



Prognóza transpozície smernice Európskeho parlamentu a Rady EÚ o zlepšení pracovných podmienok prostredníctvom online platforiem do vnútroštátnych právnych predpisov v Poľsku a na Slovensku – vplyv na prácu vodičov a kuriérov z Ukrajiny pracujúcich prostredníctvom aplikácií

BPN/GIN/2023/1/00010/U/00001



Výskumná správa – Slovensko

Autori: Marta Kahancová, Adam Šumichrast

OBSAH

- 1. Úvod**
- 2. Predstavenie – zdôvodnenie výberu témy**
- 3. Mapovanie zainteresovaných strán**
- 4. Metodika**
- 5. Závery**
- 6. Odporúčania**

1. Úvod

Predložená výskumná správa je výsledkom kvalitatívneho výskumu realizovaného v rámci projektu s názvom Prognóza transpozície smernice Európskeho parlamentu a Rady EÚ o zlepšení pracovných podmienok prostredníctvom online platforiem do vnútroštátnych právnych predpisov v Poľsku a na Slovensku – Vplyv na prácu vodičov a kuriérov z Ukrajiny pracujúcich prostredníctvom aplikácií, ktorý sa uskutočnil v rámci intervenčného grantu NAWA (PN/GIN/2023/1/00010/U/00001).

Pôvodná verzia návrhu smernice Európskej komisie o zlepšení pracovných podmienok vykonávaných prostredníctvom online platforiem bola oznámená 9. decembra 2021. Obsahoval požiadavky: zaručiť pracovníkom platforiem riadny pracovný pomer, ktorý zodpovedá ich skutočnému pracovnému pomeru; zabezpečiť spravodlivé a transparentné algoritmy pri riadení práce na platformách; zvýšiť transparentnosť práce na platformách a zlepšiť presadzovanie existujúcich pravidiel pre všetkých pracovníkov platforiem. Až 13. decembra 2023, viac ako dva roky po prijatí návrhu smernice, sa dosiahla prvá dohoda medzi Radou a Európskym parlamentom, čím sa ukončili rokovania, ktoré prebiehali od 11. júla 2023 o všeobecnom smerovaní Rady dohodnutom na jej zasadnutí 12. júna 2023. Cieľom tejto dohody bolo riešiť nesprávnu klasifikáciu pracovníkov platforiem a uľahčiť ich presun z kategórie samostatne zárobkovo činných osôb do kategórie platených pracovníkov (článok 3). Podľa dohodnutej verzie sa títo pracovníci (na základe právnej domnienky) mali automaticky považovať za zamestnancov na plný úväzok, ak povaha ich spolupráce s platformou spĺňala aspoň tri kritériá z tohto zoznamu:

- stanovuje horné limity odmeňovania (článok 4 písm. a);
- dodržiavanie určitých stanovených pravidiel týkajúcich sa vzhladu, správania zamestnancov voči príjemcovi služby alebo výkonu práce (článok 4 písm. b);
- dohľad nad výkonom práce alebo overovanie kvality výsledkov práce, a to aj elektronickými prostriedkami (článok 4 písm. c);
- účinné obmedzenia slobody organizovať si vlastnú prácu obmedzením slobody výberu pracovného času alebo obdobia neprítomnosti, prijatia alebo odmietnutia úloh a využívania subdodávateľov alebo náhradníkov (článok 4 písm. d);
- účinné obmedzenie možnosti rozšíriť klientelu alebo vykonávať prácu pre tretie strany (článok 4 písm. e).

Okrem toho by členské štáty mohli (prostredníctvom vnútroštátnych právnych predpisov) doplniť tento zoznam o vlastné kritériá. Dôležité je, že na vyvrátenie tejto domnienky o pracovnoprávnom vzťahu by platforma musela na základe vnútorných predpisov konkrétneho štátu preukázať, že v danom prípade pracovnoprávny vzťah neexistoval (článok 4a). Povinnosťou členského štátu je vytvoriť právny rámec na zabezpečenie účinného uplatňovania právnej domnienky, a najmä poskytnúť verejne dostupné, jasné a komplexné informácie o jej uplatňovaní (článok 4b).

