

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė „Socialinių partnerių ir kitų pilietinės visuomenės organizacijų vaidmuo ir galimybės plėtojant naujas darbo formas“

(tiriamoji nuomonė ES Tarybai pirmininkaujančios Estijos prašymu)

(2017/C 434/05)

Pranešėja **Franca SALIS-MADINIER (FR-II)**

Bendrapranešėjis **Jukka AHTELA**

Konsultavimasis	ES Tarybai pirmininkaujanti Estija, 2017 3 17
Teisinis pagrindas	Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 304 straipsnis
Atsakingas skyrius	Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius
Priimta skyriuje	2017 7 19
Priimta plenarinėje sesijoje	2017 9 20
Plenarinė sesija Nr.	528
Balsavimo rezultatai	185/2/3
(už / prieš / susilaikė)	

1. Išvados ir rekomendacijos

1.1. EESRK mano, kad šiuo laikotarpiu, kai vyksta didelės skaitmeninės, ekologinės ir demografinės permainos, lemiančios esminius pokyčius darbuotojams, darbdaviams ir jų kaip socialinių partnerių santykiams, labiau nei kada nors anksčiau būtina pripažinti socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų visais lygmenimis vaidmenį ir jį stiprinti.

1.2. EESRK mano, kad dabartinės permainos yra tokio masto, kad joms apsvarstyti reikia bendrų, visapusiškų ir įtraukių diskusijų. Jų metodas grindžiamas socialiniu dialogu visais lygmenimis ir visų suinteresuotųjų subjektų dalyvavimu siekiant nuolat ieškoti naujų svarbių sprendimų, teikti pasiūlymus ir kurti rytdienos pasaulį.

1.3. Dalyviai, t. y. socialiniai partneriai, turi protingai vertinti sparčius ir plataus masto pokyčius, ryžtingai apriboti neigiamą jų poveikį ir tikėti, kad dalijimosi ekonomika gali paskatinti teigiamas permainas ir galimybes, kuriomis reikia pasinaudoti.

1.4. EESRK yra įsitikinęs, kad pagrindiniai socialinio dialogo tikslai ir principai galioja ir naujojoje darbo rinkoje. Socialinis dialogas, kuris, be kita ko, apima darbuotojų informavimą, konsultavimąsi su jais ir jų dalyvavimą, turi būti grindžiamas tarpusavio pasitikėjimu ir nacionalinės praktikos laikymusi.

1.5. Komitetas savo nuomonėse nuolat pabrėžė didelę socialinio dialogo svarbą plėtojant naujas darbo formas⁽¹⁾. Socialiniam dialogui turi tekti pagrindinis vaidmuo įmonėse visais susijusiais lygmenimis, tačiau jis turi vykti visapusiškai gerbiant socialinių partnerių savarankiškumą.

1.6. EESRK mano, kad šiuo metu negalima numatyti visų būsimų skaitmeninės ekonomikos galimybių ir iššūkių. Socialinio ir pilietinio dialogo vaidmuo yra ne priešintis šioms permainoms, o jas geriau nukreipti, kad jos būtų visapusiškai naudingos ekonomikos augimui, inovacijų skatinimui, įgūdžių stiprinimui, kokybiškų darbo vietų kūrimui ir tvariam bei solidariam socialinės apsaugos sistemos finansavimui.

⁽¹⁾ OL C 125, 2017 4 21, p. 10, OL C 303, 2016 8 19, p. 54 ir OL C 13, 2016 1 15, p. 161.

1.7. EESRK jau yra nurodęs, kad reikia svarstyti su interneto platformų darbuotojais susijusį profesinių sąjungų atstovavimo ir kolektyvinių derybų klausimą⁽²⁾. Todėl reikia šalinti kliūtis naudotis Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje ir TDO konvencijose įtvirtintomis pagrindinėmis teisėmis⁽³⁾.

1.8. Skaitmeninimas turi įtakos tradicinėms valdymo ir administravimo formoms, todėl reikia pereiti prie dalyvaujamojo valdymo ir nustatyti kolektyvines taisykles. Pagal šį naują valdymo modelį turi būti numatytos sąlygos darbuotojams pateikti savo poziciją ir dalyvauti sprendžiant problemas, aktyviau dalytis patirtimi siekiant stiprinti bendrą pagrindą, ugdyti profesinius įgūdžius ir optimaliai panaudoti žmogiškuosius išteklius inovacijų ir įmonių plėtros procesuose.

