

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om ændrede beskæftigelsesforhold og indvirkningen på opretholdelsen af en anstændig løn og den teknologiske udviklings indvirkning på det sociale sikringssystem og arbejdsretten

(Sonderende udtalelse)

(2016/C 303/07)

Ordfører: Kathleen WALKER SHAW

I brev af 16. december 2015 anmodede det nederlandske social- og beskæftigelsesministerium, på vegne af det nederlandske rådsformandskab og under henvisning til artikel 304 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde om Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs sonderende udtalelse om:

»Ændrede beskæftigelsesforhold og indvirkningen på opretholdelsen af en anstændig løn«.

I et brev af 14. marts 2016 anmodede Den Slovakiske Republiks ministerium for udenrigsanliggender og Europaspørgsmål, som skulle overtage rådsformandskabet i juli 2016, under henvisning til artikel 304 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde om Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs sonderende udtalelse som forberedelse til den uformelle samling i EPSCO-Rådet (den 14.-15. juli 2016) om

»Den teknologiske udviklings indvirkning på det sociale sikringssystem og arbejdsretten«

(Sonderende udtalelse).

Da anmodningen vedrørte meget af det arbejde, der udførtes i forbindelse med udtalelsen, som det nederlandske formandskab havde anmodet om, og på grund af tidsbegrænsninger for Rådet, blev det besluttet at samle de to anmodninger i en enkelt udtalelse.

Det forberedende arbejde henvistes til Sektionen for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab, som vedtog sin udtalelse den 12. maj 2016.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 517. plenarforsamling den 25.-26. maj 2016, mødet den 25. maj 2016, følgende udtalelse med 201 stemmer for, 3 imod og 4 hverken for eller imod:

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1. Ændringerne i arbejds- og beskæftigelsesforhold er inde i en rivende udvikling. Udfordringen for EU er nu at tilskynde til innovation, teknologisk udvikling og kreativitet for at skabe positive resultater for en bæredygtig og konkurrencedygtig social markedsøkonomi. Det er nødvendigt at undersøge forandringernes indvirkning på arbejdsmarkedet, standarderne, økonomien, skatte- og socialsikringssystemerne og lønnen som leveunderlag. At skabe lige muligheder og en retfærdig digital økonomi for såvel arbejdstagere som virksomheder i alle sektorer og af enhver størrelse og at øge de digitale færdigheder er blandt vor tids største udfordringer. Europa og de europæiske arbejdsmarkedspartere har afgørende betydning for at sikre, at denne proces fører til et positivt, fair og holdbart resultat og at der tages fat på gråzoner i rettigheder og beskyttelsesforanstaltninger.

1.2. EØSU betragter det som en prioritet at beskytte kvaliteten og den finansielle bæredygtighed af de sociale velfærdssystemer i hele EU og anbefaler, at Kommissionen og medlemsstaterne i samråd med arbejdsmarkedets parter iværksætter undersøgelser af bedste praksis som grundlag for at udvikle sociale velfærdsmodeller, der tilpasses, så de dækker mere fleksible former for beskæftigelse og sikrer, at hele arbejdsstyrken — herunder selvstændige arbejdstagere, der falder uden for det traditionelle velfærdssystem — er omfattet af en social beskyttelse på passende niveau. Dette bør tages med i betragtning i forbindelse med udviklingen af en EU-søjle for sociale rettigheder. Det er glædeligt, at EØSU vil behandle dette spørgsmål i en særskilt udtalelse.

1.3. EØSU anbefaler yderligere analyse af forandringernes indvirkning på kvalifikationer samt en vurdering af arbejdstagernes tilbud om livslang læring, omskoling og videreuddannelse under disse nye forhold for at undgå, at disse nyskabelser får en forringende virkning og en negativ indvirkning på kvalifikationer og for at sikre bedre beskæftigelsesmuligheder. Det bør være en prioritet i EU at fremme og øge de digitale færdigheder hos alle.

1.4. EØSU mener, at der på EU-niveau er behov for flere oplysninger om og undersøgelser af udbredelsen af »crowd employment«, crowd-arbejdstagernes kendetegn, de forskellige nye arbejdsformer som ansættelse uden fast timetal og »on-demand«-kontrakter, nye professioner, civilretlige kontrakter, størrelsen af »platformøkonomien«, om de sektorer, den opererer i, samt om dens geografiske fordeling i EU. Dette vil være nyttigt i forbindelse med vurderingen af behovene hos virksomheder og arbejdstagere, der bruger disse former for beskæftigelse.

1.5. Der bør føres statistikker om denne udvikling mere rutinemæssigt via undersøgelser af den europæiske arbejdsstyrke og via arbejdsmarkedsrapporter, der fastlægger bedste praksis, hvor en sådan findes. Det vil således være muligt at overvåge indvirkningen af de nye former for arbejds- og beskæftigelsesforhold på arbejdsmarkedet og økonomien samt vurdere deres bidrag til skabelsen af bæredygtig vækst og kvalitetsbeskæftigelse og bruge det som input til udarbejdelsen af EU's beskæftigelsespolitik, herunder i det europæiske semester og Europa 2020-strategien. Horisont 2020 og andre relevante EU-midler bør finansiere dette undersøgelsesarbejde.

1.6. Der kræves desuden tidsseriedata for at fastslå, hvilke konsekvenser de nye beskæftigelsesformer har på sigt gennem livet, og fastlægge deres indvirkning på arbejdets bæredygtighed i alle livets faser ⁽¹⁾? Det er også vigtigt at fastlægge, i hvilket omfang de er kønsspecifikke eller forbundet med andre demografiske variabler (såsom alder, handicap, etnisk baggrund og migrantstatus).

