

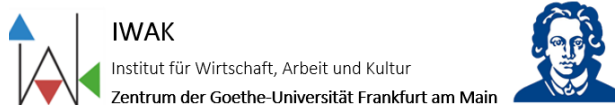
PRISPÔSOBENÝ
NÁVOD PRE
DIGITÁLNE PLATFORMY
A SIETE

ALPHS

Advancing Personal and Household Services



Partneri



Tento dokument odráža iba názory svojich autorov a Európska komisia nenesie zodpovednosť za akékoľvek použitie informácií, ktoré sú v ňom uvedené.



Tento projekt je financovaný
Európskou úniou.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)

Niektorí tvrdia, že digitálne platformy a siete pomôžu dosiahnuť lepšiu kvalitu služieb pre pracovníkov, zamestnávateľov, štát a klientov. Digitálne platformy možno tiež použiť na prepojenie pracovníkov a zamestnávateľov pri podporných činnostiach. V kontexte domácej starostlivosti, kde je toľko pracovníkov izolovaných, ponúkajú digitálne platformy spoločný priestor na diskusiu o spoločných problémoch a môžu prispieť k zvýšeniu úrovne organizácie medzi pracovníkmi. Tiež je potrebné spomenúť, že digitalizácia si bude vyžadovať určitú úroveň kompetencie pracovníkov aj zamestnávateľov. Bez školenia (a potrebného hardvéru) by bolo nemožné využiť výhody online platforiem a sietí.

Špeciálnej výzve čelia ľudia so zrakovým postihnutím alebo s fyzickými obmedzeniami, ako aj ľudia bez prístupu k technológiám. Posledné odhady naznačujú, že viac ako 70 miliónov ľudí na celom svete v súčasnosti využíva online pracovné platformy na prístup k pracovným príležitostiam a že ekonomika typu peer-to-peer v EÚ predstavuje objem

28 mld. eur. Neexistujú však takmer žiadne dôkazy o tom, že tieto online platformy v súčasnosti prispievajú k zvýšeniu štandardov pre pracovníkov a odvetvie. Naozaj existuje značné riziko, že digitálne platformy povedú k zvýšenej miere gig práce (krátkych zákaziek), zníženiu zabezpečenia práce a nestabilným mzdám pracovníkov. To by okrem mnohých ďalších problémov znamenalo menej prostriedkov ochrany pracovníkov alebo zamestnávateľov, absenciu previerok osôb a záruk profesionalizácie pre klientov.



DIGITALIZÁCIA A ZMENY V PHS

Podľa Bolonskej deklarácie Asociácie pre pokrok v asistenčných technológiách v Európe bude potrebné „zvýšiť povedomie o asistenčných technológiách, univerzálnom dizajne a prístupnosti ako o otázke ľudských práv, pričom technológia je významným a často určujúcim činiteľom, aby sa ľudia mohli domáhať a uplatňovať svoje práva“.¹

Spoločné vyhlásenie EFCI-UNI o vplyve digitalizácie na zamestnanosť v odvetví upratovacích a čistiacich služieb potvrdzuje, že „digitálne nástroje a mobilné zariadenia je potrebné používať v rovnováhe s rešpektovaním a podporou rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a duševnou pohodou“.² Predovšetkým by mali mať pracovníci žijúci v domácnosti právo na priestor na súkromie.

Rovnako ako v iných priemyselných odvetviach sa existujúce obchodné modely čoraz viac digitalizujú a nové obchodné modely sa formujú ako digitálne platformy. Oboje si vyžaduje úpravu pracovných podmienok a mechanizmov trhu práce, ako aj zapojenie sociálnych partnerov na rôznych úrovniach.

Pri starostlivosti môže byť použitá robotika na pomoc pracovníkom pri nadvihovaní pacientov. Autonómne/poloautonómne systémy môžu pomáhať poskytovateľom starostlivosti pri požadovaných zdravotníckych a iných ako zdravotníckych úlohách. Môžu byť tiež použité na stanovenie harmonogramov a trás pracovníkov. V obidvoch prípadoch tieto systémy vyžadujú zvýšenú pozornosť zameranú na integritu a transparentnosť údajov a použitých algoritmov. V iných ako opatrovateľských službách môžu roboty okrem iného pomáhať s čistením podláh.

