



PŘIJATÉ TEXTY

P9_TA(2021)0385

Spravedlivé pracovní podmínky, práva a sociální ochrana pracovníků platform – nové formy zaměstnanosti související s digitálním rozvojem

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 16. září 2021 o spravedlivých pracovních podmínkách, právech a sociální ochraně pracovníků platform – nové formy zaměstnanosti související s digitálním rozvojem (2019/2186(INI))

Evropský parlament,

- s ohledem na nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1150 ze dne 20. června 2019 o podpoře spravedlnosti a transparentnosti pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb¹,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii²,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/770 ze dne 20. května 2019 o některých aspektech smluv o poskytování digitálního obsahu a digitálních služeb³,
- s ohledem na nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) (GDPR)⁴,
- s ohledem na evropský pilíř sociálních práv,
- s ohledem na doporučení Rady ze dne 8. listopadu 2019 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně⁵,
- s ohledem na závěry Rady ze dne 24. října 2019 „Budoucnost práce: podpora Evropské

¹ Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 57.

² Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 105.

³ Úř. věst. L 136, 22.5.2019, s. 1.

⁴ Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1.

⁵ Úř. věst. C 387, 15.11.2019, s. 1.

- unie deklaraci přijaté u příležitosti 100. výročí založení MOP¹,
- s ohledem na závěry Rady ze dne 13. června 2019 „Mění se svět práce: reflexe o nových formách práce a důsledcích pro bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků“²,
 - s ohledem na návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o jednotném trhu digitálních služeb (akt o digitálních službách) a o změně směrnice 2000/31/ES, který předložila Komise dne 15. prosince 2020 (COM(2020)0825),
 - s ohledem na návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o spravedlivých trzích otevřených hospodářské soutěži v digitálním odvětví (akt o digitálních trzích), který předložila Komise dne 15. prosince 2020 (COM(2020)0842),
 - s ohledem na sdělení Komise ze dne 4. března 2021 s názvem „Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv“ (COM(2021)0102),
 - s ohledem na sdělení Komise ze dne 19. února 2020 s názvem „Evropská strategie pro data“ (COM(2020)0066),
 - s ohledem na bílou knihu Komise ze dne 19. února 2020 s názvem „O umělé inteligenci – evropský přístup k excelenci a důvěře“ (COM(2020)0065),
 - s ohledem na sdělení Komise ze dne 14. ledna 2020 nazvané „Silná sociální Evropa pro spravedlivou transformaci“ (COM(2020)0014),
 - s ohledem na sdělení Komise ze dne 2. června 2016 nazvané „Evropský program pro ekonomiku sdílení“ (COM(2016)0356),
 - s ohledem na konzultační dokument Komise ze dne 24. února 2021 s názvem „První fáze konzultace se sociálními partnery podle článku 154 SFEU o možných opatřeních řešících výzvy související s pracovními podmínkami při práci prostřednictvím platforem“ (C(2021)1127),
 - s ohledem na své usnesení ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se³,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 17. prosince 2020 o silné sociální Evropě pro spravedlivou transformaci⁴,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 22. října 2020 o politice zaměstnanosti a sociální politice eurozóny v roce 2020⁵,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 20. října 2020 obsahující doporučení Komisi k rámci pro etické aspekty umělé inteligence, robotiky a souvisejících technologií⁶,

¹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13436-2019-INIT/en/pdf>

² <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9686-2019-INIT/en/pdf>

³ Přijaté texty, P9_TA(2021)0021.

⁴ Přijaté texty, P9_TA(2020)0371.

⁵ Přijaté texty, P9_TA(2020)0284.

⁶ Přijaté texty, P9_TA(2020)0275.

- s ohledem na své usnesení ze dne 20. října 2020 obsahující doporučení Komisi k aktu o digitálních službách: zdokonalit fungování jednotného trhu¹,
- s ohledem na svůj postoj ze dne 10. července 2020 o návrhu rozhodnutí Rady o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států²,
- s ohledem na své usnesení ze dne 10. října 2019 o zaměstnanosti a sociální politice v eurozóně³,
- s ohledem na své usnesení ze dne 19. ledna 2017 o evropském pilíři sociálních práv⁴,
- s ohledem na své usnesení ze dne 15. června 2017 o evropském programu pro ekonomiku sdílení⁵,
- s ohledem na své usnesení ze dne 15. června 2017 o on-line platformách a jednotném digitálním trhu⁶,
- s ohledem na své usnesení ze dne 4. července 2017 o pracovních podmínkách a nejistém zaměstnání⁷,
- s ohledem na pověřovací dopis komisaře Nicolase Schmita ze dne 10. září 2019 a pracovní program Komise na rok 2021,
- s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ze dne 18. září 2020 nazvané „Spravedlivé pracovní podmínky v ekonomice platform“,
- s ohledem na stanovisko Evropského výboru regionů ze dne 5. prosince 2019 s názvem „Evropský rámec pro regulační reakce na ekonomiku sdílení“,
- s ohledem na rámcovou dohodu evropských sociálních partnerů o digitalizaci z června 2020⁸,
- s ohledem na doporučení Mezinárodní organizace práce (MOP) č. 198 o pracovním poměru,
- s ohledem na studii Komise ze dne 13. března 2020 s názvem „Study to gather evidence on the working conditions of platform workers“ (Studie, jejímž úkolem je shromáždit důkazy o pracovních podmínkách pracovníků platform),
- s ohledem na zprávu Společného výzkumného střediska (JRC) Komise nazvanou „The changing nature of work and skills in the digital age“ (Mění se povaha práce a dovedností v digitálním věku),

¹ Přijaté texty, P9_TA(2020)0272.

² Přijaté texty, P9_TA(2020)0194.

³ Úř. věst. C 202, 28.5.2021, s. 35.

⁴ Úř. věst. C 242, 10.7.2018, s. 24.

⁵ Úř. věst. C 331, 18.9.2018, s. 125.

⁶ Úř. věst. C 331, 18.9.2018, s. 135.

⁷ Úř. věst. C 334, 19.9.2018, s. 88.

⁸ https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

- s ohledem na zprávu Společného výzkumného střediska Komise nazvanou „Platform Workers in Europe“ (Pracovníci platformem v Evropě),
- s ohledem na studii s názvem „The platform economy and precarious work“ (Ekonomika platformem a nejisté zaměstnání), kterou zveřejnilo generální ředitelství pro vnitřní politiky dne 11. září 2020¹,
- s ohledem na studii s názvem „The Social Protection of Workers in the Platform Economy“ (Sociální ochrana pracovníků v ekonomice platformem), kterou zveřejnilo generální ředitelství pro vnitřní politiky dne 7. prosince 2017²,
- s ohledem na zprávu střediska Cedefop ze dne 24. září 2020 s názvem „Developing and matching skills in the online platform economy“ (Rozvoj a přizpůsobování dovedností v ekonomice online platformem),
- s ohledem na informační sdělení střediska Cedefop ze dne 30. července 2020 s názvem „Online working and learning in the coronavirus era“ (Práce a vzdělávání online v době koronaviru),
- s ohledem na studii nadace Eurofound ze dne 24. září 2018 s názvem „Employment and working conditions of selected types of platform work“ (Zaměstnanost a pracovní podmínky u vybraných druhů práce prostřednictvím platformem),
- s ohledem na politické sdělení nadace Eurofound ze dne 23. září 2019 s názvem „Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?“ (Práce prostřednictvím platformem: maximalizace potenciálu při současné ochraně standardů?),
- s ohledem na výzkumnou zprávu nadace Eurofound ze dne 21. září 2020 s názvem „Back to the future: Policy pointers from platform work scenarios“ (Zpět do budoucnosti: politická vodítka ze scénářů v oblasti práce prostřednictvím platformem),
- s ohledem na online databázi nadace Eurofound týkající se ekonomiky platformem³,
- s ohledem na studii Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) ze dne 7. listopadu 2017 s názvem „Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU“ (Ochrana pracovníků v ekonomice online platformem: přehled regulačního a politického vývoje v EU),
- s ohledem na zprávu MOP ze dne 23. února 2021 s názvem „World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work“ (Globální vyhlídky na zaměstnanost a sociální záležitosti v roce 2021: úloha digitálních platformem práce při transformaci světa práce),

¹ Studie – „The Platform economy and precarious work“, Evropský parlament, generální ředitelství pro vnitřní politiky, tematická sekce A – Hospodářská politika a politika v oblasti vědy a kvality života, 11. září 2020.