1.7. Der er et presserende behov for at afklare de nye arbejdsmarkedsformidlers (f.eks. onlineplatformes) juridiske status, så de kan identificeres i de officielle statistikker, og så man kan følge deres vækst samt de standarder, forpligtelser, ansvarsområder og forretningsgange, der skal gælde, og hvilke tilsynsmyndigheder der bør være ansvarlige for inspektion og håndhævelse, samtidig med at det anerkendes, at disse platforme kan være en kilde til innovation, beskæftigelsesmuligheder og økonomisk vækst.

1.8. EØSU bemærker, at Kommissionen nu har lagt direktivet om den skriftlige erklæring ⁽²⁾ ud til høring og forventer, at forslagene vil omhandle de nye beskæftigelsesforhold, hvis Kommissionen beslutter sig for at revidere denne lovgivning. Udvalget håber især, at der vil blive foretaget præciseringer med hensyn til nye former for beskæftigelsesforhold og arbejde, samtidig med at der tages hensyn til SMV'ernes behov. Det kan desuden overvejes at udvide anvendelsesområdet til også at omfatte »arbejdstagere«, at afgive skriftlige erklæringer fra dag ét og fastlægge et minimumsantal timer for at dække op for ansættelser uden et fast timetal.

1.9. EØSU mener, at der i forbindelse med onlineplatforme, crowdsourcing, selvstændigt økonomisk afhængigt arbejde og andre nye former for selvstændigt arbejde er brug for at behandle spørgsmål vedrørende regulering af formidlerens aktiviteter, erstatningsansvar for ulykker, skader og manglende service for at beskytte arbejdstagerne, forbrugerne og den brede offentlighed. Der er behov for en nærmere præcisering af anvendelsen af den eksisterende EU-lovgivning om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i forbindelse med disse nye former for beskæftigelse, af procedurerne for håndtering af overtrædelser af EU-lovgivningen samt af ansvaret for tilsyn, arbejdstager- og forbrugerforsikring og offentlig ansvarsforsikring.

⁽¹⁾ France Stratégie, »Le compte personnel d'activité de l'utopie au concret«, final report. OECD, »Employment outlook 2014«, s. 179.

⁽²⁾ Direktiv 91/533/EØF.

1.10. Arbejdstilsynene bør inden for deres kompetenceområde tildeles en rolle, der dækker disse beskæftigelsesformer, i overensstemmelse med national praksis, og arbejdstilsynsinspektørerne bør tilbydes de nødvendige ressourcer og kompetencer samt den nødvendige uddannelse. Udviklingen af partnerskaber med fagforeninger, forbrugerorganisationer og andre repræsentative sammenslutninger kan være nyttige, når der skal tages hensyn til befolkningen og indgives klager. Udveksling af bedste praksis er et vigtigt led i denne proces.

1.11. Man bør også undersøge indvirkningen på de kollektive overenskomsters dækning i ramte sektorer, idet mange arbejdstagere vil kunne placeres uden for de kollektive overenskomstforhandlingers struktur og fagforeningsrepræsentation. EØSU frygter, at der kan drages tvivl om den ret, som arbejdstagere, der betragtes som selvstændige, har til frit at slutte sig sammen, idet dette kan betragtes som karteldannelse, hvilket risikerer at være i strid med EU's regler om konkurrencebegrænsende metoder. Sådanne problemer, der kan underminere denne grundlæggende ret, skal tages op og løses. Der er brug for vejledning om anvendelsen af konkurrencereglerne for selvstændige erhvervsdrivende, der befinder sig i en arbejdstagerlignende situation. I denne forbindelse kan ILO's opfattelse af begrebet »arbejdstager« give en bedre forståelse af, hvordan de grundlæggende principper og rettigheder gælder på arbejdet⁽³⁾, og som EU's konkurrenceregler ikke må hindre — end det mere snævert definerede begreb »lønmodtager«.

1.12. EØSU opfordrer til en undersøgelse af den kontraktmæssige status for crowd-arbejdstagere og andre nye former for arbejde og beskæftigelse, samt af formidlernes forpligtelser, idet der tages hensyn til sådanne arbejdstageres mulighed for at forhandle eller fastsætte løn, arbejdstid og -vilkår, ferie, pension, rettigheder i forbindelse med barsel, arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring og andre beskæftigelsesmæssige rettigheder og beskytte de frembragte intellektuelle ejendomsrettigheder. Der er også brug for retningslinjer, som kan afklare eventuelle gråzoner i forbindelse med beskæftigelsesstatussen, for så vidt angår beskatning og social sikring.

1.13. EØSU anbefaler, at Kommissionen, OECD og ILO samarbejder med arbejdsmarkedets parter om at udvikle passende bestemmelser vedrørende anstændige arbejdsvilkår og beskyttelse af onlinearbejdstagere og arbejdstagere under andre nye forhold. Efter EØSU's mening vil det være en fordel at udvikle en tilgang på EU-niveau, selv om de fleste foranstaltninger vil skulle gennemføres i medlemsstaterne, i sektorerne eller på arbejdspladserne.

1.14. Det er vigtigt, at Kommissionen planlægger sin beskæftigelsespolitiske dagsorden på en måde, så den understøtter den digitale omstilling af de europæiske vore økonomier og arbejdsmarkeder, hvilket de europæiske arbejdsmarkedspartere også har gjort opmærksom på. Den bør samtidig sigte mod at maksimere de beskæftigelsesmuligheder af høj kvalitet, som digitaliseringen af de europæiske økonomier kan føre med sig. Arbejdsmarkedspolitikker bør desuden sigte mod at beskytte og omskole/videreuddanne de personer, der bliver omfattet af digitaliseringen. EØSU anbefaler at indføre reelle rettigheder og reel beskyttelse, overvågning og håndhævelse for at undgå at øge de voksende indkomstuligheder yderligere og reducere den disponible indkomst samt for at sikre det bæredygtige potentiale for økonomisk vækst i hele EU.

