

**Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – „A szociális partnerek és egyéb civil szervezetek szerepe és lehetőségei a munkavégzés új formái kapcsán”**

**(feltárási vélemény az ézszt elnökség felkérésére)**

(2017/C 434/05)

Előadó: **Franca SALIS-MADINIER**

Társelőadó: **Jukka AHTELA**

Felkérés:	a Tanács ézszt elnöksége, 2017.3.17.
Jogalap:	az Európai Unió működéséről szóló szerződés 304. cikke
Illetékes szekció:	„Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció
Elfogadás a szekcióülésen:	2017.7.19.
Elfogadás a plenáris ülésen:	2017.9.20.
Plenáris ülés száma:	528.
A szavazás eredménye:	185/2/3
(mellette/ellene/tartózkodott)	

### 1. Következtetések és ajánlások

1.1 Az EGSZB minden eddigienél szükségesebbnek tartja a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások szerepének elismerését minden szinten, és ezek megerősítését ebben a jelentős digitális, környezeti és demográfiai átalakulások jellemezte időszakban, mely alapvető változásokat hoz a munkavállalók és a munkaadók számára, valamint a szociális partnerekként köztük lévő kapcsolatok terén.

1.2 Az EGSZB véleménye szerint a folyamatban lévő átalakulás olyan mértékű, hogy az széles körű és inkluzív jellegű közös gondolkodást tesz szükségessé. Ennek módszere a minden szinten folytatott szociális párbeszéd és az összes érdekelt fél részvételén alapul annak érdekében, hogy folyamatosan új és releváns válaszokat találjon, javaslatokat terjesszen elő és létrehozza a holnap világát.

1.3 A szociális partnereknek mint szereplőknek teljes mértékben tudatában kell lenniük e változások felgyorsulásának és volumenének, csökkenteniük kell azok káros hatásait, és szilárdan hinniük kell abban, hogy a megosztáson alapuló gazdaság pozitív változásokat és olyan lehetőségeket eredményezhet, amelyeket meg kell ragadni.

1.4 Az EGSZB-nek meggyőződése, hogy a szociális párbeszéd céljai és alapelvei a munka új világában is érvényesek. A munkavállalók tájékoztatásán, a velük való konzultáción és a részvételükön keresztül folytatott szociális párbeszédnek a kölcsönös bizalomra és a nemzeti gyakorlatok tiszteletben tartására kell épülnie.

1.5 Az EGSZB számos véleményében hangsúlyozta a szociális párbeszéd központi szerepét a foglalkoztatás új formái tekintetében <sup>(1)</sup>. A szociális párbeszédnek elsőrendű szerepet kell játszania minden megfelelő szinten, a szociális partnerek autonómiájának teljes körű tiszteletben tartása mellett.

1.6 Az EGSZB véleménye szerint ma még nem látható előre a digitális gazdaságban rejlő valamennyi lehetőség és kihívás. A szociális és társadalmi párbeszéd szerepe nem az, hogy szembeszálljon ezekkel a változásokkal, hanem hogy a legjobb irányba terelje azokat, hogy ki lehessen aknázni mindazon előnyöket, amelyeket a növekedés, az innováció és a készségek előmozdítása, a minőségi munkahelyek, valamint a szociális védelmi rendszerek fenntartható és szolidáris finanszírozása tekintetében magukban hordozhatnak.

<sup>(1)</sup> HL C 125., 2017.4.21., 10. o., HL C 303., 2016.8.19., 54. o. és HL C 13., 2016.1.15., 161. o.

1.7 Amint arra az EGSZB már rámutatott, a platformok munkavállalói esetében kérdéssé vált a szakszervezeti képviselő és a kollektív tárgyalás<sup>(2)</sup>. Indokolt tehát megszüntetni azokat az akadályokat, amelyek az Európai Unió Alapjogi Chartája és az ILO-egyezmények által garantált alapvető jogok gyakorlása előtt állnak<sup>(3)</sup>.

