

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget — Meddelelse om bedre arbejdsvilkår med henblik på et stærkere socialt Europa — udnyttelse af alle digitaliseringens fordele for fremtidens arbejde

(COM(2021) 761 final)

og forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde

(COM(2021) 762 final)

(2022/C 290/16)

Ordfører: **Cinzia DEL RIO**

Anmodning om udtalelse	Europa-Parlamentet, 17.1.2022 Rådet for den Europæiske Union, 4.5.2022
Retsgrundlag	Artikel 304 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde
Kompetence	Sektionen for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab
Vedtaget i sektionen	7.3.2022
Vedtaget på plenarforsamlingen	23.3.2022
Plenarforsamling nr.	568
Resultat af afstemningen (for/imod/hverken for eller imod)	149/80/18

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1. Covid-19-pandemien har rettet lyset mod nogle ændringer på arbejdsmarkedet, som allerede var undervejs, og fremskyndet udbredelsen af alle former for platformsarbejde og dermed styrket væksten i og indvirkningen af den digitale økonomi.

1.2. EØSU bifalder Kommissionens forslag til direktiv om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde (COM(2021) 762) som led i gennemførelsen af den europæiske søjle for sociale rettigheder. Formålet med denne lovforanstaltning bør være at fastlægge klare kriterier for klassificering af ansættelsesforhold og for regulering af anvendelsen af algoritmer, og den bør sikre adgang til social beskyttelse og arbejdstagerbeskyttelse og -rettigheder.

1.3. EØSU har allerede i en række tidligere udtalelser, som er relevante for denne udtalelse, fremhævet de muligheder og udfordringer, der følger med platformsarbejde, samt behovet for at fastlægge klare og rimelige regler for at sikre fair konkurrence på det indre marked, effektiv gennemførelse af arbejdstageres rettigheder og bedre arbejdsvilkår. Det overordnede mål er at håndhæve og styrke det indre marked ved at sikre lige vilkår for alle aktører.

1.4. EØSU har understreget, at platformsökonomien åbner muligheder for både virksomheder og arbejdstagere. Virksomheder kan nå nye markeder, mindske omkostningerne og udnytte innovation inden for digitale teknologier og adgangen til global og lokal arbejdskraft med henblik på at blive mere effektive og øge produktiviteten. Arbejdstagerne får nye indkomst- og jobmuligheder, hvilket bliver stadig vigtigere og endog kritisk for udsatte grupper som unge, migranter og kvinder. Disse udfordringer skal tackles på en måde, der er socialt bæredygtig.

1.5. De bekymringer, der er blevet givet udtryk for, i forhold til arbejdsvilkårene i platformsökonomien er bl.a. mere begrænset adgang til social beskyttelse og socialsikringsdækning, arbejdsmiljørisici, usikkert arbejde, opsplittet arbejdstid, utilstrækkelige indkomstniveauer og vanskeligheder med at sikre anerkendelsen af kollektive rettigheder. Disse bekymringer skal der tages hånd om, og der skal udvikles afbalancerede løsninger på de rette niveauer — europæisk, nationalt og gennem kollektive forhandlinger, der omfatter platformene. EØSU mener, at det er nødvendigt at sikre lige behandling

mellem »traditionelle« virksomheder og virksomheder, der anvender digitale midler baseret på algoritmisk styring til tilrettelæggelse af arbejdstid og forholdene på arbejdspladsen: ledelse, kontrol og/eller organisatoriske beslutninger.

1.6. Digitale arbejdsplatforme forekommer i forskellige størrelser. For små og mellemstore platformsvirksomheder er der nogle andre udfordringer, som skal tages i betragtning, herunder udfordringer forbundet med omkostningerne til infrastruktur og administration og med at tilpasse sig den digitale omstilling.

1.7. EØSU anerkender, at fleksibel arbejdstid kan være et positivt aspekt af platformsarbejde, især for dem, der bruger platformsarbejde som en ekstra indtægtskilde. Men fleksibilitet bør altid været baseret på de grundlæggende sociale standarder og arbejdsstandarder, der er garanteret i EU-retten.

1.8. EØSU er enig i, at den juridiske klassificering af ansættelsesforholdet og den klare skelnen i forhold til reel selvstændig virksomhed er afgørende for den juridiske sikkerhed for såvel virksomheder som arbejdstagere og for garantien for arbejdstagerrettigheder og -beskyttelse. Dette spørgsmål behandles imidlertid forskelligt fra medlemsstat til medlemsstat. Lovbestemmelser for bestemte områder, retsafgørelser i arbejdskonflikter og kollektive overenskomster inden for udvalgte segmenter af platformsarbejde giver sig udslag i fragmenteret lovgivning i EU og i forskelle i, hvordan platformsarbejdere behandles i de forskellige medlemsstater. Det er nødvendigt klart at kunne identificere den juridisk ansvarlige arbejdsgiver både i forhold til skat og sociale bidrag og med henblik på at etablere kollektive forhandlingsprocesser.

1.9. I EU bør de samme udfordringer ikke reguleres forskelligt. EØSU bakker op om Kommissionens mål med lovforslaget om at gøre op med de meget forskellige regler i medlemsstaterne.

1.10. EØSU understreger, at de nye regler i direktivet skal være baseret på EU-lovgivningen på det sociale område og indeholde klare definitioner, som ikke må være i strid med EU-retten, kollektive overenskomster og retspraksis ved domstolene i de enkelte medlemsstater. Direktivet bør fastlægge en klar retlig ramme, der kan tilpasses på nationalt niveau i overensstemmelse med national lovgivning og praksis og især fremme kollektive overenskomstforhandlinger.

1.11. Udtalelsen kommer desuden især ind på følgende elementer i forslaget til direktiv:

Klassificeringskriterier: EØSU understreger, at klassificeringskriterierne i forslagens artikel 4 ikke afspejler dynamikken og den hurtige udvikling på det digitale marked og løbende vil skulle opdateres, hvilket gør dem vage og tvetydige. Det ville være mere hensigtsmæssigt at fastslå, at formodningen om ansættelse gælder for arbejdstagere, der leverer deres arbejdskraft og/eller tjenester under en digital platforms ledelse, kontrol og/eller mulighed for at tilrettelægge arbejdet ved hjælp af algoritmisk styring, og følgelig fastsætte kriterierne derefter. EØSU er enig i muligheden for, at platformene kan afkræfte formodningen om ansættelse.

1.12. EØSU påpeger, at algoritmisk styring, der i betydelig grad påvirker arbejdstagerne, er et specifikt aspekt, der måske ikke kan anvendes til at fastslå formodningen om et ansættelsesforhold, når der er tale om eventuelle registrerede udøvere af liberale erhverv eller medlemmer af nationale sammenslutninger for liberale erhverv.

1.13. **Regler for algoritmisk styring:** EØSU er enig i, at algoritmisk styring har betydelig indflydelse på arbejdsvilkårene, og at der for arbejdstagere og virksomheder bør være gennemsigtighed og ansvarlighed. Algoritmisk styring bruges til at overvåge, tildele opgaver, give direkte instrukser, som begrænser graden af autonomi, og evaluere arbejdstagerne på bl.a. deres resultater og adfærd samt deres indtjening og arbejdsvilkår, hvilket endda kan munde ud i afskedigelse. Det bør af direktivet udtrykkeligt fremgå, at de i kapitel 3 fastlagte rettigheder gælder i alle situationer, hvor algoritmisk styring anvendes i en ansættelsessammenhæng.

1.14. EØSU mener, at alle platformsarbejdere bør være garanteret retten til dataportabilitet og til at downloade deres data fra platformene, herunder data om færdigheder. Derudover bør der tilføjes yderligere bestemmelser vedrørende udøvelse af retten til gennemgang af automatiserede eller halvautomatiserede beslutninger. Beslutninger, der kan have store virkninger for et arbejdsforhold, bør træffes af mennesker. EØSU sætter pris på, at Kommissionens forslag peger i denne retning.

1.15. EØSU understreger vigtigheden af effektiv håndhævelse gennem et stærkere samarbejde mellem databeskyttelsesmyndigheder og arbejdstilsyn og behovet for at præcisere, hvor ansvaret ligger, herunder i grænseoverskridende situationer.

1.16. **Kollektive rettigheder:** EØSU understreger, at der i direktivets artikel 14 udtrykkeligt bør henvises til fagforeninger, som har ret til at føre kollektive forhandlinger. Derudover bør retten til information og høring og retten til kollektive forhandlinger udvides til alle platformsarbejdere.