² Studie – „The Social Protection of Workers in the Platform Economy“, Evropský parlament, generální ředitelství pro vnitřní politiky, tematická sekce A – Hospodářská politika a politika v oblasti vědy a kvality života, 7. prosince 2017.

³ <https://www.eurofound.europa.eu/cs/data/platform-economy>

- s ohledem na zprávu MOP ze dne 20. září 2018 nazvanou „Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world“ (Digitální pracovní platformy a budoucnost práce: směrem k důstojné práci v on-line světě),
 - s ohledem na Deklaraci o budoucnosti práce přijatou u příležitosti 100. výročí založení MOP dne 21. června 2019,
 - s ohledem na index rovnosti žen a mužů Evropského institutu pro rovnost žen a mužů z roku 2020: Digitalizace a budoucnost práce,
 - s ohledem na zprávy Data & Society z února 2019 s názvem „Workplace Monitoring & Surveillance“ (Monitorování a dohled na pracovišti) a „Algorithmic Management in the Workplace“ (Algoritmické řízení na pracovišti),
 - s ohledem na studii s názvem „Data subjects, digital surveillance, AI and the future of work“ (Subjekty údajů, digitální sledování, umělá inteligence a budoucnost práce), kterou vydalo generální ředitelství pro parlamentní výzkumné služby dne 23. prosince 2020¹,
 - s ohledem na článek 54 jednacího řádu,
 - s ohledem na stanovisko Výboru pro dopravu a cestovní ruch,
 - s ohledem na zprávu Výboru pro zaměstnanost a sociální věci (A9-0257/2021),
- A. vzhledem k tomu, že „pracovníky platform“ se rozumí osoby vykonávající práci nebo poskytující služby prostřednictvím digitální pracovní platformy s větší či menší mírou kontroly; vzhledem k tomu, že mohou proto zahrnovat jak pracovníky, tak skutečně samostatně výdělečně činné osoby;
- B. vzhledem k tomu, že „digitální pracovní platformou“ se rozumí společnost, která s větší či menší mírou kontroly zprostředkovává nebo nabízí služby na vyžádání, které požadují zákazníci – fyzické nebo právnické osoby – a poskytují je přímo či nepřímo fyzické osoby bez ohledu na to, zda jsou tyto služby poskytovány na místě nebo online;
- C. vzhledem k tomu, že „prací prostřednictvím platform“ se rozumí práce a služby poskytované pracovníky platform na vyžádání a za odměnu, bez ohledu na jejich postavení v zaměstnání, druh digitálních pracovních platform (na místě nebo online) nebo na úroveň požadovaných dovedností;
- D. vzhledem k tomu, že chybí dostatečné a aktuální celoevropské údaje o práci prostřednictvím platform, a vzhledem k tomu, že metodika shromažďování údajů se v jednotlivých členských státech liší, což ztěžuje stanovení rozsahu práce prostřednictvím platform a počtu dotčených pracovníků; vzhledem k tomu, že další růst práce prostřednictvím platform na trhu práce je považován za vysoce pravděpodobný;
- E. vzhledem k tomu, že práce prostřednictvím platform může vytvářet pracovní

¹ Studie – „Data subjects, digital surveillance, AI and the future of work“, Evropský parlament, Generální ředitelství pro parlamentní výzkumné služby, oddělení vědeckých prognóz, 23. prosince 2020.

příležitosti, rozšiřovat výběr, poskytovat další příjem a odstraňovat překážky bránící vstupu na trh práce; vzhledem k tomu, že práce prostřednictvím platformy může usnadnit flexibilitu a optimalizaci zdrojů a poskytnout příležitosti jak lidem pracujícím na digitálních pracovních platformách nebo jejich prostřednictvím, tak klientům, jakož i sladění poptávky po službách a s jejich nabídkou; vzhledem k tomu, že předpokladem pro práci prostřednictvím platformy jsou inovace v digitálních nástrojích a v dobách krize a oživení mohou přispět k růstu; vzhledem k tomu, že práce prostřednictvím platformy může nabídnout výhody studentům a těm, kteří chtějí současně skloubit studium a práci, a také vytvořit přístup k zaměstnání pro mladé lidi, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), a pro osoby s nižší úrovní dovedností;

- F. vzhledem k tomu, že práce prostřednictvím platformy se v žádném případě nemůže omezovat na přepravu osob nebo doručování potravin, neboť zahrnuje rovněž odbornou práci, práci v domácnosti a mikroúkony;
- G. vzhledem k tomu, že práce prostřednictvím platformy usnadňuje přístup na trh práce pomocí moderních forem zaměstnání a podporuje rozvoj technologií s cílem ulehčit využívání platformy a přiblížit je podnikům spotřebitelům;
- H. vzhledem k tomu, že práce prostřednictvím platformy rovněž vyvolává obavy související s nejistotou a špatnými pracovními podmínkami, nedostatkem nebo obtížným přístupem k přiměřené sociální ochraně, nekalou soutěží, nehlášenou prací, roztržitým a nepředvídatelným příjmem a rozvrhem práce, nedostatkem mechanismů pro řešení sporů, ztrátou kvalifikace a slabým kariérním postupem, jakož i s nedostatečnými opatřeními v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména v případě méně kvalifikovaných pracovníků platformy na místě a pracovníků vykonávajících mikroúkony, jak se opět ukázalo během pandemie COVID-19; vzhledem k tomu, že k této situaci přispívá chybné zařazení pracovníků mezi osoby samostatně výdělečně činné;
- I. vzhledem k tomu, že krize COVID-19 poukázala na význam práce pracovníků platformy při zajišťování kontinuity podnikatelské činnosti pro tisíce malých a středních podniků v celé EU tím, že poskytují tolik potřebné rozhraní mezi klíčovými odvětvími, jako jsou potravinářský průmysl a doprava, a spotřebiteli, přičemž model platformy umožňuje některým pracovníkům platformy trvalý příjem; vzhledem k tomu, že více než 60 % obyvatel EU uvádí, že i po krizi způsobené pandemií COVID-19 nemají v úmyslu přestat používat on-line služby, včetně například možnosti objednávat jídlo on-line¹; vzhledem k tomu, že pracovníci s pracující v nestandardních systémech jsou více vystaveni zdravotním rizikům než pracovníci pracující v rámci standardních systémů² a zejména pracovníci platformy jsou často vystaveni zdravotním a bezpečnostním rizikům kvůli povaze své práce, například cyklisté, kteří jsou zranitelnými účastníky silničního provozu a kteří často pracují v nepříznivých a obtížných povětrnostních podmínkách a pod tlakem rychlosti a efektivity; vzhledem k tomu, že práce prostřednictvím platformy by neměla vést k pracovní nejistotě, nestabilitě ani ke zdravotním a bezpečnostním rizikům; vzhledem k tomu, že pracovníci

¹ <https://www.dw.com/pl/ue-chce-lepiej-chroni%C4%87-pracuj%C4%85cych-za-po%C5%9Brednictwem-platform-cyfrowych/a-56676431>

