



POLICYRAPPORT

DIGITALISERING AV INDUSTRIELLA
ARBETSRELATIONER

GAMLA VÄRDEN I EN NY DIGITAL VÄRLD

INTRODUKTION	3
SOCIAL DIALOG – EN NYCKELFAKTOR FÖR INNOVATION	4
VEM	5
VAR.....	9
Formella frågor	10
Sakliga frågor.....	11
HUR	15
Europeiska företagsråd	19
VAD.....	20
Algoritmer och artificiell intelligens	20
Digital fränkoppling	22
Digitala övervakningsverktyg.....	23
Miljö.....	24
VIKTEN AV UTBILDNING	25
ANDRA POLITISKA ALTERNATIV	26

Detta dokument har utarbetats av José María Miranda Boto och Elisabeth Brameshuber, som projektledare för forskningsprojektet DIGILARE (101126503), finansierat av Europeiska unionen. De åsikter och synpunkter som uttrycks är dock uteslutande författarnas egna och återspeglar inte nödvändigtvis Europeiska unionens eller Europeiska kommissionens åsikter. Varken Europeiska unionen eller den beviljande myndigheten kan hållas ansvariga för dessa.

Dokumentet har utarbetats med bidrag från medlemmarna i forskarteamet: Judith Brockmann (Tyskland), Merle Erikson (Estland), Michael Doherty (Irland), Lidia Gil Otero, Yolanda Maneiro Vázquez och Daniel Pérez del Prado (Spanien), Marie-Cécile Escande-Varniol, Cécile Nicod och Christophe Teissier (Frankrike), Piera Loi (Italien), Luca Ratti (Luxemburg), Tamás Gyulavári och Gábor Kártyás (Ungern), Nicola Gundt (Nederländerna), Franz Marhold och Christina Schnittler (Österrike), Łukasz Pisarczyk (Polen), Teresa Coelho Moreira (Portugal), Felicia Roşioru (Rumänien), Jenny Julén Votinius (Sverige) och Kübra Dogan-Yenissey (Turkiet), med beaktande av synpunkter från berörda parter under projektets genomförande.

INTRODUKTION

Sedan forskningsförslaget för DIGILARE-projektet utarbetades 2022 har den tekniska utvecklingen skjutit i höjden. Enligt uppskattningar från Europeiska kommissionen är cirka¹ 5 % av de sysselsatta inom Europeiska unionen verksamma i informations- och kommunikationssektorn. Antalet personer som arbetar på distans via dator, vilket ökade kraftigt under pandemin, har förblivit högt. I slutet av 2024 arbetade 13,5 % av de sysselsatta i euroområdet på distans, med Nederländerna i topp på 38 %, enligt Eurostat².

Digitaliseringen sträcker sig dock långt bortom tekniksektorns yrken och distansarbete. Förändringar i produktionsmetoder och produktionssätt innebär att Europeiska unionen står inför ett paradigmskifte, där arbetstagarnas rättigheter kan komma att förändras i grunden. Denna förändring kan resultera i minskad efterfrågan på arbetskraft, vilket vissa studier om artificiell intelligens pekar på, eller i utestängning från arbetsmarknaden på grund av kön, ålder eller social bakgrund, beroende på skillnader i tillgången till dessa teknologier. Andra förändringar kan däremot ha positiva effekter för arbetstagare, exempelvis genom ökad produktivitet som möjliggör kortare arbetstid. Digitalisering är en mångfacetterad process.

Detta dokument utgår från övertygelsen att social dialog, inklusive rätten till information och samråd, utgör centrala verktyg för Europeiska unionen och dess medlemsstater i arbetet med att forma framtidens arbetsliv i en digitaliserad miljö. Under årtionden har Europeiska unionen främjat företagsdialog som ett verktyg för att förutse och hantera förändringar. Sällan har Europa stått inför en så omfattande förändring, och social dialog måste utgöra ett centralt verktyg i denna process.

Den 10 september 2025 avslutades det samrådsförfarande som Europeiska kommissionen inlett om en möjlig utarbetning av en ny handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Detta dokument utgör i viss mån DIGILARE-projektets bidrag till den pågående debatten.

Vi anser att ett välfungerande system för information och samråd i den digitala världen inte är en lyx, utan en avgörande faktor för konkurrenskraft. Om utmaningarna hanteras från rätt perspektiv kan både individuella och kollektiva rättigheter säkerställas, produktiviteten öka och innovationsförmågan stärkas.

¹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2025>

² För en övergripande bild av företagens ökade användning av IKT-verktyg, se <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2025#businesses-online>

SOCIAL DIALOG – EN NYCKELFAKTOR FÖR INNOVATION

Samarbete – snarare än konflikt – bör utgöra grunden för en ny handlingsplan eller initiativ i diskussionerna om arbetsmarknadens framtid. Självklart krävs ett starkt institutionellt stöd från både Europeiska unionen och medlemsstaterna för att säkerställa genomförandet av åtgärder inom företagen. EU-finansiering och möjligheten att ta hänsyn till skattefördelar kan vara värdefulla verktyg.

Den föreslagna samarbetsmodellen måste utgå från den europeiska sociala dialogen, i linje med handlingsplanens regler. I enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget ska kommissionen, innan den lägger fram förslag på det socialpolitiska området, först samråda med arbetsmarknadens parter om den övergripande inriktningen för EU:s åtgärder. Därefter fortsätter samrådet i en andra fas med fokus på åtgärdernas innehåll.

En genomgång av de förslag som lett till effektiv lagstiftning under de senaste åren visar att de samråd som Europeiska kommissionen främjar överskrider kraven i artikel 154 i EUF-fördraget. När det gäller regler vars rättsliga grund ligger utanför avdelning X i EUF-fördraget, och som därför inte strikt kan betraktas som "socialpolitik", är det praxis att samråda med berörda parter. Därtill genomförs en generell samrådsfas. Den europeiska sociala dialogpakten, antagen den 5 mars 2025 (nedan kallad "Pakten") återspeglar denna utveckling i sin text.

Det mest framträdande exemplet på detta är direktiv (EU) 2018/957, som ändrar direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare vid tillhandahållande av tjänster. Detta direktiv baseras på artiklarna 53 och 62 i EUF-fördraget, som rör etableringsfrihet och frihet att tillhandahålla tjänster. Detta kan därför inte åberopas under artikel 154 i EUF-fördraget. I den del av kommissionens förslag som låg till grund för detta direktiv och som behandlar samråd med berörda parter redovisas, till skillnad från andra förslag, alla yttranden från sociala, branschövergripande och branschspecifika intressenter om den föreslagna ändringen i detalj. Mekanismen har överskridit de tekniska gränserna för socialpolitik och omfattar även materiella områden, även om dessa regleras på annat sätt i EU-lagstiftningen.

Mot bakgrund av detta prejudikat anser vi att det mest lämpliga tillvägagångssättet vid genomförandet av något av förslagen i detta dokument, är att samråda med arbetsmarknadens parter om förslagets lämplighet och, i ännu högre grad, om de åtgärder som kan komma att utformas, i enlighet med pakten. Den kunskap vi erhållit genom DIGILARE-projektet, via utbyten med intressenter, gör det möjligt för oss att bekräfta att det är dessa aktörer som i många avseenden kan identifiera

behoven. I samband med 40-årsjubileet av den europeiska sociala dialogen i Val Duchesse anser vi att lagstiftningen bör ta hänsyn till deras viktiga synpunkter utan att låta dem utgöra ett hinder.

