

Munca sub impactul economiei digitale

de **RALUCA BONTAȘ**,
Partener, Global Employer Services,
Deloitte România,
și **FLORENTINA MUNTEANU**,
Partener Reff & Asociații | Deloitte Legal

În urmă cu patru-cinci ani, începea să se vorbească mai apăsător despre a patra revoluție industrială și felul în care economia digitală urma să transforme societatea în ansamblu, contribuind la egalizarea socială și economică. Se întrevedea deja potențialul de influențare a pieței muncii și a locurilor de muncă. Iată-ne cinci ani mai târziu, trecând prin frământări globale inimaginabile precum pandemia și războiul, timp în care transformările revoluției industriale au avut loc aproape fără să ne dăm seama.

Dacă ne referim la muncă, este deja general acceptat faptul că nu mai există bariere - platformele digitale de lucru au cuprins cam toate industriile și toată lumea. Deopotrivă angajatori și persoane fizice caută să se întâlnească pe o piață gestionată algoritmic. Aparent mai incluzivă, dar mai intruzivă decât modul tradițional de organizare a muncii, platforma digitală de lucru a dat naștere unei forme hibride de muncă, nedefinită încă distinct și deci nereglementată corespunzător. Cadrul actual din România și din străinătate distinge doar între activități dependente și independente, desfășurarea unor activități ca angajat sau pe cont propriu - o separare corectă în logica economiei tradiționale. Dar în logica economiei digitale, situația nu mai e la fel de simplă, motiv pentru care platformele de lucru vor fi reglementate în Uniunea Europeană (UE), pentru a asigura cadrul optim de desfășurare a activităților pe cont propriu, cu respectarea principiilor de concurență și cu o protecție socială adecvată pentru persoanele care obțin venituri din astfel de activități. Nu pune nimeni în discuție faptul că platformele digitale de lucru (atât cele on-line, unde activitățile sunt desfășurate de la distanță de către lucrători, cât și cele bazate pe localizare geografică, unde activitățile sunt desfășurate într-un punct fizic specificat de platformă, precum cele de transport sau livrare) au ajuns să



RALUCA BONTAȘ,
Partener, Global Employer Services,
Deloitte România

reprezintă norma pentru ceea ce înseamnă eficientizare. Pe de altă parte, pentru persoanele care lucrează în acest sistem, în așa-numita economie la cerere (gig economy), clasificarea corectă a statutului profesional devine tot mai dificilă, ceea ce duce, în unele cazuri, la pierderea unor drepturi sau la protecție socială inadecvată.

Conform unei analize realizate de Comisia Europeană (CE), peste 28 de milioane de persoane lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă în UE, iar în 2025 se preconizează că numărul acestora va ajunge la 43 de milioane. Majoritatea desfășoară activități independente, însă comisia estimează că 5,5 milioane sunt clasificate incorect în această categorie.

În consecință, comisia a publicat la finalul anului trecut un set de măsuri, printre care și un proiect de directivă pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă în ceea ce privește lucrul pe platforme și pentru sprijinirea creșterii durabile a acestora în UE. Astfel, persoanele care lucrează prin intermediul platformelor digitale vor avea un statut de angajare determinat corect, în funcție de relația lor reală cu platforma. În plus, proiectul de directivă propune criterii de control pentru a stabili dacă platforma este un „angajator” și, în caz afirmativ, stabilește că persoanele care lucrează prin intermediul respectivei platforme trebuie să beneficieze de drepturile sociale și de muncă ce decurg din statutul de „lucrător”. Ca urmare a aplicării prevederilor directivei, comisia estimează că între 1,72 milioane și



FLORENTINA MUNTEANU,
Partener Reff & Asociații | Deloitte Legal

4,1 milioane de persoane (din cele 5,5 milioane clasificate incorect) vor fi reclasificate ca lucrători, cu drepturile și obligațiile aferente.

CE propune și un set de clarificări pe legislația UE în domeniul concurenței în cazul contractelor colective de muncă ale persoanelor care desfășoară activități independente fără a fi angajați și care doresc să își îmbunătățească, în mod colectiv, condițiile de muncă, inclusiv remunerația, când se află într-o poziție de negociere relativ slabă față de platforma căreia îi prestează servicii.

În concluzie, autoritățile europene au preluat inițiativa, au publicat pașii necesari pentru adoptarea reglementărilor, astfel că țările membre, inclusiv România, vor avea de adoptat, în viitorul apropiat, o legislație în baza căreia să trateze funcționarea platformelor de muncă, statutul colaboratorilor, dar și veniturile obținute de aceștia. Rămâne de văzut care vor fi metodele concrete de implementare a reglementărilor europene și cum acest set de măsuri va influența calificarea statutului de „salariat” din perspectiva dreptului muncii, precum și cea de „dependent” din punct de vedere fiscal. Sau poate, așa cum spuneam mai sus, ne vom îndrepta spre conceptualizarea oficială a acestei noi categorii de lucrători care va trebui tratată distinct, fără a încerca să o încadrăm într-una din cele două categorii existente, doar pentru că ne-am obișnuit să operăm în această logică binară.