1.15. EØSU foreslår Kommissionen at overveje, hvordan de europæiske platforme kan udvikles på en sådan måde, at den værdi, der skabes, forbliver i de lokale økonomier, ved at udnytte Europas rige tradition for gensidighed og samarbejde, hvad angår arbejdsmarkedskoordinering, som ofte foregår på lokalt plan og med aktiv medvirken fra fagforeninger, lokale arbejdsgivere og nationale foreninger for selvstændige. Det vil være vigtigt at overveje foranstaltninger, som kan hjælpe virksomheder med at skabe bæredygtige kvalitetsjob ved at yde støtte ud over den indledende »opstartsfasen« og frem til ekspansionsfasen, hvor mange nye virksomheder i dag mangler adgang til finansiering.

⁽³⁾ Som det fremgår af Domstolens af 4. december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, er der mulighed for fortolkning med hensyn til konkurrencereglernes anvendelse på selvstændige i en lønmodtagerlignende situation. En undersøgelse gennemført af IVIR i 2014 om kontraktforhold for ophavsmænd og udøvende kunstnere fremhævede også sektorspecifikke undtagelser som en mulig vej frem og angav et relevant eksempel fra Tyskland, hvor artikel 12a i overenskomstloven giver visse selvstændige ophavsmænd og udøvende kunstnere mulighed for at kunne nyde godt af kollektive overenskomstforhandlinger. Ifølge undersøgelsen menes sådanne undtagelser at tjene offentlighedens interesse ved at yde beskyttelse til en gruppe, som i økonomisk og social henseende fortjener det på samme måde som arbejdstagere.

2. Indledning

2.1. Den hurtige udvikling af teknologier kombineret med andre økonomiske og samfundsmæssige forandringer har medført adskillige nye former for arbejds- og beskæftigelsesforhold, som ændrer arbejdsmarkedet og gør det endnu mere komplekst. Innovation og kreativitet er vigtige drivkræfter for en bæredygtig og konkurrencedygtig social markedsøkonomi. Det er af afgørende betydning at sikre en balance mellem fremme af udviklingens økonomiske og sociale fordele og ydelse af de nødvendige garantier for arbejdstagerne, forbrugerne og virksomhederne, samtidig med at det forhindres, at disse kan misbruges til at omgå en fair praksis på arbejdsmarkedet.

2.2. Med de nye former for beskæftigelse kan der skabes jobmuligheder, og arbejdsmarkedet kan fungere mere gnidningsløst og give både arbejdstagere og arbejdsgivere større fleksibilitet, idet arbejdstagerne opnår mere autonomi og arbejdspladserne bedre tilpasningsevne, kompetenceudvikling fremmes og der bliver bedre mulighed for at skabe en positiv balance mellem arbejde og privatliv. Samtidig er det vigtigt så vidt muligt at fremme beskæftigelse af høj kvalitet, den sociale dialog og strukturerne for kollektive overenskomstforhandlinger samt at tackle enhver form for manglende klarhed om arbejdsgivernes og arbejdstagernes rettigheder og forpligtelser. Det er også vigtigt at fokusere på arbejdstagernes beskæftigelsesstatus, erstatningsansvar for ulykker, forsikringer og faglige ansvarlighed samt anvendelsen af beskatning, social beskyttelse og andre bestemmelser. En omfattende undersøgelse af det eksisterende arbejdsmarkeds og de gældende socialsikringsystemers evne til at håndtere denne udvikling er nødvendig for at undgå større indkomstiligheder og for at sikre, at befolkningen kan bevare en anstændig og pålidelig indkomst samt forene arbejde og familieliv.

2.3. EØSU har behandlet disse nylige forandringer i en række udtalelser⁽⁴⁾, som har været nyttige i forbindelse med udarbejdelsen af denne udtalelse. I Nederlandene og Slovakiet, hvis formandskaber har anmodet om denne sonderende udtalelse, udgør den atypiske beskæftigelse tæt på henholdsvis 60 % og 20 %⁽⁵⁾.

2.4. De seneste rapporter fra Eurofound⁽⁶⁾ og ILO⁽⁷⁾ har bidraget til at kortlægge overgangen fra traditionelle ansættelsesforhold til de mere atypiske former for beskæftigelse i løbet af det seneste årti. ILO har anført, at »de igangværende ændringer af beskæftigelsesforholdene har væsentlige økonomiske og sociale konsekvenser. De bidrager til det voksende misforhold mellem arbejdsindkomster og produktivitet og kan forøge indkomstilighederne«⁽⁸⁾. Ifølge ILO⁽⁹⁾ er kun omkring en fjerdedel (26,4 %) af arbejdstagerne — i de lande, hvor data er tilgængelige, hvilket dækker ca. 84 % af den samlede beskæftigelse — beskæftiget med en permanent kontrakt, mens mere end tre fjerdedele af arbejdstagerne er beskæftiget med en permanent kontrakt i højindkomstlande. Selvom standardbeskæftigelsesmodellen nu er mindre dominerende, udgør den stadig en vigtig del af den europæiske arbejdsmarkedsmodel. Det understreges, hvor vigtigt det er for regeringerne, EU-institutionerne og arbejdsmarkedets parter at identificere og definere de nye beskæftigelsesformer, udvikle og tilpasse politikker og lovgivning med henblik på at styre ændringerne og sikre positive resultater, der garanterer en gunstig politik og gunstige reguleringsmæssige rammer, som værner om virksomhedernes interesser og beskytter arbejdstagerne, uanset hvilken beskæftigelsesform der er tale om.

