

Avizul Comitetului Economic și Social European privind „Rolul și perspectivele partenerilor sociali și ale altor organizații ale societății civile în contextul noilor forme de muncă”

(aviz exploratoriu la solicitarea Președinției estone)

(2017/C 434/05)

Raportor: **Franca SALIS-MADINIER**

Coraportor: **Jukka AHTELA**

Sesizare	Președinția estonă a Consiliului, 17.3.2017
Temei juridic	Articolul 304 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie
Data adoptării în secțiune	19.7.2017
Data adoptării în sesiunea plenară	20.9.2017
Sesiunea plenară nr.	528
Rezultatul votului	185/2/3
(voturi pentru/voturi împotriva/ abțineri)	

1. Concluzii și recomandări

1.1. CESE consideră că este nevoie, mai mult decât oricând, ca rolul dialogului social și al negocierii colective să fie recunoscut la toate nivelurile și să fie consolidat, în această perioadă marcată de tranziția la tehnologia digitală și de importante evoluții demografice și de mediu, care atrag după sine schimbări profunde pentru lucrători și angajatori, dar și în ceea ce privește relațiile lor în calitate de parteneri sociali.

1.2. CESE consideră că evoluțiile în curs sunt de o asemenea amploare, încât necesită o reflecție colectivă, amplă și efectuată cu includerea tuturor. Metoda se bazează pe dialog social la toate nivelurile și pe participarea tuturor părților interesate, pentru a căuta în permanență noi răspunsuri relevante, pentru a formula propuneri și pentru a inventa lumea de mâine.

1.3. Actori precum partenerii sociali trebuie să dea dovadă de luciditate în ceea ce privește accelerarea și amploarea schimbărilor și să acționeze cu fermitate pentru a le limita efectele negative, cu convingerea că economia colaborativă poate induce evoluții pozitive și ocazii de care trebuie să se profite.

1.4. CESE nutrește convingerea că obiectivele și principiile fundamentale ale dialogului social rămân valabile în contextul noii lumi a muncii. Dialogul social, care presupune, printre altele, informarea, consultarea și implicarea lucrătorilor, trebuie să se bazeze pe încredere reciprocă și pe respectarea practicilor naționale.

1.5. În multe dintre avizele sale, Comitetul a reiterat rolul central al dialogului social în noile forme de muncă⁽¹⁾. Dialogul social trebuie să joace un rol de prim-plan la toate nivelurile relevante, respectând pe deplin autonomia partenerilor sociali.

1.6. CESE consideră că, în prezent, oportunitățile și provocările care vor fi generate de economia digitală sunt imposibil de prevăzut, în ansamblul lor. Rolul dialogului social și societal nu este de a se opune acestor tranziții, ci de a le orienta cât mai bine, pentru a profita de toate beneficiile pe care le pot aduce pentru creșterea economică, pentru promovarea inovațiilor și a competențelor, pentru locuri de muncă de calitate și pentru finanțarea durabilă și solidară a sistemelor de protecție socială.

⁽¹⁾ JO C 125, 21.4.2017, p. 10, JO C 303, 19.8.2016, p. 54 și JO C 13, 15.1.2016, p. 161.

1.7. CESE a afirmat, și cu alte ocazii, că reprezentarea sindicală și negocierea colectivă pentru lucrătorii angajați prin intermediul platformelor sunt puse sub semnul întrebării ⁽²⁾. Prin urmare, este de dorit să se elimine obstacolele din calea exercitării drepturilor fundamentale garantate de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și de convențiile OIM ⁽³⁾.

1.8. Domeniul digital nu se conformează metodelor tradiționale de management și de conducere, necesitând o gestionare participativă și instituirea unor reguli ale jocului colective. Acest nou mod de management trebuie să prevadă, pentru salariați, spații de exprimare și participarea la rezolvarea problemelor și la partajarea practicilor, pentru a consolida rețelele comune și cunoștințele profesionale și pentru a optimiza resursele umane în procesul de inovare și de dezvoltare a unei întreprinderi.

1.9. În același timp, CESE recunoaște că noile forme de muncă, însoțite de dispariția intermediarilor și de mutații rapide și continue, presupun adaptarea structurilor și a modalităților de dialog social.

1.10. CESE recomandă respectarea autonomiei partenerilor sociali care, prin negociere colectivă, s-au angajat să găsească forme inovatoare de dialog social și răspunsuri adaptate la nevoile angajatorilor și ale lucrătorilor, atât în cadrul întreprinderilor tradiționale, cât și în economia digitală.