1.8 A digitalizáció kihívást jelent a hagyományos irányítási és igazgatási módszerek számára, és részvételen alapuló irányítást, valamint kollektív játékszabályok meghatározását teszi szükségessé. Ezen új irányítási módnak biztosítania kell a véleménynyilvánítás lehetőségét és a munkavállalók részvételét a problémák megoldásában és a gyakorlatok megosztásában, erősítve ezáltal a közös vonatkoztatási pontokat és a szakmai know-how-t, valamint optimalizálva az emberi erőforrásokat az innováció és a vállalatfejlesztés folyamatában.

1.9 Ugyanakkor az EGSZB elismeri, hogy az új munkavégzési formák, amelyek a közvetítők kiesésével, valamint gyors és szüntelen változásokkal párosulnak, szükségessé teszik a szociális párbeszéd struktúráinak és módozatainak kiigazítását.

1.10 Az EGSZB javasolja a szociális partnerek autonómiájának tiszteletben tartását, akik a kollektív tárgyaláson keresztül arra törekednek, hogy megtalálják a szociális párbeszéd innovatív formáit, valamint a munkáltatók és a munkavállalók szükségleteihez igazodó válaszokat, úgy a hagyományos vállalkozások tekintetében, mint a digitális gazdaság keretében.

1.11 Ebben a véleményében az EGSZB ismerteti néhány kezdeti tapasztalatot, válaszlépést és innovatív megoldást, szakszervezeti gyakorlatot és kollektív tárgyalási eredményeket, amelyek megfelelnek az említett változások által támasztott kihívásoknak.

1.12 Az EGSZB rámutat arra, hogy a digitalizációt és annak foglalkoztatásra gyakorolt hatásait európai szinten és valamennyi tagállamban kiemelten kell kezelni, és a szociális párbeszéd központi kérdéskörének kell tekinteni. Az EGSZB a következőket ajánlja:

- a digitalizáció fejlődésének, tendenciáinak, fenyegetéseinek és lehetőségeinek, valamint azok munkaügyi gyakorlatokra, munkakörülményekre és szociális párbeszédre gyakorolt hatásának figyelemmel kísérése,
- a szociális párbeszéd hatékonyságának és jelentőségének javítása a munka világában a megfelelő eszközökkel, például az információk megosztásával, előrettekintő tanulmányok elkészítésével, a bevált gyakorlatok cseréjével és megfelelő jogalkotási és nem jogalkotási keret kialakításával.

1.13 Ezek a munka világában végbemenő mélyreható változások a szociális partnerek és más civil szervezetek közötti megerősített együttműködés kérdését is felvetik. Az EGSZB már kinyilvánította, hogy világosan meg kell különböztetni egymástól a szociális párbeszédet és a civil párbeszédet, de miközben ezeket nem lehet egybevonni, nem is szabad őket teljes mértékben különválasztani egymástól<sup>(4)</sup>. Az e véleményben említett kezdeményezések között szerepelnek olyan kiterjedt, kormányzati szintű egyeztetések, amelyek esetében a digitalizáció globális hatásáról szóló általánosabb vitákba a civil társadalom más érdekelt feleit is bevonják.

## 2. Bevezetés

2.1 Az 1985-ös évhez hasonlóan, amikor a szociális partnerek és a szociális párbeszéd legitimitást nyertek és nagyobb szerepet kaptak az európai integráción belül, az EGSZB javasolja, hogy a jelenlegi, nagy átalakulások jellemezte időszakban valamennyi szinten erősítsék meg a szociális partnerek szerepét, eközben pedig ismerjék el a civil társadalom képviselői által játszott szerepet.

2.2 A szétaprózott foglalkoztatás új formái, valamint az atipikus munkavállalók számának emelkedése szükségessé teszi a munkavállalók fokozott bevonását a tájékoztatásuk és a velük való konzultáció, valamint a kollektív jogokkal, a munkaidővel és a szociális jogokkal kapcsolatos rendelkezések kiigazítása révén<sup>(5)</sup>.

<sup>(2)</sup> HL C 303., 2016.8.19., 54. o.

<sup>(3)</sup> A Charta 12. és 28. cikke, valamint a 87. és 98. sz. ILO-egyezmény, lásd a 3.2. pontban is és alább.

<sup>(4)</sup> HL C 458., 2014.12.19., 1. o.

<sup>(5)</sup> Amint azt Marianne Thyssen megjegyezte az ETUI/ESZSZ közösen szervezett konferenciáján, melyre „A munka új világának kialakítása” címmel került sor 2016 júniusában.

