



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 9.12.2021
COM(2021) 761 final

**COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL
REGIUNILOR**

**Condiții de muncă mai bune pentru o Europă socială mai puternică: valorificarea
deplină a beneficiilor digitalizării pentru viitorul muncii**

1. Introducere

Digitalizarea permite apariția unor servicii inovatoare, a unor noi modele de afaceri și a unor noi forme de organizare a muncii Stimulate de cantități mari de date și de tehnologii puternice, cum ar fi inteligența artificială (IA), digitalizarea conectează lumea, sporind cooperarea internațională și raționalizând modul în care funcționează organizațiile și sunt gestionati lucrătorii.

Noile tehnologii permit automatizarea unei părți importante a activității administrative zilnice și a sarcinilor repetitive cu care lucrătorii obișnuiau să petreacă ore întregi – permițându-le să se concentreze asupra unor activități mai creative, mai analitice și mai strategice, care pot oferi organizației lor un avantaj competitiv. Digitalizarea face din munca la distanță și munca hibridă opțiuni viabile pentru un număr tot mai mare de întreprinderi, permițând o organizare mai flexibilă a muncii și o productivitate sporită, contribuind în același timp la angajamentele ecologice ale UE. Platformele digitale de muncă pot corela în mod eficient cererea și oferta de forță de muncă și pot crea oportunități pentru clienți, lucrători și persoanele care desfășoară o activitate independentă.

Pe lângă aceste oportunități, transformarea digitală aduce cu sine și o serie de provocări. Condițiile de muncă din UE sunt printre cele mai bune din lume. Cerințele minime privind timpul de lucru, sănătatea și siguranța la locul de muncă, protecția socială și egalitatea de tratament a persoanelor (inclusiv egalitatea de remunerare între bărbați și femei) fac parte din modelul social european. Cu toate acestea, apariția digitalizării afectează piețele forței de muncă în moduri care pun sub semnul întrebării acest model. Noile forme de organizare a muncii nu se traduc automat în locuri de muncă de calitate.

Prin urmare, principiile care stau la baza economiei noastre sociale de piață europene nu ar trebui să fie considerate ca fiind de la sine înțelese și ar trebui să fie protejate. Unele persoane sunt din ce în ce mai dezavantajate, inclusiv multe persoane care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă și care își desfășoară activitatea în condiții de muncă precare. Noile modalități de organizare a muncii, cum ar fi lucrul pe platforme, fac mai complexă clasificarea corectă a persoanelor ca lucrători sau ca persoane care desfășoară o activitate independentă. Acest lucru duce la situații în care unele persoane sunt private în mod inechitabil de accesul la drepturile și protecția asociate statutului de lucrător. Altele nu se pot bucura de o autonomie reală a statutului de persoană care desfășoară o activitate independentă. Pe măsură ce instrumentele algoritmice devin din ce în ce mai răspândite pe piața muncii, ies tot mai mult în evidență probleme legate de supraveghere, de utilizarea datelor, de egalitate și discriminare (de exemplu, prejudecățile de gen integrate în proiectarea instrumentelor algoritmice) și de aplicarea gestionării algoritmice.

În urma angajamentului¹ asumat de președinta von der Leyen, Comisia propune un set de măsuri care vizează îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme.

¹ Orientări politice pentru viitoarea Comisie Europeană pentru perioada 2019-2024. „O Uniune mai ambițioasă - Programul meu pentru Europa.” Document disponibil [online](#).

În cadrul summitului social de la Porto din mai 2021, liderii UE și-au reînnoit angajamentul de a pune în practică Pilonul european al drepturilor sociale. Pachetul privind lucrul pe platforme, alături de inițiativele Comisiei privind IA² și competențele digitale³, reprezintă un element-cheie al viziunii noastre asupra Europei sociale în era digitală⁴. Această viziune este consacrată în Pilonul european al drepturilor sociale și în planul de acțiune aferent. Este o viziune a unui viitor în care economia digitală se dezvoltă în mod durabil și face ca numeroasele sale promisiuni să devină realitate și în care noile modele de afaceri aduc locuri de muncă mai multe și mai bune, menținând standarde sociale ridicate.

2. Lucrul pe platforme - de ce trebuie să acționăm

Lucrul pe platforme reprezintă o lume a muncii în continuă evoluție. El le permite multor persoane să își câștige existența sau să își completeze veniturile, inclusiv persoanelor care altfel întâmpină dificultăți în a avea acces la piața forței de muncă, cum ar fi persoanele cu venituri salariale mici, femeile, tinerii, persoanele cu handicap, migranții sau persoanele cu origine rasială sau etnică minoritară. Aceasta creează oportunități de dezvoltare sau de extindere a unei baze de clienți, uneori la nivel transfrontalier. Lucrul pe platforme oferă întreprinderilor un acces mult mai larg la consumatori, oportunități de diversificare a veniturilor și de dezvoltare a unor noi linii de activitate, ajutându-le astfel să se dezvolte. Pentru consumatori, aceasta înseamnă un acces îmbunătățit la produse și servicii care altfel ar fi dificil de obținut, precum și accesul la o gamă nouă și mai variată de servicii.

Economia platformelor digitale crește rapid. Între 2016 și 2020, veniturile din economia platformelor digitale au crescut de aproape cinci ori, de la aproximativ 3 miliarde EUR la circa 14 miliarde EUR⁵. Veniturile ar putea fi chiar mai mari, un alt studiu estimându-le la 20,3 miliarde EUR⁶. În prezent, peste 28 de milioane de persoane din UE lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă. În 2025, se preconizează că numărul acestora va ajunge la 43 de milioane.

Lucrul pe platforme nu este deloc omogen. Platformele digitale de muncă operează într-o multitudine de sectoare economice: de la cele mai vizibile servicii „într-o locație fizică”, cum ar fi comenzile de curse auto, livrările sau munca la domiciliu, la microsarcini, cum ar fi formarea în domeniul IA sau codificarea datelor, până la locuri de muncă creative sau specializate de înaltă calificare, cum ar fi proiectarea arhitecturală, traducerile sau dezvoltarea informatică. De asemenea, platformele digitale de muncă organizează munca în moduri diferite, lăsând diferite grade de autonomie și independență persoanelor care lucrează prin

² COM/2021/206 final. Document disponibil [online](#).

³ Agenda pentru competențe în Europa Document disponibil [online](#).

⁴ Activitatea Comisiei ca urmare a raportului Parlamentului European privind dreptul de a se deconecta face parte, de asemenea, din această viziune – Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta (2019/2181(INL)) Document disponibil [online](#).

⁵ De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. și Shamsfakhr F. (2021). *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* (Platformele digitale de muncă în UE: cartografiere și modele de afaceri). Studiu elaborat de CEPS pentru DG EMPL conform contactului de servicii VC/2020/0360. Document disponibil [online](#). Pe baza unui subset mai mic, de 52 de observații, decât baza de date globală cu 516 platforme.

