

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Rola i perspektywy dla partnerów społecznych i innych organizacji społeczeństwa obywatelskiego w kontekście nowych form pracy”**

**(opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji estońskiej)**

(2017/C 434/05)

Sprawozdawczyni: **Franca SALIS-MADINIER**

Współsprawozdawca: **Jukka AHTELA**

Wniosek o konsultację	Prezydencja estońska Rady, 17.3.2017
Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	19.7.2017
Data przyjęcia na sesji plenarnej	20.9.2017
Sesja plenarna nr	528
Wynik głosowania	185/2/3
(za/przeciw/wstrzymało się)	

## 1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES uważa, że bardziej niż kiedykolwiek potrzebne jest uznanie roli dialogu społecznego i rokowań zbiorowych na wszystkich szczeblach oraz jego wzmocnienie w obecnym okresie wielkich przemian cyfrowych, ekologicznych i demograficznych, które wywołują głębokie przeobrażenia z punktu widzenia pracowników i pracodawców jako partnerów społecznych oraz z punktu widzenia ich stosunków.

1.2. EKES uważa, że obecne przemiany mają tak dużą skalę, że wymagają wspólnej, szerokiej i otwartej dla wszystkich refleksji. Metoda opiera się na dialogu społecznym na wszystkich szczeblach oraz na zaangażowaniu wszystkich zainteresowanych stron, by stale poszukiwać nowych odpowiednich rozwiązań, przedstawiać propozycje i wymyślać świat jutra.

1.3. Podmioty będące partnerami społecznymi muszą trzeźwo patrzeć na przyspieszenie i zakres przemian, działać zdecydowanie, by ograniczyć ich negatywne skutki, oraz mieć przekonanie, że gospodarka dzielenia się może przynieść pozytywne zmiany i szanse, które należy wykorzystać.

1.4. EKES jest przekonany, że cele i podstawowe zasady dialogu społecznego pozostają aktualne w nowym świecie pracy. Dialog społeczny – który obejmuje między innymi informowanie, konsultacje i udział pracowników – musi opierać się na wzajemnym zaufaniu i poszanowaniu praktyk krajowych.

1.5. Komitet potwierdził w szeregu opinii kluczową rolę dialogu społecznego w kontekście nowych form pracy<sup>(1)</sup>. Dialog społeczny musi odgrywać pierwszoplanową rolę na wszystkich właściwych szczeblach, przy pełnym poszanowaniu autonomii partnerów społecznych.

1.6. EKES uważa, że nie można obecnie przewidzieć wszystkich możliwości i wyzwań, które przyniesie ze sobą gospodarka cyfrowa. Dialog społeczny nie ma stanowić sprzeciwu wobec tego rodzaju zmian, ale jak najlepiej je ukierunkować, by można było w pełni czerpać korzyści, jakie mogą one przynieść w kategoriach wzrostu gospodarczego, wspierania innowacji i umiejętności, tworzenia miejsc pracy wysokiej jakości oraz zrównoważonego i solidarnego finansowania ochrony socjalnej.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 125 z 21.4.2017, s. 10, Dz.U. C 303 z 19.8.2016, s. 54 oraz Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 161.

1.7. Jak EKES już stwierdził, obecnie kwestionowane są przedstawicielski charakter związków zawodowych i rokowania zbiorowe w przypadku pracowników platform internetowych<sup>(2)</sup>. Konieczne jest zatem usunięcie przeszkód w korzystaniu z praw podstawowych gwarantowanych przez Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej oraz konwencje MOP<sup>(3)</sup>.

1.8. Technologie cyfrowe podważyły tradycyjne metody zarządzania i kierowania przedsiębiorstwem. Wymagają one zarządzania partycypacyjnego i ustanowienia wspólnych zasad. Ta nowa metoda zarządzania powinna przewidywać miejsce dla wypowiedzi pracowników i ich uczestnictwo w rozwiązywaniu problemów i dzieleniu się dobrymi praktykami w celu wzmocnienia wspólnych punktów odniesienia i wiedzy fachowej oraz optymalizacji zasobów ludzkich w procesie innowacji i rozwoju przedsiębiorstwa.