1.17. Direktivet bør garantere retfærdige opsigelsesprocedurer for platformsarbejdere og informations- og høringsprocedurer i tilfælde af kollektive afskedigelser.

1.18. I overensstemmelse med målene i den europæiske dagsorden for færdigheder understreger EØSU vigtigheden af hensigtsmæssig undervisning og information for platformsarbejdere eventuelt på forskellige sprog i, hvordan man anvender og arbejder på den pågældende platform, og i forbedring af deres digitale færdigheder.

2. Indledning — Baggrund

2.1. Covid-19-pandemien har fremskyndet udbredelsen af platformsarbejde og rettet lyset mod nogle ændringer på arbejdsmarkedet, som allerede var undervejs. EØSU har allerede understreget, at platformsökonomien åbner muligheder for både virksomheder og arbejdstagere. Digitale arbejdsplatforme, som formidler arbejde er hurtigt vundet frem i en række økonomiske sektorer. Virksomheder kan nå nye markeder, mindske omkostningerne og udnytte innovation inden for digitale teknologier og adgangen til global og lokal arbejdskraft med henblik på at blive mere effektive og øge produktiviteten. Arbejdstagerne får nye indkomst- og jobmuligheder, hvilket bliver stadig vigtigere og endog kritisk for udsatte grupper som unge, migranter og kvinder.

2.2. Der er imidlertid også udfordringer knyttet til arbejdstagerrettigheder, beskatning, fordelingen af velstand og bæredygtighed, og de skal tackles på EU-niveau⁽¹⁾. Platformsarbejde er ved at blive et vigtigt element i den nye række af produktive økonomiske aktiviteter, som er knyttet til den digitale udvikling og digitaliseringen. I en række tidligere udtalelser⁽²⁾ har EØSU allerede fremhævet muligheder og risici, som er relevante for denne udtalelse, og efterlyst lovforanstaltninger på EU-niveau med klare definitioner af kriterierne for klassificering af beskæftigelsesforhold, regulering af anvendelsen af algoritmer og adgang til social beskyttelse og arbejdstagerbeskyttelse og -rettigheder.

2.3. Den svage økonomiske stilling for mange arbejdstagere på en lang række forskellige digitale arbejdsplatforme øger arbejdsmiljørisiciene⁽³⁾ og jobusikkerheden⁽⁴⁾, men det er en situation, der er svær at definere inden for præcise og specifikke nationale geografiske grænser. Desuden sker der en svækkelse af den generelle beskyttelse af og de sociale beskyttelsesmekanismer for ikkestandardmæssige og atypiske arbejdstagere i de fleste retssystemer i EU.

2.4. EØSU anerkender, at fleksibel arbejdstid kan være et positivt aspekt ved platformsarbejde, især for dem — og navnlig for unge — der bruger platformsarbejde som en ekstra indtægtskilde. Men fleksibilitet bør altid være baseret på respekt for de grundlæggende sociale standarder og arbejdsstandarder, der er garanteret i EU-retten, og kan reguleres af national lovgivning eller kollektive overenskomster på grundlag af EU's relevante retlige rammer. Det er især nødvendigt i forhold til de unge, hvis arbejdstid er splittet op, og som har en lav eller utilstrækkelig indkomst og behov for at optjene sociale bidrag til deres fremtidige pensioner⁽⁵⁾.

2.5. De meget forskellige beskæftigelsesforhold, der opstår og udvikles på de digitale arbejdsplatforme i de enkelte medlemsstater, gør det vanskeligt at finde en ensartet national løsning, hvorunder der tages højde for den nødvendige sociale beskyttelse, de påkrævede sundheds- og sikkerhedsforanstaltninger på arbejdspladsen, tilstrækkelige indkomstniveauer, passende arbejdstid og anstændige arbejdsvilkår. Disse forskellige måder at arbejde på og forskellige former for lav individuel og kollektiv beskyttelse på nationalt niveau er mangedoblet på EU-niveau og skaber dermed forudsætninger for social dumping og illoyal konkurrence, som truer selve effektiviteten af de europæiske og nationale standarder for beskyttelse af arbejdstagere.

⁽¹⁾ EUT C 286 af 16.7.2021, s. 70, punkt 2.7.

⁽²⁾ EUT C 429 af 11.12.2020, s. 173; EUT C 220 af 9.6.2021, s. 1; EUT C 194 af 12.5.2022, s. 50; EUT C 517 af 22.12.2021, s. 61; EUT C 286 af 16.7.2021, s. 70.

⁽³⁾ JRC COLLEEM II Survey.

⁽⁴⁾ Kommissionsundersøgelse (2021).

⁽⁵⁾ Det Europæiske Ungdomsforum — Position paper on Platform work.

2.6. Digitale arbejdsplatforme kan inddeles i to brede kategorier: onlineplatforme og stedbaserede platforme. De er forskellige i størrelse. For små og mellemstore platformsvirksomheder er der nogle andre udfordringer, som skal tages i betragtning, herunder udfordringer forbundet med omkostningerne til infrastruktur og administration og med at tilpasse sig den digitale omstilling.

2.7. Antallet af personer, der arbejder for arbejdsgivere, der anvender onlineplatforme, er støt stigende, ikke kun i Den Europæiske Union, men i hele verden⁽⁶⁾. Som ILO og Eurofound har påvist, er udfordringerne for de traditionelle virksomheder bl.a. illoyal konkurrence fra platformene, hvoraf nogle ikke beskattes efter de almindelige regler og heller ikke er omfattet af anden lovgivning, der vedrører deres arbejdsstyrke. Dertil kommer, at en betydelig mængde retspraksis dokumenterer, at nogle platformforretningsmodeller skaber konkurrencefordele ved at søge at undgå gældende lovgivning. Det kan være arbejdsmarkeds- eller miljølovgivningen eller den økonomiske lovgivning⁽⁷⁾. En sådan strategi bidrager ikke til økonomisk bæredygtighed på lang sigt og undergraver den fair konkurrence mellem især store og små eller mindre platformsvirksomheder.

2.8. Modellen med »onlineplatforme« vil fremover vinde indpas i stadig flere sektorer og erhverv i kraft af den digitale omstilling, som EU bakker stærkt op om. EØSU har gentagne gange understreget⁽⁸⁾, at god regulering af det indre marked skal håndhæves og styrkes ved at sikre lige vilkår for alle aktører, og at digitaliseringen skal komme arbejdstagere og virksomheder til gode. Det er vigtigt at udvikle en lovramme, der garanterer sikre, retfærdige og sunde arbejdsmiljøer og -vilkår gennem et system med klart definerede rettigheder, ansvar og pligter.

2.9. Alle arbejdstagere har ret til rimelige og anstændige arbejdsvilkår. Dette er et grundlæggende princip i den internationale arbejdsret og EU-retten. I overensstemmelse med artikel 4 i direktiv (EU) 2019/1152 har arbejdstageren ret til at blive underrettet af arbejdsgiveren om de væsentligste punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet. For arbejdstagere, der beskæftiges via en platform, skal der gælde samme arbejdsretlige bestemmelser som dem, der er gældende i det land, hvor tjenesteydelsen leveres.

2.10. Det centrale spørgsmål er derfor den klare definition af »arbejdstager« og den klare sondring mellem »arbejdstager« og reelt »selvstændig erhvervsdrivende«. Virkningen og effektiviteten af hele lovrammen for direktivforslaget afhænger af, at disse definitioner er klare. De nævnte undersøgelser⁽⁹⁾ viser, at arbejdstagere i mange tilfælde bliver bedt om at registrere sig som selvstændige, og udfordringen består i at forhindre proformaselvstændig beskæftigelse. Arbejdstagere bør få den nødvendige information til, at de kan vælge, om de ønsker at være reelt selvstændige eller ej. Den kommissionsundersøgelse, der omtales i arbejdsdokumentet fra Kommissionens tjenestegrene Impact Assessment Report on improving working conditions in platform work viser, at 5,5 mio. platformsarbejdere anslås at være forkert klassificeret som selvstændige.