3. Generelle forandringer på beskæftigelsesområdet: baggrund

3.1. De europæiske økonomier har oplevet flere nye former for beskæftigelsespraksis, som på den ene side udfordrer den traditionelle norm om et fast fuldtidsjob med faste arbejdstider, overenskomstmæssige rettigheder og fordele samt fuld optagelse i de nationale sociale beskyttelsessystemer, men på den anden side kan føre til øget jobskabelse og flere innovative måder at arbejde på, og det er vigtigt at sikre, at disse jobs bliver af en høj kvalitet i tråd med de nye forretningsmodeller. Nogle af disse former hænger sammen med globaliseringen, digitaliseringen og de ændrede produktionsmønstre, såsom udlicitering af arbejde, der tidligere blev udført internt — nogle med indførelse af ny praksis i virksomhederne og andre med helt nye beskæftigelsesmodeller.

⁽⁴⁾ EUT C 133 af 9.5.2013, s. 77; EUT C 11 af 15.1.2013, s. 65; EUT C 18 af 19.1.2011, s. 44; EUT C 318 af 29.10.2011, s. 43; EUT C 161 af 6.6.2013, s. 14; EUT C 013 af 15.01.2016, s. 161; EUT C 13 af 15.1.2016, s. 161; EUT C 13 af 15.1.2016, s. 40.

⁽⁵⁾ OECD, »Reducing labour market polarisation and segmentation«, fremlæggelse ved S. SCARPETTA, 2014
ILO — Rapport til drøftelse på ekspertmødet vedrørende ikke-standardiserede beskæftigelsesformer (Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment).

ILO — Konklusioner fra ekspertmødet vedrørende ikke-standardiserede beskæftigelsesformer (Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment).

⁽⁶⁾ Eurofound, »New forms of employment«
Eurofound, »Harnessing the crowd — A new form of employment«.

⁽⁷⁾ ILO, »The changing nature of jobs — World Employment and Social Outlook 2015«
ILO, »Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation« — Employment Relationship Recommendation 2016 (nr. 198).

⁽⁸⁾ ILO, »The changing nature of jobs — World Employment and Social Outlook 2015«, s. 13-14.

⁽⁹⁾ Se ovenfor fodnote 8, s. 30 ff.

3.2. Nye former for beskæftigelse kan give borgerne nye muligheder for at etablere sig som iværksættere og påtage sig arbejde, som tidligere var utilgængeligt for dem, eller for at komme ud af den sorte økonomi, som sort arbejde medfører. Undersøgelser af iværksætteres bevæggrunde viser, at flere mennesker starter egen virksomhed af positive årsager (f.eks. for at få mest muligt ud af en god idé) end af negative årsager (f.eks. fordi de ikke har andre beskæftigelsesmuligheder) ⁽¹⁰⁾.

3.3. Nye beskæftigelsesforhold omfatter ansættelse uden et fast timetal, vikarkontrakter, fly-time only-kontrakter, minijob, portfolioarbejde, voucherbaseret arbejde, civilretlige kontrakter og jobdelingsordninger. Dette ledsages af en række kontraktformer, som indebærer, at arbejdet organiseres gennem formidlere, herunder »paraplyelskaber«, »formidlingsbureauer for selvstændige«, »formidlingsbureauer for delt beskæftigelse« og online-»crowdsourcing«-platforme. I forbindelse med mange af disse former benævnes arbejdstagerne uafhængige kontrahenter, »associerede«, »opgaveløsere« og »partnere«, eller der anvendes anden terminologi, som nogle gange maskerer deres beskæftigelsesmæssige status. Selv om sådant arbejde ofte anses for at være selvstændig virksomhed, opfylder en del af det ikke de kriterier, der forbindes med reel selvstændig virksomhed, f.eks. muligheden for at definere opgaver, fastsætte lønsatser og være indehaver af de intellektuelle ejendomsrettigheder, der frembringes. I nogle sektorer er periodisk, lejlighedsvis eller sæsonbestemt arbejde typisk f.eks. inden for turisme, catering og landbrug, og her er der brug for en vis fleksibilitet både hos arbejdsgiver og arbejdstager. Uanset om sådant arbejde administreres af et bureau eller individuelt, er der brug for regulering af denne type kontrakter for at undgå problemer med sort arbejde.

3.4. Det er vigtigt at skelne mellem reelle iværksættere, selvstændigt erhvervsdrivende og de nye former for afhængigt arbejde for egen regning samt at sikre arbejdets kvalitet. Selv for arbejdstagere med formelle ansættelseskontrakter gør udviklingen i arbejdets tilrettelæggelse op med de traditionelle arbejdstider, hvilket påvirker tempo og indkomstsikkerhed i forbindelse med opgavebaserede vurderinger og projektbaseret arbejde. Mange arbejdspladser såsom callcentre har haft succes med social dialog og kollektive forhandlinger med henblik på at udbedre gråzoner og forbedre arbejdsvilkårene.

4. Digitalisering

4.1. Digitaliseringen kan øge produktiviteten og fleksibiliteten i de eksisterende virksomheder og danne grundlag for nye industrier og nybeskæftigelse, hvilket vil bidrage til Europas vækst og konkurrenceevne. Hvis den håndteres effektivt, spiller den også en vigtig rolle for udviklingen af den sociale markedsøkonomi, for en bedre balance mellem arbejde og privatliv og for mindskelse af ulighederne mellem kønnene i forbindelse med beskæftigelse og social sikring. Den nyligt vedtagne fælles erklæring fra EFS, BusinessEurope, CEEP og UEAPME er en nyttig reference i forbindelse med dette spørgsmål ⁽¹¹⁾.

4.2. Digitaliseringen har haft stor indvirkning på tilrettelæggelsen af arbejde og beskæftigelse, hvilket berettiger yderligere politisk opmærksomhed og styring. Den har også ændret forbrugerrelationer og givet let adgang til varer og tjenesteydelser. Forbrugertilfredsheden er høj, men der er også en vis bekymring for dets indflydelse på økonomien, og der er behov for forbedringer med henblik på effektive klagemekanismer. Proaktive politikker på EU- og nationalt plan skal sikre, at digitaliseringens potentiale kan udnyttes, samtidig med at dens faldgruber undgås ⁽¹²⁾.

