Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Komisijos komunikato Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Geresnės darbo sąlygos kuriant stipresnę socialinę Europą. Visų skaitmenizacijos teikiamų privalumų išnaudojimas darbo ateičiai kurti“

(COM(2021) 761 final)

ir dėl Pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo

(COM(2021) 762 final)

(2022/C 290/16)

Pranešėja **Cinzia DEL RIO**

Prašymas pateikti nuomonę	Europos Parlamentas, 2022 1 17
	Europos Sąjungos Taryba, 2022 5 4
Reglamentavimo pagrindas	Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 304 straipsnis
Atsakingas skyrius	Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius
Priimta skyriuje	2022 3 7
Priimta plenarinėje sesijoje	2022 3 23
Plenarinė sesija Nr.	568
Balsavimo rezultatai	
(už / prieš / susilaikė)	149 / 80 / 18

1 **Išvados ir rekomendacijos**

1.1 Pandemija išryškino kai kuriuos pokyčius darbo pasaulyje, kurie jau vyko, ir paspartino visų rūšių darbo skaitmeninėse platformose plėtrą, taip sustiprinant skaitmeninės ekonomikos augimą ir poveikį.

1.2 EESRK palankiai vertina Europos Komisijos pasiūlymą dėl Direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo (COM(2021) 762), įgyvendinant Europos socialinių teisių ramstį. Šia reguliavimo intervencija turėtų būti siekiama aiškiai apibrėžti darbo santykių klasifikavimo ir algoritmų naudojimo valdymo kriterijus ir suteikti galimybę naudotis socialine ir darbo apsauga bei teisėmis.

1.3 EESRK keliose ankstesnėse nuomonėse, kurios tebėra svarbios šiai nuomonei, jau pabrėžė galimybes ir uždavinius, susijusius su darbu skaitmeninėse platformose, ir būtinybę nustatyti aiškias ir sąžiningas taisykles, siekiant užtikrinti sąžiningą konkurenciją vidaus rinkoje, veiksmingą darbuotojų teisių taikymą ir geresnes darbo sąlygas. Bendras tikslas – stiprinti vidaus rinką užtikrinant vienodas sąlygas visiems dalyviams.

1.4 EESRK pabrėžė, kad platformų ekonomika atveria galimybes ir įmonėms, ir darbuotojams. Įmonės gali pasiekti naujas rinkas, sumažinti išlaidas ir gauti naudos iš skaitmeninių technologijų naujovių bei prieigos prie pasaulinės ir vietinės darbo jėgos, kad padidintų efektyvumą ir našumą. Darbuotojai gali pasinaudoti naujomis pajamas ir darbo vietas užtikrinančiomis galimybėmis, kurios tampa vis svarbesnės ir netgi ypatingos svarbos pažeidžiamoms grupėms, pavyzdžiui, jaunimui, migrantams ir moterims. Šios galimybės turi būti teikiamos socialiai tvariu būdu.

1.5 Nurodytos šios su darbo sąlygomis platformų ekonomikoje susijusios problemos – tai ribotos galimybės gauti socialinę apsaugą ir socialinį draudimą, rizika sveikatai ir saugai, nesaugus darbas, suskaidytos darbo valandos ir netinkamas pajamų lygis bei sunkumai užtikrinant kolektyvinių teisių pripažinimą. Šiuos susirūpinimą keliančius klausimus reikia spręsti ir rasti subalansuotus sprendimus atitinkamais lygmenimis –Europos, nacionaliniu lygmeniu ir per kolektyvines derybas dalyvaujant platformoms. EESRK mano, kad būtina užtikrinti vienodą požiūrį į „tradicines“ įmones ir tas, kurios

naudojasi skaitmeninėmis priemonėmis, pagrįstomis algoritminio valdymo funkcijomis ir naudojamomis darbo organizavimui ir užimtumo santykiams valdyti: vadovavimu, kontrole ir (arba) organizaciniais įgaliojimais.

1.6 Skaitmeninės darbo platformos būna skirtingo dydžio. MVĮ platformoms kyla ir kitų uždavinių, į kuriuos reikia atsižvelgti, įskaitant uždavinius, susijusius su išlaidomis, kurios yra susijusios su infrastruktūra ir administracine našta bei prisitaikymu prie skaitmeninės transformacijos.

1.7 EESRK pripažįsta, kad darbo valandų lankstumas gali būti teigiamas darbo skaitmeninėse platformose bruožas, ypač palankiai vertinamas tų, kurie naudojasi darbu skaitmeninėse platformose kaip papildomu pajamų šaltiniu. Tačiau lankstumas visada turėtų būti grindžiamas pagrindinių socialinių ir darbo standartų, kuriuos garantuoja ES teisė, laikymusi.

1.8 EESRK sutinka, kad teisinis darbo santykių klasifikavimas ir aiškus jų atskyrimas nuo tikros savarankiškos veiklos yra labai svarbūs siekiant užtikrinti teisinį tikrumą tiek įmonėms, tiek darbuotojams ir užtikrinti darbuotojų teises bei apsaugą. Tačiau šis klausimas įvairiose valstybėse narėse sprendžiamas skirtingai. Teisės aktų nuostatos dėl konkrečių sričių, teismų sprendimai, kurie priimami pasibaigus darbo ginčams, ir kolektyvinės sutartys tam tikrose darbo skaitmeninėse platformose srityse sukelia esamo reguliavimo susiskaidymą ES ir nevienodą elgesį su platformų darbuotojais įvairiose valstybėse narėse. Taip pat būtina aiškiai nustatyti teisiškai už darbuotoją atsakantį darbdavį mokesčių ir socialinių įmokų tikslais bei siekiant nustatyti kolektyvinių derybų procesus.

1.9 Europa negali turėti skirtingų reguliavimo sistemų, taikomų tiems patiems uždaviniams. EESRK pritaria Europos Komisijos pasiūlymo dėl teisėkūros procedūra priimamo akto tikslui aptarti šiuos labai skirtingus valstybių narių reglamentus.

1.10 EESRK pabrėžia, kad naujosios direktyvos taisyklės turi būti pagrįstos ES socialinės srities *acquis* ir turi apimti aiškias apibrėžtis, kurios neturėtų prieštarauti teisinės srities *acquis*, kolektyvinėms sutartims ar atskirų valstybių narių teismų praktikai. Direktyva turėtų būti nustatyta aiški teisinė sistema, kuri turi būti pritaikyta nacionaliniu lygmeniu pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką, ypač, skatinant kolektyvinių derybų procesus.

1.11 Be to, šioje nuomonėje visų pirma nagrinėjami šie siūlomos direktyvos aspektai:

Klasifikavimo kriterijai: EESRK pabrėžia, kad pasiūlymo 4 straipsnyje nustatyti klasifikavimo kriterijai neatspindi dinamiškos ir sparčios skaitmeninės rinkos raidos, todėl juos reikėtų nuolat atnaujinti, taigi jie taptų neaiškūs ir dviprasmiški. Tikslingiau būtų teigti, kad užimtumo prezumpcija veikia atskirų darbuotojų, kurie savo darbą ir (arba) paslaugas teikia vykdydami specifines vadovavimo, kontrolės ir (arba) organizacinių įgaliojimų funkcijas, atliekamas naudojant konkrečios skaitmeninės platformos vykdomą algoritminį valdymą, ir todėl reikėtų nustatyti kriterijus pagal šias funkcijas. EESRK sutinka, kad platformos turi galimybę nuginčyti užimtumo prezumpciją.

1.12 EESRK atkreipia dėmesį į tai, kad specifinis algoritminio valdymo aspektas, turintis didelę įtaką darbuotojams, gali būti netaikomas apibrėžiant darbo santykių, kuriuose dalyvauja registruoti specialistai arba nacionalinių profesinių asociacijų nariai, jei tokių yra, prezumpciją.

1.13 **Algoritminio valdymo taisyklės:** EESRK sutinka, kad algoritminis valdymas turi didelį poveikį darbo sąlygoms ir turėtų būti skaidrus bei atskaitingas darbuotojams ir įmonėms. Vykdant algoritminį valdymą prižiūrima, skiriamos užduotys, teikiami tiesioginiai nurodymai, ribojantys savarankiškumo lygį ir įvertinami darbuotojai, įskaitant jų darbo kokybę ir elgesį, taip pat jų uždarbį ir darbo sąlygas, ir dėl to jie netgi gali būti atleisti. Direktyvoje turėtų būti aiškiai nurodyta, kad 3 skyriuje nustatytos teisės taikomos visoms situacijoms, kai užimtumo kontekste naudojamas algoritminis valdymas.

1.14 EESRK mano, kad visiems platformų darbuotojams turėtų būti užtikrinta teisė į duomenų perkeliamumą ir jų duomenų, įskaitant duomenis apie įgūdžius, atsisiuntimą iš platformų. Be to, reikėtų įtraukti papildomų nuostatų, kad būtų galima pasinaudoti teise peržiūrėti automatizuotą arba pusiau automatizuotą sprendimą. Sprendimus, kurie gali turėti esminės įtakos darbo santykiams, turėtų priimti žmonės. EESRK teigiamai vertina tai, kad Europos Komisijos pasiūlymas eina šia kryptimi.

1.15 EESRK pabrėžia veiksmingo vykdymo užtikrinimo svarbą glaudžiau bendradarbiaujant duomenų apsaugos institucijoms ir darbo inspekcijoms ir būtinybę išsiaiškinti, kam tenka atsakomybė, įskaitant tarpvalstybines situacijas.

1.16 **Kolektyvinės teisės:** EESRK pabrėžia, kad direktyvos 14 straipsnyje turėtų būti aiškiai nurodytos profesinės sąjungos, kurios turi teisę vesti kolektyvines derybas. Be to, visiems platformų darbuotojams turėtų būti suteikta teisė gauti informaciją ir konsultacijas bei teisė į kolektyvines derybas.