² Howard, J., Nonstandard work arrangements and workers health and safety, *American Journal of Industrial Medicine*, svazek 60, vydání 1, 2016, s. 1-10.

platform, kteří v důsledku pandemie utrpěli ztrátu příjmu, často neměli nárok na opatření na podporu příjmu zaměstnanců, což poukazuje na jejich nedostatečný přístup k sociální ochraně; vzhledem k tomu, že pracovníci platform na místě jsou vystaveni zvýšenému riziku nákazy onemocněním COVID-19;

- J. vzhledem k tomu, že pokud nebudou výše uvedená rizika odpovídajícím způsobem řešena, mohla by ohrozit celý evropský model sociálně tržního hospodářství a cíle evropského pilíře sociálních práv; vzhledem k tomu, že technologický pokrok může rovněž poskytnout řešení pro přizpůsobení evropského sociálního modelu realitě 21. století;
- K. vzhledem k tomu, že digitální pracovní platformy celosvětově generovaly v roce 2019 příjmy ve výši nejméně 52 miliard USD; vzhledem k tomu, že přibližně 70 % vytvořených příjmů bylo soustředěno pouze do dvou zemí, Spojených států (49 %) a Číny (22 %), zatímco tento podíl v Evropě (11 %) a v dalších regionech (18 procent) byl mnohem nižší¹;
- L. vzhledem k tomu, že práce prostřednictvím platform zahrnuje různé skutečnosti a vyznačuje se vysokou mírou různorodosti prováděných činností; vzhledem k tomu, že existují různé kategorie práce prostřednictvím platform, například práce on-line nebo na místě, vyžadující vysokou nebo nízkou úroveň kvalifikace, placená úkolově nebo časově či vykonávaná jako hlavní nebo vedlejší zaměstnání, a že existují nejrůznější profily pracovníků platform a typy platform; vzhledem k tomu, že podle údajů nadace Eurofound² představovala v roce 2017 práce na místě v odborných službách, doručovacích službách a službách osobní dopravy a služeb pro domácnost nejrozšířenější charakteristiku práce prostřednictvím platform ve vybraných členských státech;
- M. vzhledem k tomu, že většina pracovníků platform má jiné zaměstnání nebo jiný zdroj příjmu; vzhledem k tomu, že pracovníci platform bývají málo placeni, ale někteří mají relativně dobré příjmy; vzhledem k tomu, že pracovníci v ekonomice platform jsou obvykle mladší a vzdělanější než běžná populace³;
- N. vzhledem k tomu, že pracovníci platform jsou obecně řazeni mezi osoby formálně samostatně výdělečně činné bez ohledu na jejich skutečné pracovní postavení a navzdory tomu, že jim často chybí úroveň profesionální nezávislosti, která je pro osoby samostatně výdělečně činné charakteristická; vzhledem k tomu, že mnoho pracovníků platform proto nepožívá rovnocenných ustanovení o sociální ochraně, pracovních právech nebo ochraně zdraví a bezpečnosti, která jsou dána pracovní smlouvou nebo pracovním poměrem v příslušném členském státě; vzhledem k tomu, že

¹ ILO, World Employment and Social Outlook 2021 „Úloha digitálních platform práce při transformaci světa práce“, s. 20.

²

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

²¹ Studie – „The Social Protection of Workers in the Platform Economy“ (Sociální ochrana pracovníků v ekonomice platform), Evropský parlament, Generální ředitelství pro vnitřní politiky, tematická sekce A – Hospodářská politika, politika v oblasti vědy a kvality života, 7. prosince 2017, 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)

digitální pracovní platformy v takových případech neplatí příspěvky na sociální zabezpečení; vzhledem k tomu, že malá část pracovníků platformem má status kmenového zaměstnance nebo zaměstnance agentury práce; vzhledem k tomu, že velký počet soudních rozhodnutí a správních rozhodnutí, a to i u vnitrostátních soudů nejvyšší instance a u Soudního dvora Evropské unie, týkajících se práce prostřednictvím platformem na místě, zejména v odvětví dopravy a dodávek potravin v řadě členských států, potvrdil existenci pracovněprávního vztahu mezi platformami a pracovníky platformem na základě jejich činnosti a propojení s jejich platformou, s následnými právy a nároky; vzhledem k tomu, že by pracovníci měli mít jednoduché prostředky k objasnění a potvrzení svého postavení v zaměstnání a neměli by být nuceni obhajovat svá práva prostřednictvím soudního řízení;

- O. vzhledem k tomu, že nesprávné zařazení některých pracovníků platformem mezi osoby samostatně výdělečně činné v práci prostřednictvím platformem vede k nejistotě a připravuje pracovníky o přístup k zaměstnaneckým právům, sociální ochraně, nárokům a uplatňování příslušných pravidel; vzhledem k tomu, že práce prostřednictvím platformem nebo podobné modely zaměstnanosti a digitalizace pravděpodobně ovlivní v budoucnu stále více odvětví, jako je doručování, doprava, lidské zdroje, zdravotnictví, péče o děti, osobní služby a služby pro domácnost a cestovní ruch; vzhledem k tomu, že rozvoj digitálních technologií v mnoha odvětvích, zejména v oblasti obchodu a služeb on-line, přináší příležitosti i rizika pro podniky a pracovníky;
- P. vzhledem k tomu, že nové formy práce by měly zůstat udržitelné a spravedlivé a práce prostřednictvím platformem by se měla řídit hodnotami Unie, etikou a přístupem zaměřeným na člověka, v němž digitální technologie zůstávají nástrojem; vzhledem k tomu, že v souvislosti s digitální transformací má v tomto ohledu prvořadý význam vybavit každého evropského občana digitálními dovednostmi;
- Q. vzhledem k tomu, že vysoká míra flexibility je považována za jednu z největších výhod práce prostřednictvím platformem;
- R. vzhledem k tomu, že členské státy vypracovaly různé přístupy, což vedlo k roztržitém pravidlům a iniciativám s negativními důsledky pro pracovníky, společnosti, včetně platformem, a spotřebitele vyplývající z výsledné nejistoty; vzhledem k tomu, že k překonání z toho vyplývající právní nejistoty, zajištění a zlepšení práv pracovníků platformem, jejich pracovních podmínek a přístupu k sociální ochraně, podpoře inovačního potenciálu udržitelných modelů pracovních platformem a zajištění rovných podmínek jako pro „tradiční“ hospodářské subjekty je zapotřebí legislativní iniciativa na evropské úrovni; vzhledem k tomu, že většina platformem působí v různých členských státech EU a často nemá sídlo v zemi, v níž jejich pracovníci vykonávají činnost;
- S. vzhledem k tomu, že na evropské úrovni neexistuje žádná definice pojmu „pracovník“, přičemž judikatura Soudního dvora EU stanovila kritéria pro určování postavení pracovníka a osoby samostatně výdělečně činné; vzhledem k tomu, že charakteristiky zaměstnání, která lze kvalifikovat jako pracovní poměr nebo pracovní smlouvu, se v jednotlivých členských státech liší a spadají do pravomoci členských států; vzhledem k tomu, že zvláštní „třetí status“ pro pracovníky platformem by ještě více narušil hospodářskou soutěž mezi digitálními pracovními platformami a společnostmi v tradiční ekonomice, zejména malými a středními podniky, a nebyl by slučitelný s vnitrostátními klasifikacemi pracovníků a skutečně samostatně výdělečně činných

osob v členských státech, což by znamenalo nepředvídatelné právní, správní a soudní důsledky a vysoké riziko další segmentace trhu práce; vzhledem k tomu, že pracovníci platformem by měli být v závislosti na své konkrétní situaci klasifikováni jako pracovníci nebo jako osoby skutečně samostatně výdělečně činné a požívat příslušná práva a podmínky; vzhledem k tomu, že vyvratitelná domněnka pracovního poměru by usnadnila správnou klasifikaci pracovníků platformem ve spojení s obrácením důkazního břemene, což znamená, že pokud pracovníci zpochybňují zařazení svého pracovního postavení v soudním nebo správním řízení, je na straně, která má být považována za zaměstnavatele, aby prokázala, že neexistuje žádný pracovní poměr v souladu s vnitrostátními definicemi stanovenými v právních předpisech nebo kolektivních smlouvách příslušného členského státu; vzhledem k tomu, že vyvratitelná domněnka pracovního poměru nesmí vést k automatické klasifikaci všech pracovníků platformem jako pracovníků;