4.3. En meget stor del af befolkningen har adgang til internettet fra mange forskellige steder og kan i princippet kontaktes på et hvilket som helst tidspunkt og et hvilket som helst sted til arbejdsrelaterede formål, hvilket har ført til en højere grad af skiftende arbejdssteder og nedbrydning af rumlige og tidsmæssige grænser mellem arbejde og privatliv. Denne fleksibilitet kan gavne både virksomheder og arbejdstagere, hvis begge parter interesser respekteres. Der er brug for yderligere undersøgelser af, hvorvidt og i hvilket omfang arbejdstagernes privat- og familieliv har behov for yderligere beskyttelse i tider med digital og mobil kommunikation overalt, og hvilke foranstaltninger der i givet fald vil være hensigtsmæssige på nationalt plan og på EU-plan for at begrænse den altomfattende disponibilitet og tilgængelighed ⁽¹³⁾.

⁽¹⁰⁾ GEM 2015/2016 Global Report (<http://www.gemconsortium.org/report>).

⁽¹¹⁾ Erklæring fra de europæiske arbejdsmarkedsparter om digitalisering

⁽¹²⁾ EUT C 13 af 15.1.2016, s. 161, pkt. 1.3, 1.5, og 5.6.

⁽¹³⁾ EUT C 13 af 15.1.2016, s. 161, pkt. 4.4.

4.4. Udbredelsen af IKT-færdigheder og fortroligheden med standardsoftware og globale sprog har medvirket til at give arbejdsgiverne mulighed for at udnytte de globale arbejdsmarkeder for udliciteret arbejde. Dette giver de europæiske borgere mulighed for at arbejde for globale kunder uanset placering, men medfører også en fare for illoyal konkurrence for virksomheder og arbejdstagere, idet de skal konkurrere om disse job, som måske ikke lever op til centrale ILO-arbejdsstandarder eller garanterer et anstændigt arbejde, med virksomheder og arbejdstagere fra lavtlønsøkonomier.

5. Kompetenceudvikling

5.1. Den teknologiske udvikling kan fremme kompetenceudviklingen, men kan også have potentiale til at gøre arbejdstagere i traditionelle job mindre faglærte. Virkningerne af disse kvalificeringsforandringer og en evaluering af arbejdstagernes tilbud om livslang læring, omskoling og videreuddannelse under disse nye forhold må overvejes. Virksomheder, der samarbejder med fagforeninger, Cedefop og myndighedsniveauer, bør sikre, at der udvikles færdigheder, så de kan leve op til kravene på et arbejdsmarked i forandring. Effektiv brug af Den Europæiske Socialfond og andre ressourcer i håndteringen af disse udfordringer er afgørende.

5.2. Det er en vigtig udfordring at sikre, at folk har de færdigheder, der kræves for at gøre fremskridt i job af høj kvalitet i lyset af de ændrede arbejdsmarkeder og bør sættes i centrum for EU's fremtidige dagsorden for kvalifikation. En vurdering af, hvordan man bedst kan tilpasse kvalifikation og en opskalering af digitale færdigheder for alle bør være en prioritet for EU-institutioner og offentlige myndigheder med aktiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter på alle niveauer. EØSU gør opmærksom på, at dette allerede udgør et engagement i arbejdsprogrammet for den sociale dialog i EU i perioden 2015-2017.

6. Statistik

6.1. Der mangler pålidelige statistikker om disse forhold. Der er brug for oplysninger om udbredelsen af »crowd employment«, crowd-arbejdstagernes kendetegn, de forskellige former for selvstændigt arbejde, økonomisk afhængigt selvstændigt arbejde, proformaselvstændigt arbejde og usikre ansættelsesforhold og om størrelsen af »platformøkonomien«, de sektorer, den opererer i, og dens geografiske fordeling med sammenligning af EU's position i den globale sammenhæng.

6.2. Der er også brug for statistikker, som gør det muligt at overvåge indvirkningen af de nye former for beskæftigelsesforhold på arbejdsmarkedet, polariseringen af arbejdet, indtægterne og økonomien og at levere input til EU's beskæftigelsespolitik, herunder det europæiske semester og Europa 2020-strategien.

6.3. Der er desuden brug for tidsseriedata til at fastslå, hvilke konsekvenser de nye former for beskæftigelse har på sigt gennem livet, til at fastlægge deres indvirkning på arbejdets bæredygtighed i alle livets faser og til at konstatere, i hvilket omfang de er kønsspecifikke eller forbundet med andre demografiske variabler (såsom alder, handicap, etnisk baggrund og migrantstatus). Man bør også undersøge indvirkningen på de kollektive overenskomsters dækning i de hårdest ramte sektorer, idet mange arbejdstagere, som ønsker dækning, vil kunne placeres uden for de kollektive overenskomstforhandlingers strukturer og fagforeningsrepræsentation.

6.4. Horisont 2020 og andre relevante EU-midler bør støtte dette undersøgelsesarbejde.

7. Arbejdsmarkedsformidlernes retlige status

7.1. De nye former for beskæftigelse udvikler sig så hurtigt, at kontraktforholdene ikke kan følge med, og derfor er vi nødt til at se på deres retsstilling. Der er et presserende behov for at afklare arbejdsmarkedsformidlernes og onlineplatformenes status, så de kan identificeres i de officielle statistikker, og så man kan følge deres vækst samt de standarder, forpligtelser, ansvarsområder og forretningsgange, der skal gælde, og hvilke tilsynsmyndigheder der bør være ansvarlige for inspektion og håndhævelse. Forskelle i begreber og definitioner af arbejdstager, lønmodtager, selvstændig erhvervsdrivende og praktikant i EU komplicerer vurderingerne yderligere.

