



Bruxelles, 9.12.2021.
COM(2021) 761 final

**KOMUNIKACIJA KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU,
EUROPSKOM GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I ODBORU REGIJA**

**Bolji radni uvjeti za jaču socijanu Europu: iskorištavanje svih prednosti digitalizacije za
budućnost rada**

1. Uvod

Digitalizacija omogućuje inovativne usluge, nove poslovne modele i nove oblike organizacije rada. Potaknuta velikim količinama podataka i snažnim tehnologijama kao što je umjetna inteligencija, digitalizacija povezuje svijet, potiče međunarodnu suradnju te pojednostavnjuje način rada organizacija i upravljanje radnicima.

Nove tehnologije omogućuju automatizaciju velikog dijela svakodnevnih administrativnih poslova i zadataka koji se ponavljaju i na koje bi radnici potrošili sate rada te im se na taj način omogućuje da se usredotoče na kreativniji, analitički i strateški dio posla kojim se jača konkurentnost njihove organizacije. Zahvaljujući digitalizaciji rad na daljinu i hibridni rad održiv su izbor za sve veći broj poduzeća. To im omogućuje fleksibilniju organizaciju rada i veću produktivnost, a istodobno pridonosi ispunjavanju zelenih obveza EU-a. Na digitalnim radnim platformama mogu se učinkovito uskladiti ponuda i potražnja za radnom snagom i stvoriti prilike za klijente, radnike i samozaposlene osobe.

Osim tih mogućnosti digitalna transformacija donosi sa sobom i izazove. Radni uvjeti u EU-u među najboljima su na svijetu. Minimalni zahtjevi u pogledu radnog vremena, zdravlja i sigurnosti na radu, socijalne zaštite i jednakog postupanja prema osobama (uključujući jednaku plaću za muškarce i žene) dio su europskog socijalnog modela. Međutim, pojava digitalizacije utječe na tržišta rada na načine koji dovode u pitanje taj model. Novi oblici organizacije rada ne nose a sobom automatski i kvalitetna radna mjesta.

Načela koja su temelj našeg europskog socijalnog tržišnog gospodarstva ne bi se stoga smjela uzimati zdravo za gotovo i trebala bi biti zaštićena. Neke su osobe u sve nepovoljnijem položaju, a mnogi od njih rade putem digitalnih radnih platformi koje funkcioniraju u nesigurnim radnim uvjetima. Novi načini organizacije rada, kao što je rad putem platformi, otežavaju ispravno klasificiranje osoba kao radnika ili samozaposlenih osoba. To dovodi do situacija u kojima je nekim osobama nepravedno uskraćen pristup pravima i zaštiti povezanim sa statusom radnika. Druge osobe ne mogu imati stvarnu autonomiju statusa samozaposlene osobe. Budući da algoritamski alati postaju sve rasprostranjeniji u svijetu rada, sve se više ističu pitanja povezana s nadzorom, upotrebom podataka, jednakošću i diskriminacijom (npr. rodna pristranost ugrađena u dizajn algoritamskih alata) te primjena algoritamskog upravljanja.

Nakon što se predsjednica von der Leyen obvezala pomoći¹, Komisija predlaže niz mjera usmjerenih na poboljšanje radnih uvjeta u radu putem platformi.

Na sastanku na vrhu u Portu u svibnju 2021. Koji je bio posvećen socijalnim pitanjima čelnici EU-a ponovno su izrazili svoju predanost provedbi europskog stupa socijalnih prava. Uz inicijative Komisije o umjetnoj inteligenciji² i digitalnim vještinama³, paket o radu

¹ Političke smjernice za sljedeću Europsku komisiju 2019.–2024. „Ambicioznija Unija. Moj plan za Europu.” Dostupno [na internetu](#).

² COM/2021/206 final. Dostupno [na internetu](#).

³ Program vještina za Europu. Dostupno [na internetu](#).

putem platforme glavni je element naše vizije socijalne Europe u digitalnom dobu⁴. Ta je vizija ugrađena u europski stup socijalnih prava i njemu priloženi akcijski plan. Ona je budućnost u kojoj se digitalno gospodarstvo razvija na održiv način i ispunjava mnoga od svojih obećanja, te budućnost u kojoj novi poslovni modeli osiguravaju više radnih mjesta i bolja radna mjesta, poštujući visoke socijalne standarde.

2. Rad putem platformi – Zašto moramo djelovati

Rad putem platformi predstavlja svijet rada podložan stalnim promjenama. Njime se mnogim osobama omogućuje da zarađuju ili nadopune svoje prihode, među ostalim osobama koje inače teško pristupaju tržištu rada, kao što su osobe s niskim primanjima, žene, mladi, osobe s invaliditetom, migranti ili osobe manjinskog rasnog ili etničkog podrijetla. Njime se stvaraju mogućnosti za stvaranje ili povećanje baze klijenata, ponekad i preko granica. Rad putem platformi poduzećima omogućuje mnogo širi pristup potrošačima, prilike za diversifikaciju prihoda i razvoj novih poslovnih linija, a time se podupire njihov rast. Za potrošače to znači bolji pristup proizvodima i uslugama do kojih bi inače bilo teško doprijeti te pristup novom i raznolikijem izboru usluga.

Ekonomija platformi brzo raste. U razdoblju od 2016. do 2020. njezini su se prihodi povećali gotovo pet puta, s procijenjenih 3 milijarde EUR na oko 14 milijardi EUR⁵. U jednoj drugoj studiji procjenjuje se da bi mogli biti i veći te iznositi 20,3 milijarde EUR⁶. Danas više od 28 milijuna ljudi u EU-u radi putem digitalnih radnih platformi. Očekuje se da će 2025. njihov broj dosegnuti 43 milijuna.

Rad putem platformi nije ujednačen. Digitalne radne platforme koriste se u brojnim gospodarskim sektorima: od najvidljivijih usluga koje se pružaju „na lokaciji” kao što su naručivanje prijevoza, dostava ili kućanski poslovi, preko mikrozadaća kao što su osposobljavanje u području umjetne inteligencije ili kodiranje podataka, do visokokvalificiranih kreativnih ili specijaliziranih poslova kao što su arhitektonsko projektiranje, prijevodi ili razvoj informacijske tehnologije. Digitalne radne platforme osim toga organiziraju rad drugačije i to osigurava osobama koje putem njih rade različite stupnjeve autonomije i neovisnosti. Rad putem platformi glavna je djelatnost nekih ljudi, dok je za druge izvor dodatnih prihoda. Kako bi svi ti ljudi mogli što više iskoristiti nove mogućnosti rada putem platformi, neizostavno je da platforme u čitavom EU-u funkcioniraju unutar jasnog pravnog okvira.

