



Briselē, 9.12.2021.
COM(2021) 761 final

**KOMISIJAS PAZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI**

**Labāki darba apstākļi spēcīgākas sociālās Eiropas izveidei. Digitalizācijas sniegto
iespēju pilnīga izmantošana darba nākotnei**

1. Ievads

Digitalizācija paver iespējas inovatīviem pakalpojumiem, jauniem uzņēmējdarbības modeļiem un jauniem darba organizācijas veidiem. Ar lielu datu apjomu un jaudīgām tehnoloģijām, piemēram, mākslīgo intelektu (MI), digitalizācija savieno pasauli, veicina starptautisko sadarbību un racionalizē organizāciju darbību un darba ņēmēju pārvaldību.

Jaunas tehnoloģijas ļauj automatizēt lielu daļu ikdienas administratīvā darba un vienveidīgus uzdevumus, kurus darbinieki mēdza veikt stundām ilgi. Tas savukārt ļauj darbiniekiem pievērsties radošākam, analītiskam un stratēģiskam darbam, kas var vairost organizācijas konkurētspēju. Digitalizācija tāl darbu un hibrīddarbu padara par dzīvotspējīgu izvēli arvien lielākam skaitam uzņēmumu, ļaujot elastīgāk organizēt darbu un uzlabot ražīgumu, vienlaikus palīdzot pildīt ES zaļo apņemšanos. Digitālās darba platformas var efektīvi saskaņot darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu un radīt iespējas klientiem, darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām.

Līdztekus šīm iespējām digitālā pārveide rada arī problēmas. Darba nosacījumi ES ir vieni no labākajiem pasaulē. Minimālās prasības attiecībā uz darba laiku, veselības aizsardzību un drošību darbā, sociālo aizsardzību un vienlīdzīgu attieksmi pret cilvēkiem (arī vienādu atalgojumu vīriešiem un sievietēm) ir daļa no Eiropas sociālā modeļa. Tomēr digitalizācijas ienākšana ietekmē darba tirgus tādā veidā, kas liek apšaubīt šo modeli. Jauni darba organizācijas veidi automātiski nepārņem kvalitatīvās darbvietas.

Tāpēc principus, kas ir Eiropas sociālās tirgus ekonomikas pamatā, nevajadzētu uzskatīt par pašsaprotamiem, un tie būtu jāaizsargā. Arvien vairāk cilvēku nonāk nelabvēlīgā situācijā, tostarp daudzi strādā, izmantojot digitālās darba platformas, kas darbojas nestabilos darba apstākļos. Jauni darba organizācijas veidi, piemēram, platformu darbs, aizvien biežāk rada grūtības pareizi ierindot cilvēkus pie darba ņēmējiem vai pašnodarbinātām personām. Tādējādi daži cilvēki tiek netaisnīgi liegti piekļuve tiesībām un aizsardzībai, kas saistīta ar darba ņēmēja statusu. Savukārt citi nevar panākt faktisku autonomiju, kas izriet no pašnodarbinātības statusa. Darba vidē algoritmiskie rīki kļūst arvien izplatītāki, tādēļ vēl skaidrāk iezīmējas jautājumi, kas saistīti ar uzraudzību, datu izmantošanu, lūdztiesību un diskrimināciju (piemēram, algoritmisko rīku izstrādē integrētie ar dzimumu saistītie aizspriedumi) un algoritmiskās pārvaldības piemērošanu.

Ņemot vērā priekšsēdētājas Urzulas fon der Leienas apņemšanos¹, Komisija ierosina pasākumu kopumu, kura mērķis ir uzlabot darba apstākļus platformu darbā.

Portu sociālajā samitā 2021. gada maijā ES vadītāji atkārtoti apliecināja apņemšanos Eiropas sociālo tiesību pīlāru īstenot praksē. Tiesību aktu kopums platformu darba jomā līdztekus Komisijas iniciatīvām MI² un digitālo prasmju³ jomā ir būtisks elements mūsu

¹ Politikas pamatnostādnes nākamajai Eiropas Komisijai (2019–2024). “Eiropas Savienība, kas tiecas uz augstākiem mērķiem. Mana programma Eiropai.” Pieejamas [tiešsaistē](#).

² COM/2021/206 final. Pieejams [tiešsaistē](#).

³ Eiropas Prasmju programma. Pieejama [tiešsaistē](#).

redzējumā par sociālo Eiropu digitālajā laikmetā⁴. Šis redzējums ir nostiprināts Eiropas sociālo tiesību pīlārā un tam pievienotajā rīcības plānā. Redzējums ir vērsts uz nākotni, kurā digitālā ekonomika attīstās ilgtspējīgi un palīdz īstenot daudzos solījumus un kurā jauni uzņēmējdarbības modeļi rada vairāk un labākas darbvietas, saglabājot augstus sociālos standartus.

2. Platformu darbs: kāpēc jārikojas

Platformu darbs atspoguļo darba pasaules pastāvīgu mainību. Platformu darbs dod daudziem cilvēkiem iespēju nopelnīt iztiku vai papildināt savus ienākumus, tai skaitā tiem cilvēkiem, kuriem citādi ir grūtības piekļūt darba tirgum, piemēram, zemu atalgotiem darba ņēmējiem, sievietēm, jauniešiem, cilvēkiem ar invaliditāti, migrantiem vai personām, kas rasiski vai etniski pieder minoritātei. Tas rada iespējas pilnveidot vai paplašināt klientu loku, dažkārt arī pāri robežām. Platformu darbs nodrošina uzņēmumiem daudz plašāku piekļuvi patērētājiem, iespējas dažādot ieņēmumus un attīstīt jaunus uzņēmējdarbības virzienus, tādējādi palīdzot tiem augt. Patērētājiem tas nozīmē labāku piekļuvi produktiem un pakalpojumiem, kas citādi būtu grūti sasniedzami, kā arī piekļuvi jauniem un daudzveidīgākiem pakalpojumiem.

Digitālo platformu ekonomika strauji aug. Laikposmā no 2016. līdz 2020. gadam tās ieņēmumi pieauga gandrīz pieckārtīgi — no aptuveni 3 miljardiem EUR līdz aptuveni 14 miljardiem EUR⁵. Citā pētījumā tiek lēsts, ka ieņēmumi varētu būt pat lielāki – 20,3 miljardi EUR⁶. Patlaban Eiropas Savienībā vairāk nekā 28 miljoni cilvēku strādā, izmantojot digitālās darba platformas. Paredzams, ka 2025. gadā to skaits būs sasniedzis 43 miljonus.

Platformu darbs nebūt nav viendabīgs. Digitālās darba platformas darbojas daudzās ekonomikas nozarēs: sākot no visredzamākajiem pakalpojumiem uz vietas, piemēram, autobraucieni, piegādes vai darbs māsasaimniecībā, un mikrouzdevumiem, piemēram, MI apmācība vai datu kodēšana, un beidzot ar augsti kvalificētiem radošiem vai specializētiem darbiem, piemēram, arhitektūras projektēšana, tulkošana vai IT izstrāde. Digitālās darba platformas arī organizē darbu dažādos veidos, dodot cilvēkiem, kas ar to starpniecību strādā, dažāda līmeņa autonomiju un neatkarību. Dažiem cilvēkiem platformu darbs ir pamatnodarbošanās, savukārt citiem tas ir papildu ienākumu avots. Lai visi šie cilvēki varētu maksimāli izmantot jaunās platformu darba dotās iespējas, ir svarīgi, lai digitālās darba platformas visā ES darbotos saskaņā ar skaidru tiesisko regulējumu.

