

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Niestandardowe zatrudnienie i spółdzielnie platformowe w cyfrowej transformacji przemysłu”**(opinia z inicjatywy własnej)**

(2022/C 152/06)

Sprawozdawca: **Giuseppe GUERINI**Współsprawozdawca: **Erwin DE DEYN**

Decyzja Zgromadzenia Plenarnego	25.3.2021
Podstawa prawna	Art. 32 ust. 2 regulaminu wewnętrznego Opinia z inicjatywy własnej
Sekcja odpowiedzialna	Komisja Konsultacyjna ds. Przemian w Przemysle (CCMI)
Data przyjęcia przez sekcję	10.11.2021
Data przyjęcia na sesji plenarnej	8.12.2021
Sesja plenarna nr	565
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	219/0/10

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Gospodarka oparta na platformach cyfrowych jest dynamicznie rozwijającym się zjawiskiem, które wykracza poza granice samej Unii Europejskiej. Wraz z nasilaniem się tego zjawiska mnożą się również formy nawiązywania stosunków pracy osób zatrudnionych za pośrednictwem platform: samozatrudnienie, współpraca o charakterze nieciągłym, zindywidualizowane umowy o pracę. W tym kontekście spółdzielnie zakładane przez pracowników mogą być korzystnym sposobem zwiększenia stabilności stosunków pracy nawiązanych za pośrednictwem platform cyfrowych.

1.2. Biorąc pod uwagę znaczenie tego zjawiska, EKES uważa, że przydatna, czy wręcz niezbędna byłaby koordynacja odpowiednich przepisów przez Unię Europejską i państwa członkowskie w celu zapewnienia równowagi między potrzebami w zakresie innowacji a ochroną praw pracowników, tak jak ma to już miejsce w przypadku konsumentów i użytkowników platform cyfrowych w ramach aktów o usługach cyfrowych i o rynkach cyfrowych.

1.3. Platformy cyfrowe wspierają również rozwój nowych form przedsiębiorczości, które mogą poszerzyć możliwości aktywnego uczestnictwa wielu osób w nowych rynkach cyfrowych. Wśród tych form przedsiębiorczości szczególnie korzystna jest spółdzielnia, gdyż sprzyja inkluzywnemu udziałowi w zarządzaniu platformami cyfrowymi.

1.4. Forma spółdzielcza umożliwia bowiem rozwój przedsiębiorstw założonych przez osoby prowadzące działalność na własny rachunek, których celem jest zachowanie autonomii i kreatywności przy jednoczesnym zwiększaniu dochodów własnych oraz poprawie warunków pracy i dostępu do ochrony socjalnej w sposób pozwalający uniknąć niestandardowych form zatrudnienia.

1.5. EKES zauważa, że forma spółdzielcza może łączyć cechy platform cyfrowych z modelem organizacyjnym pracy spółdzielczej, lecz umożliwia również zatrudnionym członkom – tam gdzie wymagają tego warunki – utrzymanie statusu pracowników najemnych, zapewniając im wszystkie rodzaje ochrony przewidziane w układach zbiorowych pracy.

1.6. EKES zachęca Komisję Europejską, państwa członkowskie UE oraz podmioty dialogu społecznego, by przewidziały inicjatywy mogące wesprzeć rozwój spółdzielni platformowych, które za pomocą nowych technologii szerzyłyby przedsiębiorczą postawę, skupiając w ramach spółdzielni młodych pracowników oraz przedsiębiorców.

1.7. Skuteczna realizacja tych inicjatyw wymaga zaangażowania wszystkich zainteresowanych stron. Decydującą rolę może w tym odegrać dialog społeczny, w związku z czym EKES wyraża gotowość, by przyczynić się do promowania spółdzielni platformowych.

1.8. Platformy cyfrowe nie znają granic lądowych. Ponadto na terytorium europejskim obowiązuje zasada kraju pochodzenia. Powodzenie tych inicjatyw zależy od wspólnego zrozumienia i stosowania tych rozwiązań. EKES wzywa do zwrócenia uwagi na ryzyko rozdrobnienia rynku wewnętrznego, które byłoby niekorzystne zarówno dla platform, jak i dla ich pracowników.

