EUs plattformdirektiv er feil medisin mot sosial dumping

Det er uholdbart hvis Norge og partene i arbeidslivet lar EU få tolkningsretten av hva som er en arbeidstaker (og arbeidsgiver).

Stadig flere har fleksible jobber basert på nett eller app-er uten de rettigheter ansettelse gir, ofte kalt gig-økonomien. Nye direktiver i EUs «sosiale søyle» tar sikte på å sikre enkelte minimumsrettigheter og sosiale standarder i et Europa med stadig flere arbeidende fattige. I praksis blir fagorganisering og tariffavtaler undergravd. EU-lovgivning på det sosiale området er et tveegget sverd som i det lange løp alltid tjener til å regulere konkurransen om arbeidskrafta i arbeidsgivernes favør.

Forslaget til et såkalt Plattformdirektiv for dem som utfører app-baserte jobber er et nytt eksempel. **Tilsynelatende gir direktivet rettigheter både til sjølstendig næringsdrivende og til ansatte som er «feilklassifiserte» som oppdragstakere.**

Men forslaget tilslører både arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet mer enn det klargjør. Statene og avtalepartene i arbeidslivet står heller ikke fritt til å tolke begrepene, for etter direktivet må man «ta hensyn til» EU-domstolens praksis.

EU-domstolens tolkningspraksis og en «tredje part» mellom arbeidsgivere og arbeidstakere truer partenes autonomi og hele den norske og skandinaviske modellen. Den svenske Riksdagen kaller Plattformdirektivet «en trussel mot den svenske arbeidslivsmodellen».

Noen av de siste endringene i den norske arbeidsmiljøloven legger seg farlig nær begrepsforståelsen til EU.

Tidligere het det: «Med arbeidstaker menes i denne lov *enhver som utfører arbeid i annens tjeneste*.»  [Stortinget endret dette 21.02.2023](https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Vedtak/Beslutninger/Lovvedtak/2022-2023/vedtak-202223-041/) til: «[M]ed arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid *for og underordnet en annen*». **Denne formuleringa er en gjentakelse av direktivforslagets artikkel 4 som Riksdagen mener ugyldiggjør det svenske arbeidstakerbegrepet.**

Norge må reservere seg mot at Plattformdirektivet og det beslekta [Opplysningsdirektivet](https://europalov.no/rettsakt/opplysningsdirektivet-om-tydelige-forutsigbare-arbeidsvilkar/id-24972) tas inn i EØS-avtalen. Gode elementer som måtte finnes i direktivene – som innsynsrett i selskapenes algoritmer – kan innføres i norsk rett helt uavhengig av EU og EØS.