⁶ PPMI (2021). Studiu în sprijinul evaluării impactului unei inițiative a UE privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pe platformele online. Document disponibil [online](#).

intermediul lor. Pentru anumite persoane, lucrul pe platforme este principala activitate, în timp ce pentru alte persoane este o sursă de venituri suplimentare. Dacă se dorește ca toți acești oameni să profite la maximum de noile oportunități de lucru pe platforme, este esențial ca platformele digitale de muncă din întreaga UE să funcționeze într-un cadru juridic clar.

Cu toate acestea, recenta dezvoltare a economiei platformelor de muncă a generat, de asemenea, noi provocări pentru cei care lucrează prin intermediul lor. Acestea pot varia de la lipsa de transparență și previzibilitate a dispozițiilor contractuale până la provocările în materie de sănătate și siguranță, clasificarea greșită a statutului profesional sau accesul inadecvat la protecție socială.

Este nevoie de o mai mare claritate în ceea ce privește statutul profesional al persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă. În prezent, se estimează că nouă din zece platforme digitale de muncă active în UE clasifică persoanele care lucrează prin intermediul lor ca persoane care desfășoară activități independente. Multe dintre aceste persoane au o autonomie reală în activitatea lor și apreciază flexibilitatea și accesul facil la clienți pe care le oferă platformele digitale de muncă. Cu toate acestea, altele se confruntă cu subordonarea la platformele digitale de muncă prin intermediul cărora activează și cu grade diferite de control din partea acestora, de exemplu în ceea ce privește nivelurile de remunerare, organizarea timpului de lucru și alte aspecte ale condițiilor lor de muncă. În aceste cazuri, nu este întotdeauna clar dacă statutul lor profesional este stabilit în mod corect. Statutul profesional ar trebui să se bazeze pe faptele care caracterizează relația de muncă, indiferent de existența unui contract scris sau de termenii și condițiile acestuia. Statutul profesional are consecințe asupra obligațiilor care le revin platformelor digitale de muncă și asupra drepturilor care le-ar trebui acordate persoanelor care lucrează prin intermediul acestora. Preferințele persoanelor în ceea ce privește nivelurile dorite de autonomie, flexibilitate și protecție pot varia. Prin urmare, este important ca ele să beneficieze de securitate juridică în ceea ce privește statutul lor, ceea ce le-ar permite să facă alegeri conștiente și voluntare.

Utilizarea practicilor de „gestionare algoritmică” pe platformele digitale de muncă generează provocări specifice. „Gestionarea algoritmică” se referă la utilizarea algoritmilor, adică a sistemelor automatizate pentru sprijinirea sau chiar înlocuirea funcțiilor manageriale, cum ar fi monitorizarea și evaluarea activității. Gestionarea algoritmică nu se limitează la economia platformelor. Sistemele automatizate sunt utilizate în tot mai multe moduri pe piața forței de muncă în sens larg – de la monitorizarea de bază a programelor de lucru, a schimburilor și a orelor de lucru la aplicații mai complexe care se ocupă cu alocarea sarcinilor și calcularea salariilor.

În cazul platformelor digitale de muncă, gestionarea algoritmică este în mod clar inerentă modelului lor de afaceri și poate avea un impact semnificativ asupra condițiilor de muncă. În plus, aceasta poate ascunde subordonarea în spatele unei pretense lipse de supraveghere umană. Este posibil să se presupună că o persoană desfășoară o activitate independentă și, prin urmare, să nu aibă acces la drepturile asociate statutului de lucrător, în timp ce, în realitate, controlul exercitat prin algoritmi să o priveze de autonomia de care beneficiază o persoană care desfășoară cu adevărat o activitate independentă. Chiar și în situațiile în care statutul profesional este corect clasificat, algoritmiile pot juca un rol determinant în ceea ce privește accesul la sarcini și, prin urmare, nivelul veniturilor

persoanelor care desfășoară cu adevărat o activitate independentă. Legătura strânsă dintre gestionarea algoritmică și condițiile de muncă pentru lucrul pe platforme necesită un răspuns politic imediat și specific.

Aspectele legate de punerea în aplicare, trasabilitate și transparență, inclusiv în situații transfrontaliere, pot contribui la condiții de muncă precare și la un acces inadecvat la protecția socială. Autoritățile naționale întâmpină dificultăți în accesarea datelor privind platformele digitale de muncă și persoanele care lucrează prin intermediul acestora, de exemplu numărul de persoane care lucrează pe platforme în mod regulat, statutul lor contractual sau profesional sau termenii și condițiile platformelor digitale de muncă. Problema trasabilității este relevantă în special atunci când platformele digitale de muncă funcționează în mai multe state membre, ceea ce face să fie neclar de unde se lucrează pe platforme și cine lucrează prin intermediul lor.

Negocierile colective și contractele colective de muncă sunt esențiale pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă. Cu toate acestea, în contextul lucrului pe platforme, dialogul social rămâne foarte limitat. Într-o anumită măsură, modul în care se desfășoară lucrul pe platforme limitează posibilitățile practice de reprezentare și organizare colectivă. Adesea, nu este implicat niciun loc de muncă fizic, ceea ce înseamnă că persoanele care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă interacționează rar sau, cel puțin, nu interacționează în mod organizat. În multe cazuri, este posibil ca lucrătorii să nu își cunoască omologii pe o anumită platformă sau să nu știe cum să îi contacteze. Pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă, un obstacol suplimentar în calea negocierii colective rezultă din interpretarea actuală a legislației UE în domeniul concurenței. Articolul 101 alineatul (1) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene interzice acordurile între întreprinderi care restrâng concurența. Persoanele care desfășoară o activitate independentă sunt, de regulă, considerate „întreprinderi” în temeiul legislației UE în materie de concurență, ceea ce înseamnă că, în practică, persoanele care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă nu pot negocia colectiv pentru a-și îmbunătăți condițiile de muncă fără riscul de a încălca legislația UE în materie de concurență.

Comisia nu pornește de la zero în încercarea sa de a aborda aceste provocări. În prezent există sau sunt propuse diverse acte juridice la nivel european, acestea fiind foarte relevante pentru lucrul pe platforme. Printre acestea se numără întregul corp al legislației UE în domeniul muncii și al egalității de tratament, precum și instrumentele pieței interne, cum ar fi Regulamentul general privind protecția datelor⁷, care asigură o protecție solidă a datelor cu caracter personal în întreaga Uniune, Regulamentul privind platformele pentru întreprinderi⁸ și propunerea de act legislativ privind inteligența artificială. Cu toate acestea, provocările specifice prezentate mai sus necesită acțiuni specifice suplimentare.

Colegiuitorii europeni recunosc necesitatea unei acțiuni la nivelul UE. Parlamentul European a solicitat o abordare ambițioasă la nivelul UE pentru a aborda provocările legate de lucrul pe platforme. Parlamentul a adoptat un raport din proprie inițiativă⁹, care solicită

⁷ Regulamentul (UE) 2016/679. Document disponibil [online](#).

