



2026-03-30

Arbetsmarknadsdepartementet
 a.remissvar@regeringskansliet.se
 a.arm@regeringskansliet.se

A2026/00012

Yttrande över Genomförande av plattformsdirektivet (SOU 2026:3).

Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) har tagit del av Arbetsmarknadsdepartementets remiss av SOU 2026:3, och önskar lämna följande kommentarer.

Transports synpunkter i korthet

Transport tillstyrker utredningens förslag på en ny lag om plattformarbete och finner sättet som plattformsdirektivet genom denna lag får sin tillämpning i Sverige balanserat. Den föreslagna lagen följer direktivet nära, och skapar särskilt genom regleringen av den algoritmiska arbetsledningen goda förutsättningar för insyn i och skydd mot automatiserat beslutsfattande. Vi vill samtidigt understryka att denna plattformslag inte kommer uppfylla plattformsdirektivets huvudsakliga syfte på den svenska arbetsmarknaden, och varken direkt eller indirekt skapa förutsättningar för fackliga organisationer att reglera plattformsekonomin med hjälp av kollektivavtal. Detta beror på omständigheter som går bortom utredningens direktiv, och har sin grund i att det svenska plattformsarbetet är organiserat annorlunda än i jämförbara länder. I Sverige är inte falska egenföretagare ett reellt problem då plattformsarbetare i regel redan är löntagare. Den rättsliga presumtionen saknar därför i all väsentlighet betydelse. Företagens svenska verksamhetsmodeller bygger i stället på *falsa arbetsgivare* och på att arbetsgivaransvaret kan säljas som en tjänst av målvaktsföretag. Justering av befintlig nationell lagstiftning, specifikt uthyrningslagen, är därför nödvändig för att partsmodellen ska vara möjlig att upprätthålla inom denna sektor. Transport förordar vidare utredning av de problem som är specifika för plattformsarbetet i Sverige.

Direktivets bakgrund

Under 2010-talets andra hälft avgjordes ett antal rättsfall gällande plattformsarbetets arbetsrättsliga ställning i många av EU:s medlemsländers högsta instanser. Tvisterna handlade i regel om samma sak; plattformsarbetare som formellt var klassificerade som egenföretagare eller som på andra sätt arbetade under en frilansstatus ansåg sig vara kontrollerade av plattformsföretag i en så stor utsträckning att de i praktiken var att likställa med arbetstagare. Detta var en hållning som ofta delades av domstolarna, och som i de flesta fall avgjorde tvisterna till plattformsarbetarnas fördel.

Det politiska syftet med att driva tvister av denna typ handlade om att löntagare typiskt sett har rättigheter som frilansare saknar, just för att de inte har frihet att

Postadress	Besöksadress	Telefon	E-post	Hemsida
Box 714 101 33 Stockholm	Olof Palmes gata 31 111 22 Stockholm	010-480 30 00 (vxl)	transport@transport.se	www.transport.se

självtändigt sätta ramarna för sina egna arbetsliv. Omklassificering av plattformsarbetare från egenföretagare till arbetstagare har därför inte bara varit symboliskt, utan har inneburit att de omfattats av många lagstadgade krav på trygghet och förutsägbarhet i arbetet som är strukturellt inkompatibla med plattformmodellens design. Företag som fått sådana domar emot sig har som följd behövt inordna sig i samma ramar som andra företag med schemaläggning av arbetskraft och tidlöner i stället för ackord, vilket i praktiken inneburit att de slutat vara plattformsföretag i en strikt bemärkelse.

