

**Avizul Comitetului Economic și Social European privind 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**

[COM(2021) 761 final]

**și privind Propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme**

[COM(2021) 762 final]

(2022/C 290/16)

Raportoare: **Cinzia DEL RIO**

Sesizare	Parlamentul European, 17.1.2022 Consiliul Uniunii Europene, 4.5.2022
Temei juridic	Articolul 304 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie
Data adoptării în secțiune	7.3.2022
Data adoptării în sesiunea plenară	23.3.2022
Sesiunea plenară nr.	568
Rezultatul votului (voturi pentru/voturi împotriva/abțineri)	149/80/18

## 1. Concluzii și recomandări

1.1. Pandemia a evidențiat unele schimbări în lumea muncii, care erau deja pe cale să se producă, și a accelerat extinderea tuturor formelor de muncă pe platforme, consolidând astfel creșterea și impactul economiei digitale.

1.2. CESE salută propunerea Comisiei Europene de directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme [COM (2021) 762], în cadrul punerii în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale. Această intervenție normativă ar trebui să vizeze stabilirea unor definiții clare ale criteriilor de clasificare a relațiilor de muncă și de reglementare a utilizării algoritmilor și ar trebui să ofere acces la protecție și la respectarea drepturilor sociale și a drepturilor lucrătorilor.

1.3. CESE a subliniat deja, într-o serie de avize anterioare, care rămân relevante pentru prezentul aviz, oportunitățile și provocările care însoțesc munca pe platforme, precum și necesitatea de a stabili norme clare și echitabile pentru a asigura concurența loială pe piața internă, punerea în aplicare efectivă a drepturilor lucrătorilor și îmbunătățirea condițiilor de muncă. Obiectivul general este de a asigura respectarea și consolidarea pieței interne prin asigurarea unor condiții de concurență echitabile pentru toți actorii.

1.4. CESE a subliniat că economia platformelor oferă oportunități atât pentru întreprinderi, cât și pentru lucrători. Întreprinderile pot avea acces la noi piețe, pot reduce costurile și pot valorifica inovațiile în domeniul tehnologiilor digitale și pot face apel la forța de muncă de la nivel mondial și local pentru a-și îmbunătăți eficiența și a-și spori productivitatea. Lucrătorii beneficiază de noi oportunități generatoare de venituri și de locuri de muncă, care sunt din ce în ce mai importante și chiar cruciale pentru grupurile vulnerabile, cum sunt tinerii, migranții și femeile. Aceste oportunități trebuie abordate într-un mod durabil din punct de vedere social.

1.5. Preocupările exprimate în legătură cu condițiile de muncă în economia platformelor sunt, printre altele, accesul mai limitat la protecția socială și la securitatea socială, riscurile pentru sănătate și securitate, locurile de muncă precare, programul de lucru fragmentat și nivelurile inadecvate ale veniturilor și dificultățile în asigurarea recunoașterii drepturilor colective. Aceste preocupări trebuie abordate și trebuie dezvoltate soluții echilibrate la nivelurile corespunzătoare – european, național și prin negocieri colective care să implice platformele. CESE consideră că este necesar să se asigure

egalitatea de tratament între companiile „tradiționale” și cele care utilizează mijloace digitale bazate pe funcțiile gestionării algoritmice, atunci când sunt utilizate pentru a gestiona organizarea muncii și relațiile de muncă: conducere, control și/sau putere organizațională.

1.6. Dimensiunea platformelor digitale de muncă diferă. Pentru IMM-urile din cadrul platformelor, există și alte provocări, care trebuie luate în considerare, printre care provocările legate de costurile asociate infrastructurii și sarcinilor administrative și de adaptarea la transformarea digitală.

1.7. CESE recunoaște că flexibilitatea programului de lucru poate fi o caracteristică pozitivă a muncii pe platforme, salutată în special de cei care se bazează pe lucrul pe platforme ca sursă suplimentară de venit. Cu toate acestea, flexibilitatea trebuie să se bazeze întotdeauna pe respectarea standardelor sociale și de muncă fundamentale garantate de legislația UE.

1.8. CESE este de acord că clasificarea juridică a raportului de muncă și distincția clară față de activitățile cu adevărat independente sunt esențiale pentru asigurarea securității juridice atât pentru întreprinderi, cât și pentru lucrători, precum și pentru asigurarea drepturilor și a protecției lucrătorilor. Această chestiune este tratată însă în mod diferit în diversele state membre. Dispozițiile legislative privind domeniul specific, hotărârile judecătorești pronunțate în urma conflictelor de muncă și contractele colective de muncă în anumite segmente ale muncii pe platforme cauzează o fragmentare a reglementărilor existente în cadrul UE și disparități în modul în care sunt tratați lucrătorii pe platforme în diversele state membre. Este necesar să se identifice în mod clar angajatorul responsabil din punct de vedere juridic, atât în ceea ce privește impozitarea și contribuțiile sociale, cât și în vederea instituirii unor procese de negociere colectivă.

1.9. În fața aceluiași provocări, Europa nu poate avea abordări normative diferite. CESE sprijină obiectivul propunerii legislative a Comisiei Europene de a aborda aceste reglementări foarte diverse din statele membre.

1.10. CESE subliniază că noile norme ale directivei trebuie să se bazeze pe acquis-ul social al UE și trebuie să includă definiții clare, care să nu contravină acquis-ului juridic, contractelor colective de muncă sau jurisprudenței instanțelor din fiecare stat membru. Directiva ar trebui să constituie un cadru juridic clar, care să fie adaptat la nivel național în conformitate cu legislația și practicile naționale, încurajând în special procesele de negociere colectivă.

1.11. În plus, prezentul aviz abordează în special următoarele aspecte ale directivei propuse:

**Criteriile de clasificare:** CESE subliniază că, întrucât criteriile de clasificare prevăzute la articolul 4 din propunere nu reflectă evoluția dinamică și rapidă a pieței digitale, ele ar putea necesita actualizări permanente, riscând să devină vagi și ambigue. Ar fi mai adecvat să se afirme că prezumția că există un raport de muncă se aplică în favoarea lucrătorilor individuali care își furnizează forța de muncă și/sau serviciile în cadrul funcțiilor specifice de conducere, control și/sau putere organizațională exercitate de platforma digitală în cauză prin intermediul gestionării algoritmice și, prin urmare, să se stabilească criteriile în funcție de aceste funcții. CESE este de acord ca platformele să aibă posibilitatea de a răsturna prezumția că există un raport de muncă.

1.12. CESE subliniază că dimensiunea specifică a gestionării algoritmice, care are o influență substanțială asupra lucrătorilor, ar putea să nu fie pertinentă pentru definirea prezumției că există un raport de muncă care implică profesioniști înregistrați sau membri ai asociațiilor profesionale naționale, în cazul în care acestea există.

1.13. **Norme privind gestionarea algoritmică:** CESE este de acord că gestionarea algoritmică are un impact semnificativ asupra condițiilor de muncă și ar trebui să se exercite în condiții de transparență și responsabilitate față de lucrători și întreprinderi. Gestionarea algoritmică permite supravegherea lucrătorilor, atribuirea de sarcini, transmiterea de instrucțiuni directe care le limitează nivelul de autonomie și evaluarea lucrătorilor, inclusiv în ceea ce privește performanța și comportamentul, precum și stabilirea remunerației și a condițiilor de muncă și poate duce chiar la concedierea lor. Directiva ar trebui să prevadă în mod explicit că drepturile stabilite în capitolul 3 se aplică tuturor situațiilor în care gestionarea algoritmică este utilizată în contextul ocupării forței de muncă.

1.14. CESE consideră că tuturor lucrătorilor de pe platforme ar trebui să li se garanteze dreptul la portabilitatea datelor și la descărcarea datelor lor de pe platforme, inclusiv a datelor privind competențele. În plus, ar trebui introduse dispoziții suplimentare pentru a exercita dreptul de a revizui o decizie automatizată sau semiautomatizată. Deciziile care ar putea avea un impact substanțial asupra unui raport de muncă ar trebui luate de oameni. CESE apreciază faptul că propunerea Comisiei Europene merge în această direcție.

1.15. CESE subliniază importanța aplicării efective a legii printr-o cooperare mai strânsă între autoritățile de protecție a datelor și inspectoratele de muncă și necesitatea de a clarifica responsabilitățile, inclusiv în context transfrontalier.

1.16. **Drepturile colective:** CESE subliniază că articolul 14 din directivă ar trebui să se refere în mod explicit la sindicate, care au dreptul de a desfășura negocieri colective. În plus, drepturile la informare și la consultare și dreptul la negociere colectivă ar trebui extinse la toți lucrătorii de pe platforme.

