

## SKRIFTLIG FRÅGA TILL STATSRAÅD

Från Riksdagsförvaltningen  
2024-05-28  
Besvaras senast  
2024-06-05 kl. 12.00

Till statsrådet Paulina Brandberg (L)

### **2023/24:941 Implementering av plattformsdirektivet i Sverige**

Under 2021 påbörjades förhandlingar om det så kallade plattformsdirektivet – EU:s försök att reglera gigarbete inom unionen. En central del av direktivet är den så kallade anställningspresumtionen som syftar till att omklassificera plattformsarbetarna från ”egenföretagare” eller egenanställda till arbetstagare/anställda och därigenom tvinga plattformsföretagen att ta sitt arbetsgivaransvar. I den ursprungliga versionen av direktivförslaget skulle plattformsarbetarna omklassificeras till arbetstagare/anställda om de uppfyllde två av fem kriterier, till exempel om plattformen kontrollerar tilldelning av arbetsuppgifter eller övervakar arbetet. Kriterierna som fastställdes i direktivförslaget skulle omfatta alla EU-länder. Under förhandlingsprocessen har direktivet successivt urvattnats.

I den slutgiltiga versionen av direktivet, som antogs av EU-parlamentet i april 2024, är de gemensamma kriterierna borttagna. Enligt det antagna direktivet ska anställningspresumtionen i stället införas i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis. Det är således upp till de enskilda medlemsstaterna att, inom ramen för ländernas respektive arbetsmarknadsmodell, definiera arbetstagarbegreppet och därmed huruvida plattformsarbetare ska klassificeras som arbetstagare/anställda. Medlemsstaterna har nu två år på sig att implementera plattformsdirektivet på nationell nivå.

Enligt den svenska arbetsmarknadsmodellen har arbetsmarknadens parter huvudansvar för att reglera arbetsvillkoren på arbetsmarknaden. Villkoren fastställs i kollektivavtal. För att kunna teckna kollektivavtal krävs två parter: fack och arbetsgivare. De fackliga organisationerna företräder arbetstagarna, som säljer sin arbetskraft; arbetsgivarorganisationerna företräder arbetsgivarna, som köper arbetskraft och leder och fördelar arbetet.

Enligt gällande svensk lagstiftning och praxis betraktas inte plattformsföretagen som arbetsgivare. Plattformsarbetarna betraktas inte heller som anställda hos plattformsföretagen, utan de anses vara anställda av antingen så kallade egenanställningsföretag eller så kallade workforce management-företag. Detta har slagits fast i ett flertal domar i såväl AD som förvaltningsrätten. (Se AD 2022 nr 45, Förvaltningsrätten i Göteborg, mål nr 12902–22 med flera.)

Egenanställningsföretag och workforce management-företag saknar per

definition makt och inflytande över plattformsarbetarnas arbete – dessa företag fungerar endast som bulvaner åt plattformsföretagen. Egenanställningsföretag och workforce management-företag är således inte arbetsgivare i traditionell mening, men de betraktas som sådana enligt gällande svensk lagstiftning och praxis.

I den svenska debatten om plattformsdirektivet har regeringen framhållit att plattformsarbetarnas arbetsvillkor ska stärkas inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen, det vill säga befintlig nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.

Mot bakgrund av detta vill jag fråga statsrådet Paulina Brandberg:

På vilket sätt anser statsrådet att plattformsdirektivet ska implementeras i Sverige för att säkerställa att arbetsgivaransvaret kopplas till plattformsföretagen och inte förblir knutet till egenanställningsföretag eller workforce management-företag?

.....

Ciczie Weidby (V)

Överlämnas enligt uppdrag

Rebecca Heinemann