



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 9.12.2021
COM(2021) 761 final

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,
RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT
REGIONKOMMITTÉN**

**Bättre arbetsvillkor för ett starkare socialt Europa: dra full nytta av digitaliseringen för
framtidens arbete**

1. Inledning

Digitaliseringen möjliggör innovativa tjänster, nya affärsmodeller och nya sätt att organisera arbetet. Med hjälp av stora mängder data och kraftfull teknik som artificiell intelligens (AI) knyter digitaliseringen samman världen, främjar internationellt samarbete och effektiviserar det sätt på vilket organisationer bedriver sin verksamhet och arbetstagare hanteras.

Ny teknik möjliggör automatisering av en stor del av det dagliga administrativa arbetet och repetitiva uppgifter som arbetstagarna brukade ägna tid åt – vilket gör att de kan fokusera på mer kreativt, analytiskt och strategiskt arbete som kan skapa konkurrensfördelar för deras organisationer. Digitaliseringen gör distansarbete och hybridarbete till ett hållbart val för ett växande antal företag, vilket möjliggör en mer flexibel arbetsorganisation och förbättrad produktivitet, samtidigt som det bidrar till EU:s gröna åtaganden. Digitala arbetsplattformar kan på ett effektivt sätt matcha utbud och efterfrågan på arbetskraft och skapa möjligheter för kunder, arbetstagare och egenföretagare.

Vid sidan av dessa möjligheter innebär den digitala omvandlingen också utmaningar. Arbetsvillkoren i EU är bland de bästa i världen. Minimikrav för arbetstid, hälsa och säkerhet i arbetet, socialt skydd och likabehandling av personer (inklusive lika lön för kvinnor och män) ingår i den europeiska sociala modellen. Digitaliseringen påverkar dock arbetsmarknaderna på ett sätt som gör att denna modell kan ifrågasättas. Nya former av arbetsorganisation leder inte automatiskt till arbetstillfällen av hög kvalitet.

De principer som ligger till grund för vår europeiska sociala marknadsekonomi bör därför inte tas för givna, och bör värnas. Vissa människor missgynnas i allt högre grad, bland annat genom digitala arbetsplattformar där arbetsförhållandena är osäkra. Nya sätt att organisera arbetet, t.ex. genom plattformsarbete, gör det mer komplicerat att korrekt klassificera personer som arbetstagare eller egenföretagare. Detta leder till situationer där vissa orättvist berövas tillträde till de rättigheter och det skydd som är knutet till ställningen som arbetstagare. Andra kan inte åtnjuta egenföretagarens verkliga självständighet. Allteftersom algoritmverktyg blir allt vanligare i arbetslivet blir frågor som rör övervakning, användning av data, jämlikhet och diskriminering (t.ex. könsstereotyper i utformningen av algoritmverktyg) och tillämpningen av algoritmisk hantering allt viktigare.

I enlighet med ordförande Ursula von der Leyens åtagande¹ föreslår kommissionen ett antal åtgärder för att förbättra arbetsvillkoren inom plattformsarbete.

Vid det sociala toppmötet i Porto i maj 2021 förnyade EU:s ledare sitt åtagande att omsätta den europeiska pelaren för sociala rättigheter i praktiken. Arbetspaketet om plattformar utgör, tillsammans med kommissionens initiativ om AI² och digital kompetens³,

¹ Politiska riktlinjer för nästa Europeiska kommission, 2019–2024. *En ambitiösare union. Min agenda för Europa*. Finns på [nätet](#).

² COM/2021/206 final. Finns på [nätet](#).

³ Den europeiska kompetensagendan. Finns på [nätet](#).

ett centralt inslag i vår vision för ett socialt Europa i den digitala tidsåldern⁴. Denna vision ingår i den europeiska pelaren för sociala rättigheter och den åtföljande handlingsplanen. Visionen innebär en framtid där den digitala ekonomin utvecklas på ett hållbart sätt och infriar de många löften den har, och där nya affärsmodeller skapar fler och bättre arbetstillfällen och upprätthåller höga sociala standarder.

2. Plattformsarbete – därför måste vi agera

Plattformsarbete innebär en arbetsmiljö som förändras konstant. Arbete via plattformar gör det möjligt för många människor att tjäna sitt uppehälle eller komplettera sin inkomst, inbegripet personer som annars har svårt att komma in på arbetsmarknaden, såsom låginkomsttagare, kvinnor, ungdomar, personer med funktionsnedsättningar, migranter eller personer som tillhör etniska eller kulturella minoriteter. Det skapar möjligheter att utveckla eller bredda en kundbas, ibland över gränserna. Plattformsarbete ger företagen en mycket bredare tillgång till konsumenter och möjligheter att diversifiera intäkterna och utveckla nya affärsområden, vilket hjälper dem att växa. För konsumenterna innebär det bättre tillgång till produkter och tjänster som annars skulle vara svåra att nå, samt tillgång till ett nytt och mer varierat utbud av tjänster.

Den digitala plattformsekonomin växer snabbt. Mellan 2016 och 2020 ökade dess intäkter nästan femfaldigt, från uppskattningsvis 3 miljarder euro till cirka 14 miljarder euro⁵. Intäkterna kan vara ännu högre – i en annan studie uppskattades de till 20.3 miljarder euro⁶. I dag arbetar över 28 miljoner människor i EU via digitala arbetsplattformar. Fram till 2025 förväntas antalet växa till 43 miljoner.

Plattformsarbetet är långt ifrån homogent. Digitala arbetsplattformar verkar inom en mängd olika ekonomiska sektorer: från de mest synliga platsbundna tjänsterna såsom persontransport, leveranser eller hushållsarbete, till mikrouppgifter som AI-inlärning eller inkodning av data, till högkvalificerade kreativa eller specialiserade yrken såsom arkitektonisk design, översättning eller it-utveckling. Arbetet via digitala arbetsplattformar organiseras också på olika sätt och innebär olika grad av självständighet och oberoende för dem som arbetar genom dem. För vissa människor utgör det den huvudsakliga verksamheten, medan det för andra är en extra inkomstkälla. För att alla dessa människor ska kunna dra största möjliga nytta av de nya möjligheterna med plattformsarbete är det viktigt att de digitala arbetsplattformarna i hela EU verkar inom en tydlig rättslig ram.

Den senaste tidens utveckling av plattformsekonomin har dock också medfört nya utmaningar för dem som arbetar via dessa plattformar. Det kan handla om allt från brist på öppenhet och förutsägbarhet när det gäller avtalsvillkor till hälso- och säkerhetsproblem, felklassificering av anställningsstatus eller otillräcklig tillgång till socialt skydd.