Ďalšou dôležitou otázkou dohodnutou v tejto dohode bola povinnosť informovať pracovníkov o automatizovaných systémoch používaných platformou na organizáciu a monitorovanie pracovného systému (článok 6), ako aj zákaz spracúvania určitých osobných údajov prostredníctvom týchto systémov, ktoré sa týkajú napríklad emocionálneho alebo duševného stavu poskytovateľa služieb, ako aj obsahu jeho súkromných rozhovorov (článok 5a).

Ministri práce a sociálnych vecí EÚ 11. marca 2024 schválili predbežnú dohodu predsedníctva Rady a vyjednávačov Európskeho parlamentu z 8. februára 2024 o smernici. V konečnom znení smernice prijatom 24. apríla 2024 sa od členských štátov vyžaduje, aby zaviedli primerané a účinné postupy na overenie a zabezpečenie správneho určenia zamestnaneckého statusu osôb pracujúcich prostredníctvom digitálnej platformy, ale nezavádzajú sa v nej na tento účel žiadne kritériá. Stanovuje sa v nej len to, že určenie pracovnoprávneho vzťahu sa má zakladať predovšetkým na skutočnostiach týkajúcich sa skutočného výkonu práce vrátane používania automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov pri organizácii práce prostredníctvom platformy (článok 4). Okrem toho smernica ukladá krajinám EÚ povinnosť zaviesť na vnútroštátnej úrovni právnu domnienku zamestnania, ktorá nastane (t. j. zmluvný vzťah medzi digitálnou pracovnou platformou a osobou vykonávajúcou prácu prostredníctvom platformy prostredníctvom platformy je pracovnoprávnym vzťahom), ak sa zistia skutočnosti, ktoré poukazujú na kontrolu a riadenie platformy. Dôležité je, že dôkazné bremeno nesie platforma, takže je na nej, aby preukázala, že v danom prípade pracovnoprávny vzťah neexistuje (článok 5).

Nariadenia prijaté v apríli 2024 tiež výrazne obmedzujú možnosť platformami spracúvať osobné údaje zmluvných partnerov služieb prostredníctvom automatizovaných systémov monitorovania alebo rozhodovania. Patria sem informácie o emocionálnom alebo duševnom stave osoby, rasovom alebo etnickom pôvode, migračnom štatúte, politických alebo náboženských názoroch, biometrické údaje, členstvo v odboroch, sexuálny život alebo sexuálna orientácia, ako aj obsah súkromných rozhovorov (článok 7). Nové pravidlá tiež zabezpečujú, že osoba vykonávajúca prácu na platforme nemôže byť prepustená na základe rozhodnutia prijatého algoritmom alebo automatizovaným systémom rozhodovania, keďže digitálne pracovné platformy musia zabezpečiť ľudský dohľad nad dôležitými rozhodnutiami, t. j. tými, ktoré majú priamy vplyv na osoby vykonávajúce prácu na platforme (článok 10).

Z hľadiska nášho projektu sú uvedené rozdiely dôležité, keďže v čase rozhovorov so zainteresovanými stranami (november 2023-január 2024) sme sa zaoberali vtedajšou navrhovanou verziou smernice, ktorá sa na uvedených miestach líši od konečného prijatého dokumentu. Naopak, výskum so zamestnancami platformami sa uskutočnil tesne po prijatí konečnej verzie smernice (apríl-máj 2024). Túto skutočnosť je potrebné mať na pamäti, aj keď rozdiely medzi verziou z roku 2023 a

konečnou prijatou verziou z apríla 2024 nie sú významné a nemajú vplyv na konečné výsledky a závery.