- T. vzhledem k tomu, že by mělo být zajištěno uplatňování stávajících ustanovení, zejména směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a nařízení o podpoře spravedlnosti a transparentnosti pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb;
- U. vzhledem k tomu, že malé a střední podniky jsou páteří evropského hospodářství a představují 99 % všech podniků v EU;
- V. vzhledem k tomu, že v práci prostřednictvím platformem existují stejné genderové nerovnosti jako na všeobecném trhu práce, například rozdíly v odměňování žen a mužů a genderová segregace v povoláních nebo odvětvích¹; vzhledem k tomu, že práce prostřednictvím platformem může být příležitostí ke zvýšení účasti žen na trhu práce; vzhledem k tomu, že zastoupení žen a mužů se však v různých typech služeb a platformem liší, přičemž muži jsou více zastoupeni v práci prostřednictvím platformem s větší pracovní autonomií a ženy častěji vykonávají nejistější práci prostřednictvím platformem s omezenou pracovní autonomií; vzhledem k tomu, že osoby se značnými pečovatelskými a rodinnými povinnostmi jsou proto v nevýhodě, což může mít negativní důsledky, zejména pro ženy²; vzhledem k tomu, že ženám pracujícím prostřednictvím platformem, zejména řidičkám a ženám poskytujícím úklidové a pečovatelské služby v soukromých obydlích, hrozí riziko sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí³, a mohou z důvodu chybějících nástrojů pro oznamování, neexistence kontaktu s odpovědnou řídicí osobou nebo obav z negativního hodnocení a ztráty práce v budoucnosti upustit od oznámení;
- W. vzhledem k tomu, že díky rozvoji digitálních technologií v posledních letech je práce prostřednictvím platformem od svého vzniku stále častějším jevem a poskytuje pracovníkům, zákazníkům a podnikům nové příležitosti a možnosti výběru, pokud jde o místo, čas, flexibilitu a četnost jejich vztahů, včetně práce a poskytování služeb; vzhledem k tomu, že podle globální zprávy MOP je pro většinu pracovníků na místě a jednu třetinu pracovníků on-line hlavním zdrojem příjmů práce prostřednictvím

¹ Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE), Index rovnosti žen a mužů 2020: „Digitalisation and the future of work“ (Digitalizace a budoucnost práce), s. 14.

² EIGE, Index rovnosti žen a mužů 2020: „Digitalisation and the future of work“ (Digitalizace a budoucnost práce), s. 98–99.

³ EIGE, Index rovnosti žen a mužů 2020: „Digitalisation and the future of work“ (Digitalizace a budoucnost práce), s. 114.

platformem na digitálních pracovních platformách, přičemž vyšší podíl je v rozvojových zemích a v případě žen¹; vzhledem k tomu, že v EU však stále představuje malý podíl všeobecného trhu práce, přičemž podle odhadů 11 % pracovní síly v EU poskytuje služby prostřednictvím pracovních platform na místě nebo on-line pracovních platform alespoň jednou a pouze pro 1,4 % z nich to bylo v roce 2019 hlavním zaměstnáním²; vzhledem k tomu, že výhody digitalizace musí být široce a spravedlivě sdíleny mezi platformami, pracovníky platform, klienty a celou společností; vzhledem k tomu, že k zajištění důstojných pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform a zabránění segmentaci trhu práce jsou zapotřebí silné záruky;

- X. vzhledem k tomu, že platformy jednající jako zaměstnavatelé musí dodržovat všechny své zaměstnavatelské i odvětvové povinnosti;
- Y. vzhledem k tomu, že digitální pracovní platformy používají jako součást svého obchodního modelu nástroje, jako jsou aplikace, algoritmy a umělá inteligence, aby v různé míře sladily nabídku a poptávku a řídily pracovníky; vzhledem k tomu, že algoritmičké řízení představuje nové výzvy pro budoucnost práce a může vést k nerovnováze sil a neprůhlednosti rozhodování, jakož i k technologické kontrole a dohledu, což by mohlo zhoršit diskriminační postupy a představovat riziko pro soukromí, zdraví a bezpečnost pracovníků a lidskou důstojnost³; vzhledem k tomu, že algoritmičké řízení musí být plně transparentní a pod lidským dohledem, aby mohli pracovníci v případě potřeby napadat rozhodnutí pomocí účinných postupů, a nesmí se zakládat na neobjektivních souborech údajů týkajících se pohlaví, etnického původu nebo sexuální orientace, aby se zabránilo jakémukoli riziku diskriminace ve výsledcích; vzhledem k tomu, že zranitelnější skupiny, jako jsou ženy, menšiny a osoby se zdravotním postižením, čelí vyššímu riziku předpojatosti při hodnocení⁴;
- Z. vzhledem k tomu, že otázka neplacené práce je obzvláště citlivá v prostředí práce prostřednictvím platform;
- AA. vzhledem k tomu, že vytváření družstev by mohlo představovat důležitý nástroj organizace práce prostřednictvím platform zdola nahoru a mohlo by podpořit hospodářskou soutěž mezi platformami;
- AB. vzhledem k tomu, že jsou velmi zapotřebí integrovaná dopravní řešení založená na široké škále služeb, která by kladla důraz spíše na systém než na jeho složky, a vzhledem k tomu, že platformy mohou přispět k usnadnění mobility jako služby (MaaS), logistiky jako služby (LaaS) a kolaborativní mobility; vzhledem k tomu, že tato digitalizace by mohla přinést velké příležitosti při budování udržitelného, inovativního, multimodálního odvětví dopravy, mimo jiné prostřednictvím inovací ve veřejné dopravě; vzhledem k tomu, že na budoucnost orientovaný rámec pro společnosti na bázi platform musí řešit případné problematické otázky v oblasti životního prostředí

²⁵ ILO, World Employment and Social Outlook 2021 „Úloha digitálních platform práce při transformaci světa práce“, s. 22.

²⁶ Společné výzkumné středisko Evropské komise, Platform workers in Europe: Důkazy z průzkumu COLLEEM (2018) a nové důkazy o pracovnících platform v Evropě: Výsledky druhého průzkumu COLLEEM (2020).

