

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Darba tiesisko attiecību mainīgais raksturs un tā ietekme uz iztikas minimuma saglabāšanu, kā arī tehnoloģiju attīstības ietekme uz sociālā nodrošinājuma sistēmu un darba tiesībām”

(izpētes atzinums)

(2016/C 303/07)

Ziņotāja: Kathleen WALKER SHAW

Sociālo lietu un nodarbinātības ministrija 2015. gada 16. decembra vēstulē ES prezidentvalsts Nīderlandes vārdā un saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 304. pantu lūdza Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju izstrādāt izpētes atzinumu par tematu

“Darba tiesisko attiecību mainīgais raksturs un tā ietekme uz iztikas minimuma saglabāšanu”.

Saistībā ar Padomes prezidentūras pārņemšanu 2016. gada jūlijā un lai sagatavotos EPSCO padomes neoficiālajai sanāksmei 2016. gada 14. un 15. jūlijā, Slovākijas Republikas Ārlietu un Eiropas lietu ministrija 2016. gada 14. marta vēstulē un saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 304. pantu lūdza Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju izstrādāt izpētes atzinumu par tematu

“Tehnoloģiju attīstības ietekme uz sociālā nodrošinājuma sistēmu un darba tiesībām”

(izpētes atzinums).

Tā kā šis pieprasītais atzinums tematiski lielā mērā līdzinās izstrādē esošajam atzinumam, ko pieprasījumi Nīderlandes prezidentūra, un ņemot vērā Padomei nepieciešamo laiku, tika nolemts abus pieprasījumus apvienot vienā atzinumā.

Par komitejas dokumenta sagatavošanu atbildīgā Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa atzinumu pieņēma 2016. gada 12. maijā.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 517. plenārajā sesijā, kas notika 2016. gada 25. un 26. maijā (2016. gada 25. maija sēdē), ar 201 balsi par, 3 balsīm pret un 4 atturoties, pieņēma šo atzinumu.

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. Pārmaiņas darbā un darba tiesiskajās attiecībās notiek strauji. ES uzdevums ir veicināt jauninājumus, tehnoloģiju attīstību un radošumu, lai virzītos uz tādu rezultātu sasniegšanu, kas sekmē ilgtspējīgu un konkurētspējīgu sociālo tirgus ekonomiku. Jāizvērtē šo attīstības tendenču ietekme uz darba tirgu un standartiem, ekonomiku, nodokļu un sociālā nodrošinājuma sistēmām, kā arī uz iztikas minimumu. Vienlīdzīgu konkurences apstākļu un taisnīgas digitālās ekonomikas radīšana darba ņēmējiem, kā arī visādu lielumu un visu nozaru uzņēmumiem, tāpat arī digitālo prasmju uzlabošana ir daži no svarīgākajiem uzdevumiem, kuriem jāpievēršas. Eiropai un sociālajiem partneriem jāuzņemas svarīga loma, lai nodrošinātu, ka šis process rada pozitīvu, taisnīgu un stabilu rezultātu un ka jebkādas “pelēkās zonas” attiecībā uz tiesībām un aizsardzību tiek likvidētas.

1.2. EESK uzskata, ka pirmām kārtām jāaizsargā sociālās labklājības sistēmu kvalitāte un fiskālā stabilitāte visā ES, un iesaka Eiropas Komisijai un dalībvalstīm sadarbībā ar sociālajiem partneriem izpētīt labāko praksi, lai, uz to balstoties, izstrādātu sociālās labklājības modeļus, kas ļauj aptvert elastīgākus nodarbinātības veidus un nodrošina pienācīgu sociālās aizsardzības līmeni visiem darba ņēmējiem, tostarp pašnodarbinātajiem, kuri neietilpst tradicionālajā labklājības sistēmā. Tas būtu jāņem vērā, veidojot ES sociālo tiesību pilāru. Atzinīgi vērtējams ir tas, ka minētajam jautājumam EESK ir pievērsusies atsevišķā atzinumā.

1.3. EESK iesaka sīkāk izanalizēt šo attīstības tendenču ietekmi uz prasmēm un novērtēt, kādas ir mūžizglītības, pārkvalificēšanās un kvalifikācijas celšanas iespējas darba ņēmējiem šajās jaunajās darba tiesiskajās attiecībās, lai nepieļautu, ka šie jauninājumi izraisa prasmju pieprasījuma pazemināšanos vai negatīvi ietekmē kvalifikācijas līmeni, un lai nodrošinātu labākas darba iespējas. Visu iedzīvotāju digitālo prasmju veicināšana un uzlabošana ir jāizvirza par Eiropas Savienības prioritāti.

1.4. EESK uzskata, ka ES līmenī vajag vairāk datu un pētījumu par kolektīvās nodarbinātības (*crowd employment*) apmēru, par kolektīvo platformu darbinieku (*crowd workers*) pazīmēm, par tādiem dažādiem jauniem darba veidiem kā “nulles stundas” līgumi, piegāde pēc pieprasījuma un jaunas profesijas, par privāttiesību līgumiem, par “platformekonomikas” apmēru un nozarēm, kurās šādas platformas darbojas, un par platformekonomikas ģeogrāfisko izplatību Eiropas Savienībā. Tas ļaus novērtēt, kas uzņēmumiem un darba ņēmējiem vajadzīgs, kad viņi izmanto šos nodarbinātības veidus.

1.5. Statistikas dati par šīm attīstības tendencēm ir jāvāc regulāri, veicot Eiropas darbaspēka apsekojumus, un ziņojumos par darba tirgus stāvokli ir jāmin paraugprakses piemēri, ja tādi ir zināmi. Tas ļaus uzraudzīt jauno darba tiesisko un nodarbinātības attiecību veidu ietekmi uz darba tirgu un tautsaimniecību un novērtēt to ieguldījumu stabilu un kvalitatīvu augstvērtīgu darbvietau un izaugsmes radīšanā, un šī informācija kalpotu ES nodarbinātības politikas izstrādei, tostarp Eiropas pusgamam un stratēģijai “Eiropa 2020”. Minētie pētījumi būtu jāfinansē no programmas “Apvārsnis 2020” un ar citiem attiecīgajiem ES līdzekļiem.

1.6. Garengriezuma dati ir arī vajadzīgi, lai varētu spriest par to, kā jaunie darba tiesisko attiecību veidi ietekmē nodarbinātības ilgspēju visa mūža garumā⁽¹⁾. Svarīgi ir arī noteikt, cik lielā mērā tos ietekmē dzimums vai citi demogrāfiskie rādītāji (piemēram, vecums, invaliditāte, tautība un migranta statuss).