1.9. Jednocześnie Komitet zdaje sobie sprawę, że nowe formy pracy, związane z odchodzeniem od struktur pośredniczących i charakteryzujące się nieustannymi i szybkimi zmianami, wymagają dostosowania struktur i zasad dialogu społecznego.

1.10. EKES zaleca, aby uszanować autonomię partnerów społecznych, którzy za pośrednictwem rokowań zbiorowych zobowiązują się do znalezienia innowacyjnych form dialogu społecznego i odpowiedzi dostosowanych do potrzeb pracodawców oraz pracowników, zarówno w tradycyjnych przedsiębiorstwach, jak i w ramach gospodarki cyfrowej.

1.11. EKES przedstawia w niniejszej opinii kilka pierwszych doświadczeń, reakcji i innowacyjnych rozwiązań, praktyk związkowych i wyników negocjacji zbiorowych, które odpowiadają wyzwaniom związanym z tymi przemianami.

1.12. EKES stwierdza, że cyfryzacja i jej wpływ na pracę muszą być priorytetem zarówno na szczeblu europejskim, jak i dla wszystkich państw członkowskich i powinny stać się głównym przedmiotem dialogu społecznego. Komitet zaleca:

- monitorowanie rozwoju, tendencji, zagrożeń i szans związanych z cyfryzacją oraz ich wpływu na stosunki pracy, warunki pracy i dialog społeczny,
- zwiększenie skuteczności i znaczenia dialogu społecznego w przemianach na rynku pracy za pomocą odpowiednich środków – takich jak wymiana informacji, analizy perspektywiczne, wspólne korzystanie z dobrych praktyk i odpowiednie ramy prawne oraz inne niż prawne.

1.13. Te głębokie przemiany świata pracy wskazują także na konieczność podjęcia kwestii ściślejszej współpracy między partnerami społecznymi i innymi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego. EKES wyraził już wcześniej zdanie, że należy dokonać wyraźnego rozróżnienia między dialogiem społecznym a dialogiem obywatelskim. Jednak choć nie można ich łączyć, nie powinny one też być zupełnie od siebie oddzielone<sup>(4)</sup>. Jedną z inicjatyw wymienionych w niniejszej opinii dotyczy zresztą szerokich konsultacji na szczeblu rządów, w ramach których inne zainteresowane podmioty społeczeństwa obywatelskiego zostaną włączone do szerszych debat na temat ogólnego wpływu sektora cyfrowego.

## 2. Wprowadzenie

2.1. EKES zaleca, by w obecnych czasach wielkich przemian wzmocniona została rola partnerów społecznych na wszystkich szczeblach, przy jednoczesnym uznaniu roli przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego, podobnie jak miało to miejsce w 1985 r., gdy partnerzy społeczni i dialog społeczny uzyskali legitymację i znaczącą rolę w integracji europejskiej.

2.2. Nowe formy rozdrobnionej pracy i wzrost liczby pracowników nietypowych wymagają zaangażowania tych pracowników za pomocą ich szerszego informowania i konsultowania się z nimi, a także za pomocą dostosowania praw zbiorowych i przepisów w zakresie czasu pracy i praw socjalnych<sup>(5)</sup>.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 303 z 19.8.2016, s. 54.

<sup>(3)</sup> Art. 12 i 28 karty oraz konwencje nr 87 i 98 MOP, zob. również punkt 3.2 i następne poniżej.

<sup>(4)</sup> Dz.U. C 458 z 19.12.2014, s. 1.

<sup>(5)</sup> Przyznała to Marianne Thyssen podczas wspólnej konferencji ETUI i ETUC w czerwcu 2016 r. w sprawie kształtowania nowego rynku pracy.