1.17 Direktyva turėtų užtikrinti sąžiningą platformų darbuotojų sutarties nutraukimo procesą ir informavimo bei konsultavimosi tvarką kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju.

1.18 Atsižvelgdamas į Europos įgūdžių darbotvarkės tikslus, EESRK pabrėžia, kad svarbu užtikrinti tinkamą mokymą ir informaciją platformų darbuotojams įvairiomis kalbomis apie tai, kaip naudotis atitinkama platforma ir dirbti joje, ir apie tai, kaip pagerinti skaitmeninius įgūdžius.

2. **Įvadas. Bendra informacija**

2.1 COVID-19 pandemija paspartino ir dar labiau išryškino kai kuriuos pokyčius darbo pasaulyje, kurie jau vyko. EESRK jau pabrėžė, kad platformų ekonomika atveria galimybes tiek įmonėms, tiek darbuotojams. Skaitmeninės darbo platformos, tarpininkaujančios darbui, greitai įsiskverbė į daugelį ekonomikos sektorių. Įmonės gali pasiekti naujas rinkas, sumažinti išlaidas ir gauti naudos iš skaitmeninių technologijų naujovių bei prieigos prie pasaulinės ir vietinės darbo jėgos, kad padidintų efektyvumą ir našumą. Darbuotojai gali pasinaudoti naujomis pajamas ir darbo vietas užtikrinančiomis galimybėmis, kurios tampa vis svarbesnės ir netgi ypatingos svarbos pažeidžiamoms grupėms, pavyzdžiui, jaunimui, migrantams ir moterims.

2.2 Tačiau yra ir problemų, susijusių su darbuotojų teisėmis, mokesčiais, turto paskirstymu ir tvarumu, kurias reikia spręsti Europos lygmeniu ([1]). Darbas skaitmeninėse platformose tampa svarbiu naujojo produktyvaus ekonominės veiklos žemėlapio, susieto su skaitmenine plėtra ir skaitmenine pertvarka, elementu. EESRK keliose ankstesnėse nuomonėse, kurios aktualios šiai nuomonei, jau pabrėžė galimybes bei riziką ([2]) ir ragino Europos lygmeniu imtis reglamentavimo intervencinių priemonių, aiškiai apibrėžiant darbo santykių klasifikavimo, algoritmų naudojimo valdymo ir galimybės naudotis socialine ir darbo apsauga bei teisėmis kriterijus.

2.3 Prasta daugelio darbuotojų, dirbančių įvairiose skaitmeninėse darbo platformose, ekonominė padėtis didina pavojų sveikatai ir saugai ([3]) bei skatina mažų garantijų darbą ([4]). Tai reiškinys, kurį sunku apibrėžti tiksliose ir konkrečiose nacionalinėse geografinėse ribose. Be to, daugumoje ES teisinių sistemų silpnėja nestandartinį ir netipinį darbą dirbančių darbuotojų bendrosios apsaugos ir socialinės apsaugos mechanizmai.

2.4 EESRK pripažįsta, kad darbo valandų lankstumas gali būti teigiamas darbo skaitmeninėse platformose bruožas, kurį ypač palankiai vertina tie, kurie darbu skaitmeninėse platformose naudojasi kaip papildomu pajamų šaltiniu, ypač jaunimas. Tačiau lankstumas turėtų visada būti grindžiamas pagrindinių socialinių ir darbo standartų, kuriuos garantuoja ES teisė, laikymusi ir gali būti reguliuojamas nacionaline teise arba kolektyvinėmis sutartimis remiantis atitinkama ES teisine sistema. Tai ypač reikalinga jauniems žmonėms, kurių darbo laikas yra suskaidytas, kurių pajamos yra mažos ir nepakankamos ir kuriems reikia rinkti socialines įmokas būsimoms pensijoms ([5]).

2.5 Nevienodas darbo santykių, atsirandančių ir besivystančių skaitmeninėse darbo platformose kiekvienoje valstybėje narėje, pobūdis nepadeda rasti vienodo nacionalinio sprendimo pripažįstant būtinybę užtikrinti socialinę apsaugą, būtinas profesinės sveikatos ir saugos priemones, tinkamą pajamų lygį, tinkamą darbo laiką ir tinkamas darbo sąlygas. Šios skirtingos darbo santykių formos ir menka individuali bei kolektyvinė apsauga nacionaliniu lygmeniu padidėja ES lygmeniu ir taip sukuria sąlygas socialiniam dempingui ir nesąžiningai konkurencijai, kuri kelia grėsmę Europos ir nacionalinių darbo apsaugos standartų veiksmingumui.

([1]) OJ C 286, 2021 7 16, p. 70, 2.7 punktas.
([2]) OL C 429, 2020 12 11, p. 173; OL C 220, 2021 6 9, p. 1; OL C 194, 2022 5 12, p.50; OL C 517, 2021 12 22, p. 61; OL C 286, 2021 7 16, p. 70.
([3]) JRC COLLEEM II tyrimas.
([4]) Komisijos tyrimas (2021).
([5]) Europos jaunimo forumas – Pozicijos dokumentas dėl darbo skaitmeninėse platformose.

2.6 Skaitmenines darbo platformas galima suskirstyti į dvi plačias kategorijas: internetines saityno platformas ir su vieta susietas platformas. Jos yra skirtingo dydžio. MVĮ platformoms kyla ir kitų uždavinių, į kuriuos reikia atsižvelgti, įskaitant uždavinius, susijusius su išlaidomis, kurios yra susijusios su infrastruktūra ir administracine našta bei prisitaikymu prie skaitmeninės transformacijos.

2.7 Asmenų, dirbančių darbdaviams, besinaudojantiems internetinėmis platformomis, nuolat daugėja ne tik Europos Sąjungoje, bet ir visame pasaulyje ([6]). Remiantis TDO ir „Eurofound“ pateiktais duomenimis, tradicinėms įmonėms kylantys iššūkiai yra nesąžininga platformų konkurencija, nes kai kurioms iš jų netaikomi įprasti mokesčiai ir kiti su jų darbuotojais susiję reglamentai. Be to, nemažai teismų praktikos įrodė, kad kai kurie platformų verslo modeliai sukuria savo konkurencinį pranašumą, siekdami išvengti taikomų taisyklių, nesvarbu, ar tai būtų socialiniai, aplinkos ar ekonominiai teisės aktai ([7]). Ši strategija nėra palanki ilgalaikiam ekonomikos tvarumui ir kenkia sąžiningai įmonių, ypač didelių ir labai mažų arba mažų platformų įmonių, konkurencijai.

2.8 Dėl skaitmeninės pertvarkos, kurią tvirtai remia ES, ateityje internetinių platformų modelis turės įtakos dar didesniam sektorių ir profesijų skaičiui. EESRK ne kartą pabrėžė ([8]), kad geras vidaus rinkos reglamentavimas turi būti vykdomas ir stiprinamas užtikrinant vienodas sąlygas visiems veikiantiesiems subjektams ir kad skaitmeninimas turi teikti naudos darbuotojams ir įmonėms. Labai svarbu sukurti reglamentavimo sistemą, kuri užtikrintų saugią, sąžiningą ir sveiką darbo aplinką ir sąlygas pasitelkiant aiškiai apibrėžtų teisių, atsakomybės ir pareigų sistemą.

2.9 Visi darbuotojai turi teisę į sąžiningas ir deramas darbo sąlygas. Tai – pagrindinis tarptautinės darbo teisės ir ES teisės principas. Pagal Direktyvos 2019/1152 4 straipsnį darbuotojas turi teisę iš darbdavio gauti informaciją apie esminius darbo sutarties arba darbo santykių aspektus. Skaitmeninių platformų įdarbintiems darbuotojams turi būti taikomos tos pačios darbo teisės nuostatos, kurios galioja šalyje, kurioje paslauga teikiama.

2.10 Todėl pagrindinis klausimas yra aiški „darbuotojo“ apibrėžtis ir aiškus jos atskyrimas nuo tikrai „savarankiškai dirbančio asmens“ apibrėžties. Visos direktyvos projekto reglamentavimo sistemos veiksmingumas ir efektyvumas priklauso nuo šių apibrėžčių aiškumo. Minėti tyrimai ([9]) rodo, kad daugeliu atvejų darbuotojų prašoma registruotis savarankiškai dirbančiais asmenimis, todėl kyla uždavinys išvengti fiktyvaus savarankiško darbo. Darbuotojai turėtų gauti reikiamą informaciją, kad galėtų pasirinkti, ar jie tikrai nori dirbti savarankiškai, ar ne. Europos Komisijos tyrimas, nurodytas Komisijos tarnybų darbinio dokumento poveikio vertinimo ataskaitoje dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo, rodo, kad apskaičiuota, jog 5,5 mln. platformų darbuotojų yra neteisingai priskiriami savarankiškai dirbantiems asmenims.

2.11 Darbo santykių teisinio klasifikavimo klausimas valstybėse narėse sprendžiamas skirtingai. Teisinio darbo santykių klasifikavimo klaidų rizika daugiausia kyla dėl teisės aktų trūkumo nacionalinėse teisės sistemose ir teisinio aiškumo stokos. Iki šiol nė viena valstybė narė išsamiai nesprendė darbo skaitmeninėse platformose teisinio klasifikavimo klausimo. Kai kurios valstybės narės (Italija, Ispanija ir Prancūzija) pasirinko sektorių teisės aktus, kuriuose daugiausia dėmesio skiriama transporto ir pristatymo platformoms. Daugelis valstybių narių (Belgija, Vokietija, Graikija, Ispanija, Prancūzija, Airija, Italija, Nyderlandai ir Švedija) bandė išaiškinti neaiškios klasifikacijos darbo santykius pasitelkdamos teisės aktus, administracinius aktus ar teismų praktiką, tačiau jie yra susiję su bendromis darbo rinkos situacijomis ir juose neatsižvelgiama į darbo skaitmeninėse platformose specifiką. Italijoje ir Ispanijoje kolektyvinės derybos atliko svarbų vaidmenį sudarant specialius susitarimus ir protokolus, kuriuose numatytos konkrečios teisinės nuostatos.

