

SKRÄDDARSYDD  
VÄGLEDNING  
FÖR DIGITALA  
PLATTFORMAR  
OCH NÄTVERK

---

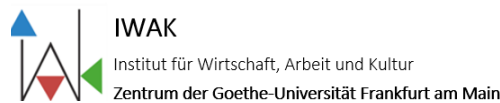
ALPHS

Advancing Personal and Household Services



# Partner

---



Detta dokument återspeglar endast författarnas åsikter och därför kan Europeiska kommissionen inte hållas ansvarig för någon typ av användning av informationen i denna publikation.



Detta projekt har finansierats av Europeiska unionen.  
(Ad-PHS - VS/2018/0344)

Vissa hävdar att digitala plattformar och nätverk kommer att bidra till att uppnå bättre servicekvalitet för arbetstagare, arbetsgivare, statliga myndigheter och kunder. Digitala plattformar kan också användas för att föra samman arbetstagare och arbetsgivare för opinionsbildning. När vi pratar om hemvård, där så många arbetare är ensamma och isolerade, erbjuder digitala plattformar ett gemensamt utrymme där de kan diskutera vanliga problemställningar. Ett sådant utrymme kan därmed bidra till en ökad nivå av organisation bland arbetarna. Det bör också nämnas att digitaliseringen kräver en viss kompetensnivå hos både arbetstagare och arbetsgivare. Utan utbildning (och nödvändig maskinvara) är det omöjligt att utnyttja fördelarna med onlineplattformar och nätverk.

Detta är en särskilt stor utmaning för personer med synnedsättningar eller med fysiska begränsningar, och även för dem som inte har tillgång till teknik. Nyligen gjorda uppskattningar antyder att över 70 miljoner människor världen över nu använder arbetsplattformar online för att få tillgång till arbetsmöjligheter. De visar också att P2P-ekonomin (peer-to-peer) i EU är värd 28 miljarder euro. Det finns dock få eller inga bevis alls för att sådana onlineplattformar för närvarande bidrar till högre standard för arbetstagare eller för sektorn. Det finns faktiskt en betydande risk för att digitala plattformar kommer att leda till fler tillfällighetsjobb (giggarbete), lägre arbetstrygghet och instabila löner för arbetstagarna. Detta skulle innebära färre skyddsmekanismer för arbetstagare eller arbetsgivare, inga bakgrundskontroller och inga yrkesmässiga garantier för kunderna, bland många andra frågor.



**DIGITALISERING  
OCH  
FÖRÄNDRINGAR  
I PHS-SEKTORN**

Enligt AAATE Föreningen för framsteg inom sektorn för handikapphjälpmedel i Europa i Bolognadeklarationen kommer det att krävas att man "ökar medvetenheten om tekniska hjälpmedel, universell design och tillgänglighet som en aspekt av mänskliga rättigheter eftersom teknik är viktig och ofta avgörande för att människor ska kunna hävda sina rättigheter och uppnå sina mål".<sup>1</sup>

EFCI-UNI:s gemensamma uttalande om effekterna av digitalisering på sysselsättningen inom städ- och servicebranschen framgår det att "Digitala verktyg och mobila enheter måste användas i balans med respekt och främjande av en balans mellan arbete och privatliv samt psykiskt välbefinnande."<sup>2</sup> I synnerhet bör hemsjukvårdare och hushållsarbetare ha rätt att gå offline.

Precis som i andra industrisektorer, blir de befintliga affärsmodellerna alltmer digitaliserade och nya affärsmodeller utformas som digitala plattformar. Båda kräver en anpassning av arbetsförhållandena och arbetsmarknadsmekanismerna samt att arbetsmarknadens parter involveras på olika nivåer.

