

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Sociālo partneru un citu pilsoniskās sabiedrības organizāciju loma un perspektīvas jauno darba veidu kontekstā”

(izpētes atzinums pēc Igaunijas prezidentūras pieprasījuma)

(2017/C 434/05)

Ziņotāja: **Franca SALIS-MADINIER**

Līdzziņotāja: **Jukka AHTELA**

Apspriešanās	Padomes prezidentvalsts Igaunija, 17.3.2017.
Juridiskais pamats	Līguma par Eiropas Savienības darbību 304. pants
Atbildīgā specializētā nodaļa	Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa
Pieņemts specializētās nodaļas sa- nāksmē	19.7.2017.
Pieņemts plenārsesijā	20.9.2017.
Plenārsesija Nr.	528
Balsojuma rezultāts	185/2/3
(par / pret / atturas)	

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. EESK uzskata: laikā, kad notiek lielas digitālās, ekoloģiskās un demogrāfiskās pārmaiņas, kas dziļi izmaina darba ņēmēju, darba devēju un to kā sociālo partneru attiecības, vairāk kā jebkad ir jāapzinās, cik svarīgs ir sociālais dialogs un kolektīvās sarunas visos līmeņos, un tie ir jāstiprina.

1.2. EESK uzskata, ka notiekošo pārmaiņu apmērs ir tik liels, ka ir vajadzīgas kolektīvas, plašas un iekļaujošas diskusijas. To iespējams izdarīt ar visu līmeņu sociālā dialoga palīdzību un ar visu ieinteresēto personu līdzdalību, lai nepārtraukti meklētu jaunas atbilstīgas atbildes, nāktu klajā ar priekšlikumiem un domātu, kādai ir jābūt rītdienas pasaulei.

1.3. Dalībniekiem, kas ir sociālie partneri, ir jābūt skaidrībai par izmaiņu paātrināšanos un apjomu, ir apņēmīgi jārikojas, lai ierobežotu to negatīvo ietekmi, un ir jābūt pārliecībai, ka kopīgošanas ekonomika var novest pie pozitīvas attīstības un iespējām, kuras vajadzētu izmantot.

1.4. EESK ir pārliecināta, ka jaunajā darba vidē sociālā dialoga mērķi un pamatprincipi joprojām ir spēkā. Sociālajam dialogam, kas citstarp ietver darba ņēmēju informēšanu, uzklausišanu un līdzdalību, ir jābalstās uz savstarpēju uzticēšanos un valstu prakses respektēšanu.

1.5. Komiteja daudzos atzinumos ir atkārtoti apstiprinājusi to, ka jaunajos darba veidos sociālajam dialogam ir centrālā loma ⁽¹⁾. Sociālajam dialogam ir jābūt pirmajā plānā visos attiecīgajos līmeņos, un tā ietvaros ir pilnībā jārespektē sociālo partneru autonomija.

1.6. EESK uzskata, ka šobrīd nav iespējams paredzēt visas iespējas un izaicinājumus, ko radīs digitālā ekonomika. Sociālā un sabiedrības dialoga uzdevums nav iestāties pret šīm pārmaiņām, bet tās maksimāli efektīvi virzīt tā, lai izmantotu visas priekšrocības, ko tās var sniegt, lai panāktu izaugsmi, veicinātu inovāciju un kompetenču attīstību, radītu kvalitatīvas darbvietas un nodrošinātu ilgtspējīgu un solidāru finansējumu sociālajai aizsardzībai.

⁽¹⁾ OV C 125, 21.4.2017., 10. lpp., OV C 303, 19.8.2016., 54. lpp. un OV C 13, 15.1.2016., 161. lpp.

1.7. EESK jau reiz ir norādījusi, ka tiek apšaubīta arodbiedrību pārstāvība un kolektīvas sarunas attiecībā uz darba ņēmējiem, kas strādā platformās⁽²⁾. Tādēļ ir jālikvidē šķēršļi, kas neļauj izmantot pamattiesības, kuras garantē Eiropas Savienības Pamattiesību harta un Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) konvencijas⁽³⁾.