Tomēr darba platformu ekonomikas nesenās tendences ir radījušas arī jaunas grūtības tiem, kas nodarbināti platformu darbā. Tās var izpausties gan kā līguma nosacījumu nepārredzamība un neprognozējamība, gan kā veselības un drošības problēmas,

⁴ Daļa no šāda redzējuma ir arī Komisijas tālākais darbs pēc Eiropas Parlamenta ziņojuma par tiesībām būt bezsaistē — Eiropas Parlamenta 2021. gada 21. janvāra rezolūcijas ar ieteikumiem Komisijai par tiesībām būt bezsaistē (2019/2181(INL)). Pieejama [tiešsaistē](#).

⁵ De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. and Shamsfakhr F. (2021). *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*. CEPS pētījums, kas EMPL ĢD vajadzībām sagatavots saskaņā ar pakalpojumu līgumu VC/2020/0360. Pieejams [tiešsaistē](#). Pamatojoties uz mazāku 52 novērojumu apakšgrupu no kopējās datubāzes, kurā iekļautas 516 platformas.

⁶ PPMI (2021). Pētījums, kas papildina ietekmes novērtējumu ES iniciatīvai par darba apstākļu uzlabošanu platformu darbā. Pieejams [tiešsaistē](#).

nodarbinātības statusa nepareiza klasifikācija vai nepietiekama piekļuve sociālajai aizsardzībai.

Ir vajadzīga lielāka skaidrība par to cilvēku nodarbinātības statusu, kuri strādā, izmantojot digitālās darba platformas. Tiek lēsts, ka deviņās no desmit digitālajām darba platformām, kas darbojas ES, cilvēki, kuri strādā, izmantojot šīs platformas, tiek ierindoti pie pašnodarbinātajiem. Daudziem no šiem cilvēkiem ir faktiskā autonomija darbā, un viņi augstu vērtē digitālo darba platformu doto elastīgumu un vieglu piekļuvi klientiem. Citi savukārt saskaras ar subordināciju un dažāda līmeņa kontroli, ko digitālās darba platformas, kurās viņi strādā, nosaka, piemēram, attiecībā uz atalgojuma līmeni, darba laika organizēšanu un citiem darba apstākļu aspektiem. Šādos gadījumos ne vienmēr ir skaidrs, vai šo cilvēku nodarbinātības statuss ir noteikts pareizi. Nodarbinātības statuss būtu jānosaka, pamatojoties uz elementiem, kas raksturo darba attiecības, neatkarīgi no tā, vai pastāv rakstisks līgums vai to noteikumi un nosacījumi. Nodarbinātības statuss ietekmē to, kādi pienākumi gulstas uz digitālajām darba platformām un kādas tiesības būtu jāpiešķir cilvēkiem, kuri tajās strādā. Cilvēku vēlmes attiecībā uz vēlamo autonomijas, elastīguma un aizsardzības līmeni var atšķirties. Tādēļ ir svarīgi, lai viņiem būtu juridiskā noteiktība attiecībā uz viņu statusu, kas ļautu izdarīt apzinātu un brīvprātīgu izvēli.

Īpašas problēmas rada “algoritmiskās pārvaldības” prakses izmantošana digitālajās darba platformās. “Algoritmiskā pārvaldība” ir algoritmu, t. i., automatizētu sistēmu, izmantošana, lai atbalstītu vai pat aizstātu pārvaldības funkcijas, piemēram, darba uzraudzību un novērtēšanu. Algoritmiskā pārvaldība neaprobežojas tikai ar platformu ekonomiku. Automatizētas sistēmas plašākā darba tirgū tiek izmantotas arvien vairāk — no vienkāršas darba grafiku, maiņu un darba laika uzraudzības līdz sarežģītākiem lietojumiem, kas saistīti ar uzdevumu sadali un atalgojuma aprēķināšanu.

Digitālajās darba platformās algoritmiskā pārvaldība ir nepārprotami saistīta ar to uzņēmējdarbības modeli un var būtiski ietekmēt darba apstākļus. Turklāt tā var slēpt subordināciju, aizbildinoties ar to, ka nenotiek cilvēka īstenota pārraudzība. Darbinieks tiek uzskatīts par pašnodarbinātu personu un tādējādi tam nav piekļuves tiesībām, kas saistītas ar darba ņēmēja statusu, lai gan patiesībā ar algoritmu palīdzību īstenotā kontrole liedz izmantot autonomiju, kāda būtu patiesi pašnodarbinātai personai. Pat situācijās, kad nodarbinātības statuss ir noteikts pareizi, algoritmiem var būt izšķiroša nozīme attiecībā uz piekļuvi uzdevumiem un tādējādi arī attiecībā uz patiesi pašnodarbinātu personu ienākumu līmeni. Ciešā saikne starp algoritmisko pārvaldību un darba apstākļiem platformu darbā prasa tūlītēju un mērķtiecīgu politisku reakciju.

Problēmas, kas saistītas ar izpildi, izsekojamību un pārredzamību, arī pārrobežu situācijās, var veicināt sliktus darba apstākļus un nepietiekamu piekļuvi sociālajai aizsardzībai. Valstu iestādēm ir grūtības piekļūt datiem par digitālajām darba platformām un par cilvēkiem, kas tajās strādā, piemēram, par to personu skaitu, kuras regulāri veic platformu darbu, par šo personu līgumisko vai nodarbinātības statusu vai digitālo darba platformu noteikumiem. Izsekojamības problēma ir īpaši akūta, ja digitālās darba platformas darbojas vairākās dalībvalstīs, jo nav skaidrs, kur un kas veic platformu darbu.

Darba koplīguma slēgšanas sarunas un koplīgumi ir būtiski darba apstākļu uzlabošanai. Tomēr platformu darba kontekstā sociālais dialogs joprojām ir ļoti ierobežots. Veids, kādā tiek veikts platformu darbs, zināmā mērā ierobežo kolektīvās pārstāvības un

organizācijas praktiskās iespējas. Bieži vien fiziskas darba vietas nemaz nav, un tas nozīmē, ka cilvēki, kas strādā digitālajās darba platformās, reti mijiedarbojas cits ar citu vai vismaz ne organizētā veidā. Bieži vien viņi pat nepazīst savus kolēģus, kuri strādā attiecīgajā platformā, un nezina, kā ar viņiem sazināties. Pašnodarbinātām personām papildu šķērsli darba koplīguma slēgšanas sarunām rada ES konkurences tiesību aktu pašreizējā interpretācija. Līguma par Eiropas Savienības darbību 101. panta 1. punkts aizliedz konkurenci ierobežojošus uzņēmumu nolīgumus. Saskaņā ar ES konkurences tiesībām pašnodarbinātie parasti tiek uzskatīti par “uzņēmumiem”, kas nozīmē, ka praksē cilvēki, kuri strādā digitālajās darba platformās, parasti nevar kolektīvi risināt sarunas, lai uzlabotu savus darba apstākļus, neriskējot pārkāpt ES konkurences tiesības.

Šo problēmu risināšanā Komisijai nav jāsāk no nulles. Eiropas līmenī jau ir pieņemti un ierosināti dažādi tiesību akti, kas īpaši attiecas uz platformu darbu. Tas ir visu tiesību aktu kopums ES darba tiesību un vienlīdzīgas attieksmes jomā, kā arī iekšējā tirgus instrumenti, piemēram, Vispārīgā datu aizsardzības regula⁷, kas nodrošina persondatu stingru aizsardzību visā Savienībā, regula par platformu uzņēmējdarbību⁸ un ierosinātais Mākslīgā intelekta akts. Tomēr iepriekš izklāstīto konkrēto problēmu risināšanai ir vajadzīgi mērķtiecīgi papildu pasākumi.