Inom vården kan robotteknik användas för att hjälpa arbetstagarna med tunga lyft av patienter. Autonoma/halvautonoma system kan hjälpa vårdpersonal att avgöra vilka nödvändiga medicinska och icke-medicinska arbetsuppgifter som behöver utföras. De kan även användas för att organisera arbetstagarnas scheman och rutter. I båda fallen kräver dessa system ökad uppmärksamhet vad gäller integritet och transparens hos de data och algoritmer som används. I fallet med annan service än vårdtjänster, kan robotar hjälpa till med bland annat rengöring av golv.

Sensorer och sakernas internet kan användas för att göra PHS-sektorn mer professionell, göra jobbet mer attraktivt, förbättra arbetstagarnas hälsa och göra deras jobb säkrare samt säkerställa att man levererar tjänster av högsta kvalitet. Digital kompetens blir också alltmer viktig för att hjälpa kunder med deras administrativa uppgifter, som internetbankstjänster eller för att använda verktyg för hemautomatisering, som smarta apparater. Systemen kan också leda till en högre grad av övervakning av arbetstagare och kunder/användare/privata arbetsgivare. Detta är något som kräver en ny typ av medvetenhet om vilka effekter detta har på integriteten och de mänskliga rättigheterna.

Enligt avsnitt 4.4 i Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs åsikter om industriella förändringar inom hälso- och sjukvårdssektorn (som tagits fram på eget initiativ): "Digital innovation, särskilt vad gäller hälsoappar för smartmobiler, kan bidra till att hantera riskfaktorer som förknippas med kroniska sjukdomar. Mobila hälsoappar och fjärrövervakning stödjer förebyggande och kan också minska behovet av betungande behandlingar längre fram i tiden".<sup>3</sup>

---

1 <https://aaate.net/the-bologna-declaration>

2 [https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29\\_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf](https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf)

3 <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/industrial-changes-health-sector-own-initiative-opinion>



# DEFINITION AV ONLINEPLATTFORMAR

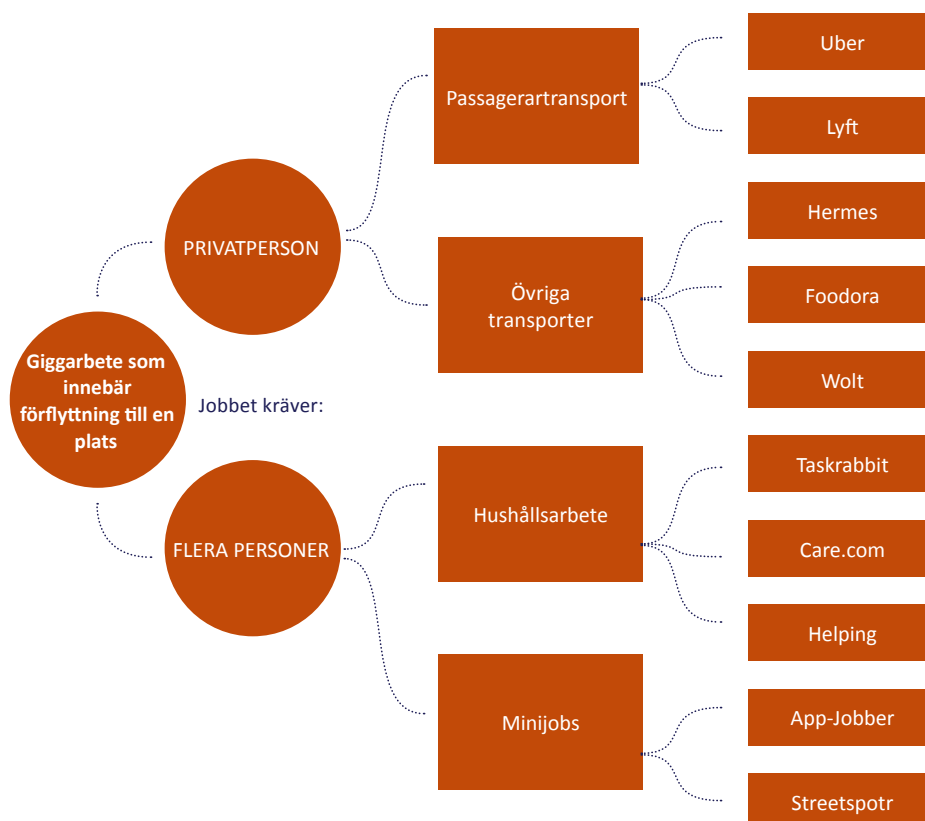
Onlineplattformar spelar än allt viktigare roll i Europa, både i det sociala livet och rent ekonomiskt. Över en miljon arbetstagare inom EU är beroende av plattformar som sin huvudsakliga inkomstkälla. Tack vare dessa kan konsumenter och tjänstanvändare hitta information på internet och företag som uppfyller deras behov. Vi måste dock se upp så att digitala plattformar inte används för att försämra arbetstagarnas rättigheter och löner eller gör så att arbetstagare blir ännu mer isolerade.