1.8. Digitalizācija met izaicinājumu tradicionālajām pārvaldības un vadības metodēm, tā vedina īstenot līdzdalīgu pārvaldību un izstrādāt kolektīvus spēles noteikumus. Īstenojot šo jauno pārvaldības stilu, ir jānodrošina vietas, kur darbinieki var paust savu viedokli un piedalīties problēmu risināšanā, kā arī dalīties pieredzē, lai stiprinātu kopīgās atskaides sistēmas, profesionālās zināšanas un optimizētu cilvēkresursus inovācijas un uzņēmuma attīstības procesā.

1.9. Tajā pašā laikā EESK atzīst, ka jaunie darba veidi, kas saistīti ar atteikšanos no starpniekiem, kā arī ar straujām un nepārtrauktām pārmaiņām, prasa sociālā dialoga struktūru un procedūru pielāgošanu.

1.10. EESK iesaka respektēt to sociālo partneru autonomiju, kas kolektīvajās sarunās ir apņēmušies rast jaunus sociālā dialoga veidus un risinājumus, kuri būtu pielāgoti darba devēju, kā arī darba ņēmēju vajadzībām kā tradicionālajos uzņēmumos, tā digitālās ekonomikas jomā.

1.11. Šajā atzinumā EESK aplūko sākotnējo pieredzi, dažas atbildes un novatoriskus risinājumus, arodbiedrību praksi un darba kopīgumu slēgšanas sarunu rezultātus, kas ir reakcija uz šo pārmaiņu radītajiem izaicinājumiem.

1.12. EESK konstatē, ka digitalizācijai un tās ietekmei uz darbu ir jābūt prioritātei gan ES līmenī, gan visās dalībvalstīs un jāklūst par sociālā dialoga centrālo jautājumu. EESK iesaka:

- sekot digitalizācijas attīstībai, tendencēm, ar to saistītajam apdraudējumam un iespējām, kā arī to ietekmei uz ražošanas attiecībām, darba nosacījumiem un sociālo dialogu,
- darba vides pārmaiņās stiprināt sociālā dialoga efektivitāti un lietderīgumu, izmantojot tādas piemērotus līdzekļus kā, piemēram, informācijas apmaiņu, priekšizpēti, labās prakses kopīgošanu un atbilstīgu tiesisku regulējumu un nejuridisku satvaru.

1.13. Šīs pamatīgās pārmaiņas, ar ko saskaras darba vide, izvirza jautājumu arī par ciešāku sadarbību starp sociālajiem partneriem un citām pilsoniskās sabiedrības organizācijām. EESK jau ir norādījusi, ka vajadzētu skaidri nošķirt sociālo dialogu no pilsoniskā dialoga, tomēr, lai gan tos nevar apvienot, tie arī nav pilnīgi atdalāmi viens no otra⁽⁴⁾. Turklāt šajā atzinumā minēto iniciatīvu vidū ir ietvertas plašas saskaņošanas valdību līmenī, kurās vispārīgākās debatēs par digitalizācijas kopējo ietekmi paredzēts iesaistīt citas ieinteresētās personas, kas pārstāv pilsonisko sabiedrību.

2. Ievads

2.1. Tāpat kā 1985. gadā, kad sociālajiem partneriem un sociālajam dialogam tika piešķirta leģitimitāte un nozīmīga loma Eiropas veidošanā, EESK iesaka šajā lielo pārmaiņu laikā visos līmeņos stiprināt sociālo partneru nozīmi un vienlaikus atzīt pilsoniskās sabiedrības pārstāvju lomu.

2.2. Ņemot vērā sadrumstalota darba jaunus veidus un uz nestandarta līguma pamata nodarbināto darba ņēmēju skaita palielināšanos, ir vajadzīga minēto darba ņēmēju iesaistīšana, intensīvāk informējot un apspriežoties, kā arī pielāgojot kolektīvās tiesības, noteikumus par darba laiku un sociālās tiesības⁽⁵⁾.

⁽²⁾ OV C 303, 19.8.2016., 54. lpp.

⁽³⁾ Hartas 12. un 28. pants un SDO konvencija Nr. 87 un Nr. 98, sk. arī 3.2. un turpmākos punktus.

⁽⁴⁾ OV C 458, 19.12.2014., 1. lpp.

⁽⁵⁾ To atzina Marianne Thyssen Eiropas Arodbiedrību institūta (EAI) un Eiropas arodbiedrību konfederācijas (CES) 2016. gada jūnijā kopīgi organizētajā konferencē par tematu "Jaunās darba vides veidošana".