Eiropas likumdevēji atzīst, ka ir vajadzīga rīcība ES līmenī. Lai risinātu ar platformu darbu saistītās problēmas, Eiropas Parlaments ir aicinājis īstenot vērienīgu ES pieeju. Eiropas Parlaments ir pieņēmis patstāvīgo ziņojumu⁹, kurā aicināts veikt stingrus pasākumus, lai novērstu nodarbinātības statusa nepareizas noteikšanas risku un risinātu algoritmiskās pārvaldības problēmas platformu darba kontekstā. Arī dalībvalstis¹⁰ atzīst, ka ir vajadzīga lielāka juridiskā noteiktība to cilvēku tiesībās un pienākumos, kuri strādā digitālajās darba platformās, un norāda, ka galvenais jautājums ir par šo cilvēku neskaidro nodarbinātības statusu. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja¹¹ un Reģionu komiteja¹² arī ir aicinājušas veikt īpašus pasākumus platformu darba jomā.

Komisija ir uzklusījusi sociālos partnerus un attiecīgās ieinteresētās personas. Arodbiedrības un darba devēju organizācijas visumā piekrīt Komisijas noteiktajiem vispārējiem mērķiem un vajadzībai risināt problēmas. Darba ņēmēju pārstāvji ir pieprasījuši vērienīgus pasākumus, kas palīdzētu risināt nepareizas nodarbinātības statusa noteikšanas jautājumu, un vēlas sākt sociālo dialogu par jautājumiem, kas saistīti ar algoritmisko pārvaldību. Uzņēmumu apvienības ir brīdinājušas nepaļauties uz universāliem pasākumiem un uzsvērušas nepieciešamību pamatoties uz esošajām un gaidāmajām ES iniciatīvām. Komisija ir arī veikusi plašu informācijas apmaiņu ar tiem, kas vistiešāk iesaistīti platformu ekonomikā, proti, ar digitālajām darba platformām un cilvēkiem, kas tajās strādā. Digitālās darba platformas ir aicinājušas ieviest skaidrākus noteikumus un veicinošu satvaru, kas spēj

⁷ Regula (ES) 2016/679. Pieejama [tiešsaistē](#).

⁸ Regula (ES) 2019/1150. Pieejama [tiešsaistē](#).

⁹ Eiropas Parlamenta ziņojums “Godīgi darba apstākļi, tiesības un sociālā aizsardzība platformā nodarbinātiem darbiniekiem — ar digitālo attīstību saistīti jauni nodarbinātības veidi”. [2019/2186\(INI\)](#). Pieejams [tiešsaistē](#).

¹⁰ Debates par platformu darbu Nodarbinātības un sociālo lietu padomes 2020. gada 3. decembra sanāksmē. Galvenie rezultāti pieejami [tiešsaistē](#).

¹¹ EESK atzinums: “Taisnīgi darba nosacījumi platformu ekonomikā” (izpētes atzinums pēc Padomes prezidentvalsts Vācijas pieprasījuma). Pieejams [tiešsaistē](#).

¹² RK atzinums: “Darbs platformās – vietējās un reģionālās regulatīvās problēmas”. Pieejams [tiešsaistē](#).

nodrošināt taisnīgumu, neapgrūtinot inovāciju un darbvietu radīšanu. Cilvēki, kas strādā digitālajās darba platformās, ir uzsvēruši, ka augsti vērtē elastību un iespējas, ko sniedz platformu darbs, vienlaikus aicinot ievērot un stiprināt viņu sociālās tiesības.

Kopumā ierosinātie pasākumi atspoguļo iepriekš minēto analīzi un diskusijas. Tie ir šādi:

- **priekšlikums direktīvai** par darba apstākļu uzlabošanu platformu darbā;
- **pamatnostādņu projekts** par ES konkurences tiesību aktu piemērošanu koplīgumiem attiecībā uz individuālu pašnodarbināto personu darba apstākļiem, ietverot tos, kuri strādā, izmantojot digitālās darba platformas;
- **aicinājumi valstu iestādēm, sociālajiem partneriem un visām attiecīgajām ieinteresētajām personām pieņemt jaunus pasākumus**, kā izklāstīts tālāk, lai panāktu labākus darba apstākļus tiem, kas strādā digitālajās darba platformās.

Komisija ierosina spēcīgu instrumentu kopumu, kas paredzēts, lai uzlabotu darba apstākļus platformu darbā, arī nolūkā uzlabot nosacījumus digitālo darba platformu ilgtspējīgai izaugsmei Eiropas Savienībā. **Ierosinātajā direktīvā ir izvirzīti pasākumi, kas palīdzēs novērst nodarbinātības statusa nepareizas noteikšanas risku platformu darbā.** Tā pievēršas algoritmiskās pārvaldības problēmām platformu darbā, kā arī problēmām, kas saistītas ar pārredzamību un izsekojamību. **Pamatnostādņu projekta mērķis ir nodrošināt, lai konkurences tiesību akti nekavētu kolektīvās sarunas par atalgojumu un citiem darba apstākļu aspektiem individuāliem pašnodarbinātajiem, kuri ir nelabvēlīgākā situācijā.**

Citiem attiecīgajiem rīcībspēkiem jāatbalsta ES līmeņa rīcība. Komisija atbalstīs un uzraudzīs direktīvas transponēšanu un nodrošinās, ka dalībvalstis to pareizi piemēro un izpilda. Tomēr, lai platformu darbā veicinātu taisnīgumu, ir vajadzīgi papildu pasākumi. Tāpēc Komisija šajā paziņojumā aicina dalībvalstis, digitālās darba platformas un sociālos partnerus sadarboties, lai vēl vairāk stiprinātu un papildinātu ierosināto direktīvu un pamatnostādnes.

3. ES rīcība platformu darba jomā: ko tas nozīmē tiem, kuri strādā, izmantojot digitālās darba platformas, un kuru statuss ir mainīts, ierindojo pie darba ņēmējiem

No 28 miljoniem cilvēku, kuri saskaņā ar aplēsēm strādā, izmantojot digitālās darba platformas, lielākā daļa patiešām ir pašnodarbinātie. Tomēr aptuveni 5,5 miljoni cilvēku varētu būt nodarbināti kā “fiktīvi” pašnodarbinātie¹³. Tas nozīmē: lai gan līgumos ar digitālajām darba platformām, kurās šie cilvēki strādā, viņi tiek kvalificēti kā pašnodarbinātas personas, faktiski šie cilvēki tiek kontrolēti un uzraudzīti tā, kā tas notiek ar “darba ņēmēju” statusā esošajiem. Šo cilvēku situācija var būt īpaši nestabila. Ja viņi vēlas apstrīdēt nodarbinātības statusa noteikšanu, ir jāvērsas tiesā un jāpierāda, ka statusa apraksts līgumā ir nepatiess. Šis uzdevums nav viegls un var būt laikietilpīgs un dārgs, un tas ir īpaši sarežģīti cilvēkiem, kuri atrodas nelabvēlīgākā darba tirgus situācijā, piemēram, zemi

¹³ SWD(2021)396. Ietekmes novērtējuma ziņojums, kas pievienots direktīvas priekšlikumam par darba apstākļu uzlabošanu platformu darbā, 2.1. iedaļa un 5. pielikums.

atalgotiem darba ņēmējiem, gados jauniem darba ņēmējiem vai migrantu izcelsmes cilvēkiem. Līdz šim par digitālajās darba platformās nodarbinātu cilvēku nodarbinātības statusu ir pieņemti vairāk nekā 100 tiesas nolēmumi un 15 administratīvie lēmumi¹⁴. Vairumā gadījumu nolēmumi ir apstiprinājuši, ka šie cilvēki ir nepareizi ierindoti pie pašnodarbinātajiem un faktiski viņi jāuzskata par darba ņēmējiem¹⁵.