Međutim, i nedavni razvoj ekonomije radnih platformi donio je nove izazove za osobe koje putem njih rade. One mogu varirati od nedostatka transparentnosti i predvidljivosti ugovornih aranžmana do poteškoća u području sigurnosti i zdravlja, pogrešnog klasificiranja radnog statusa ili neodgovarajućeg pristupa socijalnoj zaštiti.

⁴ Dio te vizije je i rad Komisije koji se nadovezuje na izvješće Europskog parlamenta o pravu na isključivanje – Rezolucija Europskog parlamenta od 21. siječnja 2021. s preporukama Komisiji o pravu na isključivanje (2019/2181(INL)). Dostupna [na internetu](#).

⁵ De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. i Shamsfakhr F. (2021.). Digitalne radne platforme u EU-u: mapiranje i poslovni modeli. Studija koju je izradio CEPS za GU EMPL na temelju ugovora o pružanju usluga VC/2020/0360. Dostupna [na internetu](#). Na temelju manjeg podskupa od 52 opažanja, a ne ukupne baze podataka koja obuhvaća 516 platformi.

⁶ PPMI (2021.). Studija kojom se potvrđuje procjena učinka inicijative EU-a za poboljšanje radnih uvjeta za rad putem platformi. Dostupna [na internetu](#).

Postoji potreba za većom jasnoćom u pogledu radnog statusa osoba koje rade putem digitalnih radnih platformi. Procjenjuje se da devet od deset digitalnih radnih platformi koje su aktivne u EU-u klasificiraju osobe koje rade putem platformi kao samozaposlene osobe. Mnogi od tih ljudi imaju stvarnu autonomiju u svojem radu te cijene fleksibilnost i jednostavan pristup klijentima koje im digitalne radne platforme omogućuju. Drugi su, međutim, u podređenom odnosu s platformama putem kojih rade i nad njima se provode različiti stupnjevi kontrole, primjerice u pogledu platnih razreda, organizacije radnog vremena i drugih aspekata njihovih radnih uvjeta. U tim slučajevima nije uvijek jasno je li njihov radni status ispravno određen. Radni status trebao bi se temeljiti na činjenicama koje obilježavaju odnos, bez obzira na postojanje pisanog ugovora ili njegovih uvjeta. Radni status utječe na obveze digitalnih radnih platformi i prava koja bi se trebala dodijeliti osobama koje putem njih rade. Preferencije osoba u pogledu željene razine autonomije, fleksibilnosti i zaštite mogu se razlikovati. Stoga je važno da imaju pravnu sigurnost u pogledu svojeg statusa, čime im se omogućuje donošenje svjesnih i dobrovoljnih odluka.

Primjena praksi „algoritamskog upravljanja” na digitalnim radnim platformama nosi sa sobom posebne izazove. „Algoritamsko upravljanje” odnosi se na upotrebu algoritama, tj. automatiziranih sustava kojima se podupiru ili čak zamjenjuju upravljačke funkcije kao što su praćenje i evaluacija rada. Algoritamsko upravljanje nije ograničeno na ekonomiju platformi. Sustavi umjetne inteligencije upotrebljavaju se na sve više načina na širem tržištu rada, od vrlo osnovnog praćenja rasporeda rada, smjena i radnog vremena do složenijih aplikacija koje se bave raspodjelom zadataka i izračunom plaća.

Kad je riječ o digitalnim radnim platformama, algoritamsko upravljanje sastavni je dio njihova poslovnog modela i može znatno utjecati na radne uvjete. Osim toga, može prikriti podređenost zbog nedostatka ljudskog nadzora. Osoba može biti navodno samozaposlena i stoga nema pristup pravima povezanim sa statusom radnika, dok je ustvari kontrola kojoj je podvrgnuta s pomoću algoritama lišava autonomije koju uživa stvarna samozaposlena osoba. Čak i u situacijama u kojima je radni status ispravno klasificiran, algoritmi mogu imati odlučujuću ulogu u pogledu pristupa poslovima, a time i visine zarade stvarno samozaposlenih osoba. Bliska veza između algoritamskog upravljanja i radnih uvjeta u radu putem platformi zahtijeva hitan i poseban politički odgovor.

Pitanja povezana s provedbom, sljediivošću i transparentnošću, među ostalim u prekograničnim situacijama, mogu pogoršati radne uvjete i pristup socijalnoj zaštiti. Nacionalna tijela imaju poteškoće u pristupu podacima o digitalnim radnim platformama i o osobama koje putem njih rade, npr. broju osoba koje redovito rade putem platformi, njihovu ugovornom ili radnom statusu ili uvjetima poslovanja digitalnih radnih platformi. Problem sljediivosti posebno je važan kad platforme funkcioniraju u nekoliko država članica, zbog čega je nejasno gdje se rad putem platformi obavlja i tko ga obavlja.

Kolektivno pregovaranje i kolektivni ugovori ključni su za poboljšanje radnih uvjeta. Međutim, socijalni dijalog u kontekstu rada putem platformi i dalje je vrlo ograničen. Način na koji se rad putem platformi obavlja ograničava u određenoj mjeri praktične mogućnosti kolektivnog zastupanja i organizacije. Često ne postoji fizičko radno mjesto, što znači da osobe koje rade putem platformi rijetko međusobno komuniciraju ili barem ne na organiziran način. Često ne poznaju svoje kolege na određenoj platformi, a nisu upoznati ni s načinom na koji ih mogu kontaktirati. Za samozaposlene osobe dodatna prepreka kolektivnom

pregovaranju proizlazi iz trenutnog tumačenja prava tržišnog natjecanja EU-a. Člankom 101. stavkom 1. Ugovora o funkcioniranju Europske unije zabranjuju se sporazumi među poduzetnicima kojima se ograničava tržišno natjecanje. Samozaposlene osobe obično se smatraju „poduzetnicima” u skladu s pravom tržišnog natjecanja EU-a, što u praksi znači da osobe koje rade putem platformi obično ne mogu kolektivno pregovarati o poboljšanju svojih radnih uvjeta, a da pritom ne budu u opasnosti od kršenja prava tržišnog natjecanja EU-a.

U nastojanju da riješi te probleme, Komisija ne počinje u potpunosti ispočetka. Na europskoj razini već postoje razni postojeći i predloženi pravni akti koji su od velike važnosti za rad putem platformi. To uključuje cjelokupno pravo EU-a o radu i jednakom postupanju te instrumente unutarnjeg tržišta kao što su Opća uredba o zaštiti podataka⁷, kojom se osigurava snažna zaštita osobnih podataka u cijeloj Uniji, Uredba o odnosima platformi i poduzeća⁸ te predloženi akt o umjetnoj inteligenciji. Međutim, prethodno navedeni posebni izazovi zahtijevaju dodatne ciljne mjere.