3. Reālā situācija saistībā ar darbu platformās

3.1. Pēc Eiropabarometra datiem ⁽⁶⁾ 17 % Eiropas iedzīvotāju izmanto digitālās platformas gan kā klienti, gan kā darba ņēmēji. Vairums no viņiem ir augsti kvalificēti un dzīvo pilsētās. No visiem šiem iedzīvotājiem tikai 5 % darba ņēmēju regulāri piedāvā savus pakalpojumus un darbu platformās, bet 18 % to dara reizi pa reizei. Tātad darbs platformās kā pamatnodarbošanās vēl nav plaši izplatīts, taču tas pieaug. Savukārt digitalizācijas un mākslīgā intelekta ietekme uz darbu tradicionālos uzņēmumos ir ievērojami lielāka, un, neatstājot novārtā darbu platformās, sociālajam dialogam ir jāpievēršas šīm pārmaiņām, kas būtiski maina darba raksturu un organizāciju.

3.2. EESK aicina izpētīt kolektīvo platformu darbinieku (*crowd-workers*) līgumisko statusu un citus jaunus darba attiecību veidus, kā arī starpnieku pienākumus, gatavojoties sarunām par darba nosacījumiem. Par šiem darba veidiem, kā arī par piemērojamo nodokļu režīmu un sociālā nodrošinājuma sistēmu ir vajadzīgi precizējumi.

3.3. EESK iesaka Eiropas Komisijai, Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijai (ESAO) un SDO sadarboties ar sociālajiem partneriem, lai izstrādātu atbilstīgus noteikumus par pienācīgiem darba apstākļiem un par tiešsaistē strādājošu darba ņēmēju, kā arī saskaņā ar 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 valsts, nozares līmenī vai darba vietā ⁽⁷⁾.

3.4. EESK jo īpaši pauž bažas par to, ka tiek apšaubīta tiešsaistes platformu darbinieku arodbiedrību pārstāvība un tiesības uz kolektīvām sarunām. Rezultātā konkurences noteikumi varētu tikt piemēroti pašnodarbinātajiem, kuri faktiski atrodas situācijā, kas ir līdzīga algota darbinieka situācijai. Tādēļ katrā konkrētā gadījumā ir jāpārbauda attiecīgā darba ņēmēja statuss un, ja tā nav pašnodarbināta persona, ir jālikvidē šķēršļi, kas varētu izslēgt šos darba ņēmējus no kolektīvām sarunām un arodbiedrību pārstāvības ⁽⁸⁾.

4. Digitalizācija un sociālo partneru prioritārie temati sociālajā dialogā

4.1. EESK uzskata, ka digitalizācijas ērā jautājumi par nodarbinātību, profesionālajām pārmaiņām, mūžizglītību ⁽⁹⁾, jo īpaši profesionālo tālākizglītību, sociālo aizsardzību un tās finansēšanas ilgtspēju ⁽¹⁰⁾, kā arī par darba apstākļiem, atalgojumu un ienākumu drošību ir daži no galvenajiem sociālā dialoga tematiem.

5. Nodarbinātība un profesionālā tālākizglītība

5.1. Ir grūti aptvert kvalitatīvo un kvantitatīvo attīstību, ko nodarbinātība piedzīvos pēc digitālās pārejas, jo vairāk tādēļ, ka tās ietekme uz dažādām nozarēm un nodarbošanās veidiem var būt atšķirīga.

5.2. Tomēr sociālajiem partneriem ir jāprognozē šīs pārmaiņas, lai pielāgotu darba ņēmēju prasmes jaunajām profesijām ⁽¹¹⁾. Mūžizglītība un tās satura pielāgošana digitālajām prasmēm ir prioritāte. Dažās dalībvalstīs ir spēkā obligātais tiesību minimums uz apmaksātu mācību atvaļinājumu. Būtu jāpārbauda, vai darba ņēmējiem un darba devējiem tas ir lietderīgs instruments, ar ko kvalifikāciju pielāgo vajadzībām, un vai ir vajadzīgi Eiropas pasākumi, lai šo pieredzi vispārinātu ES līmenī ⁽¹²⁾.