1.9. Tačiau EESRK taip pat pripažįsta, kad dėl naujų darbo formų, kurioms kuriantis nebelieka tarpininkavimo ir nuolat vyksta spartūs pokyčiai, reikia keisti socialinio dialogo struktūrą ir taisykles.

1.10. EESRK rekomenduoja gerbti socialinių partnerių, kurie per kolektyvines derybas išsipareigoja pasiūlyti novatoriškus socialinio dialogo būdus ir rasti tradicinių įmonių ir skaitmeninės ekonomikos darbdavių ir darbuotojų poreikius atitinkančius sprendimus, savarankiškumą.

1.11. EESRK šioje nuomonėje pateikia keletą pradinės patirties pavyzdžių, novatoriškų sprendimų, profesinių sąjungų veiklos atvejų ir kolektyvinių derybų rezultatų, kurie padeda spręsti tokių permainų keliamus iššūkius.

1.12. EESRK atkreipia dėmesį į tai, kad skaitmeninimas ir jo poveikis užimtumui turėtų būti ES ir visų valstybių narių prioritetas ir pagrindinė socialinio dialogo tema. EESRK rekomenduoja:

- stebėti skaitmeninimo plėtrą, tendencijas, grėsmes ir galimybes ir jų įtaką darbo santykiams, darbo sąlygoms ir socialiniam dialogui,
- gerinti socialinio dialogo veiksmingumą ir svarbą vykstant darbo rinkos pokyčiams, taikant tinkamas priemones, pavyzdžiui, keisti informacija, atlikti perspektyvines studijas, dalytis geriausia praktika, taikyti atitinkamą teisinę ir neteisinę sistemą.

1.13. Vykstant didžiuliams pokyčiams darbo pasaulyje tampa svarbus glaudesnio socialinių partnerių ir kitų pilietinės visuomenės organizacijų bendradarbiavimo klausimas. EESRK jau yra pabrėžęs, kad reikia aiškiai suprasti, kuo skiriasi socialinis dialogas ir pilietinis dialogas, tačiau, nors šie dialogai negali būti sujungti į bendrą visumą, jų negalima ir visiškai atskirti⁽⁴⁾. Be kita ko, viena iš šioje nuomonėje nurodomų iniciatyvų yra išsamios konsultacijos vyriausybinio lygmeniu, į bendras diskusijas dėl skaitmeninimo poveikio įtraukiant kitus suinteresuotuosius pilietinės visuomenės subjektus.

2. Įžanga

2.1. Kaip ir 1985 m., kai socialiniams partneriams ir socialiniam dialogui buvo sukurtas teisinis pagrindas ir suteiktas svarbus vaidmuo Europos integracijos procese, EESRK rekomenduoja šiuo esminių pokyčių laikotarpiu stiprinti socialinių partnerių vaidmenį visais lygmenimis ir kartu pripažinti pilietinės visuomenės atstovų vaidmenį.

2.2. Atsižvelgiant į tai, kad atsiranda naujų fragmentuoto darbo formų ir didėja netradiciniais būdais dirbančių asmenų skaičius, būtina šiuos darbuotojus labiau įtraukti, juos informuoti ir daugiau su jais konsultuotis, taip pat nustatyti kolektyvines teises ir nuostatas dėl darbo laiko ir socialinių teisių⁽⁵⁾.

⁽²⁾ OL C 303, 2016 8 19, p. 54.

⁽³⁾ ES pagrindinių teisių chartijos 12 ir 28 straipsniai ir TDO konvencijos Nr. 87 ir Nr. 98; taip pat žr. 3.2 punktą ir tolesnius punktus.

⁽⁴⁾ OL C 458, 2014 12 19, p. 1.

⁽⁵⁾ Marianne Thyssen tai pripažino 2016 m. birželio mėn. bendroje Europos profesinių sąjungų instituto (ETUI) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (CES) konferencijoje „Formuoti naują darbo pasaulį“.