Europski su zakonodavci prepoznaju potrebu za djelovanjem na razini EU-a. Europski parlament pozvao je na ambiciozan pristup EU-a rješavanju problema u radu putem platformi. Donio je izvješće⁹ o vlastitoj inicijativi u kojem poziva na donošenje snažnih mjera za smanjenje rizika od pogrešnog klasificiranja radnog statusa i za rješavanje problema povezanih s algoritamskim upravljanjem u kontekstu rada putem platformi. Države članice¹⁰ prepoznaju i potrebu za većom pravnom sigurnošću u pogledu prava i obveza osoba koje rade putem platformi te ističu njihov nejasan radni status kao ključno pitanje. I Europski gospodarski i socijalni odbor¹¹ i Odbor regija¹² pozvali su na donošenje posebnih mjera u području rada putem platformi.

Komisija je saslušala socijalne partnere i relevantne dionike. Sindikati i organizacije poslodavaca načelno se slažu s općim ciljevima koje je utvrdila Komisija i potrebom da se ti ciljevi ispune. Predstavnici radnika zatražili su ambiciozne mjere za rješavanje problema pogrešnog klasificiranja i žele pokrenuti socijalni dijalog o pitanjima povezanim s algoritamskim upravljanjem. Poslovna udruženja upozorila su na nedostatke univerzalnih mjera i naglasila potrebu za nadogradnjom postojećih i budućih inicijativa EU-a. Komisija je provela i iscrpnu razmjenu mišljenja s onima koji su najizravniije uključeni u ekonomiju platformi – digitalnim radnim platformama i osobama koje putem njih rade. Digitalne radne platforme zahtijevale su jasnija pravila i poticajni okvir kako bi se osigurala pravednost bez stvaranja prepreka za inovacije i otvaranje radnih mjesta. Osobe koje rade putem platformi istaknule su da cijene fleksibilnost i mogućnosti koje nudi rad putem platformi te su zatražile poštovanje i jačanje njihovih socijalnih prava.

⁷ Uredba (EU) 2016/679. Dostupna [na internetu](#).

⁸ Uredba (EU) 2019/1150. Dostupna [na internetu](#).

⁹ Izvješće Europskog parlamenta o „pravednim radnim uvjetima, pravima i socijalnoj zaštiti radnika koji rade putem platformi – novi oblici zapošljavanja povezani s digitalnim razvojem”. [2019/2186\(INI\)](#). Dostupno [na internetu](#).

¹⁰ Rasprava o radu putem platformi na sastanku Vijeća za zapošljavanje i socijalna pitanja od 3. prosinca 2020. Glavni rezultati dostupni su [na internetu](#).

¹¹ Mišljenje EGSO-a: Pošten rad u ekonomiji platformi (razmatračko mišljenje na zahtjev njemačkog predsjedništva). Dostupno [na internetu](#).

¹² Mišljenje Odbora regija: Rad putem platformi – regulatorni izazovi na lokalnoj i regionalnoj razini. Dostupno [na internetu](#).

Mjere predložene u ovom paketu odražavaju prethodno navedene analize i rasprave. One uključuju:

- **prijedlog direktive** o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi;
- **nacrt smjernica** o primjeni prava tržišnog natjecanja EU-a na kolektivne ugovore o radnim uvjetima samozaposlenih pojedinaca, kojima su obuhvaćene osobe koje rade putem digitalnih radnih platformi;
- **poziv na donošenje novih mjera, kako je navedeno u nastavku, za nacionalna tijela, socijalne partnere i sve relevantne dionike** kako bi se postigli bolji radni uvjeti za osobe koji rade putem digitalnih radnih platformi.

Komisija predlaže niz snažnih alata za poboljšanje radnih uvjeta u radu putem platformi, među ostalim u cilju stvaranja uvjeta za održiv rast digitalnih radnih platformi u Europskoj uniji. **U predloženoj direktivi predstavljaju se mjere za smanjenje rizika od pogrešnog klasificiranja radnog statusa u radu putem platformi.** Rješavaju se problemi povezani s algoritamskim upravljanjem u radu putem platformi te oni povezani s transparentnošću i sljedivošću. **Nacrtom smjernica nastoji se osigurati da pravo tržišnog natjecanja ne ometa kolektivne pregovore o plaćama i drugim aspektima radnih uvjeta samozaposlenih pojedinaca u slabijem položaju.**

Mjere na razini EU-a trebaju se nadopuniti mjerama drugih relevantnih dionika. Komisija će podupirati i pratiti prenošenje direktive te osigurati pravilnu primjenu i provedbu u državama članicama. Međutim, potrebne su dodatne mjere za poticanje pravednosti u radu putem platformi. Zbog toga Komisija u ovoj Komunikaciji poziva države članice, platforme i socijalne partnere da surađuju kako bi dodatno ojačali i dopunili predloženu direktivu i smjernice.

3. Djelovanje EU-a u području rada putem platformi – što to znači za osobe koje rade putem digitalnih radnih platformi rekvalificirane u radnike?

Od 28 milijuna osoba za koje se procjenjuje da rade putem digitalnih radnih platformi, većina je osoba stvarno samozaposlena. Međutim, moguće je da postoji do 5,5 milijuna osoba koje su „lažno” samozaposlene¹³. To znači da, iako je u njihovim ugovorima s platformama putem kojih rade navedeno da su samozaposlene osobe, oni u stvarnosti podliježu kontroli i nadzoru koji su karakteristični za status „radnika”. Te se osobe mogu naći u posebno teškoj situaciji. Ako žele osporiti svoju klasifikaciju radnog statusa, moraju se obratiti sudu i dokazati da je ugovorni opis njihova statusa lažan. To nije jednostavan pothvat jer je za njega potrebno i vrijeme i novac, a posebno je zahtjevan za osobe u slabom položaju na tržištu rada, kao što su osobe s niskim primanjima, mladi radnici ili osobe migrantskog podrijetla. Dosad je doneseno više od 100 sudskih odluka i 15 upravnih odluka o radnom statusu osoba koje rade putem digitalnih radnih platformi¹⁴. U većini slučajeva odlukama je

¹³ SWD(2021)396. Izvješće o procjeni učinka priloženo prijedlogu direktive o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi, dio 2.1. i prilog 5.

¹⁴ Donesene su u BE, DE, DK, ES, FI, FR, IE, IT, NL i SE. – Europski centar stručnosti u području radnog prava, politika zapošljavanja i tržišta rada (ECE). „Sudska praksa o klasificiranju radnika koji rade putem platformi: transeuropska komparativna analiza i provizorni zaključci”, svibanj 2021. Dostupno [na internetu](#).

potvrđeno da su osobe pogrešno klasificirane kao samozaposlene i da bi ih zapravo trebalo smatrati radnicima¹⁵.