1.17. Directiva ar trebui să asigure proceduri echitabile de reziliere pentru lucrătorii pe platforme și proceduri de informare și consultare în cazul concedierilor colective.

1.18. În conformitate cu obiectivele Agendei pentru competențe în Europa, CESE subliniază că este important ca lucrătorii de pe platforme să beneficieze de formare și de informații adecvate, care ar putea să fie disponibile în diverse limbi, cu privire la modul de utilizare și de lucru pe platforma în cauză, precum și la îmbunătățirea competențelor lor digitale.

## 2. Introducere – Context

2.1. Pandemia de COVID-19 a accelerat utilizarea muncii pe platforme și a evidențiat și mai mult unele schimbări survenite în lumea muncii care erau deja în curs. CESE a subliniat deja că economia platformelor oferă oportunități atât pentru întreprinderi, cât și pentru lucrători. Platformele digitale de muncă care intermediază munca au pătruns rapid într-o serie de sectoare economice. Întreprinderile pot avea acces la noi piețe, pot reduce costurile și pot valorifica inovațiile în domeniul tehnologiilor digitale și pot face apel la forța de muncă de la nivel mondial și local pentru a-și îmbunătăți eficiența și a-și spori productivitatea. Lucrătorii beneficiază de noi oportunități generatoare de venituri și de locuri de muncă, care sunt din ce în ce mai importante și chiar cruciale pentru grupurile vulnerabile, cum sunt tinerii, migranții și femeile.

2.2. Cu toate acestea, există, de asemenea, provocări legate de drepturile lucrătorilor, impozitare, distribuția bogăției și durabilitate, care trebuie abordate la nivel european <sup>(1)</sup>. Lucrul pe platforme devine un element important al noii hărți productive a activităților economice legate de dezvoltarea digitală și de tranziția digitală. CESE a subliniat deja oportunitățile și riscurile într-o serie de avize anterioare <sup>(2)</sup>, care sunt relevante pentru prezentul aviz, și a solicitat o intervenție normativă la nivel european, cu definiții clare ale criteriilor de clasificare a relațiilor de muncă, de reglementare a utilizării algoritmilor și de asigurare a accesului la protecția și drepturile sociale și de muncă.

2.3. Poziția economică precară a unui mare număr de lucrători care își desfășoară activitatea pe o gamă largă de platforme digitale de muncă sporește riscurile în materie de securitate și sănătate <sup>(3)</sup> și precaritatea locurilor de muncă <sup>(4)</sup>, un fenomen greu de definit în cadrul unor limite geografice naționale precise și specifice. În plus, în majoritatea sistemelor juridice ale UE, se constată slăbirea mecanismelor generale de protecție și protecție socială pentru lucrătorii cu contracte de muncă atipice.

2.4. CESE recunoaște că flexibilitatea programului de lucru poate fi o caracteristică pozitivă a muncii pe platforme, salută în special de cei care se bazează pe lucrul pe platforme online ca sursă suplimentară de venit, în special de tineri. Cu toate acestea, flexibilitatea ar trebui să se bazeze întotdeauna pe respectarea standardelor sociale și de muncă fundamentale garantate de legislația UE și poate fi reglementată de legislația națională sau de contractele colective de muncă pe baza cadrului juridic relevant de la nivelul UE. Acest lucru este necesar în special pentru tinerii care au perioade de lucru fragmentate, niveluri scăzute și inadecvate ale veniturilor și care trebuie să își colecteze contribuțiile sociale pentru pensiile viitoare <sup>(5)</sup>.

2.5. Natura eterogenă a relațiilor de muncă care apar și se dezvoltă pe platformele digitale de muncă din fiecare stat membru nu duce la o soluție națională uniformă în ceea ce privește recunoașterea protecției sociale necesare, a măsurilor necesare privind securitatea și sănătatea în muncă, a nivelurilor adecvate de venit, a timpului de lucru adecvat și a condițiilor de muncă decente. Aceste forme diferite de relații de muncă, precum și nivelul scăzut de protecție individuală și colectivă la nivel național sunt multiplicat la nivelul UE, creând astfel condiții de dumping social și concurență neloială care amenință eficacitatea standardelor europene și naționale în materie de protecție a muncii.

<sup>(1)</sup> JO C 286, 16.7.2021, p. 70, punctul 2.7.

<sup>(2)</sup> JO C 429, 11.12.2020, p. 173; JO C 220, 9.6.2021, p. 1; JO C 194, 12.5.2022, p. 50; JO C 517, 22.12.2021, p. 61; JO C 286, 16.7.2021, p. 70.

<sup>(3)</sup> Sondajul COLLEEM II al JRC.

<sup>(4)</sup> Studiu al Comisiei (2021).

<sup>(5)</sup> Forumul European al Tineretului – Document de poziție privind lucrul pe platforme.

2.6. Platformele digitale de muncă pot fi clasificate în două mari categorii: platforme online bazate pe internet și platforme bazate pe o locație fizică. Dimensiunea lor diferă. Pentru IMM-urile din cadrul platformelor, există și alte provocări, care trebuie luate în considerare, printre care provocările legate de costurile asociate infrastructurii și sarcinilor administrative și de adaptarea la transformarea digitală.

2.7. Numărul persoanelor care lucrează pentru angajatorii care utilizează platforme online este în continuă creștere, nu numai în Uniunea Europeană, ci și în lume <sup>(6)</sup>. După cum au arătat OIM și Eurofound, provocările cu care se confruntă întreprinderile tradiționale includ concurența neloială a platformelor, dintre care unele nu fac obiectul impozitării convenționale și al altor reglementări referitoare la forța lor de muncă. În plus, o jurisprudență abundentă a demonstrat că unele modele de afaceri bazate pe platforme își consolidează avantajul competitiv încercând să evite reglementările aplicabile, fie că este vorba de legislația socială, de mediu sau economică <sup>(7)</sup>. Această strategie nu este favorabilă sustenabilității economice pe termen lung și este în detrimentul concurenței loiale, în special între societățile mari și microsocietățile sau societățile mici care oferă servicii de platforme.

2.8. Odată cu tranziția digitală, puternic sprijinită de UE, în viitor tot mai multe sectoare și profesii vor fi afectate de modelul de „platforme online”. CESE a subliniat în repetate rânduri <sup>(8)</sup> că o bună reglementare a pieței interne trebuie să fie pusă în aplicare și consolidată prin asigurarea unor condiții de concurență echitabile pentru toți actorii și că digitalizarea trebuie să aducă beneficii lucrătorilor și întreprinderilor. Este esențial să se elaboreze un cadru de reglementare care să asigure un mediu și condiții de muncă sigure, echitabile și sănătoase, printr-un sistem de drepturi, responsabilități și obligații clar definite.

2.9. Toți lucrătorii au dreptul la condiții de muncă echitabile și decente. Acesta este un principiu fundamental al legislației internaționale în domeniul muncii și al dreptului UE. Lucrătorul are dreptul, în conformitate cu articolul 4 din Directiva 2019/1152, de a fi informat de către angajator cu privire la elementele esențiale ale contractului de muncă sau ale raportului de muncă. Lucrătorii angajați de o platformă trebuie să fie supuși aceluiași dispoziții de drept al muncii ca și cele în vigoare în țara în care este prestat serviciul.

2.10. Prin urmare, aspectul-cheie este definiția clară a „angajatului” și distincția clară față de adevăratul „lucrător independent”. Eficacitatea și eficiența întregului cadru de reglementare al proiectului de directivă depind de claritatea acestor definiții. Studiile menționate <sup>(9)</sup> arată că, în multe cazuri, lucrătorilor li se solicită să se înregistreze ca lucrători independenți, iar provocarea este de a evita activitatea independentă fictivă. Lucrătorii ar trebui să primească informațiile necesare pentru a putea alege dacă doresc sau nu să desfășoare cu adevărat activități independente. Studiul Comisiei Europene menționat în documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat „Raport de evaluare a impactului privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în lucrul pe platforme” arată că se estimează că 5,5 milioane de lucrători pe platforme sunt clasificați incorect ca lucrători independenți.

2.11. Aspectul clasificării juridice a raporturilor de muncă este tratat în mod diferit în statele membre. Riscul greșelilor în ceea ce privește clasificarea juridică a raporturilor de muncă este determinat în special de deficitul de legislație în cadrul sistemelor juridice naționale și de lipsa clarității juridice. Până în prezent, niciun stat membru nu a abordat în mod cuprinzător aspectul clasificării juridice a lucrului pe platforme. Unele state membre (Italia, Spania și Franța) au optat pentru o legislație sectorială axându-se pe platformele de transport și de livrare. Un număr semnificativ de țări (Belgia, Germania, Grecia, Spania, Franța, Irlanda, Italia, Țările de Jos și Suedia) au încercat să clarifice relațiile de muncă a căror clasificare este incertă prin legislație, acte administrative sau jurisprudență, dar acestea se referă la situațiile generale de pe piața forței de muncă și nu țin seama de particularitățile lucrului pe platforme. În Italia și Spania, negocierea colectivă a jucat un rol important în acordurile și protocoalele specifice care au anticipat adoptarea unor dispoziții juridice specifice.

