

Mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora – Uloga i perspektive socijalnih partnera i drugih organizacija civilnog društva u kontekstu novih oblika rada

(razmatračko mišljenje na zahtjev estonskog predsjedništva)

(2017/C 434/05)

Izvjestiteljica: **Franca SALIS-MADINIER**

Suizvjestitelj: **Jukka AHTELA**

Zahtjev za savjetovanje:	estonsko predsjedništvo Vijeća, 17.3.2017.
Pravni temelj:	članak 304. Ugovora o funkcioniranju Europske unije
Nadležna stručna skupina:	Stručna skupina za zapošljavanje, socijalna pitanja i građanstvo
Datum usvajanja u Stručnoj skupini:	19.7.2017.
Datum usvajanja na plenarnom zasjedanju:	20.9.2017.
Plenarno zasjedanje br.:	528
Rezultat glasovanja (za/protiv/suzdržani):	185/2/3

1. Zaključci i preporuke

1.1. EGSO smatra da je više nego ikad potrebno priznati ulogu socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja na svim razinama i ojačati ga u ovom razdoblju velikih digitalnih, ekoloških i demografskih promjena koje dovode do korjenitih promjena za radnike, poslodavce i njihove odnose koje imaju kao socijalni partneri.

1.2. EGSO smatra da su promjene koje su u tijeku toliko značajne da je potrebno kolektivno, opširno i sveobuhvatno promišljanje o njima. Metoda se temelji na socijalnom dijalogu na svim razinama i na uključenosti svih dionika kako bi se neprestano tražili novi relevantni odgovori, iznosili prijedlozi i osmišljavao svijet sutrašnjice.

1.3. Dionici koji su socijalni partneri moraju biti oprezni u pogledu brzine i razmjera promjena, odlučni u ograničavanju njihova štetnog učinka te uvjereni da ekonomija dijeljenja može dovesti do pozitivnih kretanja i prilika koje treba iskoristiti.

1.4. EGSO smatra da ciljevi i temeljna načela socijalnog dijaloga i daljevrijede u novom svijetu rada. Socijalni dijalog, koji između ostalog obuhvaća informiranje i sudjelovanje radnika te savjetovanje s njima, mora se temeljiti na međusobnom povjerenju i poštovanjunacionalnih praksi.

1.5. Odbor je u brojnim mišljenjima naglasio središnju ulogu socijalnog dijaloga u novim oblicima rada⁽¹⁾. Socijalni dijalog mora imati važnu ulogu na svim relevantnim razinama, i to uz potpuno poštovanje autonomije socijalnih partnera.

1.6. EGSO smatra da je trenutačno nemoguće predvidjeti sve mogućnosti i izazove koji će proizaći iz digitalnog gospodarstva. Uloga socijalnog i građanskog dijaloga nije suprotstavljanje tim tranzicijama već je njegova uloga da ih na najbolji mogući način usmjeri tako da se iskoriste sve pogodnosti koje one mogu donijeti u pogledu rasta, promicanja inovacija i vještina, kvalitetnih radnih mjesta te održivog i solidarnog financiranja socijalne zaštite.

⁽¹⁾ SL C 125, 21.4.2017., str. 10., SL C 303, 19.8.2016., str. 54. i SL C 13, 15.1.2016., str. 161.

1.7. Kao što je to EGSO već napomenuo, kad je riječ o radnicima zaposlenim putem platformi, sindikalno zastupanje i kolektivno pregovaranje dovedeni su u pitanje ⁽²⁾. Stoga valja ukloniti prepreke ostvarivanju temeljnih prava zajamčenih Poveljom Europske unije o temeljnim pravima i konvencijama ILO-a ⁽³⁾.

1.8. Digitalni svijet nije prilagođen tradicionalnim metodama upravljanja i rukovođenja, već mu je potrebno participativno upravljanje i utvrđivanje kolektivnih pravila. Taj novi način upravljanja mora predvidjeti prostor za izražavanje i sudjelovanje zaposlenika u rješavanju problema i razmjeni praksi u cilju jačanja zajedničkih referentnih točki i stručnog znanja te optimiziranja ljudskih resursa u procesu inovacija i razvoja poduzeća.

1.9. Istodobno EGSO priznaje da novi oblici rada, popraćeni poslovanjem bez posrednika te brzim i stalnim promjenama, zahtijevaju prilagodbu struktura i metoda socijalnog dijaloga.