Senzory a internet vecí možno použiť na profesionalizáciu PHS, zatraktívnenie práce, zlepšenie zdravia a bezpečnosti pracovníkov a zabezpečenie vysoko kvalitných služieb. Digitálne zručnosti sú tiež stále dôležitejšie pri podpore klientov pri vykonávaní administratívnych úloh, ako je online bankovníctvo alebo pri používaní nástrojov domácej automatizácie, ako sú inteligentné zariadenia. Môžu tiež viesť k väčšiemu dohľadu a monitorovaniu pracovníkov a klientov/používateľov/súkromných zamestnávateľov, a vyžadujú si nové povedomie o ich dopade na ochranu údajov a ľudské práva.

Podľa ods. 4.4 stanoviska Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na základe vlastnej iniciatívy na tému zmeny v odvetví zdravotníctva, môžu digitálne inovácie, najmä pokiaľ ide o mobilné aplikácie v zdravotníctve, pomôcť pri riešení rizikových faktorov spojených s chronickými chorobami. Mobilné zdravie a vzdialené monitorovanie podporujú prevenciu a môžu tiež neskôr znížiť potrebu náročnej liečby.³

1 <https://aaate.net/the-bologna-declaration>

2 https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf

3 <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/industrial-changes-health-sector-own-initiative-opinion>



**DEFINOVANIE
ONLINE
PLATFORIEM**

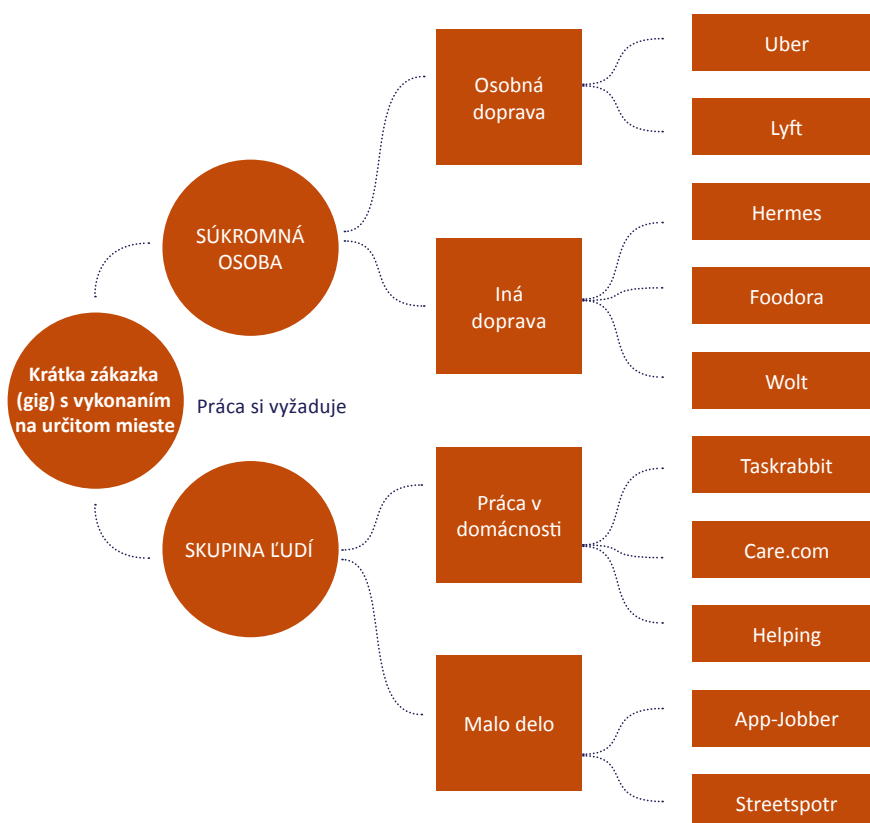
Online platformy zohrávajú v európskom sociálnom a hospodárskom živote čoraz dôležitejšiu úlohu. Viac ako milión pracovníkov v EÚ sa spolieha na platformy ako hlavný zdroj príjmu. Umožňujú zákazníkom a používateľom služieb vyhľadávať online informácie a firmy pre uspokojenie svojich potrieb. Musíme však byť opatrní, aby sa digitálne platformy nepoužívali na potlačenie práv pracovníkov a miezd a na zatlačenie pracovníkov hlbšie do izolácie.