Onlineplattformar delar viktiga egenskaper, till exempel användning av informations- och kommunikationsteknik för att underlätta interaktioner (inklusive kommersiella transaktioner) mellan användare, insamling och användning av data om dessa interaktioner och nätverkseffekter som gör att de plattformar som har flest användare mest värdefulla för andra användare.

Digitala plattformar har ändrat det sätt som vi utför och hanterar jobb på, och även hur vi kommunicerar. Avlönade jobb från onlineplattformar är ofta tillfälliga arbeten (giggjobb) eller enskilda arbetsuppgifter som tidigare ofta utgjorde en del av större arbetsblock. Dessa jobb kan antingen utföras helt online (molnarbete) eller gigg som utförs hemma hos någon.

Plattformskooperativ definieras som affärsverksamheter som använder en webbplats, mobilapp eller protokoll för att sälja varor eller tjänster, samtidigt som de är beroende av demokratiskt beslutsfattande. Dessutom har plattformen ett delat ägande, den ägs av arbetstagarna och användarna.

- **Molnarbete** är jobb som utförs via en onlineplattform. Det är därför en typ av arbete som inte kräver någon fysisk kontakt – inte vid något tillfälle – mellan uppdragsgivaren och arbetaren.
- **Giggarbete** avser arbete som utförs via en plattform, på en fysisk plats.



Politiska beslutsfattare borde se till att jämna ut spelplanen mellan plattformar och "vanliga företag" – vad gäller lagar och regler – för att förhindra en kapplöpning mot botten eller dumpning vad gäller löner och arbetsvillkor. Men också för att säkra framtiden för den europeiska, sociala modellen. Den juridiska kontexten måste också innefatta standarder för både arbetstagare och kunder. Båda parter bör beaktas på ett likvärdigt sätt.

# SOCIAL DIALOG, INFORMATION OCH RÅDGIVNING



Enligt det gemensamma uttalandet från de sociala arbetsgivarna och EPSU ska ”digitala omvandlingar implementeras på ett säkert och ansvarsfullt sätt genom att informera och rådfråga de arbetstagare som driver på och utformar en sådan omställning. Acceptansen av tekniska innovationer är beroende av förmågan att integrera den nya tekniken i arbetsorganisationen och vårdprocessen, samtidigt som man eftersträvar ett holistiskt tillvägagångssätt för att vårda och stödja användarna”.<sup>4</sup>

Arbetsmarknadens parter inom sektorn för industriell städning (UNI Europa och EFCI) hävdar i sitt gemensamma uttalande om digitalisering att ”social dialog och kollektivförhandlingar kommer att vara nödvändiga verktyg för att säkerställa en framgångsrik digitaliseringsomställning inom städ- och servicesektorn”.<sup>5</sup>

Den sociala dialogen och kollektivförhandlingarna bör utvidgas för att även omfatta plattformsarbetare/plattformsföretag. Ett viktigt steg skulle vara att erkänna dessa arbetare som arbetstagare i lagen, eftersom detta skulle hjälpa till att förhindra att dessa personer arbetar som egenföretagare.

