

Arbetsmarknadsdepartementet

Genomförande av plattformsdirektivet (SOU 2026:3)

Bakgrund

Svenska ILO-kommittén har genom remiss den 12 januari 2026 (A2026/00012) ombetts att yttra sig över betänkandet *Genomförande av plattformsdirektivet* (SOU 2026:3).

Betänkandet innehåller förslag avseende genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete (plattformsdirektivet).

Plattformsdirektivet

Plattformsdirektivets innehåller sex kapitel enligt följande.

- Allmänna bestämmelser med bestämmelser om syfte och definitioner (kap. I, artikel 1–3).
- Sysselsättningsstatus med bestämmelser om fastställande av korrekt sysselsättningsstatus och om en ram för stödjande åtgärder (kap. II, artikel 4–6).
- Algoritmisk verksamhetsledning som innehåller regler om automatiserade övervaknings- och beslutssystem (kap. III, artikel 7–15). Här finns i artikel 12 bestämmelser om säkerhet och hälsa och i artikel 13 bestämmelser om information och samråd.
- Transparens när det gäller plattformsarbete med bestämmelser om att plattformsarbete ska anmälas till behöriga myndigheter (kap. IV, artikel 16–17).
- Rättsmedel och efterlevnad som innehåller bl.a. regler om rätt till gottgörelse, förfaranden, tillgång till bevis, skydd mot ogynnsam behandling, skydd mot uppsägning samt tillsyn och sanktioner (kap. V, artikel 18–24).

- Slutbestämmelser, med bestämmelser bl.a. om främjande av kollektiva förhandlingar inom plattformarbete samt om upprätthållande av skyddsnivån och möjlighet till förmånligare bestämmelser samt om kollektivavtal och särskilda regler om behandling av personuppgifter (kap. IV, artikel 25–32).

Syftet med plattformsdirektivet är enligt artikel 1, punkten 1, att förbättra arbetsvillkoren och skyddet av personuppgifter i plattformarbete. Detta ska åstadkommas genom

- a) införande av åtgärder för att underlätta fastställandet av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformarbete,
- b) främjande av transparens, rättvisa, mänsklig kontroll, säkerhet och ansvarsskyldighet i algoritmisk verksamhetsledning av plattformarbete, samt
- c) förbättrad transparens när det gäller plattformarbete, även i gränsöverskridande situationer.

Av artikel 1, punkten 2, första stycket, framgår att det i direktivet fastställs minimirättigheter som är tillämpliga för alla personer som utför plattformarbete i unionen och som har, eller på grund av en bedömning av sakförhållandena anses ha, ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av EU-domstolens rättspraxis. I andra stycket anges att i direktivet också fastställs regler för att förbättra skyddet för fysiska personer när det gäller behandlingen av deras personuppgifter genom att det föreskrivs åtgärder som rör algoritmisk verksamhetsledning, vilka är tillämpliga på personer som utför plattformarbete i unionen, inbegripet personer som inte har något anställningsavtal eller anställningsförhållande.

Av definitionerna framgår att direktivet gör skillnad på *en person som utför plattformarbete* och *en plattformarbetstagare*. Plattformsdirektivet innehåller därmed bestämmelser för personer som utför så kallat plattformarbete, oavsett om personerna är att anse som arbetstagare eller uppdragstagare. Direktivet är tillämpligt både på personer som har träffat avtal om att utföra arbete med en digital arbetsplattform och i fråga om dem som träffat avtal med en intermediär.

Utredningens förslag till lag om plattformarbete

Genomförandet av direktivet föreslås ske huvudsakligen genom en ny lag, lagen om plattformarbete. Lagen ska vara tillämplig på digitala arbetsplattformar och enskilda personer som utför plattformarbete. I de fall den enskilde anses som arbetstagare (plattformarbetstagare) är den digitala arbetsplattformen arbetsgivare. En definition av vem som är en digital arbetsplattform finns i 1 kap. 5 §.

Lagen innehåller bestämmelser som rör relationen mellan den som utför plattformsarbete och den digitala arbetsplattformen och om information och samråd med bl.a. arbetstagarorganisationer (inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning), men även om information till Arbetsmiljöverket och tillsyn av den myndigheten samt Integritetsmyndighetens tillsyn över dataskyddsfrågor.

I betänkandet, avsnitt 11.5, beskrivs utredningens förslag till lag om plattformsarbete enligt följande.

Lagen innehåller åtta kapitel.

I det första kapitlet finns definitioner som bestämmer lagens tillämpningsområde men också grundläggande bestämmelser om att lagen är tvingande och i delar semidispositiv.

I andra kapitlet finns en reglering av sysselsättningsstatus som genomför direktivets kapitel II. Därav framgår en rättslig presumtion som en person som utför plattformsarbete kan åberopa vid en prövning av huruvida personen är arbetstagare eller inte. Det framgår även att vid Arbetsmiljöverkets tillsyn ska en digital arbetsplattform anses vara arbetsgivare till den eller de som utför plattformsarbete, om omständigheterna ger anledning att anta att arbete utförs under plattformens ledning och kontroll. Även den som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en intermediär ska komma i åtnjutande av presumtionen.

Tredje och fjärde kapitlet i lagen genomför direktivets bestämmelser om algoritmisk verksamhetsledning, dvs. direktivets kapitel III.