6. Sociālā aizsardzība

6.1. Ir jāpārbauda un attiecīgā gadījumā jāpielāgo sociālā nodrošinājuma sistēmu darbība, jo tās ir izstrādātas atbilstoši vienlaidu algota darba karjerai, kas sastopama arvien retāk. Desmit gadu laikā tādu Eiropas iedzīvotāju skaits, kas strādā nepilnu darba laiku, ir palielinājies par 11 miljoniem (šobrīd tādu ir 44 miljoni), un tādu darba ņēmēju skaits, kuriem ir pagaidu darba līgums, ir pieaudzis par vairāk nekā 3 miljoniem (pavisam tādu ir 22 miljoni) ⁽¹³⁾.

⁽⁶⁾ Flash Eurobarometer 438, 2016. g.

⁽⁷⁾ OV C 303, 19.8.2016., 54. lpp.

⁽⁸⁾ OV C 303, 19.8.2016., 54. lpp.

⁽⁹⁾ EESK atzinums par tematu "Prasmes/jauni nodarbinātības veidi" (skatīt šā Oficiālā Vēstneša 36. lpp.).

⁽¹⁰⁾ Par nepieciešamību pielāgot nodokļus un ar darbu saistītās iemaksas nodarbinātības platformās, lai finansētu sociālo aizsardzību, sk. OV C 13, 15.1.2016., 161. lpp.

⁽¹¹⁾ EESK atzinums par tematu "Prasmes/jauni nodarbinātības veidi" (skatīt šā Oficiālā Vēstneša 36. lpp.).

⁽¹²⁾ OV C 13, 15.1.2016., 161. lpp.

⁽¹³⁾ Pārdomu dokuments par Eiropas sociālo dimensiju, 2017. gada aprīlis.

6.2. Lai nodrošinātu mūsu sociālās aizsardzības sistēmu ilgtspēju, ES un valstu līmenī ir jāizdara politiskā izvēle attiecībā uz finanšu un nodokļu jautājumiem, un tie ir sociālā dialoga temati.

7. Subordinācijas attiecību juridiskā attīstība

7.1. EESK savā atzinumā⁽¹⁴⁾ ir norādījusi, ka ir juridiski jāmaina pat definīcija par to, kas ir darbs un kāda ir strukturālā atšķirība starp algotu darbu un pašnodarbinātību, lai neatstātu bez aizsardzības darba ņēmējus digitālajā vidē. EESK aicina precizēt statusus un attiecības digitālajā ekonomikā, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir atbilstīgas tiesības un sociālā aizsardzība. 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 kļiedētas.

8. Ietekme uz darbu

Digitalizācija spēcīgi ietekmē gan jau esošos, gan jaunus uzņēmumus. Digitalizācijas ietekme uz darba metodēm, piemēram, daudzās nozarēs strauji pieaug teledarbs, ātri palielinās. Saskaņā ar *Eurofound* nesen veikta pētījuma datiem visās ES 28 dalībvalstīs vidēji aptuveni 17 % algoto darbinieku veic darbu attālināti vai ir mobili darba ņēmēji informācijas un komunikācijas tehnoloģiju (IKT) jomā⁽¹⁵⁾.

8.1. Teledarbinieku un mobilo darbinieku skaita pieaugums liek sociālajiem partneriem rast jaunus risinājumus un inovatīvas metodes, lai sasniegtu tos darbiniekus, kuri fiziski vairs neatrodas uzņēmumu telpās.

9. Darba uzraudzība un kontrole

9.1. IKT un digitalizācija vieni darba ņēmējiem rada iespējas saglabāt autonomiju sava darba laika un vietas izvēlē (jo viņu novērtējums ir vairāk atkarīgs no darba rezultāta, nevis no nostrādāto stundu skaita), savukārt citiem darba ņēmējiem informācijas un komunikācijas tehnoloģijas ir cēlonis arvien lielākai viņu darba uzraudzībai un kontrolei.

9.2. Sociālajiem partneriem, izmantojot sociālo dialogu, vajadzētu risināt šīs problēmas, lai aizsargātu visu šo darba ņēmēju kolektīvās intereses un nodrošinātu kvalitatīvu darbu.

