

**Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Vloga in priložnosti socialnih partnerjev ter drugih organizacij civilne družbe pri novih oblikah zaposlitve**

**(raziskovalno mnenje na zaprosilo estonskega predsedstva)**

(2017/C 434/05)

Poročevalka: **Franca SALIS-MADINIER**

Soporočevalec: **Jukka AHTELA**

Zaprosilo	estonsko predsedstvo Sveta, 17. 3. 2017
Pravna podlaga	člen 304 Pogodbe o delovanju Evropske unije
Pristojnost	strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo
Datum sprejetja mnenja strokovne skupine	19. 7. 2017
Datum sprejetja mnenja na plenarnem zasedanju	20. 9. 2017
Plenarno zasedanje št.	528
Rezultat glasovanja (za/proti/vzdržani)	185/2/3

## 1. Sklepi in priporočila

1.1 EESO meni, da je bolj kot kdajkoli prej treba priznati vlogo socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj na vseh ravneh in jo okrepiti, saj smo priča velikim digitalnim, okoljskim in demografskim spremembam, ki prinašajo velike novosti za delavce, delodajalce in njihove odnose v vlogi socialnih partnerjev.

1.2 Po mnenju EESO so sedanje spremembe tako obsežne, da zahtevajo skupno, obširno in vključujočo razpravo. Metoda temelji na socialnem dialogu na vseh ravneh in na sodelovanju vseh deležnikov, katerega cilj je neprestano iskati nove ustrezne odgovore, dajati predloge ter oblikovati jutrišnji svet.

1.3 Socialni partnerji se morajo zavedati hitrosti in obsega teh sprememb, si prizadevati za omejitev njihovih negativnih učinkov in verjeti, da lahko ekonomija delitve prinese pozitivne spremembe in priložnosti, ki jih je treba izkoristiti.

1.4 EESO meni, da v tem novem svetu dela še vedno veljajo temeljni cilji in načela socialnega dialoga. Socialni dialog, ki med drugim pomeni obveščanje in vključevanje delavcev ter posvetovanje z njimi, mora temeljiti na medsebojnem zaupanju in spoštovanju nacionalnih praks.

1.5 EESO je v številnih mnenjih potrdil osrednjo vlogo socialnega dialoga pri novih oblikah zaposlitve.<sup>(1)</sup> Socialni dialog je treba postaviti v ospredje na vseh zadevnih ravneh, pri čemer je treba v celoti spoštovati avtonomijo socialnih partnerjev.

1.6 Po mnenju EESO še ni mogoče predvideti vseh priložnosti in izzivov, ki jih bo prineslo digitalno gospodarstvo. Namen socialnega in družbenega dialoga ni nasprotovanje temu prehodu, temveč njegovo optimalno usmerjanje, da se izkoristijo vse prednosti, ki jih lahko ima za rast, spodbujanje inovacij ter znanj in spretnosti, kakovostna delovna mesta ter vzdržno in solidarno financiranje sistemov socialne zaščite.

<sup>(1)</sup> UL C 125, 21.4.2017, str. 10, UL C 303, 19.8.2016, str. 54 in UL C 13, 15.1.2016, str. 161.

1.7 EESO je že opozoril na vprašljivo sindikalno zastopstvo in kolektivna pogajanja za delavce, ki delajo za platforme <sup>(2)</sup>. Zato je treba odpraviti ovire za izvajanje temeljnih pravic, zagotovljenih z Listino Evropske unije o temeljnih pravicah in konvencijami Mednarodne organizacije dela <sup>(3)</sup>.

1.8 Tradicionalne metode upravljanja in vodenja niso primerne za digitalni svet, ki zahteva participativno upravljanje in uvedbo kolektivnih pravil. Pri tem novem načinu upravljanja je treba zagotoviti prostor za izražanje in sodelovanje delavcev pri reševanju problemov in delitvi izkušenj, da se utrdijo skupna merila in strokovno znanje ter izboljšajo človeški viri, potrebni v procesih inovacij in razvoja podjetja.

1.9 Hkrati pa EESO priznava, da je treba zaradi novih oblik zaposlitve, povezanih z opuščanjem posredništva ter hitrimi in nenehnimi spremembami, prilagoditi strukture in pogoje socialnega dialoga.