I tredje kapitlet samlas dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning. Där finns bl.a. ett förbud mot behandling av vissa personuppgifter och reglering om att berörda arbetstagarorganisationer ska få lämna synpunkter vid utarbetandet av konsekvensbedömningen avseende dataskydd. Digitala arbetsplattformar ska även informera personer som utför plattformsarbete om automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Det finns också en rätt till dataportabilitet. Vissa ingripande beslut ska fattas av en människa. Den digitala arbetsplattformen ska vidare lämna en skriftlig redogörelse för beslut av väsentlig betydelse som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem. Vidare kan den som utför plattformsarbete begära en skriftlig eller muntlig förklaring av alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat system.

I fjärde kapitlet finns bestämmelser om inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning. Oavsett om den digitala arbetsplattformen har kollektivavtal eller inte ska en sådan plattform som är arbetsgivare förhandla med berörd arbetstagarorganisation före införandet av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem eller väsentliga förändringar i sådana system. Arbetstagarorganisationen får i sådana förhandlingar biträdas av en expert som den själv utser. Om det saknas berörd arbetstagarorganisation ska de som utför plattformsarbete få informationen. Den digitala arbetsplattformen ska lämna konsekvensbedömningen avseende dataskydd till berörd arbetstagarorganisation. Berörda arbetstagarorganisationer ska även få information om automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Digitala arbetsplattformar ska vidare genomföra en granskning av hur beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete. Vartannat år ska den digitala arbetsplattformen genomföra en utvärdering av hur sådana enskilda beslut påverkar personer som utför plattformsarbete. Om det av utvärderingen framkommer en hög risk för diskriminering alternativt att beslut åsidosatt rättigheter för de som utför plattformsarbete ska plattformen vidta lämpliga och nödvändiga åtgärder. Utvärderingen ska lämnas till berörd arbetstagarorganisation och innehålla information om granskningen och vilka åtgärder som vidtagits eller varför åtgärder inte vidtagits. Utvärderingen ska även göras tillgänglig för de som utför plattformsarbete. I fjärde kapitlet regleras också att det ska finnas en kontaktperson med vilken en person som utför plattformsarbete ska kunna diskutera beslut. Vidare ska den som utför plattformsarbete kunna begära omprövning av beslut och plattformen måste svara i skrift på en sådan begäran. Om ett beslut kränker rättigheterna för en person som utför plattformsarbete ska beslutet om möjligt rättas inom två veckor från antagandet. Är rättelse inte möjligt ska den som utför plattformsarbete erbjudas lämplig ersättning.

I femte kapitlet finns bestämmelser om att information ska lämnas till myndigheter och berörda arbetstagarorganisationer. Informationsmottagarna har möjlighet att begära förtydliganden av den lämnade informationen.

I sjätte kapitlet regleras att den digitala arbetsplattformen ska tillhandahålla kommunikationskanaler som ska möjliggöra privat kommunikation mellan de som utför plattformsarbete och även deras arbetstagarorganisationer.

I sjunde kapitlet finns bestämmelser om tillsyn och påföljder. Där utpekas indirekt att Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) ska ha tillsynsansvar i fråga om tredje kapitlet om dataskyddsfrågor och att Arbetsmiljöverket ska ha tillsyn över det som ska fullgöras gentemot den myndigheten. Vidare framgår att brott mot lagen kan medföra att den digitala arbetsplattformen, eller i vissa fall intermediären, ska betala ekonomiskt och allmänt skadestånd.

I åttonde kapitlet finns avslutande bestämmelser om överklagande, rättegång och preskription. Beslut från IMY och Arbetsmiljöverket ska kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Tvister mellan enskilda ska handläggas enligt arbetstvistlagen.

I sjunde kapitlet finns ett förbud mot repressalier och en bestämmelse om att vid en uppsägning eller avskedande enligt anställningsskyddslagen ska den lagen tillämpas i stället för den nya lagens förbud mot repressalier. Informationsmottagare enligt kap. 5 är bl.a. Arbetsmiljöverket.

Det finns vissa möjligheter till avvikelser från lagen om plattformarbete genom kollektivavtal. Det är enligt betänkandet något som kan främja kollektiva förhandlingar. Genom kollektivavtal kan det även klargöras vem som är företrädare för personer som utför plattformarbete. Det är också något som enligt betänkandet kan främja kollektiva förhandlingar.

Lagen föreslås träda i kraft den 2 december 2026. Bestämmelser om en rättslig presumtion för personer som utför plattformarbete ska inte tillämpas i mål där talan väckts före ikraftträdandet. De digitala arbetsplattformarnas informationsskyldighet till Arbetsmiljöverket och berörd arbetstagarorganisation ska fullgöras första gången 2027.

Förslagets förhållande till ILO-konventioner

Kommittén tar inte ställning till om betänkandets förslag innebär ett korrekt genomförande av direktivet, utan tar enbart ställning till om förslagen är förenliga med Sveriges internationella åtaganden i förhållande till ILO.

I betänkandets konsekvensutredning finns ett särskilt avsnitt avseende konsekvenser för Sveriges internationella åtaganden (avsnitt 11.10.3). Utredningen konstaterar i avsnittet att Sverige sedan 30 år är medlem i EU samt att åtaganden som följer av medlemskapet är långtgående, men också ger Sverige möjligheter att genom EU delta i många andra internationella sammanhang. Att Sverige fullgör det som följer av EU-medlemskapet bedömer utredningen inte som något som särskilt kommer att påverka Sveriges internationella åtaganden. Utredningen noterar att det pågår ett arbete inom ILO med att ta fram en konvention gällande digitala arbetsplattformar. I en fotnot länkas till

ILO:s rapport V(3) Decent work in the platform economy på ILO:s hemsida.

I skälen till plattformsdirektivet refereras till flera av Sverige ratificerade ILO-