---

<sup>4</sup> <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU-Social-Employers-Joint-Paper-Digitalisation-V5-FINAL-06.06.19-EN.pdf>

<sup>5</sup> [https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29\\_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf](https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf)



# DATARÄTTIGHETER, ÖVERVAKNING PÅ ARBETSPLATSEN OCH ÖVERVAKNING AV MEDARBETARE



Vad gäller insamling och användning av data är det den europeiska lagstiftningen om dataskydd – dataskyddsförordningen GDPR – som utgör den rättsliga ramen inom vilken medlemsstaterna har utvecklat sin nationella lagstiftning. Arbetsgivarna är ansvariga för att vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa skyddet av uppgifter. Arbetsgivarna måste garantera lämpliga säkerhetsnivåer för ITsystemen, inklusive övervakningssystem, samtidigt som de respekterar arbetstagarnas och de anställdas integritet. Arbetsgivarna måste också se till att de anställda informeras om all relevant lagstiftning samt alla bolagsregler gällande dataskydd. Det är arbetsgivarnas ansvar att följa dessa regler.

Arbetsmarknadens parter uppmantrar arbetsgivare att föra en dialog med sina anställda samt dela i information och diskutera med dem och deras företrädare om införandet av ny teknik i verksamheten och den dagliga driften. Man bär även samråda om användningen av de data som samlas in av företag och kunder, genom kollektivförhandlingar eller upprättande av uppförandekoder när så är lämpligt.

Arbetstagarnas rättigheter måste gå längre än enbart skydd av insamlade uppgifter: de ska även täcka interferenser som görs vid användningen som görs med hjälp av dessa aggregerade data (till exempel i algoritmer). Det är dessa interferenser som kan ha de största och mest integritetskränkande effekterna på arbetstagarnas rättigheter och friheter.



# PLATTFORMAR I PHS-SEKTORN

Inom PHS-sektorn lägger vi märke till att kunder och arbetstagare använder befintliga onlineplattformar – som Facebook – för att rekrytera anställda, eller så använder samma personer plattformen för att hitta jobb. Vi fick bevis för detta när anordnade Ad-PHS-mötena på Malta och i Ungern. Följaktligen understryker detta också varför det finns så få fristående plattformar.

För kvinnliga arbetstagare har vårdplattformarna potential att hjälpa dem att hitta en balans mellan det betalda och det obetalda vårdarbetet.<sup>6</sup>

Digitaliseringen av branschen för personliga tjänster och hushållstjänster (PHS) innebär att digital teknik införlivas i det dagliga tillhandahållet av sociala tjänster. Uppkomsten av plattformar som mellanhänder i PHS-branschen är en viktig utveckling inom digitaliseringen av sektorn.

Enligt rapporten "Transferability of Digital Solutions Enhancing Integrated Care across Europe: Identifying and prioritising barriers and enablers" (Överförbarhet av digitala lösningar förbättrar den integrerade vården över hela Europa: Identifiering och prioritering av barriärer och stödresurser) är de digitala plattformar som förbättrar den integrerade vården "digitala plattformar för hälsa och välbefinnande som förbättrar leveransen av den integrerade vården, ger personerna/patienterna möjligheter till självhantering samt bidrar till en förbättring av samarbetet mellan enskilda personer/intressenter inom ekosystemet för vård, genom hantering och delning av patientgenererad information".<sup>7</sup>

Dessa finns, bland annat, på följande platser:

- Luxemburg: Homehelp.lu, batmaid.lu, Appilux
- Tyskland: Helping
- Irland: Användningen av onlineplattformar har ökat betydligt under de senaste åren.<sup>8</sup> Bland dessa hittar vi vårdfokuserade plattformar, som Home Care Direct, Mindme och Dream Team Nannies och plattformar som inte fokuserar på just vård, som Helping, Laundr och Pristin.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

<sup>7</sup> <https://aaate2019.eu/wp-content/uploads/sites/24/2019/09/ProAct-digital-final-8.14.pdf>

<sup>8</sup> Manoudi, Anna et al. (2018).