3. Darbo platformose padėtis

3.1. Eurobarometro duomenimis ⁽⁶⁾, 17 proc. Europos piliečių naudojami skaitmeniniai platformos kaip klientai ir darbuotojai. Didžioji jų dalis turi aukštą kvalifikaciją ir yra miestų gyventojai. Tačiau tik 5 proc. šių piliečių skaitmeninėse platformose teikia paslaugas ir dirba reguliariai, o 18 proc. jų tai daro retkarčiais. Atvejai, kai darbas platformose yra pagrindinė veikla, vis dar reti, tačiau jų daugėja. Skaitmeninimas ir dirbtinis intelektas daro gerokai didesnę poveikį darbui tradicinėse įmonėse, todėl norint, kad būtų atsižvelgta į darbą skaitmeninėse platformose, socialiniame dialoge turi būti skiriamas dėmesys šiems pokyčiams, dėl kurių iš esmės keičiasi darbo pobūdis ir organizavimas.

3.2. EESRK prašo išanalizuoti patalkos darbuotojų (angl. *crowd-workers*) sutartinę padėtį ir naujas darbo santykių formas, taip pat tarpininkų išpareigojimus derybose dėl darbo sąlygų. Būtina išsamiau paaiškinti šias darbo formas ir taikomą mokesčių ir socialinės apsaugos sistemą.

3.3. EESRK rekomenduoja, kad Europos Komisija, EBPO ir TDO bendradarbiautų su socialiniais partneriais ir parengtų reikiamas nuostatas dėl internetu dirbančių asmenų ir dirbančiųjų pagal naujus darbo santykius deramų darbo sąlygų ir apsaugos. EESRK mano, kad būtų naudinga sukurti ES lygmens metodiką, bet kartu pažymi, kad didžiąją dalį darbo reikės atlikti nacionaliniu sektorių lygmeniu arba darbo vietoje ⁽⁷⁾.

3.4. EESRK yra ypač susirūpinęs dėl keliamų abejonių profesinių sąjungų atstovavimu skaitmeninio sektoriaus darbuotojams ir jų teisėmis į kolektyvines derybas. Savarankiškai dirbantiems asmenims, kurie yra panašioje padėtyje kaip samdomi darbuotojai, būtų galima taikyti konkurencijos taisykles. Todėl kiekvienu konkrečiu atveju reikia įvertinti atitinkamo darbuotojo statusą, o samdomų darbuotojų atveju būtina panaikinti kliūtis, kurios trukdo šiuos darbuotojus įtraukti į kolektyvines derybas ir jiems neleidžia būti atstovaujamiems profesinių sąjungų ⁽⁸⁾.

4. Skaitmeninimas ir prioritetiniai socialinių partnerių socialinio dialogo klausimai

4.1. EESRK mano, kad vieni pagrindinių socialinio dialogo klausimų skaitmeniniame amžiuje – užimtumas, profesinės veiklos keitimas, mokymasis visą gyvenimą ⁽⁹⁾, ypač profesinis mokymas, socialinė apsauga ir tvarus jos finansavimas ⁽¹⁰⁾, darbo ir darbo užmokesčio sąlygos, taip pat pajamų saugumas.

5. Užimtumas ir profesinis mokymas

5.1. Sunku įvertinti kiekybinius ir kokybinius užimtumo pokyčius, kurie vyks dėl skaitmeninimo, juo labiau kad poveikis skirtingiems sektoriams ir profesijoms gali būti nevienodas.

5.2. Tačiau socialiniai partneriai turi iš anksto pasirengti pokyčiams, kad būtų galima pritaikyti darbuotojų įgūdžius naujoms profesijoms ⁽¹¹⁾. Mokymosi visą gyvenimą ir jo turinio pritaikymo skaitmeniniams įgūdžiams klausimas yra prioritetinis. Kai kuriose valstybėse narėse užtikrinamos minimalios tesės į apmokamas mokymosi atostogas. Reikėtų įvertinti, ar tai prasmingas gebėjimų poreikių pritaikymo būdas darbuotojams ir darbdaviams ir ar reikalingos Europos lygmens priemonės siekiant apibendrinti su tuo susijusią ES patirtį ⁽¹²⁾.

6. Socialinė apsauga

6.1. Socialinės apsaugos sistemos veikimas turi būti peržiūrėtas ir prireikus keičiamas, nes ji buvo parengta tęstinės karjeros darbuotojams, kurių vis mažėja. Per dešimtį metų ne visą darbo dieną dirbančių europiečių padaugėjo 11 mln. (šiuo metu jų yra 44 mln.), o pagal laikinąsias sutartis dirbančių darbuotojų skaičius padidėjo daugiau nei 3 mln. (iš viso 22 mln.) ⁽¹³⁾.

