

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie zmiany charakteru stosunków pracy i jej wpływu na zachowanie płacy zapewniającej utrzymanie na minimalnym poziomie oraz wpływu rozwoju technologicznego na system zabezpieczeń społecznych i prawo pracy**

**(opinia rozpoznawcza)**

(2016/C 303/07)

**Sprawozdawca: Kathleen WALKER SHAW**

Pismem z dnia 16 grudnia 2015 r. Ministerstwo Spraw Społecznych i Zatrudnienia, działając na podstawie art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, zwróciło się w imieniu prezydencji niderlandzkiej w Radzie do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego o opracowanie opinii rozpoznawczej w sprawie

*zmiany charakteru stosunków pracy i jej wpływu na zachowanie płacy zapewniającej utrzymanie na minimalnym poziomie.*

Pismem z dnia 14 marca 2016 r., działając na podstawie art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Ministerstwo Spraw Zagranicznych i Europejskich Republiki Słowackiej, która ma przejąć przewodnictwo w Radzie w lipcu 2016 r., zwróciło się w ramach przygotowań do nieformalnego posiedzenia Rady EPSCO (14–15 lipca 2016 r.) do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego o przedstawienie opinii rozpoznawczej w sprawie

*wpływu rozwoju technologicznego na system zabezpieczeń społecznych i prawo pracy.*

(opinia rozpoznawcza)

Z uwagi na to, że wniosek ten w dużej mierze wiązał się z pracami prowadzonymi w związku z opinią, o której opracowanie wniosła prezydencja niderlandzka, oraz ze względu na ograniczenia czasowe narzucone przez Radę, postanowiono połączyć oba wnioski w jedną opinię.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię dnia 12 maja 2016 r.

Na 517. sesji plenarnej w dniach 25 i 26 maja 2016 r. (posiedzenie z dnia 25 maja 2016 r.) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 201 do 3 (4 osoby wstrzymały się od głosu) przyjął następującą opinię:

## 1. Wnioski i zalecenia

1.1. Zmiana charakteru stosunków pracy i zatrudnienia następuje szybko. Przed UE stoi wyzwanie polegające na zachęcaniu do innowacji, rozwoju technologicznego i kreatywności w celu stymulowania i tworzenia zrównoważonej i konkurencyjnej społecznej gospodarki rynkowej. Należy ocenić wpływ tych zmian na rynek i standardy pracy, gospodarkę, systemy podatkowe i systemy zabezpieczenia społecznego oraz płacę zapewniającą utrzymanie na minimalnym poziomie. Zapewnienie równych warunków działania i uczciwej gospodarki cyfrowej pracownikom i przedsiębiorstwom wszystkich rozmiarów i ze wszystkich sektorów oraz zwiększenie umiejętności cyfrowych należą do najważniejszych wyzwań, jakim musimy sprostać. Europa i jej partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę w zagwarantowaniu pozytywnych, sprawiedliwych i trwałych wyników tego procesu oraz w rozwiązaniu wszystkich nierozstrzygniętych kwestii dotyczących praw i ochrony.

1.2. EKES uważa, że pierwszoplanowe znaczenie ma ochrona jakości systemu zabezpieczenia społecznego w UE i stabilności jego finansowania. Zaleca, by Komisja Europejska i państwa członkowskie, konsultując się z partnerami społecznymi, przeprowadziły badania najlepszych praktyk jako podstawy opracowywania modeli zabezpieczenia społecznego dostosowanych do bardziej elastycznych form zatrudnienia i zapewniających odpowiedni poziom ochrony socjalnej wszystkim pracownikom, w tym osobom samozatrudnionym, które nie są objęte tradycyjnym systemem opieki społecznej. Należy zwrócić na to uwagę podczas tworzenia unijnego filaru praw socjalnych. Z zadowoleniem przyjmujemy fakt, że Komitet rozważa tę kwestię w odrębnej opinii.

1.3. EKES zaleca dalszą analizę wpływu tych zjawisk na umiejętności oraz ocenę możliwości szkolenia przez całe życie, przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji dostępnych pracownikom w ramach nowych stosunków pracy, aby uniknąć sytuacji, w której innowacje te prowadzą do podejmowania pracy poniżej kwalifikacji lub mają negatywny wpływ na kwalifikacje, i zapewnić lepsze możliwości zatrudnienia. Priorytetem w UE musi być propagowanie i zwiększanie umiejętności informatycznych wszystkich obywateli.

1.4. EKES wyraża przekonanie, że na poziomie UE potrzeba więcej danych i analiz na temat zakresu pracy zlecanej za pośrednictwem platform społecznościowych, cech pracowników wykonujących taką pracę, różnorodności nowych form pracy, takich jak umowa bez określenia wymiaru czasu pracy i umowa o pracę na wezwanie, a także nowych zawodów, umów prawa cywilnego, rozmiaru „gospodarki platformowej” (ang. *platform economy*), sektorów, których ona dotyczy, oraz jej rozmieszczenia geograficznego w UE. Pomoże to w ocenie potrzeb przedsiębiorstw i pracowników korzystających z tego rodzaju form zatrudnienia.

1.5. Należy bardziej systematycznie gromadzić statystyki dotyczące tych zjawisk za pomocą europejskich badań rynku pracy i sprawozdań na temat rynku pracy, w których należy określać najlepsze praktyki, jeśli takowe występują. Pozwoli to monitorować wpływ nowych form stosunków pracy i zatrudnienia na rynek pracy i gospodarkę oraz ocenić ich wkład w tworzenie zrównoważonych miejsc pracy i zrównoważonego wzrostu, a informacje te wykorzystywać podczas kształtowania unijnej polityki zatrudnienia, w tym w europejskim semestrze i strategii „Europa 2020”. Badania te powinny być finansowane z programu „Horyzont 2020” i innych odpowiednich funduszy UE.

1.6. Potrzebne są też dane longitudinalne w celu ustalenia skutków nowych form pracy w perspektywie całego życia oraz ich wpływu na zrównoważony charakter pracy w cyklu całego życia<sup>(1)</sup>. Istotne jest również, aby określić zakres, w jakim skutki te są uwarunkowane kwestiami płci lub powiązane z innymi zmiennymi demograficznymi (takimi jak wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne lub status migranta).

