Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén – Bättre arbetsvillkor för ett starkare socialt Europa: dra full nytta av digitaliseringen för framtidens arbete

[COM(2021) 761 final]

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete

[COM(2021) 762 final]

(2022/C 290/16)

Föredragande: **Cinzia DEL RIO**

Remiss	Europaparlamentet, 17.1.2022
	Europeiska unionens råd, 4.5.2022
Rättslig grund	Artikel 304 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
Ansvarig sektion	Sysselsättning, sociala frågor och medborgarna
Antagande av sektionen	7.3.2022
Antagande vid plenarsessionen	23.3.2022
Plenarsession nr	568
Resultat av omröstningen	
(för/emot/nedlagda röster)	149/80/18

1. **Slutsatser och rekommendationer**

1.1 Pandemin har belyst vissa förändringar i arbetslivet, som redan var på gång, och påskyndat expansionen av alla typer av plattformsarbete, vilket förstärkt den digitala ekonomins tillväxt och genomslag.

1.2 EESK välkomnar Europeiska kommissionens förslag till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete (COM (2021) 762), inom ramen för genomförandet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Denna lagstiftningsåtgärd bör syfta till att fastställa tydliga definitioner av kriterierna för att klassificera anställningsförhållanden och för att styra användningen av algoritmer, och bör ge tillgång till skydd och rättigheter på det sociala och arbetsrättsliga området.

1.3 EESK har redan i ett antal tidigare yttranden, som fortfarande är relevanta för detta yttrande, framhållit de möjligheter och utmaningar som följer med plattformsarbete och behovet av att fastställa tydliga och rättvisa regler för att säkerställa rättvis konkurrens på den inre marknaden, ett effektivt genomförande av arbetstagarnas rättigheter och förbättrade arbetsvillkor. Det övergripande målet är att upprätthålla och stärka den inre marknaden genom att säkerställa lika villkor för alla aktörer.

1.4 EESK har betonat att plattformsekonomin öppnar upp möjligheter för både företag och arbetstagare. Företag kan nå nya marknader, minska kostnaderna, dra nytta av innovationer inom digital teknik samt få tillgång till global och lokal arbetskraft för att förbättra effektiviteten och öka produktiviteten. Arbetstagare har nya inkomst- och arbetsmöjligheter, vilket blir allt viktigare och ibland avgörande för utsatta grupper såsom ungdomar, migranter och kvinnor. Dessa möjligheter måste hanteras på ett socialt hållbart sätt.

1.5 Det har uttryckts farhågor avseende arbetsvillkoren i plattformsekonomin, bland annat beträffande en mer begränsad tillgång till socialt skydd och social trygghet, hälso- och säkerhetsrisker, otryggt arbete, osammanhängande arbetstider, otillräckliga inkomstnivåer och svårigheter att säkerställa erkännandet av kollektiva rättigheter. Man måste ta itu med dessa farhågor, och ta fram väl avvägda lösningar på lämpliga nivåer, dvs. på europeisk och nationell nivå samt genom kollektivförhandlingar där plattformar deltar. EESK anser att det är nödvändigt att säkerställa likabehandling av

”traditionella” företag och de som använder digitala medel som bygger på funktionerna för algoritmisk verksamhetsledning när det gäller att hantera arbetsorganisation och anställningsförhållanden: ledning, kontroll och/eller organisationsbefogenheter.

1.6 Digitala arbetsplattformar skiljer sig åt i storlek. För små och medelstora plattformsföretag finns det andra utmaningar som måste beaktas, inklusive utmaningar som rör kostnaderna för infrastruktur och administrativa bördor och anpassning till den digitala omställningen.

1.7 EESK konstaterar att flexibla arbetstider kan vara en positiv aspekt av plattformsarbete, vilket särskilt välkomnas av dem som förlitar sig på plattformsarbete som en extra inkomstkälla. Flexibilitet bör dock alltid baseras på respekt för grundläggande sociala normer och arbetsnormer som garanteras av EU-lagstiftningen.

1.8 EESK håller med om att den rättsliga klassificeringen av anställningsförhållandet och dess tydliga åtskillnad från äkta egenföretagare är nyckeln till att säkerställa rättssäkerhet för både företag och arbetstagare och för att säkerställa arbetstagarnas rättigheter och skydd. Denna fråga hanteras dock på olika sätt i olika medlemsstater. Bestämmelser om specifika områden, domstolsavgöranden efter arbetskonflikter och kollektivavtal inom riktade segment av plattformsarbete orsakar en fragmentering av befintlig lagstiftning inom EU och skillnader i hur plattformsarbetstagare behandlas i de olika medlemsstaterna. Det är nödvändigt att tydligt identifiera den rättsligt ansvariga arbetsgivaren både i fråga om beskattning och sociala avgifter och i syfte att upprätta kollektivförhandlingsprocesser.

1.9 Europa kan inte ha olika regleringsstrategier för samma utmaningar. EESK stöder syftet med kommissionens lagförslag att ta itu med dessa mycket olika bestämmelser i medlemsstaterna.

1.10 EESK betonar att de nya reglerna i direktivet måste baseras på EU:s sociala regelverk och måste innehålla tydliga definitioner, som inte får stå i strid med regelverket, kollektivavtal eller rättspraxis vid domstolarna i de enskilda medlemsstaterna. Direktivet bör utgöra en tydlig rättslig ram som ska anpassas på nationell nivå i enlighet med nationella lagar och praxis, och särskilt uppmuntra kollektiva förhandlingar.

1.11 Dessutom tar detta yttrande särskilt upp följande aspekter av det föreslagna direktivet:

Klassificeringskriterier: EESK betonar att de klassificeringskriterier som anges i artikel 4 i förslaget inte återspeglar den digitala marknadens dynamiska och snabba utveckling och att de ständigt skulle behöva uppdateras, vilket gör dem vaga och tvetydiga. Det skulle vara lämpligare att ange att anställningspresumtionen fungerar till förmån för enskilda arbetstagare som tillhandahåller sitt arbete och/eller sina tjänster under de specifika funktionerna ledning, kontroll och/eller organisationsbefogenheter som utförs genom algoritmisk verksamhetsledning som utövas av den digitala plattformen i fråga och därför fastställa kriterierna enligt dessa funktioner. EESK håller med om att plattformar ska ha möjlighet att motbevisa anställningspresumtionen.

1.12 EESK påpekar att den specifika dimensionen av algoritmisk verksamhetsledning, som har ett betydande inflytande på arbetstagarna, kanske inte kan tillämpas för att definiera presumtionen för ett anställningsförhållande som involverar registrerade yrkesverksamma eller medlemmar i nationella yrkesorganisationer, om sådana finns.

1.13 **Regler för algoritmisk verksamhetsledning:** EESK håller med om att algoritmisk verksamhetsledning har en betydande inverkan på arbetsvillkoren och att insyn och redovisningsskyldighet bör säkerställas för arbetstagare och företag. Algoritmisk verksamhetsledning övervakar, tilldelar uppgifter, ger direkta instruktioner som begränsar nivån av självständighet och utvärderar arbetstagare, inklusive deras prestationer och beteende, såväl som deras inkomster och arbetsvillkor och kan till och med leda till uppsägning. Direktivet bör uttryckligen ange att de rättigheter som fastställs i kapitel 3 gäller alla situationer där algoritmisk verksamhetsledning används i anställningssammanhang.

1.14 EESK anser att alla plattformsarbetstagare bör ha en garanterad rätt till dataportabilitet och att ladda ner sina data från plattformar, inklusive uppgifter om kompetens. Dessutom bör ytterligare bestämmelser läggas till för att utöva rätten att ompröva ett automatiserat eller halvautomatiskt beslut. Beslut som väsentligt kan påverka en arbetsrelation bör fattas av människor. Kommittén uppskattar att kommissionens förslag går i denna riktning.

1.15 EESK betonar vikten av en effektiv tillsyn genom ett starkare samarbete mellan dataskyddsmyndigheter och yrkesinspektioner och behovet av att klargöra var ansvaret ligger, även i gränsöverskridande situationer.

1.16 **Kollektiva rättigheter:** EESK betonar att artikel 14 i direktivet uttryckligen bör hänvisa till fackföreningar, som har rätt att föra kollektiva förhandlingar. Vidare bör informations- och samrådsrätten och rätten till kollektiva förhandlingar utvidgas till alla plattformsarbetstagare.