7.2. EØSU bemærker, at Kommissionen nu har lagt direktivet om den skriftlige erklæring ⁽¹⁴⁾ ud til høring og forventer, at de nye beskæftigelsesformer vil være omfattet af lovgivningen.

7.3. Onlineplatformene vokser hastigt med overvejende positive virkninger for økonomi, beskæftigelse og innovation, men i nogle tilfælde foregår udviklingen af dem i et omfang, der risikerer at skabe monopoler med potentiale til at fordreje markedet og skabe illoyal konkurrence. Deleøkonomi og andre nye beskæftigelsesmodeller må ikke misbruges til at undgå at betale en anstændig løn, overholde skattemæssige forpligtelser og forpligtelser vedrørende social sikring og garantere andre beskæftigelsesmæssige rettigheder og betingelser, fordi de unddrager sig de regler, som gælder for offline-virksomheder, og vælter udgifterne over på brugerne og arbejdstagerne. Dette risikerer at stille virksomheder og arbejdstagere i andre sektorer ringere ved at underminere aftalte standarder og lige konkurrencevilkår.

8. Sundhed og sikkerhed

8.1. Offsite-beskæftigelse kan indebære risici for arbejdstagernes, deres kunders og den brede offentligheds sundhed og sikkerhed. Arbejdet kan udføres i det offentlige rum eller i private boliger med anvendelse af farlige materialer og udstyr uden passende instrukser og beskyttelsesbeklædning. Ansvar for forsikring, certificering og professionelt ansvar kan være uklart. Onlinearbejdstagere kan udføre intensivt skærmarbejde i uegnede miljøer og anvender inventar og udstyr, der ikke opfylder de ergonomiske standarder.

8.2. Spørgsmålet om ansvar for sikkerhed og ulykker er en gråzone i relation til nogle onlineplatforme og skal afklares for at beskytte arbejdstagere, kunder og den brede offentlighed.

8.3. Under høringen i tilknytning til denne udtalelse ⁽¹⁵⁾ blev der henvist til andre forhold, som bør undersøges, herunder udmattelse på grund af lange og uregulerede arbejdstider, stress som følge af arbejdets og indkomstens uforudsigelige karakter, manglende betaling for afvist arbejde, en dårlig kundevurdering, som ikke kan anfægtes, deaktivering fra platformen eller kontrakten, udfordringer med at forvalte plejearbejde uden en klar tidsplan, social isolation og kombinerede virkninger af samspillet mellem flere job.

8.4. Der er behov for at afklare, hvor vidt disse nye former for beskæftigelse er beskyttet af de eksisterende EU-bestemmelser og de nationale bestemmelser om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og af procedurerne for håndtering af overtrædelser af EU-lovgivningen samt af ansvaret for tilsyn, arbejdstager- og forbrugerforsikring og offentlig ansvarsforsikring. EU-OSHA i Bilbao kan bidrage til forskning og analyse på dette område.

8.5. Arbejdstilsynene bør inden for deres kompetenceområde tildeles en rolle, der dækker disse beskæftigelsesformer, i overensstemmelse med national praksis, og arbejdstilsynsinspektørerne bør tilbydes de nødvendige ressourcer og kompetencer samt den nødvendige uddannelse for at sikre, at de er effektive. Udviklingen af partnerskaber med fagforeninger, forbrugerorganisationer og andre repræsentative sammenslutninger kan være nyttige, når der skal tages hensyn til befolkningen eller indgives klager.

9. Beskæftigelsesstatus

9.1. De nye beskæftigelsesformer påvirker en bred og forskelligartet vifte af erhverv, der omfatter arbejde, som tidligere hørte under den uformelle økonomi, freelancearbejde og arbejde, som normalt udføres af direkte ansatte. De nye formers indførelse kan skabe situationer, hvor identiske opgaver udføres inden for identiske rammer af arbejdstagere med forskellig status, hvilket skaber uligheder med hensyn til beskyttelse, rettigheder og lønninger.

⁽¹⁴⁾ Se fodnote 2.

⁽¹⁵⁾ Offentlig høring om den ændrede karakter af ansættelsesforhold, deleøkonomi, nul timerskontrakter og eksistenssikrende løn, EØSU den 31. marts 2016.

9.2. Nye formidlere i beskæftigelsesforholdet indebærer i nogle tilfælde manglende gennemsigtighed i forholdet mellem parterne, hvilket har besværliggjort individuelle forhandlinger af beskæftigelsesvilkår og begrænset arbejdstagernes adgang til kollektive overenskomstforhandlinger.

9.3. Der er rejst spørgsmål om, hvem der bør betragtes som arbejdsgiver og om, hvordan selvstændige erhvervsdrivende skal defineres, herunder den juridiske definition og det fælles sanktionssystem for ulovlig formidling af arbejdskraft og mere alvorlige former for udnyttelse. Der findes mange forskellige beskæftigelsesmodeller på onlineplatforme. For eksempel tilbyder visse platforme arbejdstagerne status som ansat med henblik på at opnå bedre kvalitet og mindre udskiftning⁽¹⁶⁾. Arbejdstagerstatus udgør en indgangsportal til andre beskæftigelsesmæssige rettigheder. Der kan rejses tvivl om den ret, som arbejdstagere, der betragtes som selvstændige, har til frit at slutte sig sammen, idet dette kan betragtes som karteldannelse, hvilket er i strid med EU's regler om konkurrencebegrænsende metoder. Der bør tages hånd om dette problem, især i situationer, hvor arbejdstagere i praksis er selvstændige, men ikke selv kan fastlægge opgaver og lønninger.