1.7. Pilnie potrzebne jest uściślenie statusu prawnego nowych pośredników na rynku pracy, takich jak platformy internetowe, aby umożliwić ich uwzględnienie w oficjalnych statystykach, śledzić ich rozwój oraz ustalić, które normy, obowiązki i zasady prowadzenia działalności powinny obowiązywać, a także wskazać organy regulacyjne odpowiedzialne za inspekcje i egzekwowanie. Jednocześnie należy uznać, że platformy te mogą być źródłem innowacji, możliwości zatrudnienia i wzrostu gospodarczego.

1.8. EKES zwraca uwagę, że Komisja Europejska przeprowadza obecnie konsultacje na temat dyrektywy w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunków pracy<sup>(2)</sup>, i oczekuje, że problematyka nowych form stosunku pracy zostanie uwzględniona we wnioskach, jeżeli Komisja podejmie decyzję o przeglądzie tych przepisów. Komitet wyraża w szczególności nadzieję, że zostaną podane wyjaśnienia dotyczące nowych form zatrudnienia i stosunków pracy, a jednocześnie uwzględni się potrzeby MSP. Można by także rozważyć rozszerzenie zakresu stosowania przepisów, tak aby objąć nimi „pracowników”, podobnie jak obowiązek przedstawienia od pierwszego dnia pisemnych wyjaśnień dotyczących warunków pracy oraz określenie minimalnej liczby godzin, aby położyć kres umowom zawierającym bez określenia wymiaru czasu pracy.

1.9. EKES zaleca, aby w odniesieniu do platform internetowych, zlecenia pracy za pośrednictwem platform społecznościowych (*crowdsourcing*), w odniesieniu do ekonomicznie zależnych osób samozatrudnionych oraz innych nowych form samozatrudnienia, zająć się kwestiami uregulowania działalności pośrednika, odpowiedzialności za wypadki, szkody i brak świadczenia usługi, tak aby chronić pracowników, konsumentów i ogół społeczeństwa. Trzeba uściślić możliwości stosowania istniejących uregulowań unijnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy do tych nowych form zatrudnienia, jasno określić procedury postępowania w przypadku naruszenia tych uregulowań oraz wymogi w zakresie inspekcji i ubezpieczeń pracowniczych, ubezpieczeń konsumentów i ubezpieczeń od odpowiedzialności cywilnej.

<sup>(1)</sup> France Stratégie, „Le compte d'activité de l'utopie au concret” [„Osobisty rachunek aktywności zawodowej – od utopii do konkretności”, sprawozdanie kpersonnel ońcowe.

OECD, „Employment outlook 2014” [„Przegląd stanu zatrudnienia 2014”], s. 179.

<sup>(2)</sup> Dyrektywa 91/533/EWG.

1.10. Należy upoważnić inspektoraty pracy do tego, by zgodnie z praktykami danego kraju objęły swoimi działaniami tego rodzaju formy zatrudnienia, a ich inspektorzy powinni dysponować odpowiednimi zasobami, posiadać odpowiednie kompetencje i przejść odpowiednie szkolenie. Tworzenie partnerskich stosunków ze związkami zawodowymi, stowarzyszeniami konsumentów lub innymi stowarzyszeniami przedstawicielskimi może pomóc w reagowaniu na problemy społeczeństwa i w dochodzeniu roszczeń. Wymiana dobrych praktyk będzie ważną częścią tego procesu.

1.11. Należy również przeanalizować wpływ na zakres negocjacji zbiorowych w sektorach, których dotyczy problem, mając na uwadze, że większość pracowników może być wyłączona ze struktur negocjacji zbiorowych i z reprezentacji związkowej. EKES wyraża zaniepokojenie, że w sytuacji, gdy pracownicy są postrzegani jako osoby samozatrudnione, ich prawo do zrzeszania się może być kwestionowane, jeżeliby zrzeszanie się postrzegano jako tworzenie kartelu, co groziłoby naruszeniem unijnych przepisów dotyczących praktyk antykonkurencyjnych. Należy zająć się tego rodzaju problemami, które mogą podważyć to podstawowe prawo, i zarządzić im. Potrzebne są wytyczne na temat stosowania reguł konkurencji do prowadzących działalność na własny rachunek osób o statusie podobnym do pracowników. W tym kontekście stosowanie pojęcia „pracownik” (*worker*) w rozumieniu MOP zamiast bardziej zawężonego terminu „pracownik najemny” (*employee*) mogłoby pozwolić lepiej zrozumieć, w jaki sposób stosowane są podstawowe zasady i prawa w pracy<sup>(3)</sup>, korzystania z których nie powinny utrudniać unijne reguły konkurencji.

1.12. EKES wzywa do zbadania statusu umownego pracowników wykonujących pracę zlecaną za pośrednictwem platform społecznościowych i innych nowych form stosunków pracy i zatrudnienia, jak również zobowiązań umownych pośredników, z uwzględnieniem zdolności takich pracowników do negocjowania lub określania wynagrodzenia, godzin i warunków pracy, dni wolnych, emerytur, praw związanych z macierzyństwem, ubezpieczenia zdrowotnego opłacanego przez pracodawcę i innych praw pracowniczych, a także ochrony praw do wytworzonej własności intelektualnej. Konieczne są również wytyczne w celu wyjaśnienia ewentualnych problematycznych kwestii związanych ze statusem zatrudnienia w zakresie podatków i ubezpieczenia społecznego.

1.13. EKES zaleca, by Komisja Europejska, OECD i MOP współpracowały z partnerami społecznymi, aby opracować odpowiednie przepisy dotyczące godnych warunków pracy i ochrony osób pracujących *online*, a także osób zatrudnionych w ramach innych nowych stosunków pracy. EKES jest zdania, że opracowanie podejścia na szczeblu UE byłoby korzystne, przy czym zauważa, że większość działań będzie trzeba przeprowadzić na szczeblu krajowym, sektorowym lub w miejscu pracy.

1.14. Jak zauważyli europejscy partnerzy społeczni, istotne jest, by Komisja Europejska ułożyła swój program dotyczący polityki zatrudnienia w taki sposób, by uwzględnić cyfrową transformację naszych gospodarek i rynków pracy. Jednocześnie powinna dążyć do zmaksymalizowania możliwości zatrudnienia wysokiej jakości, jakie mogą wyniknąć z digitalizacji naszych gospodarek. Strategie rynku pracy również powinny zmierzać do ochrony osób, które odczują skutki digitalizacji, oraz do ich przekwalifikowania lub podnoszenia ich kwalifikacji. EKES zaleca wprowadzenie w tym zakresie skutecznych praw oraz ochrony, monitorowania i egzekwowania, tak by unikać pogłębiania się nierówności w dochodach i zmniejszania dochodów pozostających do dyspozycji oraz zagwarantować zrównoważony potencjał wzrostu gospodarczego w całej UE.