2.12 Nuomonę, kad įvairiose ES šalyse egzistuojanti nacionalinio lygmens reguliavimo sistema šiuo metu nėra tinkama įvairiems darbo profiliams reguliuoti per skaitmenines platformas, patvirtina beveik 100 teisinių ginčų, kuriuos iškėlė darbuotojai ir (arba) jų profesinių sąjungų atstovai, ir daugelio Europos šalių teismų praktikos pateiktų sprendimų įvairovė – tos šalys, kurios dar kartą patvirtina savarankišką darbo santykių pobūdį, ir vis daugiau tų, kurios pripažįsta jų darbinės

([6]) TDO ataskaita „Skaitmeninių darbo platformų vaidmuo keičiant darbo pasaulį“; 2018 m. „Eurofound“ ataskaita; EK tarnybų darbinis dokumentas „Duomenys apie dėl pandemijos patrigubėjusius skaičius ir apyvartą“ (TDO duomenimis, 2020 m. ES užregistruota 12 mlrd. apyvarta); 2021 m. CEPS galutinė ataskaita; „Skaitmeninės darbo platformos ES“; 2021 m. ETUI studija; „Darbuotojo apibrėžimas platformų ekonomikoje: darbuotojų rizikos tyrimas ir reguliavimo sprendimai“.

([7]) OL C 123, 2021 4 9, p. 1, 3.2.7 punktas.

([8]) OL C 440, 2018 12 6, p. 1; OL C 123, 2021 4 9, p. 1; OL C 286, 2021 7 16, p. 70; OL C 367, 2018 10 10, p. 15.

([9]) Žr. 6 išnašą.

veiklos pobūdį, neišskiriant tų, kurios pateikia šį konkretų atvejį tarpinėje teisinėje situacijoje ([10]). Nors šios procedūros dažnai baigiasi prieštaringais rezultatais, jos yra susijusios tik su pristatymo ir vairuotojų paslaugomis (vietoje veikiančių platformų paslaugos) ir daugumoje jų sutariama, kad platformose dirbantys asmenys būtų apibrėžiami kaip samdomieji darbuotojai (ypač transporto ir pristatymo sektoriuose, kuriuose yra bene didžiausia sutarčių ir profesinių sąjungų teikiama apsauga).

2.13 Kitas svarbus klausimas yra susijęs su algoritminio valdymo įtaka darbo sąlygoms, kuri yra neatskiriama skaitmeninių darbo platformų verslo modelio atveju ([11]). Reikėtų atkreipti dėmesį į skaidrumo ir atskaitomybės, susijusių su algoritmais, užtikrinimą darbuotojams ir įmonėms.

2.14 Atskiros valstybės narės ėmėsi priemonių šiai padėčiai pagerinti įgyvendindamos teisėkūros iniciatyvas, kurios konkrečiai skirtos algoritminiam valdymui darbo vietoje (IT, ES). Tuo tarpu kai kurios valstybės narės (AT, BE, CY, CZ, DK, EE, FI, DE, IE, LV, LT, LU, NL, SV) sprendžia algoritminį valdymą imdamosi priemonių privatumo, duomenų apsaugos ir nediskriminavimo politikos srityse. Atitinkami teismų sprendimai buvo priimti keliose šalyse (FR, IT, NL, PL ir LU) ([12]). Dabartinio reglamentavimo susiskaidymas ES taip pat lemia tai, kad įvairiose šalyse veikiančioms skaitmeninėms darbo platformoms taikomi skirtingi reglamentai. Turint galvoje lankstų, mobilų ir sparčiai besivystantį platformų ekonomikos pobūdį, nepriėmus bendro požiūrio bus sunku išlaikyti vienodas sąlygas valstybėms narėms.

2.15 Šiame kontekste Europos institucijų iniciatyva yra sveikintina, ypač atsižvelgiant į 2021 m. gruodžio 9 d. Europos Komisijos pateiktą priemonių paketą, skirtą gerinti darbo skaitmeninėse platformose sąlygas, įgyvendinant Europos socialinių teisių ramstį. Europos Komisijos iniciatyva pripažįstama, kad būtina skubiai spręsti valstybių narių nevienodo požiūrio problemą, sprendžiami pirmiau nurodyti probleminiai aspektai ir kartu su direktyva pateikiamas reguliavimo pasiūlymas.

3. **Bendrosios nuostatos**

3.1 EESRK pritaria Komisijos sprendimui parengti pasiūlymą dėl direktyvos, kurios taikymo sritis apimtų ir platformomis pagrįstą darbą, kuris atliekamas naudojant internetines saityno platformas (pvz., teisinių paslaugų, vertimo paslaugų, laisvai samdomų vertėjų ir kt.), ir su vieta susietas platformas, kuriose reikalaujama, kad darbuotojas teiktų fizinę paslaugą (pvz., taksi paslaugos, prekių pristatymas, paslaugos namuose). Kaip aiškiai nurodyta pasiūlymo dėl direktyvos 49 konstatuojamojoje dalyje, direktyvos, o ne neprivalomų teisinių priemonių poreikis yra pateisinamas labai įvairiomis situacijomis, darbo sąlygomis ir teisės aktais kiekvienoje valstybėje narėje, konkrečiai siekiant užtikrinti formalią ir faktinę aprėptį ir socialinės apsaugos sistemų adekvatumą bei skaidrumą, ypač dėl to, kad valstybės narės numato skirtingus socialinės apsaugos lygius. Didelis ir augantis teismų bylų ir sprendimų skaičius, palaikantis šio darbo pobūdžio priskyrimą prie užimtumo, akivaizdžiai įrodo, kad šis klausimas nėra pakankamai aiškiai reglamentuotas net atskirose nacionalinėse teisės sistemose. Todėl kiekviena valstybė narė negali pakankamai sėkmingai pasiekti darbo sąlygų naudojantis skaitmeninėmis platformomis gerinimo tikslo, tačiau, laikantis subsidiarumo principo, jį galima sėkmingiau pasiekti ES lygmeniu.

([10]) Tarp sprendimų, palankių darbo santykių darbinės veiklos pobūdžiui, pakanka kaip pavyzdį prisiminti Prancūzijos kasacinio teismo sprendimą (*Chambre sociale*, Nr. 374, 2020 m. kovo 4 d.), kuriuo „Uber“ vairuotojo atliekamo darbo pobūdis pripažintas darbine veikla; Ispanijos Aukščiausiojo Teismo sprendimas (*Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sentencia* 40/2020, 2020 m. sausio 17 d.), kuriuo darbo santykių tarp išvežiotojų ir platformos „Deliveroo“ pobūdis pripažintas darbine veikla; 2021 m. sausio 13 d. Barselonos teismo sprendimas, kuriuo net 748 išvežiotojų darbo santykių pobūdis pripažintas darbine veikla. Remiantis pastaruoju sprendimu, būtina išnagrinėti naujus rodiklius, kuriais būtų galima pagrįsti sprendimą dėl darbo santykių pobūdžio, taip darant išvadą, kad darbo valandinis lankstumas bet kuriuo atveju yra pasirinkimo, kuriuo siekiama nustatyti įmonei pelningiausius laiko tarpsnius, rezultatas ir juo tikrai nesiekiama užtikrinti geresnio užsakymų išvežiotojų darbinio ir asmeninio gyvenimo suderinimo, todėl užsakymų išvežiotojai turi būti laikomi samdomaisiais darbuotojais. Be šių sprendimų, Belgijos, Italijos ir Nyderlandų teismai atmetė nuostatą, kad darbo santykiai yra savarankiška veikla, remiantis tariamos užsakymų išvežiotojų laisvės reliatyvizavimu konkrečiai teikiant paslaugą.

([11]) Komisijos tyrimas, skirtas paremti darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo poveikio vertinimą.

([12]) Komisijos tyrimas, skirtas paremti darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo poveikio vertinimą.

3.2 Pasiūlymo dėl direktyvos 9 konstatuojamojoje dalyje labai teisingai pažymima, kad „kai skaitmeninės platformos veikia keliose valstybėse narėse arba tarpvalstybiniu mastu, dažnai neaišku, kur ir kas atlieka darbą skaitmeninėje platformoje. Be to, nacionalinės valdžios institucijos neturi galimybės lengvai susipažinti su skaitmeninių darbo platformų duomenimis, tokiais kaip skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų skaičius, jų užimtumo statusas ir darbo sąlygos. Dėl to sunkiau laikytis taikytinų taisyklių, be kita ko, susijusių su darbo teise ir socialine apsauga“. EESRK jau pabrėžė ([13]), kad kiekvienoje valstybėje narėje reikėtų sukurti platformų registrą ir visos Europos didelių ir mažų platformų duomenų bazę.

3.3 Šis teisinis neapibrėžtumas kai kuriais atvejais gali skatinti nedeklaruojamų darbo formų atsiradimą ir plitimą bei apgailėtinas išnaudojimo situacijas ir konkurenciją tarp pačių darbuotojų, kurie gali būti įdarbinti pagal nelegalią subrangos sutartį. Šie darbuotojai dažnai yra migrantai, kurie objektyviai yra silpni ir nesuvokia numatytų minimalių teisių į apsaugą. Siūlomoje direktyvoje nėra nuostatos dėl subrangos, todėl šių platformų darbuotojams nesuteikiama jokia apsauga nuo tokios veiklos ([14]).

