

Chaire « Dialogue social et compétitivité des entreprises » Policy Papers

[Quelles formes de dialogue social pour les travailleurs autonomes ?

Laura Beuker, *chercheuse au Lentic (ULiège, Belgique)* & François Pichault, *Professeur à HEC-ULiège (Belgique), Directeur des Études - « Entreprise et Personnel » (Paris)*.

Dans le contexte de la multiplication des nouvelles formes d'emploi liées à la digitalisation de l'économie, certaines formes de travail autonome situées en « zone grise » (c'est-à-dire entre le salariat et l'indépendance) se trouvent *de facto* exclues des champs d'application du droit du travail et de la sécurité sociale, dont l'accès reste associé à la satisfaction d'indices de subordination à un employeur. Ces formes de travail – non conformes aux formes stéréotypiques de contrôle précitées (Countouris & De Stefano, 2019) – n'ouvrent dès lors pas le droit aux protections associées à l'emploi, alors même que les travailleurs autonomes¹ connaissent des transitions professionnelles flexibles et souvent associées à la précarité : fluctuation des revenus, difficultés à se former, exclusion des processus de négociation, etc. (Kalleberg, 2009 ; Hirsch, 2016 ; Pichault & Mc Keown, 2019).

Ce *policy paper* s'attache à mieux comprendre les modes d'action collective qui entourent les nouvelles formes d'emploi. Il analyse des initiatives émanant de syndicats, de quasi ou proto-syndicats (Heckscher & Carré, 2006 ; Sullivan, 2010) et d'autres intermédiaires du marché du travail pour développer des formes plus inclusives de dialogue social destinées à mieux protéger les travailleurs autonomes. Ces initiatives ont été observées dans des pays aux caractéristiques institutionnelles contrastées – Belgique, France et Pays-Bas – permettant ainsi d'explorer l'influence de ces dernières sur les formes émergentes d'action collective.

¹ Par travailleurs autonomes, nous entendons des travailleurs au projet ou à la tâche, qui connaissent des statuts hybrides situés entre les positions d'employé et d'indépendant, pour qui le contrôle devient de plus en plus axé sur les résultats obtenus (Cappelli & Keller, 2013) sous l'influence des clients ou des donneurs d'ordres (Prassl & Risak, 2016).

Tableau 1 : État des relations industrielles dans les 3 pays comparés

	BE	FR	NL
Taux de syndicalisation	Élevé	Très faible	Faible
Taux de couverture	Élevé	Élevé	Élevé
Niveau dominant de négociation	Centralisé	Décentralisé	Centralisé
Attitude des syndicats à l'égard des indépendants	Exclusive	Exclusive	Inclusive
Possibilité de négociation collective ouverte aux indépendants	Autorisée sous condition de dépendance économique	Autorisée pour deux professions + portage salarial	Autorisée (condition de dépendance économique imposée par les autorités de la concurrence)
Initiatives réglementaires à l'égard des nouvelles formes d'emploi	Mesures à portée fiscale	Législation de dispositifs émergents compensant la flexibilité accrue par diverses formes de sécurisation	Forte flexibilité avec tentatives récentes de compensation sécuritaire

Les mutations du travail : l'autonomie et ses risques

Dans les marchés du travail modernes, le travail peut être réalisé de diverses manières et au travers d'un large éventail de modalités et de modèles (Countouris & De Stefano, 2019). Une part croissante de la force de travail opère dans des conditions où la supervision sur le processus de travail est partagée avec des tiers (co-emploi ; sous-traitance), voire devient évanescence (*direct contracting*), tandis que le contrôle est de plus en plus centré sur les différents résultats à atteindre, comme l'illustre la Figure 1.