⁽⁶⁾ Eurobarometro greitoji apklausa Nr. 438 (2016).

⁽⁷⁾ OL C 303, 2016 8 19, p. 54.

⁽⁸⁾ OL C 303, 2016 8 19, p. 54.

⁽⁹⁾ EESRK nuomonė „Įgūdžiai ir naujos darbo formos“ (žr. šio Oficialio leidinio p. 36).

⁽¹⁰⁾ Būtina pritaikyti su darbu platformose susijusią mokesčių ir įmokų sistemą, kad būtų finansuojamos socialinės apsaugos sistemos, žr. OL C 13, 2016 1 15, p. 161.

⁽¹¹⁾ EESRK nuomonė „Įgūdžiai ir naujos darbo formos“ (žr. šio Oficialio leidinio p. 36).

⁽¹²⁾ OL C 13, 2016 1 15, p. 161.

⁽¹³⁾ Diskusijoms skirtas dokumentas dėl socialinio Europos aspekto, 2017 m. balandžio mėn.

6.2. Europos ir nacionalinių lygmenimis priimtais politiniais sprendimais finansų ir mokesčių srityje turi būti užtikrintas mūsų socialinės apsaugos sistemų tvarumas ir šis klausimas turi būti svarstomas socialiniame dialoge.

7. Teisiniai pavaldumo santykių pokyčiai

7.1. EESRK vienoje savo nuomonių⁽¹⁴⁾ teigė, kad būtini teisiniai pakeitimai dėl pačios darbo apibrėžties ir struktūrinio skirtumo tarp samdomųjų darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų, kad skaitmeninio sektoriaus darbuotojai neliktų be apsaugos. EESRK ragina tiksliau apibrėžti statusą ir santykius skaitmeninėje ekonomikoje siekiant užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas galėtų naudotis atitinkamomis teisėmis ir socialine apsauga. Socialiniams partneriams tenka vienas pagrindinių vaidmenų užtikrinant, kad šio proceso rezultatai būtų naudingi, teisingi bei tvarūs ir kad būtų išaiškinti visi neaiškūs teisių ir apsaugos aspektai.

8. Poveikis užimtumui

Skaitmeninimas daro didelį poveikį tiek esamiems, tiek naujiems subjektams. Vis labiau juntamas skaitmeninimo poveikis darbo metodams, pavyzdžiui, daugelyje sektorių sparčiai plinta nuotolinio darbo reiškinys. Pagal neseniai atliktą Eurofound tyrimą, visose 28 ES valstybėse narėse vidutiniškai apie 17 proc. darbuotojų dirba nuotoliniu būdu arba nefiksuotose vietose pasitelkdami informacines ir ryšių technologijas (IRT)⁽¹⁵⁾.

8.1. Didėjantis nuotoliniu būdu dirbančių asmenų ir mobiliųjų darbuotojų skaičius įpareigoja socialinius partnerius ieškoti naujų būdų ir novatoriškų metodų, kaip bendrauti su šiais darbuotojais, kurių fiziškai nėra įmonės patalpose.

9. Darbo priežiūra ir kontrolė

9.1. Nors kai kuriems darbuotojams IRT ir skaitmeninimas suteikia daug galimybių savarankiškai planuoti darbo laiką ir pasirinkti darbo vietą (nes jų darbas vertinamas pagal rezultatus, o ne pagal dirbtas valandas), kitiems šios technologijos reiškia, kad jų darbas yra labiau stebimas ir kontroliuojamas.

9.2. Socialiniai partneriai, vykdydami socialinį dialogą, turi įveikti šiuos iššūkius, siekdami apsaugoti visų šių darbuotojų kolektyvinius interesus ir užtikrinti kokybišką darbą.