1.11. În prezentul aviz, CESE relatează o serie de prime experiențe, răspunsuri și soluții inovatoare, practici sindicale și rezultate ale unor negocieri colective care răspund provocărilor generate de aceste evoluții.

1.12. CESE constată că digitizarea și efectele ei asupra muncii trebuie să reprezinte o prioritate la nivel european și pentru toate statele membre și să devină o miză centrală a dialogului social. CESE recomandă următoarele:

- monitorizarea evoluției, a tendințelor, a amenințărilor și a oportunităților digitizării și a efectelor lor asupra relațiilor de muncă, a condițiilor de muncă și a dialogului social;
- consolidarea eficacității și a relevanței dialogului social, în contextul evoluțiilor din domeniul muncii, prin mijloace adecvate, precum schimbul de informații, realizarea unor studii prospective, punerea în comun a bunelor practici și un cadru – juridic și fără caracter juridic – adecvat.

1.13. Transformările profunde care au loc în domeniul muncii ridică, de asemenea, problema unei cooperări sporite între partenerii sociali și alte organizații ale societății civile. CESE a afirmat deja că ar fi trebuit făcută o distincție clară între dialogul social și dialogul civil, care, deși nu pot fi unificate, nu ar trebui nici să fie complet separate unul de celălalt ⁽⁴⁾. De altfel, printre inițiativele la care face referire prezentul aviz se numără consultări extinse la nivel de guverne, care implică alte părți interesate din societatea civilă în dezbaterile mai ample privind impactul global al tehnologiei digitale.

2. Introducere

2.1. La fel ca în 1985, când partenerilor sociali și dialogului social le-au fost conferite legitimitate și un rol major în construcția europeană, CESE recomandă ca, în această perioadă de ample transformări, să fie consolidat rolul partenerilor sociali, la toate nivelurile, și să fie recunoscut rolul reprezentanților societății civile.

2.2. Noile forme de muncă fragmentată și creșterea numărului de lucrători atipici necesită implicarea acestor lucrători, printr-o mai amplă informare și consultare, precum și prin adaptarea drepturilor colective și a prevederilor referitoare la timpul de lucru și la drepturile sociale ⁽⁵⁾.

⁽²⁾ JO C 303, 19.8.2016, p. 54.

⁽³⁾ Articolele 12 și 28 din Cartă și convențiile nr. 87 și nr. 98 ale OIM; a se vedea, de asemenea, mai jos, punctul 3.2 și următoarele.

⁽⁴⁾ JO C 458, 19.12.2014, p. 1.

⁽⁵⁾ După cum a recunoscut Marianne Thyssen, cu ocazia conferinței comune a Institutului European al Sindicatelor/CES, organizată în iunie 2016, pe tema „Modelarea noii lumi a muncii”.

3. Realitatea muncii pe platformele digitale

3.1. Conform unui sondaj Eurobarometru⁽⁶⁾, 17 % din cetățenii europeni utilizează platforme digitale în calitate de clienți și de lucrători. Dintre aceștia, majoritatea sunt înalt calificați și locuiesc în mediul urban, însă doar 5 % lucrează și oferă servicii pe platforme digitale în mod regulat, iar 18 % fac acest lucru în mod sporadic. Așadar, ca activitate principală, munca prin intermediul platformelor este un fenomen încă marginal, dar în creștere. În schimb, impactul tehnologiei digitale și al inteligenței artificiale asupra muncii în întreprinderile tradiționale este mult mai important și, fără a-și propune să neglijeze munca pe platformele digitale, dialogul social trebuie să se concentreze asupra acestor evoluții, care modifică radical natura și organizarea muncii.

3.2. CESE solicită derularea unei anchete cu privire la statutul contractual al lucrătorilor angajați prin intermediul platformelor și la celelalte noi forme de relații de muncă, precum și la obligațiile intermediarilor, în vederea negocierilor privind condițiile de lucru. Sunt necesare clarificări referitoare la aceste forme de muncă și la regimul fiscal și sistemul de securitate socială aplicabile.