De bästa metoderna från DIGILARE-projektet visar att digitalt arbete, när det är väl utformat, kan skapa ett delat strategiskt värde för företag och arbetstagare. Arbetsgivare och arbetstagare bör tillsammans sträva efter digitalt arbete av hög kvalitet. Enligt vår uppfattning utgör detta digitalt arbete där kollektiva arbetstagares behov tillgodoses genom effektiva informations- och samrådsmekanismer. Högkvalitativt digitalt arbete, och därmed välfungerande informations- och samrådssystem, bidrar samtidigt till konkurrenskraften, vilket erfarenheter från DIGILARE-projektet med intressenter tydligt visar. Kvalitativt digitalt arbete är alltså mer än bara ett socialt krav.

VEM

Den inledande fasen av DIGILARE-projektet syftar till att kartlägga den subjektiva omfattningen av informations- och samrådsrättigheter samt att analysera möjliga sätt att utöka deras tillämpningsområde.

Digitaliseringen medför en produktionsmodell som i stor utsträckning präglas av decentralisering och omlokalisering av produktionen. Företag minskar sin personalstyrka och återgår till civilrättsliga eller kommersiella avtalsformer som tidigare trots vara ett minne blott. Plattformsekonomin låg bakom denna trend, som nu sprider sig och accelererar, och som i många fall skapar starka band av osäkerhet och ekonomiskt beroende. De negativa konsekvenserna för arbetstagarnas representation samt deras rätt till information och samråd har redan påpekats vid flera tillfällen.

Under diskussionerna om möjliga lösningar inom DIGILARE-projektet togs olika alternativ upp för hur ekonomiskt beroende egenföretagare kan skyddas. Dessa skillnader har både nationella och ideologiska ursprung: egenföretagares och andra icke-standardiserade anställningsformers ställning i förhållande till arbetsrätten, fackföreningarnas roll och intresse av att försvara dem, samt tekniska frågor kopplade till genomförandet av EU-lagstiftningen.

Oenigheten speglar en livlig debatt: det råder för närvarande oro för skyddet av icke-standardiserade arbetstagare, vilket framgår av flera nationella och europeiska dokument. I det här sammanhanget behandlas inte relationernas natur, utan fokus

ligger på omfattningen av de rättigheter till information och samråd som dessa personer har, utan att diskutera deras avtalsmässiga ställning.

På EU-nivå är artikel 27 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna central, då den erkänner arbetstagares, eller deras företrädares, rätt till information och samråd. Stadgan preciserar dock inte hur begreppet "arbetstagare" ska förstås. I årtal har EU-rättens begrepp "arbetstagare" i artikel 45 i EUF-fördraget tillämpats för att fylla denna lucka. Den automatiska tillämpningen av denna definition är emellertid inte helt problemfri. Vissa grupper omfattas av begreppet, men bör inte själva vara skyldiga att lämna information eller delta i samråd, exempelvis chefer eller styrelseledamöter. Andra, såsom ekonomiskt beroende egenföretagare, skulle däremot uteslutas, även om de kan dela vissa av de risker som motiverar rätten till information och samråd. Därav förslaget om en specifik standardtolkning: att definiera det skyddade subjektet utifrån syftet med artikel 27 (kollektivt deltagande och demokratisk kontroll över företagens makt). Detta skulle göra det möjligt för personer med annan status än arbetstagare – som inte är löntagare men ändå är beroende – att omfattas.

En analys av ett stort antal direktiv inom ramen för DIGILARE-projektet visar att rättigheter till information och samråd ofta anges som kompletterande åtgärder med särskilda syften (hälsa och säkerhet, omstrukturering och jämställdhet). Därför måste varje möjlig utvidgning av det personliga tillämpningsområdet vara i linje med de mål som respektive direktiv syftar till att uppnå. Regimerna varierar, men ur ett teleologiskt perspektiv delar arbetstagare och ekonomiskt beroende egenföretagare ofta riskerna med informationsasymmetri och förhandlingsstyrka i frågor om affärsbeslut som påverkar dem i lika hög grad. Denna teleologiska strategi är inte ny. Den återfinns exempelvis även i kommissionens riktlinjer för kollektivavtal för ensamföretagare (2022/C 374/02).

EU-lagstiftningen har skapat betydande möjligheter till utveckling inom området. Kontrasten mellan direktiv (EU) 2019/1152, som redan utgjorde ett framsteg genom att utvidga det personliga tillämpningsområdet jämfört med tidigare direktiv, och direktiv (EU) 2024/2831 på samma område är påtaglig. Skillnaden framträder tydligt i definitionen av deras subjektiva tillämpningsområde. Direktiv (EU) 2019/1152 formulerade detta strikt: "Alla arbetstagare i unionen som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i respektive medlemsstat, med hänsyn till domstolens rättspraxis." Direktiv (EU) 2024/2831 breddar tillämpningsområdet för vissa rättigheter. Utöver den ovan nämnda strikta definitionen av arbetstagare finns även en separat definition för

"plattformarbetare": "en person som arbetar på en digital plattform, oavsett vilken typ av avtalsförhållande som föreligger eller hur parterna benämner detta förhållande." De regler i direktivet som syftar till att skydda personuppgifter genom åtgärder för algoritmisk hantering (kapitel III) och som grundas på artikel 16 i EUF-fördraget omfattar även personer som arbetar på digitala plattformar utan anställningsavtal.

Lärdomen från direktiv (EU) 2024/2831 är avgörande. Den visar bland annat att blandade arbetsnormer kan införas om det finns politisk vilja. Direktivet i sig banar väg för åtgärder liknande de vi föreslår genom att definiera begreppet "företrädare för plattformarbetare". För det andra finns det rättsliga grunder utanför avdelning X i EUF-fördraget som kan användas för att anta lagstiftning med ett "socialt" innehåll.

Mot bakgrund av denna situation är det möjligt att utforma ett EU-lagstiftningsförslag som utvidgar den subjektiva räckvidden för informations- och samrådsrättigheter, och därigenom stärker skyddet för dessa rättigheter genom befintliga arbetstagarrepresentanter – vare sig det rör fackföreningar eller valda organ – i enlighet med medlemsstaternas nationella lagstiftning och praxis för arbetsmarknadsrelationer. Det finns två möjliga rättsliga grunder för ett sådant ingripande: Artiklarna 114 och 115 i EUF-fördraget.

Den första innebär att det ordinarie lagstiftningsförfarandet tillämpas, vilket politiskt sett är betydligt enklare, eftersom det kräver kvalificerad majoritet i rådet, till skillnad från artikel 115 i EUF-fördraget som kräver enhällighet. Det största hindret för dess tillämpning är möjligen klausulen i artikel 114.2 i EUF-fördraget, som förbjuder användning för bestämmelser som "avser arbetstagares rättigheter och intressen". Även om förslaget i detta policydokument syftar till att utvidga sådana rättigheter till personer som i praktiken *inte* har denna status, kan tvivel uppstå kring åtgärdens legitimitet.

Den andra möjliga rättsliga grunden är artikel 115 i EUF-fördraget, den allmänna klausulen om den inre marknaden, som har funnits sedan fördragets tillkomst. Det är sant att den under de senaste åren har använts betydligt mer sällan, till följd av förekomsten av specifika rättsliga grunder. Det är dock viktigt att notera att direktiv 75/129/EEG, som först etablerade rätten till information och samråd, antogs med stöd av artikel 100 i EEG-fördraget, den tidigaste versionen av dagens artikel 115 i EUF-fördraget.

Oavsett vald rättslig grund bör åtgärden utformas som ett direktiv, särskilt i fråga om artikel 115 i EUF-fördraget, där fördraget inte medger något annat alternativ.

Direktivets fokus bör ligga på att omdefiniera det subjektiva tillämpningsområdet. Det finns två möjliga sätt att uppnå detta.