2.11. Spørgsmålet om den juridiske klassificering af beskæftigelsesforhold behandles forskelligt i medlemsstaterne. Risikoen for fejl i den juridiske klassificering af beskæftigelsesforhold skyldes hovedsagelig manglen på lovgivning i de nationale retssystemer og den manglende juridiske klarhed. Indtil videre er ingen medlemsstat gået dybt ned i spørgsmålet om den juridiske klassificering af platformsarbejde. Nogle medlemsstater (Italien, Spanien og Frankrig) har valgt sektorspecifik lovgivning og fokuseret på transport- og leveringsplatforme. Et stort antal medlemsstater (Belgien, Tyskland, Grækenland, Spanien, Frankrig, Irland, Italien, Nederlandene og Sverige) har forsøgt at afklare arbejdsmarkedsrelationer, hvor der er usikkerhed om klassificeringen, gennem lovgivning, administrative retsakter eller retspraksis, men de vedrører den generelle situation på arbejdsmarkedet uden at tage højde for de særlige forhold ved platformsarbejde. I Italien og Spanien har kollektive overenskomstforhandlinger spillet en vigtig rolle med specifikke aftaler og protokoller, der har foregrebet konkrete lovbestemmelser.

2.12. Vurderingen af, at den eksisterende nationale lovgivning i de forskellige EU-lande ikke rækker til at regulere de forskellige jobprofiler på digitale platforme, bekræftes af de næsten 100 retssager, som arbejdstagere og/eller deres fagforeningsrepræsentanter har indledt, og af de mange forskellige løsninger, der findes i retspraksis i mange europæiske lande, hvoraf nogle slår fast, at der er tale om selvstændigt arbejde, mens stadig flere anerkender, at der består et

⁽⁶⁾ ILO-rapport The role of digital labour platforms in transforming the world of work, EUROFOUND-rapport 2018, Arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene — data on the numbers and turnover that tripled with the pandemic (i henhold til ILO-data blev der i EU registreret en omsætning på 12 mia. i 2020), Endelig rapport fra CEPS 2021, Digital Labour Platforms in the EU; ETUI-studie 2021, The definition of worker in the platform economy: exploring workers' risks and regulatory solutions.

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

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

⁽⁹⁾ Jf. fodnote 6.

ansættelsesforhold, og andre igen juridisk betragter det som noget, der ligger midt imellem⁽¹⁰⁾. Selv om disse retssager ofte har ført til modstridende resultater, vedrører de overvejende leverings- og kørselstjenester (platformstjenester på stedet), og i de fleste tilfælde defineres personer, der arbejder på platforme, som arbejdstagere (navnlig inden for transport og levering, som er de sektorer, hvor kontrakter og fagforeninger sikrer den største beskyttelse).

2.13. Et andet centralt spørgsmål er, hvordan den algoritmiske styring, der er indbygget i forretningsmodellen for de digitale arbejdsplatforme, indvirker på arbejdsvilkårene⁽¹¹⁾. Der bør være fokus på at sikre, at der for arbejdstagere og virksomheder er gennemsigtighed og ansvarlighed i forhold til algoritmer.

2.14. Enkelte medlemsstater har truffet foranstaltninger til at forbedre denne situation ved at gennemføre lovgivningsinitiativer, der specifikt vedrører algoritmisk styring på arbejdspladsen (IT, ES). Samtidig håndterer en række medlemsstater (AT, BE, CY, CZ, DK, EE, FI, DE, IE, LV, LT, LU, NL, SV) algoritmisk styring ved at træffe foranstaltninger inden for rammerne af politikker vedrørende privatlivets fred, databeskyttelse og ikkeforskelsbehandling. I flere lande er der afsagt relevante retsafgørelser (FR, IT, NL, PL og LU)⁽¹²⁾. Fragmenteringen af den eksisterende lovgivning i EU betyder også, at digitale arbejdsplatforme, der opererer i forskellige lande, er underlagt forskellige regler. I betragtning af at platformøkonomien er fleksibel, mobil og i hastig udvikling vil dette fravær af en fælles tilgang skabe vanskeligheder i forhold til at opretholde lige vilkår i medlemsstaterne.

2.15. På den baggrund hilser EU-institutionernes initiativ velkommen, især den pakke af foranstaltninger, som Kommissionen fremlagde den 9. december 2021, rettet mod at forbedre arbejdsvilkårene på platforme som led i gennemførelsen af den europæiske søjle for sociale rettigheder. Kommissionens initiativ anerkender, at det haster med at afhjælpe forskellene i behandlingen mellem medlemsstaterne, tager fat på de problematiske forhold, der er beskrevet ovenfor, og indeholder et lovgivningsforslag i form af et direktiv.

3. Generelle bemærkninger

3.1. EØSU er enig i Kommissionens beslutning om at udarbejde et forslag til direktiv, hvis anvendelsesområde omfatter platformsarbejde, der udvikles både via onlineplatforme (f.eks. juridiske tjenester, oversættelsestjenester, freelancere osv.) og via platforme på stedet, hvor arbejdstageren skal levere en fysisk tjeneste (f.eks. taxaer, levering, tjenester i hjemmet). Som det klart fremgår af betragtning 49 til forslaget til direktiv, er behovet for et direktiv snarere end ikkebindende juridiske instrumenter begrundet i, at der er enorme forskelle i situationen, arbejdsvilkårene og lovgivningen i medlemsstaterne. Det gælder især i forhold til at sikre, at arbejdstagerne er formelt og reelt dækket under de sociale sikringssystemer, og at disse systemer er tilstrækkelige og gennemsigtige, da niveauerne for social beskyttelse er forskellig fra medlemsstat til medlemsstat. Det store og stigende antal retssager og domme, der går i retning af at klassificere dette arbejde som et ansættelsesforhold, er et klart bevis på, at spørgsmålet ikke er tilstrækkeligt klart reguleret, selv ikke i de enkelte nationale retssystemer. Målet om at forbedre arbejdsvilkårene på digitale platforme kan derfor ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af hver enkelt medlemsstat alene, men kan i overensstemmelse med nærhedsprincippet bedre nås på EU-plan.

⁽¹⁰⁾ Som eksempler på afgørelser, der har fastslået, at arbejdsrelationen har ansættelsesmæssig karakter kan blot nævnes dom afsagt af den franske kassationsdomstol (*Chambre sociale*, nr. 374 af 4. marts 2020), som anerkendte den ansættelsesmæssige karakter af det arbejde, der udførtes af en Uber-chauffør, dom afsagt af Spaniens højesteret (*Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sentencia 40/2020* af 17. januar 2020), som anerkendte den ansættelsesmæssige karakter af arbejdsrelationen mellem cykelbude og Deliveroo-platformen, og dom afsagt af domstolen i Barcelona den 13. januar 2021, som anerkendte den ansættelsesmæssige karakter af beskæftigelsen af op til 748 cykelbude. Ifølge sidstnævnte afgørelse er det nødvendigt at finde nye parametre, som kan danne grundlag for vurderingen af forholdets karakter og det blev følgelig konkluderet, at timefleksibiliteten under alle omstændigheder er resultatet af et valg truffet med det formål at finde de tidspunkter, der er mest indbringende for virksomheden og absolut ikke har til formål at opretholde en bedre balance mellem arbejde og privatliv for budene, og at cykelbude derfor skal betragtes som ansatte. Ud over disse domme har afgørelser i Belgien, Italien og Nederlandene udelukket, at arbejdsforholdet er selvstændig virksomhed, da cykelbudenes påståede frihed i forbindelse med den konkrete udførelse af tjenesten er relativ.

⁽¹¹⁾ Kommissionens Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work.

⁽¹²⁾ Kommissionens Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work.

3.2. I betragtning 9 i forslaget til direktiv anføres det med rette, at »[n]år platformene opererer i flere medlemsstater eller på tværs af grænserne, er det ofte uklart, hvor platformarbejdet udføres og af hvem. De nationale myndigheder har heller ikke let adgang til data om digitale arbejdsplatforme, herunder antallet af personer, der udfører platformarbejde, deres beskæftigelsesstatus og deres arbejdsvilkår. Dette komplicerer håndhævelsen af gældende regler, herunder med hensyn til arbejdsret og social beskyttelse«. EØSU har allerede påpeget ⁽¹³⁾, at det vil være nødvendigt at oprette et register over platforme i alle medlemsstater og en europæisk database over store og små platforme.

3.3. Disse juridiske usikkerheder kan i nogle situationer virke til fordel for, at der opstår og udbredes sort arbejde og beklagelige situationer med udnyttelse og konkurrence blandt arbejdstagere, som måske er udsat for ulovlig underleverandørpraksis. Disse arbejdstagere er ofte migranter, som objektivt set er svage og uvidende om minimumsrettigheder for beskyttelse. Forslaget til direktiv indeholder ikke en bestemmelse om underleverance og giver derfor ikke disse platformarbejdere nogen som helst beskyttelse mod denne praksis ⁽¹⁴⁾.