2.12. Opinia conform căreia sistemul de reglementare existent la nivel național, în diferitele state membre ale UE, nu este în prezent adecvat pentru reglementarea diverselor profiluri ale muncii pe platformele digitale este confirmată de aproape 100 de litigii inițiate de lucrători și/sau de reprezentanții sindicali ai acestora, precum și de diversitatea soluțiilor oferite de jurisprudența multor țări europene, acestea împărțindu-se între cele care reafirmă natura independentă a relației de muncă

<sup>(6)</sup> Raportul OIM *The role of digital labour platforms in transforming the world of work* (Rolul platformelor digitale de muncă în transformarea lumii muncii); Raportul EUROFOUND 2018; Documentul de lucru al serviciilor CE – date privind cifrele și cifra de afaceri care s-au triplat odată cu pandemia (conform datelor OIM, în 2020 s-a înregistrat o cifră de afaceri de 12 miliarde de euro în UE); Raportul final CEPS 2021; *Digital Labour Platforms in the EU* (Platformele digitale de muncă în UE); Studiul Institutului European al Sindicatelor 2021; *The definition of worker in the platform economy: exploring workers' risks and regulatory solutions* (Definiția lucrătorului în economia platformelor: examinarea riscurilor la care sunt supuși lucrătorii și a soluțiilor de reglementare).

<sup>(7)</sup> JO C 123, 9.4.2021, p. 1, punctul 3.2.7.

<sup>(8)</sup> JO C 440, 6.12.2018, p. 1; JO C 123, 9.4.2021, p. 1; JO C 286, 16.7.2021, p. 70; JO C 367, 10.10.2018, p. 15.

<sup>(9)</sup> A se vedea nota de subsol 6.

și cele, din ce în ce mai numeroase, care recunosc existența unui raport de muncă, fără a le uita pe cele care plasează acest caz specific într-o situație juridică intermediară <sup>(10)</sup>. Deși au dus deseori la rezultate contradictorii, aceste proceduri se referă cel mai adesea la servicii de livrare și la servicii de conducere auto (servicii de platforme pentru lucrul într-o locație fizică) și cea mai mare parte a lor acceptă definirea persoanelor care lucrează pe platforme drept angajați (în special în sectorul transportului și al livrării, care sunt probabil cele în care există cel mai mare grad de protecție contractuală și sindicală).

2.13. Un alt aspect esențial se referă la impactul gestionării algoritmice asupra condițiilor de muncă, care este inerent modelului de afaceri al platformelor digitale de muncă <sup>(11)</sup>. Ar trebui să se acorde atenție asigurării transparenței și responsabilității în ceea ce privește algoritmi pentru lucrători și întreprinderi.

2.14. Unele state membre au luat măsuri pentru a îmbunătăți această situație prin punerea în aplicare a unor inițiative legislative care abordează în mod specific gestionarea algoritmică la locul de muncă (IT, ES). Între timp, mai multe state membre (AT, BE, CY, CZ, DK, EE, FI, DE, IE, LV, LT, LU, NL, SV) abordează gestionarea algoritmică prin adoptarea unor măsuri în cadrul politicilor privind confidențialitatea datelor, protecția datelor și nediscriminarea. Au fost pronunțate hotărâri judecătorești pertinente în mai multe țări (FR, IT, NL, PL și LU) <sup>(12)</sup>. Fragmentarea reglementărilor existente în UE face ca platformele digitale de muncă care operează în diferite țări să fie supuse unor reglementări diferite. Dată fiind natura flexibilă, mobilă și rapid evolutivă a economiei platformelor, această lipsă a unei abordări comune va crea dificultăți în ceea ce privește menținerea unor condiții de concurență echitabile în rândul statelor membre.

2.15. În acest context, inițiativa instituțiilor europene merită salută, cu referire specifică la pachetul de măsuri prezentat de Comisia Europeană la 9 decembrie 2021 pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă pe platforme, în cadrul punerii în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale. Inițiativa Comisiei Europene recunoaște necesitatea urgentă de a aborda disparitățile de tratament dintre statele membre, abordează aspectele problematice prezentate mai sus și prezintă o propunere de reglementare însoțită de o directivă.

### 3. Observații generale

3.1. CESE este de acord cu decizia Comisiei de a elabora o propunere de directivă al cărei domeniu de aplicare să se extindă la munca pe platforme desfășurată atât prin platforme online bazate pe web (de exemplu, servicii juridice, servicii de traducere, lucrători independenți etc.), cât și prin platforme pentru servicii într-o locație fizică, care impun ca lucrătorul să furnizeze un serviciu fizic (de exemplu, servicii de taxe, livrări, servicii la domiciliu). După cum se menționează în mod clar în considerentul 49 din propunerea de directivă, necesitatea mai curând a unei directive decât a unor instrumente juridice fără caracter obligatoriu este justificată de diversitatea extremă a situațiilor, a condițiilor de muncă și a legislației din fiecare stat membru, în special în ceea ce privește asigurarea unei acoperiri oficiale și reale, precum și de caracterul adecvat și de transparența sistemelor de protecție socială, cu atât mai mult cu cât statele membre asigură niveluri diferite de protecție socială. Numărul mare și în continuă creștere de cauze și hotărâri judecătorești care pledează în favoarea calificării acestei activități ca loc de muncă demonstrează în mod clar că problema nu este reglementată suficient de clar nici măcar în cadrul fiecărui sistem juridic național. Prin urmare, obiectivul îmbunătățirii condițiilor de muncă pe platformele digitale nu poate fi atins suficient de bine de fiecare stat membru pe cont propriu, dar, în conformitate cu principiul subsidiarității, poate fi atins mai bine la nivelul UE.

<sup>(10)</sup> Printre hotărârile în favoarea recunoașterii existenței unui raport de muncă, este suficient să amintim, de exemplu: hotărârea Curții de Casație a Franței (*Chambre sociale*, nr. 374 din 4 martie 2020), care a recunoscut că exista un raport de muncă în cazul activității prestate de un șofer Uber; hotărârea Curții Supreme spaniole (*Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social*, Sentința 40/2020 din 17 ianuarie 2020), care a recunoscut existența unui raport de muncă între curierii care livrează mâncare la domiciliu și platforma Deliveroo; hotărârea Tribunalului din Barcelona, din 13 ianuarie 2021, care a recunoscut existența unui raport de muncă în cazul a 748 de persoane care desfășoară această activitate. Conform acestei din urmă hotărâri, este necesar să se examineze noi indicii pe care să se bazeze hotărârea privind natura relațiilor de muncă, stabilind, în concluzie, că flexibilitatea orară este, în orice caz, rezultatul unei alegeri care vizează identificarea celor mai profitabile intervale orare pentru întreprindere și care, cu siguranță, nu vizează menținerea unei mai bune concilierii a vieții profesionale cu cea personală pentru curieri; prin urmare, aceștia trebuie considerați angajați. În plus față de aceste hotărâri, cele belgiene, italiene și neerlandeze au decis că relația de muncă constituie o activitate independentă, pe baza relativizării libertății presupuse a curierilor de livrare în ceea ce privește furnizarea concretă a serviciului.

<sup>(11)</sup> Comisia Europeană, *Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work* (Studiu în sprijinul evaluării impactului inițiativei privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pe platforme).

<sup>(12)</sup> Comisia Europeană, *Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work* (Studiu în sprijinul evaluării impactului inițiativei privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pe platforme).

3.2. Într-adevăr, propunerea de directivă remarcă în considerentul 9 că „atunci când platformele operează în mai multe state membre sau la nivel transfrontalier, este adesea neclar unde se desfășoară activitatea platformei și de către cine. De asemenea, autoritățile naționale nu au acces ușor la datele cu privire la platformele digitale de muncă, inclusiv la numărul de persoane care lucrează pe platforme, la statutul lor profesional și la condițiile lor de muncă. Acest lucru complică asigurarea respectării normelor aplicabile, inclusiv în ceea ce privește dreptul muncii și protecția socială”. CESE a subliniat deja <sup>(13)</sup> că ar fi necesar să se creeze un registru al platformelor în fiecare stat membru și o bază de date la nivel european a platformelor mari și mici.