⁸ Regulamentul (UE) 2019/1150. Document disponibil [online](#).

⁹ Raportul Parlamentului European referitor la „condiții de muncă echitabile, drepturi și protecție socială pentru lucrătorii pe platforme online – noi forme de angajare legate de dezvoltarea digitală”. [2019/2186\(INI\)](#). Document disponibil [online](#).

măsuri ferme pentru a aborda riscul de clasificare greșită a statutului profesional și provocările legate de gestionarea algoritmică în contextul lucrului pe platforme. Statele membre¹⁰ recunosc, de asemenea, necesitatea unei securități juridice sporite cu privire la drepturile și obligațiile persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă și indică statutul lor profesional neclar ca aspect esențial. Comitetul Economic și Social European¹¹ și Comitetul Regiunilor¹² au solicitat, de asemenea, acțiuni specifice privind lucrul pe platforme.

Comisia a ascultat opiniile partenerilor sociali și ale părților interesate relevante. Sindicatele și organizațiile patronale sunt, în general, de acord cu obiectivele generale identificate de Comisie și cu necesitatea de a le aborda. Reprezentanții lucrătorilor au solicitat măsuri ambițioase de combatere a clasificării greșite și doresc să fie în măsură să inițieze un dialog social cu privire la aspecte legate de gestionarea algoritmică. Asociațiile de întreprinderi au lansat avertismente cu privire la măsurile universale și au subliniat necesitatea de a valorifica inițiativele existente și viitoare ale UE. Comisia a inițiat, de asemenea, schimburi ample de opinii cu persoanele implicate în mod direct în economia platformelor – platformele digitale de muncă și persoanele care lucrează prin intermediul acestora. Platformele digitale de muncă au solicitat norme mai clare și un cadru favorabil care să poată asigura echitatea fără a frâna inovarea și crearea de locuri de muncă. Persoanele care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă au subliniat că apreciază flexibilitatea și oportunitățile oferite de lucrul pe platforme, solicitând, în același timp, ca drepturile lor sociale să fie respectate și consolidate.

Măsurile propuse în acest pachet reflectă analizele și discuțiile de mai sus. Ele includ:

- o **propunere de directivă** privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme;
- un **proiect de orientări** privind aplicarea legislației UE în domeniul concurenței în cazul contractelor colective de muncă în ceea ce privește condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară o activitate independentă individuală, care vizează persoanele care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă;
- **solicitări de noi măsuri, astfel cum se subliniază mai jos, adresate autorităților naționale, partenerilor sociali și tuturor părților interesate relevante** pentru a obține condiții de muncă mai bune pentru cei care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă.

Comisia propune un set de instrumente puternice pentru a îmbunătăți condițiile de muncă pentru lucrul pe platforme, inclusiv în vederea sprijinirii condițiilor de creștere durabilă a platformelor digitale de muncă din Uniunea Europeană. **Directiva propusă instituie măsuri pentru a aborda riscul de clasificare greșită a statutului profesional în contextul lucrului pe platforme.** Aceasta abordează provocările legate de gestionarea algoritmică în contextul

¹⁰ Dezbateri privind lucrul pe platforme online în cadrul Consiliului pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale din 3 decembrie 2020. Principalele rezultate sunt disponibile [online](#).

¹¹ Avizul CESE: Munca decentă în economia platformelor (aviz exploratoriu la solicitarea Președinției germane). Document disponibil [online](#).

¹² Avizul CoR: Munca pe platformele digitale – provocări la nivel local și regional în materie de reglementare. Document disponibil [online](#).

lucrului pe platforme, precum și provocările legate de transparență și trasabilitate. **Proiectul de orientări urmărește să asigure faptul că legislația în materie de concurență nu împiedică negocierile colective privind remunerarea și alte aspecte ale condițiilor de muncă ale persoanelor care desfășoară o activitate independentă individuală aflate într-o poziție vulnerabilă.**

Acțiunile la nivelul UE trebuie să fie completate de alți actori relevanți. Comisia va sprijini și va monitoriza transpunerea directivei și va asigura aplicarea și respectarea sa corespunzătoare de către statele membre. Cu toate acestea, sunt necesare măsuri suplimentare pentru a promova echitatea în ceea ce privește lucrul pe platforme. Din acest motiv, în prezenta comunicare, Comisia face un apel către statele membre, platformele digitale de muncă și partenerii sociali să colaboreze pentru a consolida și completa în continuare directiva și orientările propuse.

3. Acțiunea UE privind lucrul pe platforme – ce înseamnă pentru cei care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă și sunt reclassificați ca lucrători?

Dintre cele 28 de milioane de persoane care se estimează că vor lucra prin intermediul platformelor digitale de muncă, majoritatea desfășoară cu adevărat activități independente. Cu toate acestea, este posibil să existe până la 5,5 milioane de persoane care desfășoară o activitate independentă fictivă¹³. Aceasta înseamnă că, deși în contractele lor cu platformele digitale de muncă prin care își desfășoară activitatea sunt descrise ca persoane care desfășoară activități independente, în realitate, aceste persoane sunt supuse controlului și supravegherii, care sunt caracteristice statutului de „lucrător”. Aceste persoane se pot afla într-o situație deosebit de precară. Dacă doresc să conteste clasificarea statutului lor profesional, trebuie să se adreseze instanței și să dovedească faptul că descrierea contractuală a statutului lor este falsă. Acest lucru nu este ușor, deoarece poate necesita timp și bani și reprezintă o provocare deosebită pentru persoanele aflate într-o poziție precară pe piața forței de muncă, cum ar fi lucrătorii cu salarii mici, lucrătorii tineri sau cei proveniți din familii de migranți. Până în prezent, au existat peste 100 de hotărâri judecătorești și 15 decizii administrative privind statutul profesional al persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă¹⁴. În majoritatea cazurilor, hotărârile au confirmat că au fost clasificate greșit ca persoane care desfășoară o activitate independentă și că ar trebui, de fapt, să fie considerate lucrători¹⁵.

Statutul profesional reprezintă calea către drepturile sociale și de muncă existente. Clasificarea greșită a persoanelor care desfășoară o activitate independentă fictivă le împiedică pe acestea să beneficieze de drepturile care le-ar reveni în calitate de lucrători.

¹³ SWD(2021)396. Raportul de evaluare a impactului care însoțește propunerea de directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme, secțiunea 2.1 și anexa 5.

¹⁴ Acestea au fost pronunțate în BE, DE, DK, ES, FI, FR, IE, IT, NL și SE. - Centrul european de expertiză în domeniul dreptului muncii, al ocupării forței de muncă și al politicilor privind piața muncii (ECE). „Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions” (Jurisprudența privind clasificarea lucrătorilor pe platforme: Analiză comparativă transeuropeană și concluzii provizorii), mai 2021. Document disponibil [online](#).

¹⁵ SWD(2021)396. Raportul de evaluare a impactului care însoțește propunerea de directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme, anexa 10.