9.4. EØSU opfordrer til en undersøgelse af beskæftigelsesstatussen for crowd-arbejdstagere og andre nye former for beskæftigelsesforhold, idet der ses nærmere på deres mulighed for at forhandle vilkår, betalingsmåden (og hvem der bestemmer denne) og frembragte intellektuelle ejendomsrettigheder. Undersøgelsen bør sigte mod at opstille retningslinjer for medlemsstaterne, som sætter disse i stand til i henhold til den nationale praksis at afklare arbejdstagernes skattemæssige status, deres forsikrings- og beskæftigelsesstatus og platformenes forpligtelser med hensyn til arbejdstid, løn, ferie, pension, rettigheder i forbindelse med barsel, arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring og andre beskæftigelsesmæssige rettigheder.

10. Grundlæggende rettigheder og arbejdstagernes rettigheder

10.1. Der er behov for en afklaring af en række spørgsmål vedrørende rettighederne for crowd-arbejdstagere og andre arbejdstagere i usikre og varierende beskæftigelsesforhold, herunder:

- arbejdstider
- kollektive overenskomstforhandlinger
- foreningsfrihed
- information og konsultation
- tilpasning af kvalifikationer
- pauser
- ret til social beskyttelse i form af forsikringer og ydelser
- ret til at klage over uretfærdige ledelsesbeslutninger/brugervurderinger/uberettiget afskedigelse de facto
- ret til at nægte arbejde, der tilbydes med kort varsel uden strafgebyr
- rimelige lønninger og
- ret til betaling for udført arbejde.

10.1. Kommissionen, OECD og ILO bør samarbejde med arbejdsmarkedets parter om at udvikle passende bestemmelser vedrørende anstændige arbejdsvilkår og beskyttelse af onlinearbejdstagere og arbejdstagere under andre nye forhold. Efter EØSU's mening vil det være en fordel at udvikle en tilgang på EU niveau, selv om de fleste foranstaltninger vil skulle gennemføres i medlemsstaterne, i sektorerne eller på arbejdspladserne.

⁽¹⁶⁾ <http://www.nytimes.com/2015/12/11/business/a-middle-ground-between-contract-worker-and-employee.html>.

10.1. Fagforeninger og foreninger for selvstændige er på det seneste begyndt at mødes for at udarbejde anbefalinger med henblik på bedre løsninger og dækning i henseende til social beskyttelse og sociale goder.

11. Opretholdelse af en anstændig løn

11.1. De nye former for beskæftigelsesforhold er ikke begrænset til manuelle job, der kun kræver få kvalifikationer, eller til job i servicesektoren. Ansættelse uden et fast timetal og andre former for »on demand«-arbejde spredtes nu også til højt betalte og højt kvalificerede job, bl.a. forelæsere, piloter og arbejdstagere i sundhedssektoren og andre arbejdstagere i den offentlige sektor, hvilket risikerer at udhule indkomstpotentialet og beskæftigessikkerheden.

11.2. Muligheden for at udføre meget IKT- og mediebaseret arbejde og mange tjenesteydelser overalt i verden skaber urimelig konkurrence for virksomheder og arbejdstagere, idet denne type arbejde i stigende grad flyttes til lavtlønsøkonomier og dermed nedbringer de kollektivt forhandlede satser.

11.3. Forskning⁽¹⁷⁾ har vist, at digitalisering polariserer beskæftigelsen mellem højtuddannede godt betalte og lavtuddannede lavtlønnede, og at det er gruppen af mellemkvalificerede arbejdstagere med mellemindkomst inden for bankvæsen, forsikring og administration, der mærker konsekvenserne af et i stigende grad ulige arbejdsmarked. Mange er tvunget til at tage flere job for at opnå en løn, de kan leve af. Nogle af disse selvstændige arbejdstagere er dog højt kvalificerede og erfarne fagfolk, som i høj grad er bevidste om deres markedsposition, ved, hvad de er værd, og ønsker at drive virksomhed for egen regning eller bruger deres selvstændige arbejde til at diversificere deres indtægter, ser det som en mulighed, de kan falde tilbage på, hvis de mister deres hovedindtægtskilde, eller det er en passion, de kan tjene penge på, og som åbner nye karriere- eller forretningsmuligheder — alle disse situationer eksisterer, og det er nødvendigt at sikre rettigheder og beskyttelse for dem alle.

11.4. Visse nye former for beskæftigelse har været drevet af et ønske om at undgå de omkostninger og forpligtelser, der følger med mere standardiserede former for beskæftigelse. Der er risiko for, at mange nye former for beskæftigelsesforhold vil medføre en nedadgående spiral med hensyn til løn- og arbejdsvilkår, hvis der ikke indføres reelle rettigheder og reel beskyttelse, overvågning og håndhævelse, og for, at de vil øge de voksende indkomstuligheder yderligere, reducere den disponible indkomst og undertrykke efterspørgslen efter og potentialet for økonomisk vækst i hele EU samt medføre yderligere langsigtede makroøkonomiske udfordringer. Sådanne arbejdstageres mulighed til at fastsætte niveauet for løn og arbejdsvilkår gennem kollektive overenskomster er afgørende for at opretholde en løn, de kan leve af.

11.5. I forbindelse med de nye former for beskæftigelse er betalingen ofte baseret på afslutning af bestemte opgaver snarere end timesatser. Princippet om en rimelig løn bør fastholdes i alle disse situationer, og alle relevante aspekter af lønnen, såsom kvaliteten af det frembragte arbejde og kompensation for arbejdstid, bør tages i betragtning⁽¹⁸⁾.

11.6. Da der er forskel på familiestøtte og velfærdssystemer rundt om i EU, er det vigtigt at vurdere de nye beskæftigelsesformers indvirkning på finansieringen af familiestøttepolitikkerne, da en enkelt løn måske ikke nok til at forsørge en familie med børn.

