

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Arbetsmarknadsparternas och de andra civilsamhällsorganisationernas roll och möjligheter mot bakgrund av de nya arbetsformerna

(förberedande yttrande på begäran av det estniska ordförandeskapet)

(2017/C 434/05)

Föredragande: **Franca SALIS-MADINIER**

Medföredragande: **Jukka AHTELA**

Remiss	Estniska rådsordförandeskapet, 17.3.2017
Rättslig grund	Artikel 304 i fördraget om Europeiska unionens funktions-sätt
Ansvarig facksektion	Facksektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna
Antagande av facksektionen	19.7.2017
Antagande vid plenarsessionen	20.9.2017
Plenarsession nr	528
Resultat av omröstningen (för/emot/nedlagda röster)	185/2/3

1. Slutsatser och rekommendationer

1.1 I denna tid av stora digitala, miljörelaterade och demografiska omställningar, som medför långtgående förändringar för arbetstagare, arbetsgivare och deras förbindelser som arbetsmarknadsparter, är behovet av att erkänna den sociala dialogens och kollektivförhandlingarnas roll på alla nivåer och av att stärka den större än någonsin.

1.2 Kommittén anser att de pågående omvandlingarna är av sådan omfattning att de kräver gemensamma, breda och inkluderande diskussioner. Metoden bygger på en social dialog på alla nivåer och deltagande av alla berörda parter för att fortlöpande hitta nya relevanta svar, lägga förslag och utforma framtiden.

1.3 Aktörerna, dvs. arbetsmarknadens parter, behöver vara klarsynta när det gäller omvälvningarnas takt och omfattning, visa beslutsamhet för att kunna begränsa deras negativa effekter och ha en klar övertygelse om att delningsekonomin kan leda till en positiv utveckling och möjligheter att ta vara på.

1.4 Kommittén är övertygad om att målen och huvudprinciperna för den sociala dialogen fortfarande är giltiga på den nya arbetsmarknaden. Den sociala dialogen, som bl.a. omfattar information, samråd och medbestämmande för arbetstagare, bör grunda sig på ömsesidigt förtroende och respekt för nationell praxis.

1.5 Kommittén har i ett antal yttranden framhållit den sociala dialogens centrala roll inom ramen för de nya arbetsformerna⁽¹⁾. Den sociala dialogen bör spela en ledande roll på alla relevanta nivåer, med full respekt för arbetsmarknadsparternas självständighet.

1.6 Man kan inte i dag förutse alla de möjligheter och utmaningar som den digitala ekonomin kommer att ge upphov till. Den sociala och civila dialogens roll är inte att motsätta sig dessa övergångar, utan att styra dem så att vi kan dra större nytta av alla de fördelar som de kan medföra för tillväxt, främjande av innovation och kompetens, arbetstillfällen av hög kvalitet samt för hållbar och solidarisk finansiering av det sociala skyddet.

⁽¹⁾ EUT C 125, 21.4.2017, s. 10, EUT C 303, 19.8.2016, s. 54, och EUT C 13, 15.1.2016, s. 161.

1.7 Facklig representation och kollektivförhandlingar för plattformsarbetare håller på att ifrågasättas, vilket EESK redan noterat ⁽²⁾. Det finns därför skäl att undanröja sådant som kan hindra utövandet av de grundläggande rättigheter som garanteras genom Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och ILO:s konventioner ⁽³⁾.

1.8 Digitalt arbete kan inte följa traditionella metoder vad gäller förvaltning och ledning utan kräver en ledning som präglas av deltagande och fastställande av gemensamma spelregler. Detta nya ledningssätt bör säkerställa yttrandefrihet och deltagande för de anställda när det gäller problemlösning och utbyte av praxis i syfte att stärka gemensamma riktmärken och de yrkesverksammas kunskaper, och optimera de mänskliga resurserna i innovationsprocessen och utvecklingen av företagen.

1.9 Samtidigt konstaterar EESK att de nya arbetsformerna, åtföljda av ett avskaffande av mellanled och snabba och konstanta förändringar, kräver en anpassning av strukturen och villkoren för den sociala dialogen.

1.10 EESK rekommenderar att man respekterar arbetsmarknadsparternas självständighet. De har förbundit sig att via kollektivförhandlingar finna innovativa former av social dialog och lämpliga åtgärder för att bemöta behoven hos såväl arbetsgivare som arbetstagare både i traditionella företag och inom ramen för den digitala ekonomin.

1.11 EESK redovisar i detta yttrande några tidiga erfarenheter, svar och innovativa lösningar samt metoder som fackföreningar använt, och resultat av kollektivavtal som svarar mot de utmaningar som dessa förändringar innebär.

1.12 Digitaliseringen och dess effekter på arbetsmarknaden bör vara en prioritet på europeisk nivå och för alla medlemsstater och bli en central fråga för den sociala dialogen. Europeiska ekonomiska och sociala kommittén rekommenderar att man

- övervakar utvecklingen och de trender, hot och möjligheter som digitaliseringen innebär och deras inverkan på arbetsmarknadsrelationerna, arbetsvillkoren och den sociala dialogen,
- med lämpliga metoder (t.ex. informationsspridning, framtidsstudier, utbyte av bästa praxis och en lämplig rättslig och icke-rättslig ram) stärker den sociala dialogens effektivitet och betydelse i samband med förändringarna inom arbetslivet.

1.13 De djupgående förändringarna inom arbetslivet väcker också frågan om ökat samarbete mellan arbetsmarknadens parter och andra organisationer i det civila samhället. EESK har tidigare framhållit att man måste göra en tydlig åtskillnad mellan den sociala och den civila dialogen, men även om de inte kan slås samman får inte de inte heller vara helt åtskilda från varandra ⁽⁴⁾. Bland de initiativ som nämns i detta yttrande finns omfattande samråd på regeringsnivå och bredare diskussioner med andra aktörer i det civila samhället om den samlade effekten av digitaliseringen.

2. Inledning

2.1 Liksom 1985, då arbetsmarknadens parter och den sociala dialogen tillerkändes legitimitet och en viktig roll i uppbyggnaden av Europa, anser EESK att man i denna tid av stora förändringar bör stärka arbetsmarknadsparternas roll på alla nivåer, samtidigt som man erkänner den roll som det civila samhällets företrädare spelar.

2.2 De nya fragmenterade arbetsformerna och det stigande antalet arbetstagare med atypiska anställningsformer gör det nödvändigt att involvera dessa arbetstagare i informationsinsatser och samråd, och det krävs en justering av de kollektiva rättigheterna, bestämmelserna om arbetstid och de sociala rättigheterna ⁽⁵⁾.

⁽²⁾ EUT C 303, 19.8.2016, s. 54.

⁽³⁾ Artiklarna 12 och 28 i stadgan, och ILO-konventionerna nr 87 och 98. Se även nedan, punkt 3.2 och följande punkter.

⁽⁴⁾ EUT C 458, 19.12.2014, s. 1.

⁽⁵⁾ Marianne Thyssen noterade detta vid den konferens som Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) och Europeiska fackföreningsinstitutet anordnade gemensamt i juni 2016 på temat "Påverka det nya arbetslivet".

3. Plattformarbete i praktiken

3.1 Enligt Eurobarometern ⁽⁶⁾ använder 17 % av EU-medborgarna digitala plattformar som kunder eller som arbetstagare. Det rör sig huvudsakligen om högkvalificerade stadsbor. I denna grupp erbjuder enbart 5 % av arbetstagarna regelbundet sina tjänster och sin arbetskraft via plattformarna, medan 18 % gör det sporadiskt. Plattformarbete som huvudsaklig syssla är fortfarande en marginell företeelse, men blir allt vanligare. Effekterna av digitaliseringen och artificiell intelligens på arbetsförhållandena i konventionella företag är i gengäld större, och utan att bortse från plattformarbete bör den sociala dialogen inriktas på denna utveckling, som i grunden förändrar arbetets beskaffenhet och organisation.

3.2 EESK efterlyser en undersökning av crowdarbetares anställningsvillkor och andra nya former av anställningsförhållanden, samt mellanhändernas skyldigheter i samband med förhandlingar om avtalsvillkoren. Vissa förtydliganden krävs när det gäller dessa former av arbete och det tillämpliga systemet för beskattning och social trygghet.

3.3 EESK rekommenderar att kommissionen, OECD och ILO samarbetar med arbetsmarknadens parter i syfte att utarbeta lämpliga bestämmelser om anständiga arbetsvillkor och skydd för arbetstagare som utför uppgifter över internet och för arbetstagare i andra nya anställningsförhållanden. EESK anser att det skulle vara till nytta att utveckla en strategi på EU-nivå, men konstaterar samtidigt att de flesta åtgärderna måste genomföras på nationell nivå, sektorsnivå eller på arbetsplatsen ⁽⁷⁾.

3.4 Kommittén är särskilt bekymrad över att den fackliga representationen och rätten till kollektivförhandlingar nu ifrågasätts för arbetstagare inom den digitala ekonomin. Det kan leda till att man tillämpar konkurrensregler på egenföretagare som i själva verket befinner sig i en situation som liknar en löntagares. Man måste därför i varje enskilt fall undersöka de berörda arbetstagarnas ställning, och om det rör sig om en anställning undanröja sådant som kan hindra kollektivförhandlingar och facklig representation för dessa arbetstagare ⁽⁸⁾.

4. Digitaliseringen och prioriterade frågor för arbetsmarknadens parter i den sociala dialogen

4.1 EESK anser att frågor som rör sysselsättning, övergångar på arbetsmarknaden, livslångt lärande ⁽⁹⁾, inte minst yrkesutbildning, socialt skydd och hållbar finansiering av det ⁽¹⁰⁾, arbetsvillkor och löner samt inkomstrygghet är bland de viktigaste för den sociala dialogen i digitaliseringens tidevarv.

5. Sysselsättning och yrkesutbildning

5.1 Det är svårt att överblicka den kvantitativa och kvalitativa utvecklingen av arbetsmarknaden till följd av den digitala övergången, särskilt eftersom effekterna kan variera beroende på sektor och yrke.

5.2 Det åligger emellertid arbetsmarknadens parter att försöka förutse utvecklingen för att arbetstagarnas kompetens ska kunna anpassas till nya yrken ⁽¹¹⁾. Frågan om livslångt lärande och anpassningen av dess innehåll till kraven på digitala färdigheter är prioriterad. I vissa medlemsstater finns det minimirättigheter till betald tjänstledighet för utbildning. Man bör överväga om detta kan vara ett användbart verktyg för både arbetstagare och arbetsgivare när det gäller att anpassa sig till kompetensbehoven, samt om det behövs åtgärder på EU-nivå för att sprida dessa erfarenheter i hela EU ⁽¹²⁾.

6. Social trygghet

6.1 De sociala trygghetssystemens funktionssätt bör ses över och vid behov anpassas eftersom de utformades för tillsvidareanställda lönearbetare, ett anställningsförhållande som blir allt mindre vanligt. På tio år har antalet europeer som arbetar deltid ökat med 11 miljoner (de är i dag 44 miljoner) och antalet personer med tidsbegränsad anställning ökade med mer än 3 miljoner (totalt 22 miljoner) ⁽¹³⁾.

⁽⁶⁾ Flash Eurobarometer 438, 2016.

⁽⁷⁾ EUT C 303, 19.8.2016, s. 54.

⁽⁸⁾ EUT C 303, 19.8.2016, s. 54.

⁽⁹⁾ EESK:s yttrande om "Färdigheter/Nya former av arbete" (se sidan 36 i detta nummer av EUT).

⁽¹⁰⁾ Angående de nödvändiga justeringarna av skatterna på arbete och avgifter för arbete på plattformar för att finansiera det sociala skyddet, se EUT C 13, 15.1.2016, s. 161.

⁽¹¹⁾ EESK:s yttrande om "Färdigheter/Nya former av arbete" (se sidan 36 i detta nummer av EUT).

⁽¹²⁾ EUT C 13, 15.1.2016, s. 161.

⁽¹³⁾ Diskussionsunderlag om EU:s sociala dimension, april 2017.

6.2 På europeisk och nationell nivå bör finans- och skattepolitiska beslut fattas för att garantera hållbarheten i våra välfärdssystem, och dessa områden ska behandlas inom den sociala dialogen.

7. Den rättsliga utvecklingen av begreppet underordnad ställning

7.1 EESK konstaterade i ett yttrande⁽¹⁴⁾ att själva definitionen av arbete och den grundläggande skillnaden mellan lönearbete och egenföretagande måste utvecklas rättsligt så att digitala arbetstagare inte lämnas utan skydd. EESK efterlyser ett förtydligande av arbetstagarnas rättsliga ställning och förhållanden inom den digitala ekonomin för att se till att varje arbetstagare kan åtnjuta sina rättigheter och ett fullgott socialt skydd. Arbetsmarknadens parter har en central roll när det gäller att se till att processen leder till positiva, rättvisa och hållbara resultat och att alla gränser när det gäller rättigheter och skydd undanröjs.

8. Konsekvenser för arbetslivet

Digitaliseringen har stor inverkan på både befintliga organisationer och nya enheter. Digitaliseringens inverkan på arbetsmetoderna, t.ex. den snabba ökningen av distansarbete inom många sektorer, ökar kraftigt. Enligt en färsk studie från Eurofound arbetar i genomsnitt ca 17 % av de anställda i EU-28 inom distansarbete/IKT-mobilt arbete⁽¹⁵⁾.

8.1 En ökning av antalet distansarbetare och mobila arbetstagare tvingar arbetsmarknadsparterna att hitta nya vägar och innovativa metoder för att nå de arbetstagare som inte längre är fysiskt närvarande i företagens lokaler.

9. Övervakning och kontroll av arbetet

9.1 Om IKT och digitaliseringen ger möjlighet till självbestämmande för vissa arbetstagare i fråga om tidsplanering och arbetsplats (eftersom bedömningen av deras arbete bygger mer på resultat än på antalet närvarotimmar), innebär informations- och kommunikationstekniken för andra ökad övervakning och kontroll av deras arbete.

9.2 Arbetsmarknadens parter måste genom den sociala dialogen ta itu med dessa utmaningar för att skydda de kollektiva intressena för alla dessa arbetstagare och garantera en god arbets kvalitet.

10. Konstant uppkopplade arbetstagare och hälsorisker

10.1 En allt intensivare användning av informations- och kommunikationsteknik kan visserligen utgöra en möjlighet till självständighet för vissa arbetstagare och göra det lättare att förena yrkesliv och privatliv, men den kan också utgöra en fara för hälsan om den inte hanteras väl. Ökningen av antalet arbetstagare som lider av stress och utbrändhet är en oroande och kostsam utveckling som den sociala dialogen måste hitta lösningar på. Kommissionen har lagt fram ett förslag till direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare som en del av det åtgärds paket som åtföljer den europeiska pelaren för sociala rättigheter⁽¹⁶⁾.

10.2 IKT⁽¹⁷⁾ kan också sudda ut gränserna mellan yrkesarbete och privatliv. En bred dialog för att begränsa kraven på arbetstagare att vara ständigt tillgängliga och utbildning i effektiv användning av IKT är nödvändiga åtgärder, liksom nya rättigheter, t.ex. rätten att vara nedkopplad, som nyligen erkändes i Frankrike.

11. Arbetstagares deltagande i beslutsfattande organ

11.1 Den utveckling mot ökad självständighet som digitaliseringen erbjuder vissa arbetstagare innebär en utmaning för företagen, deras organ och deras styrning samt för företagens traditionella förvaltningsmetoder och hierarkiska strukturer. Dessa förändringar kräver fler former av social dialog, för information till, samråd med och ökad delaktighet för arbetstagarna. Dessa kan själva bidra till innovativa metoder och utvecklingsprocesser som kan gynna bolaget och dess intressenter.

⁽¹⁴⁾ EUT C 75, 10.3.2017, s. 33.

⁽¹⁵⁾ "Att arbeta när som helst, var som helst och effekterna av detta på arbetslivet", Eurofound, 2017.

⁽¹⁶⁾ Meddelande från kommissionen – Ett initiativ för bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare, april 2017.

⁽¹⁷⁾ Se Eurofound's studie "Working anytime, anywhere: The effects on the world of work" (Att arbeta när som helst, var som helst och effekterna av detta på arbetslivet), 2017.