1.15. EKES proponuje, aby Komisja Europejska rozważyła możliwości zachęcania do rozwoju platform europejskich w taki sposób, by wytworzona wartość pozostawała w gospodarkach lokalnych, czerpiąc z bogatej europejskiej tradycji wzajemności i współpracy w zakresie koordynacji rynku pracy, często prowadzonej na poziomie społeczności lokalnej i przy aktywnej współpracy związków zawodowych, lokalnych pracodawców i krajowych stowarzyszeń osób samozatrudnionych. Należałoby rozważyć środki, którymi można by wspierać tworzenie przez przedsiębiorstwa trwałych miejsc pracy wysokiej jakości, świadcząc im wsparcie poza początkowym etapem zakładania przedsiębiorstwa (*start-up*) w celu przejścia do etapu ekspansji (*move out*), na którym wielu nowym przedsiębiorstwom brakuje obecnie dostępu do finansowania.

<sup>(3)</sup> Jak wynika z orzeczenia ETS w sprawie FNV-KIEM z 2015 r. (<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-413/13>), istnieje wyraźne pole do interpretacji w kwestii stosowania reguł konkurencji do prowadzących działalność na własny rachunek osób o statusie podobnym do pracowników. W przeprowadzonym przez IViR w 2014 r. badaniu na temat ustaleń umownych dla autorów i wykonawców również wskazano na wyłączenia sektorowe jako możliwe rozwiązanie, naświetlając odpowiedni przykład z Niemiec, gdzie art. 12a ustawy o układach zbiorowych zezwala niektórym autorom i wykonawcom pracującym na własny rachunek na korzystanie z układów zbiorowych. W badaniu stwierdzono, że wyłączenia takie „uznawane są za zgodne z interesem publicznym, gdyż przynajmniej w ten sposób ochronę grupie, która pod względem ekonomicznym i społecznym zasługuje na taką samą ochronę jak pracownicy najemni”.

## 2. Wprowadzenie

2.1. Szybki rozwój technologii w połączeniu z innymi zmianami gospodarczymi i społecznymi doprowadził do rozwoju nowych form stosunków pracy i zatrudnienia, które przekształcają i współtworzą coraz bardziej złożony krajobraz rynku pracy. Innowacja i kreatywność to ważne czynniki napędzające zrównoważoną i konkurencyjną społeczną gospodarkę rynkową. Kluczowe znaczenie ma to, by osiągnąć równowagę między wspieraniem korzyści gospodarczych i społecznych płynących z tych nowych zmian, zapewniając niezbędne zabezpieczenia dla pracowników, konsumentów i przedsiębiorstw, a przy tym unikając wykorzystywania ich jako środka do obchodzenia uczciwych praktyk na rynku pracy.

2.2. Nowe formy zatrudnienia mogą sprzyjać tworzeniu nowych możliwości zatrudnienia i zapewniać płynniejsze funkcjonowanie rynków pracy, oferując większą elastyczność zarówno pracownikom, jak i pracodawcom, zwiększając autonomię pracowników i możliwości przystosowania miejsc pracy, wspierając rozwój umiejętności, a także stwarzając większe możliwości osiągnięcia właściwej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Jednocześnie ważne jest, aby tam, gdzie to możliwe, propagować wysokiej jakości miejsca pracy, dialog społeczny i struktury negocjacji zbiorowych, a także likwidować niejasności w kwestii praw i obowiązków pracodawców i pracowników, statusu zatrudnienia pracowników, zobowiązań z tytułu wypadków, ubezpieczenia i odpowiedzialności zawodowej oraz w kwestii stosowania regulacji prawnych dotyczących podatków, ochrony socjalnej i innych dziedzin. Konieczna jest kompleksowa ocena, na ile istniejący rynek pracy i systemy zabezpieczenia społecznego są w stanie sprostać tym przemianom, aby uniknąć pogłębiania się różnic w dochodach, zapewnić zachowanie godziwych i stabilnych dochodów oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

2.3. EKES przeanalizował kwestie dotyczące tych kształtujących się tendencji w szeregu opinii<sup>(4)</sup>, które były pomocne w przygotowaniu niniejszej opinii rozpoznawczej. W Niderlandach i na Słowacji – państwach członkowskich, które wystąpiły o niniejszą opinię rozpoznawczą w związku ze sprawowaną prezydencją – odsetek nietypowych form zatrudnienia sięga odpowiednio 60 % i 20 %<sup>(5)</sup>.

2.4. Opublikowane niedawno sprawozdania Eurofoundu<sup>(6)</sup> i MOP-u<sup>(7)</sup> pomogły określić, na czym polega dokonujące się w ciągu ostatnich dziesięciu lat odejście od tradycyjnych stosunków pracy na rzecz bardziej nietypowych form zatrudnienia. MOP stwierdza, że „Trwająca transformacja w obszarze stosunków pracy ma poważne reperkusje ekonomiczne i społeczne. Przyczynia się do wzrostu rozbieżności między dochodami z pracy a produktywnością oraz [...] może sprzyjać powstawaniu nierówności w dochodach”<sup>(8)</sup>. Według MOP<sup>(9)</sup> wśród krajów, dla których dostępne są dane, obejmujące łącznie 84 % całkowitego zatrudnienia na świecie, zaledwie około jedna czwarta (26,4 %) pracowników zatrudniona jest na podstawie umowy na czas nieokreślony, tymczasem w krajach o wysokim dochodzie na podstawie takich umów zatrudnionych jest ponad trzy czwarte pracowników. Mimo że standardowy model zatrudnienia staje się coraz mniej dominujący, pozostaje istotnym elementem europejskiego modelu rynku pracy. MOP podkreśla, jak ważne jest, by rządy, instytucje UE i partnerzy społeczni wskazali i określili nowe formy zatrudnienia, opracowali i dostosowali politykę i przepisy, tak by móc zarządzać zmianą, oraz zapewnili uzyskanie pozytywnych wyników dzięki korzystnemu otoczeniu prawnemu i politycznemu, tak by chronić interesy przedsiębiorstw i pracowników we wszystkich formach zatrudnienia.