Nodarbinātības statuss ir vārti uz esošajām darba un sociālajām tiesībām. Nepareizi ierindojot darbiniekus pie fiktīvi pašnodarbinātajiem, viņiem tiek liegta iespēja izmantot tiesības, kas viņiem pienāktos darba ņēmēja statusā. Šīs tiesības attiecīgā gadījumā ietver tiesības uz minimālo algu, darba koplīguma slēgšanas sarunām, darba laika noteikumiem, darba drošības un veselības aizsardzību, vienādu atalgojumu vīriešiem un sievietēm un tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, kā arī labāku piekļuvi sociālajai aizsardzībai pret nelaimes gadījumiem darbā, bezdarbu, slimību un vecumu. Nepareiza statusa noteikšana ir ne tikai netaisnīga pret attiecīgajiem darba ņēmējiem, bet tai var būt arī negatīva ietekme uz sabiedrību kopumā.

Tāpēc **viens no galvenajiem ierosinātās direktīvas noteikumiem ir atspēkojama darba attiecību prezumpcija.** Prezumpcija attiecas uz visām digitālajām darba platformām, kas kontrolē cilvēkus, kuri tajās strādā. Priekšlikumā ir ierosināti vairāki šādas kontroles un ar to saistītas subordinācijas kritēriji, kas nodrošina lielāku juridisko noteiktību ES līmenī. Priekšlikums ietver pienākumu dalībvalstīm pieņemt pasākumus, lai nodrošinātu, ka prezumpcija ir efektīva, to var īstenot, kā arī atspēkot. **Tiek lēsts, ka ierosinātā direktīva palīdzēs 1,7 – 4,1 miljonu cilvēku (no 5,5 miljoniem), kuru statuss varētu būt nepareizi noteikts, ierindot pie darba ņēmējiem un tādējādi nodrošināt tiem piekļuvi dažādām darba tiesību aizsardzības sistēmām un saņemt labāku aizsardzību pret sociālajiem riskiem** (sk. izcēlumu zemāk). Personām, kuru statuss netiks mainīts, varētu tikt mainīti līguma nosacījumi, lai tie atbilstu patiesi pašnodarbinātas personas statusam.

Lai nodarbinātības statusu varētu noteikt pareizi, ir vajadzīga labāka informācija par piemērojamajiem noteikumiem un pienākumiem. Cilvēki, kas strādā digitālajās darba platformās, bieži vien nezina, kādas ir viņu tiesības un pienākumi, piemēram, darba tiesību, sociālā nodrošinājuma un nodokļu jomā. Digitālās darba platformas ir paudušas neapmierinātību par regulējuma nenoteiktību un piemērojamo valsts noteikumu pārredzamības trūkumu. Dalībvalstis vislabāk spēj nodrošināt savu noteikumu skaidrību un pārredzamību.

Lai papildinātu direktīvā ierosinātos pasākumus, **Komisija aicina dalībvalstis:**

- sniegt cilvēkiem, kas strādā, izmantojot digitālās darba platformas, padomus un norādījumus par fiskālajiem, sociālā nodrošinājuma un/vai darba tiesību pienākumiem, kas saistīti ar viņu darbību platformā;

¹⁴ Tie pieņemti Beļģijā, Vācijā, Dānijā, Spānijā, Somijā, Francijā, Īrijā, Itālijā, Nīderlandē un Zviedrijā. – Eiropas ekspertīzes centrs darba tiesību, nodarbinātības un darba tirgus politikas jomā (ECE). “Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions”, 2021. gada maijs. Pieejams [tiešsaistē](#).

¹⁵ SWD(2021)396. Ietekmes novērtējuma ziņojums, kas pievienots direktīvas priekšlikumam par darba apstākļu uzlabošanu platformu darbā, 10. pielikums.

- iepriekšminēto konsultāciju sniegšanai izveidot īpašus informācijas kanālus, piemēram, informatīvas tīmekļa vietnes un uzticības tālruņus;
- digitālajām darba platformām, kas aktīvi darbojas attiecīgās dalībvalsts teritorijā – nodrošināt labāku pārredzamību attiecībā uz valsts noteikumiem, kas reglamentē nodarbinātības statusa noteikšanu;
- veicināt mazu un vidēju digitālo darba platformu attīstību, piemēram, nodrošinot piekļuves veidnes, tostarp būtisku un pietiekami visaptverošu informāciju par piemērojamo tiesisko regulējumu.

Arī tie, kas strādā digitālajās darba platformās, gūs labumu no jauniem aizsardzības pasākumiem, kas vērsti pret algoritmiskās pārvaldības trūkumiem. Autonomijas neesība un uzraudzība, ko algoritmiskā pārvaldība rada platformu darba vidē, var negatīvi ietekmēt to cilvēku darba apstākļus, kurus tas skar tieši, piemēram, psihosociālā stresa ziņā (jo cilvēki, kas strādā digitālajās darba platformās, jūtas, ka bez pienācīga pamatojuma viņus pastāvīgi uzrauga un vērtē), nelaimes gadījumu riska ziņā (jo algoritmi var stimulēt potenciāli bīstamu uzvedību, piemēram, piedāvājot prēmijas par ātrāku piegādi) un saistībā ar piekļuvi uzdevumiem. Digitālās darba platformas ar saviem noteikumiem un nosacījumiem saasina šo problēmu, jo tās var vienpusēji regulēt darba samaksu, darba laiku, strīdu izšķiršanu, klientu apkalpošanas etiķeti un vienlaikus izmantot tehnoloģiskos līdzekļus, lai uzraudzītu, novērtētu un disciplinētu cilvēku darbu. Tas rada neskaidrību par atbildības jomu un tiesiskās aizsardzības mehānismu trūkumu attiecībā uz dažkārt nesaprotamiem un pārskatneatbildīgiem lēmumiem, piemēram, attiecībā uz sankcijām darbā un līguma izbeigšanu.

Ierosinātā direktīva nosaka jaunu tiesību kopumu algoritmiskās pārvaldības jomā. Tas nodrošinās, ka darba ņēmēji, to pārstāvji un darba inspekcijas ir labāk informētas par automatizētas uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanu un to ietekmi uz darba apstākļiem. Darba ņēmēji, to pārstāvji un darba inspekcijas varēs izmantot konkrētas procedūras un tiesiskās aizsardzības līdzekļus, saskaroties ar nozīmīgiem lēmumiem, kas pieņemti, pamatojoties uz šādu sistēmu izmantošanu (piemēram, kontu darbības pārtraukšana un apturēšana vai lēmumi ar līdzīgu ietekmi). Priekšlikums arī aicina digitālās darba platformas apspriesties ar darba ņēmēju pārstāvjiem par būtiskām izmaiņām darba organizācijā saistībā ar algoritmu ieviešanu vai izmantošanu. Šie pasākumi precizēs un papildinās to, kas ar Vispārīgo datu aizsardzības regulu (VDAR) jau ir nodrošināts attiecībā uz persondatu aizsardzību, un papildinās to, ko paredz ierosinātais Mākslīgā intelekta (MI) akts, un šo pasākumu mērķis ir vairogt informāciju par automatizētajām sistēmām, kuras varētu tikt izmantotas attiecībā uz darbiniekiem, un aizsargāt darbiniekus pret diskriminācijas un aizspriedumu risku, zinot, ka algoritmiskā pārvaldība pakāpeniski izplatās ārpus platformu darba jomas.

Liela nozīme ir sociālajiem partneriem. Komisija atbalstīs sociālo dialogu platformu darba jomā, izmantojot sociālo partneru spēju veidošanas pasākumus, lai tie varētu uzsākt sociālo dialogu par algoritmisko pārvaldību saistībā ar jaunajām, direktīvā ierosinātajām tiesībām saņemt informāciju un apspriesties. Platformu darbu raksturo kopīgas darbavietas trūkums, kur darba ņēmēji var viens ar otru iepazīties un sazināties savā starpā un ar saviem pārstāvjiem. Tāpēc ierosinātajā direktīvā digitālajām darba platformām tiks noteikta prasība atbilstīgi to darba organizācijai izveidot digitālus saziņas kanālus, kur cilvēki, kas veic

platformu darbu, var savstarpēji apmainīties ar informāciju un to pārstāvji var ar šiem cilvēkiem sazināties.