1.17 Direktivet bör säkerställa rättvisa uppsägningsprocesser för plattformsarbetstagare och informations- och samrådsförfaranden vid kollektiva uppsägningar.

1.18 I linje med målen i den europeiska kompetensagendan understryker EESK vikten av att plattformsarbetstagare ges tillräcklig utbildning och information, som skulle kunna finnas tillgänglig på olika språk, om hur man använder och arbetar på plattformen i fråga och om hur de kan förbättra sina digitala färdigheter.

2. **Inledning – bakgrund**

2.1 Covid-19-pandemin har påskyndat användningen av plattformsarbete och tydliggjort vissa förändringar i arbetslivet som redan var på gång. Kommittén har redan betonat att plattformsekonomin öppnar möjligheter för både företag och arbetstagare. Digitala arbetsplattformar som förmedlar arbete har snabbt vunnit mark i ett antal ekonomiska sektorer. Företag kan nå nya marknader, minska kostnaderna, dra nytta av innovationer inom digital teknik samt få tillgång till global och lokal arbetskraft för att förbättra effektiviteten och öka produktiviteten. Arbetstagare har nya inkomst- och arbetsmöjligheter, vilket blir allt viktigare och ibland avgörande för utsatta grupper såsom ungdomar, migranter och kvinnor.

2.2 Det finns emellertid också utmaningar som rör arbetstagares rättigheter, beskattning, förmögenhetsfördelning och hållbarhet, som måste hanteras på europeisk nivå ([1]). Plattformsarbete håller på att bli ett viktigt inslag i den nya produktiva kartan av ekonomisk verksamhet med koppling till den digitala utvecklingen och den digitala omställningen. EESK har redan i ett antal tidigare yttranden ([2]), som är relevanta för det här yttrandet, framhållit möjligheterna och riskerna och efterlyst regleringsåtgärder på EU-nivå med tydliga definitioner av kriterierna för klassificering av anställningsförhållanden, regler för användningen av algoritmer och tillgång till skydd och rättigheter på det sociala och arbetsrättsliga området.

2.3 Den svaga ekonomiska ställningen för ett stort antal arbetstagare på en stor mångfald av digitala arbetsplattformar leder till ökade hälso- och säkerhetsrisker ([3]) och otrygga anställningar ([4]), ett fenomen som är svårt att definiera inom exakta och specifika nationella geografiska gränser. I de flesta av EU:s rättssystem försvagas dessutom de allmänna skydds- och socialskyddsmekanismerna för arbetstagare med atypiska anställningsavtal.

2.4 EESK konstaterar att flexibla arbetstider kan vara en positiv aspekt av plattformsarbete, vilket särskilt välkomnas av dem som förlitar sig på plattformsarbete som en extra inkomstkälla, i synnerhet ungdomar. Flexibilitet bör dock alltid baseras på respekt för grundläggande sociala normer och arbetsnormer som garanteras av EU-lagstiftningen och kan regleras av nationell lag eller kollektivavtal på grundval av EU:s relevanta rättsliga ram. Detta är särskilt nödvändigt för ungdomar som arbetar under osammanhängande perioder, som har låga och otillräckliga inkomstnivåer och som behöver tjäna in sina sociala avgifter för sina framtida pensioner ([5]).

2.5 De mycket olika anställningsförhållanden som uppstår och utvecklas på digitala arbetsplattformar inom varje medlemsstat bidrar inte till en enhetlig nationell lösning när det gäller att erkänna det nödvändiga sociala skyddet, de åtgärder som krävs för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, tillräckliga inkomstnivåer, lämplig arbetstid och anständiga arbetsförhållanden. Dessa olika former av arbetsrelationer och lågt individuellt och kollektivt skydd på nationell nivå mångdubblas på EU-nivå, vilket skapar en grogrund för social dumpning och illojal konkurrens som hotar själva effektiviteten i de europeiska och nationella arbetsskyddsnormerna.

([1]) EUT C 286, 16.7.2021, s. 70, punkt 2.7.
([2]) EUT C 429, 11.12.2020, s. 173, EUT C 220, 9.6.2021, s. 1, EUT C 194, 12.5.2022, s. 50, EUT C 517, 22.12.2021, s. 61, EUT C 286, 16.7.2021, s. 70.
([3]) Gemensamma forskningscentrumets Colleem II-undersökning.
([4]) Kommissionens studie (2021).
([5]) Europeiska ungdomsforumet – Ståndpunktsdokument om plattformsarbete.

2.6 Digitala arbetsplattformar kan delas in i två breda kategorier: webbaserade plattformar och platsbaserade plattformar. De skiljer sig åt i storlek. För små och medelstora plattformsföretag finns det andra utmaningar som måste beaktas, inklusive utmaningar som rör kostnaderna för infrastruktur och administrativa bördor och anpassning till den digitala omställningen.

2.7 Antalet personer som arbetar för arbetsgivare som använder onlineplattformar ökar stadigt, inte bara i EU utan i hela världen ([6]). Som ILO och Eurofound har visat inbegriper utmaningarna för traditionella företag illojal konkurrens från plattformar, av vilka några inte är föremål för konventionell beskattning och andra regler som rör deras personal. Dessutom har en stor mängd rättspraxis visat att vissa affärsmodeller för plattformar bygger sin konkurrensfördel på att försöka undvika gällande bestämmelser, vare sig det handlar om social, miljömässig eller ekonomisk lagstiftning ([7]). Denna strategi bidrar inte till långsiktig ekonomisk hållbarhet och motverkar rättvis konkurrens, särskilt mellan stora och små plattformsföretag eller mikroplattformsföretag.

2.8 Med den digitala omställningen, som EU eftertryckligen stöder, kommer i framtiden allt fler sektorer och yrken att påverkas av modellen med onlineplattformar. EESK har upprepade gånger betonat ([8]) att en god reglering av den inre marknaden måste genomdrivas och stärkas genom att man säkerställer lika villkor för alla aktörer och att digitaliseringen måste gynna arbetstagare och företag. Det är mycket viktigt att ta fram ett regelverk som säkerställer säkra, rättvisa och hälsosamma arbetsmiljöer och arbetsvillkor genom ett system med tydligt fastställda rättigheter, ansvarsområden och skyldigheter.

2.9 Alla arbetstagare har rätt till rättvisa och anständiga arbetsvillkor. Detta är en grundläggande princip i internationell arbetsrätt och EU-rätten. Arbetstagaren har i enlighet med artikel 4 i direktiv (EU) 2019/1152 rätt att bli informerad av arbetsgivaren om de väsentliga delarna av anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Arbetstagare som är anställda av en plattform måste omfattas av samma arbetsrättsliga bestämmelser som de som gäller i det land där tjänsten tillhandahålls.

2.10 Den centrala frågan är därför en tydlig definition av ”anställd” och en tydlig åtskillnad från äkta ”egenföretagare”. Effektiviteten och ändamålsenligheten i hela regelverket i förslaget till direktiv beror på hur tydliga dessa definitioner är. De studier som man hänvisar ([9]) till visar att arbetstagare i många fall uppmanas att registrera sig som egenföretagare, och utmaningen är att undvika falskt egenföretagande. Arbetstagare bör få den information som behövs för att kunna välja om de vill vara äkta egenföretagare eller inte. Kommissionens studie som man hänvisar till i kommissionens arbetsdokuments konsekvensbedömningsrapport om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete visar att 5,5 miljoner plattformsarbetstagare beräknas felaktigt klassificeras som egenföretagare.

2.11 Frågan om den rättsliga klassificeringen av anställningsförhållandena hanteras på olika sätt i medlemsstaterna. Risken för misstag i den rättsliga klassificeringen av anställningsförhållandena beror främst på bristen på lagstiftning i de nationella rättssystemen och bristen på rättslig klarhet. Hittills har ingen medlemsstat på ett heltäckande sätt behandlat frågan om den rättsliga klassificeringen av plattformsarbete. Vissa medlemsstater (Italien, Spanien och Frankrike) har valt sektorsspecifik lagstiftning med fokus på transport- och leveransplattformar. Många medlemsstater (Belgien, Tyskland, Grekland, Spanien, Frankrike, Irland, Italien, Nederländerna och Sverige) har försökt klargöra anställningsförhållanden med osäker klassificering genom lagstiftning, förvaltningsbeslut eller rättspraxis, men dessa avser allmänna arbetsmarknadssituationer och beaktar inte plattformsarbetets särdrag. I Italien och Spanien har kollektivförhandlingar spelat en viktig roll med särskilda avtal och protokoll som har föregripit specifika rättsliga bestämmelser.