1.7. Steidzami jāprecizē jauno nodarbinātības starpnieku, piemēram, tiešsaistes platformu, juridiskais statuss, lai to darbību varētu atspoguļot oficiālajā statistikā, novērtēt to izaugsmi un noteikt, kādi standarti, pienākumi, saistības un darbības noteikumi būtu jāpiemēro un kurām regulatīvajām struktūrām jābūt atbildīgām par šo starpnieku darbības kontroli un minēto standartu, pienākumu, saistību un noteikumu izpildes panākšanu, un tajā pašā laikā jāatzīst, ka šādas platformas var radīt jauninājumus, nodarbinātības iespējas un ekonomisko izaugsmi.

1.8. EESK atzīmē, ka Eiropas Komisija pašlaik konsultējas par Direktīvu par rakstisko paziņojumu⁽²⁾, un prognozē, ka jaunajiem darba tiesisko attiecību veidiem Eiropas Komisijas priekšlikumos tiks pievērsta uzmanība, ja Komisija nolems pārskatīt šo tiesību aktu. Komiteja ļoti cer, ka tiks veikti precīzējumi attiecībā uz jaunajiem darba un darba tiesisko attiecību veidiem un vienlaikus tiks ņemtas vērā MVU vajadzības. Varētu arī apsvērt iespēju, vai būtu jāpaplašina darbības joma un tādā veidā jāaptver darba ņēmēji, nosakot, ka rakstiskie paziņojumi jānodrošina jau pirmajā dienā un jānorāda minimālais stundu skaits, jo tas ļautu izskaust “nulles stundu” darba līgumus.

1.9. Lai tiktu nodrošināta darba ņēmēju, patērētāju un visas sabiedrības aizsardzība, EESK iesaka saistībā ar tiešsaistes platformām, kolektīvajiem resursiem tīmeklī, ekonomiski atkarīgiem pašnodarbinātajiem un citiem jauniem pašnodarbinātības veidiem atrisināt jautājumus, kas skar starpnieka darbību, atbildību par nelaimes gadījumiem, zaudējumiem un pakalpojumu sniegšanas traucējumiem. Jāprecizē, kā Eiropas Savienībā spēkā esošie darba drošības un veselības aizsardzības noteikumi piemērojami attiecībā uz šiem jaunajiem darba tiesisko attiecību veidiem, kā jāreaģē uz šo noteikumu pārkāpumiem un kas ir atbildīgs par pārbaudi un par darba ņēmēju civiltiesiskās atbildības apdrošināšanu, kā arī par civiltiesiskās atbildības apdrošināšanu patērētājiem un trešām personām nodarīto zaudējumu gadījumā.

⁽¹⁾ France Stratégie, *Le compte personnel d'activité de l'utopie au concret*, galīgais ziņojums.
ESAO, *Employment Outlook 2014*, 179. lpp.

⁽²⁾ Direktīva 91/533/EEK.

1.10. Darba inspekcijām saskaņā ar valstī pieņemto praksi jābūt pilnvarotām šādus nodarbinātības veidus iekļaut savā darbības jomā, un to inspektoru rīcībā jābūt atbilstošiem resursiem, kompetencēm un mācīšanās iespējām. Lai kļiedētu sabiedrības bažas un meklētu tiesību aizsardzības iespējas, varētu būt lietderīgi veidot partnerības ar arodbiedrībām, patērētāju apvienībām vai citām pārstāvības apvienībām. Šajā procesā liela nozīme būs paraugprakses piemēru apmaiņai.

1.11. Būtu jāanalizē arī ietekme uz darba koplīguma diapazonu skartajās nozarēs, jo daudzi darbaņēmēji varētu būt ārpus darba koplīgumu slēgšanas struktūrām un bez arodbiedrību pārstāvības. Saistībā ar darbaņēmējiem, kurus uzskata par pašnodarbinātajiem, EESK pauž bažas par to, ka viņu tiesības uz apvienošanās brīvību var tikt apšaubītas, ja viņu apvienošanās traktē kā karteļa veidošanu, un tas viņiem draudētu ar nonākšanu pretrunā ES noteikumiem par negodīgu konkurences praksi. Jāpievērš uzmanība šīm šaubām, kas varētu apdraudēt pamattiesības, un tās ir jānovērš. Ir vajadzīgi norādījumi par konkurences noteikumu piemērošanu darbaņēmējam pielīdzināmas pašnodarbinātas personas gadījumā. Šajā saistībā "darbaņēmēja" jēdzienu ir ieteicams traktēt nevis šaurākā nozīmē kā "algotu darbinieku", bet tā, kā to saprot Starptautiskā Darba organizācija (SDO); tas palīdzētu labāk izprast, kā piemērojami tie pamatprincipi un pamattiesības darbā⁽³⁾, kuru izmantošanu nedrīkst ierobežot ES konkurences noteikumi.

1.12. EESK aicina izpētīt kolektīvo platformu darbinieku līgumisko statusu un citus jaunus darba un darba tiesisko attiecību veidus, kā arī starpnieku pienākumus, ņemot vērā šo darbaņēmēju spēju risināt sarunas vai noteikt atalgojumu, darba laiku un apstākļus, atvaļinājumu, pensiju, maternitātes tiesības, darba devēju apmaksātu veselības apdrošināšanu un citas darba tiesības, kā arī radītā intelektuālā īpašuma tiesību aizsardzību. Pamatnostādnes ir arī vajadzīgas, lai precizētu neskaidrības saistībā ar nodarbinātības statusu sociālās apdrošināšanas un nodokļu ziņā.

1.13. EESK iesaka Eiropas Komisijai, ESAO un SDO sadarboties ar sociālajiem partneriem, lai izstrādātu attiecīgus noteikumus par pienācīgiem darba apstākļiem un tiešsaistē strādājošu darbaņēmēju, kā arī atbilstīgi citām jaunajām darba tiesiskajām attiecībām nodarbinātu darbaņēmēju aizsardzību. EESK uzskata, ka būtu lietderīgi izstrādāt ES līmeņa koncepciju, tomēr vienlaikus norāda, ka lielākā daļa pasākumu būs jāveic valstu līmenī, nozares ietvaros vai darba vietā.

1.14. Eiropas sociālie partneri ir norādījuši, ka nodarbinātības politikas programma Eiropas Komisijai būtu jāplāno tā, lai veicinātu mūsu valstu tautsaimniecības un darba tirgu digitālo pārveidi. Komisijai vienlaikus būtu jāpalielina kvalitatīvas nodarbinātības iespējas, kas var rasties no mūsu valstu tautsaimniecības digitalizācijas. Darba tirgus politikas pasākumi būtu jāvirza arī uz to personu aizsargāšanu un pārkvalificēšanu/kvalifikācijas celšanu, ko ietekmēs digitalizācija. EESK iesaka šajā sakarā nodrošināt efektīvas tiesības un aizsardzību, uzraudzību un izpildi, lai nepieļautu ienākumu nevienlīdzības palielināšanos un rīcībā esošo ienākumu samazināšanos un lai nodrošinātu ilgtspējīgu ekonomiskas izaugsmes potenciālu visā ES.