Komisija arī aicina:

- dalībvalstis atbalstīt sociālos partnerus, lai tie saskaņā ar valstu praksi un tradīcijām un sociālo partneru autonomiju varētu uzrunāt un pārstāvēt cilvēkus, kuri strādā digitālajās darba platformās;
- digitālās darba platformas veicināt sociālo dialogu, aktīvi atbalstot šajās platformās strādājošo cilvēku kolektīvo pārstāvību.

Tā kā algoritmi veido darba vidi ne tikai digitālajās darba platformās un tehnoloģiju attīstība arvien paātrinās, Komisija turpinās uzraudzīt situāciju un vajadzības gadījumā apsvērs turpmākas darbības. Algoritmiskās pārvaldības problēmas risināšana platformu darbā ir dabisks pirmais solis. Algoritmiskā pārvaldība ir raksturīga digitālo darba platformu uzņēmējdarbības modelim, un tai ir būtiska ietekme uz šajās platformās strādājošo cilvēku darba apstākļiem. Tajā pašā laikā dažādie veidi, kā algoritmiskā pārvaldība tiek izmantota plašākā nodarbinātības kontekstā, rada problēmas, kas saistītas ne tikai ar platformu darba specifiku. Tāpēc Komisija turpinās analizēt šo parādību un sekos līdzi iespējamajai vajadzībai nākotnē regulēt, kā algoritmi tiek izmantoti plašākā darba vidē.

Direktīvas ietekme uz platformu darbiniekiem: kā jaunās tiesības darbojas praksē

Ja darba organizācija, izmantojot platformu, atbilst diviem no direktīvā noteiktajiem kritērijiem, cilvēki, kas strādā, izmantojot šo platformu, tiks uzskatīti par darba ņēmējiem. Pēc tam tiek sagaidīts, ka platforma gādās par to, lai viņi varētu izmantot piemērojamās tiesības, kas izriet no šī nodarbinātības statusa. Dalībvalstīm būs jānosaka skaidras procedūras, lai nodrošinātu, ka tas tā ir. Turklāt valsts iestādes, piemēram, darba inspekcijas vai sociālās aizsardzības iestādes, varēs paļauties uz prezumpciju un to īstenot.

Darba ņēmējs, kura statuss tiks mainīts, varēs izmantot visas darba ņēmējiem garantētās tiesības, piemēram, attiecīgā gadījumā vismaz valsts vai nozares noteikto minimālo algu, tiesības uz garantētu atpūtas laiku, apmaksātu atvaļinājumu un drošības un veselības aizsardzību. Darba ņēmēja statusa garantētā piekļuve sociālajai aizsardzībai nozīmē to, ka darba ņēmējs varēs saņemt atbalstu bezdarba, slimības un veselības aprūpes nepieciešamības gadījumā, grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, paternitātes atvaļinājumu un vecāku atvaļinājumu, invaliditātes pensiju, vecuma pensiju un apgādnieka zaudējuma pabalstu, kā arī pabalstus saistībā ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām. Tāpēc platformu darba ņēmēji vajadzības gadījumā varēs paļauties uz sociālās drošības tīklu.

Platformu darba ņēmēji iegūs arī jaunas vai specifiskākas tiesības attiecībā uz algoritmisko pārvaldību. Viņi labāk sapratīs, kā tiek sadalīti uzdevumi, kā tiek noteiktas cenas, un viņiem būs vieglāk apstrīdēt algoritmu pieņemtos automatizētos lēmumus un problēmu gadījumā rast risinājumu. Pārredzamākas būs pārmaiņas algoritmu ietekmē uz darba organizāciju. Tiks vēl vairāk pastiprināti noteikumi, kas nodrošina, ka persondati netiek vākti nepamatoti. Iesaistītie cilvēki varēs apstrīdēt visus automatizētos lēmumus, kas ietekmē viņu darba apstākļus, un tiks panākta lielāka skaidrība par to, kā piekļūt tiesiskās aizsardzības mehānismiem.

Informācijas apmaiņas kanāli, kas digitālajām darba platformām būs jāizveido saskaņā ar ierosināto direktīvu, dos iespēju platformu darbiniekiem savstarpēji sazināties un informēt par jautājumiem, kas saistīti ar viņu darbu, tādējādi uzlabojot kolektīvo pārstāvību.

4. ES rīcība platformu darba jomā: ko tas nozīmē patiesi pašnodarbinātajiem

No aptuveni 28 miljoniem cilvēku, kas Eiropas Savienībā strādā, izmantojot digitālās darba platformas, 5,5 miljoniem darbinieku nodarbinātības statuss varētu būt noteikts nepareizi. Pārējie 22,5 miljoni cilvēku tiek uzskatīti par pareizi klasificētiem pie darba ņēmējiem vai pašnodarbinātajiem. Absolūti lielākā daļa ir ierindoti pie pašnodarbinātajiem¹⁶. Šie cilvēki novērtē elastīgumu un autonomiju, kā arī viegli pieejamās darba iespējas, ko piedāvā digitālās darba platformas. Lai gan nodarbinātības statusa ziņā viņi ne vienmēr saskaras ar tādām pašām problēmām kā darbinieki, kuru nodarbinātības statuss nav noteikts pareizi, viņi tomēr var saskarties ar jaunām grūtībām, ko attiecībā uz viņu neatkarību un tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru viņi parasti strādā, rada algoritmiskā pārvaldība. Šajā kontekstā vienlaikus būtu jāveicina un jāaizsargā patiesa pašnodarbinātība digitālajās darba platformās.

Pamatnostādņu projekts par ES konkurences tiesību aktu piemērošanu tiecas nodrošināt, lai ES konkurences tiesību akti nekavētu individuālu pašnodarbinātu personu, kas atrodas nelabvēlīgākā situācijā, darba koplīguma slēgšanas sarunas. Šī iniciatīva risina šo jautājumu plašākā darba vides kontekstā, tāpēc tā neattiecas tikai uz digitālajām darba platformām, un tās mērķis ir nodrošināt juridisko noteiktību tam, kā piemērot ES konkurences tiesību aktus attiecībā uz pašnodarbinātu personu darba koplīguma slēgšanas sarunām. Tas ļautu noteiktām pašnodarbinātām personām kolektīvi apspriest savus darba apstākļus (arī atlīdzību) ar darījumu partneriem, ja vien tie nav patērētāji. Par šo pamatnostādņu projektu notiks atklāta sabiedriskā apspriešana, lai pirms pamatnostādņu pieņemšanas apkopotu attiecīgo ieinteresēto personu viedokli.

Ierosinātajā direktīvā paredzētie algoritmiskās pārvaldības pasākumi attieksies arī uz patiesi pašnodarbinātām personām. Izpratne par to, kā personas rīcība ietekmē automatizētus lēmumus par uzdevumu sadali, var ietekmēt piekļuvi turpmākajām darba iespējām neatkarīgi no nodarbinātības statusa. Tāpēc patiesi pašnodarbinātām personām ir svarīgi arī uzlabot algoritmisko pārredzamību un nodrošināt cilvēka veiktu pārraudzību un pārskatīšanu attiecībā uz svarīgiem automatizētiem lēmumiem.

Iepriekš izklāstītie pasākumi papildina to, ko ES jau ir veikusi, lai risinātu grūtības, kas saistītas ar pašnodarbinātību. Padomes Ieteikumā par darba ņēmēju un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai¹⁷ dalībvalstis tiek aicinātas nodrošināt, ka darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām ir oficiāla un faktiska piekļuve pienācīgai sociālajai

¹⁶ SWD(2021)396. Ietekmes novērtējuma ziņojums, kas pievienots direktīvas priekšlikumam par darba apstākļu uzlabošanu platformu darbā, 2.1. iedaļa un 5. pielikums.