Radni status omogućava pristup postojećim radničkim i socijalnim pravima. Zbog pogrešnog klasificiranja lažno samozaposlene osobe ne mogu uživati prava koja bi imali kao radnici. Ta prava uključuju pravo na minimalnu plaću, ako je primjenjivo, kolektivno pregovaranje, propise o radnom vremenu, sigurnost i zaštitu zdravlja na radu, jednaku plaću za muškarce i žene te pravo na plaćeni dopust, kao i bolji pristup socijalnoj zaštiti od nesreća na radu, nezaposlenosti, bolesti i starosti. Pogrešno klasificiranje nije samo nepošteno za pogođene radnike, već može imati i negativne posljedice za cijelo društvo.

Zbog toga je **jedna od ključnih odredbi predložene direktive oboriva pretpostavka radnog odnosa.** Pretpostavka se primjenjuje na sve digitalne radne platforme koje imaju kontrolu nad osobama koje putem njih rade. U prijedlogu se iznosi niz kriterija za tu kontrolu i podređenost koja je s njom povezana, čime se pruža veća pravna sigurnost na razini EU-a. Prijedlogom se države članice pozivaju da donesu mjere kako bi osigurale da je pretpostavka učinkovita te da se može provesti ili oboriti. **Procjenjuje se da bi između 1,7 milijuna i 4,1 milijuna od 5,5 milijuna osoba koje su izložene riziku od pogrešnog klasificiranja moglo, kao rezultat predložene direktive, biti reklasificirano u radnike i na temelju toga dobiti pristup raznim zaštitama u okviru radnog prava i imati koristi od bolje zaštite od socijalnih rizika** (vidjeti okvir u nastavku). Za one koji ne budu reklasificirani postoji mogućnost da će se njihovi ugovorni uvjeti promijeniti kako bi bili u skladu s obilježjima stvarnog statusa samozaposlene osobe.

Za ispravnu klasifikaciju radnog statusa potrebne su bolje informacije o primjenjivim pravilima i obvezama. Osobe koje rade putem platformi često nisu upoznate sa svojim pravima i obvezama, primjerice u području radnog prava, socijalne sigurnosti i oporezivanja. Digitalne radne platforme izrazile su nezadovoljstvo regulatornom nesigurnošću i nedostatkom transparentnosti s kojima se suočavaju u odnosu na primjenjiva nacionalna pravila. Države članice u najboljem su položaju da osiguraju jasnoću i transparentnost pravila koja utvrđuju.

Kako bi se dopunile mjere iz direktive, **Komisija poziva države članice da:**

- pruže savjete i smjernice osobama koje rade putem digitalnih radnih platformi o fiskalnim obvezama, obvezama socijalnog osiguranja i/ili radnog prava koje proizlaze iz djelatnosti koju obavljaju putem platforme;
- uspostave namjenske informacijske kanale, kao što su informativne internetske stranice i dežurne telefonske linije, za pružanje navedenih savjeta;
- osiguraju veću transparentnost digitalnih radnih platformi koje su aktivne na njihovu državnom području u pogledu nacionalnih pravila kojima se uređuje klasifikacija radnog statusa;
- olakšaju razvoj malih i srednjih digitalnih radnih platformi, primjerice pružanjem predložaka za pristup, uključujući relevantne i dovoljno sveobuhvatne informacije o primjenjivom pravnom okviru.

¹⁵ SWD(2021)396. Izvješće o procjeni učinka priloženo prijedlogu direktive o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi, Prilog 10.

Osobe koje rade putem digitalnih radnih platformi imat će pristup i novim mjerama zaštite od zamki algoritamskog upravljanja. Nedostatak autonomije i nadzor koji je s njom povezan kad je riječ o radu putem platformi mogu negativno utjecati na radne uvjete osoba na koje se to odnosi, na primjer u smislu psihosocijalnog stresa (jer osobe koje rade putem platformi imaju osjećaj da ih se stalno prati i ocjenjuje iako za to ne postoji pravi razlog), rizika od nesreća (jer algoritmi mogu potaknuti potencijalno opasno ponašanje, primjerice ponudom bonusa za brže isporuke) i pristupa poslovima. Digitalne radne platforme pogoršavaju te probleme svojim uvjetima poslovanja na temelju kojih mogu jednostrano regulirati plaću, radno vrijeme, rješavanje sporova, pravila ponašanja prilikom pružanja podrške korisnicima i više, služeći se pritom tehnološkim sredstvima kako bi pratili, evaluirali i disciplinirali rad osoba. To dovodi do nejasnoća u vezi s obvezama i nedostatka mehanizama pravne zaštite u vezi s ponekad nerazumljivim i neodgovornim odlukama, primjerice u pogledu sankcija povezanih s radom i raskida ugovora.

Predloženom direktivom uspostavlja se novi skup prava u pogledu algoritamskog upravljanja. Time će se osigurati bolja informiranost radnika, njihovih predstavnika i inspektorata rada o upotrebi automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka te o njihovu utjecaju na radne uvjete. Moći će se osloniti na konkretne postupke i pravne lijekove u slučaju donošenja važnih odluka koje proizlaze iz upotrebe takvih sustava (kao što su obustava ili zatvaranje računa ili odluke sa sličnim učincima). U prijedlogu se digitalne radne platforme poziva da se savjetuju s predstavnicima radnika o znatnim promjenama u organizaciji rada povezanim s uvođenjem ili upotrebom algoritama. Tim će se mjerama utvrditi i dopuniti ono što je već osigurano Općom uredbom o zaštiti podataka (GDPR) u pogledu zaštite osobnih podataka te što će se predloženim aktom o umjetnoj inteligenciji (UI) povećati dostupnost informacija o sustavima umjetne inteligencije kojima bi mogli biti izloženi i zaštititi od rizika diskriminacije i pristranosti, s obzirom na to da se algoritamsko upravljanje postupno širi izvan okvira rada putem platforme.

Socijalni partneri imaju važnu ulogu. Komisija će podupirati socijalni dijalog o radu putem platformi aktivnostima izgradnje kapaciteta za socijalne partnere kako bi oni mogli pokrenuti socijalni dijalog o algoritamskom upravljanju u kontekstu novih prava na informiranje i savjetovanje predloženih u direktivi. Rad putem platformi obilježen je nedostatkom zajedničkog radnog mjesta na kojem se radnici mogu upoznati i komunicirati jedni s drugima i sa svojim predstavnicima. Stoga će se predloženom direktivom od platformi zahtijevati da uspostave digitalne komunikacijske kanale, u skladu sa svojom organizacijom rada, na kojima osobe koje rade putem platformi mogu razmjenjivati informacije, a njihovi predstavnici s njima mogu stupiti u kontakt.