1.10. EGSO preporučuje da se poštuje autonomija socijalnih partnera koji su se, posredstvom kolektivnog pregovaranja, obvezali pronaći inovativne oblike socijalnog dijaloga i odgovore prilagođene potrebama poslodavaca i radnika, kako u tradicionalnim poduzećima, tako i u digitalnoj ekonomiji.

1.11. EGSO u ovom mišljenju opisuje neka od prvih iskustava, inovativne odgovore i rješenja, sindikalne prakse i rezultate kolektivnih pregovora koji mogu odgovoriti na izazove nastale tim promjenama.

1.12. EGSO napominje da digitalizacija i njezini učinci na rad moraju biti prioritet na razini Europe, kao i za sve države članice, i postati središnje pitanje socijalnog dijaloga. EGSO preporučuje:

— praćenje razvoja, trendova, prijetnji i mogućnosti digitalizacije i njihova utjecaja na industrijske odnose, uvjete rada i socijalni dijalog,

— jačanje učinkovitosti i relevantnosti socijalnog dijaloga u promjenama u svijetu rada, i to odgovarajućim sredstvima kao što su razmjena informacija, provedba studija i udruživanje dobrih praksi te odgovarajući pravni okvir i okvir koji nije pravne prirode.

1.13. Te dubinske promjene do kojih dolazi u svijetu rada također otvaraju pitanje povećane suradnje između socijalnih partnera i drugih organizacija civilnog društva. EGSO je već izjavio da treba napraviti jasnu razliku između socijalnog dijaloga i civilnog dijaloga, ali, iako ih se ne može spojiti, ipak ih se ne bi trebalo u potpunosti odvojiti ⁽⁴⁾. Štoviše, među inicijativama navedenim u ovom mišljenju nalaze se široka savjetovanja na razini vlada koja uključuju, u općenitijim raspravama o ukupnom utjecaju digitalizacije, druge dionike iz civilnog društva.

2. Uvod

2.1. Kao i 1985. godine, kada su socijalni partneri i socijalni dijalog dobili legitimnost i važnu ulogu u europskoj integraciji, EGSO preporučuje da se u ovo vrijeme velikih promjena ojača uloga socijalnih partnera na svim razinama, uz priznavanje uloge predstavnika civilnog društva.

2.2. Novi oblici fragmentiranog rada i povećanje broja netipičnih radnika zahtijevaju sudjelovanje radnika pojačanim informiranjem i savjetovanjem, kao i prilagodbom kolektivnih prava i odredbi u pogledu radnog vremena i socijalnih prava ⁽⁵⁾.

⁽²⁾ SL C 303, 19.8.2016., str. 54.

⁽³⁾ Članci 12. i 28. Povelje te konvencije br. 87 i 98 ILO-a, također vidi u nastavku stavak 3.2. i stavke koji iza njega slijede.

⁽⁴⁾ SL C 458, 19.12.2014., str. 1.

⁽⁵⁾ Kako je ustvrdila Marianne Thyssen na zajedničkoj konferenciji ETUI/CES organiziranoj u lipnju 2016. na temu „Oblikovanje novog svijeta rada”.

3. Stvarne okolnosti rada na platformama

3.1. Prema podacima Eurobarometra ⁽⁶⁾, 17 % građana EU-a koristi se digitalnim platformama u svojstvu kupaca i radnika. Oni uglavnom posjeduju visoku razinu kvalifikacija i dolaze iz urbanih sredina. Među tim građanima samo 5 % radnika redovito nudi usluge i rad na platformama, a njih 18 % to čini povremeno. Rad na platformama u svojstvu primarne djelatnosti i dalje je, dakle, marginalan, ali je u porastu. S druge strane, učinci digitalne tehnologije i umjetne inteligencije na rad u tradicionalnim poduzećima znatno su važniji te se socijalni dijalog, ne zanemarujući pritom rad na platformama, mora usredotočiti na ta kretanja koja stubokom mijenjaju prirodu i organizaciju rada.

3.2. EGSO zahtijeva da se prouči ugovorni status radnika pri masovnom zapošljavanju putem interneta (eng. *crowd-workers*) te radnika u drugim novim oblicima radnih odnosa, kao i obveze posrednika u pogledu pregovaranja o uvjetima rada. Također su potrebna pojašnjenja u pogledu oporezivanja i socijalnog osiguranja.