3.3. Aceste incertitudini juridice pot favoriza, în anumite situații, apariția și proliferarea formelor de muncă nedeclarate și a situațiilor deplorabile de exploatare și de concurență între lucrătorii înșiși, care ar putea face obiectul unor practici ilegale de subcontractare. Acești lucrători sunt adesea migranți, care se află într-o poziție dezavantajoasă și nu-și cunosc nici măcar drepturile minime prevăzute în materie de protecție. Directiva propusă nu conține nicio dispoziție privind subcontractarea și, prin urmare, nu le oferă lucrătorilor de pe acele platforme nicio protecție împotriva acestor practici <sup>(14)</sup>.

3.4. Textul propunerii Comisiei este însă vag, generic și ambiguu în ceea ce privește o serie de aspecte. El nu reflectă obiectivele de protecție și de garantare a drepturilor sociale și de muncă enunțate în mod clar în considerente, în special definiția unui lucrător care își desfășoară activitatea prin intermediul platformelor digitale (articolele 2 și 5) și drepturile atât ale lucrătorilor, cât și ale reprezentanților sindicali la informare și consultare (articolul 9, care face însă referire în mod explicit numai la Directiva 2002/14/CE). Ca punct preliminar, ar trebui notat faptul că propunerea de directivă deseori echivalează protecția drepturilor lucrătorilor cu principiul libertății de a desfășura o activitate comercială. Drepturile lucrătorilor și libertățile fundamentale trebuie protejate în mod corespunzător, în conformitate cu legislația și cu Carta drepturilor fundamentale.

3.5. CESE consideră că este necesar ca directiva să includă dispoziții specifice privind condițiile de muncă și securitatea socială bazate pe principiul nediscriminării, inclusiv cu privire la lucrători similari și comparabili angajați în același sector. Acest lucru ar încuraja dezvoltarea unei protecții contractuale uniforme pentru sectoare și ar combate formele de dumping social și fiscal.

3.6. CESE salută eforturile pe care Comisia intenționează să le depună pentru a sprijini schimbul de bune practici în contextul programului său de învățare reciprocă, precum și activitățile Autorității Europene a Muncii în limitele mandatului său, și pentru a sprijini statele membre în aplicarea normelor de coordonare a securității sociale, oferindu-le orientări atunci când este necesar și prin intermediul programelor UE (cum ar fi Orizont Europa) <sup>(15)</sup>.

3.7. CESE consideră că proiectul de directivă ar trebui să stabilească criterii și principii de referință clare, care să-i ghideze pe legiuitorii de la nivel național și să încurajeze negocierile colective pentru a stabili norme care să ofere certitudine, securitate și previzibilitate unui mediu de producție foarte digitalizat. Aceste norme trebuie să vizeze crearea unor condiții de concurență echitabile între platformele digitale de muncă și furnizorii de servicii offline. Ele nu ar trebui să intre în conflict cu *acquis*-ul juridic, nu ar trebui să modifice conținutul și domeniul de aplicare al normelor care definesc existența unui raport de muncă în cazul unei relații de prestare de servicii în conformitate cu legislația națională, convențiile colective, sistemele naționale de clasificare sau jurisprudența instanțelor din fiecare stat membru și nu ar trebui să submineze concurența loială între întreprinderi.

3.8. De asemenea, CESE consideră că este necesar să se asigure un tratament egal al întreprinderilor „tradiționale” și al celor care utilizează mijloace de control digital bazate pe gestionarea algoritmică a datelor, pe baza unei concurențe transparente și loiale între acestea, clarificând statutul de angajat pentru lucrătorii care prestează servicii și/sau desfășoară activități în aceste sectoare. CESE salută, de asemenea, obiectivul Comisiei de a clarifica cine sunt persoanele care desfășoară o activitate independentă autentică și de a le sprijini. „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 <sup>(16)</sup>.

<sup>(13)</sup> JO C 429, 11.12.2020, p. 173, punctul 1.15.

<sup>(14)</sup> Raport Fairwork (2021); *Fairwork response to the European Commission's Proposal for Directive on Platform Work* (Răspunsul Fairwork la propunerea Comisiei Europene de directivă privind lucrul pe platforme).

<sup>(15)</sup> A se vedea comunicarea Comisiei.

<sup>(16)</sup> COM(2021) 761 final din 9.12.2021, Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Condiții mai bune de lucru pentru o Europă socială mai puternică: valorificarea deplină a beneficiilor digitalizării pentru viitorul muncii, p. 10, caseta din josul paginii.

3.9. Prin urmare, este esențial ca domeniul de aplicare (la articolul 1) să fie îmbunătățit și să devină mai puțin ambiguu, pentru a se garanta că directiva se aplică tuturor platformelor digitale care furnizează o ofertă mediată de forță de muncă. Este necesar să se identifice în mod clar angajatorul real și responsabil din punct de vedere juridic inclusiv în ceea ce privește impozitele și contribuțiile sociale și în vederea stabilirii unor procese de negociere colectivă, ținând seama de particularitățile microplatformelor și ale platformelor mici.

Trimiterea la conceptul de organizare a muncii prestate de persoane fizice poate conduce la excluderea nedorită a anumitor platforme digitale.

#### 4. Capitolul 4 – Considerații specifice

4.1. În prezentul aviz, vor fi analizate în special următoarele aspecte ale propunerii de directivă:

- criteriile pentru clasificarea ca angajat;
- gestionarea algoritmică;
- drepturile colective.

##### 4.2. Criteriile de clasificare

4.2.1. Articolul 4 din propunere prevede criteriile pe baza cărora se stabilește prezumția că există un raport de muncă. CESE observă că criteriile propuse ar trebui să reflecte dinamica pieței digitale și evoluția modelelor de afaceri și a metodelor de lucru și că acestea ar trebui actualizate în permanență. Constatăm cu regret că criteriile prevăzute la articolul 4 sunt încă expresia predominantă a diferitelor forme de control pe care îl exercită platforma digitală asupra activității profesionale a angajatului. CESE consideră că ancorarea protecției muncii în exercitarea controlului nu ilustrează și nu corectează în mod adecvat dezechilibrul de putere dintre platformă și lucrători.

4.2.2. În plus, articolul 4 din propunere lasă prea multă putere discreționară platformelor de a decide – deoarece prezumția că există un raport de muncă este legată de prezența a cel puțin două dintre cele cinci criterii – dar, într-un context în continuă evoluție, ar fi ușor să se eludeze aceste criterii. CESE consideră că un statut profesional clar definit, chiar și pentru cei care lucrează câteva ore, ar garanta dreptul la protecție socială, securitate și sănătate, dreptul de organizare și dreptul la negociere colectivă în ceea ce privește timpul de lucru efectuat, garantând astfel flexibilitatea necesară.

4.2.3. Criteriile ar trebui să abordeze mai punctual riscul uniformizării la un nivel inferior a standardelor de muncă. În acest scop, ar fi de dorit să existe un criteriu unic pentru prezumția că există un raport de muncă, care poate fi răsturnată de platformă în temeiul articolului 5, care inversează sarcina probei impunând platformelor digitale de muncă să dovedească natura independentă a relației de muncă. CESE este de acord cu propunerea Comisiei Europene potrivit căreia platformele ar trebui să fie cele care să răstoarne prezumția că există un raport de muncă.

4.2.4. Într-adevăr, lucrătorii independenți și relațiile de muncă care constituie cu adevărat o activitate independentă, pentru care nu există o definiție în directivă, trebuie, de asemenea, să fie protejați în mod adecvat. Există numeroase forme diferite de muncă pe platforme, care nu se pot încadra într-o singură categorie. Există forme de muncă care pot fi considerate similare angajării și există forme de muncă care necesită profesioniști calificați, chiar și lucrători cu înaltă calificare, care, în unele țări, sunt comparabili cu cei înscrși în registrele profesionale sau care sunt membri ai asociațiilor profesionale naționale. Dimensiunea specifică a gestionării algoritmice, care are o influență substanțială asupra lucrătorilor, ar putea să nu fie pertinentă pentru definirea prezumției că există un raport de muncă care implică profesioniști înregistrați sau membri ai asociațiilor profesionale naționale, în cazul în care acestea există.

4.2.5. Prin urmare, ar fi mai adecvat să se afirme că prezumția că există un raport de muncă în domeniul platformelor digitale de muncă funcționează în favoarea lucrătorilor individuali care își furnizează forța de muncă și/sau serviciile sub conducerea, controlul și/sau puterea organizațională a unei platforme digitale care utilizează gestionarea algoritmică.

Platformele ar trebui să poată răsturna această prezumție că există un raport de muncă dovedind că nu exercită putere organizațională comercială, nici măcar indirect sau implicit, asupra furnizării serviciului/muncii efectuate de către lucrător <sup>(17)</sup>.