3.4. Ordlyden af Kommissionens forslag er imidlertid vag, generel og tvetydig på en række punkter. Den afspejler ikke de mål om at beskytte og garantere sociale rettigheder og arbejdstagerrettigheder, som klart er angivet i betragtningerne, især definitionen af en person, der arbejder via en digital platform (artikel 2 og 5) og arbejdstageres såvel som fagforeningsrepræsentanters ret til information og høring (artikel 9, der kun indeholder en udtrykkelig henvisning til direktiv 2002/14/EF). Indledningsvis skal det bemærkes, at forslaget til direktiv ofte sidestiller beskyttelsen af arbejdstagernes rettigheder med princippet om frihed til at drive virksomhed. Arbejdstagernes rettigheder og de grundlæggende friheder skal beskyttes behørigt i overensstemmelse med lovgivningen og chartret om grundlæggende rettigheder.

3.5. EØSU mener, at direktivet må indeholde specifikke bestemmelser om arbejdsvilkår og social sikring baseret på princippet om ikkeforskelsbehandling, også i forhold til lignende og sammenlignelige arbejdstagere, der er beskæftiget i samme sektor. Dette vil fremme udviklingen af samme kontraktmæssige beskyttelse i sektorerne og bekæmpe forskellige former for social og skattemæssig dumping.

3.6. EØSU glæder sig over, at Kommissionen vil bestræbe sig på at støtte udvekslingen af god praksis i forbindelse med programmet for gensidig læring samt støtte Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds aktiviteter inden for rammerne af dens mandat, støtte medlemsstaterne i anvendelsen af og vejledningen om reglerne for koordinering af sociale sikringsordninger, hvor det er nødvendigt, og gennem EU-programmer (som f.eks. Horisont Europa) ⁽¹⁵⁾].

3.7. EØSU mener, at forslaget til direktiv bør fastlægge klare referencekriterier og principper som rettesnor for de nationale lovgivere og for at tilskynde til kollektive forhandlinger med henblik på at fastsætte regler, der skaber vished, sikkerhed og forudsigelighed i et stærkt digitaliseret produktionsmiljø. Disse regler skal sigte mod at skabe lige vilkår mellem digitale arbejdsplatforme og offlinetjenesteudbydere. De bør ikke være i strid med gældende EU-ret, ikke ændre indholdet af og anvendelsesområdet for de regler, der definerer beskæftigelseskarakteren af et tjenesteydelsesforhold i henhold til national lovgivning, kollektive overenskomster, nationale klassificeringssystemer og retspraksis ved domstolene i de enkelte medlemsstater og heller ikke undergrave den fair konkurrence mellem virksomheder.

3.8. EØSU anser det også for nødvendigt at sikre ligebehandling mellem »traditionelle« virksomheder og virksomheder, der anvender digitale kontrolmidler baseret på algoritmisk datastyring, på grundlag af gennemsigtig og fair konkurrence mellem dem, og med en præcisering af ansættelsesstatus for arbejdstagere, der leverer tjenesteydelser og/eller udfører aktiviteter i disse sektorer. EØSU bifalder endvidere, at Kommissionen har som mål at præcisere status for og støtte reelt selvstændige. »Hvis det er nødvendigt, vil selvstændige også modtage støtte til at præcisere deres status«. Direktivet forventes at cementere den autonomi, der er forbundet med selvstændig beskæftigelse, og støtte selvstændiges evne til at drage fordel af deres iværksættermuligheder, f.eks. ved at opbygge deres kundekreds. De, som allerede er reelt selvstændige, vil bevare de fordele, der er forbundet med deres beskæftigelsesstatus ⁽¹⁶⁾.

⁽¹³⁾ EUT C 429 af 11.12.2020, s. 173, punkt 1.15.

⁽¹⁴⁾ Report Fairwork (2021); Fairwork response to the European Commission's Proposal for Directive on Platform Work.

⁽¹⁵⁾ Jf. Kommissionens meddelelse.

⁽¹⁶⁾ 9.12.2021, COM(2021) 761 final, Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget — Meddelelse om bedre arbejdsvilkår med henblik på et stærkere socialt Europa — udnyttelse af alle digitaliseringens fordele for fremtidens arbejde, s. 10, tekstboksen nederst på siden.

3.9. Det er derfor afgørende, at anvendelsesområdet (i artikel 1) forbedres og gøres mindre tvetydigt for at sikre, at direktivet finder anvendelse på alle digitale platforme, der formidler arbejdskraft. Det er nødvendigt klart at identificere den egentlig og juridisk ansvarlige arbejdsgiver bl.a. med hensyn til skat og sociale bidrag og for at kunne etablere kollektive forhandlingsprocesser, hvor der også tages højde for de særlige forhold for mikroplatforme og små platforme.

Henvisningen til tilrettelæggelse af det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, kan føre til uønsket udelukkelse af visse digitale platforme.

4. Kapitel 4 — Særlige bemærkninger

4.1. I denne udtalelse vil navnlig følgende aspekter af forslaget til direktiv blive analyseret:

- kriterierne for klassificering som arbejdstager
- algoritmisk styring
- kollektive rettigheder.

4.2. Klassificeringskriterier

4.2.1. Forslagets artikel 4 fastsætter kriterierne for formodningen om, at arbejdsrelationen er et ansættelsesforhold. EØSU bemærker, at de foreslåede kriterier bør afspejle dynamikken på det digitale marked og udviklingen i forretningsmodeller og arbejdsmetoder, og at de løbende vil skulle opdateres. Det er beklageligt at konstatere, at kriterierne i artikel 4 stadig overvejende er udtryk for forskellige former for kontrol, som den digitale platform udøver over arbejdstagerens arbejdsaktivitet. EØSU mener, at man ved at koble beskyttelsen af arbejdstagerne til udøvelsen af kontrol ikke i tilstrækkelig grad tager højde for og korrigerer magtbalancen mellem platformen og arbejdstagerne.

4.2.2. Derudover overlader artikel 4 i forslaget for stor handlefrihed til platformene, da formodningen om et ansættelsesforhold knyttes til opfyldelsen af mindst to af de fem kriterier, men i en situation i hastig udvikling vil det være nemt at omgå disse kriterier. EØSU mener, at en klar definition af ansættelsesstatus selv for dem, der kun arbejder nogle få timer, ville garantere retten til social beskyttelse, sundhed og sikkerhed, retten til at tilrettelægge arbejdet og retten til kollektive forhandlinger, for så vidt angår de erlagte arbejdstimer, og således garantere den nødvendige fleksibilitet.

4.2.3. Kriterierne bør mere præcist tage højde for risikoen for en forringelse af arbejdsstandarderne. Med henblik derpå vil det være ønskeligt med et enkelt kriterium for formodningen om et ansættelsesforhold, som platformen kan afkræfte på grundlag af artikel 5, der placerer den omvendte bevisbyrde hos den digitale platform, som skal bevise, at der er tale om selvstændig virksomhed. EØSU er enig med Kommissionen i, at det bør være platformene, der skal afkræfte formodningen om ansættelse.

4.2.4. Der skal også være en tilstrækkelig beskyttelse af selvstændige arbejdstagere og reelle selvstændige beskæftigelsesforhold, som ikke defineres i direktivet. Der er mange forskellige former for platformsarbejde, som ikke kan omfattes af én enkelt kategori. Der er former for arbejde, der kan betragtes som svarende til ansættelse, og andre former for arbejde, hvortil der er brug for kvalificerede fagfolk, endda højt kvalificerede arbejdstagere, som i nogle lande kan sammenlignes med personer, der er opført i registre for liberale erhverv, eller medlemmer af nationale sammenslutninger for liberale erhverv. Algoritmisk styring, der i betydelig grad påvirker arbejdstagerne, er et specifikt aspekt, der måske ikke kan anvendes til definitionen af formodningen om et ansættelsesforhold, når der er tale om eventuelle registrerede udøvere af liberale erhverv eller medlemmer af nationale sammenslutninger for liberale erhverv.

4.2.5. Det vil derfor være mere hensigtsmæssigt at fastslå, at formodningen om ansættelse på digitale arbejdsplatforme gælder de arbejdstagere, der leverer deres arbejdskraft og/eller tjenester under en digital platforms ledelse, kontrol og/eller mulighed for at tilrettelægge arbejdet ved hjælp af algoritmisk styring.

Platforme bør kunne afkræfte denne formodning om ansættelse ved at godtgøre, at de ikke — heller ikke indirekte eller implicit — i forretningsmæssigt øjemed udøver beføjelser til at tilrettelægge arbejdstagerens levering af tjenesteydelsen/arbejdskraft⁽¹⁷⁾.