3.3. EGSO preporučuje da Europska komisija, OECD i ILO surađuju sa socijalnim partnerima radi izrade odgovarajućih odredbi o pristojnim radnim uvjetima i zaštiti radnika koji rade putem interneta i onih koji rade u drugim novim oblicima radnih odnosa. EGSO smatra da bi izrada pristupa na razini EU-a bila korisna, dok istovremeno primjećuje da je većinu mjera potrebno provesti na nacionalnoj razini, razini sektora ili razini radnog mjesta ⁽⁷⁾.

3.4. EGSO je osobito zabrinut zbog toga što je dovedeno u pitanje sindikalno zastupanje i pravo na kolektivno pregovaranje radnika u digitalnoj ekonomiji. Tako bi se pravila o tržišnom natjecanju mogla primjenjivati na samozaposlene osobe koje su zapravo u sličnom položaju kao i zaposlene osobe. Stoga u svakom pojedinačnom slučaju treba ispitati koji je status dotičnog radnika, a ako se radi o statusu zaposlenika, moraju se ukloniti prepreke kojima bi se ti radnici isključili iz kolektivnog pregovaranja i sindikalnog zastupanja ⁽⁸⁾.

4. Digitalizacija i prioritetne teme za socijalne partnere u socijalnom dijalogu.

4.1. EGSO smatra da su pitanja koja se odnose na zapošljavanje, razvoj karijere, cjeloživotno osposobljavanje ⁽⁹⁾, socijalnu zaštitu i održivost njihova financiranja ⁽¹⁰⁾, kao i na radne uvjete i naknadu za rad te na sigurnost dohotka, među glavnim temama socijalnog dijaloga u doba digitalizacije.

5. Zapošljavanje i strukovno osposobljavanje

5.1. Teško je pojmiti kvalitativne i kvantitativne promjene do kojih će doći na polju zapošljavanje nakon digitalne tranzicije, osobito zbog toga što se učinci mogu razlikovati ovisno o sektorima i zanimanjima.

5.2. Ipak, zadaća je socijalnih partnera da predvide te promjene kako bi se vještine radnika prilagodile novim zanimanjima ⁽¹¹⁾. Cjeloživotno osposobljavanje i prilagodba njegova sadržaja digitalnim vještinama predstavlja prioritet. Neke države članice uvele su minimalna prava na plaćeni dopust za stručno osposobljavanje. Treba ispitati je li to i za radnike i za poslodavce koristan instrument prilagođavanja kvalifikacija postojećim potrebama i jesu li za uvođenje te mogućnosti na razini cijelog EU-a nužne europske mjere ⁽¹²⁾.

6. Socijalna zaštita

6.1. Način funkcioniranja sustava socijalne sigurnosti mora se preispitati i eventualno prilagoditi jer su ti sustavi bili prvobitno osmišljeni za stalno zaposlene radnike, koji su sve rjeđi. U deset godina broj Europljana koji rade s nepunim radnim vremenom porastao je za 11 milijuna (trenutačno ih ima 44 milijuna), a broj radnika s ugovorima na određeno vrijeme povećao se za više od 3 milijuna (ukupno 22 milijuna) ⁽¹³⁾.

⁽⁶⁾ Istraživanje Flash Eurobarometar br. 438, 2016.

⁽⁷⁾ SL C 303, 19.8.2016., str. 54.

⁽⁸⁾ SL C 303, 19.8.2016., str. 54.

⁽⁹⁾ Mišljenje EGSO-a „Vještine/novi oblici rada” (vidjeti str. 36. ovoga Službenog lista).

⁽¹⁰⁾ Za više informacija o nužnoj prilagodbi oporezivanja i doprinosa koji se obračunavaju za rad na platformi, a kojima se financira socijalna zaštita vidjeti SL C 13, 15.1.2016., str. 161.

⁽¹¹⁾ Mišljenje EGSO-a „Vještine/novi oblici rada” (vidjeti str. 36. ovoga Službenog lista).

⁽¹²⁾ SL C 13, 15.1.2016., str. 161.

⁽¹³⁾ Dokument za raspravu o socijalnoj dimenziji Europe, travanj 2017.

6.2. Na europskoj i nacionalnoj razini moraju se donijeti političke odluke o financijskim i poreznim pitanjima koje će osigurati održivost naših sustava socijalne zaštite, a ti problemi predstavljaju temu za socijalni dijalog.