1.9. EKES uważa za korzystne, by w ramach realizacji europejskiej strategii na rzecz transformacji cyfrowej przewidziano inicjatywy wspierające tworzenie spółdzielni w celach zarządzania platformami cyfrowymi. Sprzyjałoby to zbiorowej własności usług cyfrowych, danych i infrastruktury technologicznej, umożliwiając większe zróżnicowanie otoczenia gospodarczego i rozpowszechnienie demokracji gospodarczej.

1.10. EKES odnotowuje, że spółdzielnie – jako autonomiczne organizacje osób dobrowolnie zrzeszonych w celu zaspokojenia swoich wspólnych potrzeb społecznych, ekonomicznych i kulturalnych dzięki demokratycznej organizacji opartej na uczestnictwie – oferują korzystne rozwiązanie problemów związanych z zarządzaniem i demokratyczną kontrolą nad platformami cyfrowymi.

1.11. EKES apeluje, by wnioski Komisji Europejskiej regulujące sytuację pracowników platform cyfrowych zostały opracowane z dbałością o innowację i otwartością na nią, w sposób wspierający konkurencyjność przedsiębiorstw i uwzględniający ochronę praw pracowniczych. W szczególności należy zatroszczyć się o to, by osoby pracujące na platformach cyfrowych zostały przeszkolone i miały możliwość lepszego zrozumienia zastosowania algorytmów regulujących zatrudnianie pracowników oraz lepszej kontroli nad nimi.

2. Wstęp i ogólne informacje

2.1. Cyfryzacja odgrywa obecnie kluczową rolę strategiczną w procesie szybkiej transformacji gospodarki i przedsiębiorstw, stając się wszechobecna we wszystkich sektorach działalności i wpływając na cały cykl łańcucha wartości produktów i usług oraz angażując zarówno duże firmy, jak i małe przedsiębiorstwa i mikroprzedsiębiorstwa. Jeśli chodzi o nowe możliwości i wyzwania, konsekwencje dla świata pracy są istotne zarówno pod względem charakteru zmian, jak i szybkości, z jaką one zachodzą.

2.2. Wynikiem szybkiej transformacji cyfrowej są nowe metody pracy i nowe formy organizacji przedsiębiorstw. Praca za pośrednictwem platform wymaga między innymi nowych i elastycznych rozwiązań, które nie zawsze można regulować za pośrednictwem obecnych ram prawnych.

2.3. Trwająca obecnie szybka transformacja ujawniła luki w pewności prawa, w związku z czym dialog społeczny i rokowania zbiorowe są istotne jako ramy negocjowania nowych przepisów dotyczących pracy na platformach cyfrowych. Wiele państw członkowskich podjęło starania w celu wyjaśnienia statusu zatrudnienia osoby pracującej za pośrednictwem platform cyfrowych. W tym względzie działania regulacyjne Komisji Europejskiej powinny zachęcać do zawierania umów, które z jednej strony byłyby dostosowane do przemian na rynku pracy, a z drugiej zapewniałyby niezbędne zabezpieczenia w ramach ochrony socjalnej pracowników.

2.4. Choć zjawisko platform cyfrowych odnosi się do wielu różnych modeli, które mogą obejmować sieci społecznościowe, witryny handlu elektronicznego, strony internetowe umożliwiające pośrednictwo finansowe lub dostęp do zasobów i danych oraz zarządzanie nimi, w niniejszej opinii przyjęto perspektywę związaną konkretnie z pracą – odnosi się ona w szczególności do przedsiębiorstw działających za pośrednictwem aplikacji lub stron internetowych. Uwzględni ona zwłaszcza szczególnie model oferowany przez platformy cyfrowe w formie spółdzielni.