Osim toga Komisija poziva:

- države članice da podrže socijalne partnere u nastojanjima da se povežu s osobama koje rade putem platformi i da ih zastupaju, u skladu s nacionalnim praksama i tradicijama te autonomijom socijalnih partnera;
- digitalne radne platforme da promiču socijalni dijalog aktivnim podupiranjem kolektivnog zastupanja osoba koje putem njih rade.

Budući da algoritmi utječu i na rad izvan digitalnih radnih platformi i da se tehnološki razvoj ubrzava, Komisija će nastaviti pratiti situaciju i prema potrebi razmotriti daljnje

mjere. Rješavanje problema algoritamskog upravljanja u radu putem platformi prirodan je prvi korak. To je sastavni dio poslovnog modela digitalnih radnih platformi i ima važnu ulogu u radnim uvjetima osoba koje putem njih rade. Istodobno različiti načini upotrebe algoritamskog upravljanja u širem kontekstu zapošljavanja rezultiraju izazovima koji nadilaze posebnosti rada putem platformi. Komisija će stoga nastaviti analizirati to pitanje i pomno pratiti moguću buduću potrebu za reguliranjem upotrebe algoritama u ostalim aspektima rada.

Učinak direktive na radnike koji rade putem platformi – Kako nova prava funkcioniraju u praksi?

U slučajevima kada organizacija rada putem platforme uvijek ispunjava dva od kriterija navedenih u direktivi, osobe koje rade putem te platforme smatrat će se radnicima. Od platforme se zatim očekuje da im omogući uživanje primjenjivih prava koja proizlaze iz tog radnog statusa. Države članice morat će kako bi se to osiguralo uspostaviti jasne postupke. Nadalje, javna tijela, kao što su inspektorati rada ili ustanove socijalne zaštite, moći će se osloniti na pretpostavku i provesti je.

Reklasificirani radnik uživat će sva prava zajamčena radnicima, npr. barem nacionalnu ili sektorsku minimalnu plaću, ako je to primjenjivo, pravo na zajamčeni odmor, plaćeni godišnji odmor te sigurnost i zaštitu zdravlja. Pristup socijalnoj zaštiti, koji je zajamčen statusom radnika, podrazumijeva potporu u slučajevima nezaposlenosti, bolesti i zdravstvene skrbi; roditeljskog, očinskog i roditeljskog dopusta; naknade za invalidnost, davanja za starost, davanja za nadživjele osobe te naknada za nesreće na radu i profesionalne bolesti. Radnici koji rade putem platformi stoga će se moći osloniti na mrežu socijalne sigurnosti ako to bude potrebno.

Radnici koji rade putem platformi steći će i nova ili specifičnija prava u pogledu algoritamskog upravljanja. Bolje će razumjeti kako se poslovi dodjeljuju, kako se određuju cijene, a bit će im lakše dovoditi u pitanje automatizirane odluke koje donose algoritmi i pronaći rješenje ako se pojave problemi. Promjene u pogledu načina na koji algoritmi utječu na organizaciju rada bit će transparentnije. Dodatno će se postrožiti pravila kojima osobni podaci štite od neopravdanog prikupljanja. Dotične osobe moći će osporiti sve automatizirane odluke koje utječu na njihove radne uvjete, a pristup mehanizmima pravne zaštite postat će jasniji.

Zahvaljujući kanalima za razmjenu informacija koje će digitalne radne platforme morati uspostaviti u skladu s predloženom direktivom, radnici koji rade putem platformi moći će kontaktirati jedni druge i komunicirati o pitanjima povezanim sa svojim radom, čime će se poboljšati kolektivno zastupanje.

4. Mjere EU-a u području rada putem platformi – što to znači za stvarno samozaposlene osobe?

Od procijenjenih 28 milijuna ljudi koji rade putem digitalnih radnih platformi u EU-u, 5,5 milijuna moglo bi biti pogrešno klasificirano. Za preostalih 22,5 milijuna ljudi smatra se da su ispravno klasificirani kao radnici ili samozaposlene osobe. Velika većina

njih klasificirani su kao samozaposlene osobe¹⁶. Oni cijene fleksibilnost i autonomiju, kao i lako dostupne mogućnosti zapošljavanja koje nude digitalne radne platforme. Iako se ne suočavaju nužno s istim problemima kao i pogrešno klasificirani radnici u pogledu radnog statusa, ipak mogu zbog algoritamskog upravljanja naići na nove probleme u pogledu njihove neovisnosti i regulatornog okvira unutar kojeg se njihov rad obično odvija. U tom bi kontekstu **istodobno trebalo promicati i štititi stvarno samozapošljavanje na digitalnim radnim platformama.**

Nacrtom smjernica o primjeni prava tržišnog natjecanja EU-a nastoji se osigurati da pravo tržišnog natjecanja EU-a ne bude prepreka kolektivnom pregovaranju za samozaposlene pojedince u slabijem položaju. Cilj je inicijative, koja se bavi tim pitanjem u ostatku svijeta rada i koja stoga nije ograničena na digitalne radne platforme, pružiti pravnu sigurnost u pogledu primjenjivosti prava tržišnog natjecanja EU-a na kolektivno pregovaranje samozaposlenih osoba. Time bi se određenim samozaposlenim osobama omogućilo da kolektivno pregovaraju o svojim radnim uvjetima (uključujući naknadu) s drugim ugovornim stranama koje nisu potrošači. Nacrt smjernica bit će predmet otvorenog javnog savjetovanja kako bi se prikupile povratne informacije relevantnih dionika prije njihova donošenja.

Mjere za algoritamsko upravljanje u predloženoj direktivi primjenjivat će se i na stvarne samozaposlene osobe. Razumijevanje načina na koji ponašanje neke osobe utječe na automatizirane odluke o dodjeli posla može utjecati na pristup budućim prilikama za rad, neovisno o radnom statusu. Poboljšanje algoritamske transparentnosti te osiguravanje ljudskog praćenja i preispitivanja značajnih automatiziranih odluka stoga je važno i za stvarno samozaposlene osobe.

Prethodno navedenim mjerama nadopunjuju se mjere koje EU već poduzima kako bi riješio probleme u području samozapošljavanja. U Preporuci Vijeća o pristupu radnika i samozaposlenih osoba¹⁷ socijalnoj zaštiti države članice poziva se da radnicima i samozaposlenim osobama osiguraju formalan i učinkovit pristup odgovarajućoj socijalnoj zaštiti. U nacionalnim provedbenim planovima¹⁸ navodi se da i dalje postoje nedostaci u formalnoj socijalnoj zaštiti samozaposlenih osoba. To se posebno odnosi na pristup naknadama za nezaposlene, davanjima povezanim s ozljedama na radu i profesionalnim bolestima te davanjima za očeinstvo. U tom kontekstu **Komisija snažno potiče i nastaviti će podupirati države članice u daljnjem jačanju socijalne zaštite stvarno samozaposlenih osoba. One su ključne za gospodarski rast EU-a jer potiču poslovne inovacije i poduzetništvo.**

Preporukom Vijeća o poboljšanju zaštite zdravlja i sigurnosti na radu samozaposlenih osoba¹⁹ promiče se sprečavanje nesreća na radu i profesionalnih bolesti među samozaposlenim osobama. Direktivom o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama

¹⁶ SWD(2021)396. Izvješće o procjeni učinka priloženo prijedlogu direktive o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi, dio 2.1. i prilog 5.