3.4 Tačiau Komisijos pasiūlymo tekstas daugeliu punktų yra neaiškus, bendro pobūdžio ir dviprasmiškas. Tai neatspindi socialinių ir darbo teisių apsaugos ir garantavimo tikslų, aiškiai išdėstytų konstatuojamosiose dalyse, visų pirma skaitmeninėse platformose dirbančio darbuotojo apibrėžimo (2 ir 5 straipsniai) ir darbuotojų bei profesinių sąjungų atstovų teisių į informaciją ir konsultacijas (9 straipsnis, kuriame aiškiai nurodoma tik Direktyva 2002/14/EB). Pirmiausia reikėtų pažymėti, kad pasiūlyme dėl direktyvos darbuotojų teisių apsauga dažnai prilyginama laisvės užsiimti verslu principui. Darbuotojų teisės ir pagrindinės laisvės turi būti tinkamai apsaugotos, laikantis teisės aktų ir Pagrindinių teisių chartijos.

3.5 EESRK mano, kad į direktyvą būtina įtraukti konkrečias nediskriminavimo principu grindžiamas nuostatas dėl darbo sąlygų ir socialinės apsaugos, taip pat ir panašių bei palyginamų tame pačiame sektoriuje dirbančių darbuotojų atžvilgiu. Tai paskatintų parengti vienodą sutartinę sektorių apsaugą ir kovoti su socialinio ir fiskalinio dempingo formomis.

3.6 EESRK palankiai vertina Komisijos siūlomas pastangas remti keitimąsi gerąja patirtimi vykdant abipusio mokymosi programą, taip pat remti Europos darbo institucijos veiklą, vykdomą pagal jos įgaliojimus. Komitetas ragina padėti valstybėms narėms taikyti socialinės apsaugos koordinavimo taisykles ir teikti su tuo susijusias gaires, prireikus, pasitelkti ES programas (pvz., programą „Europos horizontas“) ([15]).

3.7 EESRK mano, kad direktyvos projekte turėtų būti nustatyti aiškūs orientaciniai kriterijai ir principai, kuriais vadovautųsi nacionalinių įstatymų leidėjai ir būtų skatinamos kolektyvinės derybos, siekiant nustatyti taisykles, kurios užtikrintų tikrumą, saugumą ir nuspėjamumą itin skaitmeninei gamybos aplinkai. Šiomis taisyklėmis turi būti siekiama sukurti vienodas sąlygas skaitmeninėms darbo platformoms ir paslaugų teikėjams, veikiantiems ne interneto erdvėje. Jos neturėtų prieštarauti teisinės srities *acquis*, neturėtų keisti taisyklių, apibrėžiančių darbo santykių darbinės veiklos pobūdį pagal nacionalinius įstatymus, kolektyvines sutartis, nacionalines klasifikavimo sistemas arba atskiros valstybės narės teismų praktiką, turinio ir taikymo srities, ir neturėtų pakenkti sąžiningai konkurencijai tarp įmonių.

3.8 EESRK taip pat mano, kad būtina užtikrinti vienodą požiūrį į „tradicines“ įmones ir tas, kurios naudoja skaitmenines valdymo priemones, pagrįstas algoritminiu duomenų valdymu, remiantis skaidria ir sąžininga konkurencija tarp jų, paaiškinant samdomo darbuotojo statusą darbuotojams, teikiantiems paslaugas ir (arba) vykdantiems veiklą šiuose sektoriuose. EESRK taip pat palankiai vertina Komisijos tikslą paaiškinti, kas yra iš tikrųjų savarankiškai dirbantys asmenys ir juos paremti. Prireikus savarankiškai dirbantiems asmenims taip pat bus padedama išsiaiškinti savo statusą. Tikimasi, kad šia direktyva bus sustiprintas savarankiškai dirbančių asmenų savarankiškumas ir remiamas jų gebėjimas pasinaudoti verslo galimybėmis, pvz., plėsti klientų ratą. Tie, kurie jau yra tikrai savarankiškai dirbantys asmenys, išsaugos išmokas, susijusias su jų užimtumo statusu ([16]).

([13]) OJ C 429, 2020 12 11, p. 173, 1.15 punktas.
([14]) Iniciatyvos „Fairwork“ ataskaita (2021 m.); Iniciatyvos „Fairwork“ atsakymas į Europos Komisijos pasiūlymą dėl direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose.
([15]) Žr. Komisijos komunikatą.
([16]) 2021 12 09, COM(2021) 761 final, Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Geresnės darbo sąlygos kuriant stipresnę socialinę Europą. Visų skaitmenizacijos teikiamų privalumų išnaudojimas darbo ateičiai kurti“, 10 p., lentelė puslapio apačioje.

3.9 Todėl labai svarbu, kad taikymo sritis (1 straipsnyje) būtų patobulinta ir ne tokia dviprasmiška, siekiant užtikrinti, kad direktyva būtų taikoma visoms skaitmeninėms platformoms, kurios teikia tarpininkaujančią darbo pasiūlą. Taip pat būtina aiškiai nustatyti tikrąjį ir teisiškai atsakingą darbdavį, kalbant apie mokesčius ir socialines įmokas, bei siekiant nustatyti kolektyvinių derybų procesus, atsižvelgiant į labai mažų ir mažų platformų specifiką.

Nuoroda į asmenų atliekamo darbo organizavimo koncepciją gali sukelti nepageidaujamą tam tikrų skaitmeninių platformų atskirtį.

4. **4 skyrius. Konkrečios nuostatos**

4.1 Šioje nuomonėje visų pirma bus analizuojami šie pasiūlymo dėl direktyvos aspektai:

— priskyrimo darbuotojo kategorijai kriterijai

— algoritminis valdymas

— kolektyvinės teisės

4.2 klasifikavimo kriterijai

4.2.1 Pasiūlymo 4 straipsnyje nustatyti kriterijai, kuriais remiantis nustatoma darbo santykių darbinės veiklos prezumpcija. EESRK pažymi, kad siūlomi kriterijai turėtų atspindėti skaitmeninės rinkos dinamiką ir verslo modelių bei darbo metodų raidą ir kad juos reikėtų nuolat atnaujinti. Apgailestaudami pažymime, kad 4 straipsnyje nustatyti kriterijai vis dar daugiausia yra įvairių skaitmeninės platformos vykdomos darbuotojo darbo veiklos kontrolės formų išraiška. EESRK mano, kad darbuotojų apsaugą susiejant su kontrolės vykdymu nepakankamai atsižvelgiama į platformos ir darbuotojų galios disbalansą ir jis nepanaikinamas.

4.2.2 Be to, pasiūlymo 4 straipsnyje platformoms paliekama pernelyg didelė veiksmų laisvė spręsti, nes darbinės veiklos prezumpcija yra susijusi su bent dviejų iš penkių kriterijų buvimu, tačiau nuolat besikeičiančioje aplinkoje šiuos kriterijus būtų lengva apeiti. EESRK mano, kad aiškiai apibrėžtas darbinės veiklos statusas, net ir tiems, kurie dirba kelias valandas, garantuotų teisę į socialinę apsaugą, sveikatą ir saugą, teisę jungtis į organizacijas ir teisę į kolektyvines derybas, susijusias su dirbtomis darbo valandomis, ir taip būtų užtikrinamas būtinas lankstumas.

4.2.3 Kriterijais turėtų būti tiksliau atsižvelgiama į darbo standartų mažėjimo riziką. Šiuo tikslu būtų pageidautina turėti vieną darbinės veiklos prezumpcijos kriterijų, kurį platforma galėtų paneigti remdamasi 5 straipsniu, kuriame skaitmeninei platformai tenka atvirkštinė prievolė įrodyti, įrodant savarankiškos veiklos darbo santykių pobūdį. EESRK pritaria Europos Komisijos pasiūlymui, kad platformos turėtų paneigti darbinės veiklos prezumpciją.

4.2.4 Iš tiesų, savarankiškai dirbantys darbuotojai ir tikro savarankiško darbo santykiai, kurių apibrėžties direktyvoje nėra, taip pat turi būti tinkamai apsaugoti. Yra daug skirtingų darbo skaitmeninėse platformose formų, kurių negalima priskirti vienai kategorijai. Yra darbo formų, kurios gali būti laikomos panašiomis į darbinę veiklą, ir yra darbo formų, kurioms reikalingi kvalifikuoti specialistai, netgi aukštos kvalifikacijos darbuotojai, kurie kai kuriose šalyse yra panašūs į tuos, kurie yra įtraukti į profesinių registrų sąrašą arba yra nacionalinių profesinių asociacijų nariai. Specifinis algoritminio valdymo aspektas, turintis didelę įtaką darbuotojams, gali būti netaikomas apibrėžiant darbo santykių, kuriuose dalyvauja registruoti specialistai arba nacionalinių profesinių asociacijų nariai, jei tokių yra, prezumpciją.

4.2.5 Todėl tikslingiau būtų teigti, kad darbinės veiklos prezumpcija skaitmeninių darbo platformų srityje yra naudinga atskiriems darbuotojams, kuriems, atliekant darbą ir (arba) teikiant paslaugas vadovauja, kuriuos kontroliuoja ir (arba) kuriems organizacinę galią teikia skaitmeninė platforma, kurioje naudojamasi algoritminiu valdymu.