1.15. EESK iesaka Eiropas Komisijai apsvērt, kā, balstoties uz Eiropas bagātajām savstarpīguma un sadarbības tradīcijām darba tirgus koordinācijā, kas bieži tiek veikta vietējā līmenī un aktīvā sadarbībā ar arodbiedrībām, vietējiem darba devējiem un valsts pašnodarbināto apvienībām, varētu rosināt Eiropas platformu izveidi tādā veidā, lai radītā vērtība paliktu vietējā tautsaimniecībā. Svarīgi būtu apsvērt pasākumus, kas, nodrošinot atbalstu ne tikai sākotnējā darbības uzsākšanas posmā, bet arī paplašināšanās posmā, kurā daudziem jauniem uzņēmumiem pašlaik nav pieejams finansējums, palīdzētu uzņēmumiem radīt stabilas un kvalitatīvas augstvērtīgas darbvietas.

⁽³⁾ Kā liecina EKT nolēmums 2015. gada lietā *FNV-KIEM* (<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-413/13>), konkurences noteikumi ļauj brīvi interpretēt to piemērošanu darbaņēmējam pielīdzināmas pašnodarbinātas personas gadījumā. *IVIR* 2014. gada pētījumā par līgumattiecībām ar autoriem un izpildītājiem ir arī uzsvērts, ka nozarēm piešķirti atbrīvojumi varētu būt iespējams risinājums, un norādīts uz konkrētu gadījumu Vācijā, kur Koplīguma likuma 12.a pantā atļauts atsevišķiem pašnodarbinātiem autoriem un izpildītājiem izmantot darba koplīgumu. Pētījumā norādīts, ka šādi atbrīvojumi kalpo sabiedrības interesēs, piešķirot aizsardzību grupai, kurai, no ekonomiskā un sociāla viedokļa raugoties, tā ir tikpat vajadzīga kā algotiem darbiniekiem.

2. Ievads

2.1. Tā kā tehnoloģiju jomā notiek strauja attīstība, ko papildina citas ekonomikā un sabiedrībā vērojamas attīstības tendences, arvien biežāk rodas jauni darba un darba tiesisko attiecību veidi, kuri izraisa pārmaiņas un rada aizvien sarežģītākus apstākļus darba tirgū. Jauninājumi un radošums ir svarīgs ilgtspējīgas un konkurētspējīgas sociālās tirgus ekonomikas dzinējspēks. Ir svarīgi panākt līdzsvaru starp šo jaunu attīstības tendenču ekonomisko un sociālo labumu, no vienas puses, un nepieciešamo aizsardzības pasākumu nodrošināšanu darba ņēmējiem, patērētājiem un uzņēmumiem, no otras puses, un vienlaikus jānovērš šo tendenču ļaunprātīga izmantošana taisnīgas nodarbinātības prakses apiešanai.

2.2. Jauni darba tiesisko attiecību veidi ļauj radīt darbvietas, nodrošina netraucētu darba tirgus darbību, paverot gan darba ņēmējiem, gan darba devējiem vairāk iespēju būt elastīgiem, palielinot darba ņēmēju autonomiju un darba vietu pielāgošanas spējas, sekmējot prasmju pilnveidošanu un lielākas iespējas darba un ģimenes dzīves labākai saskaņošanai. Tajā pašā laikā ir svarīgi veicināt kvalitatīvu augstvērtīgu nodarbinātību, sociālo dialogu un darba koplīguma slēgšanas struktūras, ja vien iespējams, un panākt skaidrību par tādiem jautājumiem kā darba devēju un darba ņēmēju tiesības un pienākumi, darba ņēmēju nodarbinātības statuss, atbildība par negadījumiem, apdrošināšana un profesionālā atbildība, nodokļu, sociālās aizsardzības un citu noteikumu piemērojamība. Visaptveroši jāizvērtē pašreizējā darba tirgus un sociālā nodrošinājuma sistēmas spēja stāties pretī šīm attīstības tendencēm, lai novērstu ienākumu nevienlīdzības palielināšanos, nodrošinātu, ka cilvēki arī turpmāk gūst pienācīgu un drošu ienākumus un var saskaņot darba un ģimenes dzīvi.

2.3. Jautājumus, kas saistīti ar šīm jaunajām attīstības tendencēm, EESK ir aplūkojusi vairākos atzinumos⁽⁴⁾, kuru atziņas varēja izmantot šā izpētes atzinuma izstrādē. Nīderlandē un Slovākijā – dalībvalstīs, kas prezidentūras ietvaros pieprasīja izstrādāt šo izpētes atzinumu, – nestandarta nodarbinātības apmērs attiecīgi ir aptuveni 60 % un 20 %⁽⁵⁾.

2.4. Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda (*Eurofound*)⁽⁶⁾ un SDO⁽⁷⁾ nesen publicētie ziņojumi palielinājuši izpratni par to, ka pēdējos desmit gados vērojama pāreja no tradicionālām darba tiesiskajām attiecībām uz nestandarta darba tiesisko attiecību veidiem. SDO norāda, ka notiekošajām darba tiesisko attiecību pārmaiņām ir nopietna ekonomiskā un sociālā ietekme. Tās vēl vairāk palielina plaisu starp darbaspēka ienākumiem un produktivitāti un var palielināt ienākumu nevienlīdzību⁽⁸⁾. SDO⁽⁹⁾ konstatē, ka valstīs, par kurām ir pieejami dati un kurās ir nodarbināti 84 % no kopējā darbaspēka pasaulē, aptuveni tikai vienai ceturtdaļai (26,4 %) darba ņēmēju ir beztermiņa līgums, savukārt valstīs ar augstiem ienākumiem beztermiņa līgums ir trim ceturtdaļām darba ņēmēju. Lai arī nodarbinātības standarta modeļa izplatība mazinās, tas vēl aizvien ir svarīgs Eiropas darba tirgus modeļa aspekts. SDO norāda, ka svarīgs valdību, ES iestāžu un sociālo partneru uzdevums ir apzināt un definēt jaunus darba tiesisko attiecību veidus, izstrādāt un pielāgot politiku un regulējumu, lai varētu šīs pārmaiņas pārvaldīt un nodrošināt pozitīvus rezultātus, tādā veidā uzņēmumu un visa veida darba attiecībās iesaistīto darba ņēmēju interesēs garantējot labvēlīgu politiku un normatīvo vidi.

3. Vispārējās attīstības tendences nodarbinātības jomā: stāvokļa raksturojums

3.1. Eiropas valstu tautsaimniecībā strauji izplatījušies darba tiesisko attiecību veidi, kas ir pārbaudījums tradicionālajai nodarbinātībai, proti, pilnas slodzes pastāvīgai nodarbinātībai, kurai raksturīgs noteikts darba laiks, noteiktas tiesības un pabalsti un pilnīga iekļaušana valsts sociālās aizsardzības sistēmās. No otras puses, šie jaunie darba tiesisko attiecību veidi var radīt jaunus darbvietas un novatoriskas darba metodes, taču ir svarīgi nodrošināt šādu darbvietu kvalitāti atbilstīgi jauniem uzņēmējdarbības modeļiem. Daži no šiem jaunajiem veidiem ir saistīti ar globalizāciju, digitalizāciju un ražošanas modeļu maiņu, piemēram, iepriekš pašu veikta darba uzticēšanu ārpalpojumu sniedzējiem, daži no tiem – ar jaunu metožu un paņēmieni ieviešanu uzņēmumos un citi ar pilnīgi jauniem nodarbinātības modeļiem.