7. Pravni razvoj podređenosti

7.1. EGSO je u jednom mišljenju⁽¹⁴⁾ procijenio da se definicija rada i strukturna razlika između plaćenih i samozaposlenih radnika moraju razviti u pravnom smislu kako radnici na digitalnom tržištu ne bi ostali nezaštićeni. EGSO poziva na razjašnjenje statusa i odnosa u digitalnoj ekonomiji kako bi se osiguralo da svi radnici imaju odgovarajuća prava i socijalnu zaštitu. Socijalni partneri imaju ključnu ulogu u osiguravanju da taj postupak dovede do pozitivnog, pravednog i održivog rezultata te u rješavanju problema sivih zona u pogledu prava i zaštite.

8. Utjecaj na rad

Digitalizacija ima znatan utjecaj na postojeće organizacije, ali i na nove subjekte. Utjecaj digitalizacije na načine rada, poput naglog porasta rada na daljinu u brojnim sektorima, pojava je koja iznimno brzo raste. U nedavnom istraživanju Eurofounda utvrđeno je da u 28 država članica EU-a radnici na daljinu ili mobilni radnici u informacijskim i komunikacijskim tehnologijama (IKT) u prosjeku predstavljaju oko 17 % zaposlenika⁽¹⁵⁾.

8.1 Povećanje broja radnika na daljinu i mobilnih radnika obvezuje socijalne partnere da pronađu nove načine i inovativne metode kako bi došli do onih radnika koji nisu fizički prisutni u prostorima poduzeća.

9. Nadzor i kontrola rada

9.1 Dok IKT i digitalizacija pružaju mogućnost autonomije u upravljanju vremenom i odabiru radnog mjesta za neke radnike (jer se njihovo ocjenjivanje više temelji na rezultatima nego na broju sati koje su proveli na radnom mjestu), drugim radnicima informacijske i komunikacijske tehnologije nameću dodatno praćenje i kontrolu njihova rada.

9.2 Socijalni partneri moraju se kroz socijalni dijalog baviti tim izazovima kako bi zaštitili kolektivne interese svih tih radnika i osigurali kvalitetan rad.

10. Hiperumreženi radnici i zdravstveni rizici

10.1 Iako sve intenzivnija uporaba IKT-a za neke radnike može predstavljati priliku za autonomiju te bolju ravnotežu između privatnog i poslovnog života, ako se njome ne upravlja dobro, ona može predstavljati rizik za zdravlje. Povećanje broja radnika koji pate od stresa i iscrpljenosti vrlo je zabrinjavajuća i skupa stvarnost za koju socijalni dijalog mora pronaći rješenja. Komisija je iznijela prijedlog direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja i skrbnika u okviru paketa mjera uz europski stup socijalnih prava⁽¹⁶⁾.

10.2 IKT⁽¹⁷⁾ također mogu učiniti granice između rada i privatnog života nejasnima. Na to nužno treba odgovoriti sveobuhvatnim dijalogom koji će ograničiti stalnu dostupnost radnika, osposobljavanjem radnika za učinkovito korištenje IKT-om te novim pravima, poput prava na odjavu s interneta koje je nedavno uvedeno u Francuskoj.

11. Sudjelovanje radnika u donošenju odluka

11.1 Trend povećane autonomije koju nekim radnicima omogućuje digitalizacija predstavlja izazov za poduzeća, njihova tijela, njihovu upravljačku strukturu kao i za njihove metode upravljanja i tradicionalne hijerarhijske strukture. Ove promjene zahtijevaju više oblika socijalnog dijaloga, informiranja, savjetovanja i snažnog sudjelovanja radnika. Potonji mogu i sami doprinijeti inovativnim praksama i postupcima razvoja od kojih koristi imaju poduzeće i njegovi dionici.

⁽¹⁴⁾ SL C 75, 10.3.2017., str. 33.

⁽¹⁵⁾ „Rad posvuda i u svako doba: utjecaj na svijet rada”, Eurofound, 2017.

⁽¹⁶⁾ Komunikacija Komisije „Inicijativa za potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja i skrbnika”, travanj 2017.

⁽¹⁷⁾ Vidi ispitivanje Eurofounda „Rad posvuda i u svako doba: utjecaj na svijet rada”, Eurofound, 2017.