1.10 Po priporočilih EESO je treba spoštovati avtonomijo socialnih partnerjev, ki si v okviru kolektivnih pogajanj prizadevajo za inovativne oblike socialnega dialoga in iščejo odgovore, prilagojene potrebam delodajalcev in delavcev, tako v tradicionalnih podjetjih kot v okviru digitalnega gospodarstva.

1.11 EESO v tem mnenju opisuje nekaj primerov prvih izkušenj, inovativnih odzivov in rešitev, sindikalno prakso in rezultate kolektivnih pogajanj kot odgovor na izzive, ki se pojavljajo zaradi teh sprememb.

1.12 EESO ugotavlja, da je treba digitalizacijo in njene učinke na delo prednostno obravnavati na ravni EU in v vseh državah članicah ter jih postaviti v središče socialnega dialoga. EESO priporoča:

- spremljanje razvoja, trendov, nevarnosti in priložnosti, ki so posledica digitalizacije, ter njihovega vpliva na odnose med delodajalci in delavci, pogoje dela in socialni dialog;
- povečanje učinkovitosti in pomena socialnega dialoga v razvoju trga dela z ustreznimi sredstvi, kot so izmenjava informacij, izvajanje projekcijskih študij, izmenjava najboljših praks in ustrezen zakonodajni in nezakonodajni okvir.

1.13 Zaradi velikih sprememb na trgu dela se pojavlja tudi vprašanje okrepljenega sodelovanja med socialnimi partnerji in drugimi organizacijami civilne družbe. EESO je že izjavil, da je treba jasno razlikovati med socialnim in civilnim dialogom, vendar ti dve vrsti dialoga ni mogoče niti združiti niti popolnoma ločiti <sup>(4)</sup>. V tem mnenju so med pobudami navedena tudi široka posvetovanja na ravni vlad, ki v širše razprave o splošnem učinku digitalizacije vključujejo druge zainteresirane skupine civilne družbe.

## 2. Uvod

2.1 EESO priporoča, da se v tem obdobju velikih sprememb okrepi vloga socialnih partnerjev na vseh ravneh in prizna vloga predstavnikov civilne družbe, tako kot leta 1985, ko sta bila socialnim partnerjem in socialnemu dialogu podeljena legitimnost in pomembna vloga v evropskem povezovanju.

2.2 Zaradi novih razdrobljenih oblik zaposlitve in povečanja števila netipičnih delavcev je treba te delavce vključiti z večjim obveščanjem in posvetovanjem z njimi ter prilagoditi kolektivne pravice in določbe glede delovnega časa in socialnih pravic <sup>(5)</sup>.

<sup>(2)</sup> UL C 303, 19.8.2016, str. 54.

<sup>(3)</sup> Glej člena 12 in 28 Listine in Konvenciji ILO št. 87 in 98 ter točke od 3.2 naprej.

<sup>(4)</sup> UL C 458, 19.12.2014, str. 1.

<sup>(5)</sup> Kakor je dejala Marianne Thyssen na skupni konferenci ETUI/CES junija 2016 na temo Oblikovanje novega delovnega okolja.

### 3. Realnost dela za platforme

3.1 Po podatkih Eurobarometra <sup>(6)</sup> 17 % evropskih državljanov uporablja digitalne platforme v vlogi strank ali delavcev. V večini gre za visokokvalificirane osebe, ki živijo v mestih. Vendar jih od tega le 5 % delavcev redno ponuja svoje storitve in delo na platformah, medtem ko jih 18 % to počne občasno. Torej je delo za platforme kot glavna dejavnost še vedno omejeno, vendar narašča. Nasprotno pa so učinki digitalizacije in umetne inteligence na delo v tradicionalnih podjetjih veliko večji in čeprav ne smemo zanemariti dela za platforme, se je treba v okviru socialnega dialoga osredotočiti na te spremembe, ki korenito vplivajo na naravo in organizacijo dela.

3.2 EESO poziva k preučitvi pogodbenega statusa t. i. sodelovalnih delavcev (angl. *crowd-workers*) in drugih novih oblik delovnih razmerij ter obveznosti posrednikov, ko se pogaja o delovnih pogojih. Pojasniti je treba tako te oblike zaposlitve kot davčni režim in sistem socialne varnosti, ki se zanje uporabljata.

3.3 EESO priporoča, naj Evropska komisija, OECD in Mednarodna organizacija dela skupaj s socialnimi partnerji oblikujejo ustrezne določbe o dostojnih delovnih pogojih in zaščiti delavcev na spletu ter delavcev v drugih oblikah novih delovnih razmerij. Po mnenju EESO bi bilo dobro opredeliti pristop na ravni EU, čeprav bo večino ukrepov treba izpeljati na nacionalni ravni, na ravni sektorja ali samega delovnega mesta <sup>(7)</sup>.

3.4 EESO je še posebej zaskrbljen zaradi vprašljivega sindikalnega zastopstva in pravice do kolektivnih pogajanj delavcev na digitalnem področju. Tako bi lahko uporabili pravila o konkurenci za samozaposlene delavce, ki so dejansko v podobnem položaju kot zaposleni. Zato je treba v vsakem primeru posebej preveriti status posameznega delavca, v primeru zaposlenih pa je treba odpraviti ovire, ki bi te delavce izključevale iz kolektivnih pogajanj in sindikalnega zastopstva <sup>(8)</sup>.

### 4. Digitalizacija in prednostna področja za socialne partnerje v socialnem dialogu

4.1 EESO meni, da se je treba v dobi digitalizacije v okviru socialnega dialoga osredotočiti na vprašanja, povezana z zaposlovanjem, poklicnimi prehodi, vseživljenjskim učenjem <sup>(9)</sup> in zlasti usposabljanjem, socialno zaščito in trajnim financiranjem teh dejavnosti <sup>(10)</sup>, delovnimi pogoji in pogoji plačila ter zagotovljenim plačilom.

### 5. Zaposlovanje in poklicno usposabljanje

5.1 Kvalitativne in kvantitativne spremembe pri zaposlovanju, ki jih bo povzročil digitalni prehod, je težko opredeliti, saj se lahko njihovi učinki glede na sektorje in poklice med seboj razlikujejo.

5.2 Kljub temu bi morali socialni partnerji predvideti te spremembe, da bi znanja in spretnosti delavcev prilagodili novim poklicem <sup>(11)</sup>. Vseživljenjsko učenje in prilagajanje njegove vsebine digitalnim spretnostim imata prednostni pomen. V nekaterih državah članicah obstajajo minimalne pravice do plačanega študijskega dopusta. Treba bi bilo preučiti, ali je to za delavce in delodajalce smiseln instrument za prilagajanje potreb po znanju in spretnostih ter ali so potrebni evropski ukrepi za razširjanje teh izkušenj v EU <sup>(12)</sup>.

### 6. Socialna zaščita

6.1 Preveriti je treba delovanje sistema socialne zaščite in ga po potrebi spremeniti, saj je bil oblikovan za neprekinjeno poklicno pot, ki vse pogosteje ni več pravilo. V desetih letih se je število Evropejcev, ki opravljajo delo s krajšim delovnim časom, povečalo za 11 milijonov (danes jih je 44 milijonov), število delavcev s pogodbo za določen čas pa se je povečalo za več kot 3 milijone (skupno 22 milijonov) <sup>(13)</sup>.

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

<sup>(7)</sup> UL C 303, 19.8.2016, str. 54.

<sup>(8)</sup> UL C 303, 19.8.2016, str. 54.

<sup>(9)</sup> Mnenje EESO o znanjih in spretnostih ter novih oblikah dela (glej stran 36 tega Uradnega lista).

<sup>(10)</sup> Glede potrebe po prilagoditvi obdavčitve in prispevkov zaradi dela za platforme, iz katerih se financira socialna zaščita, glej UL C 13, 15.1.2016, str. 161.

<sup>(11)</sup> Mnenje EESO o znanjih in spretnostih ter novih oblikah dela (glej stran 36 tega Uradnega lista).

<sup>(12)</sup> UL C 13, 15.1.2016, str. 161.

<sup>(13)</sup> Dokument o razmisleku o socialni razsežnosti Evrope, april 2017.

6.2 Tako na evropski kot nacionalni ravni je treba sprejeti politične odločitve na finančnem in davčnem področju, da se zagotovi vzdržnost naših sistemov socialne zaščite, ta vprašanja pa je treba obravnavati v okviru socialnega dialoga.

## 7. Pravni razvoj razmerja podrejenosti

7.1 EESO je v enem od svojih mnenj<sup>(14)</sup> pozval k spremembi opredelitve dela in strukturnega razlikovanja med zaposlenimi in samozaposlenimi osebami s pravnega vidika, sicer bodo delavci v digitalnem sektorju ostali brez zaščite. EESO poziva k pojasnitvi statusa in odnosov v digitalnem gospodarstvu, da bi vsem delavcem zagotovili ustrezne pravice in socialno zaščito. Socialni partnerji imajo ključno vlogo pri zagotavljanju pozitivnih, pravičnih in trajnih rezultatov na podlagi tega procesa ter odpravi vsakršnih nejasnosti glede pravic in zaščite.

## 8. Vplivi na delo

Digitalizacija ima velik vpliv tako na obstoječe organizacije kot tudi na nove subjekte. Vse bolj narašča vpliv digitalizacije na metode dela, kot je hiter porast dela na daljavo v številnih sektorjih. Po podatkih nedavne študije Eurofounda v EU v povprečju približno 17 % delavcev dela na daljavo oziroma so mobilni delavci v okviru informacijske in komunikacijske tehnologije (IKT)<sup>(15)</sup>.

8.1 Socialni partnerji morajo iskati nove poti in inovativne metode za navezovanje stika z vse bolj številčnimi delavci na daljavo in mobilnimi delavci, ki niso več fizično prisotni v prostorih podjetij.

## 9. Nadzor in kontrola dela

9.1 Nekaterim delavcem se z uvajanjem IKT in digitalizacijo sicer odpirajo možnosti za večjo avtonomijo pri razporejanju delovnega časa in izbiri delovnega prostora (saj je njihova ocena odvisna predvsem od rezultatov in ne od števila opravljenih ur), za druge delavce pa informacijske in komunikacijske tehnologije pomenijo okrepljen nadzor njihovega dela.

9.2 Socialni partnerji morajo v okviru socialnega dialoga odgovoriti na te izzive za varstvo kolektivnih interesov vseh teh delavcev in zagotoviti kakovostno delo.

## 10. Stalno povezani delavci in tveganja za zdravje

10.1 Vse intenzivnejša uporaba IKT lahko nekaterim delavcem sicer omogoči neodvisnost in boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, vendar lahko neustrezna uporaba teh tehnologij pomeni tveganje za zdravje. Vse več je delavcev, ki trpijo za stresom in izgorelostjo, kar je zaskrbljujoče in ima drage posledice. Za to je treba poiskati rešitve v okviru socialnega dialoga. Komisija pripravlja predlog direktive o ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem za starše in oskrbovalce v okviru svežnja ukrepov, ki spremljajo evropski steber socialnih pravic<sup>(16)</sup>.

10.2 IKT<sup>(17)</sup> lahko poleg tega zabrišejo tudi meje med zasebnim in poklicnim življenjem. Potrebni so široko zastavljen dialog, da bi omejili stalno razpoložljivost delavcev, usposabljanje delavcev za učinkovito uporabo IKT, pa tudi nove pravice, kot je pravica do odklopa, ki je bila nedavno uvedena v Franciji.

## 11. Sodelovanje delavcev v organih odločanja

11.1 Večja avtonomija, ki jo digitalizacija omogoča nekaterim delavcem, je izziv za podjetja, njihove organe in upravljanje, pa tudi za metode vodenja in tradicionalno hierarhično strukturo podjetij. Te spremembe zahtevajo boljši socialni dialog, več informacij, posvetovanja in močno udeležbo delavcev. Ti lahko prispevajo k inovativnim praksam in razvoju v korist podjetja in njegovih deležnikov.

<sup>(14)</sup> UL C 75, 10.3.2017, str. 33.

<sup>(15)</sup> Delo kadar koli in kjer koli ter učinki tovrstnega dela na svet dela, Eurofound, 2017.

<sup>(16)</sup> Sporočilo Evropske komisije Pobuda za podporo zaposlenim staršem in oskrbovalcem pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, april 2017.

<sup>(17)</sup> Glej študijo Eurofound Delo kadar koli in kjer koli ter učinki tovrstnega dela na svet dela, 2017.