2. Predstavenie – zdôvodnenie výberu témy

Za posledných 10 rokov sa sektor platformovej práce rýchlo rozvíjal a ani vypuknutie pandémie COVID-19 tento proces výrazne neovplyvnil. Predpokladá sa, že tento trend bude pokračovať aj v nasledujúcich rokoch a počet pracovníkov na platformách bude neustále rásť. V sektore platformovej práce v Poľsku a na Slovensku dlhodobo dominujú vodiči a kuriéri migračného pôvodu (najmä z Ukrajiny). Vypuknutie vojny na Ukrajine v roku 2022 tento trend ešte viac prehĺbilo. Mnohí utečenci, ktorí náhle prišli do Poľska a na Slovensko, prijali prácu, ktorá si nevyžadovala kvalifikáciu, a čo je dôležité, ani plynulú znalosť poľského alebo slovenského jazyka. Kvôli možnosti okamžitej práce s platom, ktorý im umožňoval pokryť aspoň základné potreby, sa práca cez aplikáciu stala pre mnohých ukrajinských utečencov (ženy a mužov) spôsobom, ako prežiť túto ťažkú situáciu. Jednoduchý vstup a výstup spojený s charakterom tejto práce, ako aj obchodný model používaný v Poľsku a na Slovensku (založený najmä na občianskoprávných zmluvách a flexibilnom pracovnom čase) boli nepochybne ďalšími uľahčujúcimi faktormi.

Spočiatku sektor platformovej práce vo väčšine krajín nepodliehal žiadnej regulácii. V priebehu rokov a postupnej stabilizácie postavenia platforiem na jednotlivých trhoch však niektoré krajiny prijali rozhodnutia, ktorými sa pokúsili sektor platformovej práce regulovať (napr. v Poľsku známy ako Lex Uber). V dôsledku toho sa mnohé západoeurópske krajiny vydali na kolíziu s niektorými platformami.

V čase začatia výskumu sa v Európskom parlamente diskutovalo o smernici o zlepšení pracovných podmienok digitálnych platforiem (KOM (2021) 0762 – C9-0454/2021 - 2021/0414(COD)). Jasne sa v nej zdôraznila skutočnosť, že mnohí ľudia "zažívajú podriadenosť a rôznu stupeň kontroly zo strany digitálnych platforiem, prostredníctvom ktorých pracujú, napríklad pokiaľ ide o výšku mzdy alebo pracovné podmienky. Podľa jedného z odhadov môže byť až päť a pol milióna ľudí pracujúcich prostredníctvom digitálnych platforiem predmetom nesprávnej klasifikácie ich zamestnaneckého statusu. Tieto osoby sú obzvlášť zraniteľné voči zlým pracovným podmienkam a nedostatočnému prístupu k sociálnej ochrane. V dôsledku nesprávnej klasifikácie nemôžu využívať práva a ochranu, na ktoré majú ako pracovníci nárok. Medzi tieto práva patrí právo na minimálnu mzdu, regulácia pracovného času, ochrana zdravia a bezpečnosti pri práci, rovnaké odmeňovanie mužov a žien a právo na platenú dovolenku, ako aj lepší prístup k sociálnej ochrane v prípade pracovných úrazov, nezamestnanosti, choroby a staroby." Z tohto dôvodu sa v smernici zavádzajú ustanovenia (ktoré sa budú musieť implementovať do právnych predpisov členských štátov), podľa ktorých osoby pracujúce prostredníctvom platforiem budú mať alebo budú môcť získať príslušný zamestnanecký status, ktorý bude odrážať ich skutočné prepojenie s digitálnymi platformami, ako aj prístup k príslušným pracovným právam a sociálnej ochrane. V praxi to znamená zamestnanie podľa Zákonníka práce, čo bude mať veľký vplyv na sektor zamestnanosti a národné hospodárstvo Poľska aj

Slovenska. Odhaduje sa, že zmeny zavedené smernicou by sa mohli dotknúť 28 miliónov ľudí v celej Európskej únii.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky plánuje riešiť túto tému a pripravuje regulácie pre platformovú prácu, nezávisle od smernice. Avšak podrobné informácie o plánovaných krokoch zatiaľ nie sú známe.

Realizovaný projekt sa teda zaoberal naliehavou a aktuálnou otázkou (sociálnou a ekonomickou), ktorou je perspektívne zlepšenie pracovných podmienok tisícov pracovníkov platformových služieb. Vzhľadom na existujúce údaje a výsledky uskutočnených štúdií, transpozícia smernice do poľského/slovenského práva predstavuje radikálnu zmenu a preto môže naraziť na mnohé prekážky. Štruktúra zamestnanosti v tomto sektore naznačuje, že nesprávne implementovaná harmonizácia práva sa bude predovšetkým dotýkať migrantov z Ukrajiny, pretože práve tí tvoria v tomto sektore dominantnú skupinu.