För det första skulle definitionen av "arbetstagare" kunna justeras i varje lagstiftning som reglerar rätten till information och samråd. Baserat på den studie som genomförts inom DIGILARE-projektet kan detaljerade ändringar föreslås för varje befintlig lagstiftning.³

För det andra kan det vara tillräckligt att införa en artikel 2a i direktiv 2002/14/EG, där det klargörs att begreppet "arbetstagare", enbart i samband med de rättigheter till information och samråd som anges i *acquis communautaire* (gemenskapsrätten), inklusive beräkningen av tröskelvärden, även ska inbegripa de personer som omfattas av den nya definition som införts i direktivet. Enligt vår uppfattning bör kriteriet för denna utvidgning baseras på ekonomiskt och funktionellt beroende, i linje med de kriterier som Europeiska kommissionen tillämpar i sina riktlinjer för kollektivavtal för ensamföretagare. I målet *Elite Taxi* hänvisade domstolen till begreppet "avgörande inflytande", vilket skulle kunna användas som kriterium för att avgöra om ett företag ska omfattas:

Artikel 2a. Definition av arbetstagare med avseende på rätten till information och samråd

1. Med "arbetstagare" avses, enbart i syfte att utöva de informations- och samrådsrättigheter som föreskrivs i *acquis communautaire* (gemenskapsrätten), varje fysisk person som, oavsett hur hens förhållande klassificeras enligt nationell lag, tillhandahåller tjänster åt en annan person under dennes inflytande eller kontroll. Personen utför huvudsakligen arbetet med egen arbetsinsats och erhåller ersättning för detta, förutsatt att det föreligger ett ekonomiskt och organisatoriskt beroende av den enhet som driver verksamheten. Detta ska även beaktas vid beräkning av tröskelvärden.

2. Det avgörande kriteriet för att bedöma ett sådant beroende är företagsledningens bestämmande inflytande över de väsentliga villkoren för den tjänst som tillhandahålls, särskilt i relation till följande områden:

- a) Fastställande av priser eller avgifter.
- b) Fördelning eller tilldelning av uppgifter.

³ Mer information om detta finns i vår första sammanfattande rapport: <https://www.digilare.eu/documentation/first-synthesis-report-digilare/>

c) Övervakning av arbetets utförande, både direkt och med hjälp av tekniska medel.

d) Den faktiska möjligheten att vidta sanktioner eller utesluta leverantören från systemet.

3. Bestämmelserna i denna artikel påverkar varken definitionen av arbetstagare enligt andra unionsrättsakter eller medlemsstaternas möjlighet att utvidga skyddet till andra kategorier av personer.

VAR

Den andra delen av DIGILARE-projektet har påpekat att EU-lagstiftningen saknar en lagvalsregel för hur informations- och samrådsrättigheter ska hanteras på gränsöverskridande nivå. Även om direktiv 2009/38/EG fastställer regler om information och samråd i gränsöverskridande frågor för företag och företagsgrupper som verkar på gemenskapsnivå, saknas det regler om vilka informations- och samrådsförfaranden som faktiskt ska tillämpas när arbetet utförs på ett "gränsöverskridande" sätt. Digitalt arbete, distansarbete, arbete hemifrån och andra nya samarbetsformer, till exempel i matrisorganisationer, kan skapa situationer där vissa arbetstagare inte omfattas av regler och praxis för information och samråd, eftersom den nödvändiga kopplingen enligt respektive jurisdiktion saknas. Detta är särskilt problematiskt eftersom artikel 27 i EU-konventionen garanterar en grundläggande rätt till information och samråd.

Diskussioner med intressenter under projektet visade att praktiska lösningar ofta söks, ibland genom etablering av företag eller dotterbolag i alla berörda länder eller i de länder där arbetstagarna faktiskt utför sitt arbete. Detta används ofta i syfte att hantera skatte- och socialförsäkringsfrågor, samtidigt som det gör det möjligt att tillämpa informations- och samrådsreglerna i det land där företaget har sin etablering. Företaget är ofta även avtalspart i anställningsförhållandet enligt det landets lagstiftning. Denna lösning kan naturligtvis inte generaliseras till all arbetsmarknadspraxis i Europa.

Inom ramen för DIGILARE-projektet blev det återigen tydligt hur stor variationen är mellan länder när det gäller tilldelningen av rättigheter till information och samråd, vilket utgör den "sammanlänkande faktorn" för att dessa rättigheter ska kunna fastställas. Vissa jurisdiktioner föredrar en mer avtalsbaserad modell, medan andra använder andra tillvägagångssätt och kopplar rätten till information och samråd inte

till ett anställningsavtal, utan till andra relevanta faktorer. Denna skillnad i nationella traditioner och regler är avgörande för att avgöra hur den föreslagna konfliktregeln bör hanteras: om det ska ske genom ändringar i befintliga regler om tillämplig lag eller genom införandet av särskilda bestämmelser.

Formella frågor

De lösningar som finns enligt direktiv 2009/38/EG är inte tillämpliga på alla företag. Ett av våra viktigaste forskningsförslag är därför att införa lagvalsregler som klargör vilken lagstiftning och jurisdiktion som gäller i varje enskilt fall. Vi överväger fyra möjliga alternativ.

En första möjlighet vore att ändra varje direktiv om informations- och samrådsförfaranden genom att införa en ny artikel som reglerar de gränsöverskridande aspekterna av dessa rättigheter och deras utövande. Denna ändring skulle kunna genomföras samtidigt som den ändring vi föreslagit för att utvidga direktivens subjektiva tillämpningsområde. Artikel 153.1.e och artikel 153.2.b i EUF-fördraget skulle utgöra den rättsliga grunden för detta, och alternativet skulle behandlas av Europaparlamentet och rådet enligt det ordinarie lagstiftningsförfarandet, på samma sätt som det nyligen föreslagna ändringsförslaget till direktivet om europeiska företagsråd.

En annan, kanske mer självklar, möjlighet vore att ändra någon av de två Romförordningarna (även om vi är medvetna om att ingen av dem helt överensstämmer med hur informations- och samrådsrättigheter tolkas i de olika nationella systemen) och fastställa reglerna för tillämplig lag. När det gäller jurisdiktion är det inte kontroversiellt att inkludera frågan i förordning (EU) nr 1215/2012. Det framstår dessutom som nödvändigt att säkerställa tillgång till rättslig prövning för att dessa rättigheter ska kunna få fullt genomslag.

Ett tredje alternativ, som är mer pragmatiskt och mindre beroende av doktrinära överväganden men samtidigt mer ambitiöst, vore att anta en särskild förordning om rätten till information och samråd i gränsöverskridande situationer. Detta skulle kunna ske utan att först behöva fastställa rättigheternas rättsliga karaktär, genom att istället välja en övergripande EU-förordning. Förordningen skulle kunna begränsas till att fastställa vilken lag som är tillämplig, eller även reglera domstolarnas behörighet, om målet är att skapa en enhetlig lagstiftning som samlar all europeisk rättspraxis i frågan.

Den obestriddliga rättsliga grunden för denna förordning är artikel 81 i EUF-fördraget, som ger Europaparlamentet och rådet befogenhet att, genom det ordinarie lagstiftningsförfarandet, anta åtgärder om "rättsligt samarbete i civilrättsliga frågor med gränsöverskridande anknytning", vilket inkluderar regler om lagval och domstolarnas behörighet.