11.2 Mot bakgrund av detta anser EESK att ökat inflytande och deltagande från arbetstagarnas sida i beslutsfattande organ är nödvändigt. Arbetstagarnas och deras fackföreningars förtroende och bidrag på alla relevanta nivåer och i alla relevanta instanser är av central betydelse, oavsett om det är på lokal nivå eller i direktioner och styrelser. Deras deltagande för att förbereda inför förändringar och för att hantera och fatta beslut som rör dessa förändringar är avgörande för att hantera följderna av den digitala omvandlingen och för att frambringa en anda och en kultur som är inriktad på innovation. Enligt Eurofound's rapport är de flesta företagsledare övertygade om att arbetstagarnas deltagande i företagens beslut utgör en konkurrensfördel⁽¹⁸⁾.

11.3 EESK anser att det är nödvändigt att beakta lämpliga former för samråd med och information till arbetstagare i det nya sättet att organisera arbetet. På nationell nivå och i företagen måste arbetsmarknadens parter finna de lämpligaste lösningarna för att säkerställa engagemanget från dessa aktörer.

12. De första resultaten av den sociala dialogen om digital teknik i medlemsstaterna: principer och goda metoder

12.1 I ett antal medlemsstater har myndigheterna inlett en dialog om aktuella frågor och utmaningar i samband med digitaliseringen. Fackföreningar, arbetsgivare, forskare och företrädare för det civila samhället har deltagit.

12.2 I det följande redogör EESK för de initiativ som tagits i ett antal länder för att föregripa nya arbetsformer. I dessa initiativ deltar arbetsmarknadens parter och det civila samhällets aktörer, bl.a. ungdomsorganisationer och organisationer som bekämpar fattigdom.

12.2.1 Tyskland blev föregångsland 2015, då man offentliggjorde en grönbok med titeln "Arbeiten 4.0 – Arbeit weiter denken" (Arbete 4.0 – Ett nytt sätt att se på arbete), vilket blev startskottet för en dialog med arbetsmarknadens parter och andra berörda parter om hur digitaliseringen skulle genomföras.

12.2.2 I Frankrike har man inrättat ett nationellt digitalt råd och 2015 offentliggjordes "Mettling-rapporten". Fackföreningar, arbetsgivare och medborgare deltog i utarbetandet av rapporten, som innehåller ett antal rekommendationer för företagen.

12.2.3 Sådana initiativ från regeringar tillsammans med arbetsmarknadens parter, universitet och det civila samhällets företrädare har redan inletts även i Österrike, Finland, Sverige, Portugal, Italien, Spanien, Ungern och Danmark.

EESK anser att resultaten av denna dialog med flera intressenter bör befästas på europeisk nivå och att de behov och problem som tas upp måste beaktas i EU:s initiativ för att bidra till anpassningen av referensramen.

13. Arbetsmarknadsparterna och utvecklingen av frågorna inom den sociala dialogen och av fackliga åtgärder som svar på digitaliseringen

13.1 Nedan följer en icke-uttömmande redogörelse där EESK redovisar försök i flera medlemsstater som visar hur fackföreningarnas metoder utvecklas och hur nya rättigheter förvärvats genom kollektiva förhandlingar om de nya arbetsformerna.

13.2 I Frankrike har två nya rättigheter erkänts: Den första, som fastställs i lagen om arbete från augusti 2016, är rätten att vara nedkopplad. Den är ett svar på de risker som arbete utan gränser och utan begränsningar innebär. Denna lag garanterar arbetstagare som använder IKT möjligheten att avstå från att vara konstant uppkopplade.

13.3 Social dialog på företagsnivå genomför denna rätt till nedkoppling genom kollektivavtal inom företaget eller sektorn. Avtal om distansarbete och mobilt arbete har också förhandlats fram i ett antal företag. Ett avtal om digitalt arbete, det första i Europa, undertecknades också 2016 mellan arbetsmarknadens parter i en telekommunikationsgrupp. Där fastställs bland annat inrättandet av en kommitté med arbetsmarknadens parter med uppdrag att försöka förutse vilka nya färdigheter som arbetstagarna kommer att behöva som en följd av den digitala utvecklingen.