Online platformy zdieľajú kľúčové charakteristiky vrátane používania informačných a komunikačných technológií na uľahčenie interakcií (vrátane obchodných transakcií) medzi používateľmi, zhromažďovanie a používanie údajov o týchto interakciách a sieťových efektov, vďaka ktorým sú platformy s najvyšším počtom používateľov pre ostatných používateľov tie najcennejšie.

Digitálne platformy zmenili spôsob, akým sa vykonáva a riadi práca a ako komunikujeme. Pracovné miesta platformovej ekonomiky majú často formu krátkych alebo individuálnych úloh, ktoré by predtým mohli byť súčasťou väčších pracovných blokov. Tieto úlohy je možné vykonávať výlučne online (práca na cloud) alebo ako krátke zákazky (gig) vykonávané u niekoho v domácnosti.

Družstvá na platforme sú definované ako podniky, ktoré používajú web, mobilnú aplikáciu alebo protokol na predaj tovaru alebo služieb, pričom sa opierajú o demokratické rozhodovanie a spoločné vlastníctvo platformy zo strany pracovníkov a používateľov.

- **Práca v cloud** je práca vykonávaná prostredníctvom online platformy. Takáto práca preto nevyžaduje v žiadnom bode akýkoľvek fyzický kontakt medzi objednávateľom a pracovníkom.
- **Gig** znamená pracovná úloha, ktorá sa vykonáva prostredníctvom platformy fyzicky na nejakom mieste.



Tvorcovia politik by mali vyrovnáť regulačné podmienky medzi platformami a „štandardnými podnikmi“, aby zabránili tendencii znižovania miezd a zhoršovania pracovných podmienok a tiež aby zabezpečili budúcnosť európskeho sociálneho modelu. Regulačný kontext musí obsahovať aj normy pre pracovníkov aj klientov. Mali by sa brať do úvahy obe strany v rovnakej miere.

SOCIÁLNY DIALÓG, INFORMÁCIE A KONZULTÁCIE



Podľa spoločného vyhlásenia sociálnych zamestnávateľov a EPSU by digitálne transformácie mali prebiehať bezpečne a zodpovedne s informovaním a konzultáciami s pracovníkmi pri vedení a tvarovaní takeého prechodu. Prijatie technických inovácií závisí od schopnosti integrovať nové technológie do organizácie práce a procesu starostlivosti pri uplatňovaní celostného prístupu k starostlivosti a podpore používateľov.⁴

Sociálni partneri v oblasti priemyselného čistenia (UNI Europa a EFCI) vo svojom spoločnom vyhlásení k digitalizácii tvrdia, že „sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie budú nevyhnutným nástrojom na zabezpečenie úspešného prechodu na digitalizáciu v odvetví upratovacích a čistiacich služieb.“⁵

Sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie by sa mali rozšíriť na pracovníkov platforiem/spoločnosti na platforme. Dôležitým krokom by bolo uznať týchto pracovníkov ako pracovníkov podľa zákona, pretože to pomôže predchádzať nezávislým zmluvným vzťahom.