10. Tīklam pārāk pieslēgti darba ņēmēji un riski veselībai

10.1. Daļai darba ņēmēju arvien intensīvāka IKT izmantošana var būt iespēja saglabāt autonomiju un rast labāku līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi, tomēr, ja tā tiek slīkti pārvaldīta, tā rada arī risku veselībai. Tādu darba ņēmēju skaita palielināšanās, kas cieš no stresa un izdegšanas sindroma, ir satraucoša realitāte, kura izmaksā dārgi un kuras risinājumi ir jāatrod sociālajā dialogā. Komisija ir izvirzījusi priekšlikumu direktīvai par strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvaru, ņemot vērā Eiropas sociālo tiesību pilāru papildinošo pasākumu kopumu⁽¹⁶⁾.

10.2. IKT⁽¹⁷⁾ var arī nojaukt robežas starp darbu un privāto dzīvi. Lai ierobežotu darba ņēmēju nepārtrauktu sasniedzamību, ir jāsāk plašs dialogs un darba ņēmēji jāapmāca efektīvi izmantot IKT, kā arī jāparedz jaunas tiesības, piemēram, Francijā nesen ieviestās tiesības uz atvienošanos.

11. Darba ņēmēju līdzdalība lēmēj institūcijās

11.1. Tendence uz lielāku autonomiju, ko dažiem darba ņēmējiem nodrošina digitalizācija, ir izaicinājums uzņēmumiem, to struktūrvienībām, to vadībai, kā arī pārvaldības metodēm un tradicionālajām uzņēmumu hierarhijas struktūrām. Šis pārmaiņas nozīmē to, ka ir vajadzīgi vairāki sociālā dialoga, informēšanas un apspriešanās veidi, kā arī aktīva darbinieku līdzdalība. Darbinieki paši var sekmēt inovatīvu praksi un attīstības procesus, kas būtu izdevīgi uzņēmumam un ieinteresētajām personām.

⁽¹⁴⁾ OV C 75, 10.3.2017., 33. lpp.

⁽¹⁵⁾ "Darbs jebkurā laikā, jebkurā vietā un tā ietekme uz darba pasauli", *Eurofound*, 2017. gads.

⁽¹⁶⁾ Eiropas Komisijas paziņojums "Iniciatīva strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam".

⁽¹⁷⁾ Sk. *Eurofound* pētījumu "Darbs jebkurā laikā, jebkurā vietā un tā ietekme uz darba pasauli", 2017. gads.

11.2. Ņemot vērā šo situāciju, EESK uzskata, ka lēmēj institūcijās ir nepieciešama lielāka darba ņēmēju ietekme un līdzdalība. Darba ņēmēju un to arodbiedrību organizāciju pašpalāvēbai, kā arī ieguldījumam visos attiecīgajos līmeņos un struktūrās vietējā un/vai uzraudzības padomes un valdes līmenī ir izšķiroša nozīme. Viņu līdzdalība attīstības prognozēšanā, pārvaldībā un lēmumu pieņemšanā par šīm pārmaiņām ir svarīga, lai risinātu jautājumus saistībā ar digitālo pārmaiņu ietekmi un veidotu uz inovāciju vērstu garu un kultūru. Saskaņā ar Eurofound ziņojumu lielākā daļa uzņēmumu vadītāju ir pārliecināti, ka darbinieku līdzdalība uzņēmuma lēmumu pieņemšanā sniedz konkurences priekšrocības⁽¹⁸⁾.

11.3. EESK uzskata, ka jaunajās darba organizācijās ir jāizmanto darba ņēmējiem piemēroti uzklauššanas un informēšanas veidi. Gan valsts, gan uzņēmumu līmenī sociālajiem partneriem ir jārod vispiemērotākie risinājumi, lai nodrošinātu šo dalībnieku iesaistīšanos.

12. Sociālā dialoga par digitalizāciju dalībvalstīs pirmie rezultāti – principi un labas prakses piemēri

12.1. Vairākās dalībvalstīs valdības ir uzsākušas dialogu par priekšrocībām un problēmām, kas saistītas ar digitalizāciju. Tajā ir iesaistītas arodbiedrības, darba devēji, pētnieki un pilsoniskās sabiedrības pārstāvji.

12.2. EESK aplūko dažu valstu iniciatīvas saistībā ar sagatavošanos jaunajiem darba veidiem. Šajās iniciatīvās ir iesaistīti sociālie partneri un pilsoniskās sabiedrības pārstāvji, tostarp jaunatnes organizācijas un organizācijas cīņai pret nabadzību.

