

Darbinieku aizsardzība tiešsaistes platformu ekonomikā: pārskats par regulatīvajām un politikas izmaiņām ES

Eiropas Riska novērošanas
centrs Kopsavilkums

Autori: *Prof. Dr. Sacha Garben*

Projekta vadība: *Katalin Sas (EU-OSHA)*

Šo ziņojumu pasūtīja Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (*EU-OSHA*). Tā saturs, tostarp tajā paustie viedokļi un/vai secinājumi, ir tikai autora(-u) viedokļi un/vai secinājumi un ne vienmēr atspoguļo *EU-OSHA* uzskatus.

**Europe Direct dienests palīdzēs rast atbildes uz jautājumiem par
Eiropas Savienību**

Bezmaksas tālruņa numurs (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Daži mobilo tālruņu operatori liedz piekļuvi numuriem, kas sākas ar 00 800, vai arī šie zvani var būt par maksu.

Plašāka informācija par Eiropas Savienību ir pieejama internetā (<http://europa.eu>).

Kataloga dati ir atrodami uz šīs publikācijas vāka.

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2017. gads

© Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2017. gads

Atļauts pārpublicēt, ja sniegta atsauce uz avotu.

Kopsavilkums

Digitalizētajā ekonomikā ļoti liela nozīme ir tiešsaistes platformām. Šīs platformas – dinamiskas tīmekļa vietnes, kas kļūst par digitāliem publiskiem skvēriem vai tirgus laukumiem – var dažādi ietekmēt saimniecisko procesu: tās var ietekmēt gan ražošanu, gan pašus produktus vai pakalpojumus un to, kā notiek (tiek organizēta) šo produktu piegāde vai pakalpojumu sniegšana.

Dažkārt tas ietekmē arī veidu, kā tiek nodrošināts nepieciešamais darbaspēks. Tiešsaistes platformas var būt īpaši noderīgas:

- organizējot darbu “ražošanas procesā”, piemēram, tās var izmantot, lai sadalītu projekta uzdevumus starp vairākiem uzņēmuma darbiniekiem vai atrastu darbinieku, kurš vēlas uzņemties konkrētu (fizisku vai digitālu) projektu; tiešsaistes platformas var izmantot arī tālāb, lai nodrošinātu (organizētu) preču vai pakalpojumu piegādi/sniegšanu/pārdošanu, piemēram, lai patērētāji varētu pasūtīt automobili un samaksāt šoferim, izmantojot viedtālruna lietotni.

Tā ir radusies nodarbinātības forma, ko bieži dēvē par “tiešsaistes platformu darbu”, proti, darbu, kas tiek piedāvāts tiešsaistes platformās vai ar to starpniecību un kas aptver plašu darba laiku un grafiku/darba attiecību spektru dažādās variācijās un dažādās nozarēs, piemēram, gadījuma darbus, atkarīgu pašnodarbinātību, nelegālu darbu, gabaldarbus, strādāšanu mājās un kolektīvo darbu. Atkarībā no konkrētās situācijas piedāvātais darbs var būt digitāls vai fizisks, kvalificēts vai mazkvalificēts, liela vai maza apjoma, pastāvīgs vai pagaidu darbs, to var veikt uzņēmuma darbinieki vai ārpuspakalpojumu sniedzēji un tas var būt veicams darbavietā vai ārpus tās. Tomēr, lai šīs darbības varētu uzskatīt par darbu un tiešsaistes platformu ekonomikas daļu, par to veikšanu ir jāsaņem atalgojums; tas izslēdz darbības, kuru pamatā ir tikai “koplietošana” vai “dalīšanās”.