2.5. Komisja Europejska bada dogłębnie skutki z punktu widzenia warunków pracy pracowników platform w drodze konsultacji rozpoczętych na pierwszym etapie 24 lutego 2021 r., a na drugim etapie – w okresie od 15 czerwca do 15 września 2021 r. W ramach konsultacji Komisja zwraca się do partnerów społecznych o zabranie stanowiska w sprawie zasadności działania legislacyjnego lub jej braku. W czasie konsultacji wyodrębniono siedem obszarów działań: 1. status zatrudnienia, 2. warunki pracy, 3. dostęp do ochrony socjalnej, 4. dostęp do reprezentacji i rokowań zbiorowych, 5. wymiar transgraniczny, 6. zarządzanie algorytmiczne, 7. kształcenie ustawiczne i możliwości zawodowe dla osób pracujących za pośrednictwem platform.

2.6. Platformy cyfrowe tworzą wirtualną przestrzeń, w której dochodzi do interakcji i wymiany wykraczającej znacznie poza zwykłe dopasowanie podaży do popytu. Mogą one korzystać z możliwości coraz bardziej wyrafinowanej kontroli pracowników, dostawców i użytkowników i wpływania na nich, oferując klientom nowe usługi oraz nowe rodzaje zatrudnienia. Jest to możliwe dzięki systemom profilowania i szerokiemu wykorzystaniu danych poprzez stosowanie systemów sztucznej inteligencji i algorytmów określonych przez podmioty zarządzające platformami.

2.7. Dzięki wyrafinowanej polityce marketingowej, która sprawia, że ludzie prowadzący działalność na platformach ulegają złudnemu poczuciu, że są podmiotami horyzontalnego procesu partnerskiego (peer-to-peer), platformy prezentują się i definiują jako przestrzeń spotkań dla bezpośrednich i niezapośredniczonych relacji, ale w rzeczywistości nigdy nie są całkowicie zdecentralizowane ani neutralne; przeciwnie, są one same aktywnymi podmiotami pośrednictwa, z dobrze ugruntowaną hierarchią, nawet jeśli często nie jest ona oczywista.

2.8. Chociaż istnieje kompleksowy zbiór przepisów unijnych i krajowych obejmujących różne formy zatrudnienia, platformy nie zawsze łatwo dostosowują się do stosowania i wdrażania tych ram regulacyjnych. Należy zachęcać do informowania, dialogu społecznego i wzajemnego uczenia się w celu ułatwienia i wspierania stabilnego i zrównoważonego rozwoju platform cyfrowych oraz pogłębienia współpracy i zaufania między podmiotami rynku cyfrowego. Dialog społeczny i rokowania zbiorowe są w stanie lepiej uregulować szybko zmieniającą się sytuację niż pośpieszne działania prawodawcze, które mogą utrudniać innowacje.

2.9. W każdym razie jest oczywiste, że dobre uregulowania prawne powinny uwzględniać najważniejsze innowacje, które mogą wynikać z technologii cyfrowych, a także uznanie praw pracowniczych w tych nowych formach organizacji pracy. Oddziaływanie na te zmiany oznacza aktywne ukierunkowywanie modelu rozwoju, który w naszym rozumieniu musi koniecznie skupiać się na środowisku i społeczeństwie.

2.10. W ramach zachodzącej na całym świecie transformacji cyfrowej konieczne jest uwzględnienie na wszystkich szczeblach działań na rzecz wsparcia zrównoważonej transformacji cyfrowej, którą powinny regulować odpowiednie i jasne europejskie ramy prawne dla różnych podmiotów rynku cyfrowego, a zwłaszcza dla rynku platform cyfrowych. Instytucje europejskie zaczęły zajmować się różnymi aspektami tej kwestii ⁽¹⁾, a EKES przyjął już kilka opinii dotyczących kwestii podatkowych ⁽²⁾, regulacji rynku cyfrowego ⁽³⁾ i zagadnień związanych z zatrudnieniem ⁽⁴⁾.