12.2.1. Publicējot 2015. gadā zaļo grāmatu ar nosaukumu "Darbs 4.0 – jauns skatījums uz darbu", kas pavēra ceļu dialogam ar sociālajiem partneriem un citām ieinteresētajām personām par digitālo pārmaiņu īstenošanu, Vācija bija pioniere šajā jomā.

12.2.2. Francijā tika izveidota Valsts Digitalizācijas padome, un 2015. gadā tika publicēts "Mettling ziņojums". Šā ziņojuma sagatavošanā tika iesaistītas arodbiedrības, darba devēji un pilsoņi, un tajā ietverta virkne ieteikumu, kuri uzņēmumiem ir jāpieņem.

12.2.3. Līdzīgas iniciatīvas, ko pieņēmušas valdības, iesaistot sociālos partnerus, akadēmisko aprindu un pilsoniskās sabiedrības pārstāvjus, tika izvērstas arī Austrijā, Somijā, Zviedrijā, Portugālē, Itālijā, Spānijā, Ungārijā un Dānijā.

EESK uzskata, ka šā daudzu ieinteresēto pušu dialoga rezultāti ir jākonsolidē Eiropas līmenī un ka izklāstītās vajadzības un problēmjautājumi ir jāņem vērā ES iniciatīvās, lai palīdzētu saskaņot atsaucē sistēmu.

13. Sociālie partneri un sociālā dialoga tematu un arodbiedrību pasākumu attīstība digitalizācijas kontekstā

13.1. Turpinājumā EESK ir sniedz dažu tādu izmēģinājumu piemērus, kuri tiek īstenoti daudzās dalībvalstīs. Tie parāda izmaiņas arodbiedrību praksē un jaunu tiesību iegūšanu kolektīvās sarunās par jaunajiem darba veidiem.

13.2. Francijā ir atzītas divas jaunas tiesības – pirmās, kas ir iekļautas 2016. gada augusta Darba likumā, reaģējot uz riskiem, kurus rada darbs bez robežām un bez ierobežojumiem, ir tiesības uz atvienošanos. Šīs tiesības garantē darba ņēmējiem, kas izmanto IKT, iespēju ierobežot viņu nepārtrauktu sasniedzamību.

13.3. Caur sociālo dialogu uzņēmumu līmenī šīs tiesības uz atvienošanos tiek īstenotas, noslēdzot kolektīvos uzņēmumu vai nozares līgumus. Vairākos uzņēmumos tika apspriesti arī nolīgumi par attālināto darbu un par mobilo darbu. Sociālie partneri kādas teleskaru uzņēmumu grupas ietvaros 2016. gadā parakstīja Eiropā pirmo nolīgumu par digitalizāciju. Tajā paredzēts kopā ar sociālajiem partneriem izveidot komiteju, kuras pienākums būtu prognozēt jaunās prasmes, kas būs vajadzīgas darba ņēmējiem saistībā ar digitālo attīstību.

13.4. Otrās Francijā iegūtās jaunās tiesības ir tiesības uz personisko darbības kontu. No tā labumu gūst visi darba ņēmēji (algotie darbinieki, pašnodarbinātie vai "neīstie" pašnodarbinātie, kā arī darba ņēmēji platformās) – pateicoties tam, darba ņēmēji var uzkrāt tiesības uz apmācību, sociālo nodrošinājumu, bezdarbnieka pabalstu un pensiju vienā pārvedamā kontā.

⁽¹⁸⁾ "Work organisation and employee involvement in Europe", 2013. g., sk. arī OV C 161, 6.6.2013., 35. lpp.

13.5. Turklāt sāk veidoties novatoriska arodbiedrību prakse – dažas arodbiedrības ir izveidojušas platformu pašnodarbinātajiem, kas piedāvā tādus jaunus pakalpojumus kā viņu darbībai pielāgotus veselības apdrošināšanas, nodrošinājuma garantijas un juridiskos pakalpojumus.