3. Mapovanie zainteresovaných strán

Jednou z úloh projektu (fáza 2) bolo mapovanie, t. j. identifikácia príslušných zainteresovaných strán v oblasti práce s platformou. Najprv sme na základe výsledkov desk research identifikovali rôzne typy zainteresovaných strán a následne sme určili potenciálnych respondentov. Východiskovým bodom boli tieto kategórie zainteresovaných strán: online platformy, partneri vozového parku, organizácie zamestnávateľov, odbory, mimovládne organizácie, experti, agentúry práce, akademická obec, inštitúcie na úrovni vlády a miestnej samosprávy.

Nakoniec sme v prvej fáze mapovania identifikovali tieto typy zainteresovaných strán:

1. Platformy
2. Platformoví partneri (tzv. flotily)
3. Zamestnávateľské organizácie
4. Vládne a iné verejné inštitúcie (menovite inšpektoráty práce)
5. Odbory
6. Individuálni experti

V ďalšej fáze mapovania sme predpokladali, že sa skontaktujeme a uskutočníme expertný rozhovor aspoň s jedným zástupcom z každej kategórie. Výsledkom bolo, že sme na Slovensku sme identifikovali 10 osôb, ktoré spĺňajú vecné kritériá (patria do identifikovaných kategórií zainteresovaných strán a majú/môžu mať vedomosti o práci na platformách a najmä o smernici Európskeho parlamentu a Rady EÚ o zlepšovaní pracovných podmienok prostredníctvom online platforiem).

Pokiaľ ide o slovenský výskum, v období od novembra 2023 do januára 2024 sme kontaktovali jednotlivých aktérov, spravidla cez e-mail. Výsledkom bolo 5 hĺbkových rozhovorov (ďalšie dva sa, napriek akceptácii rozhovoru zo strany aktérov, nepodarilo nakoniec zrealizovať) s piatimi typmi zainteresovaných strán.

4. Metodológia

Štúdia bola založená na metodike, ktorú spoločne vypracovali poľský a slovenský tím. Metodika zahŕňala najmä predmet štúdie, hlavné výskumné otázky, metódy a techniky výskumu a spoločné výskumné nástroje. Proces mapovania zainteresovaných strán a realizácia prieskumu však prebiehali v oboch krajinách nezávisle.

Predmetom výskumu boli názory na dôsledky transpozície smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení pracovných podmienok prostredníctvom digitálnych platforiem do vnútroštátneho práva v Poľsku a na Slovensku a názory na jej vplyv na prácu ukrajinských vodičov a kuriérov pracujúcich prostredníctvom aplikácií.

Hlavné výskumné otázky boli formulované takto:

- Aké sú hlavné prekážky a faktory, ktoré treba zohľadniť pri transpozícii smernice do vnútroštátneho práva v Poľsku a na Slovensku?
- Aké budú (pozitívne a negatívne) dôsledky vykonávania smernice v Poľsku a na Slovensku, najmä pokiaľ ide o pracovníkov z Ukrajiny?
- Zlepšia ustanovenia smernice podmienky zamestnávania pracovníkov platforiem v praxi, prispievajú k stabilite zamestnanosti a väčšej sociálnej istote, čo je dôležité najmä v súvislosti s ukrajinskými migrujúcimi pracovníkmi?
- Mohlo by vykonávanie smernice viesť k odstráneniu práce prostredníctvom aplikácií z trhu, čo by znamenalo stratu možností príjmu pre mnohých ukrajinských utečencov a mohlo by viesť ku kolapsu celého sektora v Poľsku a na Slovensku?

Výskumné ciele projektu boli:

- preskúmať (prostredníctvom kvalitatívneho výskumu) názory rôznych zainteresovaných strán na trhu práce na požiadanie (z Poľska a Slovenska) na smernicu (vrátane kontextu súčasnej situácie v tomto sektore);
- sformulovať odporúčania, ako optimalizovať vykonávanie smernice tak, aby pracovníci platforiem vrátane Ukrajincov nepociťovali negatívne dôsledky jej vykonávania.