Printre aceste drepturi se numără dreptul la un salariu minim, după caz, negocierea colectivă, reglementări privind timpul de lucru, protecția sănătății și securității în muncă, egalitatea de remunerare între bărbați și femei și dreptul la concediu plătit, precum și un acces îmbunătățit la protecția socială împotriva accidentelor de muncă, a șomajului, a bolii și a bătrâneții. Clasificarea greșită nu este doar inechitabilă pentru lucrătorii afectați, ci poate avea și repercusiuni negative asupra societății în ansamblu.

Acesta este motivul pentru care **una dintre dispozițiile esențiale ale directivei propuse este o prezumție relativă privind existența unui raport de muncă**. Presumția se aplică tuturor platformelor digitale de muncă care exercită controlul asupra persoanelor care lucrează prin intermediul lor. Propunerea prezintă o serie de criterii în legătură cu acest control și, ca temă conexă, în legătură cu subordonarea, oferind mai multă securitate juridică la nivelul UE. Propunerea include obligația statelor membre de a adopta măsuri pentru a se asigura că prezumția este eficace, poate fi aplicată și poate fi contestată. **Se estimează că între 1,7 și 4,1 milioane din cele 5,5 milioane de persoane expuse riscului de clasificare greșită ar putea, ca urmare a directivei propuse, să fie reclassificate ca lucrători și, prin urmare, să aibă acces la diverse măsuri de protecție izvorâte din dreptul muncii și să beneficieze de o mai bună protecție împotriva riscurilor sociale** (a se vedea caseta de mai jos). Cei care nu sunt reclassificați ar putea beneficia de condiții contractuale modificate pentru a fi în conformitate cu caracteristicile statutului de persoană care desfășoară cu adevărat o activitate independentă.

O clasificare corectă a statutului profesional necesită o mai bună informare cu privire la normele și obligațiile aplicabile. Este posibil ca persoanele care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă să nu își cunoască drepturile și obligațiile, de exemplu în domeniul dreptului muncii, al securității sociale și al fiscalității. Platformele digitale online și-au exprimat nemulțumirea față de incertitudinea în materie de reglementare și de lipsa de transparență cu care se confruntă în ceea ce privește normele naționale aplicabile. Statele membre sunt cele mai în măsură să asigure claritatea și transparența normelor pe care le stabilesc.

Pentru a completa măsurile propuse prin directivă, **Comisia invită statele membre:**

- să ofere consiliere și îndrumare persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă cu privire la obligațiile fiscale, de securitate socială și/sau în materie de drept al muncii aferente activității lor pe platformă;
- să creeze canale de informare specifice, cum ar fi site-uri web de informare și linii telefonice de urgență, pentru a oferi astfel de consiliere;
- să asigure o mai mare transparență pentru platformele digitale de muncă active pe teritoriul lor cu privire la normele naționale care reglementează clasificarea statutului profesional;
- să faciliteze dezvoltarea platformelor digitale de muncă mici și mijlocii, de exemplu prin furnizarea de modele de acces, inclusiv de informații relevante și suficient de cuprinzătoare cu privire la cadrul juridic aplicabil.

Persoanele care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă vor beneficia, de asemenea, de noi măsuri de protecție împotriva capcanelor gestionării algoritmice. Lipsa autonomiei și supravegherea pe care această lipsă o generează în lucrul pe platforme pot

avea un impact negativ asupra condițiilor de muncă ale persoanelor care fac obiectul acesteia, de exemplu în ceea ce privește stresul psihosocial (deoarece persoanele care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă se pot simți monitorizate și evaluate în mod constant fără o justificare adecvată), riscul de accidente (deoarece algoritmiile pot stimula comportamente potențial periculoase, de exemplu oferind bonusuri pentru livrări mai rapide) și accesul la sarcini. Platformele digitale de muncă contribuie la aceste provocări prin termenii și condițiile lor, care pot reglementa în mod unilateral remunerarea, timpul de lucru, soluționarea litigiilor, etica serviciilor pentru clienți și altele, utilizând, în același timp, mijloace tehnologice de monitorizare, evaluare și disciplină a activității oamenilor. Acest lucru conduce la responsabilități neclare și la lipsa unor mecanisme de recurs în ceea ce privește deciziile uneori neinteligibile și lipsite de răspundere, de exemplu în ceea ce privește sancțiunile în muncă și rezilierea contractului.

Directiva propusă stabilește un nou set de drepturi privind gestionarea algoritmică.

Aceste drepturi vor asigura o mai bună informare a lucrătorilor, a reprezentanților acestora și a inspectoratelor de muncă cu privire la utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare și luare a deciziilor, precum și cu privire la impactul pe care îl au asupra condițiilor de muncă. Lucrătorii vor putea recurge la proceduri și căi de atac concrete atunci când se confruntă cu decizii semnificative care decurg din utilizarea unor astfel de sisteme (cum ar fi închiderea și suspendarea conturilor sau decizii cu efecte similare). Propunerea prevede, de asemenea, ca platformele digitale de muncă să consulte reprezentanții lucrătorilor cu privire la modificările substanțiale ale organizării muncii legate de introducerea sau utilizarea algoritmilor. Aceste măsuri vor preciza și completa ceea ce este deja asigurat prin Regulamentul general privind protecția datelor (RGPD) în ceea ce privește protecția datelor cu caracter personal și vor completa măsurile stabilite în actul legislativ propus privind inteligența artificială (IA), atât pentru a spori disponibilitatea informațiilor cu privire la sistemele automatizate la care ar putea fi supuse persoanele, cât și pentru a le proteja de riscul de discriminare și de părtinire, cunoscând faptul că gestionarea algoritmică se diseminează treptat dincolo de lucrul pe platforme.

Partenerii sociali joacă un rol important. Comisia va sprijini dialogul social în domeniul lucrului pe platforme, prin activități de consolidare a capacităților pentru partenerii sociali, astfel încât aceștia să poată iniția un dialog social privind gestionarea algoritmică în contextul noilor drepturi de informare și consultare propuse în directivă. Lucrul pe platforme este caracterizat de lipsa unui loc de muncă comun, în care lucrătorii să se poată cunoaște reciproc și să comunice între ei și cu reprezentanții lor. Prin urmare, directiva propusă le va solicita platformelor digitale de muncă să instituie canale de comunicare digitală, în conformitate cu organizarea muncii lor, în cadrul cărora persoanele care lucrează pe platforme să poată comunica și să poată fi contactate de reprezentanții lor.

De asemenea, Comisia solicită:

- statelor membre să sprijine partenerii sociali în stabilirea de contacte și reprezentarea persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă, în conformitate cu practicile și tradițiile naționale și cu autonomia partenerilor sociali;
- platformelor digitale de muncă să promoveze dialogul social, prin sprijinirea activă a reprezentării colective a persoanelor care lucrează prin intermediul lor.