När resolutionen som uppmanade EU-kommissionen att ta fram ett plattformsdirektiv röstades genom parlamentet hösten 2020 motiverades det på följande sätt:

Trots [plattformsarbetarnas] status som egenföretagare är de i själva verket underställda arbetsgivare som kringgår arbetsrätten och undantar sig själva från allt socialt, civilrättsligt och straffrättsligt ansvar genom att utnyttja en sårbar och otrygg arbetskraft. [...] Det finns ett akut behov av att Europeiska unionen kommer i kapp medlemsstaternas rättspraxis genom att låta arbetstagare på digitala plattformar åtnjuta samma rättigheter som vilken vanlig arbetstagare som helst.¹

Direktivet ska på detta sätt ses delvis som ett allmängiltigförklarande av en redan befintlig europeisk rättspraxis, men också som ett stöd för plattformsarbetare i länder där arbetsrättsliga förutsättningar för motsvarande omklassificeringar av falska egenföretagare saknas. Den rättsliga presumptionsregeln är därför direktivets mest centrala komponent, och kan få stor effekt exempelvis i länder som Norge, Danmark och Österrike. Där har plattformsföretag med en (falskt) frilansande arbetskraft de senaste åren slagit ut konkurrenter som följt arbetsmarknadernas konventioner, och skapat en kapplöpning mot botten för arbetets villkor. Samma snedvridna konkurrens, och samma villkorsdumpning, präglar marknaderna också i Sverige, men den följer en helt annan logik.

Den svenska plattformsmodellen

Sverige avviker från övriga europeiska länder genom att plattformsarbetare som huvudregel redan är, och till övervägande del alltid varit, anställda. Här är arbetstagare alltså inte bara i teorin kompatibla med plattformsmodellen, utan i praktiken också plattformsarbetets helt dominerande sysselsättningsform. På grund av dessa skilda grundförutsättningar kommer plattformsdirektivets skyddsvärde inte att materialiseras för avsedda grupper med den föreslagna lagstiftningen.

I Sverige har i stället själva arbetsgivaransvaret lagts ut på entreprenad, i sig blivit en tjänst möjlig att köpa och sälja. Svenska plattformsföretag använder mellanhänder, i praktiken målvaktsföretag, för att kringgå det ansvar som normalt följer från att köpa arbetskraft. Under dessa mellanhänder arbetar tiotusentals individer på så kallade intermittenta särskilda visstidsanställningar

¹ Directive of the European Parliament and of the Council on Digital Platform Workers, *The Left in the European Parliament* (tidigare GUE/NGL), publicerat 14 november 2020.

som upphör att gälla mellan varje pass. De är inte garanterade några timmar och får inte heller lön för sin arbetstid utan på ackord. De ansvarar också själva för fordonen som används i tjänsten, inklusive drivmedel och försäkringar, som genom anställningsavtalen ställs till plattformsföretagens förfogande. Trots deras status som löntagare bär de allt ekonomiskt ansvar för produktionsmedel, och hela verksamhetens risk, för ersättningar som i många fall är lägre än hälften av vissa konkurrenters kollektivavtalsreglerade nivåer.

Relationen mellan plattformarna och dessa arbetsgivarmålvakter ser formellt ut på ett av följande två sätt:

1. Målvakterna är vad som ibland kallas *egenanställningsföretag*, som enligt AD 2022 nr. 45 hyr ut arbetskraft genom ett bemanningsförfarande, eller
2. målvakterna är *underentreprenörer*.

Båda varianterna kringgår den svenska arbetsmarknadens institutionella ramverk. På grund av att plattformsföretag inte har några anställda arbetare, och alltså inte är arbetsgivare, utgör de inte motparter möjliga att förhandla och sluta kollektivavtal med. Arbetsgivarmålvakterna saknar i sin tur verklig kontroll över arbetet och ett reellt mandat att förhandla om dess villkor. Plattformsföretag kan, och flyttar regelbundet också arbetare mellan olika bulvaner, vilket innebär att avtal med dessa mellanhänder enkelt kan kringgås.

På grund av att plattformsarbetarna i regel är just arbetstagare är den föreslagna plattformslagens presumtionsregel verkningslös i den svenska kontexten. Inte heller plattformslagens 2 kap. 2§, som reglerar den rättsliga presumptionen vid förekomsten av en intermediär, kommer påverka relationen mellan inblandade parter då den syftar till att etablera anställningsrelationer mellan plattformsarbetare och mellanhänder som redan idag föreligger.