11.2 Uzimajući u obzir taj kontekst, EGSO smatra da su potrebni snažniji utjecaj i sudjelovanje radnika u donošenju odluka. Od temeljne je važnosti povjerenje radnika i njihovih sindikata te njihov doprinos na svim relevantnim razinama i u svim tijelima, na lokalnoj razini i/ili na razini nadzornih i upravnih odbora. Njihovo sudjelovanje u predviđanju promjena, u upravljanju i odlučivanju o tim promjenama ključni je element za suočavanje s učincima digitalne transformacije i stvaranje duha i kulture koji su usmjereni prema inovacijama. Prema jednom izvješću Eurofounda, većina osoba na rukovodećim položajima u poduzećima uvjerena je da sudjelovanje zaposlenika u donošenju odluka u poduzećima predstavlja konkurentsku prednost⁽¹⁸⁾.

11.3 EGSO smatra da je potrebno uzeti u obzir odgovarajuće oblike savjetovanja i informiranja radnika u novim organizacijama rada. Na nacionalnoj razini i na razini poduzeća socijalni partneri trebali bi pronaći najprikladnija rješenja kako bi se osiguralo sudjelovanje tih dionika.

12. Prvi rezultati socijalnog dijaloga o digitalnom svijetu u državama članicama: načela i primjeri dobre prakse

12.1 U određenom broju država članica vlada je pokrenula dijalog o pitanjima i izazovima digitalizacije. U taj su dijalog uključeni sindikati, poslodavci, istraživači i predstavnici civilnog društva.

12.2 EGSO opisuje inicijative poduzete u određenom broju država kojima se predviđaju novi oblici rada. Tim se inicijativama povezuju socijalni partneri i dionici civilnog društva, uključujući organizacije mladih i one za borbu protiv siromaštva.

12.2.1 Njemačka je postala predvodnik kada je 2015. objavila zelenu knjigu „Rad 4.0 – nova predodžba o radu“, otvarajući time put za dijalog sa socijalnim partnerima i drugim dionicima o provedbi digitalizacije.

12.2.2 U Francuskoj je osnovano vijeće za digitalna pitanja te je 2015. objavljeno „Izvješće Mettling“. Sindikati, poslodavci i građani bili su uključeni u izradu tog izvješća koje sadrži niz preporuka koje se moraju primijeniti u poduzećima.

12.2.3 Takve inicijative vlada koje uključuju socijalne partnere, akademsku zajednicu i predstavnike civilnog društva također su bile pokrenute u Austriji, Finskoj, Švedskoj, Portugalu, Italiji, Španjolskoj, Mađarskoj i Danskoj.

EGSO smatra da se rezultati tog dijaloga s više dionika moraju stabilizirati na europskoj razini te da se u europskim inicijativama moraju uzeti u obzir iznesene potrebe i problemi kako bi se doprinijelo usklađivanju referentnog okvira.

13. Socijalni partneri i promjene u temama socijalnog dijaloga i u sindikalnom djelovanju u okviru digitalizacije

13.1 Probne inicijative koje EGSO navodi u nastavku, a koje su samo neke od onih koje se poduzimaju u brojnim državama članicama, ukazuju na razvoj sindikalnih praksi i stjecanje novih prava zahvaljujući kolektivnom pregovaranju o novim oblicima rada.

13.2 U Francuskoj su priznata dva nova prava: prvo, koje je postalo dio Zakona o radu iz kolovoza 2016., jest pravo na prekidanje internetske veze nastalo kao odgovor na rizike rada bez granica i ograničenja. Tim se pravom radnicima koji upotrebljavaju IKT jamči mogućnost da ne budu stalno dostupni na internetu.

13.3 Socijalni dijalog na razini poduzeća prenosi to pravo na prekidanje internetske veze u kolektivne ugovore u poduzećima ili sektorima. U određenom broju poduzeća sklopljeni su ugovori o radu na daljinu i mobilnom radu. Također, 2016. potpisan je Sporazum o digitalnim tehnologijama, prvi u Europi, između socijalnih partnera unutar telekomunikacijske tvrtke. Njime se predviđa stvaranje odbora sa socijalnim partnerima koji će biti zadužen za predviđanje novih vještina koje će zaposlenici morati steći zbog digitalnog razvoja.

13.4 Drugo novo pravo stečeno u Francuskoj jest evidencija osobne aktivnosti (fr. *compte personnel d'activité*). Svi radnici (zaposlenici, samozaposlene osobe ili „lažno“ samozaposlene osobe, kao i radnici na digitalnim platformama) imaju pravo na to i zahvaljujući tome mogu skupiti pravo na osposobljavanje, socijalnu skrb, naknadu za nezaposlene i mirovinu na jednom prenosivom računu.

⁽¹⁸⁾ „Work organisation and employee involvement in Europe (Organizacija rada i uključenost radnika u Europi)“, 2013., vidi također SL C 161, 6.6.2013., str. 35.