10. Nuo IRT labai priklausomi darbuotojai ir pavojus sveikatai

10.1. Kai kuriems darbuotojams vis intensyvesnis IRT naudojimas gali reikšti ir galimybę būti savarankišku ir geriau derinti profesinę veiklą ir asmeninį gyvenimą, tačiau netinkamai jomis naudojantis gali kilti pavojus sveikatai. Didėjantis stresas ir išsekimą patiriančių darbuotojų skaičius kelia nerimą ir yra brangiai kainuojantis reiškinys; socialinis dialogas turi padėti rasti šių problemų sprendimą. Rengiant Europos socialinių teisių ramstį papildančių priemonių dokumentų rinkinį, Komisija pateikė pasiūlymą dėl direktyvos dėl dirbančių tėvų ir prižiūriniųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymo⁽¹⁶⁾.

10.2. IRT⁽¹⁷⁾ taip pat gali ištrinti aiškias ribas tarp profesinės veiklos ir asmeninio gyvenimo. Plataus masto dialogas siekiant apriboti nuolatinį darbuotojų pasiekiamumą ir jų mokymas veiksmingai naudotis IRT yra būtini sprendimai ir kartu naujos teisės, pavyzdžiui, teisė būti atsijungusiam nuo IRT, kuri neseniai buvo pripažinta Prancūzijoje.

11. Darbuotojų dalyvavimas sprendimų priėmimo organuose

11.1. Pastebima tendencija, kad dėl skaitmeninimo kai kurie darbuotojai tampa savarankiškesni, todėl kyla iššūkių įmonėms, jų organams ir valdymui, taip pat valdymo metodams ir tradicinei hierarchinei įmonių struktūrai. Šie pokyčiai lemia poreikį užtikrinti daugiau socialinio dialogo formų, informacijos, konsultacijų ir aktyvaus darbuotojų dalyvavimo. Darbuotojai gali patys prisidėti prie novatoriškos praktikos ir įmonei bei jos suinteresuotiesiems subjektams naudingų procesų plėtojimo.

⁽¹⁴⁾ OL C 75, 2017 3 10, p. 33.

⁽¹⁵⁾ „Dirbti bet kada ir bet kur: koks poveikis darbo rinkai“ (*Working anytime, anywhere: the effects of the world of work*), Eurofound 2017 m. balandžio mėn.

⁽¹⁶⁾ 2017 m. balandžio mėn. Europos Komisijos komunikatas „Dirbančių tėvų ir prižiūriniųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymo iniciatyva“.

⁽¹⁷⁾ Žr. Eurofound tyrimą „Dirbti bet kada ir bet kur: koks poveikis darbo rinkai“ (*Working anytime, anywhere: the effects of the world of work*), 2017 m.

11.2. Atsižvelgdamas į šias aplinkybes, EESRK mano, kad būtina užtikrinti didesnę darbuotojų įtaką ir aktyvesnę dalyvavimą priimančioms sprendimams. Ypač svarbus darbuotojų ir jų profesinių sąjungų pasitikėjimas ir jų indėlis visų atitinkamų lygmenų organuose – vietos ir (arba) stebėtojų bei valdančiosios tarybos lygmeniu. Labai svarbus jų dalyvavimas numatant pokyčius, valdant ir priimančioms su šiais pokyčiais susijusius sprendimus siekiant spręsti su skaitmenine transformacija susijusias problemas ir kurti inovacijų aplinką ir kultūrą. Remiantis Eurofound ataskaita, dauguma įmonių vadovų yra įsitikinę, kad įmonės, kuriose priimančioms sprendimams dalyvauja darbuotojai, įgyja konkurencinį pranašumą⁽¹⁸⁾.

11.3. EESRK mano, kad naujose darbo organizavimo formose būtina skirti dėmesį tinkamiems konsultavimosi su darbuotojais ir jų informavimo būdams. Nacionaliniu lygmeniu ir įmonėse socialiniai partneriai turi rasti tinkamiausius sprendimus, kaip užtikrinti darbuotojų dalyvavimą.

12. Pirmieji valstybių narių socialinio dialogo dėl skaitmeninimo rezultatai: principai ir geroji patirtis

12.1. Kai kuriose valstybėse narėse valdžios institucijos pradėjo dialogą dėl svarbių skaitmeninimo iššūkių ir problemų. Į jį įsitraukė profesinės sąjungos, darbdaviai, mokslininkai ir pilietinės visuomenės atstovai.

12.2. EESRK toliau pristato tam tikrose valstybėse narėse įgyvendintas iniciatyvas, kurių buvo imtasi rengiantis naujoms darbo formoms. Šiose iniciatyvose dalyvauja socialiniai partneriai ir organizuotos pilietinės visuomenės dalyviai, įskaitant jaunimo ir kovos su skurdu organizacijas.