2.12 Uppfattningen att det befintliga regleringssystemet på nationell nivå, i de olika EU-länderna, för närvarande inte lämpar sig för att reglera de olika arbetsprofilerna på digitala plattformar bekräftas av nästan 100 rättstvister där talan väckts av arbetstagare och/eller deras fackliga företrädare, och av de många olika lösningarna i många europeiska länders rättspraxis, där man i vissa fall slår fast att det handlar om egenföretagande medan man i allt fler fall konstaterar att det rör

([6]) ILO:s rapport The role of digital labour platforms in transforming the world of work, Eurofounds rapport från 2018, arbetsdokument från kommissionens avdelningar – uppgifter om antalet och omsättningen, som tredubblades under pandemin (enligt uppgifter från ILO registrerades i EU en omsättning på 12 miljarder euro 2020), Ceps slutrapport från 2021, Digital Labour Platforms in the EU, ETUI:s studie från 2021, The definition of worker in the platform economy: exploring workers' risks and regulatory solutions.

([7]) EUT C 123, 9.4.2021, s. 1, punkt 3.2.7.

([8]) EUT C 440, 6.12.2018, s. 1, EUT C 123, 9.4.2021, s. 1, EUT C 286, 16.7.2021, s. 70, EUT C 367, 10.10.2018, s. 15.

([9]) Se fotnot 6.

sig om anställning, och i ytterligare andra fall anser att detta specifika fall ska placeras i en mellanliggande rättslig situation ([10]). Även om dessa förfaranden ofta har lett till motstridiga resultat rör de främst leverans- och taxitjänster (plattformstjänster på plats) och i de flesta av dem håller man med om att personer som arbetar på plattformar ska definieras som anställda (särskilt inom transport- och leveranssektorerna, som förmodligen är de sektorer som har det bästa avtalsmässiga och fackliga skyddet).

2.13 En annan nyckelfråga gäller effekten av algoritmisk verksamhetsledning på arbetsförhållandena, vilket är inbyggt i affärsmodellen för digitala arbetsplattformar ([11]). Uppmärksamhet bör ägnas åt att säkerställa insyn och redovisningsskyldighet i förhållande till algoritmer för arbetstagare och företag.

2.14 Enskilda medlemsstater har vidtagit åtgärder för att förbättra denna situation genom att genomföra lagstiftningsinitiativ som specifikt avser algoritmisk verksamhetsledning på arbetsplatsen (IT, ES). Samtidigt hanterar ett antal medlemsstater (AT, BE, CY, CZ, DK, EE, FI, DE, IE, LV, LT, LU, NL, SE) algoritmisk verksamhetsledning genom att vidta åtgärder inom ramen för politiken för integritet, dataskydd och icke-diskriminering. Relevanta domstolsbeslut har fattats i flera länder (FR, IT, NL, PL och LU) ([12]). Fragmenteringen av de gällande reglerna inom EU innebär också att digitala arbetsplattformar som är verksamma i olika länder omfattas av olika bestämmelser. Med tanke på plattformsekonomins flexibla, rörliga och snabbt föränderliga karaktär kommer denna avsaknad av en gemensam hållning att göra det svårt att upprätthålla lika villkor mellan medlemsstaterna.

2.15 I detta sammanhang bör EU-institutionernas initiativ välkomnas, med särskild hänvisning till det åtgärdspaket som kommissionen lade fram den 9 december 2021 för att förbättra arbetsvillkoren på plattformar, inom ramen för genomförandet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Kommissionen erkänner genom sitt initiativ att det är brådskande att ta itu med skillnaderna i behandling mellan medlemsstaterna, den tar itu med de problematiska aspekter som beskrivs ovan och lägger fram ett lagförslag i form av ett direktiv.

3. **Allmänna överväganden**

3.1 EESK ställer sig bakom kommissionens beslut att utarbeta ett förslag till direktiv, vars tillämpningsområde omfattar plattformsbaserat arbete som utvecklas både genom onlineplattformar (t.ex. juridiska tjänster, översättningstjänster och frilansare) och genom platsbaserade plattformar, som kräver att arbetstagaren tillhandahåller en fysisk tjänst (t.ex. taxi, leveranser och tjänster i hemmet). Som tydligt anges i skäl 49 i förslaget till direktiv motiveras behovet av ett direktiv snarare än icke-bindande rättsliga instrument av den extrema mångfalden av situationer, arbetsförhållanden och lagstiftning i varje medlemsstat, särskilt när det gäller att säkerställa att arbetstagarna formellt och i praktiken omfattas av de sociala trygghetssystemen och att dessa system är lämpliga och transparenta, särskilt eftersom medlemsstaterna erbjuder olika nivåer av socialt skydd. Det stora och växande antalet domstolsärenden och domar till förmån för att detta arbete ska klassificeras som anställning är ett tydligt tecken på att frågan inte regleras på ett tillräckligt tydligt sätt ens inom de enskilda nationella rättssystemen. Målet att förbättra arbetsvillkoren genom digitala plattformar kan därför inte i tillräcklig utsträckning uppnås av varje medlemsstat på egen hand, utan kan i enlighet med subsidiaritetsprincipen uppnås bättre på EU-nivå.

([10]) Bland domarna till förmån för arbetsförhållandets karaktär av anställning räcker det att som exempel nämna domen från Högsta domstolen i Frankrike (*Chambre sociale*, nr 374 av den 4 mars 2020), där man konstaterade att det arbete som en Uber-förare utförde utgjorde en anställning, domen från den spanska högsta domstolen (*Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sentencia* 40/2020 av den 17 januari 2020), där man konstaterade att arbetsförhållandet mellan buden och plattformen Deliveroo utgjorde en anställning, och domen från domstolen i Barcelona av den 13 januari 2021, där man konstaterade att arbetsförhållandena för hela 748 bud utgjorde en anställning. Enligt den sistnämnda domen är det nödvändigt att undersöka nya index som ska ligga till grund för bedömningen av förhållandets karaktär. Man konstaterar alltså att den timrelaterade flexibiliteten under alla omständigheter är resultatet av ett val som syftar till att fastställa de mest lönsamma tidsperioderna för företaget och med all säkerhet inte syftar till att bevara en bättre balans mellan arbete och privatliv för buden och att buden därför ska betraktas som anställda. Utöver dessa domar har man i de belgiska, italienska och nederländska domarna uteslutit att arbetsförhållandet utgör egenföretagande på grundval av relativiseringen av budens påstådda frihet vid det konkreta utförandet av tjänsten.

([11]) Kommissionens studie till stöd för konsekvensbedömningen av ett EU-initiativ om förbättring av arbetsvillkoren vid plattformsarbete.

([12]) Kommissionens studie till stöd för konsekvensbedömningen av ett EU-initiativ om förbättring av arbetsvillkoren vid plattformsarbete.

3.2 I skäl 9 i förslaget till direktiv anges med rätta följande: ”När plattformar är verksamma i flera medlemsstater eller över gränserna är det ofta oklart var plattformsarbetet utförs och av vem. Nationella myndigheter har inte heller enkel tillgång till uppgifter om digitala arbetsplattformar, t.ex. om antalet personer som utför plattformsarbete, deras sysselsättningsstatus och deras arbetsvillkor. Detta gör det svårt att säkerställa att tillämpliga regler följs, bl.a. i fråga om arbetsrätt och socialt skydd.” EESK har redan påpekat ([13]) att det är nödvändigt att upprätta ett register över plattformar i varje medlemsstat och en EU-omfattande databas över stora och små plattformar.