13.6. Vācijā un Zviedrijā Vācijas arodbiedrība “IG Metall” un Zviedrijas arodbiedrība “Union” 2016. gada jūnijā izveidoja partnerību, lai uzraudzītu un izvērtētu darbu digitālajās platformās nolūkā paredzēt jaunās ekonomikas izraisītās pārmaiņas un izstrādāt digitālus rīkus saziņai ar arodbiedrībām, lai organizētu pašnodarbinātos un kolektīvo platformu darbiniekus (*crowd-workers*). Piekļuve šādi izveidotai arodbiedrību platformai ir transnacionāla un paredzēta darba ņēmējiem neatkarīgi no to valstiskās piederības. Vācijā arī ir noslēgta nozares vienošanās par mobilo darbu, un tajā ir ņemti vērā jaunie darba veidi: attālinātais darbs, mobilais tāldarbs, darbs mājās.

13.7. Itālijā vairākos uzņēmumos arodbiedrības ir apspriedušas nolīgumus nestandarta darba attiecībās esošiem darba ņēmējiem; tajos paredzētas garantijas attiecībā uz pabalstiem un apdrošināšanu slimības gadījumā, kas līdz šim bija pieejami tikai algotajiem darba ņēmējiem ar standarta līgumiem, kā arī pielāgota juridiskā palīdzība.

13.8. Dānijā un daudzās citās Eiropas Savienības valstīs, kā arī Amerikas Savienotajās Valstīs arodbiedrības ir plaši kritizējušas jaunus digitālā darba veidus, jo uz tiem neattiecas tradicionālajās nozarēs spēkā esošās darba tiesību normas un nodokļu režīmi. Transporta uzņēmums “Uber”, kas ir simbols darbam platformās, ir bijis uzmanības centrā sarunās par digitālo ekonomiku. Mērķis bija panākt, lai “Uber” šoferi tiktu pielīdzināti darba ņēmējiem, un panākt, ka uzņēmums “Uber” viņus deklarē, samaksā darba devēja iemaksas un ievēro darba tiesību normas⁽¹⁹⁾. Tādējādi arodbiedrību mērķis ir platformās strādājošo darba ņēmēju vārdā apspriest minimālās algas, to kritēriju pārredzamību, ar kuriem tiek pārvaldīti un noteikti šo darba ņēmēju reitingu veidošanas un novērtēšanas algoritmi, kā arī pienācīgus darba apstākļus⁽²⁰⁾.

13.9. Nīderlandē darba ņēmēji, kas strādā saskaņā ar elastīgiem līgumiem vai ir “pašnodarbināti”, arī ir sākuši veidot arodbiedrības.

13.10. Īstenojot Eiropas sociālo dialogu metalurģijas nozarē, tika panākta vienošanās par kopēju nostāju jautājumā par digitalizācijas ietekmi un veicamajām darbībām⁽²¹⁾, kuru parakstīja arodbiedrība *IndustriAll* un darba devēju organizācija *CEEMET*.

13.11. Eiropas līmenī Eiropas Biznesa konfederācija (*Business Europe*), *UNI Europa*, Eiropas Darba devēju un sabiedrisko pakalpojumu uzņēmumu centrs (*CEEP*) un Eiropas Amatsnecības, mazo un vidējo uzņēmumu asociācija (*UEAPME*) parakstīja kopīgu paziņojumu par digitalizācijas ietekmi uz darba vidi un norādīja uz galvenajām problēmām, kas sagaida ES atbildīgās personas un sociālos partnerus⁽²²⁾.

Briselē, 2017. gada 20. septembrī

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Georges DASSIS

⁽¹⁹⁾ Anglijā uzņēmums “Uber” tika notiesāts lietā “Y. Aslam, J. Farrar u. c. pret “Uber””; “Uber” lietu pārsūdzēja.

⁽²⁰⁾ “Digitalisation of the economy and its impact on labour markets”, Christophe Degryse, Working Paper ETUI, 2016. g. februāris; “ReformsWatch”, ETUI tiešsaistes informācijas pakalpojumi, 2016. g.; “Trade unions must organise people working through platforms”, Gunhild Wallin, 2016. g. jūnijs un “Digitalisation and working life: lessons from the Uber cases around Europe”, Eurofound, 2016. g. janvāris.

⁽²¹⁾ *An Industriall Europe & CEEMET joint position*, 2016. gada 8. decembris.

⁽²²⁾ Eiropas sociālo partneru paziņojums par digitalizāciju, kas parakstīts sociālo partneru trīspusējā samītā, 2016. gada 16. marts.