## 3. Ogólne tendencje w obszarze zatrudnienia: kontekst

3.1. Gospodarki europejskie odnotowały wzrost w zakresie stosowania licznych form zatrudnienia, które z jednej strony konkurują z tradycyjną normą stałego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy z określoną liczbą godzin pracy, uzgodnionymi prawami i świadczeniami oraz pełnym włączeniem w krajowe systemy opieki społecznej. Z drugiej strony mogą one prowadzić do tworzenia większej liczby miejsc pracy oraz innowacyjnych metod pracy. Istotne jest zapewnienie jakości takich miejsc pracy zgodnie z nowymi modelami biznesowymi. Niektóre z tych form są powiązane z globalizacją, digitalizacją, zmianami modeli produkcji, takimi jak outsourcingiem pracy wcześniej wykonywanej wewnątrz, inne wiążą się z wprowadzeniem nowych praktyk w przedsiębiorstwach, a jeszcze inne – z zupełnie nowymi modelami zatrudnienia.

<sup>(4)</sup> Dz.U. C 133 z 9.5.2013, s. 77, Dz.U. C 11 z 15.1.2013, s. 65, Dz.U. C 18 z 19.1.2011, s. 44, Dz.U. C 318 z 29.10.2011, s. 43, Dz.U. C 161 z 6.6.2013, s. 14, Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 161, Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 40.

<sup>(5)</sup> OECD, „Reducing labour market polarisation and segmentation” [„Ograniczanie polaryzacji i segmentacji rynku pracy”], prezentacja przygotowana przez S. Scarpette, 2014.

MOP, „Report for discussion of the meeting of Experts on non-standard forms of employment” [„Sprawozdanie do dyskusji na posiedzeniu ekspertów w sprawie nietypowych form zatrudnienia”].

MOP, „Conclusions of the meeting of experts on non-standard forms of employment” [„Konkluzje z posiedzenia ekspertów w sprawie nietypowych form zatrudnienia”].

<sup>(6)</sup> Eurofound, „New forms of employment” [„Nowe formy zatrudnienia”].

Eurofound, „Harnessing the crowd – A new form of employment” [„Wykorzystanie potencjału społecznościowego – nowa forma zatrudnienia”].

<sup>(7)</sup> MOP, „The changing nature of jobs – World Employment and Social Outlook 2015” [„Zmieniający się charakter zatrudnienia – prognozy na temat zatrudnienia i perspektyw społecznych na świecie na 2015 r.”].

MOP, „Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation” – Employment Relationship Recommendation 2006 (n° 198) [„Uregulowanie stosunków pracy w Europie: przewodnik po zaleceniu nr 198 z 2006 r. dotyczącym stosunków pracy”].

<sup>(8)</sup> MOP, „The changing nature of jobs – World Employment and Social Outlook 2015” [„Zmieniający się charakter zatrudnienia – prognozy na temat zatrudnienia i perspektyw społecznych na świecie na 2015 r.”], s. 13–14.

<sup>(9)</sup> Zob. przyp. 8, s. 30.

3.2. Nowe formy pracy otwierają przed jednostkami nowe możliwości zakładania działalności gospodarczej oraz wykonywania zawodów, które wcześniej były dla nich niedostępne, lub wyjścia z szarej strefy pracy nierejestrowanej. Z badań motywacji przedsiębiorców wynika, że więcej osób rozpoczyna nową działalność z przyczyn pozytywnych (np. by maksymalnie wykorzystać dobry pomysł) niż z powodów negatywnych (np. dlatego, że nie mają innych możliwości pracy) <sup>(10)</sup>.

3.3. Nowe stosunki pracy obejmują takie formy, jak umowa bez określenia wymiaru czasu pracy, umowa o pracę na wezwanie lub umowa obejmująca tylko czas lotu (*fly time only*), miniprace (*mini-jobs*), praca na podstawie portfolio (polegająca na uzyskiwaniu dochodu z wielu różnych źródeł), praca oparta na czekach, umowy prawa cywilnego lub współdzielenie stanowiska. Towarzyszy im szereg nowych form umownych, gdzie praca jest organizowana przez pośredników, takich jak „przedsiębiorstwa parasolowe”, „agencje samozatrudnienia”, „agencje współzatrudnienia” lub społecznościowe platformy zlecania pracy. W wielu takich umowach pracowników określa się mianem „niezależnych wykonawców”, „wspólników”, „wykonawców zadania”, „partnerów” lub innymi pojęciami, co sprawia, że ich status zatrudnienia jest czasem niejasny. Chociaż takie formy pracy są często postrzegane jako samozatrudnienie, niektóre z nich nie spełniają kryteriów powiązanych z faktycznym samozatrudnieniem, takich jak zdolność do określania zadań, określanie stawek lub posiadanie wytworzonej własności intelektualnej. W niektórych sektorach, takich jak turystyka, catering i rolnictwo, typowa jest praca przerywana, dorywcza lub sezonowa i konieczny jest pewien stopień elastyczności w odniesieniu zarówno do pracodawcy, jak i pracownika. Niezależnie od tego, czy tego rodzaju pracą zarządza agencja, czy robi się to niezależnie, potrzebne są przepisy dotyczące tego typu umów, aby uniknąć plagi pracy nierejestrowanej.

3.4. Należy rozróżnić między faktyczną przedsiębiorczością, specjalistami pracującymi na własny rachunek i nowymi formami pracy zależnej na własny rachunek oraz zadbać o wysoką jakość pracy. Nawet w przypadku pracowników posiadających formalne umowy o pracę zmiany w organizacji pracy – ocena na podstawie zadań i praca w systemie realizacji projektów – powodują zmiany w tradycyjnych godzinach pracy, co wpływa na rytm życia i bezpieczeństwo finansowe. W wielu miejscach pracy, takich jak biura obsługi klienta, w rozwiązywaniu nierozstrzygniętych kwestii oraz poprawie warunków pracy skuteczne okazały się dialog społeczny i układy zbiorowe.

#### 4. Digitalizacja

4.1. Digitalizacja może zwiększać produktywność i elastyczność w istniejących przedsiębiorstwach oraz stanowić podstawę dla powstawania nowych sektorów i miejsc pracy, przyczyniając się do wzrostu i konkurencyjności w Europie. Jeżeli zarządza się nią skutecznie, digitalizacja odgrywa też ważną rolę w tworzeniu społecznej gospodarki rynkowej, wspieraniu potrzeb dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zmniejszaniu różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn pod względem zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Przydatnym odniesieniem w tej kwestii jest niedawno przyjęte wspólne oświadczenie ETUC, BusinessEurope, CEEP i UEAPME <sup>(11)</sup>.