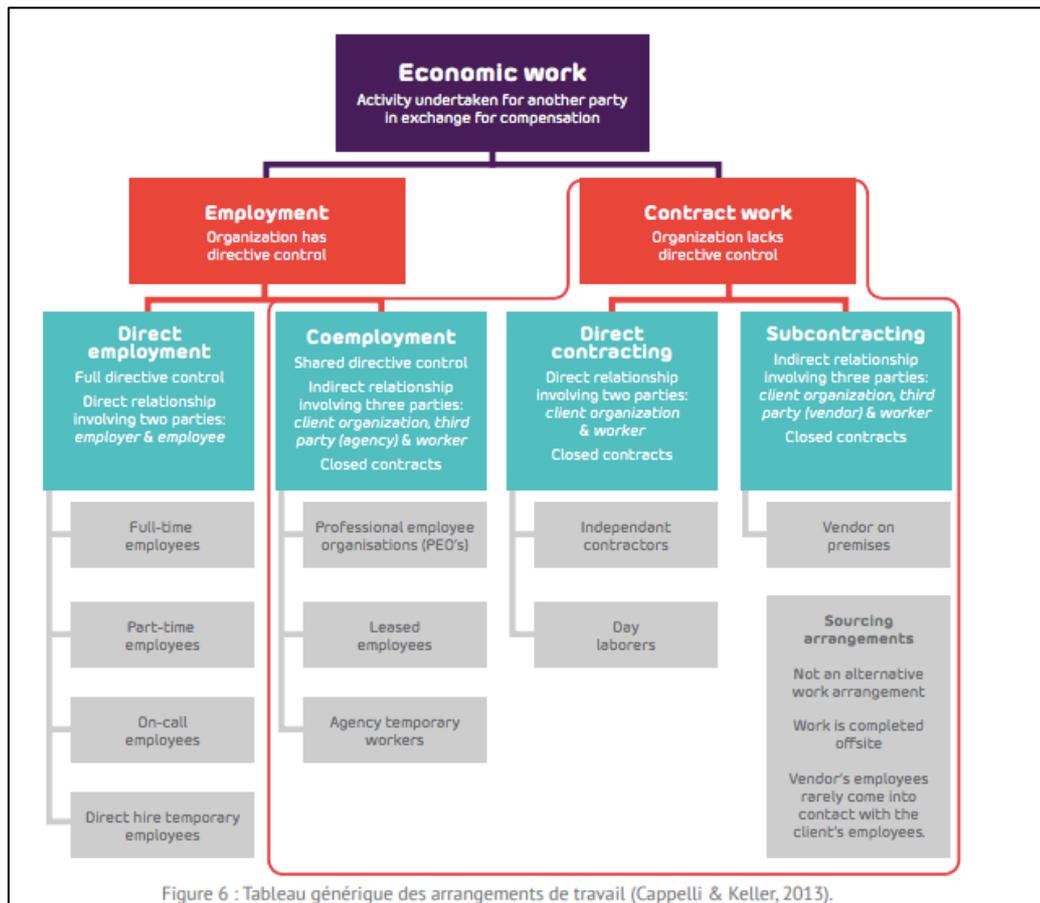


Figure 1 : Cappelli et Keller (2013)

Les formes atypiques d'emploi ont longtemps été définies comme « toutes les formes d'emploi qui n'entrent pas dans le schéma typique du CDI à temps plein » (Schmid, 2015), c'est-à-dire le travail temporaire, le travail à temps partiel et le travail indépendant sans employé. Cette définition ne permet toutefois pas d'identifier la diversité des situations de travail en plein essor avec la digitalisation croissante de notre économie. La nature de ces emplois, qui ne correspondent guère aux anciennes formes d'activité indépendante (commerçants, artisans, paysans) n'est pas sans poser des problèmes d'appréhension aux statisticiens (Gros, 2019). Comme le suggèrent Pichault & McKeown (2019), approfondir la question de l'autonomie au travail permet, selon nous, de mieux saisir la diversité des nouvelles formes d'emploi. Trois dimensions peuvent être distinguées à cet égard : le statut de travail (forme légale, protection sociale, liberté de choix, etc.), le contenu du travail (charge, rythme, degré de spécification) et les conditions de travail (développement des compétences, arrangements spatio-temporels et revenus).