⁴ <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU-Social-Employers-Joint-Paper-Digitalisation-V5-FINAL-06.06.19-EN.pdf>

⁵ https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf

PRÁVA V OBLASTI ÚDAJOV, DOHLÁD NA PRACOVISKU A MONITOROVANIE ZAMESTNANCOV



Pokiaľ ide o zhromažďovanie a používanie údajov, európska legislatíva o ochrane údajov, GDPR, poskytuje právny rámec, v ktorom členské štáty vypracovali svoje vnútroštátne právne predpisy. Zamestnávateľia sú zodpovední za prijatie primeraných opatrení na zabezpečenie ochrany údajov. Zamestnávateľia musia zabezpečiť primeranú úroveň bezpečnosti IT systémov vrátane monitorovacích systémov pri rešpektovaní súkromia pracovníkov a zamestnancov. Zamestnávateľia musia tiež zabezpečiť, aby boli zamestnanci informovaní o všetkých príslušných právnych predpisoch a pravidlách spoločnosti týkajúcich sa ochrany údajov. Dodržiavanie týchto pravidiel je povinnosťou zamestnávateľov.

Sociálni partneri nabádajú zamestnávateľov, aby si so svojimi zamestnancami vymieňali informácie a konzultovali ich so zamestnancami a ich zástupcami pri zavádzaní nových technológií do podnikania a prevádzky, ako aj pri využívaní údajov zhromaždených spoločnosťami a klientmi prostredníctvom kolektívneho vyjednávania alebo vypracovanie kódexov správania, ak je to vhodné.

Práva pracovníkov musia presahovať rámec zhromaždených údajov až po závery urobené pomocou týchto agregovaných údajov (napr. v algoritmoch). Práve tieto závery môžu mať najväčší a najinvazívnejší dopad na práva a slobody pracovníkov.



PLATFORMY V ODVETVÍ PHS

V odvetví PHS môžeme pozorovať, že klienti a pracovníci využívajú na nábor pracovníkov existujúce online platformy, ako Facebook, alebo tí istí pracovníci ich využívajú na hľadanie práce. Dôkazom toho bolo organizovanie stretnutí Ad-PHS na Malte a v Maďarsku. Toto následne tiež zdôrazňuje, prečo existuje tak málo samostatných platforiem.

Pokiaľ ide o pracovníčky, platformy v starostlivosti im môžu potenciálne pomôcť dosiahnuť rovnováhu medzi prácou v oblasti platenej a neplatenej starostlivosti.⁶

Digitalizácia v oblasti osobných služieb a služieb pre domácnosť (PHS) zahŕňa začlenenie digitálnych technológií do každodenného poskytovania sociálnych služieb. Vznik platforiem ako sprostredkovateľov v PHS je jedným z kľúčových vývojových trendov pri digitalizácii odvetvia.

Podľa správy o prenosnosti digitálnych riešení zvyšujúcich integrovanú starostlivosť v Európe: Digitálne platformy zlepšujú integrovanú starostlivosť, ktoré identifikujú a stanovujú priority prekážok a faktorov, sú platformy zdravia a prospievania, ktoré zlepšujú poskytovanie integrovanej starostlivosti, umožňujú osobe/pacientovi samostatné spravovanie, a prispievajú k zlepšeniu spolupráce osôb/zainteresovaných strán v rámci ekosystému starostlivosti prostredníctvom riadenia a zdieľania informácií získaných od pacientov.⁷

Existujú okrem iného v:

- Luxembursku: Homehelp.lu, batmaid.lu, Appilux
- Nemecku: Helpling
- Írsku: Používanie online platforiem sa za posledné roky výrazne zvýšilo.⁸ Medzi tieto platformy patria platformy zamerané na starostlivosť, ako napr. Home Care Direct, Mindme a Dream Team Nannies, a platformy, ktoré nie sú zamerané na starostlivosť, ako napr. Helpling, Laundr a Pristin.⁹

6 <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

7 <https://aaate2019.eu/wp-content/uploads/sites/24/2019/09/ProAct-digital-final-8.14.pdf>