4.2. Digitalizacja wywiera istotny wpływ na organizację pracy i zatrudnienie, co wymaga silniejszej uwagi i zarządzania na poziomie politycznym. Zmieniła też stosunki z konsumentami, umożliwiając łatwy dostęp do towarów i usług. Zadowolenie konsumentów wzrosło, ale powstają obawy co do wpływu digitalizacji na gospodarkę. Mechanizmy dochodzenia roszczeń również wymagają poprawy. Proaktywne kształtowanie polityki na szczeblu europejskim i krajowym musi zagwarantować, że oferowany przez digitalizację potencjał zostanie uwolniony, a jednocześnie uda się uniknąć związanych z nią problemów <sup>(12)</sup>.

4.3. Bardzo wysoki odsetek ludności ma dostęp do internetu z wielu lokalizacji i zasadniczo można się z tymi osobami skontaktować w celach zawodowych w dowolnym czasie i w dowolnym miejscu w celach związanych z pracą, co prowadzi do wzrostu w dziedzinie pracy nomadycznej oraz do zniesienia granic przestrzennych i czasowych między pracą a życiem prywatnym. Elastyczność może być korzystna dla przedsiębiorstw i pracowników tam, gdzie respektowane są interesy obu stron. Potrzebna jest dalsza ocena, czy i w jakim zakresie życie prywatne i rodzinne pracowników wymaga dodatkowej ochrony w czasach wszechobecnej cyfrowej komunikacji mobilnej oraz jakie środki na poziomie krajowym lub europejskim są odpowiednie do ograniczenia tej powszechnej dostępności <sup>(13)</sup>.

<sup>(10)</sup> GEM 2015/2016 Global Report.

<sup>(11)</sup> Statement of the European social partners on digitalisation [Oświadczenie europejskich partnerów społecznych w sprawie digitalizacji].

<sup>(12)</sup> Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 161, pkt 1.3, 1.5 i 5.6.

<sup>(13)</sup> Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 161, pkt 4.4.

4.4. Rozpowszechnienie umiejętności cyfrowych oraz znajomość standardowego oprogramowania i języków o zasięgu światowym zapewniło pracodawcom możliwość czerpania z zasobów globalnych rynków pracy na zasadzie outsourcingu. Umożliwia to obywatelom europejskim pracę dla klientów na całym świecie bez względu na lokalizację, powoduje jednak też zagrożenie nierówną konkurencją dla przedsiębiorstw i pracowników, ponieważ muszą oni konkurować o te miejsca pracy ze swoimi odpowiednikami z gospodarek niskopłacowych, którzy być może nie przestrzegają podstawowych norm pracy MOP i nie gwarantują godnej pracy.

## 5. Rozwój umiejętności

5.1. Zmiana technologiczna może wzmocniać rozwój umiejętności, ale może również potencjalnie skutkować wykonywaniem pracy poniżej kwalifikacji w tradycyjnych zawodach. Należy rozważyć wpływ tych zmian na umiejętności, a także ocenić, jakie możliwości szkolenia przez całe życie, przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji są potrzebne i dostępne pracownikom w ramach tych nowych stosunków. Przedsiębiorstwa współpracujące ze związkami zawodowymi, CEDEFOP i różnymi poziomami sprawowania rządów muszą zagwarantować rozwój umiejętności, aby dostosować się do zapotrzebowania w zmieniającym się świecie pracy. W stawianiu czoła tym wyzwaniom zasadnicze znaczenie ma skuteczne wykorzystanie Europejskiego Funduszu Społecznego i innych zasobów.

5.2. Zapewnianie ludziom umiejętności wymaganych do rozwoju na wysokiej jakości stanowiskach pracy w obliczu zmieniających się rynków pracy jest kluczowym wyzwaniem i na nim musi się koncentrować przyszły program UE w zakresie umiejętności. Priorytetem instytucji UE i władz publicznych, z aktywnym udziałem partnerów społecznych na wszystkich poziomach, musi być ocena sposobów najlepszego dostosowania umiejętności i zwiększanie umiejętności informatycznych wszystkich obywateli. EKES zauważa, że to zobowiązanie zapisano już w programie prac dotyczącym dialogu społecznego UE na lata 2015–2017.

## 6. Statystyki

6.1. Brakuje wiarygodnych danych statystycznych na temat tych zmian. Należy pozyskać dane na temat zakresu pracy zlecanej za pośrednictwem platform społecznościowych, cech pracowników wykonujących taką pracę, rozmaitych form samozatrudnienia, samozatrudnienia ekonomicznie zależnego, fikcyjnego samozatrudnienia oraz niepewnych form zatrudnienia, rozmiaru „gospodarki platformowej”, sektorów, których ona dotyczy, oraz jej rozmieszczenia geograficznego w UE, co pozwoli porównać sytuację w UE w kontekście globalnym.

6.2. Potrzebne są również statystyki, które pozwolą monitorować wpływ nowych form stosunków pracy na rynek pracy, polaryzację świata pracy, dochody i gospodarkę, a informacje te wykorzystać w unijnej polityce zatrudnienia, w tym w europejskim semestrze i strategii „Europa 2020”.

6.3. Potrzebne są też dane longitudinalne, aby ustalić skutki nowych form pracy w perspektywie całego życia oraz ich wpływ na zrównoważony charakter pracy w cyklu całego życia, a także określić zakres, w jakim są one uwarunkowane kwestiami płci lub powiązane z innymi zmiennymi demograficznymi (takimi jak wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne lub status migranta). Należy również przeanalizować wpływ na zakres negocjacji zbiorowych w sektorach najbardziej dotkniętych omawianym problemem, mając na uwadze fakt, że wielu pracowników może być wyłączonych ze struktur negocjacji zbiorowych i z reprezentacji w związkach zawodowych, mimo że chcieliby zostać nimi objęci.

6.4. Badania te powinny być finansowane z programu „Horyzont 2020” i innych odpowiednich funduszy UE.

## 7. Status prawny pośredników na rynku pracy

7.1. Nowe formy zatrudnienia rozwijają się tak szybko, że stosunki umowne za nimi nie nadążają, dlatego też należy przeanalizować ich status prawny. Pilnego uściślenia wymaga status agencji pośredniczących na rynku pracy i platform *online*, aby można je było uwzględniać w oficjalnych statystykach, śledzić ich rozwój oraz opracować obowiązujące je normy, obowiązki i zasady prowadzenia działalności, a także wskazać organy regulacyjne odpowiedzialne za inspekcje i egzekwowanie. Różnice w warunkach i definicjach pracownika, pracownika najemnego, osoby samozatrudnionej i stażysty w UE jeszcze bardziej utrudniają ocenę.