Pe măsură ce algoritmi continuă să influențeze munca, dincolo de platformele digitale de muncă, și pe măsură ce evoluțiile tehnologice se accelerează, Comisia va continua să monitorizeze situația și să aibă în vedere acțiuni ulterioare, dacă va fi necesar. Abordarea gestionării algoritmice în lucrul pe platforme este un prim pas firesc. Aceasta este inerentă modelului de afaceri al platformelor digitale de muncă și joacă un rol esențial în ceea ce privește condițiile de muncă ale persoanelor care lucrează prin intermediul acestora. În același timp, modurile variate în care gestionarea algoritmică este utilizată în contextul mai larg al ocupării forței de muncă generează provocări care depășesc particularitățile muncii pe platforme. Prin urmare, Comisia va continua să analizeze acest fenomen și va urmări eventuala necesitate viitoare de a reglementa utilizarea algoritmilor în muncă la un nivel mai general.

Impactul directivei asupra lucrătorilor pe platforme – Cum funcționează noile drepturi în practică?

În cazurile în care organizarea muncii prin intermediul unei platforme îndeplinește întotdeauna două dintre criteriile prevăzute în directivă, persoanele care lucrează prin intermediul platformei respective vor fi considerate lucrători. Platforma ar trebui apoi să le permită să beneficieze de drepturile aplicabile care decurg din statutul profesional respectiv. Va fi necesar ca statele membre să instituie proceduri clare pentru a asigura acest lucru. În plus, autoritățile publice, cum ar fi inspectoratele de muncă sau instituțiile de protecție socială, se vor putea baza pe prezumția respectivă și o vor putea pune în aplicare.

Lucrătorul reclasificat va beneficia de întregul set de drepturi garantate lucrătorilor, de exemplu, cel puțin salariul minim la nivel național sau sectorial, după caz, dreptul la timp de odihnă garantat, concedii plătite și protecția securității și sănătății. Accesul la protecție socială, garantat de statutul de lucrător, înseamnă sprijin în caz de șomaj, boală și asistență medicală; concediu de maternitate, de paternitate și pentru creșterea copilului; prestații de invaliditate, pentru limită de vârstă și de urmaș, precum și prestații legate de accidente de muncă și de boli profesionale. Prin urmare, lucrătorii de pe platforme se vor putea baza pe o plasă de siguranță socială, dacă va fi necesar.

Lucrătorii de pe platforme vor obține, de asemenea, drepturi noi sau mai specifice în ceea ce privește gestionarea algoritmică. Aceștia vor înțelege mai bine modul în care sunt alocate sarcinile, modul în care sunt stabilite prețurile și le va fi mai ușor să pună sub semnul întrebării deciziile automatizate luate de algoritmi și să găsească o soluție în cazul în care apar probleme. Modificările aduse modului în care algoritmi influențează organizarea muncii vor fi mai transparente. Normele care garantează că datele cu caracter personal nu sunt colectate în mod nejustificat vor fi consolidate într-o măsură și mai mare. Persoanele în cauză vor putea contesta toate deciziile automatizate care le afectează condițiile de muncă, iar accesul la căile de recurs va deveni mai clar.

Datorită canalelor de schimb de informații pe care platformele digitale de muncă vor trebui să le instituie în conformitate cu directiva propusă, lucrătorii de pe platforme vor fi în măsură să intre în contact unii cu alții și să comunice cu privire la aspecte legate de activitatea lor, îmbunătățind astfel reprezentarea colectivă.

4. Acțiunea UE privind lucrul pe platforme – ce înseamnă pentru persoanele care desfășoară cu adevărat o activitate independentă?

Dintre cele aproximativ 28 de milioane de persoane care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă din UE, este posibil ca 5,5 milioane să fie clasificate greșit. Restul de 22,5 milioane de persoane sunt considerate a fi clasificate corect fie ca lucrători, fie ca persoane care desfășoară o activitate independentă. Marea majoritate a acestora sunt clasificate ca persoane care desfășoară o activitate independentă¹⁶. Aceste persoane apreciază flexibilitatea și autonomia, precum și oportunitățile de angajare ușor accesibile oferite de platformele digitale de muncă. Deși nu se confruntă neapărat cu aceleași probleme ca lucrătorii clasificați greșit în ceea ce privește statutul profesional, aceste persoane se pot confrunta totuși cu dificultăți în ceea ce privește noile provocări pe care le prezintă gestionarea algoritmică pentru independența lor și pentru cadrul de reglementare în care își desfășoară în mod obișnuit activitatea. În acest context, **activitățile cu adevărat independente pe platformele digitale de muncă ar trebui promovate și protejate în același timp.**

Proiectul de orientări privind aplicarea legislației UE în materie de concurență urmărește să asigure faptul că legislația UE în materie de concurență nu împiedică negocierea colectivă pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă individuală aflate într-o poziție vulnerabilă. Inițiativa, care abordează această chestiune din perspectiva câmpului muncii la nivel mai general și care, prin urmare, nu se limitează la platformele digitale, are scopul de a oferi securitate juridică cu privire la aplicabilitatea legislației UE în materie de concurență în cazul negocierii colective de către persoanele care desfășoară o activitate independentă. Acest lucru ar permite anumitor persoane care desfășoară activități independente să își negocieze colectiv condițiile de muncă (inclusiv remunerarea) în raport cu contrapărțile, în cazul în care nu sunt consumatori. Acest proiect de orientări va face obiectul unei consultări publice deschise pentru a colecta reacții din partea părților interesate relevante înainte de a fi adoptat.

Măsurile privind gestionarea algoritmică din directiva propusă se vor aplica, de asemenea, persoanelor care desfășoară cu adevărat activități independente. Înțelegerea modului în care comportamentul unei persoane influențează deciziile automatizate privind atribuirea sarcinilor poate afecta accesul la viitoare oportunități de muncă, indiferent de statutul profesional. Îmbunătățirea transparenței algoritmice și asigurarea monitorizării de către oameni și a revizuirii deciziilor automatizate semnificative sunt, prin urmare, importante și pentru persoanele care desfășoară cu adevărat activități independente.

Măsurile prezentate mai sus completează acțiunile deja întreprinse de UE pentru a aborda provocările cu care se confruntă persoanele care desfășoară o activitate independentă. Recomandarea Consiliului privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă¹⁷ invită statele membre să se asigure că

¹⁶ SWD(2021)396. Raportul de evaluare a impactului care însoțește propunerea de directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme, secțiunea 2.1 și anexa 5.