8 Manoudi, Anna a kol. (2018).

9 McGuinness, Seamus a kol. (2018).



VÝHODY A NEVÝHODY PRÁCE CEZ PLATFORMU V ODVETVÍ PHS

6.1. Výhody práce cez platformu v odvetví PHS

- Práca cez platformu vyplní medzeru na trhu PHS;
- Je to ľahší spôsob, ako získať prácu, ako hľadať štandardné zamestnanie;
- Niektorí ju používajú ako spôsob, ako získať bočný príjem;
- Pracovníci platformy môžu prevziať väčšiu kontrolu nad svojou prácou (ale nie tým, ako je organizovaná ich práca, alebo počtom odpracovaných hodín), pracovať flexibilne a zlepšovať rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Za týchto okolností sú pracovníci platformy tiež vystavení väčšiemu riziku nejstej práce;
- Existujú dôkazy, že ľudia ju využívajú na získanie pracovných skúseností, rozvoj svojich schopností a zlepšenie svojich vyhliadok na zamestnanie;
- Platformy môžu zvýšiť administratívnu záťaž pre rodiny a používateľov;
- Pracovníci majú určené úlohy a činnosti;
- Existujú štandardizované zmluvy;
- Môžu preverovať zamestnávateľov/pracovníkov;
- Platformy sa postarajú o administratívne práce pre zamestnávateľov, ale sťahujú všetky zodpovednosti na pracovníka.

6.2. Nevýhody práce cez platformu v odvetví PHS

- Pracovníci platformy využívajú veľa neplateného času medzi úlohami/klientmi, alebo majú pocit, že musia byť neustále dostupní a online, aby získali prácu;
- Pracovníci majú obmedzenú právnu ochranu ako samostatne zárobkovo činní nezávislí dodávatelia na platformách zameraných na zisk;
- Digitálna práca na požiadanie posilňuje trend nerovnosti na trhu práce, ktorý je založený na pohlaví a rase, a je zosilnený prostredníctvom zákazníckych hodnotení reputácie a digitálnych algoritmov platformy, ktoré smerujú pracovné miesta a stanovujú podmienky, za ktorých digitálni pracovníci pracujú;
- Nezávislí dodávatelia, ktorí pracujú v domovoch iných ľudí, často čelia sexuálnemu obťažovaniu. Podľa Alexandry J Ravelle je to čiastočne preto, že tento druh práce (upratovanie, varenie, Airbnb, atď.) prebieha v domovoch ľudí, mocenské vzťahy sú nevyvážené, pretože pracovníci musia poskytovať oveľa viac informácií ako používatelia služieb a nakoniec regulácia vzhľadom na postavenie týchto pracovníkov ako nezávislých dodávateľov je nedostatočná;
- Rastie kritika ohľadne súvisiacich pracovných podmienok, výšky miezd a rozdelenia príjmu a majetku;
- Príjmy sú často nízke a nepredvídateľné, pracovný čas môže byť dlhý a brániť socializácii, zdraviu a bezpečnosti nemusia byť správne vyriešené a pracovníci často nie sú dostatočne chránení v štátnom systéme sociálnej ochrany;
- Otvára to cestu k predstieranej samostatnej zárobkovej činnosti;
- Iba malá časť pracovníkov platformami zarába lokálnu minimálnu mzdu;
- Väčšina transakcií na platformách nie je zdaňovaná ani krytá sociálnym poistením. Pracovníkom tiež často chýba ochrana zdravia a bezpečnosti alebo poistenie pracovných úrazov.



**PLATFORMY MÔŽU
POMÔCŤ RIEŠIŤ
NEFORMÁLNU PRÁCU
V ODVETVÍ, VYTVORIŤ
PRÁVNU DEFINÍCIU
ODVETVIA A VYROVNAŤ
MZDY A PODMIENKY**

Digitalizácia v odvetví PHS by mohla zjednodušiť väzby medzi zainteresovanými stranami - zamestnávateľmi (súkromné osoby a podniky), pracovníkmi, používateľmi, verejnými činiteľmi, občianskou spoločnosťou atď., šírením spoľahlivých informácií o kvalite služieb a právach a povinnostiach každej zainteresovanej strany. Dosiahnutie tohto cieľa by si vyžadovalo značné úsilie a vyžadovalo by zásah štátu. Sprostredkovateľské platformy sa používajú na pomoc domácnostiam pri hľadaní pracovníkov PHS, často však neprichádzajú automatickú deklarovanie práce. Preto musia byť tieto sprostredkovateľské platformy spojené s nástrojom digitálnej deklarácie, aby súkromní zamestnávatelia mohli deklarovat svojich pracovníkov. Toto je spôsob boja proti nelegálnej práci. Táto deklarácia musí automaticky vytvárať sociálne práva pracovníkov.