7.2. EKES zwraca uwagę, że Komisja Europejska przeprowadza obecnie konsultacje na temat dyrektywy w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy<sup>(14)</sup>, i oczekuje, że problematyka nowych form stosunków pracy zostanie uwzględniona w ewentualnych zmienionych przepisach.

7.3. Platformy internetowe szybko się rozwijają, co wywiera ogólnie pozytywny wpływ na gospodarkę, zatrudnienie i innowację, jednak w niektórych przypadkach rozwijają się one na taką skalę, że istnieje ryzyko powstania monopoli, które mogą potencjalnie zakłócać rynek i prowadzić do nierównej konkurencji. „Gospodarka dzielenia się” i inne nowe modele zatrudnienia nie powinny służyć do tego, by unikać zapłaty godziwego wynagrodzenia, podatków i składek socjalnych, unikać gwarantowania innych warunków i praw pracowniczych przez eksternalizację kosztów na użytkowników i pracowników oraz unikać przepisów obowiązujących przedsiębiorstwa działające poza środowiskiem internetowym. Mogłoby to grozić podważeniem pozycji przedsiębiorstw i pracowników w innych sektorach, naruszając uzgodnione normy, a także równe warunki działania.

## 8. Zdrowie i bezpieczeństwo

8.1. Zatrudnienie poza siedzibą przedsiębiorstwa może się wiązać z ryzykiem dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, klientów i ogółu społeczeństwa. Praca może być wykonywana w strefach publicznych lub w prywatnych domach, z użyciem niebezpiecznych materiałów lub urządzeń, bez odpowiednich instrukcji lub odpowiedniej odzieży ochronnej. Niejasna może być kwestia odpowiedzialności w zakresie ubezpieczenia, certyfikacji i odpowiedzialności zawodowej. Osoby pracujące *online* mogą wykonywać intensywną pracę przed monitorem w nieodpowiednim otoczeniu, przy użyciu mebli i urządzeń, które nie spełniają norm ergonomicznych.

8.2. Sprawa odpowiedzialności za bezpieczeństwo i wypadki to w przypadku niektórych platform internetowych problematyczna kwestia, którą należy rozstrzygnąć, aby chronić pracowników, konsumentów i ogół społeczeństwa.

8.3. Podczas wysłuchania zorganizowanego w ramach przygotowań niniejszej opinii<sup>(15)</sup> wskazano na inne kwestie, które należałoby ocenić, w tym wyczerpanie związane z długimi i nieregulowanymi godzinami pracy oraz stres związany z nieprzewidywalną pracą i dochodami, brakiem płatności za odrzuconą pracę, otrzymaniem złej oceny od klienta, z którą nie można polemizować, „dezaktywacją” na platformie lub odstąpieniem od umowy, problemy związane z organizacją zadań opiekuńczych bez jasno określonego harmonogramu pracy, z izolacją społeczną i połączonymi skutkami pracy na kilku stanowiskach.

8.4. Istnieje potrzeba uściślenia, na ile te nowe formy zatrudnienia chronione są istniejącymi uregulowaniami unijnymi i krajowymi w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz na ile można stosować procedury postępowania w przypadku naruszenia tych uregulowań, wymogi w zakresie inspekcji oraz ubezpieczeń pracowniczych, ubezpieczeń konsumentów i ubezpieczeń od odpowiedzialności cywilnej. Pomoc w badaniach i analizie w tej dziedzinie mogłaby mieszcząca się w Bilbao agencja UE OHSa.

8.5. Należy upoważnić inspektoraty pracy do tego, by zgodnie z praktykami danego kraju objęły swoimi działaniami tego rodzaju formy zatrudnienia, a ich inspektorzy, by działać skutecznie, powinni dysponować odpowiednimi zasobami, posiadać odpowiednie kompetencje i przejść odpowiednie szkolenie. Tworzenie partnerskich stosunków ze związkami zawodowymi, stowarzyszeniami konsumentów lub innymi stowarzyszeniami przedstawicielskimi może pomóc w reagowaniu na problemy społeczeństwa i w dochodzeniu roszczeń.

## 9. Status zatrudnienia

9.1. Nowe formy zatrudnienia mają wpływ na szeroki i niejednorodny wachlarz zawodów obejmujący pracę występującą wcześniej w gospodarce nieformalnej, pracę niezależną i pracę zwykle wykonywaną przez pracowników bezpośrednich. Ich wprowadzenie może prowadzić do sytuacji, w których te same zadania w takich samych warunkach wykonują pracownicy o różnym statusie, co stwarza nierówności w kwestii ochrony, praw i stawek wynagrodzenia.

<sup>(14)</sup> Zob. przypis 2.

<sup>(15)</sup> W dniu 31 marca 2016 r. EKES zorganizował wysłuchanie publiczne pt. „Zmiana charakteru stosunków pracy, konsumpcja współdzielona, umowy zerowe i płaca zapewniająca utrzymanie na minimalnym poziomie”.

9.2. Wprowadzenie nowych pośredników do stosunków pracy doprowadziło w niektórych wypadkach do braku przejrzystości stosunków między stronami, co utrudnia indywidualne negocjacje warunków zatrudnienia i ogranicza dostęp pracowników do negocjacji zbiorowych.

9.3. Powstają pytania o to, która strona powinna być postrzegana jako pracodawca i jak należy zdefiniować samozatrudnienie, włączając w to definicję prawną oraz system kar za nielegalne świadczenie pracy i poważniejsze formy wyzysku. Na platformach internetowych istnieje wiele różnych modeli zatrudnienia, włącznie z przykładami platform, które zaoferowały swoim pracownikom status pracowników najemnych w celu poprawy jakości i zmniejszenia rotacji<sup>(16)</sup>. Status pracownika najemnego otwiera drogę do innych praw pracowniczych. W sytuacji, gdy pracownicy są postrzegani jako osoby samozatrudnione, ich prawo do wolności zrzeszania się może być kwestionowane, jeżeliby takie zrzeszanie się mogło być postrzegane jako forma kartelu, co stawiałoby ich w konflikcie z unijnymi przepisami dotyczącymi praktyk antykonkurencyjnych. Należy rozwiązać ten problem, zwłaszcza w sytuacji, gdy rzekomo samozatrudnieni pracownicy są pozbawieni autonomii w definiowaniu zadań i określaniu stawek wynagrodzenia.