²⁷ Workplace Monitoring & Surveillance (Monitorování a dohled na pracovišti), Data & Society, Mateescu, A., Nguyen, A., vysvětlení: únor 2019

²⁸ Zpráva o indexu rovnosti žen a mužů 2020, Digitalizace a budoucnost práce, s. 98–99.

a zdraví a maximalizovat účinnost mobility, a vzhledem k tomu, že by tedy mělo být provedeno hloubkové posouzení environmentálního dopadu platform v oblasti dopravy a cestovního ruchu, neboť není dostatek informací o jejich pozitivních a negativních dopadech;

- AC. vzhledem k tomu, že šíření digitálních zprostředkovatelských platform a platform pro spolupráci zásadně mění přepravu osob a zboží, zejména poskytováním nových služeb pro společnosti a jednotlivce, rozvojem multimodální dopravy, zlepšením propojení izolovaných oblastí, posílením městské mobility nebo dokonce optimalizací řízení toků;
- AD. vzhledem k tomu, že vysokorychlostní bezdrátové a pevné připojení má zásadní význam pro další rozvoj digitalizovaných služeb v oblasti dopravy; vzhledem k tomu, že EU stanovuje regulační normy pro používání digitálních služeb a produktů, jako je tomu v případě obecného nařízení o ochraně údajů (GDPR) a evropské digitální strategie, ale zaostává při vytváření konkurenčních podmínek pro nové digitální společnosti a platformy v zájmu jejich dalšího rozvoje a růstu v EU;

Evropský právní rámec

1. konstatuje, že současný evropský rámec je neuspokojivý, a vyjadřuje politování nad tím, že právní nástroje EU nejsou uplatňovány na mnoho pracovníků platform v důsledku jejich nesprávné klasifikace a dostatečně nezohledňují nové skutečnosti ve světě práce; zdůrazňuje, že je třeba zlepšit pracovní podmínky všech pracovníků platform, kteří pracují prostřednictvím digitálních pracovních platform, včetně skutečně samostatně výdělečně činných osob; je znepokojen tím, že tato roztržičnost může mnoho pracovníků platform dostat do právně nejisté situace, v jejímž důsledku mají tito pracovníci méně práv nebo omezenější práva, než by mělo být zaručeno všem pracovníkům; domnívá se, že nedostatečná regulace by mohla vést k různým výkladům, a tím k nepředvídatelnosti a následnému negativnímu dopadu na podniky i pracovníky;
2. konstatuje, že význam pojmů „pracovník“ a „osoba samostatně výdělečně činná“ není ve všech členských státech definován jednotně; konstatuje dále, že hranice mezi těmito dvěma pojmy je u nových forem práce někdy nejednoznačná a některým osobám samostatně výdělečně činným nebo pracovníkům proto hrozí, že budou nesprávně zařazeni a nebudou požívat práv, na která mají podle svého postavení nárok; zastává proto názor, že by pracovníci digitálních pracovních platform měli mít stejná práva a stejný přístup k sociální ochraně na rovnocenném základě jako pracovníci stejné kategorie, kteří nejsou pracovníky platform, a to při plném respektování rozmanitosti vnitrostátních modelů trhu práce, autonomie sociálních partnerů a vnitrostátních pravomocí;
3. zdůrazňuje dále, že pracovníci platform, kteří pracují v různých členských státech nebo kombinují řádné zaměstnávání s prací prostřednictvím platform v různých členských státech, mohou podléhat zcela odlišným předpisům pro stejnou práci;
4. domnívá se, že tato právní nejistota musí být naléhavě řešena ve prospěch pracovníků, společností, včetně platform, i spotřebitelů; domnívá se, že každý návrh musí uznat různorodost platform a pracovníků platform, jakož i různé vnitrostátní pracovní právní předpisy, systémy sociálního zabezpečení a zdravotnictví, potřebu udržitelných modelů digitálních pracovních platform a respektovat status pracovníků platform, kteří jsou skutečně samostatně výdělečně činní; zastává názor, že by měl

existovat evropský rámec založený na komplexním posouzení dopadů a konzultaci s příslušnými aktéry, který by chránil práci na platformách nabízející důstojné pracovní podmínky a zároveň řešil nejisté formy práce na platformách a který by mohl být doplněn vnitrostátními právními předpisy nebo kolektivními smlouvami; zdůrazňuje, že jakákoli legislativní iniciativa EU by měla podporovat inovace, vytváření nových obchodních modelů, družstev, začínajících podniků a malých a středních podniků, jakož i důstojná pracovní místa; zdůrazňuje, že by měly být i nadále možné příležitosti a pružné uspořádání pracovní doby poskytované digitálními pracovními platformami, pokud nepoškozují sociální ochranu a práva pracovníků;

5. konstatuje, že případy chybné klasifikace jsou nejrozšířenější v digitálních pracovních platformách, které výrazně, přímo nebo prostřednictvím algoritmu, organizují podmínky a odměnu za práci prostřednictvím platform; vyzývá Komisi, aby s cílem usnadnit správnou klasifikaci pracovníků platform do svého nadcházejícího návrhu začlenila vyvratitelnou domněnku o pracovním poměru pro pracovníky platform v souladu s vnitrostátními definicemi stanovenými v příslušných právních předpisech členských států nebo kolektivních smlouvách, spolu s obrácením důkazního břemene a případně dalšími opatřeními; zdůrazňuje proto, že kdykoli pracovníci platform zpochybňují klasifikaci svého zaměstnaneckého statusu v soudním řízení před soudem nebo správním orgánem podle vnitrostátních právních předpisů a zvyklostí, je na straně, která je údajně zaměstnavatelem, aby prokázala, že neexistuje pracovní poměr; zdůrazňuje, že vyvratitelná domněnka pracovního poměru nesmí vést k automatické klasifikaci všech pracovníků platform jako pracovníků; domnívá se, že klasifikace pracovníků by měla vycházet ze skutečností týkajících se skutečného výkonu práce a kritérií v souladu s vnitrostátními právními předpisy, a nikoli z popisu vztahu stranami; zdůrazňuje, že tato vyvratitelná domněnka zaručuje, že pracovníci, kteří jsou skutečně samostatně výdělečně činní, tak mohou zůstat a mít nadále přístup k práci prostřednictvím platform; dále vyzývá Komisi, aby objasnila, že nelze uvažovat o vytvoření nového „třetího statusu“ EU mezi pracovníky a osobami samostatně výdělečně činnými, neboť by to nepomohlo vyřešit stávající problémy a hrozilo by další zastřešení již zaměněných pojmů, a aby zajistila, že pracovníci platform budou v souladu s vnitrostátními právními předpisy buď klasifikováni jako pracovníci, nebo jako osoby samostatně výdělečně činné;
6. zdůrazňuje, že právní předpisy v členských státech a na evropské úrovni zdaleka neodpovídají rychlosti, s jakou se digitální transformace vyvíjí, což vede k nedostatečné regulaci nových způsobů zaměstnávání, což má přímý dopad na práva pracovníků a fungování on-line platform;
7. zdůrazňuje, že jakákoli regulace týkající se on-line platform musí respektovat zásadu subsidiarity a různé přístupy členských států vzhledem ke stávajícím rozdílům mezi platformami, od počtu pracovníků do té míry, do jaké pokrývají práva pracovníků, a musí být podrobena zkoušce času a digitální transformace;
8. vítá záměr Komise předložit do konce roku 2021 návrh legislativní iniciativy na zlepšení pracovních podmínek pracovníků platform, jak bylo oznámeno v akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv a jemuž předcházela dvoufázová konzultace se sociálními partnery; vyzývá Komisi, aby v případě, že sociální partneři nevyjádří přání zahájit proces stanovený v článku 155 SFEU, a na základě závěrů veřejných konzultací předložila návrh směrnice o pracovnících platform s cílem zaručit práva všem pracovníkům platform a aby řešila specifika práce platform s cílem zajistit

spravedlivé a transparentní pracovní podmínky, zaručit zdravé a bezpečné pracovní prostředí, poskytnout přístup k odpovídající a transparentní sociální ochraně, jakož i jejich právo na řádné uspořádání, vytváření rovných podmínek a svobodnou účast a účast na nich, a to i prostřednictvím transparentního a bezpečného pracovního prostředí a vytvoření nediskriminačních podmínek v oblasti inovací, jakož i jejich právo organizovat se, vytvářet kvalitní a nediskriminační podmínky a zajišťovat svobodné obchodní vztahy a rovné podmínky v rámci kolektivního vyjednávání;