⁽⁴⁾ OV C 133, 9.5.2013., 77. lpp.; OV C 11, 15.1.2013., 65. lpp.; OV C 18, 19.1.2011., 44. lpp.; OV C 318, 29.10.2011., 43. lpp.; OV C 161, 6.6.2013., 14. lpp.; OV C 13, 15.1.2016., 161. lpp.; OV C 13, 15.1.2016., 40. lpp.

⁽⁵⁾ ESAO, *Reducing labour market polarisation and segmentation*, S. Scarpetta prezentācija, 2014. gads.
SDO – ziņojums apspriešanai nestandarta nodarbinātības veidu ekspertu sanāksmē.
SDO – nestandarta nodarbinātības veidu ekspertu sanāksmes secinājumi.

⁽⁶⁾ *Eurofound, New forms of employment.*
Eurofound, Harnessing the crowd – A new form of employment.

⁽⁷⁾ SDO, *The changing nature of jobs – World Employment and Social Outlook 2015.*
SDO, *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation – Employment Relationship Recommendation 20016 (n° 198).*

⁽⁸⁾ SDO, *The changing nature of jobs – World Employment and Social Outlook 2015*, 13.–14. lpp.

⁽⁹⁾ Sk. 8. zemsēvītras piezīmi, 30. lpp.

3.2. Jauni darba veidi var pavērt jaunas iespējas privātpersonām, tām kļūstot par uzņēmējiem un strādājot profesijās, kas tām iepriekš nebija pieejamas, vai, atsakoties no nedeklarētā darba, pamest ēnu ekonomiku. Pētījumā par uzņēmēju motivāciju teikts, ka vairāk cilvēku sāk uzņēmējdarbību pozitīvu iemeslu vadīti (piemēram, maksimāli izmantot labu ideju) nekā negatīvu iemeslu dēļ (piemēram, nav citu darba iespēju)⁽¹⁰⁾.

3.3. Pie jaunajiem darba tiesisko attiecību veidiem var minēt “nulles stundu” līgumus, līgumus par “gadījuma darbu pēc izsaukuma” (*on-call*) vai līgumus, kas attiecas tikai uz lidojuma laiku (*fly-time only*), kā arī “neliela apjoma darbu”, “vairāku darbu apvienošanu” (*portfolio work*), darbu, kurš balstīts uz vaučeru sistēmu, civiltiesiskos līgumus un darba dalīšanu. Līdztekus šiem jaunajiem darba tiesisko attiecību veidiem minama virkne līgumu veidu, saskaņā ar kuriem darbs tiek organizēts, izmantojot starpniekus, tostarp “pārvaldītājsabiedrības”, “pašnodarbinātības aģentūras”, “darbinieku kopizmantotības aģentūras” vai tiešsaistē izveidotas “kollektīvo resursu” platformas. Daudziem no šiem darba tiesisko attiecību veidiem raksturīgs tas, ka darba ņēmēji tiek dēvēti par neatkarīgiem līgumslēdzējiem, “dalībniekiem”, “gabaldarba veicējiem”, “partneriem” vai tiek lietoti citi jēdzieni, lai viņu nodarbinātības statusu dažreiz padarītu neskaidru. Lai gan bieži šādu darbu dēvē par pašnodarbinātību, dažos gadījumos tas neatbilst kritērijiem, kas tiek saistīti ar faktiski pašnodarbinātā statusu, piemēram, šiem nodarbinātajiem liegta iespēja noteikt uzdevumus un darba samaksas likmi vai viņiem netiek piešķirtas tiesības uz radīto intelektuālo īpašumu. Dažās nozarēs, piemēram, tūrisma, sabiedriskās ēdināšanas un lauksaimniecības nozarē, ir raksturīgs periodisks, īslaicīgs vai sezonas darbs, un zināma elastība ir nepieciešama gan darba devējam, gan darba ņēmējam. Neatkarīgi no tā, vai šis darbs tiek vadīts caur aģentūru vai patstāvīgi, ir vajadzīgi noteikumi attiecībā uz šādiem līgumiem, lai novērstu nedeklarēta darba izplatību.

3.4. Ir svarīgi gan nošķirt faktisku uzņēmējdarbību, pašnodarbinātas personas un jauna veida atkarīgu individuālo darbu, gan arī nodrošināt darba kvalitāti. Jauno darba organizācijas tendenču dēļ – novērtējums atbilstīgi izpildītajiem uzdevumiem un uz projektiem balstīts darbs – pat darba ņēmējiem ar oficiālu darba līgumu mainās tradicionālais darba laiks, un tas ietekmē dzīves ritmu un ienākumu drošību. Sociālais dialogs un darba koplīguma slēgšanas sarunas ir izrādījušās veiksmīgas daudzās darba vietās, piemēram, zvanu centros, un ir ļāvušas atrisināt “pelēko zonu” problēmu un uzlabot darba apstākļus.

4. Digitalizācija

4.1. Digitalizācija var paaugstināt produktivitāti un vairot elastību jau pastāvošajos uzņēmumos un nodrošināt pamatu jaunām nozarēm un darbvietām, tādā veidā veicinot Eiropas izaugsmi un konkurētspēju. Ja tā tiek pārvaldīta efektīvi, tai ir arī svarīga loma sociālās tirgus ekonomikas veidošanā, kā arī darba un ģimenes dzīves saskaņotības veicināšanā un dzimumu nevienlīdzības samazināšanā nodarbinātības un sociālā nodrošinājuma jomā. Šajā sakarā noderīga atsauce ir ETUC, BusinessEurope, CEEP un UEAPME nesen kopīgi pieņemtā deklarācija⁽¹¹⁾.

4.2. Digitalizācija būtiski ietekmē darba organizāciju un nodarbinātību, tādēļ arī turpmāk politikā tai jāpievērš uzmanība un tā jāvarda. Tā ir pārveidojusi arī patērētāju attiecības un atvieglojusi piekļuvi precēm un pakalpojumiem. Patērētāju apmierinātības līmenis ir augsts, taču pastāv bažas par ietekmi uz ekonomiku, un ir vajadzīgi uzlabojumi, lai tiesību aizsardzības mehānismi būtu efektīvi. ES un valstu līmenī veidotas proaktīvas politikas uzdevums ir nodrošināt digitalizācijas piedāvāto iespēju izmantošanu un vienlaikus novērst problēmas⁽¹²⁾.