Tidigare versioner av artikel 81 i EUF-fördraget, inom ramen för fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, låg till grund för antagandet av förordning (EG) nr 593/2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser och förordning (EG) nr 864/2007 om tillämplig lag för utomobligatoriska förpliktelser. I dess nuvarande lydelse har artikeln fungerat som rättslig grund för antagandet av förordning (EU) nr 1215/2012 om domstols behörighet samt om erkännande och verkställighet av domar inom privaträtten. Det föreligger därför ingen juridisk diskussion om vilken bestämmelse som utgör den rättsliga grunden för antagandet av denna lagstiftning.

En sista möjlighet vore att ge arbetsmarknadens parter inflytande genom ett avtal enligt artiklarna 154 och 155 i EUF-fördraget, som därefter skulle reglera frågan autonomt, men eventuellt också heteronomt. Eftersom vi anser att frågan bör regleras på ett enhetligt och bindande sätt inom hela Europeiska unionen, skulle arbetsmarknadsparternas roll vara särskilt lämplig för att ta fram förslag på vilka anknytningsfaktorer som bör tillämpas, genom att bidra med praktisk erfarenhet och sakkunskap.

Sakliga frågor

Kriterierna för att fastställa jurisdiktion och tillämplig lag har studerats och diskuterats under större delen av DIGILARE-projektet. En doktrinär analys av de kopplingsfaktorer som avgör vilken lag som är tillämplig på informations- och samrådsrättigheter i gränsöverskridande situationer belyser både fördelar och problem som noggrant måste övervägas.

Även om forskningen visar att "territorialitet" är ett viktigt kriterium i många jurisdiktioner, fungerar det inte som en kopplingsfaktor, eftersom det inte påverkar vilken lag som är tillämplig. Det rör sig snarare om en regel som anger att ett visst lands bestämmelser om information och samråd endast tillämpas om verksamheten exempelvis är belägen inom medlemsstatens territorium, eller om arbetet faktiskt utförs i den aktuella medlemsstaten.

Den kopplande faktorn "arbete inom företaget" kan ge tydlighet och kontinuitet med rättslig tradition i vissa medlemsstater, men kan vara otillräcklig i digitala miljöer utan fysisk arbetsplats, särskilt när nationell lagstiftning kräver en sådan. Detta medför risk för luckor i regelverket och kan uppmuntra till strategier för forum shopping.

Kopplingen till lagen om individuella avtal ger visserligen formell enkelhet, men splittrar enheten i det kollektiva förfarandet och försvagar effektiviteten i rätten till information och samråd, eftersom varje arbetstagare som är bosatt och arbetar i en annan medlemsstat och har anställning hos ett dotterbolag som huvudsakligen är etablerat för skatte- och socialförsäkringsändamål i den medlemsstaten, kan omfattas av ett annat system.

Fackföreningsmedlemskap som kopplingsfaktor stärker kollektiv autonomi och förhandlingsstyrka, men är beroende av fackföreningarnas täckningsgrad och kan innebära att icke-organiserade grupper inte omfattas. Det är också ett kriterium som inte överensstämmer med nationella traditioner och regler som bygger på ett dubbelkanalsystem för representation, där utövandet av informations- och samrådsrättigheter inte är beroende av fackligt medlemskap.

Kriteriet om den vanliga arbetsplatsen är funktionellt relevant inom områden som hälsa och säkerhet, där riskerna är fysiskt lokaliserade, men det säkerställer inte konsekvens i organisatoriska beslut som påverkar distribuerade team.

Begreppet kollektiva intressen och dess koppling till beslutsfattandeplatser leder till lösningar som bättre motsvarar den digitala verkligheten, eftersom det förenar representation med maktens centrum och samtidigt bevarar procedures enhet. De kräver dock en tydlig definition av vad som utgör ett "beslutscentrum" och hur detta kan påvisas, för att undvika osäkerhet och tvister.

Idén om en virtuell "kollektiv arbetsplats" är innovativ och möjliggör inkludering av distansarbetare i representativa tröskelvärden, även om den medför utmaningar när det gäller bevisföring och objektiv avgränsning.

Slutligen ger det registrerade kontoret som ett bestående kriterium en tydlig förankring, men det måste kompletteras med skyddsåtgärder mot kringgående för att förhindra manipulation genom brevlådeföretag eller andra bedrägliga metoder.

Det finns därför inget perfekt kriterium som uppfyller alla behov, vilket gör det nödvändigt att införa ett kaskadsystem liknande det som används för avtalsförpliktelser.

Ingress/överbäanden

- Det finns i regel inget som hindrar att två eller flera nationella system för arbetstagarrepresentation tillämpas samtidigt. Tvärtom accepteras detta i situationer som inte innebär gränsöverskridande arbete, till exempel vid tillfälliga anställningar genom bemanningsföretag
- Men det bör också beaktas att detta kan leda till komplexa situationer
- Syftet med dessa bestämmelser är att främja och underlätta gränsöverskridande distansarbete.
- När anställda regelbundet arbetar i ett gränsöverskridande distansarbetsarrangemang kan det vara svårt att fastställa vilket lands regelverk som ska tillämpas
- Dessa regler har till syfte att säkerställa att anställda ges möjlighet att involveras i frågor och beslut som rör dem och som fattas av den centrala ledningen
- Utifrån medlemsstaternas rättspraxis kan det antas att det vid gränsöverskridande distansarbete i regel är den centrala ledningen som fattar beslut i frågor som rör arbetstagarrepresentation.

Artikel 1: Omfattning

1. Förordningen tillämpas i fall där lagkonflikter uppkommer beträffande arbetstagarrepresentation i företag och ekonomiska enheter.
2. Denna förordning ska inte tillämpas i situationer där arbetstagarna uteslutande arbetar i en och samma medlemsstat, det vill säga den medlemsstat där företagets centrala ledning är belägen.
3. Denna förordning ska inte tillämpas i situationer där företagets centrala ledning är belägen i en medlemsstat och de anställda finns i två eller flera medlemsstater, men där något samarbete via digitala verktyg inte förekommer, eller där arbetet med sådana verktyg utgör mindre än 25 %⁴/mindre än 50 %⁵ av den totala arbetstiden.
4. Om den centrala ledningen inte är belägen i en medlemsstat, men denna förordning hänvisar till den centrala ledningen, ska hänvisningen istället avse ett ombud för den centrala ledningen i en medlemsstat, som ska utses vid behov. Om ett sådant ombud saknas, ska hänvisning göras till ledningen för

⁴ Se även artikel 13.1 a i förordning (EG) nr 883/2004 samt artikel 14.4 i förordning (EG) nr 987/2009.

⁵ Se även artikel 3 i ramavtalet om distansarbete samt förordning (EG) nr 883/2004.

den ekonomiska enhet eller det företag inom koncernen som sysselsätter flest anställda i den berörda medlemsstaten⁶.