⁽¹⁷⁾ Se definitionen i betragtning 30 i Kommissionens retningslinjer for konkurrenceret og kollektive overenskomstforhandlinger: iii) den omfatter som en nødvendig og væsentlig del tilrettelæggelsen af det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, uanset om arbejdet udføres online eller på et bestemt sted. Platforme, der ikke tilrettelægger enkeltpersoners arbejde, men blot udgør et middel, hvorigennem soloselvstændige kan nå ud til slutbrugerne, udgør ikke digitale arbejdsplatforme. F.eks. betragtes en platform, der blot samler og viser de tjenestedydere (f.eks. blikkenslagere), der findes i et bestemt område, og dermed giver kunderne mulighed for at bruge deres tjenester efter behov, ikke som en digital arbejdsplatform, da den ikke tilrettelægger tjenestedyderes arbejde.

4.2.6. Et almindeligt argument i retsafgørelser fra nationale høje domstole, hvori det anerkendes, at der er tale om et ansættelsesforhold, er, at platformen, og mere specifikt algoritmen, fuldt ud udøver en form for tilsyn med udførelsen af den tjeneste, der leveres af arbejdstageren. Dette er således tegn på, at den tjenesteydelse, der udføres ved arbejdet, er fuldt integreret i platformens virksomhed. Alene dette forhold underbygger behovet for at opveje de ovennævnte kontrolbeføjelser med passende individuelle og kollektive garantier til alle arbejdstagere, der leverer deres arbejdskraft og/eller tjenester via digitale platforme.

5. Specifikke bemærkninger og anbefalinger vedrørende algoritmisk styring

5.1. Algoritmisk styring behandler en betydelig mængde data og bruges til at overvåge, tildele opgaver, give direkte instrukser, som begrænser graden af autonomi, og evaluere arbejdstagerne på bl.a. deres resultater og adfærd samt deres indtjening og arbejdsvilkår, hvilket endda kan munde ud i afskedigelse. EØSU glæder sig over, at principperne i GDPR — den generelle forordning om databeskyttelse — anvendes i forslaget til direktiv, og mener, at direktivet i overensstemmelse med artikel 9 i GDPR klart bør forbyde behandling af følsomme personoplysninger, herunder politiske holdninger og fagforeningsmedlemskab. Det bør udtrykkeligt fremgå af direktivet, at de rettigheder, der er fastsat i kapitel 3, finder anvendelse i alle tilfælde af algoritmisk styring, også når platformen formår at bevise, at den ikke — heller ikke indirekte eller implicit — i forretningsmæssigt øjemed udøver beføjelser til at tilrettelægge arbejdstagerens levering af tjenesteydelsen, og at det derfor kan formodes, at der ikke er tale om et ansættelsesforhold.

5.2. De systemer, der anvendes af digitale arbejdsplatforme, beror ofte i et vist omfang på kunstig intelligens (AI). Da platformene skal overholde bestemmelserne i såvel direktivet som AI-retsakten (en produktmarkedsforordning), opfordrer EØSU Kommissionen til at krydshenvisse mellem det foreslåede direktiv og AI-retsakten for at undgå eller afklare eventuelle uoverensstemmelser og smuthuller.

5.3. EØSU opfordrer endnu en gang ⁽¹⁸⁾ Kommissionen til at præcisere ansvarsområderne for alle parter, der beskæftiger sig med spørgsmål om sundhed og sikkerhed, databeskyttelse, forsikring og juridisk ansvar, med henblik på at evaluere, tilpasse og harmonisere de eksisterende regler. EØSU har tidligere bemærket, at de algoritmer, der anvendes af platforme, bør behandles på samme måde som mundtlige eller skriftlige instrukser inden for konventionelt arbejde ⁽¹⁹⁾.

5.4. Retten til gennemgang af automatiserede eller halvautomatiserede beslutninger er yderst velkommen. For at denne ret kan udøves i praksis mener EØSU dog, at Kommissionen bør tilføje bestemmelser, der pålægger de digitale arbejdsplatforme, at de: a) udvikler deres algoritmer og systemer i henhold til princippet om »indbygget sikkerhed« og b) i overensstemmelse med begrundelsen for den foreslåede AI-retsakt fastsætter bestemmelser, der kræver, at digitale arbejdsplatforme lader deres algoritmer gennemgå en overensstemmelsesvurdering, både inden de tages i anvendelse og i forbindelse med arbejdstagerens levering af arbejdskraften eller tjenesteydelsen. Der bør anlægges en tværfaglig tilgang til overensstemmelsesvurderingen for at fremme en fælles vurdering foretaget af de eksperter, der er udpeget af fagforeningerne, platformen og arbejdsmarkedsmyndighederne, myndighederne med ansvar for social beskyttelse og andre relevante myndigheder. Når der opstår en konflikt i forbindelse med gennemgangen af en beslutning, der støtter sig på algoritmer, bør arbejdstagerne have adgang til uafhængig voldgift.

5.5. EØSU mener imidlertid, at det i henhold til artikel 8 bør være muligt for arbejdstageren at lade sig repræsentere af sin fagforening i forbindelse med en menneskelig gennemgang af væsentlige beslutninger.

5.6. Da platformens arbejdsmodel er afhængig af kundeforespørgsler, bør platformsarbejdere kunne overføre og anvende anmeldelser som vigtige data på tværs af platforme. EØSU mener, at alle platformsarbejdere bør sikres retten til dataportabilitet. Som noget endnu vigtigere bør direktivet sikre, at de kan bruge deres profil, herunder færdigheder, til at finde beskæftigelse uden for platformøkonomien.

5.7. Om Kommissionens forslag bliver en succes, afhænger af en effektiv håndhævelse. I henhold til det foreslåede direktiv skal der være et samarbejde mellem databeskyttelses- og arbejdsmarkedsmyndigheder. EØSU gør imidlertid Kommissionen opmærksom på, at det i adskillige lande ikke er databeskyttelsesmyndighedernes opgave at foretage tilbundsående undersøgelser af arbejdsmarkedsspørgsmål, slet ikke når det gælder tilsyn og klageadgang. EØSU opfordrer derfor Kommissionen til at præcisere kompetencefordelingen nærmere og i den forbindelse tage højde for grænseoverskridende aspekter og arbejdstilsyn.

⁽¹⁸⁾ EUT C 429 af 11.12.2020, s. 173.

⁽¹⁹⁾ EUT C 429 af 11.12.2020, s. 173, punkt 1.8.

6. Kollektive rettigheder

6.1. I kapitlet om håndhævelse henvises i direktivets artikel 14 til arbejdstagerrepræsentanter og ikke til fagforeninger. Det er et kritisk punkt, da det er vigtigt udtrykkeligt at henvise til fagforeningsrepræsentanter, så man undgår, at der opstår fagforeninger til lejligheden, og så arbejdstagerne ret til kollektiv repræsentation sikres, også i tilfælde af tvister.

6.2. EØSU bemærker, at direktivet giver ret til information og høring. Artikel 9 henviser imidlertid kun til direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme. Der bør også henvises direkte til direktiv 2001/23/EF om overførsel af virksomheder, direktiv 98/59/EF om kollektive afskedigelser og til direktiv 2009/38/EF om europæiske samarbejdsudvalg. EØSU bemærker, at alle platformsarbejdere (også dem, der ikke er i et ansættelsesforhold) i medfør af artikel 10 er omfattet af de arbejdstagerrettigheder, der er fastsat i direktivets kapitel 3, men at dette ikke gælder de informations- og høringsrettigheder, der er fastsat i artikel 9. Denne undtagelse kan ikke begrundes. Der er behov for en tydeligere definition af informations- og høringsrettigheder til at understøtte kollektive forhandlinger, som er en rettighed, der også skal gælde for alle platformsarbejdere ⁽²⁰⁾.

6.3. EØSU understreger, at retten til information og høring af arbejdstagerrepræsentanter (artikel 9) også bør sikres i forhold til de parametre, regler og instrukser, som ligger til grund for den algoritmiske styring eller de AI-systemer, der påvirker beslutningstagningen og vedtagelsen af beslutninger, der kan påvirke arbejdsvilkårene, adgangen til arbejde og bevarelsen af beskæftigelsen, herunder profilering.