7.1. Platformy na riešenie otázky neformálnosti v odvetví

V Taliansku má zhruba 70% zamestnaneckých vzťahov v odvetví osobných služieb neformálny charakter. V krajinách, ako je Holandsko, kde sú opatrovatelia detí súkromne a priamo zamestnaní súkromnými osobami a 21% poskytovateľov služieb PHS nenahlasuje svoj príjem, ponúkajú platformy prostriedky na reguláciu práce a vytváranie zamestnávateľských organizácií. Príklady z iných platforiem hovoria o opaku tohto tvrdenia. Cyklokuriér neformálne „zamestnáva“ iné osoby, aby za neho jazdili (prípád z Paríža). Alebo si vezmite dôvod, prečo spoločnosť Uber stratila licenciu v Londýne - rovnaké neformálne ekonomické vzťahy medzi pracovníkmi. A takéto prípady spôsobujú neistú prácu.

7.2. Uznatie a právne vymedzenie odvetvia

Platformy môžu tiež pomôcť ustanoviť právnu definíciu sektoru PHS v krajinách, pretože majú tendenciu štandardizovať a systematizovať pracovné procesy a činnosti u veľkého počtu pracovníkov a klientov. Zákonná definícia musí konkrétne zahŕňať pracovníkov, ktorí sú prijímaní do zamestnania prostredníctvom digitálnych prostriedkov.

V sektore PHS niektoré členské štáty EÚ, ako napríklad Francúzsko a Luxembursko, využívajú digitálne platformy ako stimul na uľahčenie súkromným zamestnávateľom deklarovat prácu. Pozorovatelia si všímajú, že jednoduchosť a rýchlosť formalít pri deklarácii prostredníctvom digitálnych platforiem podnecuje ku deklarovaniu práce a zlepšuje pochopenie odvetvia a štatistické hodnotenie verejných politík, ktoré doprevádzajú odvetvie v členských štátoch a na európskej úrovni. Údaje zhromaždené z deklarácií môžu viesť k lepšiemu pochopeniu všeobecných pracovných podmienok zamestnancov a môžu sa použiť na simuláciu vplyvu mechanizmov deklarácie na verejné financie.

7.3. Mzdy a podmienky

Platformy majú tendenciu vyrovnávať mzdy medzi veľkými skupinami pracovníkov. Zatiaľ čo v prípade kuriérskych služieb a spolujazdy to malo tendenciu znehodnocovať ľudskú prácu, v oblasti PHS by to mohlo vytvárať prekážky vstupu a spájať vhodných pracovníkov s klientmi podľa potrieb a zručností. V krajinách, ako je Holandsko, kde podľa WMO¹⁰ rozpočty na osobnú starostlivosť stanovujú samosprávy, by samosprávy mohli prevádzkovať platformy, ktoré zabezpečia, aby boli pracovníci platení spravodlivo a aby sa používatelia starostlivosti správali ako zodpovední zamestnávatelia.

7.4. Riadenie kvality prostredníctvom platforiem

Platformy sa nevyhnutne nemusia spoliehať na hviezdny systém, aký sa bežne používa v aplikáciách pre spolujazdu. Namiesto toho je možné na strane používateľov aj poskytovateľov pokryť rôzne dimenzie pre vytvorenie uceleného obrazu o zručnostiach, dostupnosti a jazykoch. V Luxembursku priamo na zmluvu zamestnaní pracovníci nevyžadujú školenie ani certifikáciu, zatiaľ čo pracovníci zamestnaní prostredníctvom sprostredkovateľských agentúr sú preverovaní z hľadiska kvality. Normy by mohli spoločne ustanoviť používatelia a poskytovatelia služieb a mohli by ich monitorovať štátne orgány.