Artikel 2: Definitioner

I denna förordning ska följande begrepp förstås som:

- (a) "Ekonomisk enhet" avser en affärsenhet som definieras i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, och som är belägen inom en medlemsstats territorium, där ekonomisk verksamhet bedrivs på kontinuerlig basis med mänskliga och materiella resurser. Materiella resurser inkluderar även digitala resurser, om inte annat anges i denna förordning
- (b) Med "Företag" avses ett offentligt eller privat företag som bedriver ekonomisk verksamhet, oavsett om det är vinstdrivande eller inte, och som är beläget inom medlemsstaternas territorium, om inte annat anges i denna förordning
- (c) Med "arbetstagarrepresentation" avses information och samråd enligt definitionen i artikel 2 f och g i direktiv 2002/14 samt all annan form av arbetstagarinflytande i enlighet med nationell lagstiftning och praxis
- (d) Med "arbetstagarrepresentativa organ" avses de organ som ska inrättas i enlighet med direktiv 2002/14 samt all ytterligare arbetstagarmedverkan i enlighet med nationell lagstiftning och praxis
- (e) Med "gränsöverskridande distansarbete"⁷ avses en verksamhet som kan bedrivas från valfri plats och som kan utföras i arbetsgivarens lokaler eller på arbetsplatsen, och som:
 - i) utförs i en eller flera andra medlemsstater än den där arbetsgivarens lokaler eller verksamhetsställe är beläget, och
 - ii) baseras på informationsteknik för att upprätthålla anslutning till arbetsgivarens eller företagets arbetsmiljö samt intressenter och kunder, i syfte att fullgöra de uppgifter som arbetsgivaren tilldelat den anställda

Artikel 3: Allmän regel

I situationer där den centrala ledningen är belägen i en medlemsstat⁸, men där mer än x % av de anställda utför gränsöverskridande distansarbete i två eller flera medlemsstater⁹ (minst 25 % av dessa x % i en medlemsstat) och i en omfattning av minst x %¹⁰ av deras totala veckoarbetstid, gäller följande

⁶ Se även artikel 4.2 i direktiv 2009/38.

⁷ Se även ramavtalet om distansarbete med avseende på förordning (EG) nr 883/2004.

⁸ T.ex. Irland.

⁹ T.ex. AT 25 % och GER 55 %.

¹⁰ Förslag: 25 % eller 50 %.

för arbetstagarrepresentation: samtliga anställda vid den ekonomiska enheten eller företaget omfattas av bestämmelserna i den medlemsstat där den centrala ledningen är belägen, oavsett vilket lands lagar som styr deras individuella anställningsavtal, förutsatt att de anställda i varje medlemsstat uppnår respektive tröskelvärden för inrättande av ett arbetstagarrepresentativt organ.

Artikel 4: Alternativt fastställande av vilken lag som ska tillämpas på arbetstagarrepresentation

1. I situationer där de anställda i varje enskild medlemsstat där gränsöverskridande distansarbete utförs uppfyller tröskelvärdena enligt nationell lagstiftning och praxis för inrättande av arbetstagarrepresentativa organ, och där dessa anställda tillbringar minst 50 % av sin arbetstid i denna medlemsstat, kan de anställda, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, besluta separat om att inrätta ett gemensamt arbetstagarrepresentativt organ genom enkel majoritet.
2. Det enda syftet med detta gemensamma arbetstagarrepresentativa organ är att fatta beslut i enlighet med punkt 4 nedan.
3. När det gäller rösträtten inom det gemensamma arbetstagarrepresentativa organet gäller principen "en medlemsstat, en röst".
4. Det gemensamma arbetstagarrepresentativa organet ska med enkel majoritet besluta vilka medlemsstaters regler för arbetstagarrepresentation som ska tillämpas. Detta kan vara antingen lagen i den medlemsstat där den centrala ledningen är belägen eller lagen i någon medlemsstat där tröskelvärdena för inrättande av arbetstagarrepresentativa organ är uppfyllda.

HUR

Arbetet med den tredje koordinaten i DIGILARE-projektet har visat att det finns betydande skillnader mellan olika europeiska länder när det gäller digitalisering av informations- och samrådsförfaranden¹¹. Detta var väntat, eftersom inget annat område så tydligt speglar strukturen i ett system för arbetsmarknadsrelationer. Utnämningen av den enhet som utövar informations- och samrådsrättigheter, oavsett om detta sker via en eller två kanaler, är en så central del av den nationella identiteten att överstatliga lagstiftningsåtgärder är mycket svåra att genomföra och

¹¹ För mer information, se vår andra sammanfattande rapport:
<https://www.digilare.eu/documentation/second-synthesis-report-digilare/>

till och med kan anses vara förbjudna enligt artikel 153.5 i EUF-fördraget. Därför fokuserar våra förslag på representation inom företaget och tar inte upp fackliga åtgärder utanför företaget.

En av de största utmaningarna som identifierats är skillnaderna mellan länderna, exempelvis när det gäller reglering av digitala val, virtuella medier och möten samt röstning online. Vissa rättssystem har gjort framsteg inom specifika områden, medan andra fortfarande befinner sig i en gråzon eller till och med har infört restriktioner.

Därför är den tredje koordinaten i vårt projekt den svåraste att hantera med europeisk lagstiftning, eftersom det handlar om att samordna de digitala verktyg som arbetstagarrepresentanter använder och övervinna den splittrade lagstiftningen om digitalisering av representativa organ. Utvecklingen av rekommendationer eller riktlinjer för god praxis kan å andra sidan vara mycket användbar för att hantera frågor genom mjuk lagstiftning, som inte bör regleras på europeisk nivå utan inom ramen för nationell lagstiftning, exempelvis digitala val. Det förefaller mest ändamålsenligt att använda en kombination av lagstiftande och icke-lagstiftande åtgärder.

När det gäller lagstiftningsåtgärder anser vi att det mest lämpliga vore att reformera direktiv 2002/14/EG, med respekt för dess filosofi om minimalt ingripande i arbetsrätten, men med en garanti för minimistandarder för digitala rättigheter som möjliggör medlemsstaternas införlivande av direktivet. Artiklarna 153.1 e och 153.2 b i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) skulle kunna utgöra den rättsliga grunden för detta. Alternativet skulle då behandlas av Europaparlamentet och rådet enligt det ordinarie lagstiftningsförfarandet, på samma sätt som det föreslagna ändringsdirektivet om europeiska företagsråd (och som 2009 års direktiv, enligt den tidigare artikeln 137.2 i EG-fördraget).

Det finns flera områden som skulle kunna harmoniseras, i enlighet med de befintliga skyldigheterna enligt EU-lagstiftningen. En lämplig plats att införa vissa av dessa bestämmelser vore i andra stycket i artikel 4.1 i direktiv 2002/14/EG, som behandlar de praktiska arrangemangen för information och samråd.

Resultaten från DIGILARE-projektet visar att även när lagstiftningen tillåter digitalisering, beror effektiviteten på tillgången till både tekniska resurser och relevant data. Bristen på utrustning, internetuppkoppling eller säkra plattformar begränsar representanternas faktiska möjligheter att agera.

Vi föreslår därför att tydliga skyldigheter införs för arbetsgivare att tillhandahålla adekvata digitala verktyg – såsom hårdvara, mjukvara och intranätåtkomst – samt utbildning i deras användning, i företag som överskrider ett visst tröskelvärde för antalet anställda. Självklart bör denna skyldighet anpassas efter företagets faktiska möjligheter. En formulering som liknar den i artikel 13.3 i direktiv (EU) 2024/2831 skulle bana väg för detta på ett sätt som redan har fått politiskt godkännande.

Förslag till ändring av artikel 4.1 i direktiv 2002/14/EG

"2. (...). Om ett företag har fler än 250 anställda i den berörda medlemsstaten ska arbetstagarrepresentanterna få tillgång till de digitala verktyg och den utbildning som behövs för att kunna fullgöra sina informations- och samrådsuppgifter. Kostnaderna ska stå för av företaget, så länge de är proportionerliga. Medlemsstaterna får bestämma hur ofta utrustning ska begäras, samtidigt som de säkerställer att stödet är effektivt."

På samma sätt skulle tillgången till arbetstagarnas kontaktuppgifter kunna regleras inom ramen för dataskyddsbestämmelser, så att integriteten inte utgör ett hinder för fackliga åtgärder. Denna rättighet skulle kunna införas i en ny artikel 6a i direktiv 2002/14/EG, vilket skulle utvidga de befintliga begränsningarna i EU-lagstiftningen till detta nya område:

Artikel 6a. Rätt till tillgång till arbetstagarnas kontaktuppgifter

För att säkerställa ett effektivt utövande av de rättigheter till information och samråd som erkänns i *acquis communautaire* (gemenskapsrätten), ska arbetstagarrepresentanterna ha rätt till arbetstagarnas yrkesmässiga kontaktuppgifter, exempelvis yrkesrelaterade e-postadresser, i den utsträckning som är absolut nödvändig för att kunna fullgöra sina representativa uppgifter.