9. vyzývá Komisi, aby uznala status digitálních platforem práce buď jako zaměstnavatele, (dočasné) agentury práce nebo zprostředkovatele v souvislosti s jejich odvětvím činnosti, s cílem zajistit, aby byly splněny všechny povinnosti vyplývající ze zvláštního postavení, mimo jiné pokud jde o příspěvky na sociální zabezpečení, odpovědnost za zdraví a bezpečnost, odpovědnost za odvody daní z příjmu, náležitou péči a sociální odpovědnost podniků a aby byly zachovány rovné podmínky s ostatními podniky působícími v tomto odvětví;
10. zdůrazňuje potřebu lépe bojovat proti falešné samostatné výdělečné činnosti prostřednictvím směrnice, za účelem toho, aby právní předpisy zahrnovaly pracovníky platforem, kteří splňují podmínky charakteristické pro pracovní poměr, a to na základě skutečného výkonu práce, nikoli na základě popisu tohoto poměru stranami;
11. zdůrazňuje, že hlavní dopad on-line platforem se neomezuje na výhody poskytované spotřebitelům, ale je spíše širokým dopadem, který ovlivňuje celý dodavatelský řetězec, včetně dodavatelů, výrobců, distributorů a spotřebitelů, a musí být odpovídajícím způsobem zohledněn při projednávání právních předpisů;

Spravedlivé a transparentní pracovní podmínky

12. vyzývá Komisi, aby při zkoumání způsobů, jak zlepšit pracovní podmínky, usilovala o následující:
 - zajistit řádné a účinné fungování rámců kolektivního vyjednávání a
 - lepší provádění zákazu výhradních doložek a zajištění toho, aby všichni pracovníci platforem mohli pracovat pro různé platformy (tzv. „multi-apping“) a nebyli vystaveni nepříznivému zacházení za tímto účelem v souladu se směrnicí o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách;
 - zajistit přenositelnost osvědčení o způsobilosti a podporovat interoperabilitu ratingů napříč platformami;
 - posílit práva v případě omezení, přerušení nebo ukončení ze strany platformy, a to tak, že zajistí, aby všichni pracovníci platforem měli právo na odůvodněné prohlášení a v případě námitek proti němu právo na odpověď a na účinné a nestranné řešení těchto námitek poskytující možnost obnovení souladu nebo vyvrácení prohlášení,
 - řešit současný nedostatek transparentnosti a současně dodržovat obchodní tajemství v souladu se směrnicí (EU) 2016/943¹, zejména 13. a 18. bodem

¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/943 ze dne 8. června 2016 o ochraně nezveřejněného know-how a obchodních informací (obchodního tajemství)

odůvodnění a články 3 a 5 uvedené směrnice, a to tím, že zajistí poskytování základních informací týkajících se pracovních podmínek, způsobu výpočtu ceny nebo poplatku a transparentnosti v případě změny podmínek a postupů pro případné dočasné nebo trvalé vyřazení z provozu, kterému by měla předcházet konzultace; domnívá se, že výše uvedené sdělení by mělo být vypracováno jasným, komplexním a snadno přístupným způsobem a poskytnuto jak zaměstnancům, tak jejich zástupcům v souladu se stávajícími právními předpisy EU a vnitrostátními právními předpisy o právech pracovníků;

- pokud se používá UI, zajistit, aby platformy byly transparentní, pokud jde o způsob, jakým je UI používána, a o algoritmické parametry, které ovlivňují pracovní podmínky, zejména pokud jde o rozdělování úkolů, hodnocení a interakce, a poskytování srozumitelných a aktuálních informací o fungování algoritmu s ohledem na způsob, jakým jsou úkoly přidělovány, jsou udělovány ratingy, postup deaktivace a stanovování cen; zohlednila skutečnost, že algoritmy musí mít vždy lidský dohled a že jejich rozhodnutí musí být odpovědná, napadnutelná a případně vratná;
 - prozkoumat možnost vytvoření nepovinných a snadno přístupných prvků v rámci platformy, které by pracovníkům umožnily soukromě a bezpečně se identifikovat a komunikovat mezi sebou, pokud by o to měli zájem;
13. vyzývá Komisi, aby přezkoumala, do jaké míry jsou stávající pravidla Unie použitelná na trh digitálních platform práce, a zajistila odpovídající provádění a prosazování; vyzývá členské státy, aby ve spolupráci se sociálními partnery a dalšími zúčastněnými stranami proaktivně a na základě principu předvídání posuzovaly potřebu modernizace stávajících právních předpisů, včetně systémů sociálního zabezpečení, tak aby při zajišťování ochrany pracovníků držely krok s technologickým vývojem; vyzývá Komisi a členské státy, aby koordinovaly systémy sociálního zabezpečení s cílem zajistit exportovatelnost dávek a sčítání dob pojištění v souladu s právními předpisy Unie i členských států;

Zdravé a bezpečné pracovní prostředí

14. zdůrazňuje, že pracovníci platform mohou být vystaveni zvýšeným zdravotním a bezpečnostním rizikům jak pro práci na platformách na místě (např. silniční nehody nebo úrazy způsobené stroji nebo chemickými látkami), tak pro práci prostřednictvím on-line platform (např. v souvislosti s ergonomií počítačových pracovních stanic), která se neomezují pouze na fyzické zdraví, ale mohou ovlivnit také psychosociální zdraví s nepředvídatelnou pracovní dobou, intenzitou práce, konkurenční prostředí (ratingové systémy, pracovní pobídky prostřednictvím bonusů), přetížení informací a izolaci, jako jsou vznikající rizikové faktory; zdůrazňuje, že návrh Komise se musí zabývat zdravím a bezpečností pracovníků platform při práci v souladu s evropským právním rámcem v oblasti zdraví a bezpečnosti a umožnit jim výkon jejich práv, včetně práva na odpojení, v souladu s prováděním rámcové dohody o digitalizaci evropských sociálních partnerů, aniž by k tomu byli znevýhodněni; zdůrazňuje, že všichni pracovníci platform na místě musí být vybaveni odpovídajícími osobními ochrannými prostředky a že ti, kdo jsou činní v dopravě a doručování, musí mít zaručeno úrazové

pojištění; zdůrazňuje, že digitální pracovní platformy musí zavést záruky na ochranu pracovníků platformem před násilím a obtěžováním, včetně násilí na základě pohlaví, a zavést účinné mechanismy podávání zpráv;

15. domnívá se, že všichni pracovníci platformem by měli mít nárok na odškodnění v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání a měli by mít nárok na sociální ochranu, včetně nemocenského pojištění a pojištění pro případ invalidity; vítá v tomto ohledu iniciativy některých digitálních pracovních platformem, které jako první krok poskytují pojištění a opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dokud nebude vytvořen legislativní rámec, a zdůrazňuje významnou úlohu, kterou v této souvislosti mohou hrát kolektivní smlouvy;

Přiměřená a transparentní sociální ochrana

16. je pevně přesvědčen, že formální a skutečné zahrnutí pracovníků do systémů sociální ochrany, jakož i přiměřenost a transparentnost těchto systémů, by se měly vztahovat na všechny pracovníky včetně osob samostatně výdělečně činných; vyzývá členské státy, aby plně a okamžitě provedly doporučení ze dne 8. listopadu 2019 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně a aby přijaly opatření k zajištění sociální ochrany pracovníků platformem; vyzývá Komisi, aby v doporučeních pro jednotlivé země v rámci evropského semestru přezkoumala pokrok, jehož členské státy v tomto ohledu dosáhly;
17. připomíná, že sociální ochrana je bezpečnostní systém založený na solidaritě, který je prospěšný nejen pro jednotlivce, ale i pro společnost jako celek; zdůrazňuje, že pracovníci platformem čelí jedinečným výzvám, pokud jde o splnění požadavků na způsobilost a způsobilost pro dávky sociálního zabezpečení, což následně ovlivňuje jejich budoucí vyhlídky, finanční životaschopnost a solidaritu systémů sociálního zabezpečení; domnívá se, že pracovníci platformem by měli mít přístup ke všem částem sociálního zabezpečení v souladu se svým postavením; připomíná zejména, že je důležité, aby členské státy zajistily a v případě potřeby rozšířily přístup k sociální ochraně pro samostatně výdělečně činné pracovníky platformem, a to i pro osoby, které přecházejí z jednoho postavení do druhého nebo které mají obě postavení, aby byla zaručena přenositelnost nashromážděných sociálních práv a nároků a systémů zahrnujících mateřské a rovnocenné rodičovské dávky a dávky v nezaměstnanosti, úrazové, dlouhodobé péči, invaliditě, nemoci, zdravotní péči a dávkách ve stáří;