3.3 Denna rättsosäkerhet kan i vissa situationer gynna uppkomsten och en ökad förekomst av odeklarerat arbete och den beklagliga situationen med exploatering och konkurrens mellan arbetstagarna själva, som kan vara utsatta för olagliga underleverantörsmetoder. Dessa arbetstagare är ofta migranter, som är objektivt svaga och inte känner till de lägsta rättigheter till skydd som eftersträvas. Det föreslagna direktivet innehåller inga bestämmelser om användande av underleverantörer, och erbjuder därför inte dessa plattformsarbetstagare något skydd mot sådana metoder ([14]).

3.4 Texten i kommissionens förslag är emellertid vag, generisk och tvetydig på ett antal punkter. Den återspeglar inte de mål att skydda och garantera sociala rättigheter och arbetsrättigheter som tydligt anges i skälen, i synnerhet definitionen av en arbetstagare som arbetar via digitala plattformar (artiklarna 2 och 5) och rätten för både arbetstagare och fackliga företrädare till information och samråd (artikel 9, som dock uttryckligen endast hänvisar till direktiv 2002/14). Det ska inledningsvis påpekas att man i förslaget till direktiv ofta likställer skyddet av arbetstagarnas rättigheter med principen om näringsfrihet. Arbetstagarnas rättigheter och grundläggande friheter måste skyddas ordentligt, i enlighet med lagstiftning och i linje med stadgan om de grundläggande rättigheterna.

3.5 EESK anser att det är nödvändigt att direktivet innehåller särskilda bestämmelser om arbetsvillkor och social trygghet på grundval av principen om icke-diskriminering, även när det gäller liknande och jämförbara arbetstagare som är anställda inom samma sektor. Detta skulle främja utvecklingen av ett enhetligt avtalsskydd för sektorer och motverka olika former av social dumpning och skattedumpning.

3.6 EESK välkomnar kommissionens föreslagna insatser för att stödja utbyte av god praxis inom ramen för sitt program för ömsesidigt lärande, stödja Europeiska arbetsmyndighetens verksamhet inom ramen för dess mandat samt stödja medlemsstaternas tillämpning av och vägledning om reglerna för samordning av de sociala trygghetssystemen, när så är nödvändigt och med hjälp av EU-program (t.ex. Horisont Europa) ([15]).

3.7 EESK anser att förslaget till direktiv bör innehålla tydliga referenskriterier och principer som vägledning för nationella lagstiftare och för att uppmuntra kollektiva förhandlingar för att fastställa regler som skapar säkerhet, trygghet och förutsägbarhet i en starkt digitaliserad produktionsmiljö. Dessa regler måste syfta till att skapa lika villkor mellan digitala arbetsplattformar och tjänsteleverantörer offline. De bör inte strida mot regelverket, bör inte ändra innehållet och omfattningen av de regler som definierar anställningskaraktären för ett tjänsteförhållande i enlighet med nationella lagar, kollektivavtal, nationella klassificeringssystem eller rättspraxis vid domstolarna i de enskilda medlemsstaterna och bör inte undergräva rättvis konkurrens mellan företag.

3.8 EESK anser också att det är nödvändigt att säkerställa likabehandling av ”traditionella” företag och företag som använder digitala kontrollmetoder som bygger på algoritmisk datahantering, på grundval av öppen och rättvis konkurrens mellan dem, genom att klargöra att arbetstagare som tillhandahåller tjänster och/eller utför verksamhet inom dessa sektorer har status som anställda. EESK välkomnar också kommissionens mål att klargöra situationen för äkta egenföretagare och stödja dem. ”Vid behov kommer egenföretagare även att ges stöd för att klargöra sin ställning”. Direktivet förväntas befästa egenföretagarnas självständighet och stärka deras möjlighet att dra nytta av sina entreprenörsmöjligheter, t.ex. genom att utveckla sin kundbas. De som redan är äkta egenföretagare kommer att behålla de fördelar som sammanhänger med deras anställningsstatus ([16]).

([13]) EUT C 429, 11.12.2020, s. 173, punkt 1.15.
([14]) Rapport Fairwork (2021), Fairworks svar till kommissionens förslag till direktiv om plattformsarbete.
([15]) Se kommissionens meddelande.
([16]) 9.12.2021, COM(2021) 761 final, Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén – Bättre arbetsvillkor för ett starkare socialt Europa: dra full nytta av digitaliseringen för framtidens arbete, s. 10, textrutan längst ner på sidan.

3.9 Det är därför av avgörande betydelse att tillämpningsområdet (i artikel 1) förbättras och görs mindre tvetydigt för att se till att direktivet är tillämpligt på alla digitala plattformar som förmedlar arbetskraft. Det är nödvändigt att tydligt identifiera den verkliga och ansvariga arbetsgivaren även i fråga om skatter och sociala avgifter och i syfte att upprätta kollektivförhandlingsprocesser, med beaktande av mikroplattformars och små plattformars särdrag.

Hänvisningen till begreppet organisation av det arbete som utförs av enskilda personer kan leda till att vissa digitala plattformar utestängs på ett oönskat sätt.

4. **Kapitel 4 – Särskilda överväganden**

4.1 I detta yttrande kommer särskilt följande aspekter av förslaget till direktiv att analyseras:

— Kriterierna för att klassificeras som anställd.

— Algoritmisk verksamhetsledning.

— Kollektiva rättigheter.

4.2 *Klassificeringskriterier*

4.2.1 I artikel 4 i förslaget anges de kriterier på grundval av vilka presumtionen om att arbetsförhållandet utgör en anställning fastställs. EESK konstaterar att de föreslagna kriterierna bör återspegla den digitala marknadens dynamik, och utvecklingen av affärsmodeller och arbetsmetoder, och att de ständigt skulle behöva uppdateras. Vi beklagar att kriterierna som anges i artikel 4 fortfarande till övervägande del utgör uttryck för olika former av kontroll som den digitala plattformen utövar över den anställdas yrkesverksamhet. EESK anser att en förankring av arbetstagarskyddet i utövandet av kontroll inte på ett tillfredsställande sätt fångar upp och korrigerar maktobalansen mellan plattformen och arbetstagarna.

4.2.2 Dessutom lämnar artikel 4 i förslaget för mycket utrymme för skönsmässig bedömning till plattformarna att fatta beslut – eftersom presumtionen för anställning är kopplad till förekomsten av minst två av de fem kriterierna – men i ett sammanhang som ständigt utvecklas skulle det vara lätt att kringgå dessa kriterier. EESK anser att en klart definierad sysselsättningsstatus, även för dem som arbetar få timmar, skulle garantera rätten till socialt skydd, hälsa och säkerhet, rätten att organisera sig och rätten till kollektiva förhandlingar i förhållande till utförd arbetstid, och på så sätt garantera nödvändig flexibilitet.

4.2.3 Kriterierna bör mer noggrant ta hänsyn till risken för försämrade arbetsnormer. I detta syfte vore det önskvärt att ha ett enda kriterium för presumtionen om anställning som plattformen kan motbevisa på grundval av artikel 5, där man placerar den omvända bevisbördan för att visa att arbetsförhållandet utgör egenföretagande hos den digitala plattformen. EESK instämmer i kommissionens förslag att det bör vara plattformarna som ska motbevisa presumtionen om anställning.

4.2.4 Egenföretagare och verkliga egenföretagarförhållanden, för vilka det inte finns någon definition i direktivet, måste nämligen också skyddas tillräckligt. Det finns många olika former av plattformsarbete, som inte kan omfattas av en enda kategori. Det finns arbetsformer som kan anses likna anställning och det finns arbetsformer som kräver utbildade yrkesverksamma, till och med högutbildade arbetstagare, som i vissa länder är jämförbara med de som är upptagna i yrkesregister eller som är medlemmar i nationella yrkesorganisationer. Den specifika dimensionen av algoritmisk verksamhetsledning, som har ett betydande inflytande på arbetstagarna, kanske inte kan tillämpas för att definiera presumtionen för ett anställningsförhållande som involverar registrerade yrkesverksamma eller medlemmar i nationella yrkesorganisationer, om sådana finns.

4.2.5 Det vore därför lämpligare att ange att presumtionen om anställning på området digitala arbetsplattformar verkar till förmån för de enskilda arbetstagare som tillhandahåller sin arbetskraft och/eller sina tjänster under ledning, kontroll och/eller organisationsbefogenheter av en digital plattform som använder algoritmisk verksamhetsledning.