Šā ziņojuma mērķis ir aprakstīt darba vides riskus, ko var radīt tiešsaistes platformu darbs, pievērst uzmanību pašreizējā darba aizsardzības tiesiskā regulējuma problēmām, kas ir saistītas ar tiešsaistes platformu darbu, un iepazīstināt ar dažādiem risinājumiem, kas tiek īstenoti vai izstrādāti šo problēmu risināšanai. Ziņojuma autori nevēlas izteikt nekādus secinājumus par to, vai tiešsaistes platformu darbs ir “labs” vai “slikts”; ziņojumā līdzās iespējamajiem riskiem ir minēti arī iespējamie ieguvumi, piemēram, nedeklarētās nodarbinātības samazināšanās.

▪ Ar tiešsaistes platformu darbu saistītās regulējuma problēmas un to ietekme uz darba aizsardzību

Ir pierādīts, ka dažos gadījumos tiešsaistes platformu darba dēļ darījumi, kas citādi būtu ēnu ekonomikas daļa, ir noslēgti legāli un attiecīgi ir nonākuši uzraugošo iestāžu redzeslokā, taču kopumā regulējums, kas attiecas uz tiešsaistes platformu darbību, tomēr ir grūti saprotams. Tas ir saistīts ar nozares dinamiku un to, ka daudzu tiešsaistes platformu uzturētāji nepārprotami cenšas izvairīties no noteikumu piemērošanas, kā arī ar uzskatu, kas tiek popularizēts dažās tiešsaistes platformās, ka tiešsaistes platformu darbību nedrīkstētu pielīdzināt nevienam no esošajiem saimnieciskās darbības veidiem, jo tas ir pilnīgi jauns uzņēmējdarbības modelis, kas ir radies straujo tehnoloģisko pārmaiņu dēļ. Minētās problēmas lielā mērā ir saistītas arī ar to, ka atsevišķi tiešsaistes platformu darba aspekti īsti neatbilst regulējumā paredzētajām kategorijām.

Pēdējais apsvērums īpaši attiecas uz darba tiesībām – ne tikai uz darba aizsardzības tiesību aktiem, bet arī uz citiem tiesību aktiem, kas jebkādā veidā ietekmē darba aizsardzību, piemēram, uz tiesību aktiem, kuros ir definēti jēdzieni “darbinieks”, “darba devējs” un “pašnodarbinātais”. Tiešsaistes platformu darbs var būt saistīts ar vairākiem jau zināmiem un arī jauniem fiziskiem un psihosociāliem darba vides riskiem. Tiešsaistes platformu darbinieki daudzējādā ziņā līdzinās pagaidu darbiniekiem un pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, tāpēc tie visdrīzāk ir pakļauti tiem pašiem darba vides riskiem – pētījumu rezultāti nepārprotami liecina, ka šo kategoriju darbiniekiem ir lielāks risks gūt traumas. Turklāt plašākos un efektīvākos darba aizsardzības pasākumus parasti īsteno darbavietās, kurās strādā vairāki darbinieki; tas ir vispāratzīts fakts, ka tie, kuri strādā vieni vai mājās, ir pakļauti lielākam darba vides riskam. Tiešsaistes platformu darbinieki parasti ir gados jaunāki, kas, runājot par iespējamajiem nelaimes

gadījumiem darbā, tiek uzskatīts par atsevišķu riska faktoru, un šie darbinieki daudz retāk tiek apmācīti darba aizsardzībā. Izmantojot dažādus darbinieku savstarpējās konkurences un vērtēšanas mehānismus, platformu darbā tiek veicināts straujš darba temps bez pārtraukumiem, kas var izraisīt negadījumus. Atalgojums šajā darbā tiek izmaksāts nevis pastāvīgi, bet gan par katru paveikto uzdevumu, kas rada vēl lielāku steigu. Nelaiemes gadījumu risku palielina arī tas, ka netiek nodrošināta pienācīga darbinieku apmācība, turklāt tiešsaistes platformu darbinieki veic vairākas būtiskas darbības jomās, kuras tiek uzskatītas par īpaši bīstamām, piemēram, būvniecības un transporta nozarē. Digitālais tiešsaistes platformu darbs ir saistīts ar tādiem riskiem kā ilgstoša elektromagnētisko lauku iedarbība, acu nogurums un balsta un kustību aparāta problēmas. Psihosociālie riski ietver izolāciju, spriedzi, tostarp spriedzi, ko ir izraisījušas modernās tehnoloģijas, atkarību no tehnoloģijām, informatīvo pārslodzi, izdegšanu, kiberiebiedēšanu un stājas problēmas. Tiešsaistes platformu darbs jebkurā gadījumā var palielināt spriedzes risku, jo darbinieku sniegums tiek pastāvīgi vērtēts, darbu sadales procesā tiek izmantoti konkurences mehānismi, nav stabila atalgojuma un zūd robeža starp darbu un privāto dzīvi. Visbeidzot tiešsaistes platformu darbam ir raksturīga nedrošība par turpmākajām darba iespējām, kas pasliktina to darbinieku vispārējo veselības stāvokli, kas ir nodarbināti uz nestandarta līgumu pamata.