Práva na zastoupení a kolektivní vyjednávání

18. připomíná, že svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání jsou základními právy všech pracovníků a má za to, že směrnice o pracovnících platformem by měla zajistit, aby tato práva byla účinná, byla plně uplatňována a aby byla vymáhána; je znepokojen výskytem nevyvážených a asymetrických vztahů mezi digitálními pracovními platformami a pracovníky, kteří často postrádají individuální sílu k vyjednávání spravedlivých podmínek; dále konstatuje, že existují rovněž praktické problémy, jako například nedostatek společných komunikačních prostředků a příležitostí setkávat se on-line nebo osobně, což může v praxi bránit kolektivnímu zastoupení; konstatuje, že existuje také potenciál pro inovativní přístupy k otevření nových způsobů sociálního dialogu a organizace prostřednictvím digitálních řešení; vyzývá Komisi, aby se ve svém návrhu těmito překážkami zabývala; zdůrazňuje, že je třeba řádně organizovat a zastupovat pracovníky a platformy založené na platformách,

aby se usnadnil sociální dialog a kolektivní vyjednávání;

19. zdůrazňuje, že kooperativní právní forma by mohla být důležitým nástrojem pro organizaci práce prostřednictvím platformy zdola nahoru, což může mít rovněž pozitivní dopad na vnitřní demokracii a posílení postavení pracovníků;
20. vyjadřuje politování nad právními obtížemi v kolektivním zastoupení, kterým čelí pracovníci platformy, a je si vědom toho, že jednotlivé osoby samostatně výdělečně činné jsou považovány za „podniky“ a jako takové podléhají zákazům dohod omezujících hospodářskou soutěž; v tomto ohledu bere na vědomí počáteční posouzení dopadů, které zveřejnila Komise¹, a plánovanou iniciativu k řešení této překážky a legislativní iniciativu ke zlepšení pracovních podmínek pracovníků platformy při současném respektování stávajících systémů kolektivního vyjednávání; je přesvědčen, že právní předpisy EU v oblasti hospodářské soutěže nesmí bránit zlepšování pracovních podmínek (včetně stanovení odměn) a sociální ochrany samostatně výdělečně činných pracovníků platformy prostřednictvím kolektivního vyjednávání, a naléhavě vyzývá Komisi, aby objasnila, že kolektivní smlouvy nespádají do oblasti působnosti práva hospodářské soutěže, aby se zajistilo, že se mohou sdružovat a kolektivně vyjednávat, a aby byla zaručena lepší rovnováha vyjednávací síly a spravedlivějšího vnitřního trhu;

Odborná příprava a dovednosti

21. zdůrazňuje význam odborné přípravy, a zejména potřebu, aby digitální pracovní platformy poskytovaly pracovníkům platformy školení týkající se používání jejich internetových stránek nebo aplikací, vykonávaných úkolů a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; dále zdůrazňuje, že pracovníci platformy, zejména ti, kteří mají nižší kvalifikaci, by měli mít přístup k další odborné přípravě, která umožní získání dovedností a rekvalifikace s cílem zlepšit jejich zaměstnatelnost a profesní dráhu; vyzývá k usnadnění uznávání, validace a přenositelnosti dosažených výsledků v oblasti neformálního a informálního učení, ale také při uznávání dovedností získaných během práce prostřednictvím platformy; v tomto ohledu má za to, že pro pracovníky platformy, kteří se zúčastnili takového školení, by mělo být vydáváno „osvědčení o zkušenostech“, které by bylo možné nahrát na individuální vzdělávací účty; v této souvislosti vyzývá Komisi, aby se vzděláváním a odbornou přípravou pracovníků platformy zabývala v nadcházejících návrzích týkajících se evropského přístupu k mikrovýkresům a individuálním vzdělávacím účtům; zdůrazňuje některá strategická partnerství vytvořená platformami s cílem zajistit přístup k odborné přípravě pro pracovníky platformy (jako jsou jazykové kurzy, personalizované odborné vedení a video coaching), aby mohli učinit další kroky ve své profesní dráze; domnívá se, že tyto osvědčené postupy by měly být začleněny do platformy ve všech odvětvích;
22. zdůrazňuje, že digitální kompetence mají mimořádný význam; je přesvědčen, že investice do odborného vzdělávání a celoživotního učení jsou nezbytné k zajištění toho, aby pracovníci byli vybaveni správnými dovednostmi pro digitální věk; vyzývá členské státy, aby přizpůsobily své systémy vzdělávání a odborné přípravy digitálnímu trhu práce s cílem podporovat digitální gramotnost a dovednosti a podporovat podnikání; zdůrazňuje, že založená na pracovních platformách se dosud rozvíjela především v městských oblastech; vyzývá Komisi a členské státy, aby přijaly opatření k boji proti

¹ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=PI_COM%3AAres%282021%29102652

digitální propasti a zajistily přístup k digitálním službám pro všechny; v této souvislosti zdůrazňuje význam zavedení širokopásmového připojení 5G ve venkovských oblastech;

23. zdůrazňuje, že je pro pracovníky platforem třeba zajistit stejný přístup k celoživotnímu učení, jaký mají pracovníci v tradiční ekonomice, a to v souladu s vnitrostátními právními předpisy a postupy, a zároveň podporovat inovace, prosazovat konkurenceschopný růst podporující začlenění a zaručit rovné podmínky pro podniky;

Algoritmy a datový management

24. domnívá se, že používání algoritmů v práci by mělo být pro pracovníky transparentní, nediskriminační, důvěryhodné a etické; zdůrazňuje, že algoritmická transparentnost a nediskriminace by se měly vztahovat na přidělování a rozdělování úkolů, stanovování cen, reklamu, ratingy a interakce; dále poukazuje na to, že funkce managementu pomocí algoritmů, zejména přidělování úkolů, ratingy, postupy deaktivace a stanovování cen a jakékoli jejich změny, by měly být srozumitelně vysvětleny a sděleny jasným a aktuálním způsobem a měly by být součástí sociálního dialogu při respektování obchodního tajemství v souladu se směrnicí (EU) 2016/943, zejména 13. a 18. bodem odůvodnění a články 3 a 5 této směrnice; zdůrazňuje, že veškerá algoritmická rozhodnutí musí být etická, odpovědná, zpochybnitelná a případně vratná, a zdůrazňuje, že je důležité, aby příslušné orgány v tomto ohledu prováděly pravidelné kontroly v souladu s vnitrostátními právními předpisy, aby se zabránilo chybnému výstupu umělé inteligence; opakuje, že veškerá algoritmická rozhodnutí musí být v souladu s právem nebyť předmětem rozhodnutí založeného výhradně na automatizovaném zpracování, jak je zakotveno v čl. 22 odst. 1 obecného nařízení o ochraně osobních údajů, což znamená, že musí existovat lidský dohled; zdůrazňuje, že pobídkové praktiky, jako jsou mimořádné bonusy nebo represivní praktiky, jako je hodnocení, které mají dopad na pracovní dobu a vedou k přidělení méně práce, nesmí vést k riskantnímu chování nebo zdravotním a bezpečnostním rizikům, včetně duševního zdraví; je přesvědčen, že nediskriminační algoritmy jsou ty, které brání genderovým, rasovým a jiným sociálním předsudkům při výběru a zacházení s různými skupinami a neposilují nerovnosti a stereotypy;
25. vyzývá Komisi a členské státy, aby zajistily náležitou ochranu práv a dobrých životních podmínek pracovníků platforem, jako je nediskriminace, soukromí, autonomie a lidská důstojnost při používání umělé inteligence a algoritmického řízení, včetně předpovědí a označování nástrojů pro předvídaní chování, sledování pokroku v reálném čase, softwaru pro sledování výkonnosti a času, automatických behaviorálních nepřímých pobídek a nevhodných postupů dohledu; zdůrazňuje, že pracovníci by měli být vždy informováni a konzultováni před použitím takových zařízení a postupů; domnívá se, že je třeba podporovat odbornou přípravu vývojářů algoritmů v etických, transparentních a protidiskriminačních otázkách;
26. je znepokojen nedostatečným dodržováním práv duševního vlastnictví u tvůrčích děl samostatně výdělečně činných pracovníků platforem a vyzývá Komisi a členské státy, aby tento problém řešily a zajistily řádné vymáhání platných právních předpisů;
27. domnívá se, že pracovníci by měli být informováni o recenzích klientů; zdůrazňuje, že pracovníci by měli mít právo se odvolat proti nezaplacení a nechat si toto odvolání přezkoumat zaměstnancem platformy;