12.2.1. 2015 m. paskelbusi žaliąją knygą „Darbas 4.0 – kurkime naujas darbo formas“ Vokietija pirmoji atvėrė kelią dialogui su socialiniais partneriais ir kitais suinteresuotaisiais subjektais dėl skaitmeninimo vykdymo.

12.2.2. Prancūzijoje įsteigta nacionalinė taryba skaitmeninimo klausimais ir 2015 m. paskelbta B. Mettling ataskaita. Rengiant šią ataskaitą, kurioje pateikiamos įmonėms taikytinos rekomendacijos, dalyvavo profesinės sąjungos, darbdaviai ir piliečiai.

12.2.3. Panašias iniciatyvas vyriausybės ir socialiniai partneriai, akademinė bendruomenė ir pilietinės visuomenės atstovai taip pat vykdo Austrijoje, Suomijoje, Švedijoje, Portugalijoje, Italijoje, Ispanijoje, Vengrijoje ir Danijoje.

EESRK mano, kad reikia stiprinti tokį daugiašalį suinteresuotųjų subjektų dialogą Europos lygmeniu ir kad Europos iniciatyvose turi būti atsižvelgiama į nurodytus poreikius ir klausimus siekiant geriau suderinti orientacinį pagrindą.

13. Socialiniai partneriai, socialinio dialogo temų raida ir profesinių sąjungų veiksmai pereinant prie skaitmeninimo

13.1. Daugelyje valstybių narių vykdyta eksperimentinė praktika (kai kuriuos jos pavyzdžius EESRK pristato toliau) rodo profesinių sąjungų praktikos raidą ir naujas teises, įgytas vykdant kolektyvines derybas dėl naujų darbo formų.

13.2. Prancūzijoje nustatytos dvi naujos teisės: pirmoji – teisė būti atsijungusiam nuo IRT – buvo įtvirtinta 2016 m. rugpjūčio mėn. darbo įstatymu, ji apsaugo nuo neriboto darbo rizikos. Šia teise garantuojama, kad darbuotojai, naudojantys IRT, turi galimybę riboti savo prisijungimą.

13.3. Teisė būti atsijungusiam nuo IRT įtvirtinama per socialinį dialogą įmonės lygmeniu, sudarant įmonės arba sektoriaus kolektyvinį susitarimą. Kai kuriose įmonėse deramasi ir dėl nuotolinio darbo ir darbo nefiksuotose darbo vietose sutarčių. Europoje pirmąjį susitarimą dėl skaitmeninių klausimų 2016 m. pasirašė vienos telekomunikacijų grupės socialiniai partneriai. Jame visų pirma numatyta su socialiniais partneriais sukurti tarybą, kuriai pavesta iš anksto nustatyti, kokių naujų įgūdžių turės įgyti darbuotojai atsižvelgiant į skaitmenines naujoves.

13.4. Antroji nauja teisė Prancūzijoje – tai asmeninė darbuotojo paskyra. Visi darbuotojai (dirbantys pagal sutartis, savarankiškai dirbantys ir „fiktyviai“ savarankiškai dirbantys asmenys, taip pat darbuotojai, savo veiklai naudojantys skaitmenines platformas) gali turėti vieną perkeliamą paskyrą ir joje kaupti teisę į mokymą, socialinį draudimą, nedarbo pašalpą ir pensiją.

⁽¹⁸⁾ „Darbo organizavimas ir darbuotojų dalyvavimas Europoje“ (*Work organisation and employee involvement in Europe*), 2013 m., taip pat žr. OL C 161, 2013 6 6, p. 35.

13.5. Profesinių sąjungų veikloje taip pat esama naujovių: kai kurios jų sukūrė savarankiškiems darbuotojams skirtą platformą, kurioje siūlomos naujos paslaugos, pavyzdžiui, sveikatos draudimas, draudimo garantijos ir jų veiklai reikalingos teisinės paslaugos.