⁴ Kommissionens arbete med uppföljningen av Europaparlamentets betänkande om rätten att inte vara uppkopplad är också en del av en sådan vision – Europaparlamentets resolution av den 21 januari 2021 med rekommendationer till kommissionen om rätten att inte vara uppkopplad (2019/2181 (INL)). Finns på [nätet](#).

⁵ De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. och Shamsfakhr F. (2021). *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*. Studie utarbetad av CEPS för GD Sysselsättning, socialpolitik och inkludering inom ramen för tjänstekontrakt VC/2020/0360. Finns på [nätet](#). Baserat på en mindre delmängd om 52 observationer jämfört med de 516 plattformar som ingår i den övergripande databasen.

⁶ PPMI (2021). Studie till stöd för konsekvensbedömningen av ett EU-initiativ om förbättring av arbetsvillkoren vid plattformsarbete. Finns på [nätet](#).

Det finns ett behov av större tydlighet när det gäller anställningsstatus för personer som arbetar via digitala arbetsplattformar. Man räknar med att nio av tio digitala arbetsplattformar som är verksamma i EU för närvarande klassificerar de personer som arbetar via dem som egenföretagare. Många av dessa människor har verklig självständighet i sitt arbete och värdesätter den flexibilitet och enkla tillgång till kunder som digitala arbetsplattformar erbjuder. Andra upplever dock att de har en underordnad ställning och i varierande grad står under de digitala arbetsplattformarnas kontroll, till exempel när det gäller ersättningsnivåer, hur arbetstiden förläggs och andra aspekter av arbetsvillkoren. I dessa fall är det inte alltid klart om deras anställningsstatus fastställs på ett korrekt sätt. Anställningsstatusen bör grundas på de fakta som kännetecknar förhållandet, oavsett om det finns ett skriftligt avtal eller dess villkor. Anställningsstatusen har konsekvenser för vilka skyldigheter som de digitala arbetsplattformarna omfattas av och vilka rättigheter som personer som arbetar via plattformarna bör ha. Människors preferenser när det gäller vilken grad av självständighet, flexibilitet och skydd som de önskar kan variera. Det är därför viktigt att det råder en rättslig säkerhet i fråga om deras status, så att de kan göra medvetna och frivilliga val.

Användningen av algoritmisk hantering på digitala arbetsplattformar medför särskilda utmaningar. Algoritmisk hantering innebär användning av algoritmer, dvs. automatiska system, för att stödja eller till och med ersätta ledningsfunktioner såsom övervakning och utvärdering av arbetet. Algoritmisk hantering är inte begränsad till plattformsekonomin. Automatiserade system används allt oftare på arbetsmarknaden i stort – från en mycket grundläggande övervakning av arbetsscheman, skift och arbetstid till mer komplexa tillämpningar för fördelning av arbetsuppgifter och beräkning av ersättning.

För digitala arbetsplattformar är algoritmisk hantering uppenbart en integrerad del i deras affärsmodell och kan ha en betydande inverkan på arbetsvillkoren. Den kan även dölja plattformsarbetarnas underordnade ställning genom påståendet att det inte förekommer någon mänsklig övervakning. En person kan enligt uppgift vara egenföretagare och därmed sakna tillgång till rättigheter som är knutna till ställningen som arbetstagare, medan den kontroll som utövas genom algoritmer i själva verket fråntar dem den självständighet som en verklig egenföretagare åtnjuter. Även i situationer där anställningsstatusen klassificeras korrekt kan algoritmer spela en avgörande roll när det gäller tillgången till arbetsuppgifter och därmed inkomstnivån för faktiska egenföretagare. Den nära kopplingen mellan algoritmisk hantering och arbetsvillkoren i plattformsarbetet kräver omedelbara och särskilda politiska åtgärder.

Frågor som rör efterlevnad, spårbarhet och öppenhet, även i gränsöverskridande situationer, kan bidra till dåliga arbetsvillkor och otillräcklig tillgång till socialt skydd. Nationella myndigheter har svårt att få tillgång till uppgifter om digitala arbetsplattformar och personer som arbetar via dem, t.ex. om antalet personer som utför plattformsarbete regelbundet, deras avtals- eller anställningsstatus eller plattformarnas villkor. Spårbarhetsproblemet är särskilt relevant när digitala arbetsplattformar är verksamma i flera medlemsstater, vilket gör det oklart var plattformsarbete utförs och av vem.

Kollektivförhandlingar och kollektivavtal är avgörande för att förbättra arbetsvillkoren. Inom plattformsarbete är den sociala dialogen fortfarande mycket begränsad. Det sätt på vilket plattformsarbetet utförs begränsar i viss mån de praktiska

möjligheterna till kollektiv representation och att organisera sig. Det finns ofta ingen fysisk arbetsplats, vilket innebär att personer som arbetar via digitala arbetsplattformar sällan interagerar med varandra, eller åtminstone inte på ett organiserat sätt. Ofta kanske de inte ens känner till sina kolleger på en viss plattform eller vet hur de kontaktar dem. För egenföretagare uppstår ytterligare ett hinder för kollektivförhandlingar på grund av den nuvarande tolkningen av EU:s konkurrenslagstiftning. Artikel 101.1 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) förbjuder avtal mellan företag som begränsar konkurrensen. Egenföretagare betraktas vanligtvis som "företag" enligt EU:s konkurrenslagstiftning, vilket innebär att personer som arbetar via digitala arbetsplattformar i praktiken inte kan förhandla kollektivt för att förbättra sina arbetsvillkor utan att riskera att bryta mot EU:s konkurrenslagstiftning.

I strävan efter att ta itu med dessa utmaningar börjar inte kommissionen från noll. Det finns redan flera befintliga och föreslagna rättsakter på europeisk nivå som är av stor betydelse för plattformsarbetet. Dessa omfattar hela EU:s arbetsrätt och lagstiftning om likabehandling, liksom instrument för den inre marknaden, såsom den allmänna dataskyddsförordningen⁷, som säkerställer ett starkt skydd för personuppgifter i hela unionen, förordningen om företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster⁸ och den föreslagna rättsakten om artificiell intelligens. De särskilda utmaningar som beskrivs ovan kräver dock ytterligare riktade åtgärder.