<sup>9</sup> McGuiness, Seamus et al (2018).



**FÖR OCH  
NACKDELAR MED  
PLATTFORMSARBETE  
INOM PHS-SEKTORN**

## 6.1 Fördelar med plattformarbete inom PHS-sektorn

- Plattformarbete fyller en lucka på PHS-marknaden;
- Det är ett enklare sätt att hitta jobb än att leta efter ett vanligt arbete;
- Vissa använder plattformarna för att få en extrainkomst, på sidan om ett annat jobb;
- Plattformarbetare kan få en bättre kontroll över sitt arbete (men inte hur deras arbete är organiserat eller vilka tider de arbetar), ger ett mer flexibelt jobb och förbättrar deras balans mellan arbete och privatliv. Detta sagt så bör det även nämnas att plattformarbetare löper en större risk att hamna i otrygga anställningar;
- Det finns bevis för att människor använder plattformarbete för att skaffa arbetslivserfarenheter, utveckla sina färdigheter och förbättra sina utsikter för anställning i framtiden;
- Plattformarna kan hjälpa till att ta bort den administrativa bördan från familjer och användare;
- Arbetarna har angivna arbetsuppgifter och jobbaktiviteter;
- Det finns standardiserade avtal;
- De kan granska arbetsgivare/arbetstagare;
- Plattformarna kan sköta det administrativa arbetet åt arbetsgivarna men överlåter hela ansvaret till arbetstagaren.

## 6.2 Nackdelarna med plattformarbete inom PHS-sektorn

- Plattformarbetare använder mycket obetald tid mellan arbetsuppgifter/kunder; eller så känner de att de måste vara tillgängliga och online hela tiden för att få jobb;
- Arbetare har ett begränsat rättsligt skydd som egenanställda "fristående entreprenörer" på vinstdrivande plattformar;
- Digitalt arbete på begäran förstärker de redan långlivade ojämlikheterna på arbetsmarknaden, som är djupt inrotade i kön och ras. De förstärks via kundernas recensioner vad gäller rykte och digitala plattformsalgoritmer som fördelar jobben och dikterar villkoren för det arbete som utförs av de digitala arbetarna;
- Fristående entreprenörer som arbetar i andra människors hem utsätts ofta för sexuella trakasserier. Enligt Alexandra J Ravanelle beror detta delvis på att denna typ av arbete (städning, matlagning, Airbnb, osv.) äger rum i människors hem, maktförhållandet är obalanserat eftersom arbetstagarna måste tillhandahålla mycket mer personlig information än tjänsteanvändarna. Och i slutändan saknas det regleringar vad gäller dessa arbetares status som oberoende entreprenörer;
- Det hörs en växande kritik mot assistenternas arbetsförhållanden, lönenivåer och fördelningen av inkomst och förmögenhet;
- Inkomsterna är ofta låga och oförutsägbara, arbetspassen kan vara långa och arbetstiderna obekväma, man fokuserar för lite på hälsa och säkerhet och arbetstagarna täcks ofta inte tillräckligt av statens sociala trygghetssystem;
- Det öppnar dörren för falskt egenföretagande;
- Endast en mindre del av plattformarbetarna tjänade så pass att de nådde upp till den lokala minimilönen;
- De flesta av transaktionerna på plattformarna varken taxeras eller omfattas av socialförsäkringar. Arbetstagarna saknar ofta hälso- och säkerhetsskydd, eller arbetsskadeförsäkring.