3.3. CESE recomandă Comisiei Europene, OCDE și OIM să colaboreze cu partenerii sociali pentru a elabora dispoziții legislative corespunzătoare privind condițiile de muncă decente și protecția lucrătorilor online și a celor aflați în alte noi forme de relații de muncă. CESE consideră că ar fi bine-venită elaborarea unei abordări la nivelul UE, subliniind că va trebui ca majoritatea acțiunilor să fie întreprinse la nivel național, sectorial sau la locul de muncă⁽⁷⁾.

3.4. CESE este deosebit de preocupat de faptul că reprezentarea sindicală și dreptul la negociere colectivă al lucrătorilor din domeniul digital sunt repuse în discuție. Astfel, normele în materie de concurență s-ar putea aplica lucrătorilor care desfășoară o activitate independentă, care se află de fapt într-o situație similară cu cea a unui lucrător care desfășoară activități salariate. Trebuie deci să fie examinat de la caz la caz statutul respectivului lucrător și, în cazul unei activități neindependente, să fie eliminate obstacolele care ar induce excluderea acestor lucrători din structurile de negociere colectivă și de reprezentare sindicală⁽⁸⁾.

4. Tehnologia digitală și temele prioritare pentru partenerii sociali, în cadrul dialogului social

4.1. CESE consideră că aspectele privind ocuparea forței de muncă, tranzițiile profesionale, formarea pe tot parcursul vieții⁽⁹⁾, în special formarea privind sistemele de protecție socială și caracterul durabil al finanțării acestora⁽¹⁰⁾, condițiile de muncă și de remunerare, precum și securitatea veniturilor se numără printre temele majore ale dialogului social în era digitizării.

5. Ocuparea forței de muncă și formarea profesională

5.1. Evoluția calitativă și cantitativă pe care o va înregistra ocuparea forței de muncă în urma tranziției la tehnologia digitală este dificil de preconizat, cu atât mai mult cu cât efectele sale pot varia în funcție de sectoare și de meserii.

5.2. Cu toate acestea, partenerilor sociali le revine sarcina de a anticipa aceste evoluții, în vederea adaptării competențelor lucrătorilor la noile profesii⁽¹¹⁾. Formarea pe tot parcursul vieții și adaptarea conținutului acesteia la competențele digitale sunt prioritare. În unele state membre, există un minimum de drepturi la concediu de studiu plătit. Trebuie verificat dacă aceste drepturi constituie, pentru lucrători și angajatori deopotrivă, un instrument adecvat de adaptare la nevoile în materie de calificări și dacă este necesar să se conceapă măsuri la nivel european pentru a generaliza aceste experiențe în UE⁽¹²⁾.

6. Protecția socială

6.1. Modul de funcționare a sistemelor de siguranță socială trebuie verificat, și, dacă este cazul, adaptat, deoarece a fost elaborat pentru cariere salariale continue, care constituie din ce în ce mai puțin situația standard. În zece ani, numărul europenilor care lucrează cu fracțiune de normă a crescut cu 11 milioane (în prezent sunt 44 de milioane), iar numărul celor care lucrează cu un contract temporar a crescut cu peste 3 milioane (22 de milioane în total)⁽¹³⁾.

⁽⁶⁾ Eurobarometru Flash 438, 2016.

⁽⁷⁾ JO C 303, 19.8.2016, p. 54.

⁽⁸⁾ JO C 303, 19.8.2016, p. 54.

⁽⁹⁾ Avizul CESE privind „Competențe/Noi forme de muncă” (a se vedea pagina 36 a prezentului Jurnal Oficial).

⁽¹⁰⁾ Cu privire la necesara adaptare a impozitării și a cotizațiilor aferente muncii în cadrul platformelor pentru finanțarea protecției sociale, a se vedea JO C 13, 15.1.2016, p. 161.

⁽¹¹⁾ Avizul CESE privind „Competențe/Noi forme de muncă” (a se vedea pagina 36 a prezentului Jurnal Oficial).

⁽¹²⁾ JO C 13, 15.1.2016, p. 161.

⁽¹³⁾ Document de reflecție privind dimensiunea socială a Europei, aprilie 2017.

6.2. La nivel european și național, trebuie să se efectueze opțiuni politice în domeniul financiar și fiscal pentru a se asigura durabilitatea sistemelor noastre de protecție socială, aceste subiecte reprezentând o temă de dialog social.