2.11. Jak wskazuje ocena skutków opublikowana przez KE w styczniu 2021 r. ⁽⁵⁾, w ogólnym kontekście zmieniających się warunków pracy coraz więcej osób zdolnych jest świadczyć usługi poprzez samozatrudnienie za pośrednictwem platform cyfrowych. Brak odpowiednich ram regulacyjnych niesie ze sobą ryzyko wykorzystania niewłaściwych form samozatrudnienia, które jako takie musi spełniać takie kryteria jak: autonomia, swobodne wyrażenie woli udziału w takiej formie zatrudnienia przez strony, samostanowienie w zakresie organizacji pracy, niezależność.

2.12. Analiza Komisji Europejskiej pokazuje, że osoby pracujące za pośrednictwem platform mogą nie mieć wystarczających informacji i wiedzy na temat sposobu stosowania algorytmów do podejmowania pewnych decyzji, które mogą mieć wpływ na ich warunki pracy. Brak zrozumienia i informacji może być problematyczny, zwłaszcza w kontekście nadzoru cyfrowego i zarządzania danymi, gdy projektowanie i zarządzanie algorytmiczne oddziałują na warunki pracy. Dlatego zasadnicze znaczenie ma dialog społeczny.

2.13. Zarówno przedsiębiorstwom, jak i pracownikom potrzebne są pewność prawa i wiedza na temat umów o pracę mających zastosowanie do osób pracujących za pośrednictwem platform, które to umowy gwarantowałyby godziwe warunki wynagrodzenia, dostęp do ochrony społecznej i rokowań zbiorowych. Taka sama klarowność konieczna jest odnośnie do kryteriów przyznawania statusu przedsiębiorcy i osoby samozatrudnionej. EKES wypowiedział się jasno na temat tych aspektów w opinii SOC/645 z 2021 r. w sprawie godnych warunków pracy w gospodarce platformowej, którą sporządził na wniosek prezydencji niemieckiej Rady UE w drugiej połowie 2020 r.

⁽¹⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers>

⁽²⁾ Opinia EKES-u (opinia dodatkowa) (Dz.U. C 364 z 28.10.2020, s. 62).

⁽³⁾ Opinia EKES-u „Akt o rynkach cyfrowych” (Dz.U. C 286 z 16.7.2021, s. 64).

⁽⁴⁾ Opinia EKES-u „Dyrektywa w sprawie warunków pracy” (Dz.U. C 283 z 10.8.2018, s. 39).

⁽⁵⁾ Wstępna ocena skutków, „Collective bargaining agreements for self-employed – scope of application of EU competition rules” [Układy zbiorowe dla osób samozatrudnionych – zakres stosowania unijnych reguł konkurencji], 6 stycznia 2021 r. Zob. https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Uk%C5%82ady-zbiorowe-dla-osob-samozatrudnionych-zakres-stosowania-unijnych-regu%C5%82-konkurencji_pl.

2.14. Jak przyznaje sama Komisja, w ramach gospodarki platform spółdzielnie z powodzeniem stworzyły modele, które umożliwiają pozytywne połączenie przedsiębiorczości, praw socjalnych i odpowiednich warunków pracy⁽⁶⁾.

3. Uwagi ogólne

3.1. Dogłębne i szybkie zmiany wynikające z cyfryzacji gospodarki i życia społecznego tworzą nowe wymagania dotyczące elastyczności i szybkości przystosowania się, które poszerzają możliwości wyboru form samozatrudnienia, choć czasami prowadzą do nowych form fragmentacji i rozdrobnienia pracy, nie tylko jako procesu podzielonego na etapy (tak jak w klasycznych łańcuchach montażowych), ale także w podziale na wymiar przestrzenny i czasowy. Często prowadzi to również do zatarcia rozróżnienia między czasem pracy a życiem prywatnym osób zaangażowanych w niektóre etapy tych procesów.