Šo risku dēļ būtu īpaši svarīgi, lai darba aizsardzības regulējums tiktu attiecināts arī uz tiešsaistes platformu darbu, taču šā regulējuma piemērošana ir ļoti neskaidra. Darba aizsardzības normatīvo aktu un vispār darba tiesību piemērošana ir apgrūtināta, jo tas, ka (digitālā vai fiziskā) darba organizēšanai un nodrošināšanai ir izmantotas tiešsaistes platformas, parasti sarežģī klasificēšanas procesu un traucē noteikt pušu pienākumus saistībā ar konkrēto darbu. Parastu, pastāvīgu, divpusēju darba tiesisko attiecību jēdziena piemērošanu apgrūtina tas, ka tiešsaistes platformu ekonomikā darba attiecības gandrīz vienmēr ir trīspusējas (vai daudzpusējas), bieži vien tās ir īslaicīgas, dažkārt darbiniekiem ir dota salīdzinoši liela autonomija darba vietas un laika izvēlē, dažkārt darbs ir neoficiāls (iedzīvotāju savstarpējās sadarbības ietvaros) un nav kopējas darbavietas. Tomēr šķiet, ka šādas problēmas ir raksturīgas ne tikai tiešsaistes platformu ekonomikai. Pēdējās desmitgadēs arvien biežāk izmanto "nestandarta" nodarbinātības formas, piemēram, gadījuma darbs un darbs pēc pieprasījuma, pagaidu darba aģentūru darbs un neoficiāls darbs, kā arī atkarīga pašnodarbinātība. Daudzi darba režīmi, kas ir izveidoti, izmantojot tiešsaistes platformas, ir identiski vai ļoti līdzīgi vienai vai vairākām nestandarta nodarbinātības formām – dažkārt vienīgā atšķirība ir tā, ka tiek izmantots digitāls instruments.

Nedrošā situācija, kurā bieži atrodas tiešsaistes platformu darbinieki, un tiešsaistes platformu darba specifika kavē darbinieku organizāciju veidošanos un attiecīgi traucē darbiniekiem aizstāvēt savas tiesības un intereses, kā arī veidot sociālo dialogu. Lielākā daļa tiešsaistes platformu darbinieku nepazīst cits citu, darbinieki bieži mainās, ļoti iespējams, ka trūkst noteikta darba laika grafika un darbinieki neuzskata, ka darbs, ko viņi veic tiešsaistes platformā vai ar tās starpniecību, ir viņu pamatnodarbošanās, turklāt daudzu tiešsaistes platformu darbības neatņemama daļa ir tiešas konkurences radīšana darbinieku starpā, izmantojot darbinieku vērtēšanu un konkurenci veicinošas darba sadales metodes. Šie faktori neveicina solidaritāti un sadarbību, kas ir nepieciešama efektīvai arodbiedrību darbībai, turklāt tiešsaistes platformu darbinieki var tikt uzskatīti par "pašnodarbinātajiem" un attiecīgi arodbiedrību veidošanās un darbība var būt juridiski neiespējama.