11.7. Lønrelaterede spørgsmål kan ikke adskilles fra den problematiske grænseflade mellem lønninger og skat/social beskyttelse og socialsikringssystemer i mindre klart definerede beskæftigelsesforhold. Som tidligere nævnt er klarhed om, hvem arbejdsgiveren er, og arbejdstagerens status afgørende.

⁽¹⁷⁾ http://www.liberation.fr/debats/2015/09/03/daniel-cohen-il-faut-une-societe-dans-laquelle-perdre-son-emploi-devienne-un-non-evenement_1375142.

⁽¹⁸⁾ Rejsetid betragtes som arbejdstid, jf. Domstolens dom af 10. september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578.

12. Social beskyttelse

12.1. EØSU anerkender mangfoldigheden af systemer i medlemsstaterne og mener, at forskningen er nødvendig for at udvikle sociale velfærdsmodeller, der tilpasses til at dække mere fleksible arbejdsmarkeder og sikre en bæredygtig indkomst, der rækker til en værdig tilværelse. Dette bør tages med i betragtning i forbindelse med udviklingen af en EU-søjle for sociale rettigheder. Det er glædeligt, at EØSU vil behandle dette spørgsmål i en særskilt udtalelse.

12.2. Da arbejdsmarkederne bliver stadig mere flydende, og en voksende del af arbejdstagerne ikke på forhånd ved, hvornår og hvor de skal arbejde, er der i stigende grad uoverensstemmelse med de nationale sociale beskyttelsessystemer, som bygger på den antagelse, at der klart kan sondres mellem det at være »arbejdstager« og »arbejdsløs«. Sådanne uoverensstemmelser gavner hverken virksomhederne eller arbejdstagerne.

12.3. Det kan være tilfældet, at en stigende del af arbejdsstyrken ikke bidrager til og ikke drager fordel af de veletablerede sociale sikringsordninger såsom arbejdsløsheds-, syge- og pensionsforsikring. Dette emne er allerede genstand for debat mellem arbejdsmarkedets parter og regeringerne i visse medlemsstater, hvor arbejdsmarkedets parter er vigtige aktører, men skal udvides til at omfatte hele EU og inddrage lokale myndigheder, øvrige civilsamfundsaktører, sammenslutninger og leverandører med henblik på at fastlægge bæredygtige og holdbare politiske foranstaltninger, lovgivning og supplerende tiltag, der sikrer et passende niveau af social beskyttelse for hele arbejdsstyrken — herunder selvstændige erhvervsdrivende, crowd-arbejdstagere og arbejdstagere i deleøkonomien.

12.4. EØSU erkender, at der er væsentlige forskelle på medlemsstaternes velfærdssystemer. Der er et klart behov for at undersøge velfærdssystemernes evne til at håndtere udfordringerne i den nye udvikling i økonomien og på arbejdsmarkedet, og efter EØSU's opfattelse er det vigtigt at tilvejebringe indtægter og forbedre den overordnede kvalitet, pålideligheden, tilgængeligheden og effektiviteten af skatte- og velfærdsordningerne i hele EU, hvilket i mange medlemsstater i øjeblikket afhænger af en høj standardbeskæftigelse og de dertil knyttede bidrag. Et sådant tab af effektivitet ville udgøre en trussel for strukturen i den europæiske sociale model og i den sociale markedsøkonomi, som er baseret på stærk offentlig deltagelse i finansieringen og levering af tjenesteydelser af almen interesse og effektive sociale sikkerhedsnet.

12.5. Skattesystemerne og de sociale beskyttelsessystemer må undersøges grundigt for at sikre passende beskatningsniveauer og sociale bidrag for alle indkomstformer, uanset om disse stammer fra traditionelt organiserede sektorer eller dele-/platformøkonomien. Efter EØSU's mening kunne disse platformes rolle, hvor det er relevant, afklares i bestemmelser og lovgivning, der definerer beskyttelse for både arbejdstagere og selvstændige, herunder personer, der er omfattet af det sociale beskyttelsessystem, både med hensyn til regulering og bidrag. EU bør tilskynde til og koordinere reformer på medlemsstatsniveau, baseret på bedste praksis.

13. Vigtigt at sikre, at EU drager fordel af den nye udvikling

13.1. Onlineplatforme er en nyskabelse, som allerede er en realitet i Europa. På nuværende tidspunkt er mange af disse imidlertid baseret uden for EU, hvilket bevirker, at hver transaktion i EU beskæres væsentligt, nogle gange med 25 % af værdien, og der er ofte tale om udlicitering. Platformene kan i begrænset omfang eller i visse tilfælde helt undlade at betale skat eller bidrag til uddannelse, infrastruktur og offentlige tjenesteydelser på de steder, hvor de opererer i Europa. Hvis arbejdstagerne reelt ikke er selvstændige, kan der forekomme forskelle i udbetalinger af skat, pension eller ydelser fra andre sociale beskyttelsesordninger. Der er behov for en vurdering af deres indvirkning på og bidrag til skabelsen af bæredygtige job og vækst i EU.

13.2. Kommissionen bør overveje, hvordan udviklingen af de europæiske platforme kan fremmes på en sådan måde, at den værdi, der skabes, forbliver i de lokale økonomier, ved at udnytte Europas rige tradition for gensidighed og samarbejde, hvad angår arbejdsmarkedskoordinering, som ofte udføres på lokalt plan og med aktiv medvirken fra fagforeninger og lokale arbejdsgivere. Det vil være vigtigt at overveje foranstaltninger, som kan hjælpe virksomheder med at skabe bæredygtige kvalitetsjob ved at yde støtte ud over den indledende »opstartsfasen« og frem til ekspansionsfasen, som mange nye virksomheder nu mangler støtte til.

Bruxelles, den 25. maj 2016.

Georges DASSIS
Formand
for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg