

Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Ролята и перспективите на социалните партньори и други организации на гражданското общество в контекста на новите форми на заетост“

(проучвателно становище по искане на естонското председателство)

(2017/C 434/05)

Докладчик: **Franca SALIS-MADINIER**

Съдокладчик: **Jukka AHTELA**

Консултация	естонско председателство на Съвета, 17.3.2017 г.
Правно основание	член 304 от Договора за функционирането на Европейския съюз
Компетентна секция	„Заетост, социални въпроси и гражданство“
Приемане от секцията	19.7.2017 г.
Приемане на пленарна сесия	20.9.2017 г.
Пленарна сесия №	528
Резултат от гласуването	185/2/3
(„за“/„против“/„въздържал се“)	

1. Заключение и препоръки

1.1. ЕИСК счита, че сега повече от всякога е необходимо ролята на социалния диалог и колективното договаряне на всички равнища да бъде призната и засилена в настоящия период на големи трансформации в цифровата сфера, околната среда и демографията, които водят до дълбоки промени за работещите, работодателите и взаимоотношенията между тях в качеството им на социални партньори.

1.2. ЕИСК счита, че мащабът на продължаващите трансформации изисква широко и всеобхватно колективно обсъждане. Методът се основава на социален диалог на всички равнища и на участието на всички заинтересовани страни с цел непрекъснато търсене на нови подходящи решения, предлагане и споделяне на идеи за света на бъдещето.

1.3. Действащите лица, каквито са социалните партньори, трябва да бъдат наясно с ускорения темп и мащаба на промените, да проявяват решителност за ограничаването на неблагоприятните последици от тях и да са убедени, че икономиката на споделянето може да доведе до положителни промени и възможности, която трябва да се използват.

1.4. ЕИСК е убеден, че основните цели и принципи на социалния диалог остават валидни и в новия трудов свят. Социалният диалог, който наред с останалото включва информирането, консултирането и участието на работниците, трябва да се основава на взаимно доверие и зачитане на националните практики.

1.5. В много от своите становища Комитетът потвърждава централната роля на социалния диалог в контекста на новите форми на заетост⁽¹⁾. Социалният диалог трябва да играе водеща роля на всички подходящи равнища, като това се извършва при пълно зачитане на независимостта на социалните партньори.

1.6. ЕИСК счита, че понастоящем не е възможно да се предвидят всички възможности и предизвикателства, които ще създаде цифровата икономика. Ролята на социалния и обществен диалог не е да се противопоставя на тези преходи, а да ги насочва възможно най-добре, така че да се използват всички предимства, които те могат донесат за растежа, насърчаването на иновациите и уменията, качествените работни места и устойчивото и солидарно финансиране на социалната защита.

⁽¹⁾ ОВ С 125, 21.4.2017 г., стр. 10, ОВ С 303, 19.8.2016 г., стр. 54 и ОВ С 13, 15.1.2016 г., стр. 161.

1.7. Както ЕИСК вече е посочвал, синдикалното представителство и въздействието на колективното договаряне за работниците в платформите са поставени под въпрос ⁽²⁾. По тази причина е целесъобразно да се отстранят препятствията пред упражняването на основните права, гарантирани от Хартата на основните права на Европейския съюз и конвенциите на МОТ ⁽³⁾.

1.8. Цифровизацията поставя на изпитание традиционните методи на управление и лидерство и налага управление чрез участие и установяване на колективни правила на игра. Този нов начин на управление трябва да предвижда места за изразяване на мнение и участие на служителите в решаването на проблемите и споделянето на добри практики с цел укрепване на общите отправни точки, професионалните знания и опит и оптимизиране на човешките ресурси в процеса на иновации и развитие на предприятието.

1.9. В същото време ЕИСК признава, че новите форми на заетост, които са съпроводени с премахване на посредничеството и с бързи и непрестанни промени, изискват адаптиране на структурите и условията на социалния диалог.

1.10. ЕИСК препоръчва да се зачита независимостта на социалните партньори, които, чрез колективното договаряне, са се ангажирали с намирането на новаторски форми на социален диалог и на решения, пригодени към потребностите на работодателите и работещите както в традиционните предприятия, така и в тези от цифровата икономика.

1.11. В настоящото становище ЕИСК споделя няколко първи примера, новаторски отговори и решения, синдикални практики и резултати, постигнати чрез колективно трудово договаряне, които предлагат отговори на породените от тези промени предизвикателства.

1.12. ЕИСК отбелязва, че цифровизацията и нейните последици за заетостта трябва да бъдат приоритет на европейско равнище, както и за всички държави членки, и да се превърнат в основен залог на социалния диалог. ЕИСК препоръчва:

- да се следят развитието, тенденциите, заплахите и възможностите на цифровизацията и тяхното въздействие върху индустриалните отношения, условията на труд и социалния диалог,
- да се повишат ефикасността и адекватността на социалния диалог в развитието на трудовата сфера, чрез подходящи средства, като обмен на информация, извършване на прогнозни проучвания, споделяне на добри практики и подходяща рамка от правно и неправно естество.

1.13. Дълбоките промени, пред които е изправен трудовият свят, повдигат и въпроса за засилване на сътрудничеството между социалните партньори и останалите организации на гражданското общество. ЕИСК вече заяви, че е необходимо да се направи ясно разграничение между социалния и гражданския диалог, и макар тяхното сливане да е невъзможно, те не би трябвало и да бъдат напълно разделяни един от друг ⁽⁴⁾. Освен това, сред инициативите, цитирани в настоящото становище, се нареждат широки консултации на правителствено равнище, които включват и други заинтересовани страни от гражданското общество в по-общите дискусии относно цялостното въздействие на цифровизацията.

2. Въведение

2.1. Както през 1985 г., когато социалните партньори и социалният диалог придобиха легитимност и важна роля в европейската интеграция, ЕИСК препоръчва в настоящия период на големи преобразувания да се засили ролята на социалните партньори на всички равнища, като същевременно се признае ролята на представителите на гражданското общество.

2.2. Новите форми на разпокъсана заетост и увеличаването на броя на нетипичните работници създават необходимост от привличане на тези работници за участие чрез засилено предоставяне на информация и консултиране, както и чрез адаптиране на колективните права и разпоредбите по отношение на работното време и социалните права ⁽⁵⁾.

⁽²⁾ ОВ С 303, 19.8.2016 г., стр. 54.

⁽³⁾ Членове 12 и 28 от Хартата и конвенции № 87 и 98 на МОТ, вж. също параграф 3.2 и следващи.

⁽⁴⁾ ОВ С 458, 19.12.2014 г., стр. 1.

⁽⁵⁾ Както отбеляза Marianne Thyssen по време на съвместната конференция на Европейския синдикален институт (ETUI) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) на тема „Оформяне на новия трудов свят“, организирана през юни 2016 г.

3. Работа в рамките на платформи: каква е реалността

3.1. Съгласно Евробарометър ⁽⁶⁾ 17 % от гражданите на ЕС използват цифровите платформи в качеството на клиенти и работници. В голямата си част това са висококвалифицирани хора, които живеят в градовете. Едва 5 % от работещите сред тези граждани, обаче, използват редовно платформите, за да предоставят услуги и работа, а 18 % правят това спорадично. Следователно полагането на труд в рамките на платформи като основна дейност все още е незначително, но бележи ръст. За сметка на това въздействието на цифровизацията и изкуствения интелект върху труда в традиционните предприятия е много по-значително и без да пренебрегва работата в рамките на платформи, социалният диалог трябва да се съсредоточи върху тези тенденции, които предизвикват дълбоки промени в същността и организацията на труда.

3.2. ЕИСК призовава да се проучат договорният статут на работещите в условията на краудуъркинг и други нови форми на трудови правоотношения, както и задълженията на посредниците, с оглед на преговорите относно условията на труд. Необходимо е да се изяснят някои аспекти на тези форми на заетост и на приложимите режими на данъчно облагане и социално осигуряване.

3.3. ЕИСК препоръчва Европейската комисия, ОИСП и МОТ да си сътрудничат със социалните партньори с оглед изготвянето на подходящи разпоредби за достойни условия на труд и защита на онлайн работниците и работещите при други нови форми на трудови правоотношения. ЕИСК счита, че би било полезно да се разработи подход на равнището на ЕС, като същевременно отбелязва, че повечето мерки ще трябва да се предприемат на равнището на държавата членка, сектора или работното място ⁽⁷⁾.

3.4. ЕИСК е особено обезпокоен от поставянето под въпрос на синдикалното представителство и правото на колективно договаряне на работещите в цифровата сфера. Така правилата на конкуренцията биха могли да се прилагат по отношение на самостоятелно заетите работници, които всъщност са в сходно положение с наетите работници. По тази причина за всеки отделен случай трябва да се проучи статутът на съответните работници и да се отстранят пречките, които биха могли да изключат тази група работещи от колективното трудово договаряне и синдикалното представителство ⁽⁸⁾.

4. Цифровизация и приоритетни теми за социалните партньори в социалния диалог

4.1. ЕИСК счита, че въпросите, свързани със заетостта, професионалното преориентиране, обучението през целия живот ⁽⁹⁾, и по-специално с обучението, системите за социална закрила и устойчивостта на тяхното финансиране ⁽¹⁰⁾, както и с условията на труд и възнагражденията, а така също и сигурността на доходите, са сред основните теми на социалния диалог в епохата на цифровизацията.

5. Заетост и професионално обучение

5.1. Качествените и количествените промени в областта на заетостта вследствие на цифровия преход трудно могат да бъдат предвидени, още повече че ефектите могат да бъдат различни в зависимост от сектора и професионалната дейност.

5.2. Въпреки това социалните партньори са тези, които трябва да предвидят тези промени, за да се адаптират уменията на работещите към новите професии ⁽¹¹⁾. Обучението през целия живот и адаптирането на неговото съдържание към цифровите умения са от първостепенно значение. В някои държави членки съществуват минимални права на платен отпуск за професионално обучение. Следва да се проучи дали това е целесъобразен инструмент — както за работниците, така и за работодателите — за адаптиране към потребностите по отношение на квалификациите и дали са необходими европейски мерки за повсеместно възприемане на този опит в ЕС ⁽¹²⁾.

6. Социална закрила

6.1. Функционирането на системите за социална закрила трябва да се преразгледа и евентуално да се адаптира, тъй като те са били създадени за кариерни ситуации, предполагащи постоянно развитие на възнаграждението, което се среща все по-рядко. За десет години броят на европейците, които работят на непълно работно време, се е увеличил с 11 милиона (в момента те са 44 милиона), а броят на работещите на временни договори е нараснал с над 3 милиона (до общо 22 милиона) ⁽¹³⁾.

⁽⁶⁾ Експресно проучване на Евробарометър № 438, 2016 г.

⁽⁷⁾ ОВ С 303, 19.8.2016 г, стр. 54.

⁽⁸⁾ ОВ С 303, 19.8.2016 г, стр. 54.

⁽⁹⁾ Становище на ЕИСК относно „Умения / Нови форми на заетост“ (вж. страница 36 от настоящия брой на Официален вестник).

⁽¹⁰⁾ Относно необходимостта от адаптиране на данъчното облагане и трудовите осигуровки на работещите в рамките на платформи с цел финансиране на системите за социална закрила, вж. ОВ С 13, 15.1.2016 г., стр. 161.

⁽¹¹⁾ Становище на ЕИСК относно „Умения / Нови форми на заетост“ (вж. страница 36 от настоящия брой на Официален вестник).

⁽¹²⁾ ОВ С 13, 15.1.2016 г, стр. 161.

⁽¹³⁾ Документ за размисъл относно социалното измерение на Европа, април 2017 г.

6.2. На европейско и национално равнище трябва да се вземат политически решения във финансовата и данъчната област, за да се гарантира устойчивостта на системите за социална закрила, като тези въпроси са тема за обсъждане в рамките на социалния диалог.