▪ Valsts līmeņa juridiskie/politiskie risinājumi, kas ir saistīti ar tiešsaistes platformu darbu

Sekojošot notikumu attīstībai dalībvalstīs, ir redzams, ka valstis, reaģējot uz iepriekš minētajām problēmām, ir izvēlējušās vairākus atšķirīgus politiskus/juridiskus risinājumus.

Pirmais risinājums ir tiešsaistes platformu darbam "vienkārši" piemērot jau esošo regulējumu. Lai to izdarītu, daudzās valstīs katrā atsevišķā gadījumā būtu jānosaka, vai attiecīgais tiešsaistes platformas darbinieks ir darbinieksvai pašnodarbinātais, vai arī – atsevišķās valstīs – ietilpst kādā trešajā kategorijā, kas atrodas starp abām iepriekš minētajām. Atkarībā no tā, kādi (un cik elastīgi) kritēriji tiek piemēroti, nosakot nodarbinātības statusu, daudzus tiešsaistes platformā strādājošos šādi var iekļaut darbinieku kategorijā vai iepriekš minētajā starpkategorijā; tas nozīmē, ka uz šiem darbiniekiem vismaz no juridiskā viedokļa būtu jāattiecinā nodarbinātības un darba aizsardzības noteikumi (šo noteikumu lielākā daļa). Šķiet, ka tā tas ir vairākās ES dalībvalstīs, piemēram, Apvienotajā Karalistē, Īrijā, Nīderlandē un Zviedrijā. Lai šis risinājums būtu efektīvs, kompetentajām iestādēm ir aktīvi jāseko tam,

lai noteikumi tiktu ievēroti (tostarp jāpārbauda darba aizsardzība mājās), un darbiniekiem ir jāvar vērsties tiesā, jo īpaši ņemot vērā to, ka dažu tiešsaistes platformu uzturētāji sistemātiski cenšas izvairīties no noteikumu piemērošanas. Citās dalībvalstīs, piemēram, Beļģijā un Dānijā, piemērojot spēkā esošās tiesību normas, tiešsaistes platformu darbinieki parasti tiek klasificēti kā “pašnodarbinātie”, tāpēc lielākā daļa nodarbinātības tiesību aktu uz šiem darbiniekiem neattiecas.

Otrs risinājums ir veikt īpašus pasākumus, lai ierobežotu to personu loku, kuras tiks uzskatītas par “pašnodarbinātajiem”, papildus paredzot “(neatkarīgu) darbinieku” kategoriju vai vienkāršu nodarbinātības prezumpciju. Apvienotajā Karalistē jau ir paredzēta šāda “darbinieku” starpkategorija, savukārt Beļģijā un Nīderlandē ir ieviesta nodarbinātības prezumpcija. Tomēr ziņojumi un analīzes dati par tiešsaistes platformu darbinieku statusu minētajās valstīs liecina, ka šie mehānismi ne vienmēr atrisina ar klasifikāciju saistītās problēmas un galu galā katrs gadījums tomēr ir jāvērtē atsevišķi (tiesā), kas rada zināmu juridisko nenoteiktību. Nevienā no pētījumā iekļautajām valstīm šie mehānismi nav ieviesti tieši saistībā ar tiešsaistes platformu darbu vai reaģējot uz šo nodarbinātības formu. Jāatzīmē, ka šis risinājums varētu ieviesties arī dabiski, jo īpaši tiesās, jo tiesas, ņemot vērā tiešsaistes platformu darba specifiku, var pielāgot bieži vien patstāvīgi izstrādātos nodarbinātības (pašnodarbinātības) kritērijus, piemēram, lielāku uzmanību pievēršot nevis uzņēmuma galveno resursu piederībai (piemēram, automobiļu piederībai pasažieru pārvadājumu gadījumā), bet gan *de facto* kontroles mehānismiem (piemēram, platformu uzturētāju izmantotajām vērtēšanas un cenu noteikšanas sistēmām).

