

Fair arbejdsvilkår for platformsarbejde

3F støtter EU-Kommissionens direktiv om forbedring af arbejdsvilkår for platformsarbejdere

Rigtig status for rigtigt arbejde

I dag er der 28 millioner platformsarbejdere i EU. Ud af de 28 millioner personer anses 5,5 millioner af dem for at være fejlklassificeret som selvstændige. Det er et problem, som 3F har kæmpet for at finde en løsning på gennem mange år.

EU-Kommissionens forslag til direktiv om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejdere, er et skridt i den rigtige retning.

Fair konkurrence mellem digitale og fysiske virksomheder

Sunde danske fysiske virksomheder har i mange år skulle overholde landets love og forpligtelser overfor deres medarbejdere. Platformsvirksomheder har i en helt anden grad kunne omgå at overholde landets love og forpligtelser ved at gemme sig i den digitale verden. Ved at indføre de samme regler for platformsvirksomheder, som gælder for fysiske virksomheder, skaber platformsdirektivet grundlaget for en mere sund og fair konkurrence mellem de virksomheder, der i årevis har levet op til deres forpligtelser. Det mener 3F er fair.

Et vigtigt redskab ser dagens lys

Platformsvirksomheder er kreative, når de skal opfinde måder, så de kan undgå at ansætte deres medarbejdere. Det betyder, at mennesker som reelt udfører almindeligt arbejde, bliver "hyret" som falske selvstændige.

Platformsdirektivet indeholder et vigtigt redskab, som betyder, at der ikke længere kan snydes på vægten. På jurasprog hedder redskabet: "formodningsreglen".

Formodningsreglen indeholder fem kriterier, hvoraf to af kriterierne skal være opfyldt, hvis der skal være tale om en reel ansættelse.

Formodningsreglens fem kriterier

1. Der skal i praksis være tale om en fast løn, eksempelvis en fast time-løn.
2. Specifikke regler skal overholdes med hensyn til udseende og adfærd.
3. Arbejdet eller kvaliteten af arbejdet overvåges elektronisk
4. Friheden til selv at tilrettelægge arbejdet er begrænset, især med hensyn til valg af arbejdstid og fraværsperioder.
5. Friheden til at acceptere eller afvise opgaver og vælge underleverandører eller stedfortrædere, er begrænset. Muligheden for at etablere en kundebase eller udføre arbejde for tredjemand i praksis er begrænset.

Arbejdsgiver skal bevise, hvis der ikke er tale om reelt arbejde

Platformsdirektivet lægger også op til et andet vigtigt våben, som betyder, at det er arbejdsgiver, som skal bevise, at der ikke er tale om reelt arbejde. Arbejdsgiver skal altså bevise, at formodningsreglens kriterier ikke er gældende. Det betyder, at medarbejderen, der står i en svag position i forhold til platformsvirksomheden, i langt højere grad er beskyttet. 3F hilser dette beskyttelseselement velkomment.

Den politiske proces

Platformsdirektivet er stadig et stykke vej fra at blive endeligt vedtaget. 3F lobbyer aktivt i Bruxelles og i Danmark for et stærkt direktiv med gode og brugbare værktøjer for lønmodtagere.

December 2021

EU-Kommissionen fremlægger sit forslag

Februar 2022 – Marts 2023

Europa-Parlamentet og regeringerne forhandler mandater

November 2022

Europa-Parlamentet fastlægger sit mandat

1. januar 2023

Sverige overtager EU-formandskabet

Forår/sommer 2023

Ministerrådet stemmer om deres mandat

Midt 2023

Forventet start på tri-logforhandlinger

Ukendt tidspunkt

Vedtagelse

2 år efter vedtagelse

Frist for implementering