

Motion till riksdagen 2023/24:78

av **Ciczie Weidby m.fl. (V)**

Plattformsarbetares villkor

1 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att EU-kommissionens förslag till direktiv om bättre villkor för plattformsarbete (plattformsdirektivet) genomförs i sin ursprungliga form, med EU-parlamentets förbättringar, och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag som tydliggör att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör ställas krav på F-skatt vid egenanställning och tillkännager detta för regeringen.

2 Inledning

Under 2010-talet har en ny typ av otryggt arbete växt fram: plattformsarbete (s.k. gigjobb). Plattformsarbetet kan se ut på olika sätt, men de som utför arbetet förenas av att de får arbete via en digital plattform, att de i regel saknar anställning och att de betraktas som egenföretagare. Det finns plattformsarbetare som har anställningar, men dessa s.k. hybridanställda har ofta kortare tidsbegränsade kontrakt med ett litet antal schemalagda timmar varje månad. Denna grupp täcks av samma arbetsrättsliga skydd som andra anställda. För det stora flertalet plattformsarbetare finns inget arbetsrättsligt skydd.

Hur många som har ett plattformsarbete på den svenska arbetsmarknaden är svårt att avgöra då tidigare studier kommit fram till mycket varierande siffror. Enligt en sammanställning av flera olika studier uppskattas att omkring 2 procent av arbetskraften har ett plattformsarbete. Män, utrikes födda och yngre är överrepresenterade i gruppen (Alfonsson 2022. Det otrygga arbetslivet i Sverige – Dess framväxt och konsekvenser, s. 128).

Utvecklingen mot allt fler plattformsarbetare beskrivs ofta som att en ny typ av ekonomi växt fram: gigeekonomi, delningsekonomi, plattformsekonomi etc. Att hävda att en ny typ av ekonomi växt fram, parallellt med den flexibla kapitalismen, är dock överdrivet. Snarare ryms fenomenet inom den flexibla kapitalismens ramar. Det nya är inte yrkena i sig utan hur de som utför arbetet får arbete, hur arbetet styrs och hur deras arbetsvillkor ser ut. Det faktum att majoriteten av plattformsarbetarna saknar anställning gör att de går miste om flera av de rättigheter och det rättsliga skydd som anställda besitter.

Plattformarbetet brukar beskrivas som ett trepartsförhållande mellan arbetaren, kunden och plattformen, inte helt olik det förhållande som råder inom bemanningsbranschen. Situationen är dock mer komplex än så. Bemanningsanställda är anställda i bemanningsföretaget som i sin tur hyr ut de anställda till ett kundföretag. Kundföretaget leder arbetet och bemanningsföretaget är arbetsgivare. Detta gäller inte för plattformarbete.

En plattformsarbetare är i regel inte anställd av plattformsföretaget utan är antingen egenföretagare eller har en s.k. egenanställning via egenanställningsföretag. Egenanställningsföretag är företag som på pappret fungerar som arbetsgivare: de fakturerar beställaren, betalar skatt och sociala avgifter och betalar ut lönen till arbetaren. För detta tar egenanställningsföretaget ut en avgift av arbetaren. Det är arbetaren som ser till att få kunduppdragen, sköter all kontakt med kunderna och utför arbetet osv. Egenanställningsföretaget är således inte en arbetsgivare i den bemärkelsen att det köper arbetskraft från en anställd löntagare – det är snarare en tjänst som gör att arbetaren inte behöver starta ett eget företag. Om plattformsarbetaren inte använder ett egenanställningsföretag är hen i regel egenföretagare. I båda dessa fall saknar plattformsföretaget arbetsgivaransvar.

När plattformsarbetare inte är anställda i plattformsföretaget, utan utför arbetet i egenskap av egenföretagare eller via ett egenanställningsföretag, förflyttas risker i arbetet från plattformsföretaget till den enskilda arbetaren. Därmed undviker plattformsföretaget en mängd kostnader och lagregleringar.