Behandlingen av sådana uppgifter ska ske i enlighet med principerna i förordning (EU) 2016/679 och nationell dataskyddslagstiftning, så att den begränsas till representationsuppgifter, följer principen om dataminimering och omfattas av alla nödvändiga säkerhets- och konfidentialitetsgarantier.

Medlemsstaterna ska säkerställa att skyddet av privatlivet inte utgör ett hinder för utövandet av rätten till information och samråd.

Därefter skulle ett andra stycke kunna läggas till i artikel 7 i direktiv 2002/14/EG, med syftet att införa nya befogenheter för arbetstagarrepresentanterna. I linje med detta skulle nationella reformer kunna främjas för att undanröja formella hinder, såsom

krav på fysisk närvaro eller handskrivna underskrifter, och uttryckligen erkänna den funktionella likvärdigheten hos digitala medel vid utövandet av dessa rättigheter. Det finns ingen väsentlig skillnad mellan det förslag som här läggs fram och det steg som tagits för att acceptera det virtuella formatet i reformen av direktivet om europeiska företagsråd.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagarrepresentanterna kan utöva de befogenheter som erkänns i detta direktiv med hjälp av digitala medel, och garantera att dessa är funktionellt likvärdiga med personliga möten, såvida inte objektiva och proportionerliga skäl motiverar något annat.

För detta ändamål ska medlemsstaterna vidta de nödvändiga åtgärderna, bland annat för att:

a) Avlägsna formella hinder som gör utövandet av dessa rättigheter beroende av fysiska krav, bland annat genom att tillåta användning av elektroniska signaturer och andra säkra autentiseringsmetoder.

b) Erkänna den rättsliga giltigheten av virtuella möten, överläggningar och omröstningar som genomförs elektroniskt, under förutsättning att deltagarnas identitet, kommunikationens integritet och informationens konfidentialitet säkerställs.

c) Främja tillgången till digitala verktyg och motverka diskriminering på grund av bristande digitala resurser eller kompetenser.

Nationella bestämmelser ska säkerställa att digitalisering inte äventyrar rätten till information och samråd eller skyddet av personuppgifter, i överensstämmelse med förordning (EU) 2016/679.

För att kompensera för dessa kostnader bör finansieringsmekanismer inrättas för att stödja företagen i att hantera denna investering. Oavsett om stödet ges via skatteförmåner, exempelvis genom avdragsrätt för dessa utgifter i bolagsskattedeklarationer, eller genom direkta ekonomiska bidrag från nationella myndigheter eller europeiska fonder, är det avgörande att företagen inte ensamma står för kostnaderna för denna digitala omställning.

Utanför lagstiftningens tillämpningsområde, inom ramen för god praxis eller icke-bindande rättsakter, föreslår vi att dokument som beskriver initiativ på detta område tas fram. Eftersom dessa åtgärder direkt påverkar den sociala dialogen bör arbetsmarknadsparternas synpunkter beaktas i varje medlemsstat.

När det gäller användning av digitala verktyg för val av arbetstagarrepresentanter (exklusive fackföreningar, som styrs av egna, självständiga regler) kan det föreslås att medlemsstaterna säkerställer möjligheten – utan att göra den obligatorisk – att genomföra digitala val och möten, samtidigt som principerna om öppenhet, sekretess och effektivt deltagande upprätthålls. För detta ändamål tycks det nödvändigt att utveckla både tekniska och rättsliga standarder för att säkerställa giltigheten hos digitala processer och förebygga tvister om valens legitimitet. Att vissa medlemsstater redan har mekanismer som möjliggör denna typ av val av arbetstagarrepresentanter inom den offentliga förvaltningen kan fungera som en tydlig modell för centraliserade initiativ.

Europeiska företagsråd

En av de initiala osäkerhetsfaktorerna i DIGILARE-projektet – reformen av direktiv 2009/38/EG – har nu klarlagts genom Europaparlamentets och rådets godkännande, följt av den förestående publiceringen av den nya lagtexten. När det nya direktivet träder i kraft kommer artikel 6.2.d att fastställa att avtalet om informations- och samrådsförfaranden ska innehålla obligatorisk information om mötesformatet i europeiska företagsråd. Detta tydliggör att virtuella möten kan avtalas.

Det förefaller uppenbart att det inte är lämpligt att föreslå lagändringar, utan snarare att inrätta mekanismer för att övervaka åtgärden med hjälp av olika parametrar, såsom kostnad, mötesfrekvens och uppnådda resultat. Digitalisering är inte ett mål i sig, utan ett verktyg. Om antalet användbara avtal inte ökar och samrådsprocesserna inte effektiviseras, blir det digitala formatet utan värde.

Framöver kan europeiska företagsråd spela en aktiv roll i utformningen av digitaliseringen inom europeiska företag. För detta ändamål föreslår vi att de integrerar systematisk insamling och analys av information om digitala processer vid företagets olika nationella anläggningar i sin verksamhet. Genom att omvandla praktisk erfarenhet till strukturerad kunskap kan risker och möjligheter förutses, vilket gynnar både företaget och dess anställda. Upprättandet av en databas, liknande den för transnationella kollektivavtal på Europeiska kommissionens webbplats¹², skulle kunna vara mycket användbart för samskapande och ömsesidigt lärande.

¹² https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/database-transnational-company-agreements_en

Enligt vår uppfattning kommer digitaliseringens framtid i Europa att vara beroende av samarbetet mellan ledningen och arbetstagarrepresentanterna. Inom sitt inflytandeområde kan Europeiska företagsråd fungera både som katalysatorer för innovation och som väktare av ett rättvist, hållbart och konkurrenskraftigt digitalt arbetsliv.

För att ta nästa steg är det viktigt att främja gränsöverskridande kollektivavtal som fastställer enhetliga standarder för algoritmisk transparens, dataskydd och icke-diskriminering, avsedda att komplettera europeiska regler och motverka fragmentering inom företagens regelverk. De utgör ett utmärkt verktyg för att införa specifika klausuler om digital hälsa och välbefinnande, inklusive rätten att koppla bort sig, begränsningar av övervakning och regelbundna bedömningar av psykosociala risker. Dessa åtgärder skulle etablera en modell för delaktig styrning som säkerställer en socialt hållbar digitalisering inom transnationella företag.

VAD

Den fjärde koordinaten i DIGILARE-projektet tar hänsyn till att digitaliseringen påverkar både representationskanalerna och själva innehållet i affärsbesluten. Användningen av övervakningsverktyg, algoritmer och artificiell intelligens utgör en risk för både grundläggande rättigheter och kvaliteten på sysselsättningen. Därför är vårt huvudförslag på detta område att stärka den deltagande dimensionen av digital styrning, i ett läge där Europaparlamentet förespråkar ett nytt direktiv om algoritmisk styrning på arbetsplatsen¹³.

Algoritmer och artificiell intelligens

Införandet av artificiell intelligens i arbetsorganisationen medför betydande risker för de grundläggande rättigheterna. I detta sammanhang föreslår vi i första hand att kollektiva rättigheter till information och samråd integreras i samtliga faser av AI-systemens livscykel, i enlighet med artiklarna 26 och 27 i förordning (EU) 2024/1689, så att deras förebyggande effekt mot makt- och informationsasymmetrier säkerställs genom en delaktig utformning.