### 3. Realia pracy w ramach platform cyfrowych

3.1. Według Eurobarometru<sup>(6)</sup> 17 % europejskich obywateli używa platform cyfrowych jako klienci i pracownicy. W większości są to osoby o wysokich kwalifikacjach mieszkające w miastach. Spośród tych obywateli tylko 5 % pracowników oferuje regularnie usługi i pracę na platformach, a 18 % czyni to sporadycznie. Praca w ramach platform jako główny przedmiot działalności jest zatem wciąż zjawiskiem marginalnym, lecz jej udział wzrasta. Natomiast wpływ cyfryzacji i sztucznej inteligencji na pracę w tradycyjnych przedsiębiorstwach jest znacznie większy. Nie lekceważąc pracy w ramach platform, dialog społeczny musi koncentrować się na tych przemianach, które w znacznym stopniu zmieniają charakter i organizację pracy.

3.2. EKES domaga się zbadania statusu umownego pracowników wykonujących pracę zlecaną za pośrednictwem platform społecznościowych (*crowd-workers*) i innych nowych form stosunków pracy oraz obowiązków pośredników – wszystko to mając na uwadze negocjacje w sprawie warunków pracy. Konieczne są wyjaśnienia w odniesieniu do tych form pracy oraz stosującego się do nich systemu podatkowego i zabezpieczenia społecznego.

3.3. EKES zaleca, by Komisja Europejska, OECD i MOP współpracowały z partnerami społecznymi, aby opracować odpowiednie przepisy dotyczące godnych warunków pracy i ochrony osób pracujących online, a także osób zatrudnionych w ramach innych nowych stosunków pracy. Jest zdania, że opracowanie podejścia na szczeblu UE byłoby korzystne, a zarazem zauważa, że większość działań będzie trzeba przeprowadzić na szczeblu krajowym, sektorowym lub w miejscu pracy<sup>(7)</sup>.

3.4. EKES wyraża szczególne zaniepokojenie z powodu kwestionowania reprezentacji związkowej i prawa do rokowań zbiorowych w przypadku pracowników sektora cyfrowego. Można by zatem zastosować reguły konkurencji do osób samozatrudnionych, które znajdują się de facto w podobnej sytuacji jak pracownicy zależni. Konieczne jest zatem rozpatrzenie w każdym indywidualnym przypadku, jaki status ma zainteresowany pracownik, a w wypadku pracy najemnej usunięcie przeszkód wykluczających pracowników z rokowań zbiorowych i reprezentacji związkowej<sup>(8)</sup>.

### 4. Środowisko cyfrowe a priorytetowe tematy dialogu społecznego dla partnerów społecznych

4.1. EKES uważa, że wśród głównych zagadnień dialogu społecznego w erze cyfrowej znajdują się kwestie dotyczące zatrudnienia, zmiany ścieżki kariery zawodowej, uczenia się przez całe życie<sup>(9)</sup>, a zwłaszcza szkolenia, ochrony socjalnej oraz trwałości jej finansowania<sup>(10)</sup>, a także warunków pracy, wynagrodzenia i bezpieczeństwa dochodów.

### 5. Zatrudnienie i szkolenie zawodowe

5.1. Zmiany jakościowe i ilościowe, jakie zajądą w dziedzinie zatrudnienia w wyniku transformacji cyfrowej, są trudne do uchwycenia, tym bardziej że skutki mogą być różne w poszczególnych sektorach i zawodach.

5.2. Niemniej jednak do partnerów społecznych należy antycypowanie przemian w celu dostosowania umiejętności pracowników do nowych specjalności<sup>(11)</sup>. Priorytetem jest uczenie się przez całe życie i dostosowanie treści szkoleń do umiejętności cyfrowych. W niektórych państwach członkowskich wprowadzono minimalne prawa do płatnego urlopu szkoleniowego. Należy przeanalizować, czy dla pracowników i pracodawców jest to sensowne narzędzie dostosowywania umiejętności do zapotrzebowania i czy potrzebne są działania na poziomie europejskim mające na celu upowszechnienie tych doświadczeń w UE<sup>(12)</sup>.