¹⁷ Preporuka Vijeća od 8. studenoga 2019. (2019/C 387/01). Dostupna [na internetu](#). Preporukom su obuhvaćeni nezaposlenost, bolovanje i zdravstvena skrb, naknade za rodiljni i očinski dopust, naknada za invalidnost, davanja za starost i davanja za nadživjele osobe te naknade za nesreće na radu i profesionalne bolesti.

¹⁸ Državama članicama preporučeno je da provedu načela Preporuke i dostave nacionalni plan u kojem se utvrđuju odgovarajuće mjere do 15. svibnja 2021. Nacionalni provedbeni planovi dostupni su [na internetu](#).

¹⁹ Preporuka Vijeća od 18. veljače 2003. (2003/134/EZ). Dostupna [na internetu](#).

koji su samozaposleni²⁰ utvrđuju se i posebna prava za samozaposlene osobe (tj. rodiljna naknada, zaštita od diskriminacije itd.).

Nadalje, pravna stečevina EU-a o unutarnjem tržištu pruža i odgovarajuću zaštitu samozaposlenim osobama. Cilj je Uredbe o odnosima platformi i poduzeća²¹ osigurati da se prema samozaposlenim osobama koje rade putem platformi postupa na transparentan i pošten način te da imaju pristup djelotvornoj pravnoj zaštiti u slučaju sporova. Općom uredbom o zaštiti podataka²² zahtijeva se da sva obrada osobnih podataka bude zakonita, poštena i transparentna te ograničena na ono što je nužno. Tom se uredbom osigurava niz prava na zaštitu podataka, kao što su pravo na informiranje o obradi osobnih podataka i pristup vlastitim osobnim podacima, pravo na ispravak (uključujući pravo na ispravak osobnih podataka), pravo na ograničavanje obrade osobnih podataka, pravo na prenosivost podataka i pravo da se na nju ne primjenjuje odluka koja se temelji isključivo na automatiziranoj obradi osobnih podataka ako takva odluka ima pravne učinke ili slično važne učinke.

Učinak direktive na stvarno samozaposlene osobe – Kako nova prava funkcioniraju u praksi?

Direktivom se može neizravno utjecati na neke digitalne radne platforme, koje trenutačno imaju određeni stupanj kontrole nad osobama koje putem njih rade, da promijene svoj poslovni model kako bi stvorile uvjete za stvarno samozapošljavanje. Direktivom će se digitalne radne platforme potaknuti da dodatno razjasne svoje ugovorne odnose, ako je to potrebno, kako bi jasnije odredile status samozaposlene ili zaposlene osobe. Prema potrebi, samozaposlenim osobama pružit će se i potpora kako bi razjasnile svoj status. Očekuje se da će se direktivom učvrstiti autonomija samozapošljavanja i poduprijeti sposobnost samozaposlenih osoba da iskoriste svoje poduzetničke mogućnosti, npr. razvojem baze klijenata. Osobe koje već jesu stvarno samozaposlene zadržat će davanja povezana sa svojim radnim statusom.

Sve samozaposlene osobe koje rade putem platformi imat će slična prava kao radnici u pogledu algoritamskog upravljanja, posebno u pogledu transparentnosti primijenjenih alata umjetne inteligencije i mehanizama za pravnu zaštitu i preispitivanje algoritamskih odluka. Veća jasnoća u pogledu mehanizama na kojima se temelji dodjela i predlaganje poslova pomoći će im da poboljšaju sigurnost prihoda i predvidljivost.

5. Mjere EU-a u području rada putem platformi – što to znači za poduzeća?

Na temelju konzervativnih procjena u EU-u aktivno je više od 500 digitalnih radnih platformi. To su inovativna poduzeća koja nude usluge u skladu s novim sklonostima potrošača, uključujući posebno usluge „na zahtjev”. Svoju bazu klijenata i konkurentski položaj često grade zahvaljujući brzini, učinkovitosti i fleksibilnosti pružanja svojih usluga. Gospodarstvu EU-a donose dinamiku, koriste prednosti digitalizacije i mogu djelovati kao važne poluge u zelenoj i digitalnoj tranziciji. Međutim, postoji rizik da će njihov inovacijski potencijal biti spriječen rascjepkanošću postojećih regulatornih okvira, što dovodi u pitanje

²⁰ Direktiva (EU) 2010/41

²¹ Uredba (EU) 2019/1150. Dostupna [na internetu](#).

²² Uredba (EU) 2016/679. Dostupna [na internetu](#).

prekogranično širenje i sprječava digitalne radne platforme da u najvećoj mogućoj mjeri iskoriste ekonomije razmjera i područja primjene jedinstvenog tržišta.

Inovacije bi se trebale realizirati u istinski konkurentnom i pravednom okruženju. Kako bi tržišno natjecanje donijelo pozitivne rezultate u pogledu izbora potrošača, niskih cijena i dobrobiti radnika, poduzeća bi se trebala natjecati u području kvalitete usluge koju pružaju i njihove produktivnosti, a ne radnih uvjeta svojih radnika. Međutim, neke platforme postižu trenutačno svoju konkurentsku prednost ne samo inovacijama svojih usluga, nego i niskim troškovima svoje radne snage tako što sklapaju ugovore sa samozaposlenim osobama koje bi ustvari trebale biti radnici. Pogrešno klasificiranje dovodi do nižih troškova od onih koji bi inače nastali: poduzeća koja zapošljavaju svoje radnike u prosjeku se suočavaju s 24,5 % višim troškovima u obliku poreza i doprinosa za socijalnu zaštitu²³.

Predloženom direktivom osigurava se pravedno postupanje prema radnicima te jednaki uvjeti i pravna sigurnost za poduzeća. U njoj se pojašnjava tko bi se trebao smatrati radnikom i koje su obveze digitalnih radnih platformi, čime se izbjegavaju dugotrajni sudski postupci i pruža pravna sigurnost za digitalne radne platforme u pogledu načina na koji mogu poslovati u čitavom EU-u. Oborivom pretpostavkom i kriterijima zapošljavanja iznesenima u direktivi osigurat će se da digitalne radne platforme za koje rade lažno samozaposlene osobe slijede iste propise kao i platforme i tradicionalna poduzeća koja zapošljavaju svoje radnike te da zbog toga ne ostvaruju neopravdanu konkurentsku prednost. Predložena direktiva sadržava mjere za sprečavanje nepotrebnog opterećivanja MSP-ova. Zakonodavstvo EU-a dopunit će se smjernicama država članica.