För det första, finns redan nationella och europeiska prejudikat som rör specifika informations- och samrådsrättigheter kring AI och algoritmer, vilka kräver att parametrar, logik och mål för automatiserade system görs offentliga. Artikel 26.7 i

¹³

[https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080\(INL\)#section6](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080(INL)#section6)

AI-förordningen anger i allmänna termer vilken information som ska tillhandahållas arbetstagarrepresentanter och berörda arbetstagare när de omfattas av ett högrisk-AI-system. Plattformdirektivet ägnar artikel 13 helt åt informations- och samrådsrättigheter.

Mot bakgrund av detta föreslår vi att artikel 4.2 d i direktiv 2002/14/EG utvidgas för att omfatta innehåll som motsvarar det som fastställs i direktiv (EU) 2024/2381, och därmed uttryckligen garantera att arbetstagarrepresentanter (som enligt vårt förslag om VEM även kan företräda andra ekonomiskt beroende egenföretagare, om så föreskrivs i nationell lagstiftning) informeras om företagsbeslut på detta område. Inget nytt tillkommer utöver det innehåll som redan godkänts för digitala plattformar. Detta utgör därför en ren förlängning av innehåll som tidigare erhållit politiskt stöd. Artikel 153.1 e och artikel 153.2 b i EUF-fördraget samt artikel 16 i EUF-fördraget skulle utgöra den rättsliga grunden för detta, och ärendet skulle behandlas av Europaparlamentet och rådet enligt det ordinarie lagstiftningsförfarandet.

"d. Information och samråd kring beslut som kan leda till införande av automatiserade beslutsfattande system eller betydande förändringar i deras användning. Arbetstagarrepresentanterna har rätt att anlita en expert efter eget val, i den omfattning som krävs för att granska frågan som är föremål för information och samråd samt för att utarbeta ett yttrande. Om ett företag har fler än 250 anställda i den berörda medlemsstaten ska företaget stå för kostnaderna för experten, under förutsättning att dessa är proportionerliga. Medlemsstaterna bestämmer själva hur ofta experter ska anlitas och ser till att biståndet används på ett effektivt sätt."

Utöver dessa skyldigheter återstår endast möjligheten att lämna förslag, exempelvis genom uppförandekoder eller liknande dokument. Ett centralt förslag på detta område är att införa klausuler om algoritmisk styrning i kollektivavtal, inklusive inrättande av övervakningskommittéer, genomförande av revisioner och upprättande av protokoll för öppenhet. Det är bättre att utveckla ett arbetssystem med algoritmer som ger tydliga garantier än att riskera kostsamma rättsprocesser för överträdelser av dataskyddsbestämmelserna.

Det rekommenderas också att inrätta gemensamma kommittéer specialiserade på AI, med befogenhet att övervaka datakvalitet, upptäcka partiskhet och föreslå korrigerande åtgärder, i samordning med aktiva sysselsättningspolitiska insatser som syftar till omskolning.

Digital frånkoppling

Den 6 oktober 2025 avslutades den andra fasen av Europeiska kommissionens samråd om rätten till frånkoppling och till distansarbete. Den överväger möjligheten att utarbeta ett direktiv som skulle kompletteras av icke-bindande rättsakter, såsom en rekommendation. Detta blev slutsatsen i utvecklingen av DIGILARE-projektet, som syftar till att etablera rätten till digital frånkoppling som en europeisk standard.

Den mest lämpliga rättsliga grunden för antagandet av ett direktiv finns i artiklarna 153.1 a (hälsa och säkerhet, med tanke på det tydliga sambandet med arbetstidsreglering), 153.1 b (arbetsvillkor) och 153.2 b i EUF-fördraget. Initiativet behandlas av Europaparlamentet och rådet enligt det ordinarie lagstiftningsförfarandet. Alternativt skulle icke-bindande instrument, såsom rekommendationer, meddelanden eller riktlinjer, kunna underlätta en gradvis implementering. De saknar dock bindande kraft och kan medföra en fragmentering av regelverket. Ur perspektivet rättslig effektivitet och överensstämmelse med *acquis communautaire* (gemenskapsrätten) är detta lagstiftningsalternativ att föredra, samtidigt som möjligheten att komplettera det med icke-bindande rättsakter som vägledning för praktisk tillämpning kvarstår.

När det gäller innehållet visar utvecklingen av rätten till digital frånkoppling i Europa på en tydlig mångfald vad gäller regler, institutioner och kulturella tillvägagångssätt. I vissa länder har tydliga rättsliga ramar införts, med obligatoriska årliga förhandlingar, rättsliga sanktioner eller sektorsavtal som säkerställer fackföreningarnas deltagande och obligatoriska samråd. I dessa sammanhang utformas detta som en arbetstagares rättighet, understödd av stabila strukturer för kollektiva förhandlingar och samråd, vilket möjliggör effektiv tillämpning. I andra länder bygger skyddet på tolkningsmodeller eller implicita mekanismer, där möjligheten till frånkoppling styrs av organisationskultur eller fragmenterade affärsmetoder. I vissa fall leder bristen på specifik lagstiftning och svag social dialog till risker för informella förhållanden och godtycke, vilket innebär att skyddet av vilotiden lämnas i arbetsgivarens händer. En tredje grupp präglas av begränsad reglering och förhandling, med avsaknad av specifika lagar, låg facklig representation och informella rutiner. Här uppfattas rätten att koppla bort sig snarare som en rekommendation än som en juridiskt bindande skyldighet, vilket begränsar både dess genomslag och etablering i praktiken.

Europeiska unionens insatser behöver därför vara särskilt kreativa, eftersom de inför ett nytt koncept i många medlemsstater. Rätten till digital frånkoppling kan

formuleras som en individuell rättighet för alla arbetstagare, kopplad till de grundläggande rättigheterna till hälsa (artikel 31.1 i stadgan), privatliv (artikel 7 i stadgan) samt rättvisa och skäliga arbetsvillkor enligt den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Innehållet bör inte enbart begränsas till att avstå från att svara på meddelanden utanför arbetstid, utan bör även omfatta effektiva skydd mot otillbörlig förlängning av arbetstiden, ständig tillgänglighet och digitala intrång. Mot bakgrund av EU-lagstiftarnas senaste strategi inom arbetsrätten – med fokus på tillämpningen av redan befintliga regler – är det inte förvånande att även DIGILARE-projektet har undersökt denna strategi, särskilt vad gäller rätten till digital frånkoppling enligt arbetstidsdirektivet. Denna konceptualisering förutsätter ett regelverk som tydligt anger arbetsgivarens skyldigheter avseende arbetstidens förläggning, algoritmisk transparens samt förebyggande åtgärder mot psykosociala risker.

Lagstiftningen bör tydligt erkänna arbetsmarknadsparternas befogenhet att genom kollektiva förhandlingar utveckla och anpassa dess innehåll. Europeiska åtgärder bör fastställa en miniminivå som möjliggör att aspekter såsom frånkopplingsstider, kontrollmekanismer (t.ex. serverblockeringar eller automatiska varningar), motiverade undantag och eventuell ersättning samt utbildnings- och informationsinsatser kan specificeras i kollektivavtal.

Digitala övervakningsverktyg

Användningen av digitala övervakningsverktyg på arbetsplatsen är ingen ny företeelse. Det nya är däremot utvecklingen av redan befintliga tekniker, som genom digitaliseringen blivit både mer tillgängliga och kraftfulla, då den underlättar insamling och analys av stora datamängder. Detta fenomen ökar behovet av att stärka arbetstagarrepresentanternas rätt till information och samråd, för att säkerställa mänsklig tillsyn i dessa sammanhang.