**PLATTFORMAR  
KAN HJÄLPA TILL ATT  
TACKLA INFORMALITETEN  
I SEKTOREN, SKAPA EN  
RÄTTSLIG DEFINITION FÖR  
SEKTORN OCH UTJÄMNA  
LÖNER, VILLKOR OCH  
BESTÄMMELSER**

Digitalisering inom PHS-sektorn skulle kunna förenkla kopplingarna mellan intressenterna – arbetsgivare (privatpersoner och företag), arbetstagare, användare, offentliga beslutsfattare, civilsamhället osv. – genom att sprida tillförlitlig information om tjänsternas kvalitet och om varje intressents rättigheter och skyldigheter. Det skulle krävas en stor ansträngning för att uppnå detta och det skulle kräva ett ingripande från statens sida. Plattformar som fungerar som mellanhänder används för att hjälpa hushåll att hitta en PHS-arbetare men det är inte ofta man får en automatisk arbetsdeklaration. Därför måste dessa mellanliggande plattformar vara anslutna till ett digitalt deklaraionsverktyg för att göra det möjligt för privata arbetsgivare att deklarerar sina arbetstagare. Detta är ett sätt att bekämpa svart arbete. Denna deklaration måste automatiskt skapa sociala rättigheter för arbetstagarna.

### 7.1. Plattformar för att tackla informalitet inom sektorn

I Italien är cirka 70% av sysselsättningen inom sektorn för personliga tjänster informell. I andra länder, såsom Nederländerna, där barnvårdare anlitas privat och direkt av privatpersoner och 21 % av leverantörerna av PHS-tjänster inte deklarerar sin inkomst – tillhandahåller plattformarna ett sätt att reglera arbete och skapa arbetsgivarorganisationer. Men exempel från andra plattformar pekar på raka motsatsen till detta påstående. En cykelkurir "anställer" andra på ett informellt sätt för att köra hans turer (fall från Paris). Eller ta anledningen till att Uber förlorade sin licens i London: samma informella ekonomi bland arbetstagarna. Och i de här fallen kommer det att leda till mer otrygga jobb.

### 7.2. Erkännande och rättslig definition av sektorn

Plattformarna kan också hjälpa till att skapa en rättslig definition av PHS-sektorn i länder. Detta eftersom de tenderar att standardisera arbetsprocesser och aktiviteter – samt göra dem mer rutinmässiga – för ett stort antal arbetstagare och kunder. Den rättsliga definitionen måste specifikt inkludera arbetstagare som anställs via digitala system. Inom PHS-sektorn använder vissa EU-medlemsstater – som Frankrike och Luxemburg – digitala plattformar som ett incitament för att gör det lättare för privata arbetsgivare att lämna in arbetsdeklarationer. Observatörer noterar att de digitala plattformarna gör det mycket enklare och snabbare att genomföra de formaliteter som är relaterade till deklaraionerna. Plattformarna uppmuntrar därmed till inlämnandet av arbetsdeklarationer och har förbättrat förståelsen för sektorn och den statistiska utvärderingen av de offentliga riktlinjerna som är kopplade sektorn inom medlemsstaterna och på europeisk nivå. Data som samlats in från deklaraioner kan leda till en bättre förståelse för de anställdas allmänna arbetsförhållanden och kan användas för att simulera effekterna deklaraionsmekanismernas effekter på de offentliga finanserna.

### 7.3. Löner samt villkor och bestämmelser

Plattformar tenderar att jämna ut lönerna mellan stora grupper av arbetstagare. Medan detta har tenderat att devalvera människors arbete inom sektorerna för kurirtjänster och ridesharing, kan det inom PHS-branschen skapa inträdeshinder samt matcha arbetstagare med kunder efter behov och färdigheter.

I länder som Nederländerna – där budgetarna för personlig vård sätts av kommunerna i enlighet med WMO<sup>10</sup> – kan kommunala myndigheter driva plattformar för att se till att arbetstagarna får en rättvis betalning och att vårdbrukare agerar som ansvarsfulla arbetsgivare.