To neće znatno utjecati na mogućnost digitalnih radnih platformi da surađuju sa stvarno samozaposlenim osobama. Ako digitalne radne platforme surađuju sa samozaposlenim osobama, njihovi uvjeti poslovanja zaista bi trebali omogućiti autonomiju i poduzetništvo koje podrazumijeva stvarno samozapošljavanje. To pak ne isključuje neka plaćanja u naravi, na primjer dodatnih doprinosa osiguranju ili mogućnosti za učenje i razvoj. Ono što se primjenjuje u gospodarstvu izvan interneta trebalo bi se primjenjivati i provoditi u internetskom gospodarstvu. Ostala poduzeća, uključujući ona koja se izravno natječu s digitalnim radnim platformama u istom sektoru djelatnosti, iako u tradicionalnom, a ne u digitalnom okruženju, moraju poštovati ista pravila.

Zbog toga što trenutačno nije moguće prenositi sustave ocjenjivanja usluge i ugleda među digitalnim radnim platformama, onemogućeno je tržišno natjecanje među njima jer odvraća ljude od rada putem novouspostavljenih digitalnih radnih platformi. Taj nedostatak tržišnog natjecanja često se odražava i u odnosu među osobama koje rade putem iste platforme. Budući da se ljudi često koriste više platformi kako bi ponudili svoje usluge, pitanje prenosivosti ili interoperabilnosti ocjena važno je pitanje koje utječe na njihove mogućnosti za razvoj karijere i poslovanja. Takozvani „učinci vezanosti” sprečavaju ljude da se prebace na druge platforme zbog straha od gubitka svojeg teško stečenog ugleda na internetu koji su ostvarili na temelju ocjena klijenata. S druge strane, „učinci superzvijezde” znače da osobe koje su pridošlice na platformi teško konkuriraju onima koji imaju već stabilan položaj na platformi s obzirom na to da sa sobom ne mogu donijeti reference koje su

²³ Eurostat (2021.). Plaće i troškovi rada. Dostupno [na internetu](#).

možda stekli drugdje. Time se pogoduje postojećim digitalnim radnim platformama, ali se i unutar jedne platforme prednost se daje onima koji putem nje rade najduže.

S obzirom na to **Komisija će podupirati uspostavu kodeksa ponašanja poticanjem dijaloga među svim zainteresiranim stranama.** To bi moglo uključivati logističku potporu procesu koji predvodi industrija kako bi se osigurala prenosivost sustava ocjenjivanja usluge i ugleda, na primjer okupljanjem svih zainteresiranih strana na posebnim događanjima.

Komisija poziva i digitalne radne platforme da:

- olakšaju ostvarivanje prava na prenosivost podataka u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka osiguravanjem tehničkih mogućnosti za takvu prenosivost te prošire mogućnost prijenosa/unošenja podataka na podatke o ugledu. To bi se moglo postići kodeksom ponašanja za industriju.
- surađuju u svim industrijama i razvijaju zajedničke formate i rješenja koji se temelje na informacijskim tehnologijama kako bi se dodatno poboljšala transparentnost i sljedivost rada putem platformi, primjerice u okviru predloženog kodeksa ponašanja.

Učinak predložene direktive na poduzeća – perspektiva digitalne radne platforme

Digitalne radne platforme često imaju multinacionalnu dimenziju i povezuju radnike i klijente u Europi i izvan nje. Zbog pravne rascjepkanosti platforme moraju poštovati širok raspon različitih nacionalnih prava i sudskih odluka, što otežava njihovo širenje na tržište EU-a.

Zahvaljujući predloženoj direktivi digitalne radne platforme imat će koristi od veće pravne jasnoće i sigurnosti. Time će se dugoročno smanjiti troškovi sudskih sporova i administrativno opterećenje. Zahvaljujući zajedničkim kriterijima za oborivu pretpostavku na razini EU-a digitalne radne platforme imat će veću sigurnost u pogledu statusa osoba koje putem njih rade. To će im olakšati poslovno planiranje i pomoći im se da organiziraju svoj način rada, dati poticaj za povećanje posla i širenje preko granica te da iskoriste prilike koje postoje na jedinstvenom tržištu.

Lažno samozapošljavanje pruža znatnu i neopravdanu konkurentsku prednost nekim digitalnim radnim platformama u odnosu na tradicionalna poduzeća i digitalne radne platforme koje posluju s modelom zapošljavanja radnika. Platforme koje trenutačno ispravno klasificiraju osobe koje putem njih rade imat će koristi od jednakih uvjeta, npr. u pogledu poreza ili doprinosa za socijalno osiguranje. Iako će platforme kratkoročno snositi troškove povezane s reklasifikacijom, srednjoročno i dugoročno imat će koristi od smanjenih troškova usklađivanja i veće pravne sigurnosti. Digitalne radne platforme koje funkcioniraju na temelju lažnog samozapošljavanja sve se više suočavaju s velikim novčanim kaznama i naložima za reklasifikaciju u nekoliko država članica.

6. Mjere EU-a u području rada putem platformi – što to znači za nacionalna tijela?

Više jasnoće u pogledu radnog statusa i povezanih poreznih doprinosa i doprinosa za socijalno osiguranje pridonijet će održivosti javnih proračuna. Očekuje se da će države

članice zahvaljujući mjerama reklasifikacije ostvariti dobit do 4 milijarde EUR godišnjih doprinosa²⁴. Snosit će i niže troškove u pogledu nedoprinosnih davanja koja će javna tijela možda morati izdvojiti za nezaštićene radnike kako bi se, primjerice, riješilo pitanje socijalne isključenosti ili zdravstvenih troškova. Ispravna klasifikacija radnog statusa kao takva može imati pozitivan učinak na sve porezne obveznike.

Kako bi se olakšao rad nacionalnih tijela (kao što su inspektorati rada, institucije socijalne zaštite i porezne agencije) u provedbi odredaba predložene direktive i postojećeg zakonodavstva, predložena direktiva Komisije sadržava odredbe kojima se nastoji zajamčiti transparentnost i sljedivost rada putem platformi, među ostalim u prekograničnim situacijama. Tim bi se odredbama trebalo osigurati da digitalne radne platforme koje djeluju kao poslodavci budu svjesne svojih obveza prijavljivanja rada u mjestu gdje se posao obavlja. Predloženom direktivom od platformi se zahtijeva da informacije o uvjetima za osobe koje putem njih rade, broju osoba koje putem njih rade i o radnom statusu tih osoba stave na raspolaganje radnicima, službama socijalne zaštite i drugim relevantnim tijelima i predstavnicima osoba koje rade putem platformi. Te će se informacije morati redovito ažurirati i dodatno pojasniti ako to zatraže relevantna tijela.