<sup>(17)</sup> A se vedea definiția de la considerentul 30 din Orientările Comisiei în domeniul concurenței în cazul negocierii colective: (iii) implică, ca o componentă necesară și esențială, organizarea muncii efectuate de persoane, indiferent dacă munca respectivă este efectuată online sau într-o anumită locație. Platformele care nu organizează munca persoanelor fizice, ci doar oferă un mijloc prin care lucrătorii independenți pe cont propriu pot ajunge la utilizatorii finali, nu constituie platforme digitale de muncă. De exemplu, o platformă care asigură doar agregarea furnizorilor de servicii (de exemplu, instalatori) disponibili într-un anumită zonă și afișarea acestora, permițând astfel consumatorilor să le utilizeze serviciile la cerere, nu este considerată o platformă digitală de muncă, întrucât nu organizează munca respectivilor furnizori de servicii.

4.2.6. Un argument comun în hotărârile judecătorești care recunosc existența unui raport de muncă – ele fiind de altfel emise de înalte instanțe naționale – este că platforma, în special gestionarea algoritmică, exercită pe deplin o formă de supraveghere a executării serviciului prestat de lucrător. În realitate, acest lucru indică faptul că serviciul furnizat de lucrător este pe deplin integrat în activitatea platformei. Acest element în sine consolidează nevoia de a contrabalansa puterea de control menționată anterior prin punerea la dispoziție a unor garanții individuale și colective adecvate pentru toți lucrătorii care își desfășoară munca și/sau își furnizează serviciile prin intermediul platformelor digitale.

## 5. Observații specifice și recomandări privind gestionarea algoritmică

5.1. Gestionarea algoritmică prelucrează un volum semnificativ de date, permite supravegherea lucrătorilor, atribuirea de sarcini, transmiterea de instrucțiuni directe care le limitează nivelul de autonomie și evaluarea lucrătorilor, inclusiv în ceea ce privește performanța și comportamentul, precum și stabilirea remunerației și a condițiilor de muncă și poate duce chiar la concedierea lor. CESE salută faptul că proiectul de directivă adoptă principiile RGPD – Regulamentul general privind protecția datelor – și în acord cu articolul 9 din RGPD, directiva ar trebui să interzică în mod clar prelucrarea datelor sensibile cu caracter personal, inclusiv opiniile și apartenența sindicală. Directiva ar trebui să indice în mod explicit că drepturile consacrate în capitolul 3 se aplică în toate cazurile de gestionare algoritmică, inclusiv atunci când platforma reușește să demonstreze că nu exercită competențe comerciale de organizare, nici măcar indirect sau implicit, asupra furnizării serviciului de către lucrător și, ca atare, în cazul prezumției platformei că nu există un raport de muncă.

5.2. Sistemele utilizate de platformele digitale de muncă se bazează deseori pe elemente ale inteligenței artificiale (IA). Întrucât platformele vor trebui să respecte atât dispozițiile directivei, cât și pe cele ale Legii privind inteligența artificială (o reglementare privind piața produselor), CESE invită Comisia să facă trimiteri la directiva propusă și la Legea privind inteligența artificială și viceversa, pentru a evita sau a clarifica eventualele inconsecvențe și lacune.

5.3. CESE încurajează încă o dată <sup>(18)</sup> Comisia să clarifice responsabilitățile tuturor părților implicate în domenii precum sănătatea și securitatea, protecția datelor, asigurările și răspunderea juridică, în vederea evaluării, adaptării și armonizării reglementărilor existente. CESE a remarcat deja că algoritmi utilizați de platforme trebuie să fie asimilați instrucțiunilor orale sau scrise care fac parte din munca convențională <sup>(19)</sup>.

5.4. Dreptul de revizuire a unei decizii automate sau semiautomate este extrem de binevenit. Cu toate acestea, CESE consideră că pentru exercitarea practică a acestui drept, Comisia ar trebui să adauge dispoziții care să impună platformelor digitale de muncă: (a) să-și dezvolte algoritmi și sistemele pe baza principiului „sigur încă din faza de proiectare”; și (b) urmând argumentația propunerii de Lege privind IA, să aibă în vedere dispoziții care să impună platformelor digitale de muncă să se supună unei evaluări a conformității algoritmilor lor, nu doar înainte de a-i utiliza, ci și pe durata desfășurării muncii și/sau furnizării serviciului de către lucrător. Această evaluare a conformității ar trebui efectuată cu ajutorul unei abordări multidisciplinare pentru a promova o evaluare comună de către experții desemnați de sindicate, de platformă și de autoritățile din domeniul muncii, al protecției sociale și de alte autorități relevante. În momentul apariției unui conflict în contextul revizuirii unei decizii asistate de algoritmi, lucrătorii ar trebui să aibă posibilitatea de a avea acces la un arbitraj independent.

5.5. Cu toate acestea, CESE consideră că articolul 8 ar trebui să prevadă că lucrătorul ar putea fi reprezentat de un sindicat în cazul revizuirii umane a unei decizii semnificative.

5.6. Întrucât modelul de lucru pe platforme se bazează pe recenziiile consumatorilor, lucrătorii pe platforme ar trebui să aibă capacitatea de a transfera și a utiliza recenziiile, ca element esențial al datelor, de la o platformă la alta. CESE consideră că dreptul la portabilitatea datelor ar trebui garantat tuturor lucrătorilor pe platforme. Chiar mai important, directiva ar trebui să le garanteze capacitatea de a-și utiliza profilul, inclusiv competențele, pentru a obține un loc de muncă în afara economiei platformelor.

5.7. Succesul propunerii Comisiei va depinde de asigurarea respectării legii în mod eficace. Cooperarea dintre autoritățile din domeniul protecției datelor și din domeniul muncii este impusă de propunerea de directivă. Totuși, CESE dorește să atragă atenția Comisiei asupra faptului că autoritățile din domeniul protecției datelor din mai multe țări nu au sarcina de a efectua examinări aprofundate ale aspectelor legate de forța de muncă și, invers, în special în ceea ce privește supravegherea și căile de atac. Prin urmare, CESE invită Comisia să clarifice și mai mult repartizarea competențelor, inclusiv aspectele transfrontaliere, și să ia în considerare inspectoratele de muncă.

<sup>(18)</sup> JO C 429, 11.12.2020, p. 173.

<sup>(19)</sup> JO C 429, 11.12.2020, p. 173, punctul 1.8.



## 6. Drepturi colective

6.1. În capitolul privind asigurarea respectării legii, articolul 14 din directivă se referă la reprezentanții lucrătorilor și nu la sindicate. Este o problemă esențială, deoarece este important să se facă referire în mod explicit la reprezentanții sindicatelor, astfel încât să se evite crearea de sindicate de fațadă și să se acorde lucrătorilor dreptul la reprezentare colectivă, inclusiv în cazul unui litigiu.

6.2. CESE remarcă faptul că directiva prevede drepturi la informare și la consultare. Cu toate acestea, articolul 9 face trimitere doar la Directiva 2002/17/CE care stabilește un cadru general. Ar trebui să se facă o trimitere directă și la Directiva 2001/23/CE privind transferurile de întreprinderi, la Directiva 98/59/CE cu privire la concedierile colective și la Directiva 2009/38/CE privind comitetele europene de întreprindere. CESE remarcă faptul că articolul 10, care extinde drepturile în materie de muncă consacrate în capitolul 3 din directivă la toți lucrătorii pe platforme (inclusiv la cei care nu au un raport de muncă), exclude drepturile la informare și consultare prevăzute la articolul 9. Această derogare nu poate fi justificată. Este necesară o definiție mai clară a drepturilor de informare și consultare pentru a sprijini negocierea colectivă, care este un drept ce trebuie recunoscut tuturor lucrătorilor de pe platforme<sup>(20)</sup>.

6.3. CESE subliniază că ar trebui garantate drepturile la informare și consultare ale reprezentanților sindicali ai lucrătorilor (articolul 9), și în ceea ce privește parametrii, normele și instrucțiunile care stau la baza algoritmilor sau a sistemelor bazate pe inteligența artificială care influențează procesul decizional sau adoptarea unor decizii ce pot afecta condițiile de muncă, accesul la piața forței de muncă și menținerea locurilor de muncă, inclusiv stabilirea de profiluri.