Cieľom projektu bolo zhromaždiť názory rôznych aktérov (vrátane pracovníkov z Ukrajiny) z odvetvia platformovej práce na významné prekážky a faktory uľahčujúce proces implementácie smernice v oboch krajinách strednej a východnej Európy. V prvej fáze kvalitatívneho výskumu sa uskutočnilo 5 individuálnych hĺbkových rozhovorov so zainteresovanými stranami zo Slovenska. Podrobné rozdelenie posudzovaných kategórií zainteresovaných strán spolu s počtom uskutočnených rozhovorov je uvedené v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 1: Rozdelenie počtu rozhovorov podľa typu zainteresovaných strán

Typ aktéra	Slovensko
Vládne a iné verejné inštitúcie (menovite inšpektoráty práce)	1
Odbory	1
Platformy	1
Flotily	1
Individuálni experti	1
Spolu	5

Použitý výber vzorky nám umožnil získať komplexné názory na proces implementácie smernice. Použili sme techniku hĺbkových individuálnych pološtrukturovaných rozhovorov na základe scenára rozhovoru dohodnutého pre obe krajiny. Výskum sa uskutočnil od decembra 2023 do januára 2024 v poľskom, slovenskom a anglickom jazyku. Každý rozhovor trval od 30 do 130 minút.

V druhej fáze výskumu sa na základe dohodnutého scenára skupinového rozhovoru uskutočnili 2 skupinové rozhovory s vodičmi a kuriérami ukrajinského pôvodu. Rozhovory sa viedli v ukrajinjčine a ruštine. Na účely následnej spoločnej analýzy boli prepisy preložené do angličtiny.

Nasledujúca časť správy (závery a odporúčania) sa týka len výskumu uskutočneného v Slovensku, t. j. 5 hĺbkových rozhovorov so zainteresovanými stranami a 2 skupinových rozhovorov s vodičmi a kuriérami ukrajinského pôvodu.

5. Závěry

Výsledkom výskumu boli odpovede na nasledujúce výskumné otázky:

- **Aké prekážky a uľahčenia by sa mali zohľadniť v procese transpozície smernice do slovenského vnútroštátneho práva?**

Medzi uľahčujúcimi faktormi, ktoré sme identifikovali ako príležitosti, boli tieto:

1. Smernica by mala zvýšiť právnu istotu a ochranu pracovníkov na platformách, čo môže byť pre nich prospešné a môže to zvýšiť ich bezpečnosť a pracovnú stabilitu
2. Zvýšená transparentnosť a právna zodpovednosť digitálnych platforiem by mohla zlepšiť pracovné podmienky a znížiť zneužívanie pracovníkov, vrátane migrantov
3. Zvýšená regulácia algoritmického riadenia
4. Smernica by mohla viesť k zlepšeniu pracovných podmienok migrantov, keďže väčšia regulácia by mohla zmierniť ich zneužívanie
5. Odbory vidia smernicu ako príležitosť na organizovanie pracovníkov na digitálnych platformách, čo by mohlo podporiť zvýšiť organizovanosť v odboroch a pokrytie kolektívnymi zmluvami
6. Dôraz na harmonizáciu pravidiel naprieč európskymi trhmi by mohol zlepšiť právnu istotu a umožniť efektívnejšiu reguláciu
7. Eliminácia podvodných subjektov na úrovni sprostredkovateľov, všeobecne lepšie dodržiavanie pravidiel.

Zúčastnené strany v prieskume poukázali na rôzne príležitosti súvisiace so zavedením smernice. Treba poznamenať, že podľa názoru odborových zväzov boli nové ustanovenia dlho očakávané a želané, zásadné zmeny by privítal aj respodent flotily. Platformy sa zase voči smernice stavali skeptickejšie. Ostatní aktéri videli isté príležitosti, ale viaceré nemali detailne naštudované podrobnosti vtedy aktuálnej verzie smernice, čiže sa vyjadrovali všeobecne.