Trešais risinājums ir nošķirt esošā regulējuma piemērošanu un nodarbinātības statusu, tādējādi pieļaujot, ka nodarbinātības noteikumus (piemēram, noteikumus par minimālo darba algu un sociālo nodrošinājumu) un darba aizsardzības noteikumus varētu attiecināt arī uz pašnodarbinātajiem. Šāda “nošķiršana” ir paredzēta Apvienotās Karalistes 1974. gada Darba aizsardzības likumā, saskaņā ar kuru darba aizsardzības noteikumi aizsargā ne tikai darba devējus un darba ņēmējus, bet arī trešās personas.

Visbeidzot ceturtais risinājums ir paredzēt īpašus (darba aizsardzības un/vai citus nodarbinātības) noteikumus tiešsaistes platformu darbinieku aizsardzībai neatkarīgi no viņu nodarbinātības statusa. Francija ir izvēlējusies šo risinājumu, 2016. gada 8. augusta Likumā par darbu, sociālā dialoga modernizēšanu un karjeras iespēju nodrošināšanu paredzot, ka i) neatkarīgiem darbiniekiem, kuri ir ekonomiski un tehniski atkarīgi no tiešsaistes platformas uzturētāja, ir tiesības uz apdrošināšanu pret nelaiemes gadījumiem darbā, kuru apmaksā attiecīgās tiešsaistes platformas uzturētājs, ii) šiem darbiniekiem ir tiesības arī uz profesionālo tālākizglītību, ko apmaksā tiešsaistes platformas uzturētājs, un tiešsaistes platformas uzturētājam pēc darbinieku pieprasījuma ir jāizsniedz izziņa par darba pieredzi, kas iegūta, strādājot ar attiecīgo tiešsaistes platformu, iii) šiem darbiniekiem ir tiesības izveidot arodbiedrību, iestāties arodbiedrībā un panākt, ka arodbiedrība pārstāv viņu intereses, un iv) viņiem ir tiesības veikt protesta akcijas, lai aizstāvētu savas intereses.

▪ ES nostāja attiecībā uz tiešsaistes platformu darbu

Ņemot vērā to, ka tiešsaistes platformu ekonomika un ar to saistīto normatīvo aktu problēmas ir starptautiska rakstura, ir likumsakarīgi, ka šajā diskusijā ir iesaistījušās arī Eiropas Savienības iestādes.

Eiropas Komisija ir noteikusi, kādos apstākļos tā uzskata, ka ir izveidojušās ES darba tiesībām atbilstošas darba tiesiskās attiecības un attiecīgi ir piemērojamas ES darba tiesības. Komisija uzskata, ka, piemērojot ES darba tiesības, ir jāņem vērā arī Eiropas Savienības Tiesas izstrādātā jēdziena “darba ņēmējs” definīcija, ko piemēro saistībā ar darba ņēmēju pārvietošanās brīvību, saskaņā ar kuru “darba tiesisko attiecību būtiska pazīme ir tā, ka persona noteiktu laika posmu sniedz pakalpojumus citai personai tās vadībā, par to saņemot atalgojumu”. Tas, vai darba tiesiskās attiecības pastāv vai nepastāv, ir jānosaka katrā gadījumā atsevišķi, ņemot vērā reālās attiecības un izvērtējot, vai konkrētajā gadījumā pastāv pakļautības attiecības, kāds darbs šajā gadījumā tiek veikts un vai par to tiek saņemts atalgojums.

Komisija apsver iespēju iesniegt arī divus tiesību aktu priekšlikumus, kas būtu saistīti ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru un varētu ietekmēt tiešsaistes platformu darbinieku sociālās un darba tiesības. Pirmkārt, īstenojot Sociālā nodrošinājuma pieejamības iniciatīvu, varētu tikt pieņemta jauna ES direktīva, kurā