### 6. Ochrona socjalna

6.1. Sposób funkcjonowania systemu zabezpieczenia społecznego powinien zostać zbadany i w miarę potrzeby dostosowany, ponieważ został on opracowany z myślą o ciągłości kariery zawodowej pracownika, która coraz rzadziej jest normą. W ciągu ostatnich dziesięciu lat liczba Europejczyków, którzy pracują w niepełnym wymiarze godzin, wzrosła o 11 mln (obecnie jest ich 44 mln), a liczba pracowników posiadających umowę na czas określony zwiększyła się o ponad 3 mln (ogółem 22 mln osób)<sup>(13)</sup>.

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

<sup>(7)</sup> Dz.U. C 303 z 19.8.2016, s. 54.

<sup>(8)</sup> Dz.U. C 303 z 19.8.2016, s. 54.

<sup>(9)</sup> Opinia EKES-u w sprawie: „Umiejętności a nowe formy pracy” (zob. s. 36 niniejszego Dziennika Urzędowego).

<sup>(10)</sup> Kwestia potrzeby dostosowania systemu podatkowego i składek za okresy pracy w ramach platform w celu finansowania ochrony socjalnej została poruszona w Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 161.

<sup>(11)</sup> Opinia EKES-u w sprawie: „Umiejętności a nowe formy pracy” (zob. s. 36 niniejszego Dziennika Urzędowego).

<sup>(12)</sup> Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 161.

<sup>(13)</sup> Dokument otwierający debatę na temat społecznego wymiaru Europy, kwiecień 2017 r.

6.2. Na poziomie europejskim i krajowym decyzje polityczne w dziedzinie finansowej i podatkowej muszą być podejmowane tak, aby zapewnić stabilność naszych systemów ochrony socjalnej, a sprawy te powinny być przedmiotem dialogu społecznego.

## 7. Ewolucja prawna relacji zależności

7.1. EKES stwierdził w jednej z opinii<sup>(14)</sup>, że sama definicja pracy i fundamentalne rozróżnienie między pracą najemną a samozatrudnieniem muszą ewoluować pod względem prawnym, aby nie pozostawić bez ochrony pracowników sektora cyfrowego. Apeluje o wyjaśnienie statusu i stosunków w gospodarce cyfrowej w celu zadbania o to, by wszyscy pracownicy korzystali z odpowiednich praw i ochrony socjalnej. Kluczową rolę w zagwarantowaniu pozytywnych, sprawiedliwych i trwałych wyników tego procesu oraz w rozwiązywaniu wszystkich nierozstrzygniętych kwestii dotyczących praw i ochrony odgrywają partnerzy społeczni.

## 8. Wpływ na pracę

Cyfryzacja ma daleko idący wpływ zarówno na istniejące organizacje, jak i na nowe podmioty. Jej wpływ na metody pracy, np. szybkie upowszechnianie się pracy na odległość w wielu sektorach, jest zjawiskiem o silnej tendencji wzrostowej. Według badania przeprowadzonego ostatnio przez Eurofound w UE-28, średnio ok. 17 % pracowników to telepracownicy lub pracownicy mobilni w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT)<sup>(15)</sup>.

8.1. Wzrost liczby telepracowników i pracowników mobilnych zmusza partnerów społecznych do znalezienia nowych dróg i innowacyjnych metod docierania do tych pracowników, którzy nie są fizycznie obecni w pomieszczeniach przedsiębiorstw.

## 9. Nadzór i kontrola pracy

9.1. Ilość ICT i cyfryzacja oferują niektórym pracownikom duże możliwości, jeśli chodzi o autonomię w zarządzaniu czasem i miejscem pracy (ponieważ ich ocena opiera się w większym stopniu na wynikach niż na godzinach obecności), to w przypadku innych oznaczają wzmożony nadzór i kontrolę ich pracy.

9.2. Partnerzy społeczni muszą sprostać tym wyzwaniom za pomocą dialogu społecznego w celu ochrony zbiorowych interesów pracowników oraz zapewnienia wysokiej jakości świadczonej pracy.