Att lyfta in plattformsföretagen på den svenska modellens spelplan och möjliggöra för en kollektivavtalsreglering av branschernas villkor förutsätter att det formella ansvaret kan knytas till själva plattformsföretagen, antingen direkt eller indirekt. Fokus måste därför flyttas från arbetarnas klassificering till avtalsrelationen mellan plattform och mellanhand. Olika åtgärder krävs här beroende på vilken av målvaktsföretagens två skilda former vi betraktar.

Plattformarnas underentreprenadsupplägg är generellt sett falska, då företag som Foodora, Uber Eats, Airmee och Budbee aktivt schemalägger samt leder och fördelar arbetet på individnivå för underleverantörernas personal. Detta är egentligen uthyrd arbetskraft som inordnas i plattformsföretagens verksamhet och som arbetsrättsligt utgör bemanning. Transport bedömer i nuläget att befintlig rättspraxis är tillräcklig för att i en tvist få till stånd en sådan omklassificering, vilket gör dessa företags modeller avtalstekniskt lik den explicita inhyrning som Wolts och Veloves verksamheter bygger på.

Från det följer det verkliga problemet, som har att göra med uthyrningsförfarandet i plattformarnas kontext. Likabehandlingsprincipen i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen) reglerar inte situationer där inhyraren saknar såväl kollektivavtal som egna anställda. Det innebär att det inte finns några normerande villkor som likabehandlingsprincipen kan utvidga till den inhyrda arbetskraften. Bemanningsföretag blir på det sättet ett instrument för villkorsdumpning och något plattformsföretag kan använda för att runda fackliga organisationer, vilket strider mot både uthyrningslagens och bemanningsdirektivets syfte. Detta är ett kryphål som behöver stängas, och det specifikt svenska problemet den föreslagna *lagen om plattformsarbete* inte adresserar.

Transport föreslår att denna möjlighet begränsas i uthyrningslagen. Flera olika sätt att göra detta på existerar. Det är möjligt att förbjuda inhyrd arbetskraft som substitut för direktanställning när ett kontinuerligt behov av arbetskraft föreligger. Det är också möjligt att, likt hur LAS reglerade tillfälliga anställningar innan 2008, specificera i absoluta tal hur många som får hyras in av en arbetsgivare vid varje givet tillfälle, eller som andel av den totala arbetskraftens storlek. Slutligen kan begränsningen också knytas till förekomsten av kollektivavtal på det inhyrande företaget. Det skulle då, likt förbudet mot nattarbete i arbetstidslagen, bestå av ett semi-dispositivt förbud mot bemanning som kan avtalas bort. Det skulle då vara tillåtet att hyra in hela arbetskraften från bemanningsföretag, men bara med kollektivavtal, då det i dessa fall skulle finnas etablerade villkor hos inhyraren som likabehandlingsprincipen kan utvidga till den inhyrda personalen. Hur en sådan begränsning ska göras är något som behöver utredas vidare. I en sådan utredning bör också en översyn över plattformsarbetares tillgång till socialförsäkringssystemen inkluderas, som de i många fall exkluderas från trots deras ställning som arbetstagare.

Syftet med Transports förslag är inte att förbjuda eller ens begränsa användningen av bemanningsföretag i allmänhet, utan att blockera det randfenomen där ett företag kan undvika både arbetsgivaransvar och kravet på kollektivavtalsenliga villkor för den inhyrda arbetskraften genom att sätta likabehandlingsprincipen ur spel. Målet är att etablera en partsrelation också inom plattformsekonomin och omöjliggöra den marknad för arbetsgivaransvar som detta kryphål möjliggör, vilket i förlängningen är vad de svenska plattformsföretagens verksamhetsmodeller vilar på.

Att sträva efter att arbetstagare på digitala plattformar ska åtnjuta samma grundläggande rättigheter som vilken arbetstagare som helst, för att citera direktivets initiativtagare, är i linje med den svenska modellens mest centrala konvention. Verksamheter som inte kan bära kollektivavtalsmässiga löner och villkor ska sakna en plats på den svenska arbetsmarknaden.

Stockholm den 30 mars 2026

SVENSKA TRANSPORTARBETAREFÖRBUNDET

Tommy Wreeth
Förbundsordförande

Pontus Blüme
Föredragande