Plattformar bör kunna motbevisa denna presumtion om anställning genom att bevisa att de inte utövar kommersiella organisationsbefogenheter, ens indirekta eller underförstådda, över arbetstagarens tillhandahållande av tjänsten/arbetskraften ([17]).

([17]) Se definitionen i skäl 30 i kommissionens riktlinjer om konkurrensrätt och kollektivförhandlingar: iii) Den inbegriper, som en nödvändig och väsentlig del, organisering av arbete som utförs av enskilda personer, oavsett om arbetet utförs via nätet eller på en viss plats. Plattformar som inte organiserar enskilda personers arbete utan endast tillhandahåller ett sätt för enskilda egenföretagare att nå slutanvändare utgör inte digitala arbetsplattformar. Till exempel betraktas en plattform som endast aggregerar och visar de tillgängliga tjänsteleverantörerna (t.ex. rörmokare) i ett visst område, och ger kunderna möjlighet att utnyttja deras tjänster på begäran, inte som en digital arbetsplattform, eftersom den inte organiserar tjänsteleverantörernas arbete.

4.2.6 Ett vanligt argument i domstolsavgöranden där arbetsförhållandets karaktär av anställning erkänns – och som utfärdas av höga nationella domstolar – är att plattformen, och mer specifikt algoritmisk verksamhetsledning, fullt ut utövar en form av tillsyn över utförandet av den tjänst som arbetstagaren utför. Detta tyder faktiskt på att den tjänst som utförs genom arbetet är helt integrerad i plattformens affärsverksamhet. Denna aspekt förstärker i sig behovet av att uppväga ovannämnda kontrollbefogenhet genom att tillhandahålla tillräckliga individuella och kollektiva garantier till alla arbetstagare som tillhandahåller sin arbetskraft och/eller sina tjänster via digitala plattformar.

5. **Särskilda kommentarer och rekommendationer om algoritmisk verksamhetsledning**

5.1 Algoritmisk verksamhetsledning bearbetar en betydande mängd data, övervakar, tilldelar uppgifter, ger direkta instruktioner som begränsar nivån av självständighet och utvärderar arbetstagare, inklusive deras prestationer och beteende, såväl som deras inkomster och arbetsvillkor och kan till och med leda till uppsägning. EESK välkomnar att man i förslaget till direktiv antar principerna i den allmänna dataskyddsförordningen, och i överensstämmelse med artikel 9 i denna förordning bör direktivet tydligt förbjuda behandling av känsliga personuppgifter, inbegripet politiska åsikter och medlemskap i fackföreningar. I direktivet bör det uttryckligen anges att de rättigheter som fastställs i kapitel 3 gäller i alla fall av algoritmisk verksamhetsledning, även när plattformen lyckas bevisa att den inte utövar kommersiella organisationsbefogenheter, ens indirekta eller underförstådda, över arbetstagarens tillhandahållande av tjänsten, och därmed plattformens presumtion om att inget anställningsförhållande föreligger.

5.2 De system som digitala arbetsplattformar använder bygger ofta på inslag av artificiell intelligens (AI). Eftersom plattformarna måste följa både bestämmelserna i direktivet och rättsakten om AI (produktmarknadsreglering) uppmanar EESK kommissionen att korshänvisa mellan förslaget till direktiv och rättsakten om AI, och vice versa, för att undvika eller klargöra eventuella inkonsekvenser och kryphål.

5.3 EESK uppmuntrar återigen ([18]) kommissionen att klargöra ansvarsområdena för alla berörda parter i frågor som hälsa och säkerhet, dataskydd, försäkringar och rättsligt ansvar, i syfte att utvärdera, anpassa och harmonisera befintliga bestämmelser. EESK har redan noterat att algoritmer som används av plattformarna också bör betraktas på samma sätt som muntliga eller skriftliga instruktioner vid konventionellt arbete ([19]).

5.4 Rätten att ompröva ett automatiserat eller halvautomatiserat beslut är mycket välkommen. EESK anser dock att kommissionen, för att denna rättighet ska kunna utövas i praktiken, bör lägga till bestämmelser som ålägger de digitala arbetsplattformarna att a) utveckla sina algoritmer och system i enlighet med principen om inbyggd säkerhet, och b) i enlighet med resonemanget i rättsakten om AI överväga bestämmelser som ålägger de digitala arbetsplattformarna att låta sina algoritmer genomgå en bedömning av överensstämmelse, inte bara innan de börjar användas utan även medan arbetstagaren tillhandahåller arbetskraft eller en tjänst. Bedömningen av överensstämmelse bör utföras med ett tvärvetenskapligt tillvägagångssätt för att främja en gemensam bedömning av de experter som utsetts av fackföreningarna, plattformen samt arbetsmarknads- och socialförsäkringsmyndigheterna och övriga berörda myndigheter. Om en konflikt uppstår i samband med omprövningen av ett algoritmstött beslut bör arbetstagarna kunna få tillgång till ett oberoende skiljedomsförfarande.

5.5 EESK anser dock att det i artikel 8 bör föreskrivas att arbetstagaren kan företrädas av fackföreningen vid mänsklig omprövning av viktiga beslut.

5.6 Eftersom plattformsarbetsmodellen bygger på kundrecensioner bör plattformsarbetstagarna ha möjlighet att överföra och använda recensioner, som ett centralt inslag i data, mellan olika plattformar. EESK anser att rätten till dataportabilitet bör garanteras för alla plattformsarbetstagare. Ännu viktigare är att direktivet bör garantera deras förmåga att använda sin profil, inklusive kompetens, för att få arbete utanför plattformsekonomin.

5.7 För att kommissionens förslag ska bli framgångsrikt måste man säkerställa att det faktiskt efterlevs. Enligt förslaget till direktiv krävs samarbete mellan dataskyddsmyndigheter och arbetsmarknadsmyndigheter. EESK vill dock uppmärksamma kommissionen på att dataskyddsmyndigheterna i flera länder inte har till uppgift att göra ingående undersökningar av arbetsrättsliga frågor, och vice versa, särskilt när det gäller tillsyn och prövning. Kommittén uppmanar därför kommissionen att ytterligare klargöra fördelningen av befogenheter, inbegripet gränsöverskridande överväganden och beakta arbetsinspektioner.

([18]) EUT C 429, 11.12.2020, s. 173.
([19]) EUT C 429, 11.12.2020, s. 173, punkt 1.8.

6. **Kollektiva rättigheter**

6.1 I kapitlet om säkerställande av efterlevnaden hänvisas det i artikel 14 i direktivet till arbetstagarföreträdare och inte till fackföreningar. Detta är en avgörande fråga eftersom det är viktigt att uttryckligen hänvisa till fackliga företrädare för att undvika att marionettfackföreningar bildas och ge arbetstagarna rätt till kollektiv representation, även i händelse av en tvist.

6.2 EESK noterar att direktivet ger rätt till information och samråd. I artikel 9 hänvisas dock endast till direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram. En direkt hänvisning bör också göras till direktiv 2001/23/EG om överlåtelse av företag, direktiv 98/59/EG om kollektiva uppsägningar och direktiv 2009/38/EG om ett europeiskt företagsråd. EESK noterar att artikel 10, som utvidgar de arbetstagarrättigheter som fastställs i kapitel 3 i direktivet till att omfatta alla plattformsarbetstagare (även dem som inte har något anställningsförhållande), utesluter den rätt till information och samråd som fastställs i artikel 9. Detta undantag kan inte motiveras. En tydligare definition av informations- och samrådsrättigheter krävs för att stödja kollektiva förhandlingar, vilket är en rättighet som också måste erkännas för alla plattformsarbetstagare ([20]).

6.3 EESK understryker att arbetstagarnas fackliga företrädares rätt till information och samråd (artikel 9) bör garanteras, även när det gäller parametrar, regler och instruktioner som ligger till grund för algoritmer eller system för artificiell intelligens som påverkar beslutsfattandet eller antagandet av beslut som kan påverka arbetsvillkor, tillgång till arbete och bevarande av arbetstillfällen, inbegripet profilering.