7. Правни промени в областта на връзките на подчинение

7.1. В свое становище ⁽¹⁴⁾ ЕИСК отбелязва, че определението за труд и структурното разграничение между наемен труд и самостоятелна заетост трябва да претърпят правно развитие, така че работещите в цифровата сфера да не останат незащитени. ЕИСК призовава за изясняване на статута и отношенията в цифровата икономика, за да се гарантира, че всички работници разполагат с права и адекватна социална закрила. Социалните партньори трябва да играят ключова роля, за да гарантират, че този процес води до положителен, справедлив и устойчив резултат и че всички „сиви зони“ в областта на правата и средствата за защита са взети под внимание.

8. Въздействие върху заетостта

Цифровизацията оказва дълбоко въздействие както върху съществуващите организации, така и върху нововъзникващите субекти. Въздействието на цифровизацията върху новите методи на работа, например бързото навлизане на дистанционната заетост в много сектори, е явление, което бързо набира скорост. Съгласно скорошно проучване на Eurofound, в рамките на ЕС-28 средно около 17 % от служителите са дистанционни или мобилни работници в областта на информационните и комуникационните технологии (ИКТ) ⁽¹⁵⁾.

8.1. Увеличаването на броя на дистанционните и мобилните работници задължава социалните партньори да намерят нови начини и новаторски методи да достигнат до тези работници, които не присъстват физически в помещенията на предприятията.

9. Надзор и контрол на работата

9.1. Ако ИКТ и цифровизацията предлагат на някои работници възможности за самостоятелност при управлението на времето и работното място (защото оценяването им се основава повече на резултатите, отколкото на присъствените часове), при други информационните и комуникационните технологии водят до засилване на наблюдението и контрола над работата им.

9.2. Чрез социалния диалог социалните партньори трябва да отговорят на тези предизвикателства, за да защитят колективните интереси на всички тези работници и да гарантират качеството на труда.

10. Работещи в непрекъснат режим на свързаност и рискове за здравето

10.1. За някои работещи все по-интензивното използване на ИКТ може да означава възможност за самостоятелност и постигане на по-добър баланс между професионалния и личния живот, но когато не се управлява добре, то може да се окаже и риск за здравето. Увеличаването на броя на работещите, които страдат от стрес и синдром на професионалното изчерпване (burnout), е тревожна и скъпо струваща реалност и социалният диалог трябва да предложи решения в това отношение. Комисията изготви предложение за директива относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и полагащите грижи лица като част от пакета от мерки, придружаващи европейския стълб на социалните права ⁽¹⁶⁾.

10.2. ИКТ ⁽¹⁷⁾ могат и да размият границите между професионалния и личния живот. Необходими решения на този проблем са провеждането на широкообхватен диалог за ограничаване на възможността работниците да бъдат непрекъснато на разположение и тяхното обучение с цел ефективно използване на ИКТ, както и предоставянето на нови права, например правото да се изключиш от мрежата, въведено неотдавна във Франция.

11. Участие на работещите в органите за вземане на решения

11.1. Тенденцията към повишена самостоятелност, която цифровизацията предлага на част от работещите, поставя на изпитание предприятията, тяхното ръководство, както и методите на управление и традиционните йерархични структури на предприятията. Тези тенденции изискват повече форми на социален диалог, информиране, консултиране и активно участие на работещите. Те от своя страна могат да допринесат за въвеждането на иновативни практики и процеси на развитие, носещи ползи за предприятието и заинтересованите страни.

⁽¹⁴⁾ ОВ С 75, 10.3.2017 г, стр. 33.

⁽¹⁵⁾ „Работа по всяко време и от всяко място: последици за трудовата сфера“, Eurofound, 2017 г.

⁽¹⁶⁾ Съобщение на Комисията „Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“, април 2017 г.

⁽¹⁷⁾ Вж. проучването на Eurofound „Работа по всяко време и от всяко място: последиците от нея за сферата на труда“, 2017 г.