6.4. CESE observă că lucrătorii de pe platforme ar trebui să beneficieze de formare adecvată și specifică, disponibilă în diferite limbi europene, cu privire la modul de utilizare și de muncă pe platformă și ar trebui să fie instruiți în ceea ce privește competențele digitale relevante. După cum s-a subliniat într-un aviz anterior<sup>(21)</sup>, punerea în aplicare a Planului de acțiune pentru educația digitală 2021-2027 trebuie să asigure un dialog social și o consultare eficace cu părțile interesate, respectarea și punerea în aplicare a drepturilor lucrătorilor și a dreptului lucrătorilor la informare, consultare și participare, precum și capacitatea lucrătorilor de a-și dezvolta competențele digitale și antreprenoriale, în special prin educație și formare profesională (EFP), educația adulților și formarea angajaților, pentru a reduce lacunele în materie de competențe cu care se confruntă întreprinderile.

6.5. După cum se precizează într-un aviz anterior, în contextul introducerii de noi tehnologii, cum ar fi roboții sau mașinile inteligente, CESE reamintește în studiul său importanța informării și consultării reprezentanților lucrătorilor în amonte și necesitatea negocierii colective care să însoțească schimbările determinate de introducerea acestor tehnologii<sup>(22)</sup>. De asemenea, Comitetul reamintește că Directiva privind comitetele europene de întreprindere prevede obligația de consultare<sup>(23)</sup>.

6.6. Negocierea se referă, de asemenea, la negocierea colectivă sectorială, care constituie o parte importantă a definiției drepturilor lucrătorilor, dar propunerea de directivă nu face nicio referire la acordurile sectoriale.

6.7. Asigurarea unor procese echitabile de reziliere pentru lucrătorii de pe platforme și accesul la mecanisme independente de soluționare a litigiilor sunt obiective importante care ar trebui incluse într-un cadru de reglementare. Directiva propusă se referă numai la concedierile individuale, dar ar trebui să abordeze și chestiunea procedurilor de informare și consultare în cazul concedierilor colective, făcând trimitere la legislația existentă a UE<sup>(24)</sup>.

Bruxelles, 23 martie 2022.

Președinta  
Comitetului Economic și Social European  
Christa SCHWENG

<sup>(20)</sup> JO C 123, 9.4.2021, p. 1, punctul 3.2.8.

<sup>(21)</sup> JO C 286, 16.7.2021, p. 27.

<sup>(22)</sup> Studiul CESE (2017).

<sup>(23)</sup> JO L 122, 16.5.2009, p. 28.

<sup>(24)</sup> Directiva 98/59/CE; Directiva 2001/23/CE.

## ANEXĂ

Următorul contraaviz, care a întrunit cel puțin o pătrime din voturile exprimate, a fost respins în timpul dezbaterii [articolul 43 alineatul (2) din Regulamentul de procedură]:

**AMENDAMENTUL 1****SOC/709 – Pachetul privind condițiile de muncă – lucrul pe platforme**

Se înlocuiește întregul aviz:

**1. Concluzii**

1.1. Platformele digitale de muncă promovează servicii inovatoare și noi modele de afaceri și creează numeroase oportunități pentru consumatori, întreprinderi, lucrători și persoane cu activități independente. Conceptul de platformă digitală acoperă o gamă largă de activități, servicii, sarcini și modele de afaceri. Aceasta înseamnă că o soluție universală poate deveni un obstacol în calea inovării și a investițiilor în crearea și dezvoltarea platformelor digitale în UE.

1.2. CESE recunoaște necesitatea de a aborda unele dintre provocările legate de lucrul pe platformele digitale, acolo unde ele există. Dar orice regulament privind lucrul pe platforme ar trebui conceput astfel încât să mențină flexibilitatea ca factor de motivare esențial, oferind totodată garanții esențiale pentru protecția adecvată a lucrătorilor, ținând seama și de natura complementară a multor activități pe platforme<sup>(1)</sup>. Acesta este motivul pentru care CESE sprijină, în general, abordarea utilizată de CE în pachetul privind condițiile de muncă, și anume utilizarea unor instrumente diferite pentru a crea mediul favorabil necesar care să permită condiții de muncă mai bune pe platformele digitale. Accesul adecvat la protecție socială și la condiții de sănătate și siguranță prin punerea în aplicare corespunzătoare a celor două recomandări ale Consiliului<sup>(2)</sup> este, de asemenea, necesar în acest domeniu.

1.3. Deși determinarea corectă a raportului de muncă este unul dintre aspectele-cheie și trebuie abordate posibilele încadrări eronate, această chestiune se referă doar la o mică parte a lucrătorilor pe platforme, astfel cum subliniază și cifrele Comisiei, care arată că 5,5 milioane de lucrători pe platforme din 28,8 milioane ar putea fi expuși riscului unei încadrări eronate a statutului profesional.

1.4. Cu toate acestea, CESE consideră că multe din aspectele care fac obiectul proiectului de directivă sunt deja abordate în legislația UE existentă sau viitoare, și anume protecția datelor, dreptul la informare și consultare pentru lucrători etc. Aceasta înseamnă că punerea în aplicare a legislației existente trebuie consolidată și îmbunătățită acolo unde este necesar. O nouă directivă care repetă drepturile existente creează doar confuzie și fragmentarea acquis-ului UE. În cazul în care sunt necesare clarificări, identificate în procesul de punere în aplicare, ajustările trebuie efectuate în respectivele acte ale UE. În acest sens, CESE reamintește instituțiilor UE că, mai ales în prezent, UE are nevoie de reglementări efectiv inteligente și de verificarea competitivității, permițându-le întreprinderilor să inoveze, să se dezvolte și să creeze locuri de muncă și valoare adăugată pentru societatea și economia noastră.

(<sup>1</sup>) În ceea ce privește ritmul de dezvoltare, din datele colectate de anchetele COLLEEM I și II se poate conchide că fenomenul muncii pe platforme crește lent, dar constant în Europa. În al doilea rând, doar o mică parte – circa 1,4 % – din populația în vârstă de muncă desfășoară activități pe platforme ca formă principală de ocupare a forței de muncă. În plus, conform studiului menționat în raportul Comisiei de evaluare a impactului, aproximativ 5,5 milioane de lucrători pe platforme din 28,8 milioane ar putea fi expuși riscului de încadrare greșită ca statut profesional. Cf. Registrul publicațiilor JRC – Lucrătorii pe platforme online din Europa: dovezi din ancheta COLLEEM (europa.eu) și Registrul publicațiilor JRC – Noi date despre lucrătorii pe platforme online din Europa (europa.eu); Cf. Document de lucru al serviciilor Comisiei – Raport de evaluare a impactului. În studiul comandat de Delivery Platforms Europe cei mai mulți curieri (72 %) declară că munca pe platforme este o activitate complementară, 34 % dintre ei muncind în timp ce studiază, iar o altă treime (34 %) recurg la munca pe platforme pentru a-și suplimenta veniturile obținute din alte forme de muncă cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă. Pentru două treimi dintre respondenți (67 %), principalul motiv pentru care sunt curieri este flexibilitatea. Această activitate le permite să combine lucrul cu alte activități sau studii, cu îngrijirea membrilor familiei și reprezentă o modalitate de a-și asigura un venit suplimentar. De asemenea, flexibilitatea pare a fi cea mai apreciată trăsătură a activității de curier (pentru 58 %).

(<sup>2</sup>) Recomandarea Consiliului privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă și Recomandarea Consiliului privind îmbunătățirea protecției sănătății și securității la locul de muncă în cazul lucrătorilor care desfășoară o activitate independentă.

1.5. Pentru a întări securitatea juridică și a evita litigiile inutile, ar trebui să se pună accentul pe clarificarea normelor și definițiilor naționale existente privind statutul de lucrător, respectând în același timp normele care permit autonomia antreprenorilor și a altor tipuri de lucrători independenți. O definiție juridică la nivelul UE a persoanelor care desfășoară activități salariate și a celor care desfășoară activități independente pe platforme nu ar fi adecvată sau eficace, deoarece nu poate ilustra diversele modele din statele membre și nu poate ține pasul cu evoluțiile dinamice de pe piețele forței de muncă. Acest lucru sporește confuzia și insecuritatea juridică și subminează definițiile naționale prin introducerea unei definiții specifice pentru un grup limitat de lucrători pe platformele digitale.

1.6. O altă sursă de confuzie este încercarea directivei de a acoperi atât lucrătorii care desfășoară activități salariate, cât și pe cei cu activități independente, prin introducerea a două definiții separate pentru „persoane care lucrează pe platforme” și pentru „lucrătorii pe platforme”. Amestecarea diverselor categorii de subiecte, reglementate de directivă, și asocierea lor cu seturi diferite de drepturi și obligații creează, de asemenea, incertitudini juridice și complexitate.

1.7. Nu există nicio justificare pentru estomparea liniei de demarcație dintre activitatea independentă autentică și situația în care există un raport de muncă, prin crearea de norme care au un impact asupra antreprenorilor/lucrătorilor independenți în temeiul articolului 153 din TFUE, care nu reprezintă deloc temeiul juridic adecvat pentru reglementarea relațiilor dintre întreprinderi.