## 10. Pracownicy „hiperpołączeni” i związane z tym zagrożenia dla zdrowia

10.1. Coraz bardziej intensywne wykorzystanie ICT może oznaczać dla niektórych pracowników większą autonomię oraz sprzyjać lepszemu godzeniu ich życia zawodowego i prywatnego. Jednak w przypadku, gdy jest niedostatecznie kontrolowane, stanowi także ryzyko dla zdrowia. Wzrost liczby pracowników cierpiących na stres i wypalenie zawodowe jest niepokojącym i kosztownym zjawiskiem, które powinno być przedmiotem dialogu społecznego, by znaleźć odpowiednie rozwiązania. Komisja przedstawiła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów w ramach pakietu środków towarzyszących europejskiemu filarowi praw socjalnych<sup>(16)</sup>.

10.2. ICT<sup>(17)</sup> mogą również prowadzić do zatarcia granic między życiem zawodowym a prywatnym. Niezbędnymi rozwiązaniami są szeroko zakrojony dialog w celu ograniczenia stałej dyspozycyjności pracowników i ich szkolenie w zakresie skutecznego korzystania z ICT, podobnie jak nowe prawa, takie jak uznane niedawno we Francji prawo do rozłączenia z siecią.

## 11. Udział pracowników w procesie podejmowania decyzji

11.1. Tendencja do coraz większej autonomii, jaką zapewnia niektórym pracownikom cyfryzacja, stanowi wyzwanie dla przedsiębiorstw, ich kierownictwa i organizacji, a także dla metod zarządzania i tradycyjnych hierarchicznych struktur w przedsiębiorstwach. Zmiany te wymagają liczniejszych form dialogu społecznego, a także intensywniejszego informowania i konsultacji oraz szerokiego uczestnictwa pracowników, którzy sami mogą przyczynić się do wdrażania innowacyjnych praktyk i procesów rozwojowych korzystnych dla przedsiębiorstwa i dla zainteresowanych stron.

<sup>(14)</sup> Dz.U. C 75 z 10.3.2017, s. 33.

<sup>(15)</sup> Eurofound, *Travailler en tout temps, en tout lieu: les effets sur le monde du travail*, 2017.

<sup>(16)</sup> Komunikat Komisji Europejskiej „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów” z kwietnia 2017 r..

<sup>(17)</sup> Eurofound, *Travailler en tout temps, en tout lieu: les effets sur le monde du travail*, 2017.

11.2. W związku z tym EKES uważa, że konieczny jest wpływ pracowników na proces decyzyjny i ich coraz większy udział w tym procesie. Zasadnicze znaczenie ma zaufanie pracowników i ich organizacji związkowych, a także ich wpływ na wszystkich stosownych szczeblach i we właściwych instancjach zarówno na poziomie lokalnym, jak i na poziomie rad nadzorczych i rad dyrektorów. Ich zaangażowanie w przewidywanie zmian, w zarządzanie i decyzje dotyczące tych zmian jest kluczowe dla zarządzania skutkami przemian cyfrowych oraz stworzenia podejścia i kultury ukierunkowanych na innowacje. Według sprawozdania Eurofoundu większość dyrektorów przedsiębiorstw jest przekonana, że udział pracowników w decyzjach dotyczących przedsiębiorstwa stanowi przewagę konkurencyjną<sup>(18)</sup>.

11.3. Zdaniem EKES-u konieczne jest wzięcie pod uwagę odpowiednich form konsultacji i informowania pracowników w ramach nowych organizacji pracy. Na szczeblu krajowym i w przedsiębiorstwach partnerzy społeczni powinni poszukiwać najodpowiedniejszych rozwiązań, aby zapewnić udział tych podmiotów.

## **12. Pierwsze wyniki dialogu społecznego na temat cyfryzacji w państwach członkowskich: zasady i dobre praktyki**

12.1. W niektórych państwach członkowskich rządy rozpoczęły dialog społeczny na temat zagadnień i wyzwań związanych z cyfryzacją. Zaangażowano weń związki zawodowe, pracodawców, badaczy i przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego.

