyki, przy czym niepotwierdzone dowody wskazują na to, że kobiety pracujące za pośrednictwem platform internetowych w sektorze transportu mają gorsze warunki zatrudnienia i pracy niż wykonujący taką samą pracę mężczyźni;

o

o o

42. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.