6.4. EØSU bemærker, at platformsarbejdere bør modtage hensigtsmæssig og specifik undervisning på forskellige europæiske sprog i, hvordan man anvender og arbejder på platformen, og de bør tilbydes kurser i relevante digitale færdigheder. Som fremhævet i en tidligere udtalelse ⁽²¹⁾ skal gennemførelsen af handlingsplanen for digital uddannelse 2021-2027 sikre en effektiv social dialog og høring af interessenter, respekt for og håndhævelse af arbejdstagerrettigheder samt arbejdstagernes ret til information, høring og deltagelse i udviklingen af digitale færdigheder og iværksætterkompetencer, navnlig inden for erhvervsrettet uddannelse, voksenuddannelse og medarbejderuddannelse med henblik på at mindske den kvalifikationskløft, virksomhederne står over for.

6.5. Som nævnt i en tidligere udtalelse fremhæver EØSU i forbindelse med indførelsen af nye teknologier såsom robotter og intelligente maskiner i en undersøgelse betydningen af at informere og høre arbejdstagernes repræsentanter på forhånd og behovet for, at de ændringer, som disse teknologier medfører, ledsages af kollektive forhandlinger ⁽²²⁾. Udvalget påpeger også, at direktivet om europæiske samarbejdsudvalg gør en sådan høring obligatorisk ⁽²³⁾.

6.6. Forhandlinger omfatter også sektorspecifikke kollektive forhandlinger, hvor en stor del af arbejdstagernes rettigheder fastlægges, men i forslaget til direktiv henvises der ikke til sektorspecifikke aftaler.

6.7. Sikring af retfærdige opsigelsesprocedurer for platformsarbejdere og adgang til uafhængige tvistbilæggelsesmekanismer er vigtige mål, som bør medtages i lovrammen. I forslaget til direktiv henvises der kun til individuelle afskedigelser, men det bør også behandle spørgsmålet om informations- og høringsprocedurer i tilfælde af kollektive afskedigelser under henvisning til gældende EU-lovgivning ⁽²⁴⁾.

Bruxelles, den 23. marts 2022.

Christa SCHWENG

Formand

for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

⁽²⁰⁾ EUT C 123 af 9.4.2021, s. 1, punkt 3.2.8.

⁽²¹⁾ EUT C 286 af 16.7.2021, s. 27.

⁽²²⁾ EØSU-undersøgelse (2017).

⁽²³⁾ EUT L 122 af 16.5.2009 s. 28.

⁽²⁴⁾ Direktiv 98/59/EF og direktiv 2001/23/EF.

BILAG

Følgende modudtalelse opnåede mindst en fjerdedel af stemmerne, men blev forkastet under debatten (forretningsordenens artikel 43, stk. 2):

ÆNDRINGSFORSLAG 1**SOC/709 — Pakke om arbejdsvilkår — platformsarbejde**

Hele udtalelsen erstattes:

1. Konklusioner

1.1. Digitale arbejdsplatforme fremmer innovative tjenester og nye forretningsmodeller og skaber mange muligheder for forbrugere, virksomheder, arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende. Den digitale platformsmode omfatter en bred vifte af aktiviteter, tjenester, opgaver og forretningsmodeller. Det betyder, at universalløsninger kan blive en hindring for innovation og investeringer i etableringen og udviklingen af digitale platforme i EU.

1.2. EØSU anerkender behovet for at tackle nogle af de eksisterende udfordringer forbundet med digitalt platformsarbejde. Men enhver regulering af platformsarbejde bør være udformet med henblik på at bevare fleksibiliteten som en kritisk motivationsfaktor og tilvejebringe de nødvendige garantier for tilstrækkelig beskyttelse af arbejdstagerne, idet der også skal tages hensyn til, at platformsarbejde for mange er en supplerende aktivitet⁽¹⁾. Derfor er EØSU generelt tilhænger af den tilgang, som Kommissionen har valgt i pakken om arbejdsvilkår, dvs. brugen af forskellige instrumenter til at skabe de nødvendige gunstige betingelser for, at arbejdsvilkårene på de digitale platforme kan forbedres. På dette område er der også behov for tilstrækkelig adgang til social beskyttelse og sundhed og sikkerhed gennem korrekt gennemførelse af de to rådshenstillinger⁽²⁾.

1.3. Korrekt fastlæggelse af beskæftigelsesforholdet er rigtig nok et af de vigtigste spørgsmål, og der skal rettes op på eventuelle fejlklassificeringer, men det berører kun et mindretal af platformsarbejdere, sådan som det fremgår af Kommissionens tal, der viser, at der er en risiko for fejlklassificering af beskæftigelsesstatus for 5,5 mio. ud af 28,8 platformsarbejdere.

1.4. EØSU mener imidlertid, at mange af de spørgsmål, der er omfattet af forslaget til direktiv, allerede behandles i eksisterende eller kommende EU-lovgivning, f.eks. databeskyttelse, arbejdstagernes ret til information og høring osv. Det betyder, at gennemførelsen af den eksisterende lovgivning skal styrkes og forbedres i det nødvendige omfang. Et nyt direktiv, hvori eksisterende rettigheder gentages, skaber kun forvirring og fragmentering af gældende EU-ret. Hvis det under gennemførelsen bliver klart, at der er behov for præciseringer, skal ændringerne foretages i de respektive EU-retsakter. I den henseende minder EØSU EU-institutionerne om, at EU især nu har behov for reel intelligent regulering og kontrol af konkurrenceevnen, så virksomhederne får mulighed for at innovere, vokse og skabe arbejdspladser og merværdi til vores samfund og økonomi.

(¹) Hvad angår farten i udviklingen konkluderer data indsamlet via COLLEEM I- og II-undersøgelserne, at platformsarbejde er støt, men langsomt stigende i Europa. Dernæst har kun en lille del — omkring 1,4 % — af befolkningen i den erhvervsaktive alder platformsarbejde som deres primære form for beskæftigelse. Ifølge den undersøgelse, der omtales i Kommissionens konsekvens-analyserapport, er der desuden en risiko for fejlklassificering af beskæftigelsesstatus for omkring 5,5 mio. ud af 28,8 mio. platformsarbejdere. Se JRC-publikationsdatabasen — Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey (europa.eu) og JRC-publikationsdatabasen — New evidence on platform workers in Europe (europa.eu), se COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT IMPACT ASSESSMENT REPORT. I undersøgelsen bestilt af Delivery Platforms Europe siger et flertal af kurerer (72 %), at platformsarbejdet er en supplerende aktivitet, idet 34 % gør det ved siden af studier, og en anden tredjedel (34 %) siger, at de bruger platformsarbejdet som supplement til indkomst fra andet fuldtids- eller deltidsarbejde. For to tredjedele af respondenterne (67 %) er fleksibiliteten den væsentligste årsag til, at de arbejder som kurer. Det giver dem mulighed for at kombinere leveringsopgaver med andet arbejde eller studier, pleje af familiemedlemmer og er en måde at supplere deres indtægt på. Flexibilitet er desuden det aspekt af kurerjobbet, som de fleste kan lide (58 %).

(²) Rådets henstilling om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige og Rådets henstilling om forbedring af beskyttelsen af selvstændiges sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.

1.5. For at øge retssikkerheden og undgå unødvendige tvister bør der fokuseres på at præcisere de eksisterende nationale regler for og definitioner af arbejdstagerens status med respekt for de regler, der sikrer iværksættere og andre typer af selvstændige selvbestemmelse. En juridisk EU-definition af hvem, der er arbejdstager, og hvem, der er selvstændig platformsarbejder, vil ikke være hensigtsmæssig eller virkningsfuld, da den ikke vil kunne tage højde for de forskellige modeller i medlemsstaterne og holde trit med den dynamiske udvikling på arbejdsmarkedet. Det skaber større forvirring og juridisk usikkerhed og undergraver de nationale definitioner ved at indføre en specifik definition for en mindre gruppe af arbejdere på digitale platforme.

1.6. En anden kilde til forvirring er, at man med direktivet forsøger at dække både arbejdstagere og selvstændige ved at indføre to særskilte definitioner for »personer, der udfører platformsarbejde« og »platformsarbejdere«. Det skaber også juridisk usikkerhed og kompleksitet, at forskellige kategorier af personer, der er omfattet af direktivet, blandes sammen og gives forskellige rettigheder og forpligtelser.

1.7. Der er ingen begrundelse for at udviske grænsen mellem reelt selvstændigt arbejde og ansættelse ved at skabe regler, der har virkninger for iværksættere/selvstændige på grundlag af artikel 153 i TEUF, som på ingen måde er et hensigtsmæssigt retsgrundlag for at regulere forbindelser mellem virksomheder.