REGULÁCIA PRACOVNÝCH PLATFORIEM

Pretože projekt PHS nedokázal identifikovať rôzne sľubné postupy týkajúce sa online platforiem PHS, stojí za to preskúmať príklady z rôznych odvetví.

Jednou z hlavných problémov je, že platformy zaobchádzajú s pracovníkmi ako so samostatne zárobkovo činnými osobami.

Pretože práca cez platformu nezapadá do tradičných štruktúr hospodárstva a trhu práce, je výzvou pre inštitúcie a právne predpisy, ktoré sú okolo nich vytvorené. Súdny v rôznych krajinách boli požiadané, aby rozhodli, či tento obchodný model vytvára alebo nespravodlivo konkuruje tradičným prevádzkovateľom a či obchádza pracovné právo.¹¹

Existujú rôzne metódy regulácie práce cez platformu, ktoré môžu informovať zainteresované strany a členské štáty, keď pracujú s týmito platformami v odvetví PHS:

- 11. januára 2019 talianský súd rozhodol v prospech piatich bývalých vodičov spoločnosti Foodora a prinútil spoločnosť, aby im zaplatila podľa kolektívnej zmluvy v oblasti logistiky a prepravy tovaru;
- Oxfordský internetový inštitút spúšťa nadáciu Fairwork Foundation na hodnotenie pracovných podmienok digitálnych pracovných platforiem. Bude fungovať podobne ako nadácia Fairtrade Foundation tým, že poskytne špeciálne označenie spoločnostiam s dobrými pracovnými zvyklosťami;
- Medzitým odborová organizácia GMB dojednala so spoločnosťou Hermes kolektívnu zmluvu, podľa ktorej majú pracovníci možnosť zostať buď ako samostatne zárobkovo činné osoby, alebo ako „samostatne zárobkovo činné osoby +“, čo im zaručuje minimálnu mzdu, zastúpenie v odboroch a platenú dovolenku;
- Rozhodnutie kalifornského najvyššieho súdu sťažuje klasifikáciu pracovníkov ako nezávislých dodávateľov. Rozhodnutie potvrdzuje, že každého pracovníka, ktorý je ústredným predmetom hlavnej potreby podnikania spoločnosti, je potrebné zaradiť do kategórie pracovníkov;
- V Írsku vstúpil do platnosti nový zákon zakazujúci používanie zmlúv a pracovných dohôd uzatvorených na nula hodín;
- Tri španielske súdne spory rozhodli, že pracovníkov na platforme treba považovať za zamestnancov. Vo všetkých troch prípadoch súdy rozhodli, že online platformy sa podieľajú na „predstieranej samostatnej zárobkovej činnosti“, alebo zistili, že medzi touto platformou a pracovníkom existuje pracovnoprávny vzťah. Dôvod je ten, že spoločnosť je jediným držiteľom informácií obsiahnutých v obchodnom systéme. Ďalej súdy nevnímali bicykle a vybavenie pracovníkov ako „výrobné prostriedky“, ale skôr za takú považovali samotnú platformu. Nakoniec pracovníci nemali autonómiu ani kontrolu nad spôsobom vykonávania svojej práce, ale skôr dostávali „podrobné pokyny“.

¹¹ Celý prehľad rozsudkov nájdete tu: <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-nation-al-courts-decisionsoverview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/#%C3%ADndice>



**PRÍKLADY
NAJLEPŠÍCH
ZVYKLOSTÍ PRI
ZAMESTNÁVANÍ**

Zmluva o kolektívnom vyjednávaní medzi dánskym odborovým zväzom 3F a spoločnosťou Hilfr je bezprecedentná, keďže zaobchádza so samostatne zárobkovo činnými osobami ako so zamestnancami.