3.2. Aspekty te stanowią część złożonego zjawiska, obejmującego również wysoko wykwalifikowane zawody, którym powierza się część procesu produkcji na podstawie niezależnych umów lub w drodze wykonywania wolnych zawodów. Mowa tu na przykład o całym świecie programistów komputerowych, analityków danych i twórców aplikacji lub wszystkich dostawców usług dodatkowych, które są coraz bardziej zdecentralizowane.

3.3. Kryzys związany z pandemią COVID-19 pokazał, że w wielu państwach członkowskich wyzwaniem pozostaje prawidłowe stosowanie i wdrażanie przepisów unijnych i krajowych, w których uznaje się potrzebę ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie tzw. nietypowych umów⁽⁷⁾.

3.4. Pojawienie się platform cyfrowych jako narzędzia rekrutacji pracowników w wielu przypadkach wiązało się z wykorzystaniem form umów opartych na samozatrudnieniu, nawet jeśli działalność nie była rzeczywiście prowadzona w sposób autonomiczny i niezależny. Zdarzały się również przypadki, w których podejście to bardziej wiązało się z potrzebą ograniczenia kosztów pracy niż z koniecznością optymalizacji samodzielnej organizacji pracy. W niektórych krajach europejskich wzrosła również liczba procesów sądowych. Jest natomiast oczywiste, że zjawiska podlegające tak szybkim przemianom nie da się uregulować za pomocą środków i sporów sądowych, lecz wymaga to znalezienia wykonalnych rozwiązań, które odpowiednio uchwycyłyby i zinterpretowałyby głębokie zmiany, których jesteśmy obecnie świadkami.

3.5. W tym kontekście forma spółdzielcza umożliwia rozwój przedsiębiorstw złożonych z osób prowadzących działalność na własny rachunek (takich jak spółdzielnie zatrudniające osoby pracujące na własny rachunek), których celem jest utrzymanie autonomii i kreatywności przy jednoczesnym zwiększaniu dochodów własnych oraz poprawie warunków pracy i dostępu do ochrony socjalnej. Ponadto bardziej klasyczna forma spółdzielni (spółdzielnia pracy) może łączyć cechy platform cyfrowych z modelem organizacyjnym pracy spółdzielczej, charakteryzującym się demokratyczną strukturą i zabezpieczeniami przewidzianymi dla pracowników na mocy krajowych umów o pracę.

3.6. Spółdzielnia platformowa jest demokratycznie zarządzanym przedsiębiorstwem w formie spółdzielni z udziałem uczestniczących zainteresowanych stron, które organizuje produkcję i wymianę towarów i usług za pośrednictwem infrastruktury informatycznej i protokołów wchodzących w interakcję z różnymi urządzeniami, zarówno stałymi, jak i ruchomymi.

3.7. Podobnie jak wszystkie spółdzielnie, spółdzielnie platformowe są własnością tych, którzy najbardziej od nich zależą, a mianowicie pracowników, użytkowników i innych zainteresowanych stron, oraz są przez nich zarządzane. Oczywiście odbywa się to z uwzględnieniem odpowiednich ram umownych członków spółdzielni będących zarazem jej pracownikami zarówno w przypadku, gdy świadczą oni pracę jako pracownicy najemni, jak i w przypadku, gdy nabywają oni status osoby pracującej na własny rachunek.

3.8. Oprócz tego, że model spółdzielczy charakteryzuje formę danego przedsiębiorstwa i relacje między zainteresowanymi podmiotami, ma on decydujący wpływ na przepływy decyzyjne algorytmu operacyjnego, a także umożliwia „lepszy rozdział korzyści między producentów/dostawców usług i [...] włączenie obywateli/konsumentów w zarządzanie, podejmowanie decyzji i podział korzyści”, jak stwierdzono niedawno w opinii EKES-u NAT/794⁽⁸⁾.

⁽⁶⁾ Wymownym przykładem są tu między innymi spółdzielnie stowarzyszone z federacją CoopCycle. Chodzi tu o spółdzielnie zatrudniające kurierów rowerowych, którzy są zarówno członkami, jak i pracownikami swej spółdzielni. Te ostatnie z kolei dzielą współwłasność oprogramowania z innymi spółdzielniami w innych miastach, co umożliwia zawieranie transakcji i kojarzenie pracowników, dostawców i użytkowników: <https://coopcycle.org/en/>.