6.4 EESK noterar att plattformsarbetstagare bör få tillräcklig och specifik utbildning på olika europeiska språk om hur man använder och arbetar på plattformen och bör utbildas i relevanta digitala färdigheter. Som påpekas i ett tidigare yttrande ([21]) måste genomförandet av handlingsplanen för digital utbildning 2021–2027 säkerställa en effektiv social dialog och samråd med intressenter, respekt för och efterlevnad av arbetstagares rättigheter, samt arbetstagares rätt till information, samråd med arbetstagare och deras deltagande och arbetstagares möjlighet till utveckling av digitala färdigheter och entreprenörskapsfärdigheter, särskilt inom yrkesutbildning, vuxenutbildning och fortbildning, för att minska de kompetensbrister som företagen står inför.

6.5 I ett tidigare yttrande anger kommittén följande: ”I samband med införandet av ny teknik såsom robotar eller smarta maskiner påminner kommittén i sin undersökning om vikten av att först informera och samråda med arbetstagarnas företrädare och av att de förändringar som tekniken leder till blir föremål för kollektivförhandlingar” ([22]). Kommittén påpekar också att sådant samråd är obligatoriskt enligt direktivet om europeiska företagsråd ([23]).

6.6 Förhandlingarna gäller även branschmässiga kollektivförhandlingar, där en stor del av arbetstagarnas rättigheter fastställs, men det finns ingen hänvisning till branschavtal i förslaget till direktiv.

6.7 Att säkerställa rättvisa uppsägningsprocesser för plattformsarbetstagare och tillgång till oberoende tvistlösningsmekanismer är viktiga mål som bör inkluderas i ett regelverk. Det föreslagna direktivet hänvisar endast till enskilda uppsägningar, medan man även bör ta upp frågan om informations- och samrådsförfaranden vid kollektiva uppsägningar, med hänvisning till gällande EU-lagstiftning ([24]).

Bryssel den 23 mars 2022.

Christa SCHWENG
Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs ordförande

([20]) EUT C 123, 9.4.2021, s. 1, punkt 3.2.8.
([21]) EUT C 286, 16.7.2021, s. 27.
([22]) EESK-studie (2017).
([23]) EUT L 122, 16.5.2009, s. 28.
([24]) Direktiv 98/59/EG och direktiv 2001/23/EG.

BILAGA

Följande motyttrande avslogs under debatten, men fick minst en fjärdedel av rösterna (artikel 43.2 i arbetsordningen):

ÄNDRINGSFÖRSLAG 1

SOC/709 – Paketet om arbetsvillkor – plattformsarbete

Ersätt hela yttrandet:

1. **Slutsatser**

1.1 Digitala arbetsplattformar främjar innovativa tjänster och nya affärsmodeller och skapar många möjligheter för konsumenter, företag, arbetstagare och egenföretagare. Begreppet digital plattform omfattar en lång rad verksamheter, tjänster, uppgifter och affärsmodeller. Detta innebär att universallösningar kan bli ett hinder för innovation och investeringar i skapandet och utvecklingen av digitala plattformar i EU.

1.2 EESK inser behovet av att ta itu med vissa av utmaningarna med arbete via digitala plattformar där sådana finns. Alla bestämmelser om plattformsarbete bör dock utformas så att de bevarar flexibiliteten som en avgörande motiverande faktor och samtidigt tillhandahåller nödvändiga garantier för ett adekvat skydd för arbetstagarna, bl.a. med beaktande av att för många är plattformsarbete en kompletterande verksamhet ([1]). Därför stöder EESK generellt kommissionens strategi i paketet om arbetsvillkor, dvs. användningen av olika instrument för att skapa den gynnsamma miljö som krävs för att förbättra arbetsvillkoren vid de digitala plattformarna. Adekvat tillgång till socialt skydd samt adekvata hälso- och säkerhetsvillkor genom ett korrekt genomförande av rådets två rekommendationer ([2]) på detta område är också nödvändigt.

1.3 Ett korrekt fastställande av anställningsförhållandet är visserligen en av de viktigaste frågorna och eventuella felklassificeringar måste åtgärdas, men denna fråga berör bara en minoritet av plattformsarbetstagarna, såsom också framgår av kommissionens siffror, som visar att 5,5 miljoner av 28,8 miljoner plattformsarbetstagare skulle kunna riskera felklassificering av sysselsättningsstatus.

1.4 EESK anser dock att många av de frågor som omfattas av förslaget till direktiv redan behandlas i befintlig eller kommande EU-lagstiftning, dvs. dataskydd, arbetstagares rätt till information och samråd osv. Detta innebär att genomförandet av gällande lagstiftning måste stärkas och förbättras vid behov. Ett nytt direktiv som upprepar befintliga rättigheter skapar endast förvirring och fragmentering av EU:s regelverk. Om det skulle uppstå ett behov av klargöranden under genomförandeprocessen måste anpassningarna göras i respektive EU-rättsakter. I detta avseende påminner EESK EU-institutionerna om att EU, särskilt nu, behöver verkligt smart lagstiftning och konkurrenskraftskontroller som ger företag möjlighet att innovera, växa och skapa arbetstillfällen och mervärde för vårt samhälle och vår ekonomi.

([1]) När det gäller utvecklingstakten pekar de uppgifter som samlats in genom Colleem I- och II-undersökningarna på att fenomenet plattformsarbete ökar sakta men säkert i Europa. För det andra har endast en liten andel – omkring 1,4 % av befolkningen i arbetsför ålder – plattformsarbete som huvudsysselsättning. Enligt den studie som det hänvisas till i kommissionens konsekvensbedömningsrapport skulle dessutom ca 5,5 miljoner av 28,8 miljoner plattformsarbetstagare kunna riskera felklassificering av sysselsättningsstatus. Se JRC Publications Repository – Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey (europa.eu) och JRC Publications Repository – New evidence on platform workers in Europe (europa.eu). Se Commission Staff Working Document Impact Assessment Report. I den studie som beställts av Delivery Platforms Europe anger majoriteten (72 %) av buden att plattformsarbete är en kompletterande verksamhet. 34 % levererar under studietiden och ytterligare en tredjedel (34 %) uppger att de arbetar via digitala plattformar för att komplettera inkomsterna från annat hel- eller deltidsarbete. För två tredjedelar av de tillfrågade (67 %) är flexibilitet det främsta skälet till att arbeta som bud. Det ger dem möjlighet att kombinera leveransarbete med annat arbete eller studier eller med omsorg om familjemedlemmar, och är ett sätt att komplettera andra inkomster. Flexibilitet är också det mest efterfrågade attributet vid arbete som bud (för 58 %).

([2]) Rådets rekommendation om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare och rådets rekommendation om förbättring av skyddet för egenföretagares hälsa och säkerhet i arbetet.

1.5 För att öka rättssäkerheten och undvika onödiga tvister bör fokus ligga på att klargöra befintliga nationella regler och definitioner när det gäller arbetstagares status, samtidigt som man respekterar de regler som möjliggör självständighet för företagare och andra former av egenföretagare. En rättslig EU-definition av vem som är en arbetstagare och vem som är en plattformsarbetstagare som är egenföretagare skulle inte vara lämplig eller ändamålsenlig, eftersom den inte kan respektera de olika modellerna i medlemsstaterna och hålla jämna steg med den dynamiska utvecklingen på arbetsmarknaderna. Den ökar förvirringen och den rättsliga osäkerheten och undergräver de nationella definitionerna genom att införa en särskild definition för en begränsad grupp arbetstagare på digitala plattformar.

1.6 En annan källa till förvirring är försöket att i direktivet täcka både anställda och egenföretagare genom att införa två separata definitioner av ”person som utför plattformsarbete” och ”plattformsarbetstagare”. Att blanda olika kategorier av personer som omfattas av direktivet och ge dem olika uppsättningar rättigheter och skyldigheter skapar också rättslig osäkerhet och komplexitet.

1.7 Det finns ingen anledning att sudda ut gränsen mellan äkta egenföretagande och anställning genom att skapa regler som påverkar företagare/egenföretagare på grundval av artikel 153 i EUF-fördraget, som inte alls är en lämplig rättslig grund för reglering av förbindelserna mellan företag.