28. vyzývá Komisi a členské státy, aby zajistily, že čekací doba a dostupnost na platformě budou považovány za pracovní dobu u pracovníků platformem v pracovním poměru;
29. připomíná, že všechny on-line platformy musí zajistit plný soulad s právními předpisy EU, včetně právních předpisů o zákazu diskriminace a ochraně údajů; zdůrazňuje, že pracovníci platformem a se svým souhlasem jejich zástupci by měli mít plný přístup ke všem údajům týkajícím se jejich vlastních činností, pochopit, jak jsou jejich osobní údaje zpracovávány, měli by být informováni o jakékoli klasifikaci nebo hodnocení pracovníka ze strany platformy, která by mohla mít dopad na jejich podmínky zaměstnání nebo pracovní podmínky a měla by mít právo exportovat své ratingy; vyzývá Komisi a členské státy, aby zajistily, že pracovníci platformem budou mít účinné právo na přenositelnost údajů, jak je zakotveno v člancích 20 a 88 obecného nařízení o ochraně osobních údajů; domnívá se, že by měla být prozkoumána možnost přenosné kvalifikace pracovníků, zpětné vazby klientů a osvědčení o hodnocení dobré pověsti, které by byly uznávány mezi podobnými platformami;
30. konstatuje, že povaha práce prostřednictvím platformem a absence definovaného pracoviště mohou vést k dalšímu pronajímání účtů pracovníků a nehlášené práci; domnívá se, že by měly být zaručeny spolehlivé postupy ověřování totožnosti uživatele platformy bez povinného zpracování biometrických údajů;
31. zdůrazňuje, že potenciální výhody on-line pracovních platformem z hlediska efektivity oproti tradičnímu trhu práce by měly být založeny na spravedlivé hospodářské soutěži; zdůrazňuje, že v zájmu zajištění rovných podmínek mezi pracovní platformou a tradičními podniky, zejména malými a středními podniky, musí ekonomika platformem stejně jako jakákoli jiná ekonomika platit daně a sociální příspěvky a dodržovat pracovníprávní a sociální předpisy; zdůrazňuje, že je v případě potřeby nutné odpovídajícím způsobem upravit související politiky;
32. vyzývá Komisi, aby zajistila, že do návrhů na vytvoření evropského čísla sociálního zabezpečení (ESSN) budou zahrnuti pracovníci platformem a pracovníci v jakékoli podobné formě, kterou umožňují technologické inovace, a aby byla na práci platformem uplatňována spravedlivá pravidla nediskriminačním způsobem;
33. uznává, že ekonomika pracovních platformem může být využívána pro sociální účely; vyzývá Komisi a členské státy, aby podporovaly modely sociální ekonomiky v ekonomice založené na platformách práce a aby si v tomto ohledu vyměňovaly osvědčené postupy, neboť sociální podniky se během krize COVID-19 ukázaly být odolné;

Další doporučení

34. připomíná, že značný počet platformem pracuje na provádění vnitřních předpisů a programů s cílem vytvořit bezpečnější prostředí pro své pracovníky, a domnívá se, že tyto postupy by měly být podporovány opatřeními EU a členských států v této oblasti; vyzývá Komisi, aby zvažila zavedení evropské značky kvality na základě důkladného posouzení dopadu, která by byla udělena platformám uplatňujícím osvědčené postupy pro pracovníky platformem, aby uživatelé, pracovníci a spotřebitelé mohli činit informovaná rozhodnutí, a která by zdůrazňovala platformy s kvalitními pracovními podmínkami založenými na kolektivních smlouvách a vysokou mírou transparentnosti;

35. konstatuje, že údaje týkající se počtu pracovníků platform a jejich rozdělení podle odvětví jsou stále roztříštěné; vyzývá Komisi, aby ve spolupráci s členskými státy shromáždila spolehlivé a srovnatelné údaje o pracovnících platform s cílem získat přesnější představu o rozsahu činnosti digitálních platform práce a prohloubit znalosti o pracovních podmínkách a podmínkách zaměstnávání pracovníků platform, včetně sociálního zabezpečení a rozsahu příjmů;
36. vyzývá vnitrostátní veřejné služby zaměstnanosti a síť evropských služeb zaměstnanosti (EURES), aby lépe informovaly o příležitostech nabízených pracovními platformami;
37. vyzývá členské státy, aby podporovaly inovativní formy práce prostřednictvím platform v souladu s unijními a vnitrostátními právními předpisy, a vyzývá Komisi, aby ve svém nadcházejícím právním rámci zohlednila kvalitní pracovní podmínky a zachovala flexibilitu při současném zajištění práv pracovníků;
38. vyzývá členské státy, aby zajistily, že pracovníci platform budou mít možnost odmítnout pracovní úkol, pokud je mimo referenční hodiny a dny nebo pokud nebyli o pracovním úkolu informováni, v souladu s minimální výpovědní lhůtou, aniž by nesli negativní důsledky tohoto odmítnutí;
39. zároveň vyzývá Komisi a členské státy, aby zvážily inovativní, účinná a sociálně přínosná přeshraniční řešení zajišťující sociální pokrytí a ochranu;
40. zdůrazňuje, že zajištění dodržování práv pracovníků je nezbytnou součástí politiky udržitelného cestovního ruchu; zdůrazňuje stále důležitější úlohu digitálních platform a shromažďování údajů v rámci činností v oblasti cestovního ruchu; zdůrazňuje proto zásadní úlohu, kterou bude shromažďování údajů o pracovnících platform plnit při dosahování skutečně udržitelných projektů v oblasti cestovního ruchu, které zajistí investice do cestovního ruchu a pracovní místa ve prospěch místních komunit a pracovníků a zároveň usnadní spravedlivé rozdělování zisků;
41. připomíná, že ženy tvoří pouze 22 % pracovníků v odvětví dopravy a představují také menšinu pracovníků platform v odvětví dopravy a cestovního ruchu, přičemž podle neoficiálních údajů mají ženy pracující v rámci platform v odvětví dopravy horší zaměstnanecké a pracovní podmínky než jejich mužské protějšky;
 - o
 - o o
42. pověřuje svého předsedu, aby předal toto usnesení Radě a Komisi.