Platformos turėtų turėti galimybę paneigti šią darbinės veiklos prezumpciją, įrodydamos, kad nesinaudoja komerciniais organizaciniais įgaliojimais, net jei jie yra netiesioginiai ar numanomi, darbuotojo teikiamų paslaugų (darbo) atžvilgiu ([17]).

([17]) Žr. apibrėžimą Komisijos gairių dėl konkurencijos teisės ir kolektyvinių derybų 30 konstatuojamojoje dalyje: iii) kaip būtina ir esminė sudedamoji dalis apima asmenų atliekamo darbo organizavimą, neatsižvelgiant į tai, ar tas darbas atliekamas internetu, ar tam tikroje vietoje. Platformos, kurios neorganizuoja asmenų darbo, o tiesiog suteikia galimybę savarankiškai dirbantiems asmenims susisiekti su galutiniais vartotojais, nėra skaitmeninės darbo platformos. Pavyzdžiui, platforma, kurioje tik apibendrinamas ir pateikiamas galimų paslaugų teikėjų (pvz., santechnikų) konkrečioje vietovėje sąrašas, taip suteikiant galimybę klientams naudotis jų paslaugomis pagal poreikį, nelaikoma skaitmenine darbo platforma, nes joje neorganizuojamas paslaugų tiekėjų darbas.

4.2.6 Įprastas argumentas teismų sprendimuose, kuriais pripažįstamas darbo santykių darbinės veiklos pobūdis, iš tikrųjų paskelbtas aukštųjų nacionalinių teismų, yra tas, kad platforma, o konkrečiau – algoritminis valdymas, visiškai prižiūri, kaip darbuotojas teikia paslaugą. Tai iš tikrųjų rodo, kad atliekant darbą teikiama paslauga yra visiškai integruota į platformos verslą. Šis elementas savaime sustiprina poreikį atsverti pirmiau minėtus kontrolės įgaliojimus suteikiant tinkamas individualias ir kolektyvines garantijas visiems darbuotojams, atliekantiems savo darbą ir (arba) teikiantiems paslaugas per skaitmenines platformas.

5. **Konkrečios pastabos ir rekomendacijos dėl algoritminio valdymo**

5.1 Vykdant algoritminį valdymą, apdorojamas nemažas duomenų kiekis, prižiūrima, skiriamos užduotys, teikiami tiesioginiai nurodymai, ribojantys savarankiškumo lygį, ir įvertinami darbuotojai, įskaitant jų veiklą ir elgesį, taip pat jų uždarbį ir darbo sąlygas, ir dėl to jie netgi gali būti atleisti iš darbo. EESRK palankiai vertina tai, kad direktyvos projekte patvirtinti Bendrojo duomenų apsaugos reglamento (BDAR) principai, ir, laikantis BDAR 9 straipsnio, šia direktyva turėtų būti aiškiai draudžiama tvarkyti neskelbtinus asmens duomenis, įskaitant politines nuomones ir narystę profesinėse sąjungose. Direktyvoje turėtų būti aiškiai nurodyta, kad 3 skyriuje nustatytos teisės taikomos visais algoritminio valdymo atvejais, taip pat tada, kai platformai pavyksta įrodyti, kad ji nesinaudoja komerciniais organizavimo įgaliojimais, netgi netiesioginiais ar numanomais, susijusiais su darbuotojo teikiamomis paslaugomis, ir platforma daro prielaidą, kad darbo santykių nėra.

5.2 Skaitmeninių darbo platformų naudojamos sistemos dažnai yra pagrįstos dirbtinio intelekto elementais. Kadangi platformos turės laikytis ir direktyvos, ir Dirbtinio intelekto akto (produktų rinkos reguliavimo) nuostatų, EESRK ragina Komisiją pateikti kryžmines nuorodas į siūlomą direktyvą ir Dirbtinio intelekto aktą, ir atvirkščiai, kad būtų išvengta galimų neatitikimų ir spragų arba jie būtų išaiškinti.

5.3 EESRK dar kartą ragina ([18]) Komisiją patikslinti visų šalių, susijusių su sveikata ir sauga, duomenų apsauga, draudimu ir teisine atsakomybe, atsakomybę, siekiant įvertinti, pritaikyti ir suderinti galiojančius teisės aktus. EESRK jau pažymėjo, kad ir platformų naudojami algoritmai turėtų būti vertinami taip pat, kaip žodiniai ar rašytiniai nurodymai atliekant įprastinį darbą ([19]).

5.4 Teisė peržiūrėti automatizuotą arba pusiau automatizuotą sprendimą yra labai sveikintina. Tačiau EESRK mano, kad, norint praktiškai pasinaudoti šia teise, Komisija turėtų: a) įtraukti nuostatas, pagal kurias reikalaujama, kad skaitmeninės darbo platformos parengtų savo algoritmus ir sistemas pagal principą „atsižvelgimas į saugą projektuojant“ ir b) remdamosi siūlomo Dirbtinio intelekto akto pagrindimu, numatytų nuostatas, pagal kurias reikalaujama, kad skaitmeninės darbo platformos atliktų savo algoritmų atitikties vertinimą ne tik prieš juos įdiegiant, bet ir darbuotojui atliekant darbą ir (arba) teikiant paslaugą. Atitikties vertinimas turėtų būti atliekamas taikant plataus pobūdžio požiūrį, kad būtų skatinamas bendras vertinimas, kurį atliktų profesinių sąjungų, platformos ir darbo, socialinės apsaugos ir kitų atitinkamų institucijų paskirti ekspertai. Iškilus konfliktui peržiūrint pagal algoritmą priimtą sprendimą, darbuotojai turėtų turėti galimybę kreiptis į nepriklausomą arbitražą.

5.5 Tačiau EESRK nuomone 8 straipsnyje turėtų būti numatyta, kad darbuotojui galėtų atstovauti profesinė sąjunga tuo atveju, kai svarbius sprendimus peržiūri žmogus.

5.6 Kadangi platformos darbo modelis priklauso nuo klientų atsiliepimų, platformos darbuotojai turėtų turėti galimybę atsiliepimus perkelti iš vienos platformos į kitą ir juos naudoti kaip pagrindinį duomenų elementą. EESRK mano, kad visiems platformos darbuotojams turėtų būti užtikrinta teisė į duomenų perkeliamumą. Dar svarbiau yra tai, kad direktyva turėtų garantuoti darbuotojams galimybę panaudoti savo profilį, įskaitant įgūdžius, siekiant įsidarbinti už platformų ekonomikos ribų.

5.7 Komisijos pasiūlymo sėkmė priklausys nuo veiksmingo jo įgyvendinimo. Pagal siūlomą direktyvą reikalaujama, kad duomenų apsaugos ir darbo institucijos bendradarbiautų. Tačiau EESRK norėtų atkreipti Komisijos dėmesį į tai, kad kelių šalių duomenų apsaugos institucijos nėra įpareigotos nuodugniai išnagrinėti darbo klausimus, ir atvirkščiai, ypač priežiūros ir teisių gynimo srityje. Todėl EESRK ragina Komisiją papildomai patikslinti kompetencijos paskirstymą, įskaitant tarpvalstybinius aspektus, ir atsižvelgti į darbo inspekcijas.

([18]) OL C 429, 2020 12 11, p. 173.
([19]) OJ C 429, 2020 12 11, p. 173, 1.8 punktas.

6. **Kolektyvinės teisės**

6.1 Direktyvos skyriaus dėl vykdymo 14 straipsnyje minimi darbuotojų atstovai, o ne profesinės sąjungos. Tai kritinė problema, nes svarbu aiškiai nurodyti profesinių sąjungų atstovus, kad būtų išvengta patogumo sąjungų kūrimo ir darbuotojams suteikiamų kolektyvinio atstovavimo teisių, taip pat ginčo atveju.

6.2 EESRK pažymi, kad direktyva suteikiama teisė į informavimą ir konsultavimąsi. Tačiau 9 straipsnyje daroma nuoroda tik į Direktyvą 2002/14/EB, kurioje nustatoma bendra sistema. Taip pat turėtų būti daroma tiesioginė nuoroda į Direktyvą 2001/23/EB dėl įmonių perdavimo, Direktyvą 98/59/EB dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo ir Direktyvą 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos. EESRK pažymi, kad 10 straipsnis, pagal kurį direktyvos 3 skyriuje nustatytos darbo teisės išplečiamos apimant visus platformos darbuotojus (taip pat ir tuos, kurie dirba ne pagal darbo santykius), neapima informavimo ir konsultavimosi teisių, nustatytų 9 straipsnyje. Šios nukrypti leidžiančios nuostatos pateisinti negalima. Reikalinga aiškesnė informavimo ir konsultavimosi teisių apibrėžtis, kad būtų remiamos kolektyvinės derybos, o tai yra teisė, kurią turi pripažinti ir visi platformų darbuotojai ([20]).

6.3 EESRK pabrėžia, kad turėtų būti užtikrintos darbuotojų profesinių sąjungų atstovų teisės į informavimą ir konsultavimąsi (9 straipsnis), taip pat atsižvelgiant į parametrus, taisykles ir nurodymus, kuriais grindžiami algoritmai arba dirbtinio intelekto sistemos, darančios poveikį sprendimų priėmimo procesui arba sprendimų patvirtinimui, kai tie sprendimai gali turėti įtakos darbo sąlygoms, galimybei gauti darbą ir užimtumo išsaugojimui, įskaitant profiliavimą.