12.2. EKES omawia inicjatywy podejmowane w szeregu krajów w celu antycypowania nowych form pracy. W inicjatywach tych uczestniczą partnerzy społeczni i przedstawiciele społeczeństwa obywatelskiego, w tym organizacje młodzieżowe i organizacje walczące z ubóstwem.

12.2.1. Niemcy odegrały rolę pioniera, gdy w 2015 r. opublikowały zieloną księgę pt. „Praca 4.0 – Wymyślić pracę od nowa”, która otwiera drogę do dialogu z partnerami społecznymi i innymi zainteresowanymi stronami na temat wdrażania środowiska cyfrowego.

12.2.2. We Francji powstała Krajowa Rada ds. Cyfryzacji, a w 2015 r. opublikowano tzw. sprawozdanie Mettlinga. W prace nad sprawozdaniem zostały włączone związki zawodowe, pracodawcy i obywatele. Zawarto w nim szereg zaleceń, które muszą zastosować przedsiębiorstwa.

12.2.3. Takie inicjatywy rządów z udziałem partnerów społecznych, środowiska akademickiego i przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego zostały również podjęte w Austrii, Finlandii, Szwecji, Portugalii, Włoszech, Hiszpanii, Danii i na Węgrzech.

EKES uważa, że wyniki tego dialogu z udziałem wielu zainteresowanych stron powinny zostać skonsolidowane na szczeblu europejskim, a wyartykułowane potrzeby i problemy trzeba uwzględnić w inicjatywach europejskich, tak aby przyczynić się do ujednolicenia ram odniesienia.

## **13. Partnerzy społeczni a zmiana tematów dialogu społecznego i działań związkowych wobec cyfryzacji**

13.1. Przeprowadzane w wielu państwach członkowskich eksperymenty, które EKES przytacza poniżej w sposób niewyczerpujący, ukazują ewolucję praktyki związkowej i nabywanie nowych praw dzięki negocjacom zbiorowym dotyczącym nowych form pracy.

13.2. We Francji uznano dwa nowe prawa: pierwsze, wpisane do prawa pracy z sierpnia 2016 r., to prawo do rozłączenia z siecią, które stanowi odpowiedź na zagrożenie pracą bez granic i bez ograniczeń. Prawo to zapewnia pracownikom korzystającym z ICT możliwość ograniczenia stałego połączenia z siecią.

13.3. Dialog społeczny na poziomie przedsiębiorstw doprowadził do realizacji tego prawa w drodze zakładowych lub branżowych układów zbiorowych. W niektórych przedsiębiorstwach wynegocjowane zostały również umowy w sprawie telepracy i pracy mobilnej. W jednej z grup telekomunikacyjnych podpisano w 2016 r. pierwsze w Europie porozumienie między partnerami społecznymi dotyczące cyfryzacji. Przewiduje ono w szczególności utworzenie komitetu z udziałem partnerów społecznych, którego zadaniem jest przewidywanie nowych umiejętności potrzebnych pracownikom w związku z przemianami cyfrowymi.

13.4. Drugim nowym prawem uzyskanym we Francji jest osobiste konto działalności. Dotyczy ono wszystkich pracowników (pracowników najemnych, osób samozatrudnionych lub pozornie samozatrudnionych oraz pracowników platform), którzy mogą dzięki niemu kumulować prawa do szkoleń oraz ubezpieczeń z tytułu opieki społecznej, bezrobocia i emerytury na jednym rachunku, który może być przenoszony.

---

<sup>(18)</sup> *Work organisation and employee involvement in Europe*, 2013 (zob. również Dz.U. C 161 z 6.6.2013, s. 35).

13.5. Ponadto pojawiają się innowacyjne praktyki związkowe: niektóre związki zawodowe utworzyły platformę dla osób samozatrudnionych, gdzie proponuje się nowe usługi, takie jak ubezpieczenia zdrowotne, gwarancje w zakresie uprawnień emerytalno-rentowych oraz usługi prawnicze dostosowane do ich działalności.