Na základe analýzy získaných údajov sme identifikovali aj prekážky, ktoré sme definovali ako riziká:

1. Nejasnosť a legislatívny zmätok vo fáze transpozície smernice.
2. Právne postavenie pracovníkov na platformách doteraz nie je regulované pracovným právom, čo spôsobuje nejasnosti v pracovnoprávných vzťahoch, pričom nie je jasné, do akej miery tento stav dokáže smernica zmeniť
3. Národný inšpektorát práce nemá špecifické aktivity zamerané na platformovú prácu, čo môže viesť k problémom pri monitorovaní a kontrole práce na platformách; pri implementácii smernice by potreboval výrazne posilniť svoje kapacity

4. Niektoré kritériá definujúce zamestnanie na platformách sú nejasné a chýba im špecifikácia kontrolných mechanizmov, čo môže spôsobiť právne nejasnosti a spory
5. Zosúladenie súčasných národných a európskych právnych noriem predstavuje problém, ktorý môže brániť účinnej transpozícii smernice
6. Hrozba „falošnej“ implementácie, bez uskutočnenia reálnych s dopadmi na sektor platformovej práce
7. Strata možnosti flexibility práce, s čím súvisí aj zvýšenie rigidity zamestnania, čo môže znemožniť kombináciu práce na platforme s inými druhmi príjmu alebo inými činnosťami (napr. štúdiom)
8. Strata časti príjmov pre pracovníkov, resp. zvýšenie nákladov na zamestnávajúce zo strany platforiem
9. Odliv pracovníkov platforiem do iných sektorov
10. Zvýšené náklady na zamestnancov a prísnejšie kritériá zamestnávania môžu vylúčiť napríklad migrantov

Zainteresované strany v prieskume poukázali na viaceré potenciálne riziká vyplývajúce z vykonávania smernice. Zdôraznili najmä ťažkosti v procese transpozície možnosť neúčinnosti zavedených nariadení. Upozornili na praktické ťažkosti pri presadzovaní predpokladu zamestnanosti. Najmä samotní platformoví pracovníci sa obávali straty flexibility a výhod vyplývajúcich z prijatia nového obchodného modelu, čo by sa mohlo premietnuť aj do problémov vo fungovaní sektora ako celku. Toto bol i hlavný argument predstaviteľky platform.

- **Aké budú (pozitívne a negatívne) dôsledky implementácie smernice na Slovensku, najmä pokiaľ ide o ukrajinských pracovníkov?**

Pozitívne dôsledky:

1. Implementácia smernice by mala poskytnúť lepšiu právnu ochranu ukrajinským pracovníkom, a zároveň rovnoprávnosť, čo zvýši ich bezpečnosť a stabilitu v pracovných vzťahoch
2. Ukrajinskí pracovníci by mohli profitovať zo zlepšených pracovných podmienok, ktoré smernica zavádza, ako sú jasnejšie pracovné zmluvy a zlepšenie či zavedenie sociálnych výhod
3. Smernica zavedie väčšiu transparentnosť a reguláciu digitálnych platforiem, čo by mohlo znížiť riziko zneužívania pracovníkov
4. Zlepšené podmienky pre organizovanie a kolektívne vyjednávanie môžu umožniť ukrajinským pracovníkom lepšie sa chrániť a získať lepšie pracovné podmienky prostredníctvom odborových zväzov
5. Väčšia právna ochrana pred zneužitím zo strany platformy, ako je napríklad neoprávnené zablokovanie účtu (t. j. bez riadneho vyšetrenia), čo je problém (často málo transparentný), s ktorým sa pracovníci stretávajú.