11.2. Предвид този контекст ЕИСК счита, че са необходими засилено влияние и по-голямо участие на работещите в органите за вземане на решения. Доверието на работниците и техните синдикални организации и техният принос на всички подходящи нива и във всички органи, било то на местно равнище и/или на равнището на надзорните и управителните съвети, са от ключово значение. Участието им в прогнозирането на тенденциите, управлението и вземането на решенията, засягащи тези промени, е от съществено значение за справяне с последиците от преминаването към цифрови технологии и за създаване на дух и култура, ориентирани към иновациите. Според доклад на Eurofound повечето ръководители на предприятия са убедени, че участието на работниците и служителите в решенията, които взема предприятието, представлява конкурентно предимство ⁽¹⁸⁾.

11.3. ЕИСК счита, че е необходимо да се обмислят подходящи форми на консултация и информиране на работниците в рамките на новите начини за организация на труда. На национално равнище, както и в самите предприятия, социалните партньори би трябвало да намерят най-подходящите решения, които да гарантират участието на тези лица.

12. Първи резултати от социалния диалог за цифровата сфера в държавите членки: принципи и добри практики

12.1. В редица държави членки правителствата започнаха диалог относно проблемите и предизвикателствата на цифровизацията. В него участват синдикати, работодатели, изследователи и представители на гражданското общество.

12.2. ЕИСК описва инициативите, предприети в някои държави, с цел да се предвидят новите форми на заетост. Тези инициативи обединяват социалните партньори и участниците от гражданското общество, включително младежките организации и организациите за борба с бедността.

12.2.1. През 2015 г. Германия първа публикува зелена книга, озаглавена „Заетост 4.0 — нови концепции в трудовата сфера“, с което проправи пътя за диалог със социалните партньори и други заинтересовани страни по въпросите на цифровизацията.

12.2.2. През 2015 г. във Франция беше създаден Национален съвет по въпросите на цифровизацията и беше публикуван докладът „Metting“. В изготвянето на доклада, съдържащ редица препоръки, които предприятията трябва да приложат, взеха участие синдикатите, работодателите и гражданите.

12.2.3. Подобни инициативи, предприети от правителствата с участието на социалните партньори, академичните среди и представители на гражданското общество, бяха подети в Австрия, Финландия, Швеция, Португалия, Италия, Испания, Унгария и Дания.

ЕИСК счита, че резултатите от този многостранен диалог трябва да бъдат укрепени на европейско равнище, и че посочените потребности и предизвикателства трябва да се вземат предвид в европейски инициативи, за да се допринесе за хармонизиране на референтната рамка.

13. Социалните партньори и развитието на темите на социалния диалог и синдикалните мерки в отговор на цифровизацията

13.1. По-долу ЕИСК посочва някои от експериментите, извършени в редица държави членки, които демонстрират развитието на синдикалните практики и придобиването на нови права благодарение на колективните преговори относно новите форми на заетост.

13.2. Във Франция бяха признати две нови права: първото, включено в Закона за труда от август 2016 г., е правото да се изключиш от мрежата, което е мярка за справяне с рисковете, свързани с труда без граници или ограничения. Това право гарантира на работниците, които използват ИКТ, възможността за ограничаване на постоянната връзка.

13.3. Социалният диалог на равнище предприятия прилага на практика правото да се изключиш от мрежата чрез колективните трудови договори на ниво предприятие или отрасъл. В редица предприятия бяха договорени и споразумения за дистанционната и мобилната заетост. Първото в Европа споразумение относно цифровизацията беше подписано през 2016 г. между социалните партньори в телекомуникационна група. То включва по-специално създаването на комитет на социалните партньори, натоварен със задачата да предвижда новите умения, от които ще имат нужда служителите с оглед на тенденциите в областта на цифровизацията.

13.4. Второто ново право, признато във Франция, е личната сметка на професионалните дейности. Всички работници (наети лица, самостоятелно заети лица или фиктивни самостоятелно заети лица, както и работещи в рамките на платформи) се ползват от него и благодарение на него могат да натрупват права — право на обучение, социално подпомагане, помощи за безработица и пенсия — в единна прехвърляема сметка.