De europeiska medlagstiftarna erkänner behovet av åtgärder på EU-nivå. Europaparlamentet har efterlyst en ambitiös EU-strategi för att ta itu med utmaningarna med plattformsarbetet. Det har antagit ett initiativbetänkande⁹ där man efterlyser kraftfulla åtgärder för att hantera risken för felklassificering av anställningsstatus och för att ta itu med utmaningar i fråga om algoritmisk hantering i samband med plattformarbete. Medlemsstaterna¹⁰ erkänner också behovet av större rättssäkerhet när det gäller rättigheter och skyldigheter för personer som arbetar via digitala arbetsplattformar, och påpekar att deras oklara anställningsstatus är en central fråga. Europeiska ekonomiska och sociala kommittén¹¹ och Regionkommittén¹² har också efterlyst särskilda åtgärder för plattformarbete.

Kommissionen har lyssnat på arbetsmarknadens parter och berörda aktörer. Fackföreningarna och arbetsgivarorganisationerna håller i allmänhet med om de övergripande mål som kommissionen har fastställt och om behovet av att ta itu med dem. Arbetstagarrepresentanterna har krävt ambitiösa åtgärder för att ta itu med felaktig klassificering och vill kunna inleda en social dialog om frågor som rör algoritmisk hantering. Näringslivsorganisationer har varnat för universallösningar och betonat behovet av att bygga vidare på befintliga och kommande EU-initiativ. Kommissionen har också haft omfattande

⁷ Förordning (EU) 2016/679. Finns på [nätet](#).

⁸ Förordning (EU) 2019/1150. Finns på [nätet](#).

⁹ Europaparlamentets resolution om rättvisa arbetsvillkor, rättigheter och socialt skydd för plattformarbetare i samband med nya anställningsformer kopplade till den digitala utvecklingen. [2019/2186\(INI\)](#). Finns på [nätet](#).

¹⁰ Debatt om plattformarbete i rådet (sysselsättning och socialpolitik) den 3 december 2020. De viktigaste resultaten finns på [nätet](#).

¹¹ EESK:s yttrande: *Rättvist arbete i plattformsekonomin* (förberedande yttrande på begäran av det tyska ordförandeskapet). Finns på [nätet](#).

¹² ReK:s yttrande: *Plattformarbete – lokala och regionala utmaningar på lagstiftningsområdet*. Finns på [nätet](#).

utbyten med dem som är mest direkt involverade i plattformsekonomin – digitala arbetsplattformar och de personer som arbetar genom dem. Digitala arbetsplattformar har efterlyst tydligare regler och en ram som skapar förutsättningar för att trygga rättvisa utan att hämma innovation och jobbskapande. Personer som arbetar via digitala arbetsplattformar har betonat sin uppskattning av den flexibilitet och de möjligheter som plattformsarbete erbjuder, samtidigt som de begärt att deras sociala rättigheter ska respekteras och stärkas.

De åtgärder som föreslås i detta paket återspeglar analyserna och diskussionerna ovan. Åtgärderna omfattar följande:

- **Ett förslag till direktiv** om förbättring av arbetsvillkoren vid plattformsarbete.
- **Utkast till riktlinjer** för tillämpningen av EU:s konkurrenslagstiftning på kollektivavtal när det gäller enskilda egenföretagares arbetsvillkor, som omfattar dem som arbetar via digitala arbetsplattformar.
- **Uppmaningar till nationella myndigheter, arbetsmarknadens parter och alla berörda aktörer, i enlighet med vad som anges nedan**, för att uppnå bättre arbetsvillkor för dem som arbetar via digitala arbetsplattformar.

Kommissionen föreslår en uppsättning kraftfulla verktyg för att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbete, bland annat för att stödja förutsättningarna för hållbar tillväxt för digitala arbetsplattformar i Europeiska unionen. **I förslaget till direktiv föreslås åtgärder för att hantera risken för felklassificering av anställningsstatus i plattformsarbete.** Det behandlar utmaningar som rör algoritmisk hantering vid plattformsarbete samt utmaningar i samband med öppenhet och spårbarhet. **Utkastet till riktlinjer syftar till att säkerställa att konkurrenslagstiftningen inte hindrar kollektiva förhandlingar om betalning och andra aspekter av arbetsvillkoren för enskilda egenföretagare som befinner sig i en svag position.**

Åtgärder på EU-nivå måste kompletteras av andra relevanta aktörer. Kommissionen kommer att stödja och övervaka införlivandet av direktivet och se till att det tillämpas och genomförs korrekt av medlemsstaterna. Det krävs dock ytterligare åtgärder för att främja rättvisa i plattformsarbetet. Därför uppmanar kommissionen i detta meddelande medlemsstaterna, de digitala arbetsplattformarna och arbetsmarknadens parter att samarbeta för att ytterligare stärka och komplettera det föreslagna direktivet och de föreslagna riktlinjerna.

3. EU-åtgärder för plattformsarbete – Vad betyder det för dem som arbetar via digitala arbetsplattformar och som omklassificeras till arbetstagare?

Bland de 28 miljoner människor som beräknas arbeta via digitala arbetsplattformar är de flesta egenföretagare. Det kan emellertid finnas upp till 5,5 miljoner personer som är ”falsa” egenföretagare¹³. Detta innebär att även om de har avtal med de digitala arbetsplattformarna som beskriver dem som egenföretagare, är de i själva verket föremål för kontroll och övervakning, vilket är kännetecknande för ställningen som ”arbetstagare”. Dessa personer kan befinna sig i en särskilt utsatt situation. Om de vill ifrågasätta sin

¹³ SWD(2021) 396. Konsekvensbedömning som åtföljer förslaget till direktiv om bättre arbetsvillkor vid plattformsarbete, avsnitt 2.1 och bilaga 5.

anställningsstatus måste de vända sig till domstol och bevisa att den avtalsenliga beskrivningen av deras ställning är felaktig. Detta är inte lätt, eftersom det kan vara tidskrävande och kostsamt, och det är särskilt svårt för personer med svag ställning på arbetsmarknaden, såsom låginkomsttagare, unga arbetstagare eller personer med invandrarbakgrund. Hittills har över 100 domstolsbeslut och 15 administrativa beslut fattats om anställningsstatus för personer som arbetar via digitala arbetsplattformar¹⁴. I de flesta fall har avgörandena bekräftat att de felaktigt klassificerats som egenföretagare och att de i själva verket bör betraktas som arbetstagare¹⁵.

Anställningsstatus är nyckeln för att få tillgång till befintliga arbetstagarrättigheter och sociala rättigheter. Felaktig klassificering av personer som egenföretagare hindrar dessa personer från att åtnjuta rättigheter som de skulle ha som arbetstagare. Dessa rättigheter omfattar rätten till minimilön i tillämpliga fall, kollektivförhandlingar, arbetstidsbestämmelser, arbetsmiljöskydd, lika lön för kvinnor och män och rätt till betald semester samt bättre tillgång till sociala förmåner vid arbetsolyckor, arbetslöshet och sjukdom och till ålderspension. Felaktig klassificering är inte bara orättvis för de berörda arbetstagarna, utan kan också få negativa återverkningar på samhället som helhet.