1.8 Enligt den föreslagna presumtionen i förslaget till direktiv ska varje avtalsförhållande rättsligt presumeras vara ett anställningsförhållande om två av fem kriterier är uppfyllda. Samtidigt innehåller en stor del av de föreslagna kriterierna i artikel 4.2 standardklausuler för förbindelserna mellan företag, t.ex. leden a [*övre gräns för ersättning och avgifter*], c [*kontroll av kvaliteten på resultaten*], d [*när arbetet ska utföras*] och e [*möjlighet att bygga upp en kundkrets*]. Detta innebär att t.o.m. äkta egenföretagare felaktigt skulle kunna klassificeras som anställda och sedan måste motbevisa denna presumtion om de vill fortsätta att utöva sin verksamhet. Statusen som egenföretagare skulle bara kunna bekräftas i domstol eller i administrativa förfaranden, vilket innebär en onödig administrativ börda för alla parter, inklusive myndigheterna.

1.9 Inrättandet av mekanismen för att motbevisa den rättsliga presumtionen är förvirrande och kommer sannolikt att minska den rättsliga klarheten med tanke på att en liknande mekanism redan finns i direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor ([3]) som ett av alternativen för medlemsstaterna.

1.10 I stället för en bedömning utifrån två av fem kriterier anser EESK att en bedömning av kriterierna för att fastställa förekomsten av status som anställd på medlemsstatsnivå och i linje med EU-domstolens rättspraxis är den rätta vägen framåt. I detta avseende välkomnar EESK kommissionens föreslagna insatser för att stödja utbytet av god praxis.

1.11 EESK anser att en separat uppsättning regler för frågor som rör plattformsarbete och algoritmisk verksamhetsledning inte är lämplig eller nödvändig. De befintliga reglerna i den allmänna dataskyddsförordningen ([4]) och den kommande rättsakten om AI kommer också att ge arbetstagarna en rad olika rättigheter när det gäller deras personuppgifter, tillsammans med en omfattande uppsättning krav på riskhantering, mänsklig tillsyn och öppenhet i syfte att minska riskerna när det gäller hälsa och säkerhet och de grundläggande rättigheterna. Därför bör onödiga överlappningar och dubbla bestämmelser undvikas.

2. **Allmänna kommentarer**

2.1 I den snabba omvandlingen av ekonomin och företagen har digitaliseringen intagit en central strategisk roll, i så stor utsträckning att den har spridit sig till alla verksamhetssektorer och berör hela cykeln i värdekedjan för produkter och tjänster, och omfattar såväl stora företag som små företag och mikroföretag. Konsekvenserna för arbetslivet till följd av nya former av arbete och nya former av företagsorganisation är betydande i fråga om både innehåll och hur snabbt förändringarna sker.

2.2 Digitala arbetsplattformar kan på ett effektivt sätt para ihop tillgång och efterfrågan på arbetskraft och erbjuda möjligheter att försörja sig eller extraknäcka. För konsumenterna innebär det bättre tillgång till varor och tjänster som annars skulle vara svåra att nå samt tillgång till ett nytt och mer varierat tjänsteutbud ([5]). Utöver möjligheter skapar dock arbete via digitala plattformar, som en integrerad del av de framväxande arbetsformerna, möjliga utmaningar som kan kräva anpassade lösningar.

([3]) Direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor.
([4]) Förordning (EU) 2016/679 och COM(2021) 206 final.
([5]) Se COM(2021) 762 final, motiveringen, s. 1.

2.3 Plattformsarbetstagarnas arbetsmarknadsstatus är en central fråga som har behandlats av medlemsstaterna och i deras nationella rättspraxis. Denna utveckling har lett till ett antal olika regler och domar baserade på olika nationella begrepp, modeller och definitioner, vilket helt enkelt återspeglar och respekterar de nationella arbetsmarknadssystemen och nationell praxis. Fokus bör ligga på att klargöra befintliga nationella regler och definitioner när det gäller arbetstagares status, samtidigt som man respekterar de regler som möjliggör självständighet för företagare och andra former av egenföretagare. I detta avseende skulle även åtgärder på europeisk nivå kunna främjas, t.ex. informationsutbyte, utbildning och samarbete mellan myndigheter. Arbetsmarknadens parter har också en viktig roll att spela, liksom plattformarna själva. Regelverket skulle kunna anpassas på lämplig nivå utan att undergräva välfungerande nationell praxis och lagstiftning. Vid behov måste skyddet för plattformsarbetstagare förbättras.

3. **Allmänna kommentarer till förslaget till direktiv**

3.1 Den 9 december föreslog kommissionen en rad åtgärder för att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbete och stödja en hållbar tillväxt för digitala arbetsplattformar i EU ([6]). I SOC-sektionens yttrande i ärendet SOC/709, som antogs den 7 mars 2022, behandlas bara förslaget till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete. Därför är även detta motyttrande inriktat på det förslaget.

3.2 EESK konstaterar att den senaste tidens utveckling av arbetsplattformsekonomin har medfört nya utmaningar för dem som arbetar via plattformar. Som kommissionen noterar kan det handla om allt från brist på öppenhet och förutsägbarhet när det gäller avtalsvillkor till hälso- och säkerhetsproblem, felklassificering av sysselsättningsstatus eller otillräcklig tillgång till socialt skydd ([7]), samt utmaningar som rör algoritmisk verksamhetsledning i plattformsarbete.

3.3 Det föreslagna direktivet är dock inte rätt instrument för att möta utmaningarna. Dessutom verkar det som om förslagets huvudfokus tydligt ligger på den verksamhet som bedrivs av leverantörer, bud och i allmänhet tjänster på plats som kräver lägre kvalifikationer, trots att mångfalden av plattformsarbete är mycket större. Den föreslagna förordningen är inte alls anpassad till dem som arbetar via plattformar för onlinearbete. Dessutom beaktas inte EU-lagstiftningens möjliga effekter för onlineplattformar som kan leverera sina tjänster från länder utanför EU ([8]). Risken för att denna verksamhet går förlorad och omlokaliseras utanför EU (till t.ex. Förenade kungariket) bör åtminstone bedömas.

3.4 Utmaningarna bör i första hand, vid behov, hanteras genom en förstärkning av genomförandet av gällande bestämmelser och praxis. Dessutom finns det en stor potential för åtgärder som plattformarna själva kan vidta tillsammans med lokala partner och arbetsmarknadens parter. Detta är något som kommissionen bör stödja.

3.5 En rättslig EU-definition av vem som är en arbetstagare och vem som är en plattformsarbetstagare som är egenföretagare skulle inte vara lämplig eller ändamålsenlig, eftersom den inte skulle kunna respektera de olika modellerna i medlemsstaterna och hålla jämna steg med den dynamiska utvecklingen på arbetsmarknaderna. Den skulle bara öka förvirringen och den rättsliga osäkerheten och undergräva de nationella definitionerna genom att införa en särskild definition för en begränsad grupp arbetstagare.

([6]) De omfattar 1) ett förslag till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete, 2) utkast till riktlinjer för tillämpningen av EU:s konkurrenslagstiftning på kollektivavtal när det gäller enskilda egenföretagares arbetsvillkor, som omfattar dem som arbetar via digitala arbetsplattformar, 3) uppmaningar till nationella myndigheter, arbetsmarknadens parter och alla berörda aktörer, i enlighet med vad som anges nedan, för att uppnå bättre arbetsvillkor för dem som arbetar via digitala arbetsplattformar (meddelandet ”Bättre arbetsvillkor för ett starkare socialt Europa: dra full nytta av digitaliseringen för framtidens arbete”).

([7]) Se meddelandet, s. 2.

([8]) Enligt kommissionens studie skulle, även om alla frilanstjänster som tillhandahålls via plattformar upphörde i hela EU-27, dessa företag fortfarande kunna förlita sig på frilansare i andra delar av världen”. Se ”Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work”.

4. **Särskilda kommentarer till förslaget till direktiv**

4.1 *Tillämpningsområde och definitioner*

4.1.1 Det finns en uppenbar risk för att det föreslagna direktivets tillämpningsområde och definitioner skulle omfatta ett mycket bredare spektrum av digital plattformsverksamhet än avsett. Direktivet verkar främst vara inriktat på lågkvalificerad verksamhet, men de föreslagna definitionerna och kriterierna skulle täcka alla kategorier av plattformsarbete, även om det utförs av äkta egenföretagare.

