

Arbetsmarknadsdepartementet

Stockholm den 2026-03-13

Diarienummer A2026/00012

Ledarna – Sveriges chefsorganisationens yttrande över genomförandet av plattformsdirektivet (SOU 2026:3)

Ledarna är Sveriges chefsorganisation, med 100 000 medlemmar och är den enda organisation i Sverige enbart för chefer. Hos oss får chefer stöd både i rollen som chef och som anställd. Vi arbetar för att chefer ska ha avtal och villkor som är väl anpassade för chefsrollen. Vi för också chefers talan i samhällsdebatten och lyfter fram ledarskapets betydelse. Ledarna är partipolitiskt obundet, men tvekar inte att driva sakpolitiska frågor som har ett uttalat chefsintresse. Ledarna är den enda fackliga organisation som arbetar bara för chefer.

Sammanfattning

Ledarna anser att det är en genomarbetad utredning som för ett väl utvecklat resonemang. Ledarna står bakom syftet med implementeringen och uppfattar utredningens förslag som utformat nära direktivtexten. Direktivet i sig är tekniskt och i flera delar juridiskt svårtillgängligt varför det är svårt att överblicka effekterna av implementeringen. Ledarna välkomnar förslag som stärker rättssäkerhet och insyn i algoritmiska system. Samtidigt bör lagstiftaren säkerställa att det finns en ventil för enskilda chefers arbetsmiljöansvar i verksamheter där algoritmerna styr eftersom det är svårt att överblicka vem som är anställd och där cheferna som är anställda i plattformsföretagen saknar möjlighet att påverka de digitala systemen. Ledarna anser att delar av implementeringen hade kunnat ske inom ramen för befintliga lagar, inte minst inom lagen om anställningsskydd (LAS) för ett tydligare och mer enhetligt system.

Ledarnas synpunkter på betänkandet

Synpunkter på den legala systematiken

Utredningen har valt att reglera plattformarbete inom ramen för en ny lag, lagen om plattformarbete, och har i den lagen infört en presumtionsregel om anställningsförhållande, preskriptionsregler som avviker mot LAS samt reglerat möjligheten att vid domstol bland annat få fastställt huruvida en person som utför eller har utfört plattformarbete ska betraktas som en arbetstagare eller inte. Klassificeringen som arbetstagare är för den enskilde avgörande för vilket anställningsskydd hen åtnjuter samt vilka skyldigheter som följer för plattformsföretaget.

Det kan anmärkas att det redan idag finns flera effektiva sätt genom vilka en plattformarbetare skulle kunna få prövat huruvida hen är att betrakta som arbetstagare eller inte. Det är till exempel möjligt att driva en fullgörelsetalan för brott mot 6 c § lagen om anställningsskydd (LAS) eller inom ramen för en tillsvidareförklaring enligt 4 och 36 §§ samma lag. Genom att reglera plattformarbetet i egen lag med delvis avvikande preskriptionsregler mot LAS kan en situation uppstå där en plattformarbetare får fastställt att hen är arbetstagare och i anställning hos ett plattformsföretag men där hens anspråk enligt LAS hunnit bli preskriberade. Ledarna anser att regelsystemet blivit tydligare och mer enhetligt om den nya lagen i tillämpliga delar också hänvisade till och synkroniserades med LAS.

En avsaknad av ett chefsperspektiv

Ledarna kan konstatera att utredningen helt förbiser chefs perspektiv och hur utredningens förslag kan komma att påverka chefs arbetsituation.

Då utredningen specifikt rör plattformsföretag förändras inte chefernas roll primärt genom att algoritmer införs – de finns redan – utan genom att chefs ansvar formaliseras, skärps och tydligare regleras. Förslagen förstärker chefs formella ansvar i en miljö där operativa beslut fattas av algoritmer.

De huvudsakliga konsekvenserna för chefer till följd av utredningens förslag innebär i praktiken:

1. ytterligare ökad administration samt omfattande juridiska krav,
2. nya krav på kompetens inom AI, juridik och etik, och
3. ansvar för arbetsmiljön inom system där ansvarig chef inte styr tempot eller kan påverka fullt ut, samtidigt som de kan ställas inför individuellt straffansvar för arbetsmiljöbrott.

Utredningens förslag innebär en förstärkning och formalisering av arbetsgivares ansvar. I praktiken är det i förlängningen operativa chefer som har att hantera detta. Det kommer med stor sannolikhet betyda en betydligt större administrativ börda då de åläggs att dokumentera och förklara algoritmiska system, hantera eventuella invändningar mot automatiserade beslut samt säkerställa efterlevnad av dataskydds- och rapporteringskrav.

Chefer behöver förstå algoritmers begränsningar och logik och utifrån detta göra rimlighetsbedömningar. Chefer har det yttersta ansvaret för verksamhet och arbetstagare, men får genom algoritmisk arbetsledning ta ansvar för beslut som fattas på automatiserat underlag.

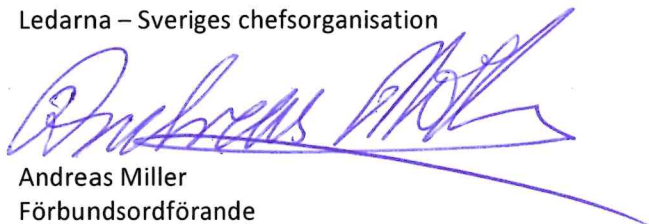
Det är väl känt att plattformarbete ofta kännetecknas av högt tempo, omfattande datainsamling, upplevelse av övervakning samt begränsade möjligheter till pauser. Chefers arbetsmiljö i sin tur riskerar att försämrans genom ökad stress och ansvar som inte vägs upp av faktiskt kontroll och möjlighet till påverkan. Det är därför orimligt att chefer kan bli föremål för individuellt straffansvar avseende arbetsmiljöbrott då de själva inte kan påverka de algoritmer som styr.

Ledarna anser att genomförandet av plattformsdirektivet måste kombineras med riktade utbildningsinsatser för chefer, stödstrukturer utformade för arbetsmiljöarbete i

algoritmiska miljöer samt krav på teknisk och organisatorisk efterlevnad som inte enbart lägger ansvar på den enskilda chefen.

Ledarna anser att det är nödvändigt att genomförandet kombineras med lättnader i arbetsmiljölagen för individuella chefers arbetsmiljöansvar, särskilt i situationer där det är oklart vem som är ansvarig för arbetsmiljön och där den operativa chefen inte kan påverka den ledande algoritmen. Det framstår som både orättvist och rättsosäkert att i en sådan situation belägga en chef med ett individuellt straffansvar. Ansvaret bör i en sådan situation endast gå att utkräva från den juridiska personen, det vill säga plattformsföretaget.

Ledarna – Sveriges chefsorganisation



Andreas Miller
Förbundsordförande