Därför är **en av de viktigaste bestämmelserna i förslaget till direktiv en motbevisbar presumtion om att ett anställningsförhållande föreligger**. Presumtionen gäller alla digitala arbetsplattformar som utövar kontroll över de personer som arbetar genom dem. Förslaget innehåller ett antal kriterier för sådan kontroll och för en relaterad underordnad ställning, vilket ger större rättssäkerhet på EU-nivå. Förslaget omfattar skyldigheter för medlemsstaterna att vidta åtgärder för att säkerställa att presumtionen är effektiv och möjlig att tillämpa och motbevisa. **Det uppskattas att mellan 1,7 miljoner och 4,1 miljoner av de 5,5 miljoner människor som riskerar att felklassificeras skulle kunna omklassificeras till arbetstagare till följd av det föreslagna direktivet och därmed få tillgång till olika arbetsrättsliga skyddsmekanismer och få bättre skydd mot sociala risker** (se rutan nedan). De som inte omklassificeras kan få sina avtalsvillkor ändrade så att de överensstämmer med vad det innebär att vara en verklig egenföretagare.

En korrekt klassificering av anställningsstatus kräver bättre information om tillämpliga regler och skyldigheter. Personer som arbetar via digitala arbetsplattformar kan ofta vara omedvetna om sina rättigheter och skyldigheter, till exempel på områdena arbetsrätt, social trygghet och beskattning. De digitala arbetsplattformarna har uttryckt missnöje med den rättsliga osäkerhet och brist på öppenhet som de ställs inför när det gäller tillämpliga nationella bestämmelser. Medlemsstaterna är bäst lämpade att säkerställa tydlighet och transparens när det gäller de regler som de fastställer.

För att komplettera de åtgärder som föreslås i direktivet **uppmärksammar kommissionen medlemsstaterna att**

¹⁴ Dessa ägde rum i Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Irland, Italien, Nederländerna, Spanien, Sverige och Tyskland. – Europeiskt expertcentrum inom arbetsrätt, sysselsättning och arbetsmarknadspolitik (ECE). *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*, maj 2021. Finns på [nätet](#).

¹⁵ SWD(2021) 396. Konsekvensbedömning som åtföljer förslaget till direktiv om bättre arbetsvillkor vid plattformarbete, bilaga 10.

- ge råd och vägledning till personer som arbetar via digitala arbetsplattformar om skyldigheter i fråga om skatter, social trygghet och/eller arbetsrätt när det gäller deras plattformsverksamhet,
- inrätta särskilda informationskanaler, såsom informationssidor och telejourer, för att förmedla dessa råd,
- säkerställa ökad transparens för de digitala arbetsplattformar som är verksamma på deras territorium när det gäller de nationella reglerna för klassificering av anställningsstatus,
- underlätta utvecklingen av små och medelstora digitala arbetsplattformar, till exempel genom att tillhandahålla åtkomstmallar, inklusive relevant och tillräckligt omfattande information om den tillämpliga rättsliga ramen.

De som arbetar via digitala arbetsplattformar kommer också att gynnas av nya skydd mot fallgropar i samband med algoritmisk hantering. Den brist på självständighet och den övervakning som denna hantering leder till i plattformsarbetet kan ha en negativ inverkan på arbetsvillkoren för de personer som omfattas av den, till exempel när det gäller psykosocial stress (eftersom personer som arbetar via digitala arbetsplattformar kan känna sig ständigt övervakade och utvärderade utan vederbörlig motivering), olycksrisk (eftersom algoritmer kan ge incitament till potentiellt farligt beteende, till exempel genom att erbjuda bonusar för snabbare leveranser) och tillgång till arbetsuppgifter. De digitala arbetsplattformarna bidrar till dessa utmaningar genom sina villkor, som ensidigt kan reglera betalning, arbetstid, tvistlösning, kundbemötande med mera, samtidigt som man använder tekniska medel för att övervaka, utvärdera och styra människors arbete. Detta leder till otydligt ansvar och brist på prövningsmekanismer när det gäller ibland obegripliga och omotiverade beslut, till exempel när det gäller straff för arbetet och uppsägning av kontrakt.

I förslaget till direktiv fastställs en ny uppsättning rättigheter i samband med algoritmisk hantering. Dessa kommer att säkerställa att arbetstagarerna, deras företrädare och yrkesinspektionerna får bättre information om användningen av automatiserade övervaknings- och beslutssystem och om hur de påverkar arbetsvillkoren. De kommer att kunna använda sig av konkreta förfaranden och rättsmedel när de ställs inför viktiga beslut som härrör från användningen av sådana system (t.ex. avslutande och avstängning av konton eller beslut med liknande verkan). I förslaget uppmanas också de digitala arbetsplattformarna att samråda med arbetstagarrepresentanterna om betydande förändringar i arbetsorganisationen i samband med införandet eller användningen av algoritmer. Dessa åtgärder kommer att precisera och komplettera vad som redan säkerställs genom den allmänna dataskyddsförordningen när det gäller skyddet av personuppgifter, och komplettera vad som åstadkoms genom den föreslagna rättsakten om artificiell intelligens (AI), både för att öka tillgången till information om de automatiserade system som de som arbetar via plattformar kan bli föremål för och för att skydda dem från risken för diskriminering och partiskhet, i vetskap om att algoritmisk hantering successivt sprids även utanför plattformsarbete.

Arbetsmarknadens parter har en viktig roll att spela. Kommissionen kommer att stödja den sociala dialogen inom plattformsarbete genom kapacitetsuppbyggnad för arbetsmarknadens parter, så att de kan inleda en social dialog om algoritmisk hantering inom ramen för de nya rättigheter till information och samråd som föreslås i direktivet. Plattformarbete kännetecknas av att det saknas en gemensam arbetsplats där arbetstagarerna

kan lära känna varandra och kommunicera med varandra och med sina företrädare. Det föreslagna direktivet kommer därför att kräva att digitala arbetsplattformar inrättar digitala kommunikationskanaler, i linje med deras arbetsorganisation, där personer som utför plattformarbete kan utbyta information med varandra och kontaktas av sina företrädare.

Kommissionen uppmanar också

- medlemsstaterna att stödja arbetsmarknadens parter när det gäller att nå ut till och företräda människor som arbetar via digitala arbetsplattformar, i enlighet med nationell praxis och nationella traditioner och arbetsmarknadsparternas oberoende, och
- de digitala arbetsplattformarna att främja den sociala dialogen genom att aktivt stödja kollektiv representation av personer som arbetar via plattformar.

Eftersom algoritmer även påverkar arbetslivet utanför de digitala plattformarna och den tekniska utvecklingen sker allt snabbare, kommer kommissionen att fortsätta övervaka situationen och vid behov överväga ytterligare åtgärder. Att ta itu med algoritmisk hantering i plattformarbete är ett naturligt första steg. Denna hantering är integrerad i de digitala arbetsplattformarnas affärsmodell och spelar en avgörande roll för arbetsvillkoren för dem som arbetar genom dem. Samtidigt leder de olika sätt på vilka algoritmisk hantering används i ett bredare sysselsättningssammanhang till utmaningar som går utöver plattformarbetets särdrag. Kommissionen kommer därför att fortsätta att analysera fenomenet och kommer att hålla ett öga på det potentiella framtida behovet av att reglera användningen av algoritmer i arbetslivet i stort.

Direktivets inverkan på plattformarbetare – Hur fungerar de nya rättigheterna i praktiken?

Om organisationen av arbetet genom en plattform alltid uppfyller två av de kriterier som anges i direktivet kommer personer som arbetar via plattformen att antas vara arbetstagare. Plattformen förväntas då göra det möjligt för dem att åtnjuta de rättigheter som följer av denna anställningsstatus. Medlemsstaterna kommer att behöva inrätta tydliga förfaranden för att se till att så blir fallet. Dessutom kommer offentliga myndigheter, såsom yrkesinspektioner eller institutioner för socialt skydd, att kunna utgå från presumtionen och tillse att den efterlevs.

Den omklassificerade arbetstagaren kommer att åtnjuta alla de rättigheter som garanteras arbetstagarna, t.ex. åtminstone den nationella eller sektorsspecifika minimilönen, i tillämpliga fall, rätten till garanterad vilotid, betald semester liksom säkerhets- och hälsoskydd. Tillgång till socialt skydd, som garanteras genom statusen som arbetstagare, innebär stöd vid arbetslöshet, sjukdom och hälso- och sjukvård, föräldraledighet, invaliditets-, ålders- och efterlevandeförmåner samt förmåner i samband med arbetsolyckor och arbetssjukdomar. Plattformarbetare kommer därför vid behov att kunna förlita sig på ett socialt skyddsnet.

Plattformarbetare kommer också att få nya eller mer specifika rättigheter när det gäller algoritmisk hantering. De kommer att få en bättre förståelse för hur uppgifterna fördelas och hur priserna fastställs, och det kommer att bli lättare för dem att ifrågasätta automatiserade beslut som fattas av algoritmer och få en lösning på eventuella problem. Förändringar i hur algoritmerna påverkar arbetsorganisationen kommer att bli mer transparenta. Reglerna för att se till att personuppgifter inte samlas in på ett otillbörligt sätt kommer att skärpas ytterligare.

De berörda personerna kommer att kunna bestrida alla automatiserade beslut som påverkar deras arbetsvillkor, och tillgången till prövningsmekanismer kommer att bli tydligare.

Tack vare de kanaler för informationsutbyte som de digitala arbetsplattformarna måste inrätta i enlighet med det föreslagna direktivet kommer plattformarbetarna att kunna kontakta varandra och kommunicera om frågor som rör deras arbete, vilket kommer att förbättra den kollektiva representationen.

4. EU-åtgärder för plattformarbete – Vad betyder det för verkliga egenföretagare?

Av de uppskattningsvis 28 miljoner människor som arbetar via digitala arbetsplattformar i EU kan 5,5 miljoner vara felaktigt klassificerade. De 22,5 miljoner personer som återstår anses vara korrekt klassificerade, antingen som arbetstagare eller som egenföretagare. En överväldigande majoritet av dem klassificeras som egenföretagare¹⁶. De uppskattar därför den flexibilitet och självständighet samt de lättillgängliga arbetsmöjligheter som de digitala arbetsplattformarna erbjuder. Även om de inte nödvändigtvis ställs inför samma problem som arbetstagare med felaktig klassificering när det gäller anställningsstatus, kan de ändå stöta på svårigheter när det gäller de nya utmaningar som algoritmisk hantering innebär för deras oberoende och den rättsliga ram inom vilken deras arbete vanligtvis utförs. I detta sammanhang **bör verkligt egenföretagande på digitala arbetsplattformar på samma gång främjas och skyddas.**

Utkastet till riktlinjer för tillämpningen av EU:s konkurrenslagstiftning syftar till att säkerställa att EU:s konkurrenslagstiftning inte hindrar kollektivförhandlingar för enskilda egenföretagare i en svag ställning. Initiativet, som behandlar denna fråga i arbetslivet i stort och som därför inte är begränsat till digitala arbetsplattformar, syftar till att skapa rättssäkerhet när det gäller tillämpligheten av EU:s konkurrenslagstiftning på kollektivförhandlingar för egenföretagare. Det skulle göra det möjligt för vissa egenföretagare att kollektivt förhandla om sina arbetsvillkor (inklusive ersättning) med motparter, när de inte är konsumenter. Detta utkast till riktlinjer kommer att bli föremål för ett öppet offentligt samråd för att samla in synpunkter från berörda parter innan det antas.

Åtgärderna rörande algoritmisk hantering i förslaget till direktiv kommer också att gälla för verkliga egenföretagare. Genom att en person förstår hur ett beteende påverkar automatiserade beslut om fördelning av arbetsuppgifter kan denne påverka tillgången till framtida arbetstillfällen, oavsett anställningsstatus. Att förbättra insynen i algoritmer och säkerställa mänsklig övervakning och översyn av viktiga automatiserade beslut är därför också viktigt för verkliga egenföretagare.

De åtgärder som beskrivs ovan kompletterar vad EU redan har gjort för att ta itu med utmaningarna för egenföretagande. I rådets rekommendation om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare¹⁷ uppmanas medlemsstaterna att se till att arbetstagare och

¹⁶ SWD(2021) 396. Konsekvensbedömning som åtföljer förslaget till direktiv om bättre arbetsvillkor vid plattformarbete, avsnitt 2.1 och bilaga 5.

¹⁷ Rådets rekommendation av den 8 november 2019 (2019/C 387/01). Finns på [nätet](#). Rekommendationen omfattar arbetslöshetsersättning, förmåner vid sjukdom och hälso- och sjukvård, moderskaps- och

egenföretagare har formell och faktisk tillgång till ett fullgott socialt skydd. Nationella genomförandeplaner¹⁸ visar att det fortfarande finns luckor i det formella socialförsäkringsskyddet för egenföretagare. Detta gäller särskilt tillgång till arbetslöshetsförmåner, förmåner i samband arbetsolyckor och arbetssjukdomar samt faderskapsförmåner. I detta sammanhang **uppmuntrar kommissionen medlemsstaterna att ytterligare stärka skyddet för verkliga egenföretagare och kommer att fortsätta att stödja dem i detta arbete. Egenföretagarna är avgörande för EU:s ekonomiska tillväxt, eftersom de är drivkrafter för företagsinnovation och entreprenörskap.**

Rådets rekommendation om förbättring av skyddet av hälsa och säkerhet i arbetet för egenföretagare¹⁹ främjar förebyggande av arbetsolyckor och arbetssjukdomar bland egenföretagare. I direktivet om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare²⁰ fastställs också särskilda rättigheter för egenföretagare (t.ex. moderskapsbidrag, skydd mot diskriminering osv.).

EU:s regelverk för den inre marknaden erbjuder också relevant skydd för egenföretagare. Syftet med förordningen om företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster²¹ är att se till att egenföretagare som arbetar via digitala arbetsplattformar behandlas på ett öppet och rättvist sätt och att de har tillgång till effektiv prövning i händelse av tvister. Enligt den allmänna dataskyddsförordningen²² ska all behandling av personuppgifter vara laglig, rättvis och öppen samt begränsas till vad som är nödvändigt. Den ger också ett antal rättigheter till uppgiftsskydd, såsom rätten att bli informerad om behandlingen av personuppgifter och rätten till tillgång till sina egna personuppgifter, rätten till rättelse (inbegripet rätten att få sina uppgifter korrigerade), rätten att begränsa behandlingen av sina uppgifter, rätten till dataportabilitet och rätten att inte bli föremål för ett beslut som enbart grundar sig på automatisk behandling av personuppgifter när ett sådant beslut har rättslig verkan eller har liknande betydande verkningar.

Direktivets inverkan på verkliga egenföretagare – Hur fungerar de nya rättigheterna i praktiken?

Som en indirekt följd av direktivet kan vissa av de digitala arbetsplattformar som för närvarande utövar viss kontroll över personer som arbetar genom dem ändra sin affärsmodell för att skapa förutsättningar för verkligt egenföretagande. Direktivet kommer att omfatta incitament för digitala arbetsplattformar att vid behov ytterligare klargöra sina avtalsförhållanden så att de tydligare inriktas mot antingen egenföretagare eller arbetstagare. Vid behov kommer egenföretagare även att ges stöd för att klargöra sin ställning. Direktivet förväntas befästa egenföretagarnas självständighet och stärka deras möjlighet att dra nytta av sina entreprenörmöjligheter, t.ex. genom att utveckla sin kundbas. De som redan är verkliga

faderskapsförmåner, invaliditetsförmåner, ålderdoms- och efterlevandeförmåner samt förmåner i samband med arbetsolyckor och arbetssjukdomar.

¹⁸ Medlemsstaterna rekommenderades att genomföra principerna i rekommendationen och att lämna in en nationell plan med tillhörande åtgärder senast den 15 maj 2021. De nationella genomförandeplanerna finns på [nätet](#).

¹⁹ Rådets rekommendation av den 18 februari 2003 (2003/134/EG). Finns på [nätet](#).

²⁰ Direktiv (EU) 2010/41.

²¹ Förordning (EU) 2019/1150. Finns på [nätet](#).

²² Förordning (EU) 2016/679. Finns på [nätet](#).

egenföretagare kommer att behålla de fördelar som sammanhänger med deras anställningsstatus.

Alla egenföretagare som arbetar via plattformar kommer att få liknande rättigheter som arbetstagare när det gäller algoritmisk hantering, särskilt när det gäller insynen i de automatiserade system som används och mekanismerna för prövning och översyn av algoritmbaserade beslut. Ökad tydlighet i fråga om de mekanismer som ligger till grund för tilldelning av och förslag till arbetsuppgifter kommer att hjälpa dem att förbättra tryggheten och förutsägbarheten när det gäller inkomsterna.

5. EU:s åtgärder för plattformarbete – Vad betyder det för företagen?

Försiktiga uppskattningar tyder på att det finns mer än 500 digitala arbetsplattformar i EU. Dessa är innovativa företag som erbjuder tjänster som tillgodoser framväxande konsumentpreferenser, bland annat så kallade on demand-tjänster (behovsstyrda beställtjänster). De bygger ofta upp sin kundbas och sin konkurrensposition genom snabbhet, effektivitet och flexibilitet i sitt tillhandahållande av tjänster. De skapar dynamik i EU:s ekonomi, bygger på digitaliseringens fördelar och kan fungera som viktiga hävstänger i den gröna och digitala omställningen. Deras innovationspotential riskerar dock att motverkas av fragmenteringen av befintliga regelverk, som försvårar gränsöverskridande expansion och hindrar de digitala arbetsplattformarna från att dra största möjliga nytta av den inre marknadens stordriftsfördelar.

Innovation bör ske i en verkligt konkurrensutsatt och rättvis miljö. För att konkurrensen ska ge positiva resultat i fråga om valmöjligheter för konsumenter, låga priser och arbetstagarnas välbefinnande bör företagen konkurrera baserat på kvaliteten på den tjänst de erbjuder och på sin produktivitet, snarare än på sina arbetstagares arbetsvillkor. För närvarande bygger dock vissa digitala arbetsplattformar en del av sin konkurrensfördel inte bara på innovationen i sina tjänster, utan också på de låga arbetskostnaderna, genom att anlita personer som egenföretagare när de egentligen borde vara anställda. Felaktig klassificering leder till lägre kostnader än vad som annars skulle krävas: i genomsnitt har företag som anställer sina arbetstagare 24,5 % högre kostnader i form av skatter och sociala avgifter²³.

Det föreslagna direktivet säkerställer rättvis behandling av arbetstagare samt lika villkor och rättssäkerhet för företagen. Det skapar större klarhet om vem som ska betraktas som arbetstagare och vilka skyldigheter de digitala arbetsplattformarna har, vilket gör att man undviker utdragna domstolsförfaranden och ger plattformarna rättslig säkerhet om hur de kan bedriva sin verksamhet i hela EU. Den motbevisbara presumption och de kriterier för anställning som föreslås i direktivet kommer att säkerställa att digitala arbetsplattformar som drivs genom falska egenföretagare följer samma regler som plattformar och traditionella företag som anställer sina arbetstagare, och därför inte gynnas av en omotiverad konkurrensfördel. Det föreslagna direktivet innehåller åtgärder för att förhindra onödiga bördor för små och medelstora företag. EU-lagstiftningen kommer att kompletteras med vägledning från medlemsstaterna.