7. Evoluția juridică a raportului de subordonare

7.1. CESE a considerat într-un aviz⁽¹⁴⁾ că însăși definiția muncii și distincția structurantă dintre salariat și lucrătorul independent trebuie să evolueze din punct de vedere juridic, pentru a nu-i lăsa fără protecție pe lucrătorii din domeniul digital. CESE solicită o clarificare cu privire la statutul și relațiile din economia digitală, astfel încât fiecare lucrător să beneficieze de drepturi și de protecție socială adecvată. Partenerilor sociali le revine un rol esențial pentru ca acest proces să conducă la un rezultat pozitiv, echitabil și durabil și pentru ca toate „zonele gri” în materie de drepturi și măsuri de protecție să fie eliminate.

8. Efectele asupra muncii

Digitizarea are un impact major atât asupra organizațiilor existente, cât și asupra noilor entități. Impactul digitizării asupra metodelor de muncă, ca, de exemplu, creșterea rapidă a muncii la distanță în numeroase sectoare, este un fenomen care înregistrează o creștere puternică. Conform unui studiu recent al Eurofound, pe teritoriul UE28, în medie, aproximativ 17 % din angajați sunt telelucrători sau lucrători mobili în domeniul tehnologiilor informației și comunicațiilor (TIC)⁽¹⁵⁾.

8.1. Creșterea numărului de telelucrători și de lucrători mobili obligă partenerii sociali să găsească noi căi și metode inovatoare pentru a ajunge la acei lucrători care nu mai sunt prezenți fizic în incinta întreprinderilor.

9. Supravegherea și controlul muncii

9.1. Dacă TIC și digitizarea oferă oportunități de autonomie în gestionarea timpului și a locurilor de muncă pentru anumiți lucrători (întrucât evaluarea acestora se face mai mult în funcție de rezultate decât în funcție de orele de prezență), pentru alții, tehnologia informației și a comunicațiilor impune o monitorizare și un control sporit asupra muncii lor.

9.2. Partenerii sociali trebuie să răspundă acestor provocări, prin intermediul dialogului social, pentru a proteja interesul colectiv al tuturor acestor lucrători și pentru a garanta o muncă de calitate.

10. Lucrătorii hiperconectați și riscurile pentru sănătate

10.1. Dacă utilizarea din ce în ce mai intensă a TIC poate reprezenta, pentru anumite categorii de lucrători, o oportunitate de autonomie și un mai bun echilibru între viața profesională și cea privată, utilizarea scăpată de sub control a acestor tehnologii constituie, în egală măsură, un risc la adresa sănătății. Creșterea numărului de lucrători care suferă de stres și de epuizare este o realitate îngrijorătoare și costisitoare, pentru care dialogul social trebuie să găsească soluții. Comisia a prezentat o propunere de directivă privind echilibrul dintre viața profesională și viața privată a părinților și a persoanelor care efectuează sarcini de îngrijire, în cadrul pachetului de măsuri care însoțește pilonul european al drepturilor sociale⁽¹⁶⁾.

10.2. TIC⁽¹⁷⁾ pot totodată estompa granițele dintre viața profesională și cea privată. Un dialog extins pentru a limita disponibilitatea permanentă a lucrătorilor și formarea acestora în spiritul utilizării eficiente a TIC sunt răspunsuri necesare, dar la fel de necesare sunt și unele drepturi noi, cum ar fi dreptul la deconectare, recent introdus în Franța.

11. Participarea lucrătorilor în organismele de luare a deciziilor

11.1. Tendința spre o autonomie sporită pe care o oferă digitizarea anumitor categorii de lucrători reprezintă o provocare la adresa întreprinderilor, a organelor și guvernantei lor, dar și a metodelor de management și a structurilor ierarhice tradiționale ale acestora. Aceste evoluții necesită mai multe forme de dialog social, informații, consultări și implicarea plenară a lucrătorilor. Aceștia pot contribui ei înșiși la elaborarea de practici inovatoare și de procese de dezvoltare benefice pentru întreprindere și pentru părțile interesate.

⁽¹⁴⁾ JO C 75, 10.3.2017, p. 33.

⁽¹⁵⁾ „Munca prestată la orice oră, din orice loc și efectele sale asupra lumii muncii”, Eurofound, 2017.

⁽¹⁶⁾ Comunicarea Comisiei Europene intitulată „O inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează”, aprilie 2017.

⁽¹⁷⁾ A se vedea studiul Eurofound „Munca prestată la orice oră, din orice loc și efectele sale asupra lumii muncii”, 2017.

11.2. În aceste condiții, CESE consideră că este nevoie de o mai mare influență și de o mai mare participare a lucrătorilor în cadrul organismelor cu putere de decizie. Încrederea lucrătorilor și a organizațiilor lor sindicale și contribuția lor la toate nivelurile și organismele relevante, la nivel local și/sau în consiliile de supraveghere și administrație, este esențială. Participarea lor în anticiparea evoluțiilor, în gestionare și în deciziile referitoare la aceste evoluții sunt esențiale pentru abordarea efectelor transformărilor din era digitală și pentru crearea unui spirit și a unei culturi orientate spre inovare. Conform unui raport al Eurofound, „majoritatea directorilor de întreprindere sunt convinși că participarea salariaților la deciziile întreprinderii reprezintă un avantaj competitiv”⁽¹⁸⁾.

11.3. Din punctul de vedere al CESE, în noile moduri de organizare a muncii este necesar să fie luate în considerare forme adecvate de consultare și de informare a lucrătorilor. Partenerii sociali ar trebui să găsească soluțiile cele mai adaptate pentru garantarea participării acestor actori, atât la nivel național, cât și la nivelul întreprinderilor.

12. Primele rezultate ale dialogului social privind tehnologia digitală în statele membre: principii și bune practici

12.1. În câteva state membre, guvernele au început un dialog privind mizele și provocările digitizării. Sindicatele, angajatorii, cercetătorii și reprezentanții societății civile s-au alăturat acestui dialog.

12.2. CESE relatează inițiativele luate într-o serie de țări în vederea anticipării noilor forme de muncă. Aceste inițiative aduc laolaltă parteneri sociali și actori din societatea civilă, inclusiv organizațiile de tineret și cele dedicate combaterii sărăciei.

12.2.1. Odată cu publicarea Cărții verzi intitulată „Munca 4.0 – reconfigurarea muncii”, în 2015, Germania a fost pionieră, deschizând calea dialogului pe tema tranziției la tehnologia digitală cu partenerii sociali și cu celelalte părți interesate.

12.2.2. În Franța a fost creat un Consiliu național al tehnologiei digitale, iar în 2015 a fost publicat un raport intitulat „Raportul Mettling”. Sindicatele, angajatorii și cetățenii au lucrat împreună la elaborarea acestui raport, care conține o serie de recomandări pe care trebuie să le aplice întreprinderile.

12.2.3. Astfel de inițiative ale guvernelor, cu participarea partenerilor sociali, a mediului universitar și a reprezentanților societății civile, au fost luate și în Austria, Finlanda, Suedia, Portugalia, Italia, Spania, Ungaria și Danemarca.

CESE consideră că rezultatele acestui dialog purtat de numeroase părți interesate trebuie să fie consolidate la nivel european și că nevoile și problemele exprimate trebuie să fie luate în considerare în inițiativele europene, pentru a contribui la armonizarea cadrului de referință.

13. Partenerii sociali și evoluția temelor dialogului social și ale acțiunilor sindicale, ca reacție la tehnologia digitală

13.1. Experimentele efectuate în numeroase state membre, pe care CESE le prezintă mai jos – nu în mod exhaustiv – relevă evoluția practicilor sindicale și dobândirea de noi drepturi prin negocieri colective cu privire la noile forme de muncă.

13.2. În Franța au fost recunoscute două noi drepturi: primul, înscris în Codul muncii din august 2016, este dreptul la deconectare, care răspunde riscurilor muncii fără frontiere și fără limite. Acest drept le garantează lucrătorilor care utilizează TIC posibilitatea de a limita conexiunea permanentă.

13.3. Dialogul social la nivelul întreprinderilor traduce acest drept la deconectare prin acorduri colective la nivel de întreprindere sau la nivel sectorial. În anumite întreprinderi, au fost negociate, de asemenea, acorduri privind munca la distanță și munca mobilă. În 2016 a fost încheiat și un acord privind tehnologia digitală, primul din Europa, de către partenerii sociali din cadrul unui grup de telecomunicații. Acest acord prevede, în special, crearea împreună cu partenerii sociali a unui comitet însărcinat să anticipeze noile competențe de care vor avea nevoie salariații ca urmare a evoluțiilor tehnologiei digitale.

13.4. Al doilea nou drept obținut în Franța este contul personal de activitate. Toți lucrătorii (salariați, lucrători independenți sau „fals” independenți, precum și cei care lucrează prin intermediul platformelor digitale) beneficiază de acest drept și pot cumula, datorită lui, dreptul la formare, la securitate socială, la șomaj și la pensie într-un singur cont transferabil.