⁽⁷⁾ Niestandardowe zatrudnienie jest koncepcją, która zyskuje coraz większą uwagę ze strony polityków, zwłaszcza w ostatnich dziesięcioleciach. Zob. na przykład badanie All For One: <https://cecop.coop/works/cecop-report-all-for-one-reponse-of-worker-owned-cooperatives-to-non-standard-employment>.

⁽⁸⁾ Opinia EKES-u „Cyfryzacja i zrównoważony rozwój: status quo i potrzeba działania z perspektywy społeczeństwa obywatelskiego” (Dz.U. C 429 z 11.12.2020, s. 187).

3.9. W tym kontekście zachęcanie do tworzenia nowych przedsiębiorstw skupiających pracowników w ramach spółdzielni może przyczynić się do rozwoju nowych form przedsiębiorczości. Łączenie się jest korzystne dla podmiotów zaangażowanych w te działania, zarówno pod względem zwiększania możliwości biznesowych (zarówno między nimi, jak i wobec podmiotów zewnętrznych), jak i pod względem uwspólnienia kosztów i korzyści. Często, jeżeli zezwala na to ustawodawstwo krajowe, tego rodzaju spółdzielnie umożliwiają swoim samozatrudnionym pracownikom dostęp do istniejących systemów zabezpieczenia społecznego.

3.10. Duch przedsiębiorczości, umiejętności w tym zakresie i prowadzenie działalności na własny rachunek są kluczowymi czynnikami wzrostu gospodarczego; jednak trudno jest samodzielnie założyć przedsiębiorstwo, zwłaszcza w młodym wieku. Z tego powodu istotne jest rozwijanie tych form spółdzielni, które dzięki nowym technologiom mogą wspierać zdolności w zakresie przedsiębiorczości poprzez grupowanie młodych pracowników w ramach spółdzielni niezależnie od ich statusu prawnego (osoby wykonujące pracę najemną lub osoby samozatrudnione).

3.11. Nie wydaje się, by przepisy prawa pracy i systemy zabezpieczenia społecznego, które rozwinęły się stosownie do standardowego zatrudnienia, mogły obecnie zaspokoić potrzeby pracowników zatrudnionych na podstawie nietypowych umów, którzy potrzebują niemniej ochrony socjalnej i odpowiednich form rokowań zbiorowych. Transformacja rynku pracy i cyfryzacja rodzą dziś wiele wyzwań, co zachęciło spółdzielnie do reagowania na te potrzeby pracowników, których nie są w stanie zaspokoić obecne rozwiązania instytucjonalne. Jednocześnie spółdzielnie dążą do zwiększenia samorealizacji pracowników poprzez zachęcanie ich do udziału w akcjonariacie pracowniczym.

3.12. Jeśli chodzi o pracowników pragnących zagwarantować sobie autonomię (czyli pomijając zjawisko osób fikcyjnie samozatrudnionych), to niedawno pojawiły się nowe modele spółdzielcze w odpowiedzi na znaczny wzrost liczby nowych form pracy. Te nowe formy spółdzielcze mogą być doskonałym narzędziem wspierania szerszego rozpowszechniania umiejętności w zakresie przedsiębiorczości oraz uwspólniania kosztów i korzyści. W szczególności dzięki nowym technologiom wszelkie formy nowej gospodarki, takie jak np. gospodarka platformowa, mogłyby wykorzystywać spółdzielnie jako narzędzie, dzięki któremu wielu samozatrudnionych pracowników mogłoby stać się również właścicielami tych platform, co pozwoliłoby uniknąć niektórych nadużyć związanych z atomizacją⁽⁹⁾.