Eftersom plattformsföretagen bestämmer villkoren, lönerna och vilka som får tillgång till tjänsterna och många gånger också styr arbetsprocessen har det påtalats att plattformsföretagen bör betraktas som arbetsgivare. Det har även framhållits att de som utför arbetet, dvs. plattformsarbetarna, bör betraktas som arbetstagare. Under de senaste åren har det pågått flera rättsliga tvister runtom i världen om huruvida plattformsföretag ska betraktas som arbetsgivare och om plattformsarbetare som arbetstagare. I vissa länder har domstolarna dömt till plattformsföretagens fördel och de har därmed fri-skrivits från arbetsgivaransvar. I andra länder pågår tvisterna alltjämt och utfallet är oklart. I enstaka länder har dock plattformsarbetarnas villkor förbättrats. Ett exempel är Spanien, där landets högsta domstol slagit fast att plattformsarbetare ska betraktas som anställda med de rättigheter som följer av detta (Arbetsvärlden 2020-10-12).

Det faktum att plattformsföretagen inte betraktas som arbetsgivare och att majoriteten av plattformsarbetarna inte betraktas som arbetstagare skapar en mängd problem. För det första saknar plattformsarbetarna de rättigheter och den anställningstrygghet som anställda har. För det andra behöver plattformsföretaget inte ta något arbetsmiljöansvar för de icke anställda plattformsarbetarna. För det tredje har plattformsarbetare som inte är anställda svårt att representeras av fackföreningar då dessa i regel riktar sig till anställda och försvarar deras rättigheter i relation till en arbetsgivare. Utöver detta finns en mängd andra problem behäftade med plattformarbete, såsom

löneotrygghet, social otrygghet och tidsotrygghet. Utsattheten hos plattformsarbetare är således stor.

Plattformarbetet drabbar inte bara de individer som utför arbetet, utan kan även få konsekvenser för den svenska arbetsmarknaden i stort. Den svenska modellen bygger på att parterna på arbetsmarknaden möts, förhandlar och tillsammans reglerar de villkor som ska gälla. Anställda förhandlar via fackföreningar och arbetsgivare via arbetsgivarföreningar. Genom plattformarbetet erkänns i regel inte arbetarna längre som anställda utan ses i stället som företagare som gör affärer och ingår avtal med andra företag. Samtidigt förnekar plattformsföretagen sin roll som arbetsgivare. Det finns således inte två tydliga motparter. Därmed kringgås den svenska förhandlingsmodellen.

Att, som plattformsföretagen, förneka sin roll som arbetsgivare är något nytt på svensk arbetsmarknad. Det är också en mycket effektiv antifacklig praktik. Plattformföretagen behöver inte ens hindra plattformsarbetare från att organisera sig eftersom de, i frånvaron av en ställning som arbetstagare, saknar möjlighet att luta sig mot arbetsrätten om de representeras fackligt.

Om plattformarbetet expanderar, och sättet att organisera arbete spiller över på andra delar av arbetsmarknaden, hotas den svenska modellen. Om arbetare inte längre ses som anställda och arbetsgivare inte längre ses som arbetsgivare kan inga förhandlingar ske och inga kollektivavtal ingås. För att motverka en sådan utveckling, och förbättra villkoren för plattformsarbetare, behöver flera åtgärder vidtas.

3 Förbättra plattformsarbetarnas villkor

Plattformföretagens affärsmodell bygger på att de utnyttjar en otydlighet i lagstiftningen. Genom att inte definiera plattformsarbetarna som anställda kommer plattformsföretagen undan såväl arbetsrättsliga regler som krav på förmåner, t.ex. försäkringar, pensioner och utrustning. Den svenska lagstiftning som reglerar gränsen mellan arbetstagare och uppdragstagare saknar en tydliggörande definition av arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet. Det är i stället domstolspraxis som avgör vilka faktorer som spelar in. Tidigare domar i arbetsrättsliga tvister blir då avgörande för vilken definition som tas i bruk (Gigwatch 2021. Apparna och arbetet – Om gigifieringen av arbetsmarknaden).