13.5 Osim toga, polako se pojavljuju inovativne sindikalne prakse: neki sindikati stvorili su platformu za samozaposlene osobe na kojoj se nude nove usluge kao što su zdravstveno osiguranje, mirovinsko osiguranje i pravne usluge prilagođene njihovom poslovanju.

13.6 U Njemačkoj i Švedskoj njemački sindikat IG Metal i švedski sindikat Unionen sklopili su u lipnju 2016. partnerstvo za praćenje i ocjenjivanje na digitalnim platformama kako bi se predvidjele promjene uzrokovane novim gospodarstvom i razvili digitalni alati za sindikalnu komunikaciju, u cilju organiziranja samozaposlenih osoba i radnika koji sudjeluju u masovnom zapošljavanju putem interneta (eng. *crowd workers*). Pristup toj sindikalnoj platformi transnacionalne je naravi i usmjeren je na radnike izvan državnih granica. U Njemačkoj je sklopljen i kolektivni sporazum o mobilnom radu koji uzima u obzir nove načine rada: rad na daljinu, nomadski rad, rad od kuće.

13.7 U Italiji su sindikati u nekim tvrtkama uspjeli dogovoriti ugovore za netipične radnike koji pružaju jamstva u pogledu mirovinskog i zdravstvenog osiguranja koja su dosad bila rezervirana za tradicionalne zaposlenike, kao i odgovarajuću pravnu pomoć.

13.8 U Danskoj, u mnogim drugim državama Europske unije, kao i u Sjedinjenim Američkim Državama, novi oblici digitalnog rada naišli su na brojne kritike sindikata jer se njima zaobilaze zakoni o radu koji su na snazi u tradicionalnim sektorima, kao i oporezivanje. U središtu rasprava o digitalnom gospodarstvu bilo je društvo za usluge prijevoza Uber, simbol rada putem platformi. Izazov je bio priznati vozače Ubera kao zaposlene osobe te na temelju toga prisiliti Uber da ih prijavi kao takve, plati doprinose kao poslodavac i da poštuje propise o radu⁽¹⁹⁾. Cilj sindikalnih organizacija osobito je pregovarati u ime radnika koji rade putem platformi o minimalnim plaćama, transparentnosti kriterija kojima se uređuju algoritmi i određuje njihova ocjena i vrednovanje te o dostojnim uvjetima rada⁽²⁰⁾.

13.9 U Nizozemskoj su radnici koji imaju fleksibilne ili „samostalne” ugovore počeli organizirati sindikate.

13.10 Europski socijalni dijalog u sektoru metalurgije doveo je do zajedničkog stajališta o utjecaju digitalizacije i potrebnim mjerama koje su potpisali sindikat Industriall i udruženje poslodavaca CEEMET⁽²¹⁾.

13.11 Na europskoj razini *Business Europe*, *UNI Europa*, CEEP i UEAPME potpisali su zajedničku izjavu o učinku digitalne tehnologije u svijetu rada i ukazali na glavne izazove s kojima će se suočiti europski čelnici i socijalni partneri⁽²²⁾.

Bruxelles, 20. rujna 2017.

Predsjednik
Europskog gospodarskog i socijalnog odbora
Georges DASSIS

⁽¹⁹⁾ U Engleskoj je u predmetu *g. Y Aslam, g. J Farrar i drugi protiv Ubera* donesena presuda protiv Ubera; Uber je podnio žalbu.

⁽²⁰⁾ „Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie” (Socijalni učinak digitalizacije gospodarstva), Christophe Degryse, radni dokument, ETUI 2016.02; „ReformsWatch”, internetski informacijski servis ETUI-ja, 2016.; „Trade unions must organise people working through platforms” (Sindikati moraju organizirati ljude koji rade preko platformi), Gunhild Wallin, lipanj 2016. i „Digitalisation and working life: lessons from the Uber cases around Europe” (Digitalizacija i radni vijek: pouke koje smo izvukli iz slučajeva povezanih s Uberom u cijeloj Europi), Eurofound, siječanj 2016.

⁽²¹⁾ „An Industriall Europe & CEEMET joint position” (Industriall Europe & CEEMET – zajedničko stajalište), 8. prosinca 2016.

⁽²²⁾ Izjava europskih socijalnih partnera o digitalizaciji, potpisana na Trostranom socijalnom samitu, 16. ožujka 2016.