1.8. I den formodning, der lægges til grund i forslaget til direktiv, anføres det, at når to ud af fem betingelser er opfyldt, formodes ethvert kontraktforhold retligt at være et ansættelsesforhold. Samtidig indeholder de foreslåede betingelser i artikel 4, stk. 2, i vidt omfang standard B2B-bestemmelser, f.eks. a) [øvre grænse for aflønning og honorar], c) [kontrol af kvaliteten af resultater], d) [valg af arbejdstid] og e) [mulighed for at etablere en kundebase]. Det betyder, at selv reelt selvstændige kan blive fejlklassificeret som ansatte, og derefter vil skulle afkræfte formodningen, hvis de ønsker fortsat at udøve deres virksomhed. Status som selvstændig kan kun bekræftes ved domstolene eller administrative procedurer, hvilket pålægger alle parter, herunder myndighederne, en unødvendig administrativ byrde.

1.9. Indførelse af mekanismen for afkræftelse af den retlige formodning skaber forvirring og vil sandsynligvis forværre den juridiske klarhed, eftersom der allerede er medtaget en lignende mekanisme i direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår⁽³⁾ som en af de muligheder, medlemsstaterne kan vælge.

1.10. I stedet for de to ud af fem betingelser mener EØSU, at den rette fremgangsmåde er en vurdering i medlemsstaterne af betingelserne for fastsættelse af, om der er tale om ansættelsesstatus, i tråd med Domstolens retspraksis. I den henseende glæder EØSU sig over, at Kommissionen vil bestræbe sig på at støtte udvekslingen af god praksis.

1.11. EØSU finder ikke, at et særskilt sæt af regler for spørgsmål forbundet med platformsarbejde og algoritmisk styring er hensigtsmæssigt eller nødvendigt. De eksisterende bestemmelser i den generelle forordning om databeskyttelse (GDPR)⁽⁴⁾ og den kommende AI-retsakt sikrer også arbejdstagerne en lang række rettigheder til deres personoplysninger, og der fastlægges omfattende krav til risikostyring, menneskeligt tilsyn og gennemsigtighed for at mindske risiciene for sundheden og sikkerheden og de grundlæggende rettigheder. Unødvendige overlapninger og dobbeltregulering bør derfor undgås.

2. Generelle bemærkninger

2.1. Under den hurtige omstilling af økonomien og virksomhederne er digitalisering blevet så afgørende, at den har vundet indpas i alle erhvervssektorer og berører hele værdikæden for produkter og tjenesteydelser i såvel store som små virksomheder og mikrovirksomheder. På arbejdsmarkedet er konsekvenserne heraf — som følge af nye måder at arbejde på og nye måder at drive forretning på — betragtelige, både hvad angår deres karakter og det tempo, hvori ændringerne sker.

2.2. Digitale arbejdsplatforme kan effektivt matche udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft og tilbyde muligheder for at tjene til livets ophold eller få en ekstra indkomst. For forbrugerne betyder det bedre adgang til produkter og tjenesteydelser, som ellers ville være vanskelige at nå, samt adgang til et nyt og mere varieret udvalg af tjenesteydelser⁽⁵⁾. Digitalt platformsarbejde skaber dog som en integreret del af de nye arbejdsformer, der er under udvikling, ikke blot muligheder, men også udfordringer, der kan kræve tilpassede løsninger.

⁽³⁾ Direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår.

⁽⁴⁾ Forordning (EU) 2016/679 og COM/2021/206 final.

⁽⁵⁾ COM(2021) 762 final, Begrundelse, s. 1.

2.3. Platformsarbejders arbejdsmarkedsstatus er en central problemstilling, som medlemsstaterne har behandlet i deres egen nationale retspraksis. Denne udvikling har skabt en række forskellige regler og domme baseret på forskellige nationale begreber, modeller og definitioner, hvilket blot afspejler og respekterer de nationale arbejdsmarkedssystemer og -praksisser. Der bør fokuseres på at præcisere de eksisterende nationale regler for og definitioner af arbejdstagerens status med respekt for de regler, der sikrer iværksættere og andre typer af selvstændige selvbestemmelse. I den henseende kan der også fremmes tiltag på EU-niveau, f.eks. udveksling af information, uddannelse og samarbejde mellem myndigheder. Også arbejdsmarkedets parter og platformene har en vigtig rolle at spille. Reguleringsrammerne kan tilpasses på det relevante niveau uden at underminere velfungerende national praksis og lovgivning. I det nødvendige omfang skal beskyttelsen af platformsarbejdere forbedres.

3. Generelle bemærkninger til forslaget til direktiv

3.1. Den 9. december foreslog Kommissionen en række foranstaltninger for at forbedre arbejdsvilkårene for platformsarbejde og understøtte en bæredygtig vækst af digitale arbejdsplatforme i EU⁽⁶⁾. SOC-sektionens udtalelse SOC/709, der blev vedtaget den 7. marts 2022, behandler kun forslaget til direktiv om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde. Derfor er fokus i denne modudtalelse også på det forslag.

3.2. EØSU erkender, at den seneste udvikling inden for platformøkonomien har medført nye udfordringer for dem, der arbejder via platformene. Som Kommissionen bemærker, spænder disse fra manglende gennemsigtighed og forudsigelighed i kontraktlige ordninger til sundheds- og sikkerhedsmæssige udfordringer, fejklassificering af beskæftigelsesstatus eller utilstrækkelig adgang til social beskyttelse⁽⁷⁾, hvortil kommer udfordringer som følge af algoritmisk styring af platformsarbejde.

3.3. Forslaget til direktiv er imidlertid ikke det rette instrument som svar på disse udfordringer. Derudover synes forslaget hovedfokus klart at være på tjenesteydelser på stedet generelt, som leveres af udbringere, bude og kortuddannede, og der ses helt bort fra, at platformsarbejde spænder langt bredere. Forslaget til regulering er slet ikke tilpasset dem, der arbejder via platforme for onlinearbejde. Desuden er ikke taget højde for de mulige virkninger af EU-lovgivning for onlineplatforme, der kan levere tjenester fra lande uden for EU⁽⁸⁾. Det mulige tab og udflytning af aktiviteter til lande uden for EU (f.eks. UK) bør som minimum evalueres.

3.4. Udfordringerne bør primært tackles ved hjælp af — og ved om nødvendigt at styrke — gennemførelsen af de eksisterende regler og en eksisterende praksis. Derudover er der store muligheder for, at platformene selv iværksætter tiltag sammen med lokale partnere og arbejdsmarkedets parter. Det er noget, Kommissionen bør støtte.

3.5. En juridisk EU-definition af hvem, der er arbejdstager, og hvem, der er selvstændig platformarbejder, vil ikke være hensigtsmæssig eller virkningsfuld, da den ikke vil kunne tage højde for de forskellige modeller i medlemsstaterne og holde trit med den dynamiske udvikling på arbejdsmarkedet. Ved at indføre en specifik definition for en mindre gruppe af arbejdstagere vil det blot skabe forvirring og juridisk usikkerhed og undergrave de nationale definitioner.

⁽⁶⁾ De omfatter: 1) et forslag til direktiv om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde, 2) udkast til retningslinjer om anvendelse af EU's konkurrencelovgivning på kollektive overenskomster vedrørende arbejdsvilkårene for selvstændige, der arbejder via digitale arbejdsplatforme, 3) opfordring til nye foranstaltninger, som beskrevet nedenfor, om, at nationale myndigheder, arbejdsmarkedets parter og alle relevante interessenter sikrer bedre arbejdsvilkår for dem, der arbejder via digitale arbejdsplatforme (Meddelelse om bedre arbejdsvilkår med henblik på et stærkere socialt Europa — udnyttelse af alle digitaliseringens fordele for fremtidens arbejde).

⁽⁷⁾ Idem (Meddelelsen), s. 2.

⁽⁸⁾ Ifølge Kommissionens undersøgelse: »Selv hvis alle freelancetjenester, der leveres via platforme blev indstillet i EU-27, ville disse virksomheder kunne anvende freelancere i andre dele af verden«. Se Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work.

4. Særlige bemærkninger til forslaget til direktiv

4.1. Anvendelsesområde og definitioner

4.1.1 Der er en klar risiko for, at direktivets anvendelsesområde og definitioner vil dække langt flere digitale platformaktiviteter end tilsigtet. Direktivets vigtigste målgruppe synes at være aktiviteter for kortuddannet arbejdskraft, men med de foreslåede definitioner og kriterier vil alle kategorier af platformarbejde være dækket, selv arbejde, der udføres af reelt selvstændige.