¹⁷ Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 (2019/C 387/01). Document disponibil [online](#). Recomandarea abordează șomajul, boala și asistența medicală, concediul de maternitate și paternitate, invaliditatea, prestațiile de limită de vârstă și de urmaș, precum și prestațiile legate de accidente de muncă și boli profesionale.

lucrătorii și persoanele care desfășoară o activitate independentă au acces formal și efectiv la o protecție socială adecvată. Planurile naționale de punere în aplicare¹⁸ arată că există în continuare lacune în ceea ce privește acoperirea oficială a protecției sociale pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă. Acest lucru este valabil în special în ceea ce privește accesul la prestațiile de șomaj, la prestațiile legate de accidente de muncă și boli profesionale și la prestațiile de paternitate. În acest context, **Comisia încurajează puternic și va continua să sprijine statele membre pentru a proteja în continuare protecția socială a persoanelor care desfășoară cu adevărat activități independente. Aceste persoane sunt esențiale pentru creșterea economică a UE, deoarece stimulează inovarea și antreprenoriatul în afaceri.**

Recomandarea Consiliului privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității la locul de muncă în cazul persoanelor care desfășoară o activitate independentă¹⁹ promovează prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale în rândul persoanelor care desfășoară o activitate independentă. Directiva privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă²⁰ prevede, de asemenea, drepturi specifice pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă (și anume, indemnizații de maternitate, protecție împotriva discriminării etc.).

În plus, acquis-ul UE privind piața internă oferă, la rândul său, măsuri de protecție relevante pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă. Regulamentul privind relațiile dintre platforme și întreprinderi (P2B)²¹ urmărește să asigure faptul că persoanele care desfășoară o activitate independentă prin intermediul platformelor digitale de muncă sunt tratate într-un mod transparent și echitabil și că au acces la căi de atac eficiente în caz de litigii. Regulamentul general privind protecția datelor²² prevede ca toate prelucrările de date cu caracter personal să fie legale, echitabile și transparente și să se limiteze la ceea ce este necesar. Acesta acordă, de asemenea, o serie de drepturi în materie de protecție a datelor, cum ar fi dreptul de a fi informat cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și accesul la propriile date cu caracter personal, dreptul de a rectifica (inclusiv dreptul de a obține corectarea datelor), dreptul de a restricționa prelucrarea datelor, dreptul la portabilitatea datelor și dreptul de a nu face obiectul unei decizii bazate exclusiv pe prelucrarea automată a datelor cu caracter personal atunci când o astfel de decizie are efecte juridice sau efecte la fel de semnificative.

Impactul directivei asupra persoanelor care desfășoară cu adevărat o activitate independentă – Cum funcționează noile drepturi în practică?

Ca efect indirect al directivei, unele dintre platformele digitale de muncă, care exercită în prezent un anumit grad de control asupra persoanelor care lucrează prin intermediul lor, își pot schimba modelul de afaceri pentru a crea condițiile pentru activități cu adevărat independente. Directiva va oferi stimulente pentru ca platformele digitale de muncă să își

¹⁸ Statelor membre li s-a recomandat să pună în aplicare principiile recomandării și să prezinte un plan național care să stabilească măsurile corespunzătoare până la 15 mai 2021. Planurile naționale de punere în aplicare pot fi consultate [online](#).

¹⁹ Recomandarea Consiliului din 18 februarie 2003 (2003/134/EC). Document disponibil [online](#).

²⁰ Directiva (UE) 2010/41

²¹ Regulamentul (UE) 2019/1150. Document disponibil [online](#).

²² Regulamentul (UE) 2016/679. Document disponibil [online](#).

clarifice mai bine relațiile contractuale, dacă este necesar, pentru a le orienta mai clar către statutul de persoană care desfășoară o activitate independentă sau de lucrător salariat. Atunci când este necesar, persoanele care desfășoară o activitate independentă vor primi, de asemenea, sprijin pentru a-și clarifica statutul. Se preconizează că directiva va consolida autonomia activităților independente și va sprijini capacitatea persoanelor care desfășoară astfel de activități de a profita de posibilitățile lor antreprenoriale, de exemplu prin dezvoltarea portofoliului lor de clienți. Persoanele care desfășoară deja activități independente veritabile se vor bucura în continuare de beneficiile legate de statutul lor profesional.

Toate persoanele care efectuează activități independente prin intermediul platformelor vor obține drepturi similare cu cele ale lucrătorilor în ceea ce privește gestionarea algoritmică, în special în ceea ce privește transparența sistemelor automatizate utilizate și a mecanismelor de recurs și de revizuire a deciziilor bazate pe algoritmi. O mai mare claritate a mecanismelor care stau la baza atribuirii și propunerii sarcinilor le va ajuta să îmbunătățească securitatea și previzibilitatea veniturilor.

5. Acțiunea UE privind lucrul pe platforme – ce înseamnă pentru întreprinderi?

Estimările prudente sugerează că în UE există peste 500 de platforme digitale de muncă. Acestea sunt întreprinderi inovatoare care oferă servicii răspunzând noilor preferințe ale consumatorilor, inclusiv, în special, servicii „la cerere”, care își construiesc adesea baza de clienți și poziția concurențială prin rapiditatea, eficiența și flexibilitatea cu care furnizează serviciile. Ele aduc dinamism economiei UE, valorificând avantajele digitalizării și pot acționa ca pârghii importante în tranziția verde și digitală. Cu toate acestea, potențialul lor de inovare riscă să fie limitat de fragmentarea cadrelor de reglementare existente, care pun sub semnul întrebării extinderea transfrontalieră și împiedică platformele digitale de muncă să profite la maximum de economiile de scară ale pieței unice și de amploarea acesteia.

Inovarea ar trebui să se desfășoare într-un mediu cu adevărat competitiv și echitabil. Pentru ca prin concurență să se producă rezultate pozitive în ceea ce privește opțiunile consumatorilor, prețurile scăzute și bunăstarea lucrătorilor, întreprinderile ar trebui să concureze pe baza calității serviciilor pe care le furnizează și a productivității lor, mai degrabă decât pe baza condițiilor de muncă ale lucrătorilor lor. Cu toate acestea, în prezent, unele platforme digitale de muncă își construiesc o parte din avantajul competitiv nu numai prin inovarea serviciilor pe care le oferă, ci și pe costul scăzut al forței lor de muncă, prin contractarea unor persoane care desfășoară o activitate independentă, dar care ar trebui să fie de fapt lucrători salariați. Clasificarea greșită duce la costuri mai mici decât cele care ar fi datorate în caz contrar: în medie, întreprinderile care își angajează lucrătorii se confruntă cu costuri cu 24,5 % mai mari, sub formă de impozite și contribuții la protecția socială²³.

Directiva propusă asigură tratamentul echitabil al lucrătorilor, precum și condiții de concurență echitabile și securitate juridică pentru întreprinderi. Aceasta oferă mai multă claritate cu privire la persoanele care ar trebui să fie considerate lucrători și cu privire la obligațiile platformelor digitale de muncă, evitându-se astfel procedurile judiciare îndelungate

²³ Eurostat (2021). Salariile și costurile cu forța de muncă. Document disponibil [online](#).

și conferind platformelor digitale de muncă securitate juridică cu privire la modul în care își pot desfășura activitatea în întreaga UE. Prezumția relativă și criteriile de ocupare a forței de muncă propuse prin directivă vor asigura faptul că platformele digitale de muncă care operează prin intermediul unor persoane care desfășoară o activitate independentă fictivă urmează aceleași reglementări ca platformele și întreprinderile tradiționale care își angajează lucrătorii și, prin urmare, nu beneficiază de un avantaj concurențial nejustificat. Directiva propusă include măsuri de prevenire a sarcinilor inutile pentru IMM-uri. Legislația UE va fi completată de orientări furnizate de statele membre.