6.4 EESRK atkreipia dėmesį į tai, kad platformų darbuotojai turėtų būti tinkamai ir konkrečiai apmokyti įvairiomis Europos kalbomis, kaip naudotis platforma ir dirbti joje, ir turėtų būti mokomi atitinkamų skaitmeninių įgūdžių. Kaip pabrėžta ankstesnėje nuomonėje ([21]), įgyvendinant 2021–2027 m. Skaitmeninio ugdymo veiksmų planą reikia užtikrinti veiksmingą socialinį dialogą ir konsultacijas su suinteresuotosiomis šalimis, pagarbą darbo teisėms ir darbuotojų teisei į informaciją, konsultacijas ir dalyvavimą, darbuotojų gebėjimą lavinti savo skaitmeninius ir verslumo įgūdžius, visų pirma per profesinį rengimą ir mokymą, suaugusiųjų mokymąsi ir darbuotojų mokymą, siekiant sumažinti įgūdžių spragas, su kuriomis susiduria įmonės, ir šių teisių vykdymą.-

6.5 Kaip minėta ankstesnėje nuomonėje, dėl naujų technologijų, pavyzdžiui, robotų ir išmaniųjų mašinų, diegimo, EESRK savo tyrime pabrėžia, kad svarbu iš anksto informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis, taip pat būtina vykdyti kolektyvines derybas, kad jų būtų imamasi atsižvelgiant į dėl šių technologijų atsiradusius pokyčius ([22]). Jis taip pat nurodo, kad Direktyvoje dėl Europos darbo tarybų tokios konsultacijos yra privalomos ([23]).

6.6 Derybos taip pat yra susijusios su kolektyvinėmis sektorių derybomis, kurios sudaro didelę darbuotojų teisių apibrėžties dalį, tačiau pasiūlyme dėl direktyvos nėra nuorodos į sektorių susitarimus.

6.7 Platformų darbuotojų sąžiningų darbo sutarties nutraukimo procesų ir galimybės naudotis nepriklausomais ginčų sprendimo mechanizmais užtikrinimas yra svarbūs tikslai, kurie turėtų būti įtraukti į reguliavimo sistemą. Siūlomoje direktyvoje kalbama tik apie individualų atleidimą iš darbo, tačiau joje taip pat turėtų būti sprendžiamas informavimo ir konsultavimo procedūrų kolektyvinio atleidimo atveju, remiantis galiojančiais ES teisės aktais, klausimas ([24]).

Briuselis, 2022 m. kovo 23 d.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto
pirmininkė
Christa SCHWENG

([20]) OL C 123, 2021 4 9, p. 1, 3.2.8 punktas.
([21]) OL C 286, 2021 7 16, p. 27..
([22]) EESRK tyrimas (2017 m.).
([23]) OL L 122, 2009 5 16, p. 28.
([24]) Direktyva 98/59/EB; Direktyva 2001/23/EB.

PRIEDAS

Ši kontranuomonė, už kurią buvo atiduota ne mažiau kaip ketvirtadalis balsų, svarstymo metu buvo atmesta (Darbo tvarkos taisyklių 43 straipsnio 2 dalis):

1 PAKEITIMAS

SOC/709

Priemonių rinkinys: darbo skaitmeninėse platformose sąlygos

Pakeisti visą nuomonę:

1. **Išvados**

1.1 Skaitmeninės darbo platformos skatina novatoriškas paslaugas ir naujus verslo modelius ir suteikia daug galimybių klientams ir įmonėms, darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims. Skaitmeninių platformų koncepcija apima platų veiklos, paslaugų, užduočių ir verslo modelių spektrą. Tai reiškia, kad vienas visiems tinkantis sprendimas gali tapti kliūtimi inovacijoms ir investicijoms kuriant ir plėtojant skaitmenines platformas ES.

1.2 EESRK pripažįsta, kad reikia spręsti tam tikrose srityse kylančius su darbu skaitmeninėse platformose susijusius iššūkius. Tačiau bet koks darbo skaitmeninėse platformose reguliavimas turėtų apimti lankstumą kaip itin svarbų skatinamąjį veiksnį kartu suteikiant esmines tinkamos darbuotojų apsaugos priemones, atsižvelgiant į tai, kad daugeliui darbas skaitmeninėje platformoje yra papildoma veikla ([1]). Todėl EESRK iš esmės pritaria Europos Komisijos darbo sąlygų priemonių rinkinyje taikomam požiūriui, t. y. įvairių priemonių naudojimui siekiant sukurti būtiną palankią aplinką, leidžiančią pagerinti darbo skaitmeninėse platformose sąlygas. Be to, šioje srityje būtina užtikrinti tinkamas socialinės apsaugos galimybes ir sveikatos bei saugos sąlygas deramai įgyvendinant dvi Tarybos rekomendacijas ([2]).

1.3 Teisingas darbo santykių nustatymas yra viena iš pagrindinių problemų; be to, būtina šalinti galimas klasifikavimo klaidas. Vis dėlto tai yra taikytina tik mažumai skaitmeninių platformų darbuotojų – tai taip pat rodo Komisijos pateikti duomenys, kuriais remiantis, 5,5 mln. iš 28,8 mln. skaitmeninių platformų darbuotojų gali susidurti su rizika, kad jų užimtumo statusas bus klasifikuojamas neteisingai.

1.4 Tačiau EESRK mano, kad daugelis į direktyvos projektą įtrauktų klausimų jau sprendžiami esamuose arba būsimuose ES teisės aktuose, t. y. duomenų apsauga, darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas įmonėje ir kt. Tai reiškia, kad reikia stiprinti ir prireikus gerinti galiojančių teisės aktų įgyvendinimą. Nauja direktyva, kurioje tik pakartojamos galiojančios teisės, tik sukels painiavą ir ES *acquis* suskaidymą. Jei įgyvendinimo procese paaiškėtų, kad būtini paaiškinimai, pakeitimai turi būti padaryti atitinkamais ES aktais. Atsižvelgdamas į tai EESRK primena ES institucijoms, kad ypač dabar ES reikia tikro pažangaus reglamentavimo ir konkurencingumo patikrinimo, kad įmonės galėtų diegti inovacijas, augti ir kurti darbo vietas bei pridėtinę vertę mūsų visuomenei ir ekonomikai.

([1]) Kalbant apie plėtros tempą, COLLEEM I ir II tyrimo metu surinkti duomenys leidžia daryti išvadą, kad darbo skaitmeninėse platformose reiškinys Europoje stiprėja nors ir lėtai, bet nuolat. Kita vertus, tik nedidelės dalies (apie 1,4 proc) darbingo amžiaus gyventojų darbas skaitmeninėse platformose yra jų pagrindinis darbas. Be to, remiantis Komisijos Poveikio vertinimo ataskaitoje nurodytu tyrimu, iš 28,8 mln. apie 5,5 mln. platformų darbuotojų gali kilti pavojus dėl neteisingo užimtumo statuso klasifikavimo. Žr. JTC publikacijų saugykla „Platformų darbuotojai Europoje: COLLEEM tyrimo išvados“ (europa.eu) ir JTC publikacijų saugykla „Nauji duomenys apie platformų darbuotojus Europoje“ (europa.eu); žr. KOMISIJOS TARNYBŲ DARBINĮ DOKUMENTĄ „POVEIKIO VERTINIMO ATASKAITA“. Pristatymo platformų užsakymu atliktame tyrime nurodoma, kad daugumos Europos kurjerių teigimu (72 proc.), darbas skaitmeninėje platformoje yra papildoma veikla: 34 proc. asmenų dirba kurjeriais mokydamiesi, kitas trečdalis (34 proc.) dirba skaitmeninėje platformoje norėdami papildyti iš kitos veiklos visą darbo dieną arba pusę darbo dienos gaunamas pajamas. Dviejų trečdalių respondentų (67 proc.) nuomone, lankstumas yra pagrindinė priežastis renkantis kurjerio darbą. Taip jie gali kurjerio darbą derinti su kitu darbu arba mokslu, šeimos nario priežiūra, be to, tai yra papildomos pajamos. Lankstumas taip pat yra labiausiai vertinamas kurjerio darbo ypatumas (58 proc.).

([2]) Tarybos rekomendacija dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos galimybių ir Tarybos rekomendacija dėl savarankiškai dirbančių asmenų saugos ir sveikatos gerinimo.

1.5 Siekiant padidinti teisinį tikrumą ir išvengti nereikalingų ginčų, svarbu išaiškinti esamas nacionalines taisykles ir apibrėžtis, susijusias su darbuotojo statusu, laikantis taisyklių, kuriomis verslininkams ir kitiems savarankiškai dirbantiems asmenims suteikiama autonomija. Teisinė ES apibrėžtis, kas yra darbuotojas, o kas savarankiškai skaitmeninėje platformoje dirbantis asmuo nebus nei tinkama, nei veiksminga, nes ja neatsižvelgiama į skirtingus modelius valstybėse narėse ir ji neatitiks dinamiškos darbo rinkų raidos. Tai didina painiavą ir teisinį netikrumą, taip pat silpnina nacionalines apibrėžtis, nes nustatoma konkreti ribotos skaitmeninių platformų darbuotojų grupės apibrėžtis.

1.6 Kita painiavos priežastis – bandymas į direktyvos taikymo sritį įtraukti tiek darbuotojus, tiek savarankiškai dirbančius asmenis nustatant dvi skirtingas apibrėžtis – „skaitmeninėse platformose dirbantys asmenys“ ir „skaitmeninių platformų darbuotojai“. Direktyvoje aptariamų skirtingų dalykų kategorijų sujungimas ir skirtingų jų teisių ir pareigų nustatymas taip pat kelia teisinį netikrumą ir painumą.

1.7 Nėra pagrindo ištrinti ribos tarp tikro savarankiško darbo ir samdomo darbo sukuriant taisykles, kurios daro poveikį verslininkams ir savarankiškai dirbantiems asmenims pagal SESV 153 straipsnį, nes tai yra visiškai netinkamas teisinis pagrindas įmonių tarpusavio santykiams reguliuoti.