1.8. Presumția propusă în proiectul de directivă prevede că, odată ce sunt îndeplinite 2 din 5 criterii, orice relație contractuală se presupune a fi din punct de vedere juridic un raport de muncă. În același timp, o bună parte a criteriilor propuse la articolul 4 alineatul (2) conține clauze standard pentru relațiile dintre întreprinderi, de exemplu (a) [*plafonare pentru remunerație și onorarii*] și (c) [*verificarea calității rezultatelor*], (d) [*programul de lucru*] și (e) [*posibilitatea de a construi o bază de clienți*]. Aceasta înseamnă că chiar și adevărații lucrători independenți ar putea fi încadrați în mod eronat ca angajați și vor trebui apoi să răstoarne această prezumție dacă vor să-și continue activitatea. Statutul de lucrător independent ar putea fi confirmat numai în instanță sau prin proceduri administrative, ceea ce impune o sarcină administrativă inutilă pentru toate părțile, inclusiv pentru autorități.

1.9. Instituirea mecanismului de răsturnare a prezumției legale creează confuzie și este de natură să reducă claritatea juridică în măsura în care un mecanism similar este deja inclus în Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă<sup>(3)</sup> ca una dintre opțiunile de care dispun statele membre.

1.10. În locul celor două criterii din cinci, CESE consideră că evaluarea criteriilor ce definesc existența unui statut de angajat la nivelul statelor membre și în conformitate cu jurisprudența CEJ reprezintă calea corectă de urmat. În acest sens, CESE salută eforturile propuse de Comisie pentru a sprijini schimbul de bune practici.

1.11. CESE consideră că un set separat de norme privind aspectele legate de lucrul pe platforme și de gestionarea algoritmică nu este pertinent și nici necesar. Normele existente în Regulamentul general privind protecția datelor (RGPD)<sup>(4)</sup> și în viitoarea Lege privind IA vor oferi, de asemenea, lucrătorilor o varietate de drepturi în ceea ce privește datele lor cu caracter personal, alături de un set cuprinzător de cerințe de gestionare a riscurilor, de supraveghere umană și de transparență pentru a atenua riscurile pentru sănătate, siguranță și drepturile fundamentale. Prin urmare, ar trebui evitate suprapunerile și dublările inutile ale eforturilor.

## 2. Observații generale

2.1. În procesul de transformare rapidă a economiei și a întreprinderilor, digitalizarea a căpătat un rol strategic esențial, ajungând să se generalizeze în toate sectoarele de activitate, vizând întregul ciclu al lanțului valoric al produselor și serviciilor și implicând atât întreprinderile mari, cât și întreprinderile mici și microîntreprinderile. Consecințele pentru lumea muncii, rezultând din noile forme de muncă și din organizarea întreprinderilor, sunt relevante atât în ceea ce privește natura, cât și rapiditatea schimbărilor.

2.2. Platformele digitale de muncă pot corela în mod eficient cererea și oferta de forță de muncă și pot oferi posibilități de a câștiga sau de a obține venituri suplimentare. 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<sup>(5)</sup>. Cu toate acestea, pe lângă oportunități, lucrul pe platformele digitale, ca parte integrantă a formelor de muncă în continuă evoluție, poate crea probleme care ar putea necesita soluții adaptate.

<sup>(3)</sup> Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă.

<sup>(4)</sup> Regulamentul (UE) 2016/679 și COM(2021) 206 final.

<sup>(5)</sup> Cf. COM(2021) 762 final, expunerea de motive, p. 1.

2.3. Statutul pe piața forței de muncă al lucrătorilor pe platforme este un aspect esențial care a fost abordat de statele membre și în jurisprudența lor națională. Această evoluție a creat o serie de norme și hotărâri judecătorești diferite, bazate pe concepte, modele și definiții naționale diferite, reflectând astfel pur și simplu și respectând sistemele și practicile naționale de pe piața forței de muncă. Ar trebui să se pună accentul pe clarificarea normelor și definițiilor naționale existente privind statutul de lucrător, respectând în același timp normele care permit autonomia antreprenorilor și a altor tipuri de lucrători independenți. În acest sens, ar putea fi promovate și acțiuni la nivel european, precum schimburi de informații, educație și formare și cooperare între autorități. De asemenea, atât partenerii sociali, cât și platformele ca atare au un rol important de jucat. Cadrul de reglementare ar putea fi adaptat la nivelul adecvat, fără a submina practicile și legislația naționale care funcționează bine. Protecția lucrătorilor pe platforme trebuie îmbunătățită, după caz.

### 3. Observații generale asupra propunerii de directivă

3.1. La 9 decembrie, Comisia Europeană a propus un set de măsuri menite să îmbunătățească condițiile de muncă pentru lucrul pe platforme și să sprijine creșterea durabilă a platformelor digitale de muncă în UE <sup>(6)</sup>. Avizul SOC/709 al Secțiunii SOC, adoptat la 7 martie 2022, abordează doar propunerea de directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme. Prin urmare, și prezentul contraaviz se concentrează pe aceeași propunere.

3.2. CESE recunoaște că evoluțiile recente ale economiei platformelor de muncă i-au pus pe cei care lucrează prin intermediul acestor platforme în fața unor noi provocări. După cum observă Comisia, aceste provocări sunt diverse, de la lipsa de transparență și predictibilitate a acordurilor contractuale, la provocările în materie de sănătate și siguranță, încadrarea greșită a statutului profesional sau accesul inadecvat la protecție socială <sup>(7)</sup>, precum și provocările legate de gestionarea algoritmică a lucrului pe platforme.

3.3. Directiva propusă nu este, însă, instrumentul adecvat pentru a răspunde acestor provocări. În plus, propunerea se concentrează, în mod clar, în principal, pe activitățile furnizorilor, ale curierilor de livrare și, în general, pe servicii care necesită un nivel mai scăzut de calificare, prin platforme cu o locație fizică, omițând faptul că lucrul pe platforme îmbracă forme mult mai diverse. Regulamentul propus nu este deloc adaptat pentru cei care lucrează prin intermediul platformelor online. În plus, posibilele efecte ale legislației UE asupra platformelor online care pot furniza servicii din afara UE nu sunt luate în considerare <sup>(8)</sup>. Ar trebui evaluată cel puțin posibila pierdere și relocare a acestor activități în afara UE (de exemplu, în Regatul Unit).

3.4. Provocările ar trebui abordate în primul rând prin utilizarea și, acolo unde este necesar, prin consolidarea punerii în aplicare a reglementărilor și practicilor existente. În plus, o gamă largă de acțiuni pot fi întreprinse chiar de platforme împreună cu partenerii locali, precum și cu partenerii sociali. Acest lucru ar trebui sprijinit de Comisie.

3.5. O definiție juridică la nivelul UE a statutului de „angajat” și a celui de „lucrător independent” în contextul lucrului pe platforme nu ar fi adecvată sau eficace, deoarece nu ar fi în măsură să reflecte diversele modele din statele membre și să țină pasul cu dinamica piețelor forței de muncă. Aceasta nu ar face decât să sporească confuzia și insecuritatea juridică și să submineze definițiile stabilite la nivel național, introducând o definiție specifică unui grup limitat de lucrători.

---

<sup>(6)</sup> Printre acestea se numără: 1) o propunere de directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme; 2) proiectul de orientări privind aplicarea legislației UE în domeniul concurenței în cazul contractelor colective de muncă privind condițiile de muncă ale persoanelor cu activitate independentă individuală, pentru cei care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă; 3) 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 persoanele care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă (Comunicarea pe tema „Condiții mai bune de lucru pentru o Europă socială mai puternică: valorificarea deplină a beneficiilor digitalizării pentru viitorul muncii”).

<sup>(7)</sup> *Idem* (Comunicare), p. 2.

<sup>(8)</sup> Potrivit studiului Comisiei, „chiar dacă, în UE-27, lucrătorii independenți care furnizează servicii prin intermediul platformelor și-ar întrerupe activitatea, aceste întreprinderi s-ar putea baza în continuare pe lucrători independenți din alte părți ale lumii”. A se vedea *Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work* (Studiu în sprijinul evaluării impactului inițiativei privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pe platforme).

#### 4. Observații specifice cu privire la propunerea de directivă

##### 4.1. Domeniu de aplicare și definiții

4.1.1. Există un risc clar ca domeniul de aplicare și definițiile directivei propuse să acopere o gamă mult mai largă de activități ale platformelor digitale decât fusese prevăzut. Principalul său obiectiv pare să se refere la activitățile cu un nivel scăzut de calificare, însă definițiile și criteriile propuse ar acoperi toate categoriile de muncă pe platforme, chiar și atunci când sunt efectuate de persoane cu adevărat independente.