9.4. EKES wnosi, by zbadano status zatrudnienia pracowników wykonujących pracę zlecaną za pośrednictwem platform społecznościowych i innych nowych form stosunków pracy, uwzględniając ich zdolność do negocjowania warunków, form płatności (i to, kto je ustala) oraz prawo do wytworzonej własności intelektualnej. Badanie powinno prowadzić do opracowania wytycznych dla państw członkowskich, by zgodnie ze swoimi krajowymi praktykami mogły one sprecyzować kwestie opodatkowania, zabezpieczenia społecznego i statusu zatrudnienia pracowników oraz obowiązki tych platform w odniesieniu do godzin pracy, płacy, dni wolnych, emerytur, praw związanych z macierzyństwem, ubezpieczenia zdrowotnego opłacanego przez pracodawcę oraz innych praw pracowniczych.

## 10. Prawa podstawowe i prawa pracownicze

10.1. Istnieje potrzeba uściślenia praw pracowników wykonujących prace zlecane za pośrednictwem platform społecznościowych oraz innych pracowników wykonujących pracę w ramach niestabilnych i zmiennych stosunków pracy, w tym w dziedzinach obejmujących:

- godziny pracy,
- negocjacje zbiorowe,
- wolność zrzeszania się,
- informowanie i konsultowanie,
- umiejętności dostosowawcze,
- przerwy na odpoczynek,
- prawo do ochrony socjalnej za pośrednictwem ubezpieczeń i świadczeń,
- prawo do podważenia nieuczciwych decyzji kierownictwa/ocen użytkowników/faktycznie nieuczciwego zwolnienia,
- prawo do odmowy pracy oferowanej z krótkim wyprzedzeniem bez ponoszenia kar,
- uczciwe wynagrodzenie,
- prawo do wynagrodzenia za wykonaną pracę.

10.2. Komisja Europejska, OECD i MOP powinny podjąć współpracę z partnerami społecznymi w celu opracowania odpowiednich przepisów dotyczących godnych warunków pracy i ochrony osób pracujących *online*, a także osób zatrudnionych w ramach innych nowych stosunków pracy. EKES jest zdania, że opracowanie podejścia na szczeblu UE byłoby korzystne, a zarazem zauważa, że większość działań będzie trzeba przeprowadzić na szczeblu krajowym, sektorowym lub w miejscu pracy.

<sup>(16)</sup> <http://www.nytimes.com/2015/12/11/business/a-middle-ground-between-contract-worker-and-employee.html>



10.3. Związki zawodowe i stowarzyszenia osób samozatrudnionych nawiązały niedawno wzajemne kontakty, by wydać zalecenia dotyczące lepszych rozwiązań w dziedzinie ochrony socjalnej i świadczeń oraz ich zakresu.

## 11. Zachowanie płacy zapewniającej utrzymanie na minimalnym poziomie

11.1. Nowe formy stosunków pracy nie ograniczają się do nisko wykwalifikowanych pracowników fizycznych lub świadczących usługi. Praca bez określenia wymiaru czasu pracy i inne formy pracy na wezwanie rozprzestrzeniają się, obejmując zawody lepiej płatne i wymagające wysokich kwalifikacji, w tym wykładowców, pilotów statków powietrznych oraz pracowników służby zdrowia i innych pracowników świadczących usługi publiczne, co może mieć niekorzystny wpływ na potencjalne zarobki i bezpieczeństwo zatrudnienia.

11.2. Fakt, że znaczną część prac i usług związanych z ICT i mediami można wykonywać w każdym miejscu świata powoduje dalszy wzrost nierównej konkurencji dla przedsiębiorstw i pracowników, ponieważ taka praca jest coraz częściej przedmiotem outsourcingu w gospodarkach niskopłacowych, co obniża stawki ustalone w ramach negocjacji zbiorowych.

11.3. Z badań<sup>(17)</sup> wynika, że digitalizacja prowadzi do polaryzacji zatrudnienia między pracownikami wysoko wykwalifikowanymi i dobrze opłacanymi a pracownikami nisko wykwalifikowanymi i słabo opłacanymi oraz że ofiarą coraz większych nierówności na rynku pracy pada grupa średnio wykwalifikowanych i osiągających średnie dochody pracowników w sektorach bankowości, ubezpieczeń i administracji. Wielu takich pracowników musi podejmować kilka prac, aby utrzymać się na minimalnym poziomie. Jednakże wśród pracowników samozatrudnionych są wysoko wykwalifikowani i doświadczeni specjaliści, którzy są świadomi swej pozycji na rynku, wiedzą, ile są warci, i chcą rzeczywiście prowadzić działalność na własny rachunek lub traktują niezależne zlecenia jako sposób zróżnicowania źródła swoich dochodów, zapewnienia ciągłości na wypadek utraty głównego źródła dochodu, zarabiania na swoich pasjach i poszukiwania nowych szans zawodowych. Obie te rzeczywistości istnieją, a wszystkim należy zagwarantować niezbędne prawa i ochronę.

11.4. Niektóre nowe formy zatrudnienia powstają z chęci uniknięcia kosztów i zobowiązań występujących w bardziej standardowych formach zatrudnienia. Istnieje ryzyko, że bez skutecznych praw oraz ochrony, monitorowania i egzekwowania liczne nowe formy stosunków pracy doprowadzą do równania w dół w obszarze płac i warunków pracy i będą sprzyjać pogłębianiu nierówności w dochodach, zmniejszając dochód pozostający do dyspozycji oraz ograniczać popyt i potencjał wzrostu gospodarczego w całej UE, co doprowadzi do dalszych długotrwałych problemów makroekonomicznych. Zdolność takich pracowników do określenia poziomu wynagrodzenia i warunków pracy w ramach negocjacji zbiorowych ma kluczowe znaczenie dla zachowania płacy zapewniającej utrzymanie na minimalnym poziomie.

11.5. Płatność wynagrodzenia w nowych formach zatrudnienia często opiera się nie na stawkach godzinowych, lecz na wykonaniu konkretnych zadań. We wszystkich tych sytuacjach należy zachować zasady sprawiedliwego wynagrodzenia, uwzględniając wszystkie istotne aspekty wynagrodzenia, takie jak jakość wykonanej pracy i wynagrodzenie za czas pracy<sup>(18)</sup>.

11.6. Jako że funkcjonujące w UE systemy wspierania rodziny i zabezpieczenia społecznego są zróżnicowane, istotne jest, aby ocenić wpływ nowych form zatrudnienia na finansowanie polityki wsparcia rodzin, uznając, że płaca zapewniająca utrzymanie na minimalnym poziomie dla jednej osoby może nie wystarczyć, aby utrzymać rodzinę z dziećmi.