13.6. 2016 m. birželio mėn. Vokietijos profesinė sąjunga *IG Metall* ir Švedijos profesinė sąjunga *Unionen* sudarė partnerystę dėl darbo skaitmeninėse platformose stebėsenos ir vertinimo, kad būtų galima numatyti naujos ekonomikos keliamus pokyčius ir kurti profesinių sąjungų skaitmeninės komunikacijos priemones, kurios padėtų organizuoti savarankiškai dirbančius asmenis ir patalkos darbuotojus. Ši profesinių sąjungų platforma yra tarptautinė ir skirta skirtingų šalių darbuotojams. Vokietijoje taip pat sudarytas sektoriaus susitarimas dėl darbo nefiksuotose darbo vietose, kuriame atsižvelgiama į naujas darbo galimybes: nuotolinis darbas, mobilus darbas, darbas namuose.

13.7. Italijos profesinės sąjungos su kai kuriomis įmonėmis sudarė susitarimus dėl netipinių darbuotojų, kuriuose numatytos socialinės ir sveikatos apsaugos garantijos, iki šiol taikytos tik tradiciniams darbuotojams, taip pat atitinkama teisinė pagalba.

13.8. Danijoje, daugelyje kitų Europos Sąjunga šalių, taip pat Jungtinėse Amerikos Valstijose profesinės sąjungos plačiai kritikavo naujas skaitmeninio darbo formas, nes jos nepatenka į darbą tradiciniuose sektoriuose reglamentuojančių teisės aktų ir apmokestinimo sistemos sritį. Diskusijose dėl skaitmeninės ekonomikos buvo svarstomas transporto bendrovės „Uber“, kuri yra darbo naudojant skaitmenines platformas pavyzdys, klausimas. Buvo iškelta užduotis „Uber“ vairuotojus pripažinti samdomais darbuotojais, taigi kartu įpareigoti „Uber“ juos deklaruoti, mokėti darbdavių mokamas socialinio draudimo įmokas ir laikytis darbo teisės aktų⁽¹⁹⁾. Profesinių sąjungų tikslas – vesti derybas skaitmeninių platformų darbuotojų vardu dėl minimalaus darbo užmokesčio, algoritmų ir vertinimo kriterijų skaidrumo, taip pat dėl deramų darbo sąlygų⁽²⁰⁾.

13.9. Nyderlanduose pagal lanksčias darbo sutartis arba savarankiškai dirbantys darbuotojai taip pat pradėjo jungtis į profesines sąjungas.

13.10. Europos socialinis dialogas metalurgijos srityje leido pasiekti bendrą poziciją dėl skaitmeninimo poveikio ir vykdytinų veiksmų, kurią pasirašė šios pramonės profesinė sąjunga ir darbdavių organizacija CEEMET (Europos metalo, inžinerijos ir technologijų pramonės įmonių taryba)⁽²¹⁾.

13.11. Europos lygmeniu *Business Europe*, UNI Europa, CEEP ir UEAPME pasirašė bendrą deklaraciją dėl skaitmeninimo poveikio darbu ir atkreipė dėmesį į pagrindines problemas, su kuriomis susidurs ES vadovai ir socialiniai partneriai⁽²²⁾.

2017 m. rugsėjo 20 d., Briuselis

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto
pirmininkas
Georges DASSIS

⁽¹⁹⁾ Anglijoje „Uber“ nuteista teismo sprendimu byloje *Y. Aslam, J. Farrar ir kiti prieš „Uber“*; „Uber“ pateikė apeliacinį skundą.

⁽²⁰⁾ „Ekonomikos skaitmeninimo socialinis poveikis“ (*Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*), Christophe Degryse, Europos profesinių sąjungų institutas (ETUI), Darbinis dokumentas, 2016 m. vasaris; „ReformsWatch“, ETUI internetinės informacijos tarnyba, 2016 m.; „Profesinės sąjungos turi organizuoti platformose dirbančių žmonių darbą“ (*Trade unions must organise people working through platforms*, Gunhild Wallin, 2016 m. birželis ir „Skaitmeninimas ir profesinis gyvenimas: patirtis, įgyta dėl „Uber“ atvejų Europoje“ (*Digitalisation and working life: lessons from the Uber cases around Europe*), Eurofound, 2016 m. sausis.

⁽²¹⁾ *An Industriall Europe & CEEMET joint position*, 2016 m. gruodžio 8 d.

⁽²²⁾ Europos socialinių partnerių deklaracija dėl skaitmeninimo, pasirašyta trišaliame aukščiausiojo lygio susitikime, 2016 m. kovo 16 d.