13.4 Den andra nya rättigheten som förvärvats i Frankrike är ett personligt aktivitetskonto. Alla arbetstagare, vare sig det rör sig om anställda, egenföretagare eller så kallade falska egenföretagare, samt plattformsarbetare, får ett sådant konto och kan, tack vare det, samla sin rätt till utbildning, social trygghet, arbetslöshetsersättning och pension på ett enda konto som kan överföras.

⁽¹⁸⁾ "Work organisation and employee involvement in Europe", 2013. Se även EUT C 161, 6.6.2013, s. 35.

13.5 Innovativa fackföreningsmetoder börjar för övrigt dyka upp: Vissa fackföreningar har inrättat en plattform för egenföretagare som erbjuder nya tjänster, t.ex. sjukförsäkring, socialförsäkringsgarantier och juridiska tjänster som är anpassade till deras verksamhet.

13.6 I Tyskland och Sverige slöt den tyska fackföreningen IG Metall och det svenska fackförbundet Unionen i juni 2016 ett partnerskap för att övervaka och utvärdera arbetet på digitala plattformar för att föregripa de förändringar som den nya ekonomin medför och utveckla fackliga digitala kommunikationsverktyg i syfte att organisera egenföretagare och crowdworkers. Den plattform som skapats är alltså gränsöverskridande och riktar sig till arbetstagare över nationsgränserna. I Tyskland har även sektorsavtal ingåtts om mobilt arbete. Där beaktas nya arbetsformer som distansarbete, nomadarbete och hembaserat arbete.

13.7 I Italien har fackföreningar i vissa företag förhandlat fram avtal för arbetstagare med atypiska arbeten, som ger garantier i fråga om pensions- och sjukförsäkring, något som hittills har varit förbehållet traditionellt anställda, liksom anpassad rättslig hjälp.

13.8 I Danmark och i många andra EU-länder liksom i USA har de nya digitala arbetsformerna kritiserats kraftigt av de fackliga organisationerna eftersom de gör det möjligt att kringgå den arbetslagstiftning som gäller i traditionella sektorer och undvika beskattning. Transportföretaget Uber, symbolen för plattformarbete, har stått i centrum för diskussionen om den digitala ekonomin. Utmaningen bestod i att se till att Ubers förare erkänns som löntagare, och att Uber därmed åläggs att lämna uppgifter om dem, betala arbetsgivaravgifter och respektera de arbetsrättsliga reglerna ⁽¹⁹⁾. Fackföreningarna har som målsättning att på plattformsarbetarnas vägnar förhandla om minimilöner, insyn i de kriterier som styr algoritmerna och fastställer hur de ska klassificeras och bedömas samt anständiga arbetsvillkor ⁽²⁰⁾.

13.9 I Nederländerna har arbetstagare med flexibla kontrakt och egenföretagare också börjat ansluta sig till fackföreningar.

13.10 Den europeiska sociala dialogen i metallsektorn har lett till att fackföreningen IndustriALL och arbetsgivarorganisationen CEEMET undertecknat en gemensam ståndpunkt om konsekvenserna av digitaliseringen och ytterligare åtgärder ⁽²¹⁾.

13.11 På EU-nivå har BusinessEurope, UNI Europa, CEEP och UEAPME undertecknat ett gemensamt uttalande om digitaliseringens konsekvenser för arbetslivet och lyft fram de viktigaste utmaningarna för EU:s ledare och arbetsmarknadens parter ⁽²²⁾.

Bryssel den 20 september 2017.

Georges DASSIS
Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs
ordförande

⁽¹⁹⁾ I England har Uber dömts i målet *Y Aslam, J Farrar m.fl. mot Uber*. Uber har överklagat.

⁽²⁰⁾ "Digitalisation of the economy and its impact on labour markets", Christophe Degryse, arbetsdokument ETUI 2016.02; "ReformsWatch", nätbaserad informationstjänst från ETUI, 2016; "Facken måste börja organisera de som arbetar via plattformar", Gunhild Wallin, juni 2016 och "Digitalisation and working life: lessons from the Uber cases around Europe", Eurofound, januari 2016.

⁽²¹⁾ "An IndustriALL Europe & CEEMET joint position", 8 december 2016.

⁽²²⁾ Förklaring från de europeiska arbetsmarknadsparterna om digitaliseringen, undertecknad vid det sociala trepartstoppmötet den 16 mars 2016.