

**Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Úloha a príležitosti sociálnych partnerov a ostatných organizácií občianskej spoločnosti v súvislosti s novými formami práce**

**(prieskumné stanovisko na žiadosť estónskeho predsedníctva Rady EÚ)**

(2017/C 434/05)

Spravodajkyňa: **Franca SALIS-MADINIER**

Pomocný spravodajca: **Jukka AHTELA**

Konzultácia	Estónske predsedníctvo Rady EÚ, 17. 3. 2017
Právny základ	článok 304 Zmluvy o fungovaní Európskej únie
Príslušná sekcia	sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo
Prijaté v sekcii	19. 7. 2017
Prijaté v pléne	20. 9. 2017
Plenárne zasadnutie č.	528
Výsledok hlasovania (za/proti/zdržalo sa)	185/2/3

## 1. Závěry a odporúčania

1.1. Európsky hospodársky a sociálny výbor (ďalej len „EHSV“) sa domnieva, že v súčasnom období veľkých digitálnych, ekologických a demografických zmien, následkom ktorých sú sociálni partneri (pracovníci a zamestnávateľia) a ich vzťahy vystavení hlbokým zmenám, je viac než kedykoľvek predtým potrebné, aby sa na všetkých úrovniach uznala a posilnila úloha sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania.

1.2. EHSV sa domnieva, že vzhľadom na rozsah prebiehajúcich zmien je nevyhnutná kolektívna, široká a inkluzívna diskusia. Dosiahne sa to prostredníctvom dialógu na všetkých úrovniach a účasti všetkých zainteresovaných strán v snahe nepretržite hľadať nové relevantné riešenia, predkladať návrhy a vytvárať svet zajtrajška.

1.3. Sociálni partneri ako aktéri musia byť v súvislosti s rýchlymi a rozsiahlymi zmenami prezieraví, odhodlaní obmedziť ich škodlivé účinky a presvedčení o tom, že hospodárstvo spoločného využívania zdrojov môže priniesť pozitívne zmeny a príležitosti, ktoré by sa mali využiť.

1.4. EHSV je presvedčený, že v novom svete práce aj naďalej platia ciele a základné zásady sociálneho dialógu. Sociálny dialóg, ktorý okrem iného zahŕňa poskytovanie informácií, konzultácie a účasť zamestnancov, sa musí zakladať na vzájomnej dôvere a rešpektovaní vnútroštátnych postupov.

1.5. Výbor vo viacerých svojich stanoviskách potvrdil ústrednú úlohu sociálneho dialógu v nových formách práce<sup>(1)</sup>. Sociálny dialóg musí zohrávať vedúcu úlohu na všetkých príslušných úrovniach pri plnom rešpektovaní nezávislosti sociálnych partnerov.

1.6. EHSV sa domnieva, že k dnešnému dňu nedokážeme predvídať všetky príležitosti a výzvy, ktoré prinesie digitálne hospodárstvo. Úlohou sociálneho a spoločenského dialógu nie je stavať sa proti týmto zmenám, ale čo najlepšie ich usmerniť, aby sa využili všetky výhody, ktoré môžu predstavovať z hľadiska rastu, podpory inovácií a pracovných kvalifikácií, kvalitných pracovných miest a trvalo udržateľného a solidárneho financovania sociálnej ochrany.

<sup>(1)</sup> Ú. v. EÚ C 125, 21.4.2017, s. 10, Ú. v. EÚ C 303, 19.8.2016, s. 54 a Ú. v. EÚ C 13, 15.1.2016, s. 161.

1.7. EHSV už konštatoval, že sa spochybňuje zastúpenie pracovníkov týchto platforiem v odborových zväzoch a ich kolektívne vyjednávanie<sup>(2)</sup>. Preto by sa mali odstrániť prekážky v uplatňovaní základných práv zaručených v Charte základných práv Európskej únie a príslušných dohovoroch Medzinárodnej organizácie práce<sup>(3)</sup>.