11.2 Glede na razmere EESO meni, da je treba povečati vpliv in udeležbo delavcev v organih odločanja. Ključnega pomena sta zaupanje zaposlenih in njihovih sindikalnih organizacij ter njihov prispevek na vseh ravneh in v vseh ustreznih organih, tako na lokalni ravni kot na ravni nadzornih in upravnih odborov. Njihova vključenost v predvidevanje sprememb, upravljanje in sprejemanje odločitev v zvezi s temi spremembami je bistvenega pomena za obravnavo posledic digitalne preobrazbe in ustvarjanje ugodnega ozračja in kulture za inovacije. Po navedbah iz poročila Eurofound je večina direktorjev podjetij prepričana, da udeležba delavcev pri odločitvah podjetij pomeni konkurenčno prednost<sup>(18)</sup>.

11.3 Po mnenju EESO je treba pri novih organizacijah dela upoštevati ustrezne oblike obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi. Socialni partnerji bi morali tako na nacionalni ravni kot v podjetjih najti najprimernejše rešitve za zagotavljanje sodelovanja teh akterjev.

## 12. Prvi rezultati socialnega dialoga o digitalizaciji v državah članicah: načela in dobra praksa

12.1 V več državah članicah so vlade začele dialog o vprašanih in izzivih, povezanih z digitalizacijo, v katerem so sodelovali sindikati, delodajalci, raziskovalci in predstavniki civilne družbe.

12.2 EESO v tem mnenju opisuje nekaj pobud iz nekaterih držav članic EU, ki obravnavajo predvidene nove oblike zaposlitve. Te pobude povezujejo socialne partnerje in akterje civilne družbe, vključno z mladinskimi organizacijami in organizacijami za boj proti revščini.

12.2.1 Nemčija je leta 2015 z objavo zelene knjige „Delo 4.0 – nov pogled na delo“ prva odprla pot dialogu s socialnimi partnerji in drugimi zainteresiranimi stranmi o uresničevanju digitalnega sveta.

12.2.2 V Franciji je bil ustanovljen državni odbor za digitalizacijo, leta 2015 pa je bilo objavljeno Mettlingovo poročilo. Pri pripravi tega poročila, ki vsebuje precej priporočil za podjetja, so sodelovali sindikati, delodajalci in državljani.

12.2.3 Podobne pobude na ravni vlad ter s sodelovanjem socialnih partnerjev, akademskega sveta in predstavnikov civilne družbe so bile uvedene tudi v Avstriji, na Finskem, Švedskem in Portugalskem, v Italiji in Španiji ter na Madžarskem in Danskem.

EESO meni, da je rezultate tega dialoga, v katerem sodelujejo različne zainteresirane strani, treba okrepiti na evropski ravni, in da je izražene potrebe in izzive treba upoštevati v pobudah EU, da bi prispevali k poenotenju referenčnega okvira.

## 13. Socialni partnerji in razvoj tem socialnega dialoga ter sindikalni ukrepi kot odziv na digitalizacijo

13.1 V nadaljevanju EESO opisuje nekatere od poskusov v številnih državah članicah, iz katerih so razvidne nova praksa sindikatov in nove pravice, pridobljene s kolektivnimi pogajanjimi o novih oblikah zaposlitve.

13.2 V Franciji sta bili priznani dve novi pravici. Prva je pravica do odklopa, ki je vključena v zakon o delu iz avgusta 2016 in je odziv na tveganja, povezana z delom brez meja in brez omejitev. Delavcem, ki uporabljajo IKT, ta pravica omogoča, da omejijo stalno povezavo.

13.3 Ta pravica do odklopa je bila prek socialnega dialoga na ravni podjetij vključena v kolektivne pogodbe podjetja ali panoge. V nekaterih podjetjih so bile sklenjene tudi pogodbe o delu na daljavo in mobilnem delu. Socialni partnerji so leta 2016 v okviru skupine za telekomunikacije podpisali tudi prvi sporazum o digitalizaciji v Evropi. Ta sporazum med drugim predvideva ustanovitev odbora s socialnimi partnerji, katerega naloga bo predvidevanje novih znanj in spretnosti, ki jih bodo delavci potrebovali zaradi digitalnih sprememb.

13.4 Druga nova pravica, sprejeta v Franciji, je osebni račun dejavnosti. Ta račun imajo vsi delavci (zaposleni, samozaposleni in lažno samozaposleni in delavci, ki delajo za platforme) in omogoča jim, da na enem prenosljivem računu zbirajo pravice v zvezi z usposabljanjem, socialno varnostjo, brezposelnostjo in upokojitvijo.