13.6. W Niemczech i Szwecji niemiecki związek zawodowy IG Metall i szwedzki związek zawodowy Unionen zawiązały w czerwcu 2016 r. partnerstwo na rzecz monitorowania i oceny pracy wykonywanej za pośrednictwem platform cyfrowych z myślą o przewidywaniu zmian wynikających z nowej gospodarki i rozwijaniu cyfrowych narzędzi komunikacji związkowej w celu organizowania osób samozatrudnionych oraz pracowników wykonujących pracę zlecaną za pośrednictwem platform społecznościowych (*crowd-workers*). Dostęp do takiej platformy związkowej jest ponadnarodowy; jest ona skierowana do pracowników ponad granicami krajowymi. W Niemczech zawarto również porozumienie branżowe w sprawie pracy mobilnej. Uwzględnia ono nowe formy pracy: telepracę, pracę w warunkach mobilności, pracę w domu.

13.7. We Włoszech związki zawodowe wy negocjowały w niektórych przedsiębiorstwach porozumienia dotyczące pracowników nietypowych przewidujące gwarancje w zakresie ubezpieczenia emerytalno-rentowego i zdrowotnego, które dotychczas były zarezerwowane dla tradycyjnych pracowników najemnych, a także odpowiednią pomoc prawną.

13.8. W Danii i wielu innych krajach UE, a także w Stanach Zjednoczonych nowe formy pracy cyfrowej były szeroko krytykowane przez związki zawodowe, ponieważ nie podlegają one prawu pracy obowiązującemu w tradycyjnych sektorach ani przepisom podatkowym. W centrum dyskusji na temat gospodarki cyfrowej znalazła się firma transportowa Uber, będąca symbolem pracy w ramach platform cyfrowych. Celem było uznanie kierowców Ubera jako pracowników zależnych i w związku z tym zobowiązanie pracodawcy do ich zadeklarowania, uiszczania odpowiednich składek i przestrzegania przepisów prawa pracy<sup>(19)</sup>. Organizacje związkowe dążą w szczególności do wy negocjowania, w imieniu pracowników platform, płacy minimalnej, przejrzystych kryteriów regulujących algorytmy i określających ich wyniki i ocenę oraz godnych warunków pracy<sup>(20)</sup>.

13.9. W Niderlandach pracownicy na elastycznych umowach pracy lub „samozatrudnieni” również zaczęli organizować związki zawodowe.

13.10. Europejski dialog społeczny w przemyśle hutniczym doprowadził do przedstawienia wspólnego stanowiska podpisanego przez związek zawodowy Industriall oraz organizację pracodawców CEEMET w sprawie wpływu cyfryzacji i działań, które należy podjąć<sup>(21)</sup>.

13.11. Na szczeblu europejskim organizacje Business Europe, UNI Europa, CEEP i UEAPME podpisały wspólne oświadczenie na temat wpływu cyfryzacji na rynek pracy i zwróciły uwagę na główne wyzwania stojące przed decydentami europejskimi i partnerami społecznymi<sup>(22)</sup>.

Bruksela, dnia 20 września 2017 r.

Georges DASSIS  
Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

<sup>(19)</sup> W Anglii wydano wyrok skazujący Ubera w sprawie *Y. Aslam, J. Farrar i inni przeciwko Uber*. Uber odwołał się od wyroku.

<sup>(20)</sup> Christophe Degryse, *Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, dokument roboczy ETUI 2016.02; ReformsWatch, internetowy serwis informacyjny ETUI, 2016 r.; Gunhild Wallin, *Trade unions must organise people working through platforms*, czerwiec 2016 r. oraz *Digitalisation and working life: lessons from the Uber cases around Europe*, Eurofound, styczeń 2016 r.

<sup>(21)</sup> *An Industriall Europe & CEEMET joint position*, 8 grudnia 2016 r.

<sup>(22)</sup> Oświadczenie europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji podpisane w trakcie trójstronnego szczytu społecznego 16 marca 2016 r.