### 7.4. Kvalitetshantering via plattformar

Plattformar behöver inte nödvändigtvis vara beroende av ett system med stjärnor för betygssättning stjärnsystem. Detta är ett system som vanligen används i appar för samåkning (ridesharing). Istället skulle flera olika dimensioner kunna tas med, både på användarnas och leverantörernas sida, för att skapa en helhetsbild av färdigheter, tillgänglighet och språk.

I Luxemburg behöver inte anställas som direktanställda ha någon utbildning eller tillstånd, medan anställda som anlitas via mellanhänder granskas för att kontrollera kvalitetsnivån. Standarder kan fastställas gemensamt av användare och tjänsteleverantörer och övervakas av offentliga myndighet

<sup>10</sup> Wet maatschappelijke ondersteuning (Socialstödslagen) 2015



# REGLERING AV ARBETSPLATTFORMAR



Eftersom man i PHS-projekt inte kunde identifiera olika lovande metoder vad gäller plattformar för personliga tjänster och hushållstjänster, är det värt att undersöka exempel från olika sektorer.

En av de största problemställningarna är att plattformar behandlar arbetstagare som egenföretagare. Eftersom plattformsarbete inte passar in i de traditionella ekonomiska strukturerna och

arbetsmarknadsstrukturerna är det en utmaning för de "gamla" institutionerna och den lagstiftningen som är tänkt att reglera denna typ av arbete. Domstolar i olika länder har uppmanats att avgöra om denna affärsmodell skapar illojal konkurrens för traditionella operatörer eller om den kringgår arbetsrätten.<sup>11</sup>

Det finns olika metoder för att reglera plattformsarbete och dessa kan informera intressenter och medlemsstater när de interagerar med sådana plattformar för PHS-sektorn:

- Den 11 januari 2019 dömde en italiensk domstol till fördel för fem tidigare Foodora-förare och tvingade företaget att betala dem enligt kollektivavtalet för logistik och varutransport.
- Oxford Internet Institute lanserar Fairwork Foundation för att utvärdera arbetsförhållandena för jobb som utförs via digitala arbetsplattformar. Det kommer att fungera ungefär som Fairtrade Foundation genom att tillhandahålla en märkning för företag med goda arbetsmetoder.
- Under tiden har GMB förhandlat fram ett kollektivavtal med Hermes, under vilket arbetstagare har möjlighet att antingen förbli egenföretagare eller bli "egenföretagare +". Det senare garanterar en minimilön, facklig representation och semesterlön.
- Ett beslut i Kaliforniens högsta domstol gör det svårare att klassificera arbetstagare som fristående entreprenörer. Beslutet förkunnar att alla arbetstagare som är av central betydelse för företagets kärnverksamhet, måste kategoriseras som arbetstagare.
- På Irland har en ny lag som förbjuder användning av nolltimmesavtal (anställningsavtal med noll timmar) trätt i kraft.
- Tre domstolsärenden i Spanien har slagit fast att plattformsarbetare bör betraktas som "anställda". I alla tre fall beslutade domstolarna att onlineplattformarna använde "falska egenföretagare" eller fann att det faktiskt existerade ett anställningsförhållande mellan plattformen och arbetstagaren. Anledningen är att företaget är ensam innehavare av den information som är lagrad i affärssystemet. Vidare ansåg domstolarna inte att arbetarnas cyklar och redskap kunde räknas som "produktionsmedel" utan det var snarare själva plattformen som var det. Slutligen uppgav man att arbetarna inte hade någon självbestämmanderätt eller kontroll över hur de skulle bedriva sitt arbete utan snarare att de fick "detaljerade instruktioner".

---

<sup>11</sup> För en fullständig översikt av domstolsbesluten, se: <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/#%C3%ADndice>



**EXEMPEL PÅ  
BÄSTA PRAKIS FÖR  
ANSTÄLLNING**

Kollektivavtalet mellan den danska fackföreningen 3F och Hilfr saknar motstycke. Detta tack vare att det faktiskt behandlar egenföretagare som arbetstagare.