L'articulation des différents éléments qui composent ces trois dimensions peut engendrer des combinaisons multiples, faisant apparaître de nouveaux risques liés soit à une autonomie accrue (revenus faibles et/ou irréguliers, peu de possibilités

de développement des compétences, discontinuité d'accès à la protection sociale), soit à une moindre autonomie (dépendance économique, orientation forcée vers le statut indépendant, non maîtrise du rythme et de la charge de travail, formations non transférables, etc.). Qu'elle soit faible ou forte, l'autonomie du travailleur n'est donc pas dénuée de risques, ce qui pose la question des nouvelles formes d'action collective susceptibles d'y faire face.

Quels obstacles à la représentation collective des travailleurs autonomes ?

Pendant plusieurs décennies, les conventions collectives de travail et autres modes collectifs d'action (grèves, lobby, etc.) ont été des supports essentiels pour garantir des conditions de travail décentes aux travailleurs (Aloisi & Galano, 2018). Si les travailleurs autonomes ont un besoin accru de diverses protections en vertu des risques précités, leur affiliation au sein de syndicats classiques n'est toutefois pas très élevée au sein de l'Union européenne (Fulton, 2018), même s'il existe un socle européen pour la garantie des droits sociaux qui intègre des réflexions relatives à une meilleure protection des travailleurs indépendants sans employés.

Situés entre les catégories de salarié et d'indépendant, ces travailleurs sont souvent considérés par les organisations syndicales comme de « faux indépendants » (à requalifier en salariés) ou comme des entrepreneurs (Wynn, 2015). En outre, le cadre réglementaire de l'Union européenne empêche toute velléité de négociation collective – ou d'accord – entre ces travailleurs : les autorités de la concurrence considèrent en effet comme illicite toute entente sur les prix, assimilée à un phénomène de cartel. Quant aux travailleurs autonomes, ils sont par ailleurs peu enclins à rejoindre les organisations syndicales traditionnelles en vertu de leurs conditions de travail et d'emploi très flexibles (Pernicka, 2006), de leur forte volonté d'indépendance et de négociation directe (Oznowitz, 2010 ; Pernicka et Reichel, 2014) et plus largement, de leur réticence spontanée vis-à-vis de l'action collective (Wynn, 2015).

De leur côté, les syndicats se positionnent de différentes manières à leur égard : soit en excluant les travailleurs indépendants de l'affiliation, comme en Belgique et en France jusqu'il y a peu ; soit en leur ouvrant les portes. Une telle ouverture peut concerner tous les travailleurs indépendants, mais elle peut aussi se limiter aux secteurs où ils sont les plus nombreux ou aux travailleurs dont les conditions d'emploi sont les plus précaires. Pareille inclusion peut s'opérer via des stratégies de *servicing* (fourniture de services légaux, fiscaux ou sociaux) et/ou d'*organizing*

(mobilisation basée sur le transfert de méthodes d'action collective en provenance des segments de population syndiquée les plus structurés) (Benassi & Dorigatti, 2015 ; Durazzi, 2017 ; Kornelakis & Voskeritsian, 2016).

Trois scénarios pour la représentation collective des travailleurs autonomes

Ces éléments nous ont mené à considérer trois scénarios pour la représentation collective des travailleurs autonomes. Le premier (M1) est celui de « l'expansion » et désigne les initiatives de syndicats qui ont étendu leurs actions à d'autres segments du marché du travail, généralement moins organisés (Benassi & Dorigatti 2015 ; Murray, 2017). Le deuxième (M2) est le modèle « communautaire », qui concerne les « quasi-syndicats » (Oswalt, 2016 ; Hirsch & Seiner, 2018). Ces derniers émergent en dehors du cadre classique des relations collectives de travail : ils résultent de l'adhésion à une communauté (organisée autour de statuts ou de professions spécifiques) et réalisent essentiellement un travail de lobbying institutionnel. Enfin, le dernier (M3) est le modèle « coopérativiste » (Siapera & Papadopoulou, 2016 ; Pazaitis, Kostakis & Bauwens, 2017) : il désigne des solutions managériales par lesquelles les travailleurs autonomes peuvent bénéficier d'une sécurisation de leur situation individuelle tout en participant directement à la gouvernance et à la prise de décision, sans devoir se lancer dans des actions de lobbying externe.