Negatívne dôsledky:

1. Implementácia nových právnych predpisov môže viesť k zvýšenej byrokracii, ktorá môže spomaliť proces zamestnávania a prístupu k pracovným miestam pre ukrajinských pracovníkov
2. Digitálne platformy budú musieť investovať do adaptácie na nové regulácie, čo môže zvýšiť ich prevádzkové náklady a potenciálne znížiť dostupnosť pracovných príležitostí pre ukrajinských pracovníkov.
3. Ak by transpozícia nebola vykonaná správne, môže to viesť k diskriminačným praktikám voči migrantov z Ukrajiny, čo môže zhoršiť ich pracovné podmienky a znížiť ich pracovné príležitosti
4. Možnosť iba zdanlivého uplatňovania obsahu smernice v dôsledku obmedzených kontrolných kapacít, napr. inšpektorátov práce
5. Prípadné právne a regulačné neistoty počas implementácie smernice môžu viesť k neistote medzi pracovníkmi voči platformám, čo môže negatívne ovplyvniť stabilitu daného segmentu trhu práce
6. Zníženie atraktívnosti práce pre platformy zavedením pevného pracovného času (obmedzenie súčasnej možnosti výberu, kedy a ako dlho bude zamestnanec vykonávať prácu), vyššie daňové odvody zo zárobku (zníženie príjmov kuriérov a vodičov v porovnaní s ich súčasnými podmienkami)
7. Oneskorené prijatie prvej výplaty (oproti súčasnému častejšiemu vyplácaniu mzdy) v riadnom pracovnom pomere, čo môže pre migrantov (nielen) predstavovať závažný problém.

- **Zlepšia ustanovenia smernice v praxi podmienky zamestnávania pracovníkov platformami a prispievajú k stabilite zamestnanosti a väčšej sociálnej istote, čo je obzvlášť dôležité v kontexte ukrajinských migrujúcich pracovníkov**

Ukazuje sa, že implementácia smernice môže priniesť významné výhody v zlepšení pracovných podmienok a sociálnej bezpečnosti pre pracovníkov na platformách všeobecne, ako aj pre pracovných migrantov (vrátane ukrajinských), avšak zároveň existujú riziká, na ktoré je potrebné myslieť. Zároveň je nutné dodať, že samotní pracovníci sa voči smernici stavajú skôr skepticky. Najväčší problém vidia v zániku či obmedzení flexibilnej pracovnej doby, ale takisto aj v znížení čistého zárobku.

- **Mohlo by vykonávanie smernice viesť k odstráneniu práce cez aplikácie z trhu, čo by znamenalo stratu možností príjmu pre mnohých ukrajinských utečencov a mohlo by viesť ku kolapsu celého sektora na Slovensku?**

Možno vysledovať niektoré náznaky, že vykonávanie smernice by mohlo viesť k odstráneniu práce cez aplikácie z trhu, čo by znamenalo stratu možností príjmu pre mnohých ukrajinských utečencov a mohlo by viesť ku kolapsu celého sektora v Slovensku. Implementácia smernice by zvýšila regulačné požiadavky a náklady pre

platformy, čo by mohlo obmedziť ich schopnosť operovať efektívne. Okrem toho, zvýšená regulácia by mohla spôsobiť zníženie flexibility pracovných podmienok, čo by mohlo byť nevýhodné pre pracovníkov, ktorí využívajú platformy na získanie príležitostných príjmov. Takto dramaticky však väčšina aktérov smernicu nenvíma. Pre mnohých ukrajinských utečencov, ktorí tvoria významnú časť pracovnej sily v tomto sektore, by to však mohlo znamenať stratu zamestnania a príležitostí na obživu. Taktiež by mohlo dôjsť k zvýšeniu nelegálneho zamestnávania, keďže niektorí pracovníci by sa mohli snažiť obísť nové regulácie. Na druhej strane, ak by sa smernica implementovala správne, mohla by zlepšiť pracovné podmienky a zvýšiť právnu ochranu pre pracovníkov na platformách, vrátane ukrajinských migrantov, čím by sa zabezpečila ich lepšia sociálna ochrana a pracovná stabilita, čo sme už naznačili vyššie.

6. Odporúčania

Na základe výskumu je možné konštatovať, že všetci respondenti vidia dôvod na reguláciu sektora platformovej práce. Dokonca aj platforma, ktorá na výskume participovala. Jednotliví aktéri sa však rozchádzajú v názore na spôsob a rozsah regulácie. Hlavná zmena zavedená smernicou sa týka zavedenia predpokladu vzniku pracovnoprávneho vzťahu prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem. Odborové zväzy a niektorí ďalší aktéri navrhovanú zmenu vítajú, pričom poukazujú na početné výhody pre pracovníkov platforiem vyplývajúce zo správnej klasifikácie pracovného pomeru. Na druhej strane zástupcovia platforiem a samotní pracovníci upozorňujú na potenciálne obmedzenia vyplývajúce zo zavedenia pracovnoprávneho vzťahu.