⁽¹⁸⁾ „Work organisation and employee involvement in Europe“, (Организация на труда и участие на работниците в Европа), 2013 г., вж. също ОВ C 161, 6.6.2013 г., стр. 35.

13.5. Постепенно възникват и новаторски синдикални практики: някои синдикати създадоха платформа за самостоятелно заетите лица, която предлага нови услуги като здравно осигуряване, социално осигуряване и правни услуги, съобразени с тяхната професионална дейност.

13.6. През юни 2016 г. в Германия и Швеция германският синдикат IG Metall и шведският синдикат Unionen сключиха партньорство за проследяване и оценка на работата на цифровите платформи, за да се предвидят промените, предизвикани от новата икономика, и да се разработят цифрови инструменти за синдикална комуникация с цел организиране на самостоятелно заетите лица и работещите в условията на краудуъркинг (*crowdworkers*). Така създаденият достъп до синдикалната платформа е транснационален и насочен към работещите отвъд националните граници. В Германия беше сключено браншово споразумение относно мобилния труд, което отчита новите условия на заетост: дистанционна работа, мобилна работа, работа от вкъщи.

13.7. В някои предприятия в Италия синдикатите договориха споразумения за нетипичните работници, предвиждащи гаранции в областта на социалното и здравното осигуряване, до този момент запазени само за традиционните служители, както и подходяща правна помощ.

13.8. В Дания, в много други държави от Европейския съюз, както и в САЩ, новите форми на цифрова заетост са широко критикувани от синдикатите, тъй като остават извън обхвата на трудовото законодателство, действащо в традиционните сектори, както и на данъчното облагане. Транспортното предприятие Uber, което е емблематичен пример за работа в рамките на платформа, е в центъра на дискусиите относно цифровата икономика. Предизвикателството беше шофьорите на Uber да бъдат признати за наети работници и по този начин предприятието да бъде принудено да ги декларира, да плаща работодателски вноски и да спазва трудовото законодателство⁽¹⁹⁾. По-специално целта на синдикатите е да договорят от името на работещите в рамките на платформи минималното им възнаграждение, прозрачността на критериите, които регулират алгоритмите и определят техния рейтинг и оценка, както и достойни условия на труд⁽²⁰⁾.

13.9. В Нидерландия работниците с гъвкави договори или самостоятелно заетите лица също са започнали да се организират синдикално.

13.10. Европейският социален диалог в металургията доведе до съвместна позиция относно въздействието на цифровизацията и действията, които трябва да се предприемат⁽²¹⁾, подписана от синдиката Industriall и работодателската организация CEEMET.

13.11. На европейско равнище Business Europe, UNI Europa, CEEP и EAPME подписаха съвместно изявление относно последиците от цифровизацията за трудовия свят и посочиха най-големите предизвикателства пред европейските лидери и социалните партньори⁽²²⁾.

Брюксел, 20 септември 2017 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Georges DASSIS

⁽¹⁹⁾ В Англия Uber беше осъден по делото „Y Aslam, J Farrar и други срещу Uber“; Uber обжалва решението на съда.

⁽²⁰⁾ „Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie“ („Социалното въздействие на цифровизацията на икономиката“), Christophe Degryse, Working Paper ETUI 2016.02; „ReformsWatch“, услуги за онлайн информация на ETUI, 2016 г.; „Trade unions must organise people working through platforms“ („Синдикатите трябва да организират работещите в рамките на платформи“), Gunhild Wallin, юни 2016 г. и „Digitalisation and working life: lessons from the Uber cases around Europe“ („Цифровизацията и трудовият свят: поуки от модела на Uber в Европа“), Eurofound, януари 2016 г..

⁽²¹⁾ „Съвместна позиция на Industriall Europe и CEEMET“, 8 декември 2016 г.

⁽²²⁾ Декларация на европейските социални партньори относно цифровизацията, подписана на тристранната социална среща на високо равнище на 16 март 2016 г.