Det europeiska regelverk som analyserats inom DIGILARE-projektet kan delas in i fyra huvudsakliga tillvägagångssätt. Vissa rättssystem saknar specifika regler och hänvisar istället till allmänna ramverk för information och samråd eller till dataskyddsbestämmelser, ibland med begränsade mekanismer för att säkerställa efterlevnaden. Andra tillämpar modeller för gemensam förvaltning, som kräver överenskommelse med arbetstagarrepresentanter för att införa övervakningsteknik, under risk för ogiltighet. En tredje grupp lägger tonvikten på öppenhet, proportionalitet och efterlevnad av den allmänna dataskyddsförordningen, och inför informationsskyldigheter samt, i vissa fall, uttryckliga förbud mot användning

för direkt prestationsövervakning. Slutligen finns rättssystem som visserligen erkänner generella informations- och samrådsskyldigheter, men som saknar specifika verktyg eller effektiva mekanismer för deltagande.

Mot denna fragmenterade bakgrund bör europeiska regleringsåtgärder åtminstone säkerställa förhandsrådgivning och effektivt samråd för all övervakningsteknik, särskilt när beteende eller värdighet påverkas eller då betydande algoritmiska risker föreligger. Denna skyldighet skulle, i enlighet med andra förslag vi har lagt fram, kunna införlivas i artikel 4.2 i direktiv 2002/14/EG:

e. Information och samråd i samband med beslut som kan leda till införande av digitala övervaknings- och kontrollsystem.

Utöver denna rekommendation om minimalt ingripande vore det lämpligt att införa omfattande krav på öppenhet, begränsningar av invasiva metoder såsom kontinuerlig geolokalisering eller hjärtfrekvensövervakning samt garantier för mänsklig övervakning med rätt till förklaring och rättelse, något som domstolen erkänner som väsentligt för att kunna utöva den grundläggande rätten till rättslig prövning. Mot bakgrund av de skiftande reglerna i olika stater kan det vara mer lämpligt att inkludera detta innehåll i ett icke-bindande rättsligt instrument.

Miljö

DIGILARE-projektförslaget lyfte även fram en annan av dagens stora omställningar, miljöomställningen, som inte får lika mycket utrymme i den sociala dialogen. Det verkar därför rimligt att integrera miljömässig hållbarhet i både arbetsmarknadens och ledningens agenda.

Resultaten av DIGILARE-projektet visar att miljöåtgärder blir allt viktigare i kollektivförhandlingar och när det gäller rätten till information och samråd, åtminstone i vissa medlemsstater, även om utvecklingen går relativt långsamt. Den gröna omställningen och digitaliseringen är sammanlänkade processer som kräver delaktig styrning.

För att stärka detta åtagande kan det vara lämpligt att införa en artikel 4.2 f i direktiv 2002/14/EG som erkänner de arbetstagarrepresentativa organens rätt till information och samråd om företagsbeslutens miljöpåverkan.

Utöver denna ändring kan införandet av "gröna klausuler" i kollektivavtal främjas, vilket inkluderar frågor om hållbar mobilitet, energieffektivitet och avfallshantering. För att denna idé ska få genomslagskraft är det avgörande att

arbetstagarrepresentanterna utbildas i miljöfrågor och integrerar hållbarhet i både fackförenings- och företagskulturen.

För att hjälpa företagen att bära denna kostnad bör särskilda finansieringsmekanismer skapas, så att investeringen blir genomförbar. Oavsett om det rör sig om skatteförmåner, exempelvis genom att göra denna typ av utgifter avdragsgilla i bolagsskattedeklarationer, eller om direkta ekonomiska stöd från staten eller europeiska fonder, är det avgörande att företagen inte behöver bära kostnaden för denna miljöomställning ensamma.

VIKTEN AV UTBILDNING

DIGILARE-projektet visar att information och samråd i digitaliseringens tid inte bara är en teknisk fråga, utan en strukturell utmaning som påverkar arbetsplatsdemokratin, rättighetsskyddet och företagens konkurrenskraft. De föreslagna arbetslinjerna visar på en helhetsstrategi som förenar regelverksreformer, kollektiva förhandlingar och gränsöverskridande samarbete. Målet är inte bara att anpassa arbetsmarknadsinstitutionerna till den digitala tidsåldern, utan också att säkerställa att övergången sker med öppenhet, rättvisa och hållbarhet som ledstjärnor.

En central del av detta är utbildning och omskolning. Digitaliseringen ställer krav på nya tekniska färdigheter, problemlösningsförmåga och framväxten av nya yrkesprofiler, till exempel specialister på dataanalys. Företag och fackföreningar behöver främja kontinuerliga utbildningsplaner som motverkar yrkesmässig föråldring och stärker anställbarheten, så att den tekniska omställningen inte leder till att människor stängs ute från arbetsmarknaden.

Hur framgångsrik någon av ovanstående reformer blir beror på arbetstagarrepresentanternas tekniska och strategiska beredskap, både hos arbetstagare och arbetsgivare. DIGILARE-projektet har visat att bristande digitala färdigheter i många fall begränsar det faktiska deltagandet.

Av denna anledning verkar det nödvändigt att utveckla fortbildningsprogram i digital kompetens och dataanalys, både för fackliga representanter och företagsrådsmedlemmar samt för personalchefer, så att de kan bedöma om företagets algoritmer verkligen levererar de mest effektiva och produktiva lösningarna.

Programmet för ett digitalt Europa kan fungera som modell för att inrätta en europeisk fond för digital anpassning. Fokus bör inte enbart ligga på grundläggande

digital kompetens, även om det naturligtvis är viktigt. Programmet bör omfatta avancerat innehåll både på europeisk nivå och i varje medlemsstat, för att underlätta den digitala omställningen på arbetsplatsen, inklusive kompetens i algoritmer som gör informations- och samrådsrättigheterna verkligt effektiva. Insatser från arbetsmarknadens parter skulle vara centrala för utformningen av specifika utbildningsprogram inom ramen för detta hypotetiska initiativ.

I detta sammanhang skulle det vara lämpligt att inrätta europeiska observationsorgan för digitalisering och arbetsmarknadsrelationer, med uppdrag att systematiskt samla in och jämföra data, identifiera goda exempel samt följa nationell rättspraxis. Dessa organ skulle fungera som referenspunkter och expertrådgivare för både institutioner och arbetsmarknadens parter.

På samma sätt skulle gemensamma forskningsprojekt och utbildningsprogram på europeisk nivå kunna främjas för att standardisera tolkningskriterier och stärka arbetsmarknadsparternas förhandlingsförmåga, samtidigt som effektiv kunskapsöverföring och den interinstitutionella samordning som krävs för ett framgångsrikt genomförande säkerställs.

ANDRA POLITISKA ALTERNATIV

Förslagen i detta dokument är av begränsad omfattning. Det arbete som genomförts inom ramen för DIGILARE-projektet har dock banat väg för mer ambitiösa eller alternativa åtgärder, som skulle kunna omfatta ett mer avancerat innehåll än det som föreslås här. Vi hänvisar läsarna till de teoretiska resultaten från projektet, som snart kommer att publiceras, för ytterligare överväganden.

Oavsett omständigheterna avslutar vi detta dokument med att lyfta fram de alternativa åtgärder som skulle kunna vidtas:

- Ett globalt, övergripande direktiv för algoritmisk och digital styrning inom företag, som skulle omvandla många av de hittills föreslagna icke-bindande åtgärderna till obligatoriska regler.
- Ett direktiv för genomförandet av arbetstidsdirektivet, med syfte att säkerställa rätten till digital frånkoppling.