Under de senaste åren har Arbetsmiljöverket genomfört tillsynsinsatser mot flera plattformsföretag i syfte att tvinga dem att ta ansvar för plattformsarbetarnas arbetsmiljö och i förlängningen testa gränserna för var arbetsgivaransvaret går. Ärendena har prövats i domstol. År 2021 prövades plattformsföretagen Tiptapp och Taskrunner som bägge vann sina tvister mot myndigheten. Enligt förvaltningsrätten kräver rättspraxis en mer omfattande arbetsledning och en tydligare underordning av arbetskraften gentemot plattformen för att arbetsgivarbegreppets kriterier ska vara uppfyllda. År 2023 prövades plattformsföretagen Wolt och Bolt som, även de, vann sina tvister mot Arbetsmiljöverket och således inte är att betrakta som arbetsgivare. Domarna visar att befintlig svensk lagstiftning och rättspraxis inte förmår att klassificera plattformsföretagen som arbetsgivare. Till dess att en mer inkluderande definition av arbetsgivare kommer på plats – antingen nationellt eller på EU-nivå – förblir plattformsekonomin en laglös zon på svensk arbetsmarknad (Flamman 2023-06-20).

Vänsterpartiet anser att plattformsföretagen ska betraktas som arbetsgivare och att de som utför arbetet, plattformsarbetarna, ska betraktas som arbetstagare – med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta. För att åstadkomma det krävs förändrad lagstiftning som tydliggör detta.

3.1 Plattformdirektivet

EU-kommissionen har tagit fram ett förslag till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete (plattformdirektivet). Förslaget innehåller bl.a. kriterier för när ett plattformsföretag ska ses som arbetsgivare. I förslagens artikel 4 om s.k. rättslig anställningspresumtion ställer kommissionen upp fem kriterier som ska avgöra om företaget kontrollerar arbetets utförande på ett sådant sätt att ett anställningsförhållande föreligger. Om minst två av kriterierna är uppfyllda ska plattformsföretaget i fråga rättsligt sett anses vara arbetsgivare. Om kriterierna gör att en plattformsarbetare ska anses vara anställd så ska denne också få de rättigheter och sociala förmåner som arbetstagare har rätt till (COM(2021) 762, utl. 2021/22:AU16 s. 4 f.)

Riksdagen har prövat EU-kommissionens förslag enligt subsidiaritetsprincipen som säger att EU bara ska lagstifta i en fråga om målen för den planerade åtgärden inte kan uppnås lika bra av medlemsländerna själva (utl. 2021/22:AU16). Arbetsmarknadsutskottet ansåg, i likhet med den dåvarande S-regeringen och flera remissinstanser, att kommissionens förslag var alltför långtgående och detaljerat och att direktivförslaget, så som det var utformat med en s.k. anställningspresumtion, innebar risker för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Utskottet drog därför slutsatsen att direktivförslaget i denna del stred mot subsidiaritetsprincipen och att riksdagen därmed borde lämna ett motiverat yttrande till EU-parlamentets, rådets och kommissionens ordförande. Utskottet formulerade ett motiverat yttrande. I arbetsmarknadsutskottets utlåtande fanns även en reservation från M, SD, C och KD med ett delvis annat innehåll än det i utskottets förslag till motiverat yttrande (arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2021/22:AU16). Riksdagen biföll reservationen från M, SD, C och KD. Vänsterpartiet stod bakom arbetsmarknadsutskottets slutsats att EU-kommissionens direktivförslag stred mot subsidiaritetsprincipen. Vi stod även bakom utskottets förslag till motiverat yttrande. Vi delar dock inte den uppfattning som M, SD, C och KD gav uttryck för i den reservation som bifölls av riksdagen. Av reservationen framgick det tydligt att de fyra partierna oroade sig mer för plattformsföretagens möjligheter att bedriva sin verksamhet än för plattformsarbetarnas villkor.

Vänsterpartiet har därefter omvärderat vår ståndpunkt vad gäller plattformsdirektivet. Dels är det uppenbart att svensk lagstiftning och rättspraxis inte förmår att klassificera plattformsföretag som arbetsgivare och plattformsarbetare som arbetstagare (vilket flera domar visar), dels är det uppenbart att högerregeringen inte avser att förändra den svenska lagstiftningen för att förbättra plattformsarbetarnas villkor. EU-kommissionens planerade åtgärd, att förbättra plattformsarbetares villkor, kommer således inte att uppnås av Sverige genom svensk lagstiftning och rättspraxis – åtminstone inte i närtid. Plattformsarbetarna behöver bättre villkor nu – de kan inte vänta på att svensk rättspraxis utvecklas så att de, eventuellt någon gång i framtiden, klassificeras som arbetstagare och plattformsföretagen som arbetsgivare.