### 3. A platformokon keresztül történő munkavégzés tekintetében fennálló helyzet

3.1 Az Eurobarométer szerint<sup>(6)</sup> az uniós polgárok 17%-a használ digitális platformokat ügyfélként, illetve munkavállalóként. Nagy részük magasan képzett és városiak. E polgárok körében csupán a munkavállalók 5%-a kínál rendszeresen szolgáltatásokat és végez munkát platformokon keresztül, 18%-uk pedig alkalmanként teszi ezt. A platformokon keresztül végzett munka mint fő tevékenység tehát egyelőre nem számottevő, de növekvőben van. Ugyanakkor a digitalizáció és a mesterséges intelligenciának a hagyományos vállalatokra gyakorolt hatásai sokkal jelentősebbek, és – anélkül, hogy figyelmen kívül hagynánk a platformokon keresztüli munkavégzést – a szociális párbeszédnek ezekre a fejleményekre kell összpontosítania, amelyek alapjaiban változtatják meg a munka jellegét és szerveződését.

3.2 Az EGSZB kéri, hogy még a munkakörülményekről folytatott tárgyalásokat megelőzően vizsgálják meg a tömeges kiszervezés keretében dolgozó munkavállalók szerződéses jogállását és a többi új foglalkoztatási formát, valamint a közvetítők kötelezettségeit. Tisztázni kell ezeket a munkavégzési formákat, valamint az alkalmazandó adózási és társadalombiztosítási rendszereket is.

3.3 Az EGSZB javasolja, hogy az Európai Bizottság, az OECD és az ILO működjön együtt a szociális partnerekkel a tisztességes munkakörülményekre és az online munkavállalók, valamint más újfajta foglalkoztatási kapcsolatban dolgozó munkavállalók védelmére vonatkozó megfelelő rendelkezések kidolgozása érdekében. Az EGSZB úgy véli, hogy egy uniós szintű megközelítés kidolgozása hasznos lehet, megjegyzi ugyanakkor, hogy a legtöbb intézkedést nemzeti ágazati vagy munkahelyi szinten kell meghozni<sup>(7)</sup>.

3.4 Az EGSZB különösen aggodalmasnak találja a digitális gazdaságban munkát vállalók szakszervezeti képviselőinek és kollektív tárgyaláshoz való jogának megkérdőjelezését. Ezáltal az önálló vállalkozókra, akik valójában a nem független munkavállalókhoz hasonló helyzetben vannak, versenyszabályokat lehetne alkalmazni. Ezért esetenként meg kell vizsgálni, milyen jogállással rendelkezik az érintett munkavállaló, és a nem önálló tevékenység esetében fel kell számolni azokat az akadályokat, amelyek kizárnák ezeket a munkavállalókat a kollektív tárgyalásokból és szakszervezeti képviselőből<sup>(8)</sup>.

### 4. A digitalizáció és a szociális partnerek kiemelt témái a szociális párbeszédben

4.1 Az EGSZB véleménye szerint a digitalizáció korában a szociális párbeszéd jelentős témakörei közé tartoznak a foglalkoztatással, a pályamódosításokkal, az egész életen át tartó tanulással<sup>(9)</sup>, a képzéssel, a szociális védelmi rendszerekkel és finanszírozásuk fenntarthatóságával<sup>(10)</sup>, valamint a munkafeltételekkel és a díjazással, illetve a jövedelem biztonságával kapcsolatos kérdések.

### 5. Foglalkoztatás és szakképzés

5.1 Nehéz felmérni, hogy milyen minőségi és mennyiségi változásokhoz vezet a digitális átállás a foglalkoztatás tekintetében, különösen, mivel a hatások ágazatoktól és szakmáktól függően eltérőek lehetnek.

5.2 Ugyanakkor a szociális partnereknek elébe kell menniük ezeknek a változásoknak, hogy az új szakmákhoz lehessen igazítani a munkavállalók készségeit<sup>(11)</sup>. Kiemelten fontos az egész életen át tartó tanulás, valamint tartalmának a digitális készségekhez való hozzáigazítása. Egyes tagállamokban alapjog a fizetett tanulmányi szabadság. Meg kellene vizsgálni, hogy ez észszerű eszköz-e a munkavállalók és a munkaadók számára ahhoz, hogy alkalmazkodni tudjanak a szakképzettséggel kapcsolatos elvárásokhoz, illetve hogy szükség van-e európai intézkedésekre ahhoz, hogy az ilyen tagállami gyakorlatok EU-szerte általánossá váljanak<sup>(12)</sup>.