4.3. Ļoti liela iedzīvotāju daļa var piekļūt internetam no dažādām vietām, un darba nolūkos ar viņiem principā var sazināties jebkurā laikā un jebkurā vietā, un tādēļ pieaug mobilā tāldarba veicēju skaits un izzūd telpiskās robežas un laika robežas starp darbu un ģimenes dzīvi. Šis elastīgums var dot labumu gan uzņēmumiem, gan darba ņēmējiem, ja tiek respektētas abu pušu intereses. Vajadzētu sīkāk izanalizēt, vai un cik lielā mērā vispārējās digitālās un mobilās komunikācijas laikmetā ir vajadzīga darba ņēmēju privātās un ģimenes dzīves papildu aizsardzība un kādi pasākumi šajā gadījumā būtu lietderīgi valstu un ES līmenī, lai ierobežotu visaptverošu pieejamību un sasniedzamību⁽¹³⁾.

⁽¹⁰⁾ GEM 2015/2016 Global Report.

⁽¹¹⁾ Statement of the European Social Partners on digitalisation.

⁽¹²⁾ OV C 13, 15.1.2016., 161. lpp., 1.3., 1.5. un 5.6. punkts.

⁽¹³⁾ OV C 13, 15.1.2016., 161. lpp., 4.4. punkts.

4.4. Tā kā arvien vairāk cilvēku apgūst IKT prasmes un pārvalda standarta programmatūru un pasaules lielās valodas, darba devējiem ir vairāk iespēju izmantot pasaules darba tirgu, lai darbu uzticētu ārvalstu sniedzējiem. Eiropas iedzīvotājiem tas paver iespēju neatkarīgi no viņu atrašanās vietas veikt darbu, ko piedāvā klienti no visas pasaules, taču vienlaikus pieaug negodīgas konkurences draudi uzņēmumiem un darba ņēmējiem, kuriem, lai iegūtu attiecīgo darbu, ir jākonkurē ar līdziniekiem valstu tautsaimniecībās, kur atalgojuma līmenis ir zems un kas varbūt neievēro SDO noteiktos darba pamatstandartus vai negarantē pienācīgu darbu.

5. Prasmju pilnveidošana

5.1. Tehniskās pārmaiņas var veicināt prasmju pilnveidošanu, taču var arī mazināt pieprasījumu pēc prasmēm, kas piemīt tradicionālajās profesijās nodarbinātajiem. Šo attīstības tendencu ietekme uz prasmēm būtu jāņem vērā, un būtu jānovērtē, kādas ir nepieciešamās un pieejamās iespējas nodrošināt mūžizglītību, pārkvalificēšanos un kvalifikācijas celšanu šajās jaunajās darba tiesiskajās attiecībās iesaistītajiem darba ņēmējiem. Uzņēmumiem sadarbībā ar arodbiedrībām, CEDEFOP un pārvaldes līmeņiem ir jānodrošina apgūto prasmju atbilstība pieprasījumam mainīgajā darba tirgū. Lai risinātu šīs problēmas, svarīgi ir efektīvi izmantot Eiropas Sociālo fondu un citus resursus.

5.2. Galvenais uzdevums ir nodrošināt, ka cilvēkiem ir prasmes, kas vajadzīgas kvalitatīvi augstvērtīgu darbvietu iegūšanai mainīgo darba tirgu apstākļos, un šim aspektam jāvelta galvenā uzmanība turpmākajā ES prasmju stratēģijā. Novērtējums, kā vislabāk pielāgot prasmes, un visu iedzīvotāju digitālo prasmju uzlabošana jāizvirza par ES un publisko iestāžu prioritāti, šajā procesā aktīvi iesaistoties sociālajiem partneriem visos līmeņos. EESK atzīmē, ka šāda apņemšanās jau ir minēta ES sociālā dialoga programmā 2015.–2017. gadam.

6. Statistika

6.1. Trūkst ticamu statistikas datu par šīm attīstības tendencēm. Vajadzīgs vairāk datu par kolektīvās nodarbinātības apmēru, kolektīvo platformu darbinieku pazīmēm, kā arī par dažādiem pašnodarbinātības, ekonomiski atkarīgas pašnodarbinātības, fiktīvas pašnodarbinātības un nestabilas nodarbinātības veidiem, “platformekonomikas” apmēru, nozarēm, kurās šādas platformas darbojas, un platformekonomikas ģeogrāfisko izplatību, kā arī par ES pozīciju starptautiskā salīdzinājumā.

6.2. Statistikas dati arī vajadzīgi, lai varētu uzraudzīt jauno darba tiesisko attiecību veidu ietekmi uz darba tirgu, kā arī darba, ienākumu un tautsaimniecību polarizāciju un šī informācija kalpotu ES nodarbinātības politikas izstrādei, tostarp Eiropas pusgadam un stratēģijai “Eiropa 2020”.

6.3. Vajadzīgi arī garengriezuma dati, lai varētu noteikt, kā jaunie darba tiesisko attiecību veidi ietekmē visu mūžu un kāda ir to ietekme uz nodarbinātības stabilitāti dzīves gaitā, un lai varētu spriest par to, cik lielā mērā šos veidus ietekmē dzimums vai citi demogrāfiskie rādītāji (piemēram, vecums, invaliditāte, tautība un migranta statuss). Būtu jāanalizē arī ietekme uz darba koplīguma diapazonu visvairāk skartajās nozarēs, jo daudzi darba ņēmēji, kas vēlas būt iekļauti darba koplīgumā, varētu būt ārpus darba koplīgumu slēgšanas struktūrām un bez arodbiedrību pārstāvības.

6.4. Minētie pētījumi būtu jāatbalsta, izmantojot programmu “Apvāršnis 2020” un citus attiecīgos ES līdzekļus.

7. Nodarbinātības starpnieku juridiskais statuss

7.1. Jauni nodarbinātības veidi attīstās tik strauji, ka līgumattiecības nevar pielāgot tikpat ātri, un tāpēc mums jāpievēršas to juridiskajam statusam. Steidzami jāprecizē nodarbinātības starpnieku un tiešsaistes platformu statuss, lai to darbību varētu atspoguļot oficiālajā statistikā, novērtēt to izaugsmi un noteikt, kādi standarti, pienākumi, saistības un darbības noteikumi būtu jāpiemēro un kurām regulatīvajām struktūrām jābūt atbildīgām par šo starpnieku darbības kontroli un minēto standartu, pienākumu, saistību un noteikumu izpildes panākšanu. Jēdzienu “darba ņēmējs”, “darbinieks”, “pašnodarbināta persona” un “praktikants” un to definīciju atšķirības Eiropas Savienībā vēl vairāk sarežģī novērtēšanu.

7.2. EESK atzīmē, ka Eiropas Komisija pašlaik konsultējas par Direktīvu par rakstisko paziņojumu⁽¹⁴⁾, un prognozē, ka jaunie darba tiesisko attiecību veidi tiks iekļauti minētās direktīvas darbības jomā.