⁽¹⁸⁾ *Work organisation and employee involvement in Europe* [Organizarea muncii și implicarea angajaților în Europa], 2013; a se vedea și JO C 161, 6.6.2013, p. 35.

13.5. În plus, încep să apară practici sindicale inovatoare: anumite sindicate au creat o platformă pentru lucrătorii independenți, care propune servicii noi, precum o asigurare de sănătate, garanții de securitate socială și servicii juridice adaptate activității acestora.

13.6. În Germania și în Suedia, sindicatul german IG Metal și sindicatul suedez Unionen au încheiat, în iunie 2016, un parteneriat pentru a urmări și a evalua munca pe platformele digitale, cu scopul de a anticipa modificările provocate de noua economie și de a dezvolta instrumente digitale de comunicare sindicală, în vederea organizării lucrătorilor independenți și a lucrătorilor angajați prin intermediul platformelor (*crowdworkers*). Accesul la platforma sindicală astfel creată este transnațional și se adresează lucrătorilor, fără a se ține cont de granițele naționale. Un acord sectorial privind munca mobilă a fost încheiat, de asemenea, în Germania, luând în calcul noile modalități de lucru: munca la distanță, munca de tip nomad, munca de la domiciliu.

13.7. În Italia, în anumite întreprinderi, sindicatele au negociat acorduri pentru lucrătorii atipici, care prevăd garanții privind asigurarea de sănătate și securitatea socială, garanții rezervate până în prezent lucrătorilor salariați în regim clasic, precum și asistență juridică adaptată.

13.8. În Danemarca și în numeroase alte state membre ale Uniunii Europene, precum și în Statele Unite ale Americii, noile forme de muncă digitală au fost amplu criticate de către sindicate, deoarece nu intră nici sub incidența normelor muncii în vigoare în sectoarele tradiționale, nici sub incidența regimurilor fiscale. Societatea de transport Uber, emblematică pentru munca desfășurată pe platforme digitale, a fost în centrul dezbaterilor privind economia digitală. Miza a fost recunoașterea șoferilor Uber ca lucrători dependenți și, în acest sens, obligarea Uber de a-i declara, de a plăti cotizațiile sociale imputate în sarcina patronilor și de a respecta legislația muncii⁽¹⁹⁾. Organizațiile sindicale au ca obiectiv, printre altele, negocierea, în numele celor care lucrează prin intermediul platformelor, a salariilor minime, a transparenței criteriilor care stau la baza algoritmilor și le determină sistemul de notare și de evaluare, precum și a unor condiții de muncă decente⁽²⁰⁾.

13.9. Și în Țările de Jos, lucrătorii cu contracte flexibile sau cei „independenți” au început să se organizeze în sindicate.

13.10. În sectorul metalurgiei, dialogul social european a condus la adoptarea, de către sindicatul Industriall și organizația angajatorilor, CEEMET, a unei poziții comune privind impactul digitizării și acțiunile care trebuie întreprinse⁽²¹⁾.

13.11. La nivel european, Business Europe, UNI Europa, CEEP și UEAPME au semnat o declarație comună privind efectele tehnologiei digitale în domeniul muncii și au semnalat provocările majore cu care se vor confrunta responsabilii europeni și partenerii sociali⁽²²⁾.

Bruxelles, 20 septembrie 2017.

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Georges DASSIS

⁽¹⁹⁾ În Anglia, o hotărâre judecătorească a condamnat Uber în cauza *DI Y Aslam, dl J Farrar și alții împotriva Uber*; Uber a contestat decizia.

⁽²⁰⁾ *Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie* [„Impactul social al digitalizării economiei”], Christophe Degryse, Document de lucru ETUI 2016.02; *ReformsWatch*, serviciu de informare online al ETUI, 2016; *Trade unions must organise people working through platforms*, Gunhild Wallin, iunie 2016, și *Digitalisation and working life: lessons from the Uber cases around Europe* [Digitalizarea și viața profesională: învățăminte desprinse din cazurile Uber din Europa], Eurofound, ianuarie 2016.

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

⁽²²⁾ Declarația partenerilor sociali europeni privind digitizarea, semnată la reuniunea socială tripartită la nivel înalt, 16 martie 2016.