För att åstadkomma förbättringar av plattformsarbetarnas villkor i Sverige är det därför, under rådande omständigheter, rimligt med regleringar på EU-nivå som

implementeras i svensk rätt. Plattformdirektivet är inte resultatet av byråkratisk klåfingrighet utan ett svar på ett konkret och växande problem på europeisk arbetsmarknad: att skrupelfria aktörers utnyttjande av kryphål och ny teknik leder till att utsatta arbetstagare berövas grundläggande rättigheter. På svensk arbetsmarknad kan det fungera som en bottenplatta och i bästa fall stärka möjligheten att fler omfattas av kollektivavtal. Att det finns en skyddslagstiftning för att oskäligen villkor inte ska drabba enskilda är inte i sig något främmande för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Plattformdirektivet är förmodligen inte den enda lösningen på de omfattande problem som plattformarbetet medför, och sannolikt inte heller en fullt tillräcklig sådan, men det är ett steg på vägen för att förbättra plattformarbetarnas villkor – i Sverige och EU.

I februari 2023 röstade EU-parlamentet med bred majoritet för att EU-kommissionens förslag till direktiv för plattformarbete skulle gå vidare för förhandlingar med medlemsländerna i Europeiska unionens råd (rådet). I samband med EU-parlamentets behandling av förslaget fick parlamentets vänster, som varit drivande i frågan om att förbättra plattformarbetarnas villkor, igenom flera förbättringar. Vänsterpartiet står bakom kommissionens direktivförslag – med EU-parlamentets förbättringar. Vi menar att direktivet kan genomföras i Sverige med hänsyn tagen till vår arbetsmarknadsmodell. Implementeringen ska ske i nära dialog med fackföreningarna (Transportarbetaren 2023-02-14).

I juni 2023 röstade EU:s arbetsmarknadsministrar, inom ramen för rådet, om EU-kommissionens förslag med EU-parlamentets tillägg. Rådet fattade beslut om en s.k. allmän riktlinje som kommer att utgöra rådets position när man nu går in i slutförhandlingar mellan EU-länderna och EU-parlamentet för att hitta en slutgiltig kompromiss.

Rådets uppgörelse, som bygger på det svenska ordförandeskapets förslag, innebär en avsevärd försämring jämfört med såväl EU-kommissionens ursprungliga förslag som EU-parlamentets position. Enligt kommissionens förslag måste en plattformarbetare uppfylla två av sju kriterier för att klassas som arbetstagare. I rådets förslag måste plattformarbetare leva upp till tre av sju kriterier. Detta ”krav” ska dessutom bara vara vägledande för medlemsländerna. Uppgåelsen gör det möjligt för plattformföretag att fortsätta att utnyttja plattformarbetare som ”egenanställda”. Därmed slipper plattformföretagen att ta sitt arbetsgivaransvar.

Nu väntar hårda förhandlingar mellan rådet och EU-parlamentets förhandlare. Parterna står mycket långt ifrån varandra och utgången av förhandlingarna är oviss. Det kommer sannolikt att ta tid att nå en slutgiltig kompromiss. I väntan på det tvingas miljoner plattformarbetare att arbeta under mycket osäkra villkor och till mycket låga löner.

Vänsterpartiet anser att EU-kommissionens direktivförslag bör genomföras i sin ursprungliga form – med EU-parlamentets förbättringar. Den urvattnade kompromiss som den svenska regeringen förhandlade fram inom ramen för det svenska ordförandeskapet bör rivs upp.

Regeringen bör verka för att EU-kommissionens förslag till direktiv om bättre villkor för plattformarbete (plattformdirektivet) genomförs i sin ursprungliga form, med EU-parlamentets förbättringar. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Parallellt med detta bör svensk lagstiftning ses över i syfte att tydliggöra att plattformföretag är att betrakta som arbetsgivare och att plattformarbetare är att betrakta som arbetstagare.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag som tydliggör att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.2 Krav på F-skatt vid egenanställning

Egenanställning är en relativt ny företeelse på den svenska arbetsmarknaden. Egenanställningsföretagens affärsidé är att ”bereda möjligheter och skapa trygghet för personer att verka som egenföretagare utan att de behöver skaffa F-skattsedel och sköta den administration som är förenad med egenföretagande” (SOU 2017:24).