¹⁷ Padomes 2019. gada 8. novembra Ieteikums (2019/C 387/01). Pieejams [tiešsaistē](#). Ieteikums attiecas uz bezdarbnieka, slimības un veselības aprūpes, maternitātes un paternitātes, invaliditātes, vecuma un apgādnieka zaudējuma pabalstiem un pabalstiem, kas saistīti ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām.

aizsardzībai. Valstu īstenošanas plāni¹⁸ liecina, ka pašnodarbināto personu oficiālajā sociālās aizsardzības segumā joprojām pastāv nepilnības. Tas jo īpaši attiecas uz piekļuvi bezdarbnieka pabalstiem, pabalstiem, kas saistīti ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, un paternitātes pabalstiem. Šajā sakarā Komisija **stingri mudina dalībvalstis vēl vairāk stiprināt patiesi pašnodarbinātu personu sociālo aizsardzību un turpinās tās atbalstīt, lai to īstenotu. Šie cilvēki ir vajadzīgi ES ekonomikas izaugsmei, jo viņi virza uzņēmumu inovāciju un uzņēmējdarbības garu.**

Padomes ieteikums par to, kā uzlabot pašnodarbināto personu darba aizsardzību¹⁹, veicina nelaimes gadījumu darbā un arodslimību novēršanu pašnodarbināto vidū. Direktīva par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā²⁰, paredz arī īpašas tiesības pašnodarbinātām personām (t. i., maternitātes pabalstus, aizsardzību pret diskrimināciju u. c.).

Turklāt ES iekšējā tirgus tiesību aktu kopums arī nodrošina pašnodarbinātām personām pienācīgu aizsardzību. Regulas par platformu uzņēmējdarbībai²¹ mērķis ir nodrošināt, ka attieksme pret pašnodarbinātām personām, kas strādā digitālajās darba platformās, ir pārredzama un taisnīga un tām ir pieejama efektīva tiesiskā aizsardzība strīdu gadījumā. Vispārīgā datu aizsardzības regula²² nosaka, ka visi persondati jāapstrādā likumīgi, godīgi un pārredzami un jāietver tikai tas, kas nepieciešams. Tā arī nosaka vairākas datu aizsardzības tiesības, piemēram, tiesības tikt informētam par persondatu apstrādi un tiesības piekļūt saviem persondatiem, tiesības labot datus (tostarp tiesības pašam labot savus datus), tiesības ierobežot savu datu apstrādi, tiesības uz datu pārnesamību un tiesības netikt pakļautam lēmumam, kura pamatā ir tikai automatizēta persondatu apstrāde, ja šādam lēmumam ir juridiskas sekas vai līdzīgi būtiskas sekas.

Direktīvas ietekme uz patiesi pašnodarbinātām personām: kā jaunās tiesības darbojas praksē

Direktīvas netiešā ietekme – dažas digitālās darba platformas, kas pašlaik zināmā mērā kontrolē cilvēkus, kuri tajās strādā, varētu mainīt savu uzņēmējdarbības modeli, lai radītu apstākļus patiesai pašnodarbinātībai. Direktīva stimulēs digitālo darba platformu centienus vajadzības gadījumā vēl vairāk precizēt līgumattiecības, lai tās daudz apņēmīgāk klasificētu savus darbiniekus pašnodarbinātu personu vai darba ņēmēju statusā. Vajadzības gadījumā pašnodarbinātie saņems arī atbalstu sava statusa precizēšanai. Paredzams, ka direktīva stiprinās pašnodarbinātības autonomiju un atbalstīs pašnodarbināto spēju izmantot uzņēmējdarbības iespējas, piemēram, paplašinot savu klientu loku. Patiesi pašnodarbinātās personas saglabās pabalstus, kas saistīti ar viņu nodarbinātības statusu.

Visi pašnodarbinātie, kas strādā platformās, iegūs līdzīgas tiesības kā darba ņēmēji attiecībā uz algoritmisko pārvaldību, jo īpaši attiecībā uz izmantoto automātisko sistēmu pārredzamību un mehānismiem, kas paredzēti, lai risinātu un pārskatītu algoritmos balstītus lēmumus.

¹⁸ Dalībvalstīm tika ieteikts īstenot ieteikuma principus un līdz 2021. gada 15. maijam iesniegt valsts plānu, kurā attiecīgie pasākumi izklāstīti. Ar valstu īstenošanas plāniem var iepazīties [tiešsaistē](#).

¹⁹ Padomes 2003. gada 18. februāra Ieteikums (2003/134/EK). Pieejams [tiešsaistē](#).

²⁰ Direktīva (ES) 2010/41.

²¹ Regula (ES) 2019/1150. Pieejama [tiešsaistē](#).

²² Regula (ES) 2016/679. Pieejama [tiešsaistē](#).

Pašnodarbināto personu ienākumu drošību un paredzamību palīdzēs uzlabot lielāka skaidrība par mehānismiem, kas nosaka uzdevumu sadali un piedāvājumu.

5. ES rīcība platformu darba jomā: ko tas nozīmē uzņēmējiem

Piesardzīgas aplēses liecina, ka ES darbojas vairāk nekā 500 digitālo darba platformu. Tie ir inovatīvi uzņēmumi, kas piedāvā pakalpojumus, kuros ņemtas vērā jaunās patērētāju vēlmes, ietverot jo īpaši pakalpojumus “pēc pieprasījuma”. Šo uzņēmumu klientu bāze un konkurētspēja bieži vien veidojas, pateicoties pakalpojumu sniegšanas ātrumam, efektivitātei un elastībai. Izmantojot digitalizācijas sniegtās privilēģijas, tie vairo ES ekonomikas dinamiku un var būt svarīgi mehānismi zaļās un digitālās pārkārtošanās procesā. Tomēr pastāv risks, ka to inovācijas potenciālu kavē esošā tiesiskā regulējuma sadrumstalotība, kas apgrūtina pārrobežu paplašināšanos un neļauj digitālajām darba platformām maksimāli izmantot vienotā tirgus apjoma un diversifikācijas radītus ietaupījumus.

Inovācijai būtu jānotiek patiesi konkurētspējīgā un taisnīgā vidē. Lai konkurence sniegtu pozitīvus rezultātus attiecībā uz patērētāju izvēli, zemām cenām un darba ņēmēju labklājību, uzņēmumiem būtu jākonkurē, pamatojoties uz sniegto pakalpojumu kvalitāti un ražīgumu, nevis uz darba ņēmēju darba apstākļiem. Tomēr patlaban dažas digitālās darba platformas daļēji konkurences priekšrocības veido, ne tikai balstoties uz savu pakalpojumu inovāciju, bet arī uz zemām darbaspēka izmaksām, jo slēdz līgumus ar cilvēkiem, kuriem faktiski vajadzētu būt pašnodarbinātām personām. Nepareiza nodarbinātības statusa noteikšanas rezultātā izmaksas ir zemākas nekā citkārt: uzņēmumiem, kuros darbinieki tiek nodarbināti darba ņēmēju statusā, ir vidēji par 24,5 % augstākas izmaksas nodokļu un sociālās aizsardzības iemaksu ziņā²³.

Ierosinātā direktīva nodrošina taisnīgu attieksmi pret darba ņēmējiem, kā arī vienlīdzīgus konkurences apstākļus un juridisko noteiktību uzņēmumiem. Tā rada lielāku skaidrību par to, kuri darbinieki būtu jāuzskata par darba ņēmējiem un kādi ir digitālo darba platformu pienākumi, tādējādi palīdzot izvairīties no ilgstošām tiesvedībām un nodrošinot digitālajām darba platformām juridisko noteiktību par to, kā tās var veikt darījumdarbību visā ES. Ar direktīvu ierosinātā atspēkojamā prezumpcija un nodarbinātības kritēriji nodrošinās, ka digitālās darba platformas, kas izmanto fiktīvi pašnodarbinātas personas, ievēro tādas pašas noteikumus kā platformas un tradicionālie uzņēmumi, kas darbiniekus nodarbina darba ņēmēju statusā, un tādējādi negūst negodīgas konkurences priekšrocības. Ierosinātā direktīva ietver pasākumus, kas palīdzēs novērst nevajadzīgu slogu MVU. ES tiesību aktus papildinās dalībvalstu sniegtie norādījumi.