Pentru platformele digitale de muncă, posibilitatea de a lucra cu persoane care desfășoară cu adevărat activități independente nu va fi afectată în mod semnificativ. În cazul în care platformele digitale de muncă funcționează prin intermediul unor persoane care desfășoară activități independente, termenii și condițiile acestora ar trebui să permită cu adevărat autonomia și spiritul antreprenorial pe care le implică o activitate independentă autentică. În schimb, acest lucru nu exclude furnizarea anumitor plăți în natură, de exemplu prin contribuții suplimentare la asigurările private sau prin oportunități de învățare și dezvoltare. Ceea ce se aplică în economia offline ar trebui să se aplice și să se practice și în economia online. Alte întreprinderi, inclusiv cele care concurează în mod direct cu platformele digitale de muncă din aceleași sectoare de activitate, deși într-un cadru tradițional, mai degrabă decât digital, trebuie să respecte aceleași norme.

Imposibilitatea actuală de a transfera utilizarea sistemelor de rating/reputație între platformele digitale de muncă împiedică concurența dintre acestea, deoarece descurajează oamenii să lucreze prin intermediul platformelor digitale de muncă nou înființate. Această lipsă de concurență este adesea reflectată și în relația dintre persoanele care lucrează pe aceeași platformă. Întrucât oamenii utilizează adesea platforme digitale de muncă multiple prin care își oferă serviciile, chestiunea portabilității sau interoperabilității ratingurilor este o chestiune importantă, care le influențează oportunitățile de carieră și de dezvoltare a afacerilor. Așa-numitele „efecte de blocare” fac ca oamenii să nu treacă la alte platforme digitale de muncă de teama de a-și pierde reputația online câștigată cu greu prin ratingurile clienților. Pe de altă parte, „efectele SuperStar” înseamnă că persoanele care sunt nou-venite pe o platformă contestă cu greu poziția consacrată a concurenților lor, întrucât nu pot aduce cu ele referințele pe care poate le-au obținut în altă parte. Acest lucru favorizează platformele digitale de muncă existente, dar și, în cadrul unei platforme, îi favorizează pe cei care au lucrat cel mai mult timp prin intermediul ei.

În acest context, **Comisia va sprijini instituirea unui cod de conduită prin facilitarea dialogului între toate părțile interesate.** Codul ar putea include sprijin logistic pentru un proces condus de industrie pentru a asigura portabilitatea sistemelor de rating/reputație, de exemplu prin reunirea tuturor părților interesate la evenimente dedicate.

De asemenea, Comisia invită platformele digitale de muncă:

- să faciliteze exercitarea dreptului la portabilitatea datelor în temeiul RGPD prin asigurarea posibilităților tehnice pentru o astfel de portabilitate și extinderea posibilității de transmitere/portare a datelor la datele privind reputația. Acest lucru ar putea fi realizat printr-un cod de conduită condus de industrie.

- să coopereze între sectoare și să dezvolte formate și soluții comune bazate pe tehnologia informației pentru a îmbunătăți în continuare transparența și trasabilitatea lucrului pe platforme, de exemplu în cadrul codului de conduită propus.

Impactul propunerii de directivă asupra întreprinderilor – perspectiva unei platforme digitale de muncă

Platformele digitale de muncă au adesea o dimensiune multinațională, conectând lucrătorii și clienții din întreaga Europă și din afara acesteia. Din cauza fragmentării juridice, platformele digitale de muncă trebuie să respecte o gamă largă de legi și hotărâri judecătorești naționale diferite, ceea ce împiedică extinderea lor pe piața UE.

Datorită directivei propuse, platformele digitale de muncă vor beneficia de o mai mare claritate și securitate juridică. Pe termen lung, acest lucru va reduce costurile de soluționare a litigiilor și sarcina administrativă. Prin intermediul criteriilor comune pentru prezumția relativă la nivelul UE, platformele digitale de muncă vor avea o mai mare certitudine cu privire la statutul celor care lucrează prin intermediul lor. Acest lucru va facilita planificarea întreprinderilor și le va ajuta să își organizeze modul de funcționare, oferindu-le încrederea de a se dezvolta, de a se extinde la nivel transfrontalier și de a profita de oportunitățile existente pe piața unică.

Contractarea unor persoane care desfășoară o activitate independentă fictivă oferă un avantaj competitiv substanțial și nejustificat anumitor platforme digitale de muncă, atât față de întreprinderile tradiționale, cât și față de platformele digitale de muncă care funcționează pe baza unui model de ocupare a forței de muncă. Platformele digitale de muncă care în prezent clasifică persoanele care lucrează prin intermediul lor în mod corect vor beneficia de condiții de concurență echitabile, de exemplu în ceea ce privește impozitele sau contribuțiile la asigurările sociale. Deși, pe termen scurt, platformele digitale de muncă vor suporta costuri legate de reclasificare, pe termen mediu și lung, acestea se vor bucura, de asemenea, de beneficii, prin reducerea costurilor de conformare și creșterea securității juridice. Într-adevăr, platformele digitale de muncă care funcționează pe baza contractării unor persoane care desfășoară o activitate independentă fictivă se confruntă din ce în ce mai mult cu amenzi substanțiale și cu ordine de reclasificare în mai multe state membre.

6. Acțiunea UE privind lucrul pe platforme – ce înseamnă pentru autoritățile naționale?

Claritatea în ceea ce privește statutul profesional și contribuțiile fiscale și de securitate socială aferente va sprijini sustenabilitatea bugetelor publice. Se preconizează că statele membre vor obține contribuții anuale în valoare de până la 4 miliarde EUR ca urmare a măsurilor de reclasificare²⁴. Acestea vor suporta, de asemenea, costuri mai mici în ceea ce privește prestațiile cu caracter necontributiv pe care autoritățile publice ar putea fi nevoite să le acorde lucrătorilor neprotejați pentru a aborda, de exemplu, excluziunea socială sau costurile medicale. Prin urmare, clasificarea corectă a statutului profesional poate avea un impact pozitiv pentru toți contribuabilii în ansamblu.

²⁴ SWD(2021)396. Raportul de evaluare a impactului care însoțește propunerea de directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme, secțiunea 6.1 și anexa 5.

Pentru a facilita activitatea autorităților naționale (cum ar fi inspectoratele de muncă, instituțiile de protecție socială și agențiile fiscale) în ceea ce privește asigurarea respectării dispozițiilor directivei propuse și ale legislației existente, propunerea de directivă include dispoziții care vizează garantarea transparenței și a trasabilității lucrului pe platforme, inclusiv în situații transfrontaliere. Aceste dispoziții ar trebui să garanteze că platformele digitale de muncă care acționează în calitate de angajatori sunt conștiente de obligațiile care le revin în ceea ce privește declararea locului în care își desfășoară activitatea. Directiva propusă le impune platformelor digitale de muncă să pună la dispoziția autorităților din domeniul muncii, a autorităților pentru protecția socială și a altor autorități relevante, precum și a reprezentanților persoanelor care lucrează pe platforme informațiile privind termenii și condițiile pentru persoanele care lucrează prin intermediul lor, numărul persoanelor care lucrează prin intermediul lor, precum și privind statutul profesional pe baza căruia lucrează. Aceste informații vor trebui actualizate periodic și clarificate suplimentar, la cererea autorităților relevante.