11.7. Kwestii związanych z płacą nie można postrzegać w izolacji od kwestii problematycznego powiązania między płacami a podatkami/systemami zabezpieczenia społecznego i świadczeń w mniej precyzyjnie zdefiniowanych stosunkach pracy. Raz jeszcze kluczową sprawą jest ustalenie, kto jest pracodawcą i jaki jest status pracownika.

<sup>(17)</sup> [http://www.liberation.fr/debats/2015/09/03/daniel-cohen-il-faut-une-societe-dans-laquelle-perdre-son-emploi-devienne-un-non-evenement\\_1375142](http://www.liberation.fr/debats/2015/09/03/daniel-cohen-il-faut-une-societe-dans-laquelle-perdre-son-emploi-devienne-un-non-evenement_1375142)

<sup>(18)</sup> Czas dojazdu uważa się za czas pracy – zob. sprawa Tyco, wyrok Trybunału z dnia 10 września 2015 r.

## 12. Ochrona socjalna

12.1. EKES uznaje różnorodność systemów w państwach członkowskich i uważa, że konieczne jest przeprowadzenie badań w celu opracowania modeli zabezpieczenia społecznego dostosowanych do bardziej elastycznych rynków pracy oraz zapewniających adekwatne i stabilne dochody gwarantujące godną egzystencję. Należy zwrócić na to uwagę podczas tworzenia unijnego filaru praw socjalnych. Z zadowoleniem przyjmujemy fakt, że Komitet rozważa tę kwestię w odrębnej opinii.

12.2. Ponieważ rynki pracy stają się coraz bardziej niestabilne, a coraz większy odsetek pracowników to osoby, które nie wiedzą z wyprzedzeniem, kiedy i gdzie będą pracować, wzrasta poziom niezgodności z krajowymi systemami ochrony socjalnej, które opierają się na założeniu, że można zastosować jasne rozróżnienie między statusem bycia „zatrudnionym” a statusem bycia „bezrobotnym”. Taki brak zgodności nie jest korzystny ani dla przedsiębiorstw, ani dla pracowników.

12.3. Rosnący odsetek pracowników nie może odprowadzać składek do ustanowionych systemów zabezpieczenia społecznego lub nie jest nimi objęty – chodzi tu zasiłki dla bezrobotnych, świadczenia lub ubezpieczenia zdrowotne i emerytalne. Jest to już przedmiotem dyskusji między partnerami społecznymi a rządem w niektórych państwach członkowskich, w których partnerzy społeczni są kluczowymi podmiotami, ale dialog ten należy rozszerzyć na całą UE i zaangażować w niego rządy krajowe, innych partnerów społecznych, stowarzyszenia i dostawców, tak by określić wykonalne i trwałe środki polityczne, przepisy i środki uzupełniające, które mogłyby zagwarantować odpowiedni poziom ochrony socjalnej wszystkim pracownikom – w tym działającym na własny rachunek, pozyskującym zlecenia za pośrednictwem platform społecznościowych i uczestniczącym w gospodarce dzielenia się.

12.4. EKES odnotowuje, że między państwami członkowskimi istnieją znaczne różnice w zakresie systemów zabezpieczenia społecznego. Podczas gdy istnieje wyraźna potrzeba oceny, na ile systemy zabezpieczenia społecznego są w stanie uporać się z wyzwaniami wynikającymi z przemian w gospodarce i na rynkach pracy, EKES uważa za istotne, by chronić dochody oraz poprawiać ogólną jakość, niezawodność, dostępność i skuteczność systemów podatkowych i systemów zabezpieczenia społecznego w UE, które w wielu państwach członkowskich obecnie zależą od wysokich wskaźników standardowego zatrudnienia i związanych z nim składek. Taka utrata skuteczności stanowiłaby zagrożenie dla struktury europejskiego modelu społecznego i społecznej gospodarki rynkowej, opartych na silnym publicznym zaangażowaniu w finansowanie i świadczenie usług w interesie ogólnym i na skutecznych siatkach zabezpieczenia społecznego.

12.5. Systemy podatkowe i zabezpieczenia społecznego wymagają dokładnego przeanalizowania, tak aby zapewnić odpowiedni poziom opodatkowania i oskładkowania wszystkich rodzajów dochodów, czy to uzyskanych w sektorach zorganizowanych konwencjonalnie, czy to w ramach gospodarki dzielenia się/platform internetowych. Komitet uważa, że rolę tych platform – tam, gdzie to niezbędne – można by sprecyzować za pomocą przepisów i regulacji, które określałyby ochronę zarówno pracowników najemnych, jak i zatrudnionych na własny rachunek, włączając ich do systemu zabezpieczenia społecznego zarówno w zakresie uregulowań prawnych, jak i składek. UE powinna wspierać i koordynować odpowiednie reformy na szczeblu państw członkowskich, w oparciu o najlepsze praktyki.

## 13. Zapewnienie UE korzyści ze zmian

13.1. Platformy internetowe stanowią innowację, która stała się już gospodarczą rzeczywistością w Europie. Obecnie znaczny odsetek takich platform działa jednak poza UE, co pozwala uzyskać znaczne oszczędności przy każdej transakcji w UE, niekiedy sięgające 25 % wartości, przy czym większość z nich jest realizowana za granicą. Platformy te płacą niskie podatki lub nie płacą ich wcale. Dotyczy to również składek na kształcenie, infrastrukturę lub usługi publiczne w miejscach, w których prowadzą one działalność w Europie. Tam, gdzie pracownicy nie są faktycznie samozatrudnieni, mogą pojawić się różnice w płaceniu podatków, składek emerytalnych lub do innych systemów ochrony socjalnej. Należy przeprowadzić ocenę wpływu tych platform na tworzenie zrównoważonych miejsc pracy i wzrost w UE oraz ich wkład w tych obszarach.

13.2. Komisja Europejska powinna rozważyć możliwości zachęcania do rozwoju platform europejskich w taki sposób, aby wytworzona wartość pozostawała w gospodarkach lokalnych, czerpiąc z bogatej europejskiej tradycji wzajemności i współpracy w zakresie koordynacji rynku pracy, często prowadzonej na poziomie społeczności lokalnej przy aktywnej współpracy związków zawodowych i lokalnych pracodawców. Należałoby rozważyć środki, którymi można by wspierać tworzenie przez przedsiębiorstwa trwałych miejsc pracy wysokiej jakości, świadcząc im wsparcie poza początkowym etapem zakładania przedsiębiorstwa (*start-up*) w celu przejścia do etapu ekspansji (*move out*), na którym obecnie wielu nowym przedsiębiorstwom brakuje wsparcia.

Bruksela, dnia 25 maja 2016 r.

Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Georges DASSIS