Exposé et analyses des neuf études de cas qui composent les trois scénarios

Des dispositifs relatifs au trois modèles précités ont été identifiés au sein de chacun des pays, composant de la sorte neuf études de cas, réalisées sur la base d'entretiens semi-directifs et d'observations.

Tableau 2 : Études de cas réalisées (anonymisées)

	BE	FR	NL
Modèle de l'expansion (M1)	Consync Organisation syndicale	Codetra Organisation syndicale	KTB Organisation syndicale
entretiens	N=7	N=6	N=3
Modèle communautaire (M2)	Asma Coopérative à FS	Asma Coopérative à FS	Asma Coopérative à FS
entretiens	N=6	N=4	N=2
Modèle coopérativiste (M3)	CEFS Coopérative d'emploi	Jocaste Coopérative d'activité et d'emploi	Plazelo Organisation patronale
entretiens	N=12	N=11	N=2

- **Consync** : syndicat belge qui consacre ses actions aux travailleurs salariés (ouvriers et employés). Il a développé « UF » en 2019, qui vise à offrir aux travailleurs autonomes et aux indépendants sans personnel des services et une représentation similaire aux salariés.
- **Codetra** : syndicat français présent dans tous les secteurs professionnels privés et publics. Il a développé « Alliance », une plateforme visant à offrir des services et une représentation aux travailleurs indépendants sans employés et aux *slashers*.
- **KTB** : syndicat néerlandais qui organise les artistes et les travailleurs du secteur créatif (employés et indépendants) et qui leur offre des services tout en menant une activité de lobbying.
- **Asma** : société mutuelle pour les artistes qui a vu le jour en Belgique avant de s'implanter dans d'autres pays européens. Ce dispositif permet aux *freelances* d'inscrire leurs activités dans un cadre réglementé (le salariat) et de bénéficier des protections liées.
- **CEFS** : coopérative d'emploi belge qui permet à des entrepreneurs de se salarier.
- **Jocaste** : coopérative d'activité et d'emploi (CAE) généraliste développée en France pour accompagner les entrepreneurs salariés via des outils tels que le CAPE (Contrat d'appui au Projet d'Entreprise) et le CESA (Contrat d'entrepreneur salarié associé).
- **Plazelo** : association néerlandaise composée d'entrepreneurs indépendants qui effectue des activités de lobbying en vue d'éliminer les obstacles réglementaires et législatifs en matière d'entrepreneuriat.

Pour étudier ces initiatives, nous avons mobilisé un double cadre théorique : les équivalents fonctionnels à la relation d'emploi (Marsden, 2004) et la théorie des capacités en termes d'innovation sociale (Ibrahim, 2007). Marsden a étudié les dimensions qui composent la relation d'emploi classique et s'est interrogé sur l'existence d'« équivalents fonctionnels » (EF) dans une relation de travail au projet. Ces équivalents sont de trois ordres : sociaux (accès à des réseaux, à de la formation, à une aide au développement de carrière) ; économiques (distribution de rentes et de revenus différés) et réglementaires (crédibilité des engagements, effectivité des contrats). Ce sont ces équivalents fonctionnels que nous avons identifiés au sein de chacune des études de cas. Ibrahim (2017) propose, quant à lui, de faire la jonction entre les actes individuels, collectifs et institutionnels, dont peuvent profiter les membres d'une communauté. Il a développé le modèle des « trois C » qui permet de comprendre par quels processus une innovation sociale « pure » – entendue comme la réponse à des besoins qui ne sont satisfaits ni par l'État, ni par le marché – peut donner lieu à des dynamiques collectives soutenables. La première étape est la « conscientisation » individuelle (réflexion critique), la deuxième est la « conciliation » au niveau collectif (mobilisation vers des objectifs communs) et la troisième est la « collaboration » au niveau institutionnel (conception et mise en place de réformes menées en partenariat avec d'autres acteurs).