Tas būtiski neietekmēs digitālo darba platformu iespēju strādāt ar patiesi pašnodarbinātām personām. Ja digitālajās darba platformās strādā pašnodarbinātas personas, to noteikumiem un nosacījumiem būtu jāparedz ievērojama autonomija un uzņēmējdarbības gars, kā tas ir patiesas pašnodarbinātības gadījumā. Tas savukārt neizslēdz iespēju veikt dažus maksājumus natūrā, piemēram, veicot papildu apdrošināšanas iemaksas vai nodrošinot mācību un pilnveides iespējas. Tiešsaistes ekonomikā jāpiemēro un jāievieš tādi paši noteikumi kā bezsaistes ekonomikā. Tie paši noteikumi jāievēro arī pārējiem

²³ Eurostat (2021). Algas un darbaspēka izmaksas. Pieejams [tiešsaistē](#).

uzņēmumiem, arī tiem, kuri tieši konkurē ar digitālajām darba platformām tajās pašās darbības nozarēs, lai gan tie darbojas “tradicionālajā” nevis digitālajā vidē.

Digitālo darba platformu savstarpējo konkurenci kavē tas, ka patlaban nav iespējams reitingu/reputācijas sistēmas pārnest no vienas digitālās darba platformas uz citu, tādēļ cilvēki atturas pieteikties darbā jaunizveidotās digitālās darba platformās. Konkurences trūkums bieži atspoguļojas arī attiecībās starp cilvēkiem, kuri strādā vienā un tajā pašā platformā. Pakalpojumu piedāvāšanai cilvēki bieži izmanto vairākas digitālās darba platformas, tādēļ jautājums par reitingu pārnēsāmību vai sadarbību ir svarīgs jautājums, kas ietekmē darba ņēmēju karjeras un uzņēmējdarbības attīstības iespējas. Tā sauktais “iesīkstes efekts” attur cilvēkus no pāriešanas uz citām digitālajām darba platformām, jo viņi baidās zaudēt tiešsaistes reputāciju, kas ar lielām pūlēm iegūta, pateicoties klientu novērtējumam. No otras puses, “superzvaigznes efekts” nozīmē, ka jaunpienācējiem platformā ir grūti mainīt konkurentu iedibināto stāvokli, jo viņi nevar izmantot citur saņemtās atsauksmes. Tas dod priekšrocības senāk izveidotām digitālajām darba platformām, taču arī vienas platformas ietvaros priekšrocības rodas tiem, kuri platformā strādājuši visilgāk.

Nemot to vērā, **Komisija atbalstīs rīcības kodeksa izveidi, veicinot dialogu starp visām ieinteresētajām personām.** Tas varētu būt loģistikas atbalsts nozares vadītam procesam, lai nodrošinātu reitingu/reputācijas sistēmu pārnēsāmību, piemēram, īpašos pasākumos pulcējot visas ieinteresētās personas.

Komisija turklāt aicina digitālās darba platformas:

- palīdzēt īstenot tiesības uz datu pārnēsāmību saskaņā ar VDAR, nodrošinot šādas pārnēsāmības tehniskās iespējas, un paplašināt iespēju nosūtīt/pārnest arī ar reputāciju saistītu informāciju. To varētu panākt ar nozares vadītu rīcības kodeksu;
- sadarboties ar dažādām nozarēm un izstrādāt vienotus IT balstītus formātus un risinājumus, lai vēl vairāk uzlabotu platformu darba pārredzamību un izsekojamību, piemēram, ierosinātā rīcības kodeksa satvarā.

Ierosinātās direktīvas ietekme uz uzņēmumiem: digitālo darba platformu perspektīva

Digitālajām darba platformām mēdz būt starptautiska dimensija, kas savieno darba ņēmējus un klientus visā Eiropā un ārpus tās. Juridiskās sadrumstalotības dēļ digitālajām darba platformām ir jāievēro daudzi un dažādi valstu tiesību akti un tiesu nolēmumi, un tas kavē platformu paplašināšanos ES tirgū.

Ierosinātā direktīva dos digitālajām darba platformām lielāku juridisko skaidrību un noteiktību. Ilgtermiņā samazināsies tiesvedības izmaksas un administratīvais slogs. Izmantojot vienotus atspēkojamas prezumpcijas kritērijus ES līmenī, digitālajām darba platformām būs skaidrāk noteikts to personu statuss, kas tās izmanto. Tas atvieglēs uzņēmējdarbības plānošanu un palīdzēs tām organizēt darbību, dodot darbības izvērsēšanai un paplašināšanai pāri robežām nepieciešamo pārliecību un izmantojot vienotā tirgus iespējas.

Fiktīva pašnodarbinātība sniedz dažām digitālajām darba platformām būtiskas un nepamatotas konkurences priekšrocības gan attiecībā pret tradicionālajiem uzņēmumiem, gan attiecībā pret tām digitālajām darba platformām, kas darbojas saskaņā ar nodarbinātības modeli. Digitālās darba platformas, kas patlaban cilvēkus, kuri tajās strādā, ierindo pareizi, varēs izmantot

vienlīdzīgas konkurences nosacījumus, piemēram, attiecībā uz nodokļiem vai sociālā nodrošinājuma iemaksām. Lai gan īstermiņā digitālajām darba platformām radīsies ar pārklasificēšanu saistītas izmaksas, vidējā termiņā un ilgtermiņā to ieguvums būs zemākas atbilstības nodrošināšanas izmaksas un lielāka juridiskā noteiktība. Vairākās dalībvalstīs arvien biežāk tiek piemēroti ievērojami naudas sodi un pārklasificēšanas rīkojumi tām digitālajām darba platformām, kas darbojas, izmantojot fiktīvu pašnodarbinātību.

6. ES rīcība platformu darba jomā: ko tas nozīmē uzņēmējiem

Skaidrība par nodarbinātības statusu un ar to saistītajām nodokļu un sociālā nodrošinājuma iemaksām veicinās valsts budžeta ilgtspēju. Paredzams, ka pārklasificēšanas pasākumu rezultātā dalībvalstīs ikgadējās iemaksās iegūs līdz 4 miljardiem EUR²⁴. Dalībvalstīm būs arī mazākas izmaksas par no iemaksām neatkarīgiem pabalstiem, kas valsts iestādēm varētu būt jāpiešķir neaizsargātiem darba ņēmējiem, lai, piemēram, novērstu sociālo atstumtību vai segtu medicīniskās izmaksas. Tādējādi pareizai nodarbinātības statusa noteikšanai var būt pozitīva ietekme uz visiem nodokļu maksātājiem kopumā.

Lai atvieglotu valstu iestāžu (piemēram, darba inspekciju, sociālās aizsardzības iestāžu un nodokļu iestāžu) darbu ierosinātās direktīvas un spēkā esošo tiesību aktu noteikumu izpildē, ierosinātajā direktīvā ir iekļauti noteikumi, kuru mērķis ir nodrošināt platformu darba pārredzamību un izsekojamību, tostarp pārrobežu situācijās. Šiem noteikumiem būtu jānodrošina, ka digitālās darba platformas, kas darbojas kā darba devēji, ir informētas par savu pienākumu deklarēt veikto darbu. Ierosinātajā direktīvā noteikts, ka digitālajām darba platformām jāgādā, lai informācija par noteikumiem, kas piemērojami tajās strādājošajiem cilvēkiem, par strādājošo cilvēku skaitu un viņu nodarbinātības statusu būtu pieejama darba ņēmējiem, sociālās aizsardzības un citām attiecīgajām iestādēm un platformu darbā nodarbināto cilvēku pārstāvjiem. Šī informācija būs regulāri jāatjaunina un jāprecizē, ja to pieprasīs attiecīgās iestādes.