²³ Eurostat (2021). *Wages and labour costs*. Finns på [nätet](#).

För de digitala arbetsplattformarna kommer möjligheten att arbeta med verkliga egenföretagare inte att påverkas nämnvärt. När de digitala arbetsplattformarna är verksamma genom egenföretagare bör deras villkor verkligen möjliggöra den självständighet och entreprenörsanda som genuint egenföretagande medför. Detta utesluter i sin tur inte att viss ersättning tillhandahålls in natura, till exempel genom kompletterande försäkringsavgifter eller möjligheter till lärande och utveckling. Det som gäller i offlineekonomin bör också tillämpas och genomföras i den digitala ekonomin. Andra företag, även de som direkt konkurrerar med digitala arbetsplattformar inom samma verksamhetssektorer, måste följa samma regler, även om de befinner sig i en ”vanlig” miljö och inte i en digital miljö.

Den nuvarande omöjligheten att överföra betygs-/anseendesystem mellan digitala arbetsplattformar motverkar konkurrensen dem emellan, eftersom det avskräcker människor från att arbeta genom nyinrättade plattformar. Denna brist på konkurrens återspeglas också ofta i förhållandet mellan människor som arbetar via en och samma plattform. Eftersom människor ofta använder flera digitala arbetsplattformar för att erbjuda sina tjänster är frågan om portabilitet eller driftskompatibilitet för betyg en viktig fråga som påverkar deras möjligheter till karriär- och affärsutveckling. De så kallade inlåsnings effekterna hindrar människor från att byta till andra digitala arbetsplattformar av rädsla för att förlora det anseende på nätet de fått via kundbetyg, som de kämpat hårt för. ”Superstar-effekter” innebär å andra sidan att personer som är nykomlingar på en plattform har svårt att utmana konkurrenternas etablerade ställning, eftersom de inte kan föra med sig referenser som de kan ha fått någon annanstans. Detta gynnar etablerade digitala arbetsplattformar, men även, inom en plattform, dem som har arbetat längst genom plattformen.

Mot bakgrund av detta **kommer kommissionen att stödja inrättandet av en uppförandekod genom att underlätta dialogen mellan alla berörda parter.** Detta skulle kunna innebära logistiskt stöd till en branschledd process för att säkerställa portabilitet för betygs-/anseendesystem, till exempel genom att sammanföra alla berörda parter i särskilda evenemang.

Kommissionen uppmanar också de digitala arbetsplattformarna att

- underlätta utövandet av rätten till dataportabilitet enligt dataskyddsförordningen genom att säkerställa de tekniska möjligheterna för sådan portabilitet och utvidga möjligheten att överföra/portera data till att även omfatta anseendedata, vilket skulle kunna uppnås genom en branschledd uppförandekod,
- samarbeta mellan olika branscher och utveckla gemensamma it-baserade format och lösningar för att ytterligare förbättra öppenheten och spårbarheten i plattformsarbetet, till exempel inom ramen för den föreslagna uppförandekoden.

Det föreslagna direktivets inverkan på företagen – utsikterna för de digitala arbetsplattformarna

De digitala arbetsplattformarna har ofta en multinationell dimension som kopplar samman arbetstagare och kunder i och utanför Europa. På grund av den rättsliga fragmenteringen måste plattformarna följa en rad olika nationella lagar och domstolsavgöranden, vilket hindrar deras expansion på EU-marknaden.

Tack vare det föreslagna direktivet kommer de digitala arbetsplattformarna att gynnas av ökad rättslig klarhet och säkerhet. På längre sikt kommer detta att minska kostnaderna för rättstvister och den administrativa bördan. Genom de gemensamma kriterierna på EU-nivå för den motbevisbara presumtionen kommer de digitala arbetsplattformarna att få ökad klarhet om statusen för dem som arbetar genom plattformarna. Detta kommer att underlätta företagens planering och hjälpa dem att organisera sin verksamhet, ge dem förtroende att växa, expandera över gränserna och dra nytta av de möjligheter som finns på den inre marknaden.

Falskt egenföretagande ger en betydande och omotiverad konkurrensfördel för vissa digitala arbetsplattformar, både gentemot traditionella företag och gentemot digitala arbetsplattformar som driver sin verksamhet baserat på en anställningsmodell. Plattformar som för närvarande klassificerar de personer som arbetar genom dem korrekt kommer att dra fördel av likvärdiga villkor, t.ex. när det gäller skatter eller socialförsäkringsavgifter. På kort sikt kommer de digitala arbetsplattformarna att drabbas av kostnader relaterade till omklassificering, men på medellång till lång sikt kommer de också att gynnas av minskade efterlevnadskostnader och ökad rättssäkerhet. Plattformar som verkar genom falskt egenföretagande kommer i allt högre grad att föreskrivas höga böter och omklassificeringsbeslut i flera medlemsstater.

6. EU-åtgärder för plattformsarbete – Vad betyder det för de nationella myndigheterna?

Klarhet om anställningsstatus och tillhörande skatter och sociala avgifter kommer att främja de offentliga finansernas hållbarhet. Medlemsstaterna förväntas få upp till 4 miljarder euro i årliga intäkter till följd av omklassificeringsåtgärderna²⁴. De kommer också att få lägre kostnader när det gäller de icke avgiftsfinansierade förmåner som offentliga myndigheter kan behöva bevilja arbetstagare utan skydd för att till exempel hantera social utestängning eller sjukvårdskostnader. En korrekt klassificering av anställningsstatus kan i sig ha en positiv inverkan på alla skattebetalare som helhet.

För att underlätta det arbete som utförs av nationella myndigheter (t.ex. yrkesinspektioner, socialskyddsinstitutioner och skattemyndigheter) när det gäller att se till att bestämmelserna i det föreslagna direktivet och befintlig lagstiftning efterlevs, innehåller det föreslagna direktivet bestämmelser som syftar till att garantera öppenhet och spårbarhet för plattformsarbete, även i gränsöverskridande situationer. Dessa bestämmelser bör säkerställa att digitala arbetsplattformar som fungerar som arbetsgivare är medvetna om sin skyldighet att deklarerar arbetet där det utförs. Enligt förslaget till direktiv ska plattformarna göra information om villkoren för personer som arbetar genom dem, antalet personer som arbetar genom dem och med vilken anställningsstatus de arbetar tillgänglig för arbetstagare, socialförsäkringsmyndigheter och andra relevanta myndigheter samt företrädare för personer som utför plattformsarbete. Denna information måste uppdateras regelbundet och förtydligas ytterligare om de berörda myndigheterna begär det.