L'articulation de ces travaux permet d'objectiver tant la comparaison des services proposés, que le degré de développement des initiatives, comme le propose le tableau 3 ci-dessous, dans lequel nous avons évalué la nature des protections et des services offerts et cerné la façon dont ces derniers contribuent (ou non) au développement de solutions soutenables pour les transitions professionnelles des travailleurs autonomes.

Tableau 3 : Analyse des EF et des capacités

Pays	Acteurs	Equivalents fonctionnels			Développement des capacités		
BE	Consync	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
BE	Asma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BE	CEFS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		-
FR	Codetra			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FR	Asma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
FR	Jocaste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-
NL	KTB	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NL	Asma	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
NL	Plazelo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	-
EF		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Capacités		
Economiques		<input type="checkbox"/>			Individuelles (conscientisation) <input type="checkbox"/>		
Sociaux		<input type="checkbox"/>			Collectives (conciliation) <input type="checkbox"/>		
Réglementaires		<input type="checkbox"/>			Institutionnelles (collaboration) <input type="checkbox"/>		

Synthèse des résultats

La Belgique est caractérisée par un cadre institutionnel complexe, peu ouvert aux nouvelles formes d'emploi (à l'exception de mesures fiscales récentes). Si une initiative syndicale nouvelle (« UF ») permet aux travailleurs autonomes de s'affilier, la visée de ce dispositif n'est pas de développer de l'innovation sociale. Elle vise plutôt à reconnaître la similarité de droits entre individus exerçant des professions proches, sous des statuts différents. Dans ce cadre, une initiative communautaire comme Asma trouve l'amplitude nécessaire pour se déployer (près de 30.000 membres) et viser l'instauration d'un « salariat post-subordination », tandis qu'une initiative comme CEFS concentre ses ambitions d'innovation sociale sur un segment beaucoup plus limité du marché du travail (141 entrepreneurs salariés).

En France, dans un contexte réglementaire sophistiqué où le fonctionnement des coopératives d'activité et d'emploi est institutionnalisé (parmi d'autres possibles : auto-entreprise, portage salarial, groupement d'employeurs, etc.), c'est un syndicat classique (Codetra) qui envisage le développement de nouvelles capacités au niveau institutionnel par des actions de lobbying, mais aussi par certaines actions relatives à l'amélioration des droits de ces travailleurs (artistes, chauffeur Uber, salariés portés, etc.). Asma, en France, apparaît comme un acteur parmi d'autres et n'exerce dès lors pas la même capacité disruptive que dans le contexte belge. Les CAE comme Jocaste constituent, quant à elles, un espace d'expérimentation

sociale, lié à la convergence de statuts opposés : salariés, entrepreneurs et associés (Bureau & Corsani, 2018). Tout comme Asma, la CAE permet de penser et d'exercer le salariat en dehors de liens de subordination.

Aux Pays-Bas, les acteurs qui dédient les services et/ou de la représentation aux indépendants sans salariés sont très nombreux. Sur un marché du travail d'ores et déjà très flexible, Asma ne parvient guère à faire progresser le principe du salariat post-subordination et reste un acteur périphérique. Plazelo ne cherche pas, quant à elle, à modifier le cadre réglementaire existant, mais plutôt à préserver la liberté entrepreneuriale de ses membres. Dans ce contexte, le syndicat KTB mène une activité de lobbying importante afin de faire évoluer la législation dans le sens d'une meilleure protection pour les travailleurs indépendants.