4.2 *Korrekt fastställande av sysselsättningsstatus och rättslig presumtion*

4.2.1 EESK håller med om att medlemsstaterna bör ha nödvändiga mekanismer för att säkerställa ”ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformsarbete”, men hyser allvarliga tvivel när det gäller den föreslagna ramen för den rättsliga presumtionen om anställningsförhållande om två av de fem kriterier som anges i direktivet är uppfyllda.

4.2.2 EESK anser att i synnerhet kriterierna i leden a [*övre gräns för ersättning och avgifter*], c [*kontroll av kvaliteten på resultaten*], d [*när arbetet ska utföras*] och e [*möjlighet att bygga upp en kundkrets*] ofta används i avtal mellan företag och skulle leda till en situation där äkta egenföretagare skulle omfattas av anställningspresumtionen och därmed tvingas bli anställda.

4.2.3 Detta tillvägagångssätt står i strid med den praxis med övergripande bedömning av kriterierna för anställningsförhållande som tillämpas i medlemsstaternas rättspraxis. Såsom nämns ovan skulle dessutom plattformsarbetstagare automatiskt klassificeras som anställda, vilket skulle ta bort enskilda personers möjlighet att välja att vara egenföretagare. Det bör inte ligga i någons intresse att entreprenörsverksamhet hämmas. Med tanke på att de flesta plattformsarbetstagare betraktar sig själva och vill betraktas som egenföretagare skulle detta tillvägagångssätt strida mot de grundläggande rättigheterna och friheterna, såsom rätten att välja yrke, rätten att arbeta och näringsfriheten.

4.2.4 Med tanke på mångfalden av nationella arbetsmarknadssystem, arbetsrättsliga traditioner och rättspraxis samt olika definitioner, t.ex. i arbetsrätten samt skatte- och socialförsäkringssystemen, finns det en risk för att de fem kriterierna i det föreslagna direktivet inte på ett adekvat sätt återspeglar den komplexa verkligheten i olika situationer. I stället för en bedömning utifrån två av fem kriterier föredrar EESK en övergripande bedömning av kriterierna för att fastställa förekomsten av status som anställd som allmänt tillämplig metod i medlemsstaterna och i EU-domstolens rättspraxis.

4.3 *Möjlighet att motbevisa den rättsliga presumtionen*

4.3.1 EESK anser att möjligheten att motbevisa den rättsliga presumtionen är ett instrument som sannolikt snarare kommer att skapa fler problem än större tydlighet när det gäller komplicerade rättsliga situationer. Inrättandet av denna mekanism är förvirrande med tanke på att en liknande mekanism redan finns i direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor som ett av alternativen för medlemsstaterna.

4.3.2 Möjligheten att motbevisa den rättsliga presumtionen är inte tillräcklig för att uppnå en rimlig balans mellan parterna i denna process, eftersom plattformen, som åläggs bevisbördan, i praktiken skulle ha svårt att ifrågasätta den rättsliga presumtion som definieras utifrån de fem kriterierna. Med tanke på mångfalden av nationella definitioner kommer de fem kriterierna och deras relevans sannolikt att tolkas på olika sätt i medlemsstaterna, vilket skulle leda till ett ännu mer komplext lapptäcke av rättspraxis i hela Europa. Eftersom denna process skulle kunna genomföras både i arbetsdomstolar och i förvaltningsdomstolar som behandlar skatte- och socialförsäkringsfrågor skulle resultatet kunna bli mindre rättslig klarhet, inte mer.

4.4 *Algoritmisk verksamhetsledning*

4.4.1 EESK ställer sig bakom kommissionens mål att öka informationen och öppenheten när det gäller användningen av algoritmer i plattformsarbetet, men anser att en separat uppsättning regler för frågor som rör plattformsarbete inte är lämplig eller nödvändig. De befintliga reglerna i den allmänna dataskyddsförordningen ([9]) och den kommande rättsakten om AI ([10]) kommer också att ge arbetstagarna en rad olika rättigheter när det gäller deras personuppgifter, tillsammans med en omfattande uppsättning krav på riskhantering, mänsklig tillsyn och öppenhet i syfte att minska riskerna när det gäller hälsa och säkerhet och de grundläggande rättigheterna. Därför bör onödiga överlappningar och dubbla bestämmelser undvikas.

([9]) Förordning (EU) 2016/679.
([10]) COM(2021) 206 final.

4.4.2 När det gäller form och innehåll för den information som plattformarna ska lämna bör det säkerställas att plattformarna har det handlingsutrymme som krävs för att fastställa de tekniska hjälpmedel som ska användas för att tillhandahålla informationen. Detsamma gäller metoderna för riskbedömning och mänsklig granskning av viktiga beslut. Dessutom bör det säkerställas att informationskraven när det gäller algoritmerna inte avser någon typ av affärshemligheter eller konfidentiell information av något slag. EESK understryker också behovet av att tillåta lättnader som är skräddarsydda för små och medelstora företag när det gäller administrativa förfaranden som krävs för algoritmisk verksamhetsledning ([11]). Det är bl.a. fråga om längre tidsfrister för begäran om omprövning av algoritmiska beslut och minskad frekvens för uppdatering av relevant information.

4.5 *Kollektiva rättigheter*

4.5.1 Förslaget syftar till att säkerställa information till och samråd med plattformsarbetstagare eller deras företrädare om beslut som sannolikt kommer att leda till att väsentliga ändringar införs i användningen av de automatiska övervaknings- och beslutssystem som avses i artikel 6.1 i direktivet. I detta syfte hänvisar man i förslaget till direktiv 2002/14/EG ([12]). Eftersom denna hänvisning gör det möjligt att tillämpa befintliga informations- och samrådsmekanismer som fastställts på nationell nivå och även främja den sociala dialogen utan att inrätta några nya eller överlappande mekanismer kan denna lösning stödjas. Den digitala arbetsplattformens skyldighet att stå för expertens utgifter (artikel 9.3) är dock inte förenlig med de allmänna bestämmelserna för information och samråd som grundar sig på direktiv 2002/14/EG.

4.6 *Rättsmedel*

4.6.1 EESK betonar behovet av att klargöra skillnaden mellan ”arbetstagare” och ”personer som utför plattformsarbete”, särskilt när det gäller rättsmedel och efterlevnad av direktivet. Artikel 18 innehåller liknande regler för skydd mot uppsägning för båda kategorierna, vilket kan leda till förvirring och bristande rättssäkerhet, eftersom rättsmedel för arbetsrätt och avtalsrätt i medlemsstaterna grundar sig på olika lagstiftningar och därför inte är likartade. På samma sätt kan artikel 17 (skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder) leda till oönskade konsekvenser och problem i medlemsstaternas rättssystem om olika avtalsförhållanden måste behandlas enligt samma regler.

4.7 *Bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivån och förmånligare bestämmelser*

4.7.1 För att främja skäliga arbetsvillkor för arbete via digitala plattformar betonar EESK den roll som spelas av social dialog och kollektivavtal på lämpliga nivåer och inom ramen för arbetsmarknadsparternas befogenheter, mandat och självständighet i medlemsstaterna. EESK ifrågasätter därför begränsningen av kollektivavtalens tillämpningsområde till avtal som är förmånligare för plattformsarbetstagare (artikel 20). Denna begränsning inkräktar på arbetsmarknadsparternas självständighet.

Motivering

Denna text omfattar ett ändringsförslag som ger uttryck för en helt avvikande uppfattning i förhållande till det yttrande som lagts fram av sektionen och ska därför betraktas som ett motyttrande. Däri anges skälen till att kommissionens förslag inte är rätt instrument för att hantera utmaningarna i samband med arbete via digitala plattformar och varför det inte på ett adekvat sätt återspeglar den komplexa verkligheten i olika situationer i den snabbt föränderliga plattformsvärlden. Dessutom syftar motyttrandet till att belysa de stora bristerna och utmaningarna i förslaget till direktiv, särskilt när det gäller den rättsliga presumtionen om status som anställd samt algoritmisk verksamhetsledning.

Resultat av omröstningen:

Röster för: 149

Röster emot: 80

Nedlagda röster: 17

([11]) Se COM(2021) 762 final, motiveringen, s. 13.
([12]) Direktiv 2002/14/EG.