### 6. A szociális védelem

6.1 A szociális biztonsági rendszerek működését felül kell vizsgálni és adott esetben ki kell igazítani, mivel azt az egyre kevésbé általánosnak minősülő folyamatos munkavállalói pályafutásra dolgozták ki. A részmunkaidőben dolgozó európaiak száma tíz év alatt 11 millióval nőtt (napjainkra eléri a 44 milliót), az ideiglenes szerződéssel rendelkező munkavállalók száma pedig több mint 3 millióval (összesen 22 millióra) emelkedett<sup>(13)</sup>.

<sup>(6)</sup> 438. számú Eurobarométer gyorsfelmérés, 2016.

<sup>(7)</sup> HL C 303., 2016.8.19., 54. o.

<sup>(8)</sup> HL C 303., 2016.8.19., 54. o.

<sup>(9)</sup> Az EGSZB véleménye: „Készségek/a munkavégzés új formái”.

<sup>(10)</sup> A szociális védelem finanszírozása érdekében a platformokon végzett munkákra kivetett adók és járulékok szükséges kiigazításáról lásd: HL C 13., 2016.1.15., 161. o.

<sup>(11)</sup> Az EGSZB véleménye: „Készségek/a munkavégzés új formái”.

<sup>(12)</sup> HL C 13., 2016.1.15., 161. o.

<sup>(13)</sup> Vitadokumentum Európa szociális dimenziójáról, 2017. április.

6.2 Európai és nemzeti szinten pénzügyi és adópolitikai döntéseket kell meghozni szociális védelmi rendszereink fenntarthatóságának biztosítása érdekében, és ezek a kérdéskörök a szociális párbeszéd témáit képezik.

## 7. Az alárendeltségi viszony jogi alakulása

7.1 Az EGSZB egyik véleményében<sup>(14)</sup> kifejtette, hogy magát a munka fogalommeghatározását, valamint a foglalkoztatás és az önfoglalkoztatás közötti különbségtételt jogilag tovább kell fejleszteni, hogy ne maradjanak védelem nélkül a digitális ágazat munkavállalói. Az EGSZB kéri, hogy pontosítsák a digitális gazdaságra vonatkozó jogállást és viszonyokat annak biztosítása érdekében, hogy minden munkavállaló megfelelő jogokat és szociális védelmet élvezhessen. A szociális partnereknek kulcsfontosságú szerepet kell vállalniuk annak biztosításában, hogy ez a folyamat kedvező, méltányos és fenntartható eredményekhez vezessen, valamint hogy a jogok és a védelem terén fennálló szürke zónákat megfelelően kezeljék.

## 8. A munkára gyakorolt hatások

A digitalizáció alapvető hatással jár mind a meglévő szervezetekre, mind az új jogalanyokra nézve. A digitalizáció egyre erőteljesebb hatást gyakorol a munkamódszerekre, ideértve a távmunka számos ágazatban tapasztalható gyors növekedését. Az Eurofound egyik friss tanulmánya szerint a 28 tagú Unióban átlagosan a munkavállalók mintegy 17%-a távmunkában dolgozik vagy információs és kommunikációs technológiák (ikt) segítségével mobil módon végzi munkáját<sup>(15)</sup>.

8.1 A távmunkában dolgozók és a mobilis munkavállalók számának növekedésére tekintettel a szociális partnereknek új módokat és innovatív módszereket kell találniuk a vállalatok épületeiben fizikailag már jelen nem lévő munkavállalók elérésére.

## 9. Felügyelet és a munka ellenőrzése

9.1 Miközben az ikt és a digitalizáció bizonyos munkavállalók számára lehetőséget kínál arra, hogy önállóan szervezzék meg a munkaidőt és a munkavégzés helyét (mivel nem a jelenléti időtartama, hanem az eredmény alapján értékeli őket), mások esetében az információs és kommunikációs technológiák a munkájuk fokozott felügyeletét és ellenőrzését eredményezik.