Conclusion

À l'issue de nos analyses, deux éléments doivent être soulignés. D'une part, nous constatons l'influence qu'exerce le cadre institutionnel sur les formes émergentes d'action collective. La nécessité d'un travail institutionnel est plus élevée dans des contextes très institutionnalisés (tels que la Belgique et la France) le premier étant caractérisé par des partenaires sociaux forts, le second par une forte régulation étatique et tous deux possédant un droit social de type « binaire » (on est soit salarié, soit indépendant). En France, le cadre législatif et réglementaire sophistiqué atténue quelque peu le caractère disruptif et la capacité d'influence de nouveaux entrants tels qu'Asma. Au Pays-Bas, la grande flexibilité du marché du travail fait en sorte que de nombreux intermédiaires du marché du travail prennent en compte la situation de travailleurs autonomes en leur offrant des services appropriés et en développant des actions de lobbying au niveau institutionnel. Le besoin d'entrepreneuriat institutionnel est dès lors plus faible : en témoigne la position marginale d'Asma. D'autre part, les jeux politiques semblent inévitables, qu'ils prennent place entre les acteurs traditionnels et les acteurs émergents (Asma en Belgique et en France) ou bien à l'intérieur même du monde syndical (en témoigne la succession de rattachements et de schismes entre fédérations qui émaillent l'histoire de KTB aux Pays-Bas).

Au-delà de ces aspects institutionnels, certaines retombées managériales de notre recherche sont à souligner. Si les responsables des ressources humaines veulent continuer à jouer un rôle dans l'attraction et la rétention des meilleurs talents, ils devront probablement apprendre à coopérer avec de nouveaux intermédiaires et des quasi-syndicats offrant des solutions originales aux travailleurs autonomes en

vue de sécuriser leurs transitions professionnelles. Ces intermédiaires et quasi-syndicats peuvent considérer les travailleurs comme des quasi-employés ou des quasi-indépendants (Lorquet et al., 2018). Lorsque les travailleurs sont considérés comme des quasi-employés, leur statut tend à être sécurisé par les intermédiaires eux-mêmes (cas des CAE en France ou de CEFS en Belgique). Lorsqu'ils sont considérés comme des quasi-indépendants, la sécurisation de leur statut repose davantage sur la responsabilité individuelle, tout en étant soutenue par divers dispositifs tels que des packages d'assurance, des fonds de garantie et/ou l'accès à certains droits sociaux. Comme le suggèrent Brulin et Svensson (2012), ce type de dispositif—proposé par Asma en Belgique et en France ou par KTB aux Pays-Bas—peut constituer la base de futures innovations en matière de GRH au niveau local ou régional. Quoi qu'il en soit, en prenant des initiatives à l'égard des travailleurs autonomes externes, en partenariat avec des acteurs tiers (intermédiaires du marché du travail et quasi-syndicats), les entreprises ont ainsi la possibilité d'étendre leurs politiques de GRH à un périmètre plus large, ouvrant la voie à ce qu'il est convenu d'appeler le *total workforce management* (Camuffo & De Stefano, 2016; Cascio & Boudreau, 2017).

Références

- Aloisi, A., & Gramano, E. (2018). Non-standard Workers and collective rights. Legal challenges, practical difficulties, and successful responses. Industrial Relations in Europe Conference, CIRIEC Leuven, 10-12 September. <https://soc.kuleuven.be/ceso/wo/erIm/irec/docs/irec-2013-aa-eg-2013-collective-rights-fornsfe.pdf>
- Benassi, C., & Dorigatti, L. (2015). Straight to the core—Explaining union responses to the casualization of work: The IG Metall campaign for agency workers. *British Journal of Industrial Relations*, September, 533-555.
- Benner, C., Leete, L., & Pastor, M. (2007). Staircases or treadmills? Labor market intermediaries and economic opportunity in a changing economy. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Brulin, G., & Svensson, L. (2012). *Managing Sustainable Development Programmes – A Learning Approach to Change*. London: Gower.
- Bureau, M.-C., & Corsani, A. (2018). Collective actions on the margins of the salariat. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24(3), 279-295.
- Camuffo, A., & De Stefano, F. (2016). Work as commons: internal labor markets, blended workforces and management. *The Structuring of Work in Organizations* (Research in the Sociology of Organizations), Emerald Group Publishing Limited, 47, 363-382.

- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2017). Talent management of nonstandard employees. In Collings, D.G., Mellahi, K., & Cascio, W.F. (Eds), *The Oxford Handbook of Talent Management* (Vol. 1). Oxford: Oxford University Press.
- Cappelli, P., & Keller, J. R. (2013). Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review*, 38(4), 575-596.
- Countouris, N., & De Stefano, V. (2019). *New trade unions strategies for new forms of employment*. Bruxelles: ETUC.
- Durazzi, N. (2017). Inclusive Unions in a Dualized Labour Market? The Challenge of Organizing Labour market Policy and Social Protection for labour market outsiders. *Social Policy and Administration*. 51(2), 265-285.
- Fulton, L. (2018). Les syndicats s'engagent pour la protection des travailleurs indépendants. Bruxelles : ETUC.
- Gros, J., (2019). Les statistiques de l'emploi face aux mutations du travail indépendant. In Dubet, F., (2019). *Les mutations du travail*, pp. 77-89.
- Heckscher, C. C., & Carré, F. (2006). Strength in networks: Employment rights organizations and the problem of co-ordination. *British Journal of Industrial Relations*, 44(4), 605-628.
- Hirsch, B. (2016). Dual labor markets at work. *ILR Review*, 69(5), 1191-1215
- Hirsch, J., & Seiner, J.A. (2018). A modern union for the modern economy. 86 *Fordham Law Review* 1727 (2018). UNC Legal Studies Research Paper. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2924833
- Ibrahim, S. (2017). How to build collective capabilities: the 3C-model for grassroots-led development. *Journal of Human Development and Capabilities*, 18(2), pp. 197-222.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.
- Kornelakis, A., & Voskeritsian, H. (2016). Getting together or breaking apart? Trade union strategies, restructuring and contingent workers in Southern Europe. *Economic and Industrial Democracy*. 39(2), 357-375.
- Lorquet, N., Orianne, J.-F., & Pichault, F. (2018). Who takes care of nonstandard career paths? The role of labour market intermediaries, *European Journal of Industrial Relations*, 24(3), 279-295.
- Marsden, D. (2004). The 'Network Economy' and models of the employment contract. *British Journal of Industrial Relations*, 42 (4), December, 659-684.
- Murray, G. (2017). Union renewal: what can we learn from three decades of research? *Transfer —European Review of Labour and Research*, 23(1), 9-29
- Osnowitz, D. (2010). *Freelancing Expertise: Contract Professionals in the New Economy*. Ithaca, NY: Cornell University/ILR Press.
- Oswalt, M.M. (2016). Improvisational unionism. *California Law Review*, 104(3), 597-

- Pazaitis, A. Kostakis, K. & Bauwens, M. (2017). Digital Economy and the Rise of Open Cooperativism: the Case of the Enspiral Network. *Transfer: European Review of Labor and Research*, 23(2), 177–192.
- Pernicka, S. (2006). Organizing the Self-Employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings. *European Journal of Industrial Relations*, 12(2), 125-142.
- Pernicka, S., & Reichel, A. (2014). An institutional logic approach to the heterogeneous world of highly skilled work. *Employee Relations*, 36(3), 235-253.
- Pichault, F., & McKeown, T. (2019). Autonomy at work in the gig economy: analysing work status, work content and working conditions of independent professionals. *New Technology, Work and Employment*, 34(1), 59-72.
- Prassl, J., & Risak, M. (2016). Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 1-30.
- Schmid, G. (2015). Sharing risks of labour market transitions: Towards a system of employment insurance. *British Journal of Industrial Relations*, 53(1), 70-93.
- Siapera, E. & Papadopoulou, L. (2016). Entrepreneurialism or cooperativism? An exploration of cooperative journalistic enterprises. *Journalism Practice*, 10(2), 178-195.
- Sullivan, R. (2010). Organizing workers in the space between unions: union-centric labor revitalization and the role of community-based organizations. *Critical Sociology*, 36(6), 793-819
- Wynn, M. (2015). Organising freelancers: a hard case or a new opportunity? *International Review of Entrepreneurship*, 13(2), 93-102.