V tejto súvislosti treba poznamenať, že kolektív pracovníkov platforiem je vnútorne veľmi rôznorodý: niektorí pracovníci považujú prácu prostredníctvom platforiem za hlavný zdroj obživy, zatiaľ čo pre niektorých je táto práca len príležitostná (pracujú podľa svojich možností a potrieb). V dôsledku toho majú rôzne očakávania od práce a zrovnoprávnenie ich pracovného statusu nezohľadní ich rozdielne životné situácie. Niektorí pracovníci považujú túto prácu za ľahko dostupnú, ak sú splnené minimálne požiadavky (napr. migranti, ktorí nemajú záujem získať štatút zamestnanca na plný úväzok). Tu je však nutné dodať, že spravidla využívajú služby sprostredkovateľov, resp. flotíl, ktoré im za isté percento z príjmu vybavujú potrebné doklady a záležitosti a poskytujú istý základný servis. Na druhej strane, časť pracovníkov, ktorí sa živia výlučne prácou na platforme, je určite otvorenejšia voči potrebným podmienkam na získanie práv, ktoré prislúchajú pracovníkom na zamestnanecký pomer.

Na základe výskumu možno navrhnúť nasledovné odporúčania:

1. Zvýšenie kapacít inšpektorátov práce: Zvýšiť kapacity inšpektorátov práce na monitorovanie a kontrolu dodržiavania pracovných predpisov v platformovej práci. Bude to nevyhnutné na zvládnutie novej agendy a zabezpečenie riadneho dohľadu nad platformovou prácou.

2. Jasné a jednotné pravidlá: Stanoviť jednotné pravidlá pre všetkých aktérov v platformovej ekonomike, aby boli zabezpečené rovné podmienky a neobchádzali sa pravidlami. Tie by mali byť zrozumiteľné a jasne definované, aby sa predišlo nejasnostiam a zmätku.

3. Právna istota a ochrana pracovníkov: Zabezpečiť právnu istotu a ochranu pracovníkov na platformách prostredníctvom zlepšenia ich pracovných podmienok a zvýšenia sociálnej ochrany. Implementácia smernice by mala zohľadniť potreby pracovníkov, vrátane migrantov, a zabezpečiť ich práva a ochranu pred zneužívaním.

4. **Prísnejšia regulácia a dohľad:** Zaviesť prísnejšiu reguláciu platforiem vrátane zdaňovania a právnych opatrení. To by malo zahŕňať aj zabezpečenie ľudskej kontroly nad používaním algoritmov.

5. **Zohľadnenie špecifik:** Je vhodné zohľadniť situáciu jednotlivých pracovníkov, najmä tých, ktorí chcú pracovať na plný úväzok (40 hodín týždenne a viac) a tými, pre ktorých ide len o príležitostné privyrobenie si popri inej, hlavnej práci či napr. štúdiu.

6. **Zohľadnenie špecifik pracovných migrantov:** Pri transpozícii smernice zohľadniť špecifické potreby a situáciu ukrajinských a iných migrantov pracujúcich na platformách. Regulácia by mala podporovať ich integráciu a poskytovať im rovnaké príležitosti ako domácim pracovníkom, pričom by sa minimalizovali bariéry vstupu na trh práce.

7. **Podpora odborov a kolektívneho vyjednávania:** Podporovať organizovanie pracovníkov na platformách v odboroch a kolektívne vyjednanie. Zvýšená právna regulácia a transparentnosť by mohli pomôcť pri lepšej organizácii odborov a ochrane práv pracovníkov.

8. **Podpora ďalšej diskusie:** Vo fáze implementácie smernice do národnej legislatívy odporúčame hĺbkovú diskusiu jednotlivých zainteresovaných aktérov, aby sa predišlo potenciálnym problémom a rizikám (vrátane spomenutých).