

Till
Utrikesdepartementet
UD 2018/07645/HI

Datum
2018-05-31

Vår referens
Fredrik Söderqvist

Unionens yttrande över förslag till Europaparlamentets och Rådets förordning om främjande av rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster KOM (2018) 238 slutlig

Unionen välkomnar Kommissionens förslag att adressera den maktasymmetri som kan uppstå mellan företag och förmedlingsplattformar, samt att detta görs genom att uppmuntra till medbestämmande självreglering mellan berörda parter.

Förmedlingsplattformars alltmer framträdande roll i förmedlingen av varor och tjänster, tillsammans med dess välkända nätverkseffekter, innebär att europeiska företag kan bli alltmer beroende av ett fåtal aktörers plattformar för att få tillgång till sina respektive marknader. Utveckling mot mer plattformsförmedling är i grunden positiv, då detta möjliggör bättre fungerande marknader genom sänkta transaktionskostnader. Men givet att plattformars villkor och funktioner oftast sätts ensidigt av plattformens ägare eller operatör, utan möjlighet till insyn eller påverkan för företagen som är beroende av marknadsplatsen, behöver detta adresseras genom reglering i någon form.

Unionen anser att Kommissionens förslag att uppmuntra till reglering genom parter medbestämmande och möjliggöra för den svagare parten att föra kollektiv talan, givet alternativen, är bästa möjliga vägen framåt. Medbestämmandetanken måste dock förtydligas i den föreslagna förordningstexten. Det måste tydligare framgå av artikel 13 om ”codes of conduct” att sådana koder ska utarbetas tillsammans med berörda målgrupper, t.ex. utförarna av tjänsterna, i enlighet med skrivningarna i skäl 28. Detta innebär att innovationshämmande detaljreglering kan undvikas, samtidigt som sunda, rättvisa och mer transparenta konkurrensvillkor kan växa fram som ett resultat av förhandlingar mellan de inblandade parterna.

Förslaget riktar sig mot plattformar som förmedlar tjänster på en mängd marknader, och syftar till att reglera förhållandet mellan plattformar och näringsidkare som nyttjar plattformar för att marknadsföra sina produkter och/eller tjänster. Det förekommer att plattformar förmedlar arbete åt näringsidkare i form av (genuina) egenföretagare. Detta kan röra sig om frilansare som matchas mot potentiella kunder via så kallade crowdsourcing-plattformar.

Detta innebär att förordningen torde öppna för att fackföreningar som representerar egenföretagargrupper kan komma att föra sina medlemmars talan mot plattformar. Unionen representerar över 650 000 medlemmar, varav 10 000 är organiserade i ett särskilt egenföretagarmedlemskap. Även om frilansförmedling via crowdsourcing-plattformar antas vara relativt begränsad i Sverige idag, kan detta komma att bli allt vanligare i framtiden.

Multinationella plattformar kan rikta sig till egenföretagare som utför arbete i flera medlemsstater för plattformens räkning. I vissa situationer kan det vara svårt att avgöra om arbetsutföraren rättsligt sett är att betrakta som egenföretagare eller anställd (falsk egenföretagare). Bedömningen ska göras enligt nationell rätt, varför en person som utför arbete i flera medlemsstater för en multinationell plattformsräkning kan ha rättslig status som egenföretagare i en stat och som anställd i en annan. Det skulle teoretiskt sett kunna innebära att den föreslagna förordningen skulle vara tillämplig på det utförda arbetet i "egenföretagarstaten" men inte i den andra, trots att det rör sig om samma tjänst för en och samma plattform. Unionen anser inte att det tydligt framgår av den föreslagna förordningstexten vilka som kan komma att omfattas av förordningen, och om de föreslagna lösningarna i förordningen enbart kan komma att tillämpas på företagare eller om även personer som (beroende på nationella arbetstagardefinitioner) blir att anse som anställda vid en plattform kan använda sig av t.ex. de föreslagna reglerna om grupptalan.

Medlemsländernas heterogena arbetsrättsliga klassificering av en enskild plattformsförare kan därför förorsaka problem. Vi uppfattar att förslaget inte tillräckligt adresserar dessa risker eller möjliga konsekvenser.

Förordningen bör noga följa upp och utvärdera de medbestämmandeinitiativ som upprättas, samt särskilt utvärdera om dessa initiativ tillräckligt adresserar maktasymmetrin på relevanta plattformar. Detta bör ses mot bakgrund av konkurrenslagstiftningen och dess kartellundantag. Skulle de medbestämmandeinitiativ som förordas inte korrigerar maktasymmetrin tillräckligt för svagare parter, bör det undersökas om konkurrenslagstiftningens kartellundantag kan vidgas i syfte att ytterligare stärka den svagare partens möjlighet att idka medbestämmande över de plattformar i förhållande till vilka de står i beroende.

Förslaget har starka paralleller till den reglering av arbetsmarknaden som finns i de nordiska länderna, där lagstiftare adresserar parternas maktasymmetrier i syfte att få dessa att självreglera genom förhandling av bindande, ofta branschtäckande, kontrakt. Denna approach innebär att reglering sköts via förhandling och kollektivavtalstecknande, vilket öppnar för flexibilitet och, i bästa fall, ökad tillit mellan parterna när det handlar om att lösa gemensamma komplexa problem. Det skapar även incitament att skapa mekanismer för att lösa svåra frågor utanför domstol.

Ordningen förutsätter dock en rad institutioner som skapar de förutsättningar som kan balansera maktförhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare. Endast då kan långsiktiga, konstruktiva lösningar nås. Och i att skapa gynnsamma institutionella förutsättningar spelar lagstiftaren en viktig roll. Maktbalansen och parternas förmåga att komma till lösningar är en ständigt återkommande fråga i

svensk politik, inte minst i tider med nya utmaningar. En förordning som ämnar adressera maktasymmetrier mellan plattformar och dess näringsidkare i beroendeställning på en stor mängd marknader, kan inte ses som en *one-time-fix*. Frågan kräver återkommande utvärdering, uppmaningar från lagstiftare, och i vissa fall hot om sanktioner i form av lagstiftning om parterna inte når önskade lösningar. I detta finns mycket att lära av de nordiska ländernas iterativa arbetsmarknadsregleringar.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Marina Åman'.

Marina Åman, 2:e vice ordförande, Unionen