3.13. Podstawowa koncepcja spółdzielni platformowych jest jasna: nowe internetowe modele biznesowe i platformy internetowe można połączyć z modelem spółdzielczym poprzez przyznanie uprawnień w zakresie własności i kontroli tym samym osobom, które korzystają z platform internetowych i pracują za ich pośrednictwem. Te innowacyjne formy przedsiębiorstw mogą zwiększyć dobrej jakości zatrudnienie w gospodarce platform i sprawić, że gospodarka cyfrowa będzie bardziej partycypacyjna.

3.14. Platformy cyfrowe w formie spółdzielni tworzą zatem model biznesowy, który wykorzystuje technologie cyfrowe, strony internetowe i rozproszone aplikacje mobilne i opiera się na demokratycznym podejmowaniu decyzji i współodpowiedzialności zainteresowanych stron.

3.15. W ten sposób forma prawna spółdzielni, zorganizowana na bazie platform cyfrowych, może zostać skutecznie zastosowana do organizacji agencji wymiany i udostępniania danych, z których mogłyby coraz bardziej korzystać przedsiębiorstwa, w szczególności MŚP. Te ostatnie mają większe trudności w zapewnieniu sobie pośredników w zakresie zarządzania danymi i wymiany danych, natomiast dzięki zgrupowaniu się MŚP mogłyby nadal zarządzać tymi strukturami.

3.16. Potencjał ten nie umknął uwadze Komisji Europejskiej, która w art. 9 wniosku dotyczącego rozporządzenia w sprawie europejskiego zarządzania danymi, przedstawionego w dniu 25 listopada 2020 r., wyraźnie przewiduje możliwość zorganizowania „usług świadczonych przez spółdzielnie danych”, jak wskazał również EKES w opinii INT/921⁽¹⁰⁾.

3.17. Sprawozdanie ONZ z 2019 r. dotyczące gospodarki cyfrowej⁽¹¹⁾ oraz niedawne sprawozdanie MOP-u⁽¹²⁾ zawierają istotne odniesienie do roli, jaką mogą odegrać spółdzielnie w demokratyzacji gospodarki cyfrowej.

3.18. Istotne jest zapewnienie osobom pracującym za pośrednictwem platform narzędzi umożliwiających ukierunkowanie kariery zawodowej oraz dostępu do rozwoju zawodowego i rozwoju umiejętności. Jak zauważyła Komisja, niezależnie od statusu zatrudnienia osób pracujących i/lub świadczących usługi za pośrednictwem platform cyfrowych, należy je wspierać poprzez ciągłe szkolenia i przekwalifikowanie, a także dostęp do ochrony socjalnej, a w szczególności do bezpieczeństwa i higieny pracy.

⁽⁹⁾ <https://cecop.coop/works/cecop-report-all-for-one-reponse-of-worker-owned-cooperatives-to-non-standard-employment>

⁽¹⁰⁾ Opinia EKES-u „Zarządzanie danymi” (Dz.U. C 286 z 16.7.2021, s. 38).

⁽¹¹⁾ https://unctad.org/system/files/official-document/der2019_en.pdf

⁽¹²⁾ <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/lang-en/index.htm>

3.19. Można posłużyć się modelem platform cyfrowych, również o charakterze spółdzielczym, w celu rozwijania i poprawy dostępności ofert kształcenia na odległość, co może ułatwić zindywidualizowane uczenie się.

3.20. Szerokie rozpowszechnianie narzędzi służących cyfryzacji nie tylko pracy, lecz również wielu aspektów życia codziennego wymaga powszechnych zdolności szkoleniowych w dziedzinie podstawowych umiejętności cyfrowych. Podmioty dialogu społecznego i instytucje europejskie powinny zachęcać do wymiany najlepszych praktyk w tej dziedzinie w celu popularyzacji wzajemnego uczenia się i podnoszenia świadomości na temat potencjału cyfryzacji gospodarki. Ustawiczne kształcenie zawodowe zatrudnionych pracowników trzeba propagować przede wszystkim w ramach dialogu społecznego i rokowań zbiorowych.

Bruksela, dnia 8 grudnia 2021 r.

Christa SCHWENG
Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