Därutöver **kommer kommissionen att**

²⁴ SWD(2021) 396. Konsekvensbedömning som åtföljer förslaget till direktiv om bättre arbetsvillkor vid plattformsarbete, avsnitt 6.1 och bilaga 5.

- stödja utbyte av god praxis inom ramen för sitt program för ömsesidigt lärande samt stödja Europeiska arbetsmyndighetens verksamhet inom ramen för dess mandat,
- fortsätta att vid behov stödja medlemsstaternas tillämpning av och vägledning om reglerna för samordning av de sociala trygghetssystemen,
- genom EU-program (såsom Horisont Europa) fortsätta att investera i forskning som kan identifiera innovativa och högkvalitativa arbetsformer och undersöka risker och möjligheter för såväl människor som arbetar genom digitala arbetsplattformar som företag.

Ytterligare arbete med digitalisering inom samordningen av de sociala trygghetssystemen pågår också. **Kommissionen har inlett ett pilotprojekt om det europeiska socialförsäkringspasset** som kommer att bidra till att hantera utmaningar när det gäller möjligheten att överföra socialförsäkringsrättigheter och som kan utnyttja den föreslagna ramen för en europeisk digital identitet (EUeID)²⁵ som en hjälp för att identifiera dem.

För att dra största möjliga nytta av denna nya ram för plattformarbete **uppmantar kommissionen medlemsstaterna att**

- tillhandahålla stöd för efterlevnadskontroll — t.ex. riktlinjer eller särskild utbildning för inspektionsmyndigheter om de utmaningar som uppstår till följd av algoritmisk hantering,
- upprätthålla reglerna om samordning av de sociala trygghetssystemen,
- förbättra datainsamlingen om plattformarbete och utveckla bilaterala kanaler för utbyte av relevanta uppgifter med andra medlemsstater.

7. Detta sträcker sig bortom våra gränser

EU föregår med gott exempel. Vår union har redan angett tonen på global nivå när det gäller att ta itu med viktiga frågor som skydd av personuppgifter och reglering av system för artificiell intelligens. Vår pionjärstrategi har satt människan i centrum för tekniken. Detta paket är inte annorlunda – kommissionen vill bidra till framtida globala standarder för plattformarbete av hög kvalitet.

Eftersom många digitala arbetsplattformar är globala är samarbete mellan jurisdiktioner avgörande. Att fastställa globala standarder kan förbättra den rättsliga klarheten för digitala arbetsplattformar i hela världen och därmed främja plattformsekonomin hållbara tillväxt. Vissa typer av plattformarbete är globala till sin natur – personer som utför onlineplattformarbete kan utföra sina arbetsuppgifter från hela världen. Kommissionen verkar därför för en global styrning av plattformarbetet. De digitala arbetsplattformarna är verksamma i flera jurisdiktioner, och det bör även beslutsfattarna vara.

EU kommer att samarbeta med sina globala partner för att skapa anständiga arbetsvillkor för plattformarbete i hela världen. Internationella arbetsorganisationen är en

²⁵ COM/2021/281 final. Finns på [nätet](#).

naturlig partner i detta arbete. På grundval av sina tidigare diskussioner och samarbete i ämnet kommer kommissionen att föreslå ett särskilt evenemang för att föra den globala plattformspolitiska dagordningen framåt. Digitaliseringens och globaliseringens inverkan på framtidens arbete har stått i centrum för våra diskussioner med **Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD)**. Tiden är nu mogen för att föra våra diskussioner till nästa nivå när vi nu försöker ta itu med de globala utmaningarna i samband med plattformsarbete. EU främjar också en människocentrerad, inkluderande, rättvis och hållbar digital omvandling och framtida arbetsmarknad **inom ramen för G7- och G20-forumen**.

Kommissionen kommer också att främja bättre arbetsvillkor i plattformsarbetet i sin bilaterala agenda, med utgångspunkt i tidigare diskussioner med USA och Kanada för att främja internationellt samarbete om plattformsarbete.

8. Slutsatser

Digitala arbetsplattformar spelar en viktig roll för Europas ekonomiska framtid, även för den gröna och digitala omställningen. För att den tekniska utvecklingen ska vara hållbar måste den dock gå hand i hand med respekten för befintliga sociala principer och EU:s ambition om ytterligare sociala framsteg. Syftet med paketet är att ta itu med de utmaningar som plattformsarbete innebär för vår sociala modell och skapa förutsättningar för en hållbar utveckling av plattformsekonomin i Europa – där dess fördelar kan utnyttjas lättare på en mer integrerad inre marknad, och dess nackdelar förebyggs och hanteras.

Till följd av de föreslagna åtgärderna kommer fler personer som arbetar via digitala arbetsplattformar att få ökad trygghet och förutsägbarhet i fråga om inkomster, bättre arbetstidsskydd och en säkrare arbetsmiljö. De kommer att ha bättre förutsättningar att bygga upp en ålderspension, få tillgång till ett socialt skyddsnät som de kan förlita sig på vid behov och inte längre behöva oroa sig för orättvisa beslut som fattas eller stöds av automatiserade system. De som förblir eller blir verkliga egenföretagare kommer att få möjlighet att själva välja sina arbetsvillkor och använda plattformsarbete som ett sätt att skapa en karriär som entreprenör.

Dessutom kommer alla som arbetar via digitala arbetsplattformar – oavsett om de är anställda eller egenföretagare – att bättre förstå och påverka hur algoritmer används för att hantera deras arbete. Arbete som utförs via digitala arbetsplattformar, även över gränserna, kommer att bli mer spårbart och öppet. Detta kommer att ge nationella myndigheter och arbetsmarknadens parter möjlighet att spela en mer aktiv roll i plattformsekonomin.

De föreslagna åtgärderna kommer att kräva att digitala arbetsplattformar, arbetstagare och nationella myndigheter anpassar sig. Denna anpassning kommer dock att löna sig, eftersom den bidrar till möjligheten att utnyttja de många fördelarna med den digitala omvandlingen och skyddar den europeiska sociala marknadsekonomin över tiden. Med utgångspunkt i den europeiska förklaringen om digitala rättigheter och principer för det digitala årtiondet och den europeiska pelaren för sociala rättigheter har EU de medel och den inriktning som krävs för att lyckas i denna strävan.