4.2. Korrekt fastlæggelse af beskæftigelsesstatus og retlig formodning

4.2.1 EØSU er enig i, at medlemsstaterne bør have de nødvendige mekanismer til at sikre »korrekt fastlæggelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformarbejde (...)«. EØSU har imidlertid alvorlige forbehold over for det foreslåede grundlag for den retlige formodning om eksistensen af et ansættelsesforhold, hvis to af de fem betingelser, der er opregnet i direktivet, er opfyldt.

4.2.2 EØSU mener, at især betingelserne i punkt a) [øvre grænse for aflønning og honorar], c) [kontrol af kvaliteten af resultater], d) [valg af arbejdstid] og e) [mulighed for at etablere en kundebase] er almindeligt anvendt i aftaler mellem virksomheder (B2B-aftaler) og vil føre til en situation, hvor reelt selvstændige underlægges formodningen om ansættelse og dermed tvinges til at blive ansatte.

4.2.3 Denne fremgangsmåde er i modstrid med den praksis om en samlet vurdering af betingelserne for et ansættelsesforhold, som anvendes i medlemsstaternes retspraksis. Desuden vil platformarbejdere, som nævnt ovenfor, automatisk blive klassificeret som ansatte, hvilket vil fjerne den enkeltes mulighed for at vælge at blive selvstændig. Hindring af iværksætteraktiviteter bør ikke være i nogens interesse. Eftersom de fleste platformarbejdere opfatter sig selv og ønsker at blive opfattet som selvstændige, er denne fremgangsmåde i strid med grundlæggende rettigheder og friheder såsom retten til selv at vælge beskæftigelse og retten til at arbejde og friheden til at drive virksomhed.

4.2.4 I betragtning af de forskellige nationale arbejdsmarkedssystemer, arbejdsretlige traditioner og retspraksis samt forskellige definitioner i f.eks. arbejdsretlige systemer og skatte- og socialsikringsystemer, er der en risiko for, at de fem betingelser i forslaget til direktiv ikke i tilstrækkelig grad afspejler kompleksiteten af de forskellige situationer. I stedet for to ud af fem betingelser foretrækker EØSU en samlet vurdering af betingelserne for fastsættelse af, om der er tale om ansættelsesstatus i tråd med den generelle tilgang i medlemsstaterne og Domstolens retspraksis.

4.3. Mulighed for at afkræfte den retlige formodning

4.3.1 EØSU opfatter muligheden for at afkræfte den retlige formodning som et redskab, der sandsynligvis vil skabe flere problemer end afklare komplekse juridiske situationer. Indførelse af denne mekanisme skaber forvirring, eftersom der allerede er medtaget en lignende mekanisme i direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår som en af de muligheder, medlemsstaterne kan vælge.

4.3.2 Muligheden for at afkræfte den retlige formodning sikrer ikke en rimelig balance mellem parterne i den dermed forbundne proces, eftersom platformen, der har bevisbyrden, i praksis vil få svært ved at bestride den retlige formodning som defineret ved de fem betingelser. Med henvisning til de forskellige nationale definitioner vil de fem betingelser og deres relevans sandsynligvis blive fortolket forskelligt i medlemsstaterne og dermed skabe en endnu mere kompleks, sammenstykket retspraksis i Europa. Da processen både kan foregå ved arbejdsretter og administrative domstole, der behandler sager om skat og social sikring, kan resultatet bliver mindre — og ikke mere — juridisk klarhed.

4.4. Algoritmisk styring

4.4.1 EØSU er enig i det af Kommissionen formulerede mål vedrørende information og gennemsigtighed med hensyn til brugen af algoritmer i platformarbejde. EØSU finder imidlertid ikke, at et særskilt sæt af regler for spørgsmål forbundet med platformarbejde er hensigtsmæssigt eller nødvendigt. De eksisterende bestemmelser i GDPR⁽⁹⁾ og den kommende AI-retsakt⁽¹⁰⁾ sikrer også arbejdstagerne en lang række rettigheder til deres personoplysninger, og der fastlægges omfattende krav til risikostyring, menneskeligt tilsyn og gennemsigtighed for at mindske risiciene for sundheden og sikkerheden og de grundlæggende rettigheder. Unødvendige overlapninger og dobbeltregulering bør derfor undgås.

⁽⁹⁾ Forordning (EU) 2016/679.

⁽¹⁰⁾ COM(2021) 206 final.

4.4.2 Hvad angår formen på og indholdet af den information, som platformene skal fremlægge, bør det sikres, at platformene har den nødvendige manøvremargen til at bestemme, med hvilke tekniske midler informationen skal leveres. Det samme gælder metoderne til evaluering af risici og den menneskelige gennemgang af væsentlige beslutninger. Det bør endvidere sikres, at oplysningskravene vedrørende algoritmerne ikke gælder nogen som helst form for forretningshemmeligheder eller fortrolig information af nogen art. EØSU understreger også behovet for at åbne mulighed for lempelser for SMV'er i forhold til de administrative procedurer, der er påkrævet ved den algoritmiske styring⁽¹¹⁾. Det handler først og fremmest om længere frister for anmodninger om gennemgang af algoritmiske beslutninger og mindre hyppige opdateringer af relevant information.

4.5. Kollektive rettigheder

4.5.1 Formålet med forslaget er at sikre, at platformsarbejdere eller deres repræsentanter informeres og høres om beslutninger, der sandsynligvis vil føre til indførelse af væsentlige ændringer i anvendelsen af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktivet. Med henblik derpå henvises der i direktivet til direktiv 2002/14/EF⁽¹²⁾. Da der med denne henvisning åbnes mulighed for anvendelse af eksisterende informations- og høringsmekanismer fastlagt på nationalt niveau og for fremme af social dialog uden etablering af nye eller dobbelte mekanismer, kan denne løsning støttes. De digitale arbejdsplatformes ansvar for at afholde udgifterne til eksperter (artikel 9, stk. 3) er imidlertid ikke forenelig med de generelle regler for information og høring som fastlagt i direktiv 2002/14/EF.

4.6. Retsmidler

4.6.1 EØSU understreger behovet for at tydeliggøre forskellen mellem »arbejdstager« og »person, der udfører platformsarbejde«, især i forhold til retsmidler og håndhævelsen af direktivet. Artikel 18 indeholder de samme regler om beskyttelse mod afskedigelser for begge kategorier, hvilket kan føre til forvirring og manglende retssikkerhed, da retsmidlerne i arbejdsretten og aftaleretten i medlemsstaterne er baseret på forskellig lovgivning og derfor ikke de samme. På samme måde kan artikel 17 (Beskyttelse mod ugunstig behandling eller negative følger) medføre utilsigtede konsekvenser og problemer i medlemsstaternes retssystemer, hvis forskellige kontraktforhold skal behandles efter samme regler.

4.7. Ikkeforringelse og gunstigere bestemmelser

4.7.1 Med henblik på fremme af rimelige arbejdsvilkår for digitalt platformsarbejde understreger EØSU den rolle, som den sociale dialog og kollektive overenskomster spiller på de rette niveauer og inden for de beføjelser, det mandat og den autonomi, som arbejdsmarkedets parter har i medlemsstaterne. EØSU sætter derfor spørgsmålstegn ved begrænsningen af anvendelsesområdet for kollektive overenskomster til aftaler, der er mere fordelagtige for platformsarbejdere (artikel 20). Denne begrænsning griber ind i arbejdsmarkedsparternes autonomi.

Begrundelse

Denne tekst er et ændringsforslag, der giver udtryk for en opfattelse, som afviger fundamentalt fra den udtalelse, der er fremlagt af sektionen, og betragtes derfor som en modudtalelse. Der redegøres for årsagerne til, at Kommissionens forslag ikke er det rette instrument til at tackle udfordringerne ved digitalt platformsarbejde, og hvorfor det ikke i tilstrækkelig grad afspejler kompleksiteten af de mange forskellige situationer på platformene, som udvikler sig med stor hast. Derudover er sigtet med modudtalelsen at fremhæve de store mangler og udfordringer i forslaget til direktiv, især hvad angår den retlige formodning om ansættelsesstatus og algoritmisk styring.

Resultat af afstemningen:

For: 149

Imod: 80

Hverken for eller imod: 17

⁽¹¹⁾ COM(2021) 762 final, Begrundelse, s. 13.

⁽¹²⁾ Direktiv 2002/14/EF.