<sup>(18)</sup> *Work organisation and employee involvement in Europe*, 2013, glej tudi UL C 161, 6.6.2013, str. 35.

13.5 Pojavljajo se tudi inovativne sindikalne prakse: nekateri sindikati so vzpostavili platformo za samozaposlene, ki ponujajo nove storitve, kot so zdravstveno zavarovanje, jamstva socialne varnosti in pravne storitve, prilagojene njihovi dejavnosti.

13.6 V Nemčiji in na Švedskem sta nemški sindikat IG Metall in švedski sindikat Unionen junija 2016 sklenila partnerstvo za spremljanje in ocenjevanje dela na digitalnih platformah, da bi predvidela spremembe zaradi tega novega gospodarstva in razvila digitalna orodja za sindikalno komunikacijo ter prek njih organizirala samozaposlene delavce in sodelovalne delavce (*crowd-workers*). Ta sindikalna platforma je transnacionalna in dostopna delavcem, ki delajo v drugi državi. V Nemčiji je bil sklenjen tudi panožni sporazum o mobilnem delu, v katerem so upoštevane nove oblike dela: delo na daljavo, nomadsko delo, delo od doma.

13.7 V Italiji so sindikati v nekaterih podjetjih s pogajanjem dosegli sporazume za delavce v netipičnih oblikah zaposlitve, ki vsebujejo jamstva za socialno varnost in primer bolezni, področji, ki sta bili doslej namenjeni izključno tradicionalno zaposlenim delavcem, ter prilagojeno pravno pomoč.

13.8 Na Danskem in v številnih drugih državah Evropske unije ter v Združenih državah Amerike so bile nove oblike digitalnega dela deležne številnih kritik s strani sindikatov, saj niso bile pokrite z veljavno delovno zakonodajo v tradicionalnih sektorjih, poleg tega pa niso bile vključene v davčni sistem. Prevozniško podjetje Uber, simbol dela za platforme, je bilo v središču razprav o digitalnem gospodarstvu. Njihov cilj je bil dokazati, da so vozniki podjetja Uber odvisni delavci, in tako prisiliti Uber k njihovi prijavi in plačevanju prispevkov delodajalca ter spoštovanju delovne zakonodaje<sup>(19)</sup>. Sindikati se v imenu delavcev, ki delajo za platforme, pogajajo zlasti za minimalne plače, preglednost meril, ki usmerjajo algoritme ter določajo njihovo ocenjevanje in vrednotenje, ter dostojne delovne pogoje<sup>(20)</sup>.

13.9 Delavci s prožnimi pogodbami in samozaposleni delavci so se začeli organizirati tudi na Nizozemskem.

13.10 Rezultat evropskega socialnega dialoga v metalurgiji je skupno stališče, ki sta ga podpisala sindikat IndustriALL in organizacija delodajalcev CEEMET o vplivu digitalizacije in ukrepih, ki jih je treba sprejeti<sup>(21)</sup>.

13.11 Na evropski ravni so Business Europe, UNI Europa, CEEP in UEAPME podpisali skupno izjavo o vplivih digitalizacije na svet dela in izpostavili ključne izzive, s katerimi se srečujejo evropski voditelji in socialni partnerji<sup>(22)</sup>.

V Bruslju, 20. septembra 2017

Predsednik  
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora  
Georges DASSIS

<sup>(19)</sup> V Angliji je Uber v tožbi Y. Aslam, J. Farrar in drugi proti Uberju izgubil, na kar se je že pritožil.

<sup>(20)</sup> *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, Christophe Degryse, Working Paper ETUI 2016.02; *ReformsWatch*, spletne informativne storitve ETUI, 2016; Trade unions must organise people working through platforms, Gunhild Wallin, junij 2016 in *Digitalisation and working life: lessons from the Uber cases around Europe*, Eurofound, januar 2016.

<sup>(21)</sup> Skupno stališče IndustriALL Europe & CEEMET, 8. december 2016.

<sup>(22)</sup> Izjava evropskih socialnih partnerjev o digitalizaciji, podpisana na tristranskem socialnem vrhu, 16. marec 2016.