Turklāt **Komisija:**

- atbalstīs labas prakses apmaiņu saistībā ar savstarpējās mācīšanās programmu, kā arī atbalstīs Eiropas Darba iestādes darbības tās pilnvaru ietvaros;
- vajadzības gadījumā turpinās sniegt atbalstu un norādījumus dalībvalstīm sociālā nodrošinājuma koordinācijas noteikumu piemērošanā;
- ar ES programmu (piemēram, programmas “Apvārsnis Eiropa”) palīdzību turpinās ieguldīt pētniecībā, lai noteiktu inovatīvus un kvalitatīvus darba veidus un izpētītu riskus un iespējas cilvēkiem, kuri strādā gan digitālajās darba platformās, gan uzņēmumos.

Turpinās arī darbs digitalizācijas sociālā nodrošinājuma koordinācijas jomā. **Komisija ir sākusī izmēģinājuma projektu par Eiropas sociālā nodrošinājuma karti**, kas palīdzēs risināt grūtības ar sociālā nodrošinājuma tiesību pārnēsamību, un šā projekta ietvaros varētu

²⁴ SWD(2021)396. Ietekmes novērtējuma ziņojums, kas pievienots direktīvas priekšlikumam par darba apstākļu uzlabošanu platformu darbā, 6.1. iedaļa un 5. pielikums.

izmantot ierosināto Eiropas digitālās identitātes (EUID)²⁵ regulējumu, lai palīdzētu šīs grūtības noteikt.

Lai maksimāli izmantotu šo jauno regulējumu attiecībā uz platformu darbu, **Komisija aicina dalībvalstis:**

- sniegt atbalstu izpildes nodrošināšanai, piemēram, pamatnostādnes vai īpašas mācības inspekcijām par problēmām, kas izriet no algoritmiskās pārvaldības;
- ievērot sociālā nodrošinājuma koordinācijas noteikumus;
- uzlabot datu vākšanu par platformu darbu un izveidot divpusējus kanālus attiecīgo datu apmaiņai ar citām dalībvalstīm.

7. Ir jālūkojas tālāk.

ES rāda piemēru. Savienība jau pasaules līmenī ir noteikusi ievirzi, kā risināt tādus svarīgus jautājumus kā persondatu aizsardzība un mākslīgā intelekta sistēmu regulējums. Mūsu novatoriskā pieeja ir izvirzījusi cilvēkus tehnoloģiju centrā. Šis tiesību aktu kopums neatšķiras. Ar to Komisijas vēlas panākt, lai tiktu noteikti globāli kvalitatīva platformu darba standarti.

Daudzas digitālās darba platformas darbojas globāli, tādēļ būtiska nozīme ir dažādu jurisdikciju sadarbībai. Globālu standartu noteikšana var uzlabot juridisko skaidrību digitālajām darba platformām visā pasaulē un tādējādi veicināt platformu ekonomikas ilgtspējīgu izaugsmi. Daži platformu darba veidi pēc būtības ir globāli — cilvēki, kas veic tiešsaistes platformu darbu, var uzticētos uzdevumus veikt no jebkuras vietas pasaulē. Tāpēc Komisija mudina platformu darbu pārvaldīt globālā mērogā. Digitālās darba platformas darbojas vairākās jurisdikcijās, tāpat arī vajadzētu sadarboties politikas veidotājiem.

ES sadarbosies ar saviem globālajiem partneriem, lai nodrošinātu pienācīgus darba apstākļus platformu darbā visā pasaulē. Saprota, ka partnere šajos centienos ir Starptautiskā Darba organizācija. Pamatojoties uz iepriekšējo viedokļu apmaiņu un sadarbību šajā jautājumā, Komisija ierosinās īpašu pasākumu, kas palīdzēs izstrādāt globālu platformu darba politikas programmu. Digitalizācijas un globalizācijas ietekme uz darba nākotni ir bijusi centrālais jautājums diskusijās ar **Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizāciju (OECD)**. Tagad ir pienācis laiks virzīt diskusijas nākamajā līmenī, jo vēlamies risināt ar platformu darbu saistītas globālas problēmas. Arī **G7 un G20 forumos** ES veicina uz cilvēku vērstu, iekļaujošu, taisnīgu un ilgtspējīgu digitālo pārveidi un darba nākotni.

Lai veicinātu starptautisko sadarbību platformu darba jomā, Komisija, pamatojoties uz agrāku informācijas apmaiņu ar ASV un Kanādu, divpusējā darba kārtībā virzīs arī jautājumu par labākiem darba apstākļiem platformu darbā.

8. Secinājumi

²⁵ COM/2021/281 final. Pieejams [tiešsaistē](#).

Digitālajām darba platformām ir svarīga nozīme Eiropas ekonomikas nākotnē, arī saistībā ar zaļo un digitālo pārkārtošanos. Tomēr, lai tehnoloģiju attīstība būtu ilgtspējīga, tai jānotiek ciešā saistībā ar spēkā esošo sociālo principu ievērošanu un Eiropas centieniem panākt turpmāku sociālo progresu. Šo tiesību aktu kopuma mērķis ir risināt problēmas, ko platformu darbs rada mūsu sociālajam modelim, un nodrošināt apstākļus platformu ekonomikas ilgtspējīgai attīstībai Eiropā, kur tās priekšrocības var vieglāk izmantot integrētākā vienotajā tirgū un tās negatīvos aspektus novērst un risināt.

Ierosinātie pasākumi vēl lielākam skaitam digitālajās darba platformās strādājošo cilvēku nodrošinās lielāku ienākumu drošību un paredzamību, labāku darba laika aizsardzību un drošāku darba vidi. Šiem cilvēkiem būs labākas iespējas uzkrāt vecuma pensijas tiesības, piekļuve sociālās drošības tīklam, lai vajadzības gadījumā varētu uz to paļauties, un viņiem vairs nebūs jābaidās no netaisnīgiem lēmumiem, kas pieņemti vai pamatoti, izmantojot automatizētas sistēmas. Tie, kuri kļūs par patiesi pašnodarbinātām personām vai saglabās šo statusu, būs tiesīgi izvēlēties darba apstākļus un izmantot platformu darbu, lai uzsāktu karjeru uzņēmējdarbībā.

Turklāt visi cilvēki, kas strādā digitālajās darba platformās, neatkarīgi no tā, vai viņi ir darba ņēmēji vai pašnodarbinātie, labāk izpratīs un varēs ietekmēt to, kā algoritmi tiek izmantoti viņu darba vadīšanai. Darbs, ko veic, izmantojot digitālās darba platformas, arī pāri robežām, kļūs izsekojamāks un pārredzamāks. Tas ļaus valstu iestādēm un sociālajiem partneriem aktīvāk iesaistīties platformu ekonomikā.

Digitālajām darba platformām, darba ņēmējiem un valstu iestādēm būs jāpielāgojas ierosinātajiem pasākumiem. Tomēr šie pielāgojumi atmaksāsies, jo tie palīdzēs laika gaitā izmantot digitālās pārveides sniegtās daudzās iespējas un aizsargāt Eiropas sociālo tirgus ekonomiku. Pamatojoties uz Eiropas Deklarāciju par digitālajām tiesībām un digitālās desmitgades principiem un Eiropas sociālo tiesību pīlāru, ES rīcībā ir nepieciešamie līdzekļi un zināms virziens šo centienu sekmīgai īstenošanai.