Detta pilotavtal på 12 månader trädde i kraft den 1 augusti 2018. Ett beslut från konkurrensmyndigheterna har dock förklarat kollektivavtalet som ogiltigt.<sup>12</sup>

Det finns cirka 450 arbetstagare på Hilfr.dk, en plattform på internet som tillhandahåller städtjänster för cirka 1 700 kunder över hela Danmark.

Nyckelpunkterna i kollektivavtalet är följande:

- minimilön på 141,21 DKK (19 euro) per timme
- pensionsavsättning
- semesterlön
- sjukpenning
- införande av ett "välfärdstillägg" (velfærdstillæg), ett extra belopp på 20 kronor (2,70 euro) per timme, som ska betalas ut utöver den vanliga lönen

Steffen Wegner Mortensen, en av grundarna av Hilfr, säger: *"Ur kommersiellt synvinkel, är överenskommelsen väldigt vettig. Om du vill locka till dig de bästa Städarna, måste du också behandla dem väl. Bra arbetsförhållanden, en rättvis lön och tydliga förfaranden för att undvika skattesmitning, har alltför ofta nonchalerats av plattformsföretagen. Med detta avtal försöker vi åtgärda dessa brister och höja standarden för plattformsekonomin".*

Eftersom framtiden för detta kollektivavtal är osäker, är det nödvändigt att man under framtida projekt identifierar och lanserar PHS-plattformar som höjer standarden inom hela sektorn.

---

<sup>12</sup> För mer bakgrundsinformation om detta domstolsbeslut är det värt att läsa denna artikel: <https://socialeurope.eu/collective-bargaining-rights-for-platform-workers>

# VIKTIGA REKOMMENDATIONER



1. Skapa en jämn spelplan vad gäller regler och bestämmelser;
2. Skapa en social dialog och genomföra kollektivförhandlingar inom alla verksamhetsformer, inklusive plattformar;
3. Användare och arbetstagare bör kunna betygsätta plattformarna samt ha tillgång till ett sätt att bestrida betyg som de anser vara personligt skadliga för framtida anställningsmöjligheter;
4. Privata arbetsgivare bör enkelt kunna deklarerera sina arbetstagare via deklaraationsverktyg på internet; verktygen måste automatiskt skapa samma rättigheter för dessa arbetstagare som alla andra arbetstagare i EU har;
5. Upprätta mycket bättre datarättigheter för arbetstagare och krav på datatransparens för företag gentemot arbetstagare och kunder. Detta är särskilt viktigt inom vårdsektorn där de insamlade uppgifterna kan vara medicinska och därför mycket känsliga;
6. Alla arbetstagare, oavsett form av arbete, bör ha samma sociala och grundläggande rättigheter;
7. Medlemsstaterna måste ta fram tydliga definitioner för onlineplattformar och förtydliga deras rättsliga status. När ska onlineplattformar betraktas som mellanhänder och när som tjänsteleverantörer?
8. Onlineplattformar utövar kontroll över tjänsteleverantörer – i varierande grad – och medlemsstaterna bör ta hänsyn till de sätt som de gör detta på;
9. Medlemsstaterna måste ta ett beslut om plattformsarbetarnas rättsliga status. När är de anställda och när är de egenföretagare?
10. Skyldighet att informera berörda myndigheter: onlineplattformar bör vara skyldiga att rapportera in relevant information till nationella skatte- och socialförsäkringsmyndigheter, inom en lämplig tidsram.
11. Betyg: Det bör finnas en skyldighet för onlineplattformar att vara mer öppna med hur betyg skapas. Och det bör finnas en möjlighet för arbetstagare att vidta åtgärder mot olämplig betyg. Arbetstagare bör också ha rätt att föra över sina betyg till andra plattformar för att bli mer ekonomiskt oberoende.

# VIKTIG LÄNK

**Eurofund - Arkiv för dokument om plattformsekonomin**  
<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy>



Detta projekt har finansierats  
av Europeiska unionen.  
(Ad-PHS - VS/2018/0344)