būtu noteikts, ka i) personām, kuras dara vienādu darbu, neatkarīgi no nodarbinātības statusa ir vienādas tiesības uz sociālo aizsardzību un ii) iegūtās tiesības uz sociālo aizsardzību drīkst nodot citām personām. Otrkārt, Rakstiskā paziņojuma direktīva varētu tikt pārstrādāta, lai nostiprinātu šajā direktīvā jau paredzētās tiesības attiecībā uz darba līgumā iekļaujamo informāciju, attiecinot minētās tiesības uz visiem darbiniekiem neatkarīgi no to nodarbinātības statusa. Pārstrādājot minēto direktīvu, varētu tikt definēti darba pamatstandarti visiem darbiniekiem un jo īpaši to darbinieku aizsardzībai, kuri ir nodarbināti gadījuma darbos vai uz nestandarta līgumu pamata, piemēram, tiesības uz maksimālo pārbaudes laiku, ja ir paredzēts pārbaudes laiks, tiesības uz atsaucis stundām, kuru ietvaros darba laiks saskaņā ar elastīgiem darba līgumiem var atšķirties, lai darbinieki varētu plānot savu darba laiku, īpaši elastīgu līgumu gadījumā – tiesības noslēgt darba līgumu, kurā paredzētais minimālais darba stundu skaits atbilst vidējam stundu skaitam, kas iepriekš nostrādātas noteiktā laika periodā, tiesības pieprasīt pāreju uz citu nodarbinātības formu (un darba devēja pienākums sniegt atbildi), tiesības uz apmācību, tiesības savlaicīgi saņemt paziņojumu par atbrīvošanu no darba/līguma pirmstermiņa izbeigšanu, tiesības uz atbilstošu tiesisko aizsardzību, ja atbrīvošana no darba vai līguma darbības izbeigšana ir nelikumīga, un visbeidzot tiesības uz efektīvu un objektīvu strīdu izšķiršanu atbrīvošanas no darba un nevienlīdzīgas attieksmes gadījumā.

Eiropas Parlaments kopumā uzskata, ka sadarbīgā ekonomikā visiem darbiniekiem neatkarīgi no to statusa būtu jānodrošina godīgi darba apstākļi un atbilstoša juridiskā un sociālā aizsardzība. Saistībā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru Parlaments ir aicinājis Komisiju paplašināt Rakstiskā paziņojuma direktīvas darbības jomu, lai tajā iekļautu visus nodarbinātības veidus, un šajā jaunajā pamatdirektīvā par pienācīgiem darba apstākļiem iekļaut arī attiecīgos spēkā esošos minimālos standartus, kas jānodrošina dažās specifiskās darba attiecībās, tostarp “ES tiesību aktu nolūkā un neskarot valsts tiesību aktus, attiecībā uz darbu, ko veic ar digitālo platformu starpniecību, un citiem atkarīgas pašnodarbinātības veidiem – skaidru nodalījumu attiecībā uz patiesi pašnodarbinātām personām un darba attiecībās esošām personām, ņemot vērā SDO leteikumu Nr. 198, saskaņā ar kuru vairāku rādītāju izpilde ir pietiekama, lai noteiktu darba attiecības; tāpēc būtu precīzi jādefinē platformas statuss un pamatpienākumi, klients un persona, kas veic darbu; būtu jāievieš arī sadarbības noteikumu minimālie standarti ar pilnīgu un visaptverošu informāciju pakalpojumu sniedzējam par viņa tiesībām un pienākumiem, darba tiesībām, attiecīgo sociālās aizsardzības līmeni un darba devēja identitāti; nodarbinātām personām un patiesi pašnodarbinātām personām, kuras ir nodarbinātas ar tiešsaistes platformu starpniecību, vajadzētu būt tādām pašām tiesībām kā pārējās tautsaimniecības nozarēs nodarbinātām personām un būtu jāsaņem aizsardzība, ko sniedz dalība sociālās nodrošināšanas un veselības apdrošināšanas shēmās; dalībvalstīm būtu jānodrošina darba attiecību nosacījumu un apstākļu pienācīga uzraudzība, novēršot ļaunprātīgu izmantošanu, kas izriet no platformu dominējošā stāvokļa”.