Många av plattformsarbetarna har en egenanställning via ett egenanställningsföretag. Därmed behöver plattformsföretaget inte ta något arbetsgivaransvar. I stället fungerar egenanställningsföretaget som en form av ”arbetsgivarmålvakt” åt plattformsföretaget och bidrar därmed till att plattformsföretaget inte behöver ta något arbetsgivaransvar. Egenanställningsföretagen tar dock inte heller något arbetsgivaransvar för den egenanställda plattformsarbetaren – det är enbart att betrakta som en administrativ lösning.

Många av de plattformsarbetare som har en s.k. egenanställning saknar F-skatt. De utför samtidigt kontinuerligt arbete åt plattformsföretag under anställningslika förhållanden. Dessa plattformsarbetare är därmed att betrakta som falska egenanställda eller falska egenföretagare.

Vänsterpartiet anser, i likhet med Transport, att det bör krävas F-skatt för att få en egenanställning. Man ska inte kunna bli egenanställd om man samtidigt, enligt Skatteverkets regler, inte kvalificerar sig för F-skatt. Egenanställning ska inte förekomma i arbeten där arbetstagaren inte kvalificerar sig för F-skatt.

Det bör ställas krav på F-skatt vid egenanställning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.3 Ytterligare åtgärder

Utöver de förslag som lyfts fram ovan behöver ytterligare åtgärder vidtas för att åstadkomma förbättrade villkor för plattformsarbetare. Vi vill här lyfta fram tre sådana åtgärder.

För det första bör det införas tydligare villkor för F-skatt. Många av dem som utför arbete åt plattformsföretag arbetar regelbundet för samma plattformsföretag, dag ut och dag in. De bör rimligen vara anställda av plattformsföretaget – inte ”egenföretagare”. Vänsterpartiet anser att det ska krävas mer än en uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt. På så sätt värnas arbetstagarbegreppet och arbetsrätten. Ett rimligt formulerat, uttryckligt krav på fler än en arbetsgivare skulle minska risken för att arbetsgivare tvingar anställda att starta företag enbart i syfte att sänka arbetsgivarens arbetskraftskostnad (se yrkande 6 i motion 2023/24:439 Ordning och reda på arbetsmarknaden).

För det andra bör anställningsformen särskild visstidsanställning avskaffas. Många av dem som utför arbete åt plattformsföretagen har korta visstidsanställningar via egenanställningsföretag eller på plattformsföretag, t.ex. Foodora, utan någon som helst trygghet. Så länge särskild visstidsanställning finns kvar kommer arbetsgivare att utnyttja denna möjlighet. Det drabbar dem som utför arbete både inom plattformsekonomin och på andra delar av arbetsmarknaden. Vänsterpartiet vill därför ändra LAS

så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar (se yrkande 1 i motion 2023/24:647 En arbetsrätt för starka och trygga löntagare).

För det tredje bör ett utvidgat rådighetsansvar införas i enlighet med förslagen i SOU 2022:45. Ett utvidgat rådighetsansvar i enlighet med utredningens förslag skulle bidra till att tydliggöra uppdragsgivares ansvar för arbetsmiljön för t.ex. plattformarbetare. I väntan på lagändringar som tydliggör att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och att plattformarbetare är att betrakta som arbetstagare är ett utvidgat rådighetsansvar ett lämpligt första steg. Vänsterpartiet föreslår därför att ett utvidgat rådighetsansvar införs i enlighet med förslagen i SOU 2022:45 (se yrkande 11 i motion 2023/24:77 Arbetsmiljö och arbetstid).

Vänsterpartiet avser att återkomma under mandatperioden med ytterligare förslag som förbättrar villkoren för plattformarbetare.

Ciczie Weidby (V)

Ali Esbati (V)

Samuel Gonzalez Westling (V)

Ilona Szatmári Waldau (V)

Lorena Delgado Varas (V)

Birger Lahti (V)