7.3. Tiešsaistes platformas attīstās strauji un kopumā pozitīvi ietekmē ekonomiku, nodarbinātību un inovāciju, bet dažos gadījumos to attīstība ir izvērsusies tādā apmērā, ka draud rasties monopols, kas varētu radīt tirgus izkropļojumus un nevienlīdzīgu konkurenci. "Kopīgošanas ekonomiku" un citus jaunus nodarbinātības veidus nedrīkst ļaunprātīgi izmantot kā līdzekli, lai, izmaksas novirzot uz lietotājiem un darba ņēmējiem un izvairoties no tādu noteikumu ievērošanas, kas attiecas uz bezsaistē darbojošies uzņēmumiem, izvairītos no pienācīgas algas maksāšanas, nodokļu un sociālā nodrošinājuma saistību pildīšanas un citu darba tiesību un apstākļu nodrošināšanas. Tas varētu apdraudēt uzņēmumu un darba ņēmēju stāvokli citās nozarēs, vājināt saskaņotos standartus un līdzvērtīgus konkurences apstākļus.

8. Veselība un drošība

8.1. Neklātienes darbs varētu slēpt būtiskus draudus darba ņēmēju, to klientu un sabiedrības veselībai un drošībai. Darbu var veikt publiskās telpās vai privātos mājokļos, turklāt iespējams, ka, neievērojot atbilstošas norādes vai neizmantojot aizsargapģērbu, tiek izmantoti bīstami materiāli un ierīces. Apdrošināšanas, sertifikācijas un profesionālās atbildības regulējums varētu būt neskaidrs. Iespējams, ka tiešsaistē nodarbinātie darba ņēmēji intensīvi strādā pie ekrāna un tas notiek nepiemērotā vidē, izmantojot ergonomiskajiem standartiem neatbilstošas mēbeles un iekārtas.

8.2. Dažu tiešsaistes platformu kontekstā "pelēkā zona" ir atbildība par drošību un nelaimes gadījumiem, un šī problēma jāatrisina, lai aizsargātu darba ņēmējus, patērētājus un sabiedrību kopumā.

8.3. Uzklaušanās sanāksmē, kas tika rīkota saistībā ar šā atzinuma izstrādi⁽¹⁵⁾, tika norādīts uz citiem jautājumiem, kuri ir jāiztirzā, tostarp spēku izsīkums ilgo un negulēto darba stundu dēļ un stress darba un ienākumu neparedzamības dēļ, nemaksāšana par noraidītu darbu, slikta klientu vērtējuma saņemšana situācijā, kad to nevar apstrīdēt, "izslēgšana" no platformas vai līguma, problēmas saistībā ar aprūpes pienākumu pildīšanu bez skaidra darba grafika, sociālā atstumtība un vairāku darbu apvienošanas kopējā ietekme.

8.4. Jāprecizē, cik lielā mērā Eiropas Savienībā un dalībvalstīs spēkā esošie darba drošības un veselības aizsardzības noteikumi aizsargā šos jaunus darba tiesisko attiecību veidus un cik lielā mērā jāreaģē uz šo noteikumu pārkāpumiem un kas ir atbildīgs par pārbaudi un par darba ņēmēju civiltiesiskās atbildības apdrošināšanu, kā arī par civiltiesiskās atbildības apdrošināšanu patērētājiem un trešām personām nodarīto zaudējumu gadījumā. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, kuras mītne ir Bilbao, varētu palīdzēt īstenot pētījumus un analītisko izpēti šajā jomā.

8.5. Darba inspekcijām saskaņā ar valstī pieņemto praksi jābūt pilnvarotām šādus nodarbinātības veidus iekļaut savā darbības jomā, un, lai inspektoru darbība būtu efektīva, viņu rīcībā jābūt atbilstošiem resursiem, kompetencēm un mācīšanās iespējām. Lai kļiedētu sabiedrības bažas un meklētu tiesību aizsardzības iespējas, varētu būt lietderīgi veidot partnerības ar arodbiedrībām, patērētāju apvienībām vai citām pārstāvības apvienībām.

9. Nodarbinātības statuss

9.1. Jaunie darba tiesisko attiecību veidi ietekmē profesiju klāstu, kas ir plašs un neviendabīgs un aptver darbu, kuru iepriekš veica neoficiālajā ekonomikā, ārštata darbu un darbu, ko parasti veic tiešie darbinieki. Jauniem darba attiecību veidiem izplatoties, iespējams, ka identiskus uzdevumus identiskā vidē veic darba ņēmēji, kam ir atšķirīgs nodarbinātības statuss, un tas rada nevienlīdzību aizsardzības, tiesību un darba samaksas ziņā.

⁽¹⁴⁾ Sk. 2. zemsvirtras piezīmi.

⁽¹⁵⁾ Atklāta uzklaušanās sanāksme "Darba tiesisko attiecību pārmaiņas, kopīgošanas ekonomika, "nulle stundas" līgumi un iztikas minimums" EESK telpās 2016. gada 31. martā.

9.2. Jaunu starpnieku iesaistīšanās darba tiesiskajās attiecībās dažreiz ir mazinājusi iesaistīto pušu attiecību pārredzamību, apgrūtinot individuālās sarunas par darba nosacījumiem un ierobežojot darba ņēmēju piekļuvi darba koplīgumiem.

9.3. Rodas jautājumi par to, kura puse būtu uzskatāma par darba devēju un kādai vajadzētu būt pašnodarbinātības definīcijai, tostarp juridiskajai definīcijai un sankciju sistēmai attiecībā uz nelegālu darbaspēka nodrošināšanu un nopietnākiem ļaunprātīgas izmantošanas veidiem. Tiešsaistes platformas piedāvā dažādus nodarbinātības modeļus, un pastāv, piemēram, tādas platformas, kas pārorientējušās un darba ņēmējiem piedāvā darbinieka statusu, lai paaugstinātu kvalitāti un samazinātu darbinieku mainību⁽¹⁶⁾. Darbinieka statuss paver iespēju izmantot citas darba ņēmēju tiesības. Par pašnodarbinātajiem uzskatītu darba ņēmēju tiesības uz apvienošanās brīvību var tikt apšaubītas, ja viņu apvienošanās traktē kā kartēja veidošanu, un tas viņiem draudētu ar nonākšanu pretrunā ES noteikumiem par negodīgu konkurences praksi. Šis jautājums ir jārisina, it īpaši gadījumos, kad runa ir par šķietami pašnodarbinātiem darba ņēmējiem, kuri nevar patstāvīgi noteikt savus darba uzdevumus un darba samaksas likmi.