În plus, **Comisia**:

- va sprijini schimbul de bune practici în contextul programului său de învățare reciprocă, precum și activitățile Autorității Europene a Muncii în cadrul mandatului său;
- va sprijini în continuare statele membre în ceea ce privește aplicarea normelor de coordonare a securității sociale și orientările cu privire la acestea, atunci când este necesar;
- prin intermediul programelor UE (cum ar fi Orizont Europa), va continua să investească în activitățile de cercetare care pot identifica forme de muncă inovatoare și de înaltă calitate și va examina riscurile și oportunitățile pentru persoanele care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă și al întreprinderilor deopotrivă.

Sunt, de asemenea, în curs de desfășurare lucrări suplimentare privind digitalizarea în domeniul coordonării securității sociale. **Comisia a lansat un proiect-pilot privind Pașaportul european de securitate socială**, care va contribui la abordarea provocărilor legate de portabilitatea drepturilor de securitate socială și ar putea valorifica cadrul propus pentru o identitate digitală europeană (EUeID)²⁵ pentru a contribui la identificarea acestora.

Pentru a valorifica la maximum acest nou cadru privind lucrul pe platforme, **Comisia invită statele membre**:

- să ofere sprijin pentru asigurarea respectării legislației – cum ar fi orientări sau cursuri de formare specifice pentru inspectorate cu privire la provocările generate de gestionarea algoritmică;
- să mențină norme privind coordonarea în materie de securitate socială;

²⁵ COM/2021/281 final. Document disponibil [online](#).

- să îmbunătățească colectarea datelor privind lucrul pe platforme și să dezvolte canale bilaterale pentru schimbul de date relevante cu alte state membre.

7. Această inițiativă depășește frontierele noastre

UE este lider prin puterea exemplului. Uniunea noastră a dat deja tonul la nivel mondial pentru abordarea unor aspecte-cheie precum protecția datelor cu caracter personal și reglementarea sistemelor de inteligență artificială. Abordarea noastră de pionierat a plasat oamenii în centrul tehnologiei. Acest pachet nu este diferit – prin el, Comisia urmărește să contribuie la viitoarele standarde globale pentru lucrul de înaltă calitate pe platforme.

Întrucât multe platforme digitale de muncă activează la nivel mondial, cooperarea între jurisdicții este esențială. Stabilirea de standarde mondiale poate îmbunătăți claritatea juridică pentru platformele digitale de muncă din întreaga lume și, prin urmare, poate stimula creșterea durabilă a economiei platformelor. Unele tipuri de lucru pe platforme se desfășoară la nivel mondial datorită naturii lor – persoanele care lucrează pe platforme își pot îndeplini sarcinile care le-au fost atribuite de oriunde în lume. Prin urmare, Comisia încurajează o guvernare mondială a lucrului pe platforme. Platformele digitale de muncă funcționează în mai multe jurisdicții, iar factorii de decizie politică ar trebui să funcționeze la fel.

UE va colabora cu partenerii săi mondiali pentru a asigura condiții de muncă decente în ceea ce privește lucrul pe platforme în întreaga lume. Organizația Internațională a Muncii este un partener firesc în acest efort. Pe baza schimburilor și a colaborării sale anterioare pe această temă, Comisia va propune un eveniment dedicat pentru a promova agenda politică mondială în materie de lucru pe platforme. Impactul digitalizării și al globalizării asupra viitorului muncii s-a aflat în centrul discuțiilor noastre cu **Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE)**. Acum este momentul ca discuțiile noastre să treacă la următorul nivel, deoarece încercăm să abordăm provocările mondiale legate de lucrul pe platforme. UE promovează, de asemenea, o transformare digitală și un viitor al muncii axate pe oameni, favorabile incluziunii, echitabile și durabile **în contextul forurilor G7 și G20.**

În agenda sa bilaterală, Comisia va promova, de asemenea, condiții de muncă mai bune în materie de lucru pe platforme, bazându-se pe schimburile anterioare cu SUA și Canada pentru a promova cooperarea internațională în ceea ce privește lucrul pe platforme.

8. Concluzii

Platformele digitale de muncă joacă un rol important în viitorul economic al Europei, inclusiv pentru tranziția verde și digitală. Cu toate acestea, pentru a fi durabil, progresul tehnologic trebuie să avanseze în paralel cu respectarea principiilor sociale existente și cu ambiția Europei de a continua progresul social. Acest pachet urmărește să abordeze provocările pe care lucrul pe platforme le prezintă pentru modelul nostru social și să asigure condiții pentru o dezvoltare durabilă a economiei platformelor în Europa – în care beneficiile acestora pot fi valorificate mai ușor într-o piață unică mai integrată, iar dezavantajele sale pot fi prevenite și combătute.

Ca urmare a măsurilor propuse, mai multe persoane care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă vor beneficia de o mai bună securitate și previzibilitate a veniturilor, de o mai bună protecție a timpului de lucru și de un mediu de lucru mai sigur. Lucrătorii vor fi mai în măsură să acumuleze o pensie pentru limită de vârstă, să aibă

acces la o plasă de siguranță socială pe care să se bazeze în perioade dificile și să nu se mai teamă de decizii injuste luate de sisteme automatizate sau sprijinite prin intermediul acestora. Cei care rămân sau devin persoane care desfășoară cu adevărat activități independente vor avea posibilitatea de a face propriile alegeri cu privire la condițiile lor de muncă și de a utiliza lucrul pe platforme ca modalitate de a construi cariere antreprenoriale.

În plus, toate persoanele care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă – fie că sunt angajate sau desfășoară activități independente – vor înțelege și influența mai bine modul în care algoritmi sunt utilizați pentru a le gestiona activitatea. Activitatea desfășurată prin intermediul platformelor digitale de muncă, inclusiv la nivel transfrontalier, va deveni mai ușor de urmărit și mai transparentă. Acest lucru le va permite autorităților naționale și partenerilor sociali să joace un rol mai activ în economia platformelor.

Măsurile propuse vor necesita o adaptare a platformelor digitale de muncă, a lucrătorilor și a autorităților naționale. Cu toate acestea, aceste ajustări vor da roade, contribuind la valorificarea numeroaselor beneficii ale transformării digitale și protejând economia socială de piață europeană de-a lungul timpului. Ghidată de Declarația europeană privind drepturile și principiile digitale pentru deceniul digital și de Pilonul european al drepturilor sociale, UE dispune de mijloacele și de direcția de care are nevoie pentru a reuși în acest demers.