Parlaments ir norādījis, ka tiesības uz veselībai nekaitīgiem un drošiem darba apstākļiem ietver arī aizsardzību pret darba vides riskiem, kā arī darba laika ierobežojumus un noteikumus par minimālo atpūtas laiku un ikgadējo atvaļinājumu. Tas ir mudinājis dalībvalstis pilnībā īstenot attiecīgos tiesību aktus, piemērot ar nodarbinātību (pašnodarbinātību) saistītos valsts tiesību aktus, pirmām kārtām pamatojoties uz faktiem, un pienācīgi sekot šo tiesību aktu izpildei, nodrošināt atbilstošas darba inspekcijas un apsvērt iespēju atjaunināt reglamentējošos noteikumus, lai tie atbilstu tehnoloģiju attīstībai. Ņemot vērā to, ka daudzas tiešsaistes platformas, kas ir starposms starp pakalpojumu sniedzēju un klientu, struktūras ziņā līdzinās pagaidu darba aģentūrām, Parlaments ir aicinājis Komisiju novērtēt, cik lielā mērā uz atsevišķām tiešsaistes platformām var attiecināt Pagaidu darba aģentūru direktīvas noteikumus.

Visbeidzot svarīgā lietā, kas atrodas izskatīšanā Eiropas Savienības Tiesā, tiek vērtēta tiešsaistes platformas uzņēmuma *Uber* darbība. Būtiskākais šajā lietā ir jautājums par to, vai saskaņā ar Savienības tiesību normām *Uber* darbības var klasificēt kā “informācijas sabiedrības pakalpojumus” – tādā gadījumā būtu jānodrošina piekļuve tirgum un jāpaziņo par *Uber* darbības ierobežojumiem, kas būtu pielaujami tikai atsevišķos gadījumos, – vai arī tās ir uzskatāmas par “transporta pakalpojumiem”, kas neietilpst attiecīgo Savienības tiesību aktu piemērošanas jomā un ko principā var brīvi reglamentēt dalībvalstis. Ģenerālvokāts Macejs Špunars [*Maciej Szpunar*] ir ieteicis Eiropas Savienības Tiesai pieņemt, ka *Uber* sniedz transporta pakalpojumus. Lai gan ģenerālvokāta secinājumi (un minētā lieta) nav tieši saistīti ar nodarbinātības statusu, tajos ir atrodami daudzi interesanti un šajā ziņā būtiski

novērojumi, jo īpaši attiecībā uz to, cik liela kontrole pieder tiešsaistes platformas uzņēmumam. Ar nepacietību gaidītais spriedums noteikti ieviesīs lielāku skaidrību šajos jautājumos ne tikai saistībā ar vienu no tiem tiešsaistes platformu ekonomikas uzņēmumiem, kuru darbība ir izraisījusi vislielākās diskusijas. Tomēr arī šis spriedums neatrisinās visas problēmas, jo Eiropas Savienība un vairums tās dalībvalstu vēl tikai sāk izstrādāt īpašus noteikumus un atbilstošus politiskos risinājumus, lai atbildētu uz daudzajiem nodarbinātības jautājumiem, kas ir saistīti ar tiešsaistes platformu ekonomiku.

**Eiropas Darba drošības un veselības
aizsardzības aģentūra (EU-OSHA)**

palīdz veidot Eiropas darba vidi drošāku, veselībai nekaitīgāku un produktīvāku. Aģentūra veic pētījumus, izstrādā un izplata uzticamu, līdzsvarotu un objektīvu informāciju par darba drošību un veselības aizsardzību, kā arī organizē informatīvas Eiropas līmeņa kampaņas. Šajā aģentūrā, ko Eiropas Savienība izveidoja 1994. gadā un kas atrodas Spānijas pilsētā Bilbao, ir apvienojušies Eiropas Komisijas, dalībvalstu valdību, darba devēju un darbinieku organizāciju pārstāvji, kā arī vadošie eksperti no visām ES dalībvalstīm un trešām valstīm.