Dvanásťmesačná pilotná zmluva nadobudla platnosť 1. augusta 2018. Rozhodnutie orgánov pre hospodársku súťaž však kolektívnu zmluvu zakázalo.¹²

Na internetovej platforme Hilfr.dk, ktorá poskytuje upratovacie služby pre približne 1 700 zákazníkov v celom Dánsku, pracuje okolo 450 pracovníkov.

Kľúčové body kolektívnej zmluvy sú:

- minimálna mzda 141,21 DKK (19 EUR) za hodinu
- odvody na dôchodok
- platená dovolenka
- nemocenská dávka
- zavedenie „sociálneho príplatku“ (velfærdstillæg), ku mzde v výške 20 dánskych korún (2,70 EUR) za hodinu

Steffen Wegner Mortensen, spoluzakladateľ spoločnosti Hilfr, hovorí: *„Dohoda má z obchodného hľadiska naozaj dobrý zmysel. Ak chcete prilákať najlepšie upratovacie sily, musíte s nimi tiež dobre zaobchádzať. Dobré pracovné podmienky, spravodlivý plat a jasné postupy ako zabrániť daňovým únikom spoločnosti s platformami ignorovali príliš často. Touto zmluvou sa snažíme vyriešiť tieto nedostatky a zvýšiť štandard platformovej ekonomiky.“*

Pretože budúcnosť tejto kolektívnej zmluvy je neistá, je potrebné, aby budúce projekty identifikovali a spustili platformy PHS, ktoré zvyšujú normy v celom odvetví.

¹² Ak sa chcete získať viac informácií o súdnom rozhodnutí, tento článok stojí za prečítanie <https://www.socialeurope.eu/collective-bargaining-rights-for-platform-workers>

KLÚČOVÉ ODPORÚČANIA



1. Vytvoriť rovnaké regulačné podmienky;
2. Vytvoriť sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie vo všetkých formách podnikania vrátane platforiem;
3. Používatelia a pracovníci by mali byť schopní hodnotiť platformy a mali by mať možnosť spochybniť hodnotenie, ktoré podľa nich poškodzuje osoby a ich budúcu zamestnateľnosť;
4. Súkromní zamestnávateľia by mali mať možnosť jednoducho deklarovvať svojich pracovníkov prostredníctvom online deklaračných nástrojov, ktoré pre nich musia automaticky vytvárať rovnaké práva ako pre všetkých pracovníkov v EÚ;
5. Zaviesť oveľa lepšie práva pracovníkov v oblasti údajov a požiadavky na transparentnosť údajov voči spoločnostiam vo vzťahu k pracovníkom a zákazníkom. To je obzvlášť dôležité v odvetví starostlivosti, kde zhromaždené údaje môžu byť zdravotného charakteru a preto aj veľmi citlivé;
6. Všetci pracovníci vo všetkých formách práce by mali mať rovnaké sociálne a základné práva;
7. Členské štáty musia vypracovať jasné definície online platforiem a objasniť svoje právne postavenie: kedy by sa mali online platformy považovať za sprostredkovateľov a kedy za poskytovateľov služieb?
8. Členské štáty by mali brať do úvahy rôzne prostriedky, pomocou ktorých online platformy vykonávajú kontrolu nad poskytovateľmi služieb;
9. Je potrebné, aby členské štáty rozhodli o právnom postavení pracovníkov platforiem. Kedy sú zamestnancami a kedy samostatne zárobkovo činnými osobami?
10. Povinnosť informovať príslušné orgány: online platformy by mali byť povinné poskytovať príslušné informácie vnútroštátnym daňovým orgánom a orgánom sociálneho zabezpečenia v primeranom časovom rámci;
11. Hodnotenia: povinnosť online platforiem byť transparentnejšími, pokiaľ ide o spôsob vytvárania hodnotení, a možnosť pracovníkov podniknúť kroky proti neprimeranému hodnoteniu. Pracovníkom by sa tiež malo umožniť prevádzať svoje hodnotenia na iné platformy, aby sa stali ekonomicky nezávislejšími.

DÔLEŽITÝ ODKAZ

Eurofond - archív platformovej ekonomiky
<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy>



Tento projekt je financovaný
Európskou úniou.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)