Uz to, **Komisija će:**

- poduprijeti razmjenu dobre prakse u kontekstu njezina programa uzajamnog učenja, kao i aktivnosti Europskog nadzornog tijela za rad u okviru njegova mandata;
- prema potrebi nastaviti podupirati države članice u primjeni i tumačenju pravila o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti i smjernicama o njima.
- u okviru programa EU-a (kao što je Obzor Europa) i dalje ulagati u istraživanja kojima se mogu utvrditi inovativni i visokokvalitetni oblici rada te ispitati rizici i mogućnosti za osobe koje rade putem platformi i u poduzećima.

U tijeku je i daljnji rad na digitalizaciji u području koordinacije sustava socijalne sigurnosti. **Komisija je pokrenula pilot-projekt o europskoj propusnici socijalne sigurnosti** kojim će se pomoći u rješavanju izazova u pogledu prenosivosti prava iz sustava socijalne sigurnosti i iskoristiti predloženi okvir za europski digitalni identitet²⁵ kako bi ih se lakše identificiralo.

Kako bi se u najvećoj mogućoj mjeri iskoristio taj novi okvir za rad putem platformi, **Komisija poziva države članice da:**

- podrže provedbu, s pomoću smjernica ili posebnih osposobljavanja za inspektorate u vezi s izazovima koji proizlaze iz algoritamskog upravljanja;
- poštuju pravila o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti;
- poboljšaju prikupljanje podataka o radu putem platformi i razviju bilateralne kanale za razmjenu relevantnih podataka s drugim državama članicama.

²⁴ SWD(2021)396. Izvješće o procjeni učinka priloženo prijedlogu direktive o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi, dio 6.1. i prilog 5.

²⁵ COM/2021/281 final. Dostupno [na internetu](#).

7. To seže izvan naših granica

EU je primjer drugima. Naša je Unija već utvrdila smjer na globalnoj razini za rješavanje ključnih pitanja kao što su zaštita osobnih podataka i regulacija sustava umjetne inteligencije. Naš pionirski pristup stavio je ljude u središte tehnologije. Ni ovaj paket nije drugačiji – Komisija njime nastoji pridonijeti budućim globalnim standardima za visokokvalitetni rad putem platformi.

Budući da su mnoge digitalne radne platforme globalne, ključna je suradnja među jurisdikcijama. Utvrđivanjem globalnih standarda može se poboljšati pravna jasnoća za digitalne radne platforme u čitavom svijetu i time potaknuti održivi rast ekonomije platformi. Neke vrste rada putem platformi po svojoj su prirodi globalne – osobe koje rade putem internetskih platformi mogu obavljati svoje poslove iz bilo kojeg dijela svijeta. Komisija stoga potiče globalno upravljanje radom putem platformi. Digitalne radne platforme djeluju u više jurisdikcija, kao i oblikovatelji politika.

EU će surađivati sa svojim globalnim partnerima kako bi se na globalnoj razini osigurali pristojni radni uvjeti u radu putem platformi. Međunarodna organizacija rada logičan je partner u tom nastojanju. Oslanjajući se na svoje prethodne razmjene mišljenja i suradnju u tom području, Komisija će predložiti posebno događanje za promicanje programa globalne politike rada putem platformi. Utjecaj digitalizacije i globalizacije na budućnost rada bio je u središtu naših rasprava s **Organizacijom za gospodarsku suradnju i razvoj**. Vrijeme je da se naše rasprave podignu na sljedeću razinu kako bismo se suočili s globalnim izazovima povezanim s radom putem platformi. EU promiče i uključivu, pravednu i održivu digitalnu transformaciju i budućnost rada usmjerenu na čovjeka u **kontekstu foruma skupina G7 i G20**.

Komisija će u svojem bilateralnom programu promicati i bolje radne uvjete u radu putem platformi, nadovezujući se na prethodne razmjene s SAD-om i Kanadom radi promicanja međunarodne suradnje u radu putem platformi.

8. Zaključci

Digitalne radne platforme imaju važnu ulogu u gospodarskoj budućnosti Europe, među ostalim u zelenoj i digitalnoj tranziciji. Međutim, kako bi bio održiv, tehnološki napredak mora ići ruku pod ruku s poštovanjem postojećih socijalnih načela i ambicija Europe za daljnjim socijalnim napretkom. Ovim se paketom nastoje riješiti izazovi koji se kroz rad putem platformi nameću našem socijalnom modelu i osigurati uvjeti za održiv razvoj ekonomije platformi u Europi, u okviru kojeg se njezine prednosti mogu lakše iskoristiti na integriranijem jedinstvenom tržištu, a njezini nedostaci spriječiti i otkloniti.

Zahvaljujući predloženim mjerama veći broj osoba koje rade putem digitalnih radnih platformi imat će koristi od veće sigurnosti prihoda i predvidljivosti, bolje zaštite radnog vremena i sigurnijeg radnog okruženja. Imat će bolje izgleda za ostvarivanje starosne mirovine, pristup mreži socijalne sigurnosti na koju će se moći osloniti u situacijama u kojima je to potrebno te se više neće bojati nepravednih odluka koje se donose ili podržavaju s pomoću automatiziranih sustava. Oni koji ostanu ili postanu stvarno samozaposleni moći će sami odlučivati o svojim radnim uvjetima i rad putem platformi iskoristiti za izgradnju poduzetničkih karijera.

Osim toga, sve osobe koje rade putem digitalnih radnih platformi, bez obzira na to radi li se o zaposlenim ili samozaposlenim osobama, bolje će razumjeti i utjecati na način na koji se algoritmi upotrebljavaju za upravljanje njihovim radom. Rad koji se obavlja putem digitalnih radnih platformi, uključujući preko granica, postat će sljeđiviji i transparentniji. Time će se nacionalna tijela i socijalni partneri osnažiti da preuzmu aktivniju ulogu u ekonomiji platformi.

Predloženim mjerama zahtijevat će se prilagodba digitalnih radnih platformi, radnika i nacionalnih tijela. Međutim, te će se prilagodbe isplatiti i omogućiti iskorištavanje brojnih prednosti digitalne transformacije i s vremenom zaštitu europskog socijalnog tržišnog gospodarstva. Vodeći se europskom izjavom o digitalnim pravima i načelima za digitalno desetljeće i europskim stupom socijalnih prava, EU raspolaže sredstvima i utvrđuje smjer kojim mora krenuti kako bi na tom putu bio uspješan.