##### 4.2. Stabilirea corectă a statutului profesional și prezumția legală

4.2.1. CESE este de acord că statele membre ar trebui să dispună de mecanismele necesare pentru a asigura „stabilirea corectă a statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme [...]”. Cu toate acestea, CESE are îndoieli serioase în ceea ce privește cadrul propus pentru prezumția legală a unui raport de muncă dacă sunt îndeplinite două dintre cele cinci criterii enumerate în directivă.

4.2.2. CESE consideră că criteriile, în special cele de la punctele (a) [*plafonane pentru remunerație și onorarii*] și (c) [*verificarea calității rezultatelor*], (d) [*programul de lucru*] și (e) [*posibilitatea de a construi o bază de clienți*] sunt utilizate în mod regulat în contractele B2B și ar duce la o situație în care lucrătorii independenți autentici ar face obiectul prezumției că există un raport de muncă și ar fi obligați să devină angajați.

4.2.3. Această abordare contravine practicii evaluării globale a criteriilor privind raportul de muncă aplicate de jurisprudența statelor membre. În plus, astfel cum s-a menționat mai sus, lucrătorii pe platforme ar fi încadrați în mod implicit drept angajați și privați de libertatea de a alege să desfășoare o activitate independentă. Crearea de obstacole în calea activității antreprenoriale nu ar trebui să fie în interesul nimănui. Având în vedere că majoritatea lucrătorilor pe platforme online se consideră și doresc să fie considerați lucrători independenți, această abordare ar intra în contradicție cu drepturile și libertățile fundamentale, cum ar fi dreptul de a alege o ocupație și dreptul la muncă și libertatea de a desfășura o activitate comercială.

4.2.4. Având în vedere varietatea sistemelor naționale ale pieței forței de muncă, tradițiile și jurisprudența în domeniul legislației muncii, precum și definițiile diferite utilizate, de exemplu, în legislația muncii, în sistemele fiscale și de securitate socială, există riscul ca cele cinci criterii ale directivei propuse să nu reflecte în mod adecvat realitatea complexă a diverselor situații. În locul celor două criterii din cinci, CESE ar opta pentru o evaluare globală a criteriilor pentru definirea existenței unui statut de angajat, aceasta fiind abordarea general aplicabilă în statele membre și în jurisprudența CEJ.

##### 4.3. Posibilitatea de a răsturna prezumția legală

4.3.1. CESE consideră că posibilitatea de a răsturna prezumția legală este un instrument care riscă mai degrabă să creeze probleme decât să clarifice situații juridice complexe. Instituirea acestui mecanism creează confuzie, dat fiind că un mecanism similar este deja inclus în directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă, ca una dintre opțiunile de care dispun statele membre.

4.3.2. Posibilitatea de a răsturna prezumția legală nu asigură un echilibru echitabil între părțile la procesul de răsturnare, întrucât, odată ce sarcina probei este plasată asupra platformei, prezumția legală, astfel cum este definită de cele cinci criterii, ar fi dificil de contestat în practică. Având în vedere diversitatea definițiilor naționale, cele cinci criterii și relevanța acestora vor fi probabil interpretate în moduri diferite în statele membre, ceea ce duce la un mozaic și mai complex de jurisprudență în întreaga Europă. Întrucât acest proces ar putea fi continuat atât în instanțele care se ocupă de chestiuni legate de dreptul muncii, cât și în instanțele administrative care se ocupă de chestiuni fiscale și de securitate socială, în final claritatea juridică ar avea și mai mult de suferit, în loc să se îmbunătățească.

##### 4.4. Gestionarea algoritmică

4.4.1. CESE împărtășește obiectivul Comisiei de a se asigura mai multe informații și mai multă transparență în utilizarea algoritmilor în activitatea platformelor. CESE consideră, însă, că un set separat de norme privind aspectele legate de lucrul pe platforme nu este pertinent și nici necesar. Normele existente în RGPD <sup>(9)</sup> și în viitoarea Lege privind IA <sup>(10)</sup> vor oferi, de asemenea, lucrătorilor o varietate de drepturi în ceea ce privește datele lor cu caracter personal, alături de un set cuprinzător de cerințe de gestionare a riscurilor, de supraveghere umană și de transparență pentru a atenua riscurile pentru sănătate, siguranță și drepturi fundamentale. Prin urmare, ar trebui evitate suprapunerile și dublările inutile ale eforturilor.

<sup>(9)</sup> Regulamentul (UE) 2016/679.

<sup>(10)</sup> COM(2021) 206 final.

4.4.2. În ceea ce privește forma și conținutul informațiilor care trebuie furnizate de platforme, ar trebui să se garanteze că platformele dispun de marja de manevră necesară în ceea ce privește definirea mijloacelor tehnice de furnizare a informațiilor. Același lucru este valabil și pentru metodele de evaluare a riscurilor și de revizuire umană a deciziilor importante. În plus, ar trebui să se garanteze că cerințele de divulgare de informații referitoare la algoritmi nu se aplică niciunui tip de secret comercial sau informațiilor confidențiale de orice fel. CESE subliniază, de asemenea, necesitatea de a permite măsuri de atenuare adaptate IMM-urilor în ceea ce privește procedurile administrative impuse de gestionarea algoritmică<sup>(11)</sup>. Acestea includ, în special, termene mai lungi pentru a oferi cereri de revizuire a deciziilor algoritmice și reducerea frecvenței de actualizare a informațiilor relevante.

#### 4.5. Drepturi colective

4.5.1. Propunerea urmărește să asigure informarea și consultarea lucrătorilor pe platforme și ale reprezentanților acestora cu privire la deciziile care ar putea duce la introducerea de modificări substanțiale legate de utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor. În acest scop, propunerea se referă la Directiva 2002/14/CE<sup>(12)</sup>. Întrucât această referință permite aplicarea mecanismelor existente de informare și consultare, astfel cum sunt definite la nivel național, precum și promovarea dialogului social fără a institui mecanisme noi sau a le duplica pe cele existente, această soluție poate fi sprijinită. Cu toate acestea, responsabilitatea platformei digitale de a suporta cheltuielile pentru expert [articolul 9 alineatul (3)] nu este compatibilă cu normele generale privind informarea și consultarea bazate pe Directiva 2002/14/CE.

#### 4.6. Căi de atac

4.6.1. CESE subliniază necesitatea clarificării distincției dintre „lucrători” și „persoane care lucrează pe platforme”, în special în ceea ce privește căile de atac și punerea în aplicare a directivei. Articolul 18 cuprinde norme similare privind protecția împotriva concedierilor pentru ambele categorii, ceea ce poate duce la confuzie și la lipsa securității juridice, întrucât căile de atac în materie de drept al muncii și de drept al contractelor din statele membre se bazează pe seturi diferite de legislații și, prin urmare, nu sunt similare. În aceeași ordine de idei, articolul 17 (Protecția împotriva tratamentului sau consecințelor nefavorabile) poate antrena consecințe și probleme nedorite în sistemele judiciare ale statelor membre în cazul impunerii obligației ca relații contractuale diferite să fie tratate în conformitate cu aceleași norme.

#### 4.7. Menținerea nivelului de protecție și dispoziții mai favorabile

4.7.1. Pentru a promova condiții de muncă echitabile în munca pe platforme digitale, CESE subliniază rolul dialogului social și al convențiilor colective la nivelurile adecvate și în limitele mandatului și autonomiei partenerilor sociali din statele membre. Prin urmare, CESE pune sub semnul întrebării limitarea domeniului de aplicare al convențiilor colective numai la convențiile care sunt mai favorabile persoanelor care lucrează pe platforme (articolul 20). Această limitare interferează cu autonomia partenerilor sociali.

### Expunere de motive

Textul propus reprezintă un amendament al cărui scop este de a prezenta o opinie divergentă referitoare la un aviz prezentat de secțiune și, prin urmare, trebuie considerat un contraaviz. El prezintă motivele pentru care propunerea Comisiei nu este instrumentul adecvat de abordare a provocărilor legate de lucrul pe platforme și nu reflectă în mod adecvat realitatea complexă și diversitatea situațiilor din domeniul platformelor, aflat în schimbare rapidă. În plus, contraavizul urmărește să evidențieze deficiențele și provocările majore ale proiectului de directivă, în special în ceea ce privește prezumția legală a statutului de angajat și gestionarea algoritmică.

### Rezultatul votului:

Voturi pentru: 149

Voturi împotriva: 80

Abțineri: 17

<sup>(11)</sup> COM(2021) 762 final, Expunerea de motive, p. 13.

<sup>(12)</sup> Directiva 2002/14/CE.