9.4. EESK rosina analizēt kolektīvo platformu darbinieku nodarbinātības statusu un citus jaunus darba tiesisko attiecību veidus, uzmanību pievēršot darba ņēmēju iespējām risināt sarunas par darba nosacījumiem un samaksas veidu (un kurš to nosaka), kā arī radītā intelektuālā īpašuma tiesībām. Šis apsekojums būtu jāveic ar mērķi sniegt dalībvalstīm pamatnostādnes, lai tās atbilstīgi savai praksei precizētu darba ņēmēju kā nodokļu maksātāju, sociāli apdrošināto un nodarbināto statusu un šo platformu pienākumus saistībā ar darba laiku, atalgojumu, atvaļinājumu, pensiju, maternitātes tiesībām, darba devēja apmaksāto veselības apdrošināšanu un citām darba ņēmēju tiesībām.

10. Pamattiesības un darba ņēmēju tiesības

10.1. Jāprecizē, kādas tiesības ir kolektīvo platformu darbiniekiem un citiem darba ņēmējiem, kuru darba tiesiskās attiecības ir nestabilas un mainīgas, vairākos jautājumos, tostarp šādos:

- darba laiks,
- darba koplīguma slēgšanas sarunas,
- apvienošanās brīvība,
- informēšana un apspriešanās,
- pielāgošanās prasmes,
- atpūtai paredzētie pārtraukumi,
- tiesības uz sociālo aizsardzību ar apdrošināšanas un pabalstu starpniecību,
- tiesības apstrīdēt netaisnīgus vadības lēmumus/lietotāju vērtējumus/*de facto* netaisnīgu atļaišanu no darba,
- tiesības bez soda atteikties veikt pēdējā brīdī uzticētu darba uzdevumu,
- taisnīga darba samaksa,
- tiesības uz samaksu par padarītu darbu.

10.2. Eiropas Komisijai, ESAO un SDO būtu jāsadarbojas ar sociālajiem partneriem, lai izstrādātu attiecīgus noteikumus par pienācīgiem darba apstākļiem un tiešsaistē strādājošu darba ņēmēju, kā arī atbilstīgi citām jaunajām darba tiesiskajām attiecībām nodarbinātu darba ņēmēju aizsardzību. EESK uzskata, ka būtu lietderīgi izstrādāt ES līmeņa koncepciju, tomēr vienlaikus norāda, ka lielākā daļa pasākumu būs jāveic valstu līmenī, nozares ietvaros vai darba vietā.

⁽¹⁶⁾ <http://www.nytimes.com/2015/12/11/business/a-middle-ground-between-contract-worker-and-employee.html>

10.3. Pašnodarbinātu persona arodbiedrības un apvienības nesēn sāka rīkot tikšanās, lai izstrādātu ieteikumus attiecībā uz labākiem sociālās aizsardzības un pabalstu risinājumiem un to darbības jomu.

11. Iztikas minimuma saglabāšana

11.1. Jauni darba tiesisko attiecību veidi raksturīgi ne tikai darba vietām, kur jāveic zemāk kvalificēts fizisks darbs, vai darba vietām pakalpojumu nozarē. Arvien biežāk vērojams, ka "nulles stundu" līgumi un citi "darba pēc pieprasījuma" veidi skāruši labāk atalgotu un augstāk kvalificētu profesiju pārstāvjus, tostarp lektoros, aviosabiedrību pilotus, veselības aprūpes un citus publiskā sektora darbiniekus, radot draudus, ka varētu mazināties viņu ienākumi un nodarbinātības drošība.

11.2. Tā kā uz IKT un plašsaziņas līdzekļu izmantošanu balstītā darba veikšana un pakalpojumu sniegšana bieži ir iespējama jebkurā pasaules vietā, uzņēmumi un darba ņēmēji saskaras ar nevienlīdzīgu konkurenci, jo šāds darbs arvien biežāk tiek uzticēts ārvalsts pakalpojumu sniedzējiem valstu tautsaimniecībās, kur atalgojuma līmenis ir zems, un tas izraisa darba koplīgumos paredzēto darba samaksas likmju pazemināšanu.

11.3. Pētījumi⁽¹⁷⁾ liecina, ka digitalizācija izraisa polarizāciju starp augsti kvalificētiem darba ņēmējiem, kas ir augsti atalgoti, un zemi kvalificētiem darba ņēmējiem, kuri ir zemi atalgoti, un ka arvien nevienlīdzīgākā darba tirgus upuri ir vidēji kvalificētie darba ņēmēji, kam ir vidēji ienākumi un kas nodarbināti bankās, apdrošināšanas nozarē un pārvaldē. Daudzi ir spiesti veikt vairākus darbus, lai nodrošinātu iztikas minimumu. Tomēr dažas no šīm pašnodarbinātajām personām ir augsti kvalificēti un pieredzējuši speciālisti, kas labi apzinās savu tirgus pozīciju, zina savu vērtību un patiešām vēlas veikt darījumus uz sava rēķina vai kas pašnodarbinātību izmanto, lai dažādotu savus ienākumu avotus, veidotu rezervi sava galvenā ienākumu avota zaudēšanas gadījumā, pelnītu naudu ar savu hobiju un rastu jaunas karjeras un uzņēmējdarbības iespējas – šie abi varianti pastāv, un jānodrošina, ka visiem ir vajadzīgās tiesības un aizsardzība.

11.4. Dažus jaunos darba tiesisko attiecību veidus ir radījusi vēlme izvairīties no izmaksām un pienākumiem, kas raksturīgi tradicionālākiem nodarbinātības veidiem. Ja netiks izveidoti efektīvi tiesību un aizsardzības, uzraudzības un izpildes panākšanas mehānismi, iespējams, ka daudzi jaunie darba tiesisko attiecību veidi izraisīs pēc iespējas zemāka atalgojuma un sliktāku darba nosacījumu noteikšanu un ienākumu nevienlīdzības palielināšanos, samazinās tīros ienākumus un tādā veidā arī pieprasījumu un ES ekonomikas izaugsmes iespējas, un makroekonomikā radīs jaunas ilgtermiņa problēmas. Lai saglabātu iztikas minimumu, ir ļoti būtiski, lai šādiem darba ņēmējiem būtu iespējas noslēgt koplīgumu, kurā noteikts darba samaksas līmenis un darba nosacījumi.

11.5. Jaunajiem darba tiesisko attiecību veidiem bieži raksturīgs tas, ka samaksa paredzēta par noteiktu uzdevumu veikšanu un tās pamatā nav stundas likmes. Visos šajos gadījumos būtu jāsiglabā taisnīga atalgojuma princips, un būtu jāņem vērā visi ar atalgojumu saistītie aspekti, piemēram, paveiktā darba kvalitāte un kompensācija par nostrādāto laiku⁽¹⁸⁾.

11.6. Tā kā ģimenes atbalsta un sociālā nodrošinājuma sistēmas Eiropas Savienības valstīs nav vienādas, ir svarīgi novērtēt jauno darba tiesisko attiecību veidu ietekmi uz ģimenes atbalsta pasākumu finansēšanu un jāatzīst, ka vienai personai paredzēts iztikas minimums nav pietiekams, lai uzturētu ģimeni ar bērniem.