1.8 Remiantis direktyvos projekte siūloma teisine prezumpcija, kai tenkinami du iš penkių kriterijų, sutartiniai santykiai teisiškai laikomi darbo santykiais. Be to, didelė 4 straipsnio 2 dalyje siūlomų kriterijų dalis apima standartines įmonių tarpusavio sąlygas, pavyzdžiui, a) „viršutines darbo užmokesčio dydžio ribas“, c) „darbo rezultatų kokybės tikrinimą“, d) „darbo laiko nustatymą“ ir e) „galimybę kurti klientų bazę“. Tai reiškia, kad netgi tikrai savarankiškai dirbantys asmenys gali būti neteisingai priskirti samdomiems darbuotojams, kurie norėdami tęsti savo veiklą vėliau šią prezumpciją turės paneigti. Savarankiškai dirbančio asmens statusą būtų galima patvirtinti tik teismo ar administraciniuose procesuose, o tai yra nereikalinga administracinė našta visoms šalims, įskaitant valdžios institucijas.

1.9 Nustatytas teisinės prezumpcijos nuginčijimo mechanizmas kelia painiavą ir mažina teisinį aiškumą dėl to, kad panašus mechanizmas, kaip viena iš galimybių valstybėms narėms, jau įtrauktas į Direktyvą dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų ([3]).

1.10 EESRK mano, kad teisinga būtų ne taikyti du iš penkių kriterijų, o vertinti samdomo darbuotojo statuso egzistavimui nustatyti taikomus kriterijus valstybės narės lygmeniu ir laikantis ETT praktikos. Šiuo atžvilgiu EESRK palankiai vertina Komisijos siūlomas pastangas remti dalijimąsi gerąja patirtimi.

1.11 EESRK mano, kad atskiros su darbu platformose susijusios taisyklės ir algoritminis valdymas nėra tikslingi ar būtini. Galiojančios Bendrojo duomenų apsaugos reglamento (BDAR) ([4]) ir būsimo DI akto taisyklės taip pat užtikrins darbuotojams įvairias teises, susijusias su jų asmens duomenimis, taip pat išsamius rizikos valdymo, žmogaus atliekamos priežiūros ir skaidrumo reikalavimus, kad būtų sumažinta rizika sveikatai ir saugai bei pagrindinėms teisėms. Todėl reikėtų vengti sutampančių ir besikartojančių taisyklių.

2. **Bendrosios pastabos**

2.1 Sparčios ekonomikos ir įmonių pertvarkos procese skaitmenizacija įgavo tokią svarbią strateginę funkciją, kad ji prasiskverbė į visus veiklos sektorius ir siejasi su visu prekių ir paslaugų vertės grandinės ciklu, įtraukiant tiek dideles įmones, tiek mažąsias ir labai mažas įmones. Naujų darbo formų ir naujų verslo metodų pasekmės darbo pasauliui yra reikšmingos tiek dėl savo pobūdžio, tiek dėl pokyčių spartos.

2.2 Skaitmeninės darbo platformos gali veiksmingai suderinti darbo pasiūlą ir paklausą ir suteikia galimybių užsidirbti pragyvenimui ar gauti papildomų pajamų. Vartotojams tai reiškia geresnę prieigą prie produktų ir paslaugų, kurias kitu atveju būtų sunku pasiekti, taip pat galimybę rinktis naujas ir įvairesnes paslaugas ([5]). Vis dėlto darbas skaitmeninėse platformose, kaip neatsiejama besikeičiančių darbo formų dalis, suteikia ne tik galimybių, bet ir gali sukelti iššūkių, kuriems būtini pritaikyti sprendimai.

([3]) Direktyva dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų.
([4]) Reglamentas (ES) 2016/679 ir COM(2021) 206 final.
([5]) COM/2021/762 final, Aiškinamasis memorandumas, 1 psl.

2.3 Platformų darbuotojų statusas darbo rinkoje yra labai svarbus klausimas, kuris nagrinėjamas valstybėse narėse ir jų nacionalinėje teismų praktikoje. Dėl tokios raidos atsirado nemažai skirtingų taisyklių ir sprendimų, priimtų remiantis įvairiomis nacionalinėmis koncepcijomis, modeliais ir apibrėžtimis, t. y. tiesiog atsižvelgiant į nacionalines darbo rinkos sistemas ir praktiką ir jų laikantis. Svarbu išaiškinti esamas nacionalines taisykles ir apibrėžtis, susijusias su darbuotojų statusu, laikantis taisyklių, kuriomis verslininkams ir kitiems savarankiškai dirbantiems asmenims suteikiama autonomija. Šiuo atžvilgiu taip pat galėtų būti skatinami Europos lygmens veiksmai, pavyzdžiui, keitimasis informacija, švietimas ir mokymas bei valdžios institucijų tarpusavio bendradarbiavimas. Svarbus vaidmuo turėtų tekti ir socialiniams partneriams, ir pačioms platformoms. Reguliavimo sistemą būtų galima pritaikyti tinkamu lygmeniu nepakenkiant gerai veikiančiai nacionalinei praktikai ir teisės aktams. Prireikus, turi būti gerinama platformų darbuotojų apsauga.

3. **Bendrosios pastabos dėl siūlomos direktyvos**

3.1 Gruodžio 9 d. Europos Komisija pasiūlė priemonių rinkinį darbo skaitmeninėse platformose sąlygoms gerinti ir tvariam skaitmeninių darbo platformų augimui ES remti ([6]). 2022 m. kovo 7 d. SOC skyriaus priimtoje nuomonėje dėl SOC/709 nagrinėjamas tik pasiūlymas dėl Direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo. Todėl šioje kontranuomonėje dėmesys taip pat sutelkiamas į šį pasiūlymą.

3.2 EESRK pripažįsta, kad dėl pastarojo meto darbo platformų ekonomikos raidos kilo naujų iššūkių jose dirbantiems asmenims. Komisija pažymi, kad problemos gali būti įvairios: nuo skaidrumo ir sutartimi įformintų susitarimų nuspėjamumo stokos iki sveikatos ir saugos problemų, neteisingo užimtumo statuso priskyrimo arba nepakankamų galimybių naudotis socialine apsauga ([7]), taip pat su darbu skaitmeninėse platformose susijusių algoritminio valdymo problemų.

3.3 Vis dėlto siūloma direktyva nėra tinkama priemonė šiems iššūkiams atremti. Be to, susidaro įspūdis, kad pasiūlyme daugiausia dėmesio akivaizdžiai skiriama kurjerių, važiuotojų ir apskritai žemesnės kvalifikacijos vietoje teikiamų paslaugų veiklai, neatsižvelgiant į tai, kad darbo skaitmeninėse platformose įvairovė yra gerokai didesnė. Siūlomas reglamentavimas visiškai nepritaikytas per platformas internetu dirbantiems asmenims. Be to, neatsižvelgiama į galimą ES teisės aktų poveikį interneto platformoms, kurios savo paslaugas gali teikti iš ES nepriklausančių šalių ([8]). Reikėtų bent įvertinti, kokiu mastu būtų prarasta ir perkelta ši veikla už ES ribų (pvz., į JK).

3.4 Problemos turėtų būti sprendžiamos visų pirma taikant esamas taisykles ir praktiką ir, prireikus, gerinant jų įgyvendinimą. Be to, esama daug galimybių pačioms platformoms kartu su vietos partneriais ir socialiniais partneriais imtis veiksmų. Tai turėtų remti ir Komisija.

3.5 Teisinė ES apibrėžtis, kas yra darbuotojas, o kas savarankiškai skaitmeninėje platformoje dirbantis asmuo nebus tinkama ar veiksminga, nes ja nebus galima atsižvelgti į skirtingus modelius valstybėse narėse ir ji neatitiks dinamiškos darbo rinkų raidos. Tai tiesiog padidins painiavą ir teisinį netikrumą, taip pat susilpnins nacionalines apibrėžtis, nes nustatoma konkreti ribotos darbuotojų grupės apibrėžtis.

([6]) Priemonės: 1) pasiūlymas dėl Direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo, 2) ES konkurencijos teisės taikymo kolektyvinėms sutartims dėl skaitmeninėse darbo platformose pavienių savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygų gairių projektas, 3) toliau nurodyti raginimai nacionalinėms valdžios institucijoms, socialiniams partneriams ir visiems susijusiems suinteresuotiesiems subjektams imtis priemonių, kad būtų sudarytos geresnės darbo sąlygos tiems, kurie dirba skaitmeninėse darbo platformose (Komunikatas „Geresnės darbo sąlygos kuriant stipresnę socialinę Europą. Visų skaitmenizacijos teikiamų privalumų išnaudojimas darbo ateičiai kurti)“.

([7]) Ten pat (Komunikatas) 2 p.

([8]) Remiantis Komisijos tyrimu, net jei visoje ES 27 būtų nutrauktas visų laisvai samdomų darbuotojų paslaugų teikimas per platformas, šios įmonės vis tiek galėtų naudotis laisvai samdomų darbuotojų paslaugomis kituose pasaulio regionuose. Žr. Tyrimas, skirtas paremti darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo poveikio vertinimą.

4. **Konkrečios pastabos dėl pasiūlymo dėl direktyvos**

4.1 *Taikymo sritis ir apibrėžtys*

4.1.1 Kyla akivaizdus pavojus, kad siūlomos direktyvos taikymo sritis ir apibrėžtys apims daug platesnį skaitmeninių platformų veiklos spektrą, nei ketinta. Atrodo, kad ji daugiausia skirta žemos kvalifikacijos darbuotojų veiklai, tačiau su siūlomomis apibrėžtimis ir kriterijais ji būtų taikoma visų kategorijų darbui skaitmeninėse platformose, net jei jį atliktų tikrai savarankiškai dirbantys asmenys.