1.8. Digitalizácia sa dotýka tradičných metód riadenia a vedenia a vyžaduje si participatívne riadenie a stanovenie kolektívnych pravidiel vyjednávania. Tento nový spôsob riadenia musí zamestnancom poskytnúť možnosť vyjadriť svoj názor a zúčastňovať sa na riešení problémov a výmene postupov, aby sa posilnili spoločné orientačné body, odborné znalosti a optimalizovali ľudské zdroje v procese inovácií a rozvoja podniku.

1.9. EHSV zároveň uznáva, že nové formy práce, ktoré sú sprevádzané zánikom sprostredkovateľského článku, a rýchle a neustále zmeny si vyžadujú prispôsobenie štruktúr a foriem sociálneho dialógu.

1.10. EHSV odporúča rešpektovať nezávislosť sociálnych partnerov, ktorí sa prostredníctvom kolektívneho vyjednávania zaviazali hľadať inovačné formy sociálneho dialógu a odpovede prispôbujúce potrebám zamestnávateľov a pracovníkov, tak aj v tradičných podnikoch, ako aj v digitálnom hospodárstve.

1.11. EHSV v tomto stanovisku uvádza niekoľko prvých skúseností, odpovedí a inovačných riešení, postupy odborov a výsledky kolektívneho vyjednávania, ktoré reagujú na výzvy spojené s týmito zmenami.

1.12. EHSV konštatuje, že digitalizácia a jej vplyv na prácu musia byť prioritou na európskej úrovni, ako aj pre všetky členské štáty a musia sa stať hlavnou výzvou sociálneho dialógu. Výbor odporúča:

— sledovať vývoj, trendy, hrozby a príležitosti súvisiace s digitalizáciou a ich vplyv na priemyselné vzťahy, pracovné podmienky a sociálny dialóg,

— zvýšiť účinnosť a význam sociálneho dialógu pri zmenách vo svete práce vhodnými prostriedkami, ako sú výmena informácií, realizácia prognostických štúdií, spoločné využívanie osvedčených postupov a vhodný právny rámec a rámec neprávnej povahy.

1.13. S uvedenými zásadnými zmenami vo svete práce súvisí aj otázka posilnenej spolupráce medzi sociálnymi partnermi a ďalšími organizáciami občianskej spoločnosti. EHSV už predtým vyhlásil, že treba jasne rozlišovať medzi sociálnym dialógom a občianskym dialógom a hoci ich nemožno zlúčiť, nemali by sa jeden od druhého ani úplne oddeliť<sup>(4)</sup>. Medzi iniciatívami uvádzanými v tomto stanovisku sú totiž široké konzultácie na vládnej úrovni, v rámci ktorých sa na všeobecnejších diskusiách o vplyve digitálnych technológií zúčastňujú tiež iné zainteresované strany občianskej spoločnosti.

## 2. Úvod

2.1. EHSV odporúča, podobne ako v roku 1985, keď pri budovaní Európy sociálni partneri a sociálny dialóg získali legitimitu a významnú úlohu, aby sa v tomto období veľkých zmien posilnila úloha sociálnych partnerov na všetkých úrovniach, a zároveň uznala úloha zástupcov občianskej spoločnosti.

2.2. Vzhľadom na nové formy práce, ktorá sa vyznačuje fragmentáciou, a na zvyšovanie počtu atypických pracovníkov je nevyhnutné zapojenie týchto pracovníkov prostredníctvom zvýšeného informovania a konzultácií, ako aj prostredníctvom prispôsobenia kolektívnych práv a právnych predpisov v oblasti pracovného času a sociálnych práv<sup>(5)</sup>.

<sup>(2)</sup> Ú. v. EÚ C 303, 19.8. 2016, s. 54.

<sup>(3)</sup> Články 12 a 28 charty a dohovory MOP č. 87 a 98, pozri aj ods. 3.2 a nasl.

<sup>(4)</sup> Ú. v. EÚ C 458, 19.12.2014, s. 1.

<sup>(5)</sup> Ako to uznala Marianne Thyssen na konferencii na tému „Formovanie nového sveta práce“ spoločne usporiadanej Európskym odborovým inštitútom a Európskou konfederáciou odborových zväzov v júni 2016.

### 3. Realita práce v platformách

3.1. Podľa prieskumu Eurobarometra <sup>(6)</sup> používa digitálne platformy ako zákazníci a zamestnanci 17 % európskych občanov. Ide väčšinou o vysokokvalifikovaných ľudí pochádzajúcich z miest. Z týchto občanov iba 5 % zamestnancov ponúka pravidelné služby a prácu na týchto platformách a 18 % tak robí iba sporadicky. Práca v platformách vo forme hlavnej činnosti je teda stále okrajová, i keď je na vzostupe. Na druhej strane je vplyv digitalizácie a umelej inteligencie na prácu v tradičných podnikoch dôležitejší a bez toho, aby sme mali v úmysle zabúdať na prácu v platformách, sa sociálny dialóg musí zamerať na tieto zmeny, ktoré v zásadnej miere menia charakter a organizáciu práce.

3.2. EHSV žiada, aby sa preskúmalo zamestnanecké postavenie participatívnych pracovníkov a ďalšie nové formy pracovnoprávných vzťahov, ako aj povinnosti sprostredkovateľov so zreteľom na vyjednávania o pracovných podmienkach. Je potrebné objasniť tieto formy práce, ako aj daňový režim a režim sociálneho zabezpečenia.

3.3. EHSV odporúča, aby Európska komisia, OECD a MOP spolupracovali so sociálnymi partnermi a navrhli vhodné predpisy v oblasti dôstojných pracovných podmienok a ochrany online pracovníkov a pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú ďalšie nové pracovnoprávne vzťahy. EHSV sa domnieva, že by bolo užitočné vypracovať prístup na úrovni EÚ, a zároveň poznamenáva, že väčšinu opatrení bude potrebné vykonať na vnútroštátnej odvetvovej úrovni alebo na úrovni pracoviska <sup>(7)</sup>.

3.4. EHSV osobitne znepokojuje spochybňovanie zastúpenia v odborových zväzoch a práva na kolektívne vyjednanie pracovníkov z digitálnej oblasti. Pravidlá hospodárskej súťaže by sa mohli napríklad uplatňovať na samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré sú v podobnej situácii ako zamestnanec. Preto treba jednotlivo preskúmať postavenie dotknutých pracovníkov a v prípade, že vykonávajú zamestnaneckú zárobkovú činnosť, odstrániť prekážky, ktoré by mohli vylučovať pracovníkov z kolektívneho vyjednávania a zo zastúpenia v odborových zväzoch <sup>(8)</sup>.

### 4. Digitalizácia a prioritné témy pre sociálnych partnerov v sociálnom dialógu

4.1. EHSV sa domnieva, že otázky týkajúce sa zamestnania, zmien zamestnania, celoživotného vzdelávania <sup>(9)</sup> (najmä odbornej prípravy), sociálnej ochrany a udržateľnosti ich financovania <sup>(10)</sup>, ako aj istoty príjmu, patria vo veku digitalizácie k hlavným témam sociálneho dialógu.

### 5. Zamestnanosť a odborná príprava

5.1. Je ťažké presne zistiť, akým kvalitatívnym a kvantitatívnym vývojom bude následkom digitalizácie prechádzať oblasť zamestnania, a to najmä preto, že jej účinky sa môžu líšiť v závislosti od jednotlivých sektorov a povolání.

5.2. Sociálni partneri by však mali tieto zmeny predvídať, aby sa kvalifikácie pracovníkov prispôbili novým profesiám <sup>(11)</sup>. Celoživotné vzdelávanie a prispôbenie jeho obsahu digitálnym zručnostiam sú prioritné. V niektorých členských štátoch existuje nárok na minimálne platené uvoľnenie z práce na účely ďalšieho vzdelávania. Malo by sa preskúmať, či je to pre zamestnancov a zamestnávateľov zmysluplný nástroj, ktorý by umožnil prispôbovať sa požiadavkám na odbornú kvalifikáciu a či sú potrebné európske opatrenia, ktoré by tieto skúsenosti zovšeobecnil v celej EÚ <sup>(12)</sup>.

### 6. Sociálna ochrana

6.1. Fungovanie systémov sociálneho zabezpečenia pracovníkov sa musí opätovne preskúmať a v prípade potreby prispôbiť, pretože bol vypracovaný pre zamestnancov s neprerušovanou kariérou, čo je čoraz menej bežné. V priebehu desiatich rokov sa počet Európanov pracujúcich na čiastočný úväzok zvýšil o 11 miliónov (v súčasnosti predstavuje ich počet 44 miliónov) a počet pracovníkov so zmluvou na dobu určitú sa zvýšil o viac než 3 milióny osôb (celkový počet 22 miliónov) <sup>(13)</sup>.

<sup>(6)</sup> Bleskový Eurobarometer č. 438, 2016.

<sup>(7)</sup> Ú. v. EÚ C 303, 19.8. 2016, s. 54.

<sup>(8)</sup> Ú. v. EÚ C 303, 19.8. 2016, s. 54.

<sup>(9)</sup> Stanovisko EHSV na tému *Zručnosti/Nové formy práce* (pozri stranu 36 tohto úradného vestníka).

<sup>(10)</sup> Nevyhnutné úpravy daní a odvodov z práce v platformách na financovanie sociálnej ochrany, pozri Ú. v. EÚ C 13, 15.1.2016, s. 161.

<sup>(11)</sup> Stanovisko EHSV na tému *Zručnosti/Nové formy práce* (pozri stranu 36 tohto úradného vestníka).

<sup>(12)</sup> Ú. v. EÚ C 13, 15.1. 2016, s. 161.

<sup>(13)</sup> Diskusný dokument Komisie o sociálnom rozmere Európy, apríl 2017.

6.2. Na európskej a vnútroštátnej úrovni sa musia prijať politické rozhodnutia vo finančnej a daňovej oblasti, aby sa zabezpečila udržateľnosť našich systémov sociálneho zabezpečenia, pričom sa tieto otázky musia riešiť v rámci sociálneho dialógu.

## 7. Vývoj vzťahu podriadenosti z hľadiska práva

7.1. EHSV vo svojom stanovisku konštatoval<sup>(14)</sup>, že musí dôjsť k zmene právnej úpravy týkajúcej sa samotného vymedzenia práce a štrukturálneho rozlišovania medzi zamestnaneckým pracovným pomerom a samostatnou zárobkovou činnosťou, aby pracovníci z digitálnej oblasti nezostali bez ochrany. EHSV vyzýva, aby sa objasnili postavenia a vzťahy v digitálnom hospodárstve s cieľom zabezpečiť, aby mal každý pracovník primerané práva a sociálnu ochranu. Sociálni partneri musia zohrávať kľúčovú úlohu, aby tento proces viedol k pozitívnemu, spravodlivému a udržateľnému výsledku, a aby boli v oblasti práv a ochrany odstránené všetky medzery.

## 8. Vplyv na prácu

Digitalizácia má zásadný vplyv na existujúce organizácie, ako aj nové subjekty. Vplyv digitalizácie na pracovné metódy, ako je rýchly rozmach práce na diaľku v mnohých odvetviach, je čoraz bežnejším javom. Podľa nedávnej štúdie Eurofoundu vo všetkých krajinách EÚ28 približne 17 % zamestnancov pracuje na diaľku alebo ide o mobilných pracovníkov v oblasti informačných a komunikačných technológií (ďalej len „IKT“)<sup>(15)</sup>.

8.1. Zvýšenie počtu pracovníkov na diaľku a mobilných pracovníkov núti sociálnych partnerov hľadať nové spôsoby a inovačné metódy, ako sa dostať k týmto pracovníkom, ktorí už nie sú fyzicky prítomní v priestoroch podnikov.

## 9. Dohľad a kontrola práce

9.1. Hoci IKT a digitalizácia ponúkajú niektorým pracovníkom možnosť samostatne riadiť čas a rozhodnúť o mieste svojho pracoviska (keďže ich hodnotenie sa zakladá skôr na výsledkoch než na počte hodín prítomnosti), pre iných pracovníkov informačné a komunikačné technológie predstavujú zvýšený dohľad a kontrolu ich práce.

9.2. Sociálni partneri musia prostredníctvom sociálneho dialógu reagovať na uvedené výzvy, aby ochránili kolektívne záujmy všetkých týchto pracovníkov a zabezpečili kvalitu práce.

## 10. Nadmerné používanie IKT a zdravotné riziká

10.1. Hoci intenzívnejšie používanie IKT znamená pre niektorých pracovníkov samostatnosť a lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, ak sa riadi nesprávne, môže predstavovať aj zdravotné riziko. Zvýšený výskyt počtu pracovníkov trpiacich stresom a syndrómom vyhorenia je skutočnosťou, ktorá vyvoláva znepokojenie a je spojená s finančnými nákladmi. Jej riešenia sa musia nájsť v rámci sociálneho dialógu. V rámci balíka sprievodných opatrení k európskemu pilieru sociálnych práv Komisia predložila návrh smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov<sup>(16)</sup>.

10.2. IKT<sup>(17)</sup> môžu tiež stierať hranicu medzi pracovným a súkromným životom. Široký dialóg, ktorého cieľom bude obmedziť stálu dostupnosť pracovníkov, ako aj ich odborná príprava v oblasti efektívneho využívania IKT, sú nevyhnutnými riešeniami, ako aj nové práva ako napríklad právo na odpojenie sa, ktoré bolo nedávno uznané vo Francúzsku.

## 11. Účasť pracovníkov na rozhodovaní

11.1. Trend zvýšenej samostatnosti, ktorú niektorým pracovníkom ponúka digitalizácia, predstavuje výzvu pre podniky, ich orgány, riadenie, ako aj tradičné metódy riadenia a hierarchické usporiadanie podnikov. Tieto zmeny si vyžadujú ďalšie formy sociálneho dialógu, informovanie, konzultácie a silnú účasť pracovníkov, ktorí môžu prispievať k inovatívnym postupom a procesom rozvoja v prospech spoločnosti a jej zainteresovaných strán.

<sup>(14)</sup> Ú. v. EÚ C 75, 10.3.2017, s. 33.

<sup>(15)</sup> Práca kedykoľvek a kdekoľvek a jej vplyv na svet práce, Eurofound, apríl 2017.

<sup>(16)</sup> Oznámenie Komisie s názvom *Iniciatíva na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracujúcich rodičov a opatrovateľov* (apríl 2017).

<sup>(17)</sup> Pozri štúdiu Práca kedykoľvek a kdekoľvek a jej vplyv na svet práce, Eurofound, apríl 2017.

11.2. Vzhľadom na tieto súvislosti sa EHSV domnieva, že vplyv a účasť pracovníkov na rozhodovaní sú nevyhnutné. Rozhodujúca je dôvera pracovníkov a ich odborových organizácií a ich príspevok na všetkých príslušných úrovniach a vo všetkých príslušných orgánoch, či už ide o miestnu úroveň a/alebo dozorné a správne rady. Pri riešení dôsledkov digitálnych zmien a budovaní postoja a kultúry orientovaných na inovácie je nevyhnutné, aby boli zapojení do predvídaní vývoja, riadenia a rozhodovania týkajúcich sa týchto zmien. Podľa správy Eurofoundu je manažment väčšiny podnikov presvedčený o tom, že účasť zamestnancov na rozhodovaní podnikov predstavuje konkurenčnú výhodu<sup>(18)</sup>.

11.3. EHSV sa domnieva, že v novej organizácii práce je potrebné zohľadniť vhodné formy konzultácií s pracovníkmi a ich informovania. Na vnútroštátnej úrovni, ako aj v podnikoch by sociálni partneri mali hľadať riešenia, ktoré sú najvhodnejšie na zaručenie účasti týchto subjektov.

## 12. Prvé výsledky sociálneho dialógu o digitalizácii v členských štátoch: zásady a osvedčené postupy

12.1. Vo viacerých členských štátoch vlády začali dialóg o otázkach a výzvach digitalizácie. Zapojili sa do neho odborové zväzy, zamestnávateľia, výskumní pracovníci a zástupcovia občianskej spoločnosti.

12.2. EHSV sa tu venuje iniciatívam, ktoré sa prijali v niektorých krajinách v snahe predvídať nové formy práce. Na týchto iniciatívach spolupracujú sociálni partneri a aktéri občianskej spoločnosti vrátane mládežníckych organizácií a organizácií na boj proti chudobe.

12.2.1. Nemecko bolo prvou krajinou, ktorá v roku 2015 uverejnila zelenú knihu s názvom Práca 4.0 – Nový pohľad na prácu, ktorou otvorila dialóg o realizácii digitalizácie so sociálnymi partnermi a ostatnými zainteresovanými stranami.

12.2.2. Vo Francúzsku bola zriadená Národná rada pre digitálne technológie a v roku 2015 bola uverejnená správa Bruna Mettinga. Na vypracovaní správy, ktorá obsahuje niekoľko odporúčaní, ktoré by mali zaviesť do praxe podniky, sa podieľali odbory, zamestnávateľia a občania.

12.2.3. Takéto iniciatívy vlád, do ktorých sa zapojili aj sociálni partneri, akademická obec a zástupcovia občianskej spoločnosti, sa realizovali v Rakúsku, Fínsku, vo Švédsku, Portugalsku, Taliansku, Španielsku, Maďarsku a Dánsku.

EHSV sa domnieva, že na európskej úrovni sa musia upevniť výsledky tohto dialógu medzi viacerými zainteresovanými stranami a že v záujme toho, aby sa prispelo k zosúladieniu referenčného rámca, sa v európskych iniciatívach musí prihliadať na vyjadrené potreby a problémy.

## 13. Sociálni partneri a vývoj tém sociálneho dialógu a opatrenia odborových organizácií v súvislosti s digitalizáciou

13.1. Experimenty uskutočnené v mnohých členských štátoch, ktoré EHSV opisuje ďalej v texte, nie sú úplné a ukazujú vývoj postupov odborových organizácií a nové práva získané vďaka kolektívnemu vyjednávaní o nových formách práce.

13.2. Vo Francúzsku boli uznané dve nové práva: prvé právo sa zaručuje v zákone o práci z augusta 2016 a ide o právo na odpojenie, ktoré reaguje na riziká práce bez hraníc a obmedzení. Toto právo zaručuje pracovníkom, ktorí používajú IKT, možnosť obmedziť stále pripojenie.

13.3. Toto právo na odpojenie sa v rámci sociálneho dialógu prejavuje v kolektívnych zmluvách v rámci podniku alebo sektorových zmlúv. Vo viacerých podnikoch boli vyjednané aj dohody o práci na diaľku a mobilnej práci. V roku 2016 bola medzi sociálnymi partnermi v rámci jednej telekomunikačnej skupiny podpísaná aj dohoda o digitálnych technológiách, ktorá je prvou dohodou takéhoto druhu v Európe. Stanovuje sa v nej najmä zriadenie výboru so sociálnymi partnermi, ktorého úlohou je anticipovať nové kvalifikácie, ktoré v dôsledku digitálnych zmien budú zamestnanci potrebovať.

13.4. Druhé nové právo, ktoré získali pracovníci vo Francúzsku, je právo na osobný účet profesijnej činnosti. Tento účet môžu používať všetci pracovníci (zamestnanci, samostatne zárobkovo činné osoby alebo nepravé samostatne zárobkovo činné osoby a pracovníci platforiem) a vďaka nemu môžu na jednom prevoditeľnom účte kumulovať právo na vzdelávanie, právo v oblasti sociálneho zabezpečenia, právo na dávky v nezamestnanosti a dôchodkové nároky.

<sup>(18)</sup> Work organisation and employee involvement in Europe, 2013, pozri tiež Ú. v. EÚ C 161, 6.6.2013, s. 35.

13.5. Okrem toho sa objavujú inovatívne odborové postupy: niektoré odbory vytvorili platformu určenú samostatne zárobkovo činným osobám, ktorá ponúka nové služby, ako je zdravotné poistenie, záruky sociálneho zabezpečenia a právne služby prispôbené ich činnosti.

13.6. Nemecký odborový zväz IG Metall a švédsky odborový zväz Unionen uzavreli v júni 2016 partnerstvo s cieľom sledovať a hodnotiť prácu v digitálnych platformách, aby sa anticipovali zmeny, ktoré nastanú v dôsledku novej ekonomiky a navrhli sa digitálne komunikačné nástroje odborových zväzov v snahe organizovať samostatne zárobkovo činné osoby a participatívnych pracovníkov (*crowd-workers*). Prístup k takto vytvorenej odborej platforme je nadnárodný a jej služby sú určené pracovníkom mimo národných hraníc. V Nemecku bola tiež podpísaná sektorová dohoda o mobilnej práci, v ktorej sa zohľadňujú nové formy práce: práca na diaľku, mobilná práca a práca z domu.

13.7. V niektorých podnikoch v Taliansku odbory vyjednali dohody pre atypických pracovníkov poskytujúce záruky týkajúce sa krytia zdravotného a sociálneho zabezpečenia, ako aj vhodnej právnej pomoci, ktoré boli doteraz vyhradené pre klasických zamestnancov.

13.8. V Dánsku, v mnohých iných krajinách Európskej únie, ako aj v Spojených štátoch odbory vo veľkej miere kritizovali nové formy digitálnej práce, pretože sa na ne nevzťahujú právne predpisy v oblasti práce platné v tradičných sektoroch a ani zdaňovanie. Dopravná spoločnosť Uber, ktorá je symbolom práce v platformách, bola stredobodom diskusií o digitálnom hospodárstve. Cieľom bolo dosiahnuť, aby sa vodiči spoločnosti Uber považovali za závislých pracovníkov, a na základe toho prinútiť spoločnosť Uber, aby ich nahlásila, platila príspevky zamestnávateľa a dodržiavala pracovnoprávne predpisy<sup>(19)</sup>. Poslaním odborových organizácií je v mene pracovníkov platformou najmä vyjednávať minimálne mzdy, transparentné kritériá, ktorými sa riadia algoritmy a na základe ktorých sa stanovuje ich rating a hodnotenie, ako aj dôstojné pracovné podmienky<sup>(20)</sup>.

13.9. V Holandsku sa tiež začali pracovníci s pružnými zmluvami alebo samostatne zárobkovo činné osoby združovať v odboroch.

13.10. Na základe európskeho sociálneho dialógu v hutníckom priemysle vznikla spoločná pozícia o vplyve digitalizácie a odporúčaných opatreniach, ktorú podpísali odborový zväz Industriall a organizácia zamestnávateľov CEEMET<sup>(21)</sup>.

13.11. Na európskej úrovni Business Europe, UNI Europa, CEEP a UEAPME podpísali spoločné vyhlásenie o dôsledkoch digitalizácie vo svete práce a poukázali na hlavné výzvy, ktoré čakajú predstaviteľov EÚ a sociálnych partnerov<sup>(22)</sup>.

V Bruseli 20. septembra 2017

*Predseda*  
*Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru*  
Georges DASSIS

<sup>(19)</sup> Súd v Anglicku vo svojom rozsudku odsúdil spoločnosť Uber vo veci *Y. Aslam, J. Farrar a ďalší proti Uber*; spoločnosť Uber sa odvolala.

<sup>(20)</sup> *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, Christophe Degryse, pracovný dokument ETUI 2016.02; *ReformsWatch*, online informačná služba Európskeho odborového inštitútu (ETUI), 2016; *Trade unions must organise people working through platforms*, Gunhild Wallin, jún 2016 a *Digitalisation and working life: lessons from the Uber cases around Europe*, Eurofound, január 2016.

<sup>(21)</sup> Spoločná pozícia *An Industriall Europe & CEEMET*, 8. decembra 2016.

<sup>(22)</sup> Vyhlásenie európskych sociálnych partnerov o digitalizácii, podpísané 16. marca 2016 počas tripartitného sociálneho samitu.