11.7. Ar darba samaksu saistītos jautājumus nevar aplūkot izolēti no problemātiskās saiknes starp darba samaksu un nodokļu/sociālās aizsardzības un pabalstu sistēmām neskaidri definētās darba tiesiskajās attiecībās. Arī tādēļ būtiska ir skaidrība par to, kurš ir darba devējs un kāds ir darba ņēmēja statuss.

⁽¹⁷⁾ http://www.liberation.fr/debats/2015/09/03/daniel-cohen-il-faut-une-societe-dans-laquelle-perdre-son-emploi-devienne-un-non-evenement_1375142

⁽¹⁸⁾ Pārvietošanās laiks ir uzskatāms par darba laiku, sk. Tiesas spriedumu lietā *Tycó*, 2015. gada 10. septembris.

12. Sociālā aizsardzība

12.1. EESK apzinās, ka dažādās dalībvalstīs ir dažādas sistēmas, un uzskata, ka jāizpēta, kā var izveidot sociālās labklājības modeļus, kas atbilstu elastīgāku darba tirgu prasībām un varētu nodrošināt stabilus un pietiekamus ienākumus pienācīgu dzīves apstākļu garantēšanai. Tas būtu jāņem vērā, veidojot ES sociālo tiesību pilāru. Atzinīgi vērtējams ir tas, ka minētajam jautājumam EESK ir pievērsusies atsevišķā atzinumā.

12.2. Pieaugot elastībai darba tirgū, kur arvien lielāka darba ņēmēju daļa iepriekš nezina, kad vai kur viņi strādās, palielinās nesaderība ar valstu sociālās aizsardzības sistēmām, kuru pamatā ir pieņēmums, ka starp “nodarbinātā” statusu un “bezdarbnieka” statusu var novilkt skaidru robežšķirtni. Šāda nesaderība nesniedz labumu nedz uzņēmumiem, nedz darba ņēmējiem.

12.3. Arvien lielāka daļa darba ņēmēju neveic iemaksas sociālā nodrošinājuma sistēmās vai negūst labumu no tām, piemēram, bezdarbnieka pabalsta, veselības un pensijas pabalsta vai apdrošināšanas veidā. Dažās dalībvalstīs, kurās sociālajiem partneriem ir svarīga nozīme, sociālie partneri un valdības jau apspriež minēto jautājumu, taču šīs debates jāpaplašina, lai tās notiktu visā ES ar vietējo iestāžu, citu pilsoniskās sabiedrības un apvienību pārstāvju un pakalpojumu sniedzēju līdzdalību, lai noteiktu realizējamus un ilgtspējīgus politikas pasākumus un tiesību aktus, kā arī papildu pasākumus, kas visiem darba ņēmējiem, tostarp pašnodarbinātām personām, kolektīvo platformu darbiniekiem un kopīgošanas ekonomikā iesaistītiem darba ņēmējiem, nodrošinātu atbilstīgu sociālās aizsardzības līmeni.

12.4. EESK atzīst, ka dažādās dalībvalstīs būtiski atšķiras sociālās aizsardzības sistēmas. Lai gan nepārprotami jāizvērtē, cik lielā mērā sociālās aizsardzības sistēmas ļauj risināt problēmas, ko izraisa pārmaiņas ekonomikā un darba tirgos, EESK uzskata, ka ir svarīgi saglabāt ienākumus un uzlabot nodokļu un sociālās aizsardzības sistēmu vispārējo kvalitāti, uzticamību, pieejamību un efektivitāti visā ES, ņemot vērā, ka šīs sistēmas daudzās dalībvalstīs pašlaik ir atkarīgas no augsta tradicionāli nodarbināto īpatsvara un viņu iemaksām. Šāds efektivitātes zudums varētu apdraudēt Eiropas sociālā modeļa un sociālās tirgus ekonomikas struktūru, kas ir balstīta uz lielu sabiedrības ieguldījumu vispārējās nozīmes pakalpojumu un efektīvu sociālā nodrošinājuma tīklu finansēšanā un nodrošināšanā.

12.5. Rūpīgi jāanalizē nodokļu un sociālās aizsardzības sistēmas, lai nodrošinātu atbilstīgu nodokļu un sociālo iemaksu līmeni visu veidu ienākumiem neatkarīgi no tā, vai tie ir gūti tradicionāli organizētajās nozarēs vai kopīgošanas ekonomikā/platformekonomikā. EESK uzskata, ka šo platformu lomu varētu precizēt, izmantojot noteikumus un, vajadzības gadījumā, tiesību aktus, ar kuriem noteiktu gan darba ņēmēju, gan pašnodarbinātu personu aizsardzību, viņus iekļaujot sociālās aizsardzības sistēmā gan regulējuma, gan iemaksu ziņā. Eiropas Savienībai, pamatojoties uz paraugpraksi, būtu jāveicina un jākoordinē reformas dalībvalstu līmenī.

13. Jauno attīstības tendenču izmantošana ES labā

13.1. Tiešsaistes platformas ir jauninājums, kas Eiropā jau reāli darbojas tautsaimniecībā. Tomēr pašlaik daudzas tiešsaistes platformas neatrodas Eiropas Savienībā un no katra Eiropas Savienībā veikta darījuma ietur būtisku daļu, kas dažreiz sasniedz 25 % no darījuma vērtības, un lielākā šo ieturēto līdzekļu daļa nonāk nodokļu atvieglojumu darbības zonās. Šīs platformas maksā zemus nodokļus vai nemaksā nodokļus, vai neveic iemaksas, no kurām finansē izglītību, infrastruktūru vai sabiedriskos pakalpojumus tajās Eiropas vietās, kur tās darbojas. Ja darba ņēmēji nav patiesi pašnodarbinātas personas, var rasties atšķirības nodokļu maksājumu, pensiju vai citu sociālās aizsardzības sistēmu ziņā. Jānovērtē, kāda ir šo platformu ietekme uz ilgtspējīgu nodarbinātību un izaugsmi Eiropas Savienībā un kāds ir to ieguldījums šajās jomās.

13.2. Eiropas Komisijai būtu jāapsver, kā, balstoties uz Eiropas bagātajām savstarpīguma un sadarbības tradīcijām darba tirgus koordinācijā, kas bieži tiek veikta vietējā līmenī un aktīvā sadarbībā ar arodbiedrībām un vietējiem darba devējiem, varētu rosināt Eiropas platformu izveidi tādā veidā, lai radītā vērtība paliktu vietējā tautsaimniecībā. Svarīgi būtu apsvērt pasākumus, kas, nodrošinot atbalstu ne tikai sākotnējās darbības uzsākšanas posmā, bet arī paplašināšanās posmā, kurā daudziem jauniem uzņēmumiem pašlaik trūkst atbalsta, palīdzētu uzņēmumiem radīt stabilas un kvalitatīvi augstvērtīgas darbvietas.

Briselē, 2016. gada 25. maijā

*Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Georges DASSIS*