4.2 *Teisingas užimtumo statuso nustatymas ir teisinė prezumpcija*

4.2.1 EESRK sutinka, kad valstybėms narėms būtini mechanizmai „užtikrinti, kad būtų teisingai nustatytas skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų užimtumo statusas […]“. Tačiau EESRK labai abejoja dėl siūlomos teisinės darbo santykių prezumpcijos sistemos, kai tenkinami du iš penkių direktyvoje išvardytų kriterijų.

4.2.2 EESRK mano, visų pirma šiuose punktuose nurodyti kriterijai – a) viršutinė darbo užmokesčio dydžio riba ir c) darbo rezultatų kokybės tikrinimas, taip pat d) darbo laiko organizavimas ir e) galimybė kurti klientų bazę – yra reguliariai naudojami įmonių tarpusavio (B2B) sutartyse ir gali lemti situacijas, kai tikrai savarankiškai dirbančiam asmeniui gali būti taikoma darbo santykių prezumpcija, taigi jis gali būti priverstas tapti samdomu darbuotoju.

4.2.3 Šis požiūris prieštarauja valstybių narių teismų praktikoje taikomai bendro darbo santykių kriterijų vertinimo praktikai. Be to, kaip nurodyta pirmiau, platformų darbuotojai automatiškai bus priskiriami samdomiems darbuotojams taip iš jų atimant pasirinkimo teisę būti savarankiškai dirbančiu asmeniu. Niekas neturėtų būti suinteresuotas verslo veiklos trukdymu. Kadangi dauguma platformų darbuotojų patys save laiko ir nori būti laikomi savarankiškai dirbančiais asmenimis, toks požiūris prieštarautų pagrindinėms teisėms ir laisvėms, pavyzdžiui, teisei pasirinkti profesiją, teisei dirbti ir laisvei užsiimti verslu.

4.2.4 Atsižvelgiant į nacionalinių darbo rinkos sistemų, darbo teisės tradicijų ir praktikos įvairovę, taip pat skirtingas apibrėžtis, pavyzdžiui, darbo teisės, mokesčių ir socialinės apsaugos sistemų srityse, kyla pavojus, kad siūloma direktyva tinkamai neatspindi realiai egzistuojančių skirtingų situacijų sudėtingumo. EESRK veikiau pasirinktų ne dviejų iš penkių kriterijų tenkinimą, o bendrą darbuotojo statuso nustatymo kriterijų vertinimą, kuris yra paprastai taikomas valstybėse narėse ir ETT praktikoje.

4.3 *Galimybė nuginčyti teisinę prezumpciją*

4.3.1 EESRK mano, kad galimybė nuginčyti teisinę tai yra priemonė, galinti sukelti daugiau problemų nei leisti išaiškinti sudėtingas teisines situacijas. Šio mechanizmo sukūrimas kelia painiavą dėl to, kad panašus mechanizmas, kaip viena iš galimybių valstybėms narėms, jau įtrauktas į Direktyvą dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų.

4.3.2 Galimybė nuginčyti teisinę prezumpciją neužtikrina tinkamos pusiausvyros tarp ginčijimo proceso šalių, nes, atsižvelgiant į tai, kad įrodinėjimo pareiga tenka platformai, teisinę prezumpciją, apibrėžtą pagal penkis kriterijus, būtų sunku praktiškai užginčyti. Kadangi nacionalinės apibrėžtys yra skirtingos, tikėtina, kad penki kriterijai ir jų svarba valstybėse narėse bus aiškinami skirtingai, todėl teismų praktikos padėtis visoje Europoje bus dar sudėtingesnė. Šis procesas galėtų būti vykdomas ir teismuose, nagrinėjančiuose darbo teisės klausimus, ir administraciniuose teismuose, sprendžiančiuose mokesčių ir socialinės apsaugos klausimus, todėl teisinis aiškumas gali sumažėti, o ne padidėti.

4.4 *Algoritminis valdymas*

4.4.1 EESRK pritaria Komisijos tikslui užtikrinti daugiau informacijos ir skaidrumo atsižvelgiant į algoritmų naudojimą, susijusį su darbu skaitmeninėse platformose. Be to, EESRK mano, kad atskiros su darbu platformose susijusios taisyklės nėra tikslingos ar būtinos. Galiojančios Bendrojo duomenų apsaugos reglamento (BDAR) ([9]) ir būsimo DI akto ([10]) taisyklės taip pat užtikrins darbuotojams įvairias teises, susijusias su jų asmens duomenimis, taip pat išsamius rizikos valdymo, žmogaus atliekamos priežiūros ir skaidrumo reikalavimus, kad būtų sumažinta rizika sveikatai ir saugai bei pagrindinėms teisėms. Todėl reikėtų vengti sutampančių ir besikartojančių taisyklių.

([9]) Reglamentas (ES) 2016/679.
([10]) COM(2021) 206 final.

4.4.2 Kalbant apie informacijos, kurią turi pateikti platformos, formą ir turinį, reikėtų platformoms suteikti reikiamą veiksmų laisvę nustatyti technines informacijos teikimo priemones. Tas pats taikytina ir rizikos vertinimo metodams ir žmogaus atliekamai svarbių sprendimų peržiūrai. Be to, turėtų būti užtikrinta, kad su algoritmais susiję informacijos atskleidimo reikalavimai nebūtų taikomi jokioms komercinėms paslaptims ar bet kokiai konfidencialiai informacijai. EESRK taip pat pabrėžia, jog būtina leisti taikyti MVĮ pritaikytas švelninimo priemones, susijusias su administracinėmis procedūromis, kurios būtinos taikant algoritminį valdymą ([11]). Pažymėtina, kad tai, be kita ko, ilgesnių atsakymo į prašymus peržiūrėti algoritminius sprendimus pateikimo terminų nustatymas ir sprendimas sumažinti svarbios atnaujintos informacijos skelbimo dažnumą.

4.5 *Kolektyvinės teisės*

4.5.1 Pasiūlymu siekiama užtikrinti, kad platformų darbuotojai arba jų atstovai būtų informuojami apie algoritminio valdymo sprendimus ir su jais būtų konsultuojamasi, jei jie ketina įdiegti direktyvos 6 straipsnio 1 dalyje nurodytas automatizuotas stebėsenos ar sprendimų priėmimo sistemas arba tas sistemas iš esmės pakeisti. Šiuo tikslu pasiūlyme daroma nuoroda į Direktyvą 2002/14/EB ([12]). Kadangi pagal šią nuorodą galima taikyti esamus informavimo ir konsultavimosi mechanizmus, apibrėžtus nacionaliniu lygmeniu, taip pat skatinti socialinį dialogą nesukuriant jokių naujų ar besidubliuojančių mechanizmų, šiam sprendimui galima pritarti. Tačiau skaitmeninės darbo platformos įpareigojimas padengti eksperto išlaidas (9 straipsnio 3 dalis) nesuderinamas su bendrosiomis informavimo ir konsultavimosi taisyklėmis, remiantis Direktyva 2002/14/EB.

4.6 *Teisių gynimo priemonės*

4.6.1 EESRK pabrėžia, kad reikia paaiškinti skirtumą tarp „darbuotojų“ ir „skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų“, ypač kalbant apie teisių gynimo priemones ir direktyvos vykdymo užtikrinimą. 18 straipsnyje nustatytos panašios abiejų kategorijų apsaugos nuo atleidimo iš darbo taisyklės, o tai gali sukelti painiavą ir teisinį netikrumą, nes teisminės teisės gynimo priemonės pagal darbo teisę ir sutarčių teisę valstybėse narėse grindžiamos skirtingais teisės aktais, todėl nėra panašios. Be to, 17 straipsnis (Apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių) gali sukelti nepageidaujamų pasekmių ir problemų valstybių narių teismų sistemose, jei skirtingi sutartiniai santykiai turėtų būti traktuojami pagal tas pačias taisykles.

4.7 *Draudimas bloginti sąlygas ir palankesnės nuostatos*

4.7.1 Siekiant skatinti sąžiningas darbo sąlygas skaitmeninėse platformose, EESRK pabrėžia vaidmenį, kurį atlieka socialinis dialogas ir kolektyvinės sutartys, sudaromos atitinkamais lygmenimis ir atsižvelgiant į socialinių partnerių kompetenciją, įgaliojimus ir savarankiškumą valstybėse narėse. Todėl EESRK abejoja dėl ribotos kolektyvinių sutarčių taikymo srities, nes ji apimtų tik susitarimus, kurie yra palankesni platformų darbuotojams (20 straipsnis). Šis apribojimas kenkia socialinių partnerių savarankiškumui.

Paaiškinimas

Šiame dokumente pateikiamas pakeitimas, kuriuo siekiama išdėstyti iš esmės skirtingą poziciją, nei išdėstyta skyriaus pateiktoje nuomonėje, todėl jį reikėtų laikyti kontranuomone. Jame nurodomos priežastys, kodėl Komisijos pasiūlymas nėra tinkama priemonė darbo skaitmeninėse platformose problemoms spręsti ir kodėl jis nepakankamai atspindi sudėtingą realiai egzistuojančių skirtingų situacijų sudėtingumą sparčiai kintančioje platformų srityje. Be to, kontranuomone siekiama pabrėžti pagrindinius direktyvos projekto trūkumus ir iššūkius, ypač susijusius su teisine darbuotojo statuso prezumpcija ir algoritminiu valdymu.

Balsavimo rezultatai

Už 149

Prieš 80

Susilaikė 17

([11]) COM/2021/762 final, Aiškinamasis memorandumas, 13 p.
([12]) Direktyva 2002/14/EB.