9.2 A szociális partnereknek a szociális párbeszéd révén foglalkozniuk kell ezekkel a kihívásokkal mindezen munkavállalók kollektív érdekeinek védelme és a minőségi munkavégzés szavatolása érdekében.

## 10. Internetfüggő munkavállalók és egészségügyi kockázatok

10.1 Miközben az ikt egyre intenzívebb használata egyes munkavállalók számára lehetőséget ad az önállóságra, valamint a munka és a magánélet jobb összeegyeztetésére, helytelenül alkalmazva egészségügyi kockázatot is jelent. A stressztől és a kiegészítő szenvedő munkavállalók számának emelkedése aggasztó és költséges valóság, amire a szociális párbeszéd keretében megoldásokat kell találni. Az Európai Bizottság irányelvjavaslatot kezdeményezett a szülők és gondozók körében a munka és a magánélet közötti egyensúly támogatásáról a szociális jogok európai pillérét kísérő intézkedéscsomag keretében<sup>(16)</sup>.

10.2 Az infokommunikációs technológiák<sup>(17)</sup> emellett elmoshatják a munka és a magánélet közötti határokat is. Erre a munkavállalók állandó rendelkezésre állásának korlátozásáról szóló széles körű párbeszéd és az információs és kommunikációs technológiák hatékony alkalmazását célzó képzés a legfontosabb válasz, valamint az új jogok, például a Franciaországban nemrég bevezetett kikapcsoláshoz való jog biztosítása.

## 11. A munkavállalók döntéshozó testületekben való részvétele

11.1 Az, hogy a digitalizáció bizonyos munkavállalók esetében egyre nagyobb fokú önállóságot kínál, kihívást jelent a vállalatok, azok szervei, vezetői, valamint a vállalatok irányítási módszerei és hagyományos hierarchikus struktúrái számára. Ezek a fejlemények a szociális párbeszéd, a tájékoztatás, a konzultációk még több formáját és a munkavállalók nagyfokú részvételét teszik szükségessé, akik maguk is hozzájárulhatnak a vállalat és az érdekelt felek számára előnyös innovatív gyakorlatokhoz és fejlesztési folyamatokhoz.

<sup>(14)</sup> HL C 75., 2017.3.10., 33. o.

<sup>(15)</sup> „Munka bárhol, bármikor – és ennek hatásai a munka világára”, Eurofound, 2017.

<sup>(16)</sup> Az Európai Bizottság közleménye „Kezdeményezés a dolgozó szülők és gondozók körében a munka és a magánélet közötti egyensúly támogatására” címmel, 2017. április.

<sup>(17)</sup> Lásd a Eurofound tanulmányát: „Munka bárhol, bármikor – és ennek hatásai a munka világára”, 2017.

11.2 Erre tekintettel az EGSZB szükségesnek tartja, hogy a munkavállalók nagyobb befolyást kapjanak és nagyobb mértékben vegyenek részt a döntéshozó testületekben. Rendkívül fontos a munkavállalók és szakszervezeteik bizalma, valamint hogy fellépjenek az összes szinten és releváns szervnél, legyen az helyi, felügyelőbizottsági vagy igazgatótanácsi szint. Bevonásuk a változásokra való felkészülésbe, azok kezelésébe és a velük kapcsolatos döntések meghozatalába alapvetően fontos a digitális átállás hatásainak kezelése és az innováció szellemiségének és kultúrájának megteremtése szempontjából. Az Eurofound egy jelentése szerint a vállalatvezetők többségének meggyőződése, hogy az alkalmazottak vállalati döntésekben való részvétele versenyelőnyt jelent<sup>(18)</sup>.

11.3 Az EGSZB véleménye szerint az új munkaszervezési formáknál szem előtt kell tartani a munkavállalókkal való konzultáció és a munkavállalók tájékoztatásának megfelelő formáit. A szociális partnereknek nemzeti szinten és a vállalatokon belül egyaránt meg kell találniuk a legmegfelelőbb megoldásokat e szereplők részvételének biztosításához.

## **12. A digitalizációval kapcsolatos, tagállamokon belüli szociális párbeszéd első eredményei: elvek és bevált gyakorlatok**

12.1 Több tagállam kormánya párbeszédet kezdett a digitalizáció lehetőségeivel és kihívásaival kapcsolatban. Ezekbe bevonták a szakszervezeteket, a munkáltatókat, a kutatókat és a civil társadalom képviselőit.

12.2 Az EGSZB bemutatja, hogy milyen kezdeményezéseket tettek egyes országok az új munkaformákra való felkészülés érdekében. E kezdeményezésekben részt vesznek a szociális partnerek és a civil társadalom képviselői, ideértve az ifjúsági szervezeteket és a szegénység elleni küzdelemmel foglalkozó szervezeteket.

12.2.1 Németország úttörő szerepet játszva 2015-ben zöld könyvet adott ki „Munka 4.0 – a munka újragondolása” címmel, megnyitva az utat a digitális átállásról szóló, a szociális partnerekkel és más érdekelt felekkel folytatott párbeszéd előtt.

12.2.2 Franciaországban létrehoztak egy digitalizációval foglalkozó nemzeti tanácsot, és 2015-ben kiadták a „Mettling-jelentést”. A jelentés, amelynek kidolgozásába bevonták a szakszervezeteket, a munkáltatókat és a polgárokat, számos ajánlást fogalmaz meg a vállalatokra irányulóan.

12.2.3 Hasonló kormányzati kezdeményezéseket vezettek be a kormányok a szociális partnerek, a tudományos körök és a civil társadalom képviselői bevonásával Ausztriában, Finnországban, Svédországban, Portugáliában, Olaszországban, Spanyolországban, Magyarországon és Dániában is.

Az EGSZB úgy véli, hogy e több érdekelt féllel folytatott párbeszéd eredményeit európai szinten kell megszilárdítani, a kifejezett szükségleteket és problémákat pedig a referenciakeret összehangolása érdekében figyelembe kell venni az európai kezdeményezésekben.

## **13. Szociális partnerek, a szociális párbeszéd témáinak alakulása és a digitalizálással kapcsolatos szakszervezeti fellépések**

13.1 Több tagállam tapasztalatai – melyekről az EGSZB az alábbiakban nem kimerítő jelleggel beszámol – a szakszervezeti gyakorlatok fejlődéséről és új jogok szerzéséről tanúskodnak a munkavégzés új formáira vonatkozó kollektív tárgyalásoknak köszönhetően.

13.2 Franciaországban két új jogot is elismertek: az egyik a 2016 augusztusában a munka törvénykönyvébe bekerült kikapcsolási jog, amely a határok és korlátok nélküli munka kockázataira reagál. Ez a jog lehetővé teszi az ikt-t használó munkavállalók számára az állandó kapcsolat korlátozását.

13.3 A vállalatok szintjén folytatott szociális párbeszéd ezt a kikapcsolási jogot vállalati vagy ágazati kollektív szerződések révén ülteti át. Emellett több vállalatnál megállapodás született a távmunkával és a mobil munkavégzéssel kapcsolatban is. Egy távközlési vállalatcsoporton belül 2016-ban Európában elsőként egy a digitalizációról szóló megállapodást is aláírtak a szociális partnerek között. A megállapodás rendelkezik egy olyan bizottság felállításáról, amelyet a szociális partnerekkel együttesen hoznának létre, és amelynek feladata azon új készségek előrejelzése, amelyekre a munkavállalóknak a digitális fejlődés miatt szükségük lesz.

13.4 A Franciaországban bevezetett másik új jog a személyes tevékenységi számla. Ez valamennyi munkavállalóra (alkalmazottakra, önálló vállalkozókra vagy színlelt önfoglalkoztatókra, valamint a platformok munkavállalóira) kiterjed, akik ennek révén egyetlen, átvihető számlán gyűjthetnek képzési, társadalombiztosítási, munkanélküliségi és nyugdíjjogosultságokat.

<sup>(18)</sup> „Work organisation and employee involvement in Europe”, 2013, lásd továbbá: HL C 161., .2013.6.6., 35. o.

13.5 Emellett innovatív szakszervezeti gyakorlatok jelennek meg: egyes szakszervezetek platformot hoztak létre az önálló vállalkozók számára, amely olyan új szolgáltatásokat kínál, mint az egészségbiztosítás, az ellátási garanciák, valamint a tevékenységükhöz igazodó jogi szolgáltatások.

13.6 Németországban és Svédországban a német IG Metall és a svéd Unionen szakszervezet 2016 júniusában partnerséget hozott létre a digitális platformokon keresztül történő munkavégzés nyomon követése és értékelése céljából, hogy elébe menjen az újfajta gazdaságból eredő változásoknak, és digitális eszközöket fejlesszen ki a szakszervezeti kommunikációhoz az önálló vállalkozók és a közösségi kiszervezett munkát végzők (*crowd-workers*) megszervezése érdekében. Az így létrejött szakszervezeti platform nemzetközi hozzáférést biztosít, és országhatárokon átívelően fordul a munkavállalóhoz. Németországban egy mobil munkavégzésre vonatkozó ágazati megállapodás is létrejött, amely tekintettel van az új munkavégzési formákra, így a távmunkára, a „nomád” munkára és az otthonról végzett munkára.

13.7 Olaszországban a szakszervezetek egyes vállalatoknál megállapodásokat kötöttek az atipikus munkavállalókra vonatkozóan, amelyek garanciákat biztosítanak a mindeddig csupán a klasszikus alkalmazottak számára fenntartott társadalombiztosítás és betegbiztosítás tekintetében, továbbá megfelelő jogi támogatást is előíranyoznak.

13.8 Dániában, az Európai Unió számos más országában, valamint az Egyesült Államokban a szakszervezetek széles körben bírálták az új munkavégzési formákat, mivel azok kívül esnek a hagyományos ágazatokban érvényes szabályozásokon és az adóztatáson. A digitális gazdaságról szóló vitáknak központi témája volt az Uber fuvarozótársaság, a platformokon keresztül történő munkavégzés emblemikus példája. A tét az volt, hogy az Uber gépkocsivezetőit függő viszonyban lévő munkavállalókként ismertessék el, és ennek alapján az Uber köteles legyen bejelenteni őket, munkáltatói járulékokat fizetni utánuk és betartani a munkajogi szabályokat<sup>(19)</sup>. A szakszervezetek célja ugyanis az, hogy a platformok munkavállalóinak nevében tárgyaljanak a minimális bérekről, az algoritmusok háttérében álló és a munkavállalók értékelését meghatározó kritériumok átláthatóságáról, valamint a méltányos munkafeltételekről<sup>(20)</sup>.

13.9 Hollandiában a rugalmas szerződéssel rendelkező vagy „önfoglalkoztató” munkavállalók szintén szakszervezeti szerveződésbe kezdtek.

13.10 A fémiparban az európai szociális párbeszéd során az Industriall szakszervezet és a munkáltatókat képviselő CEEMET közös álláspontot írt alá a digitalizáció hatásáról és a szükséges intézkedésekről<sup>(21)</sup>.

13.11 Uniós szinten a Business Europe, az UNI Europa, a CEEP és az UEAPME közös nyilatkozatot írt alá a digitalizációnak a munka világára gyakorolt hatásairól, rámutatva az európai vezetők és a szociális partnerek előtt álló legnagyobb kihívásokra<sup>(22)</sup>.

Kelt Brüsszelben, 2017. szeptember 20-án.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság  
elnöke  
Georges DASSIS

<sup>(19)</sup> Angliában az Uberrel szemben ítélet született az *Y Aslam, J Farrar és mások kontra Uber* ügyben; az Uber fellebbezést nyújtott be.

<sup>(20)</sup> „Digitalisation of the economy and its impact on labour markets”, Christophe Degryse, az ETUI munkadokumentuma, 2016.02; „ReformsWatch”, az ETUI online tájékoztató szolgáltatása, 2016; „Trade unions must organise people working through platforms”, Gunhild Wallin, 2016. június és „Digitalisation and working life: lessons from the Uber cases around Europe”, Eurofound, 2016. január.

<sup>(21)</sup> „An Industriall Europe & CEEMET joint position”, 2016. december 8.

<sup>(22)</sup> Az európai szociális partnerek 2016. március 16-i háromoldalú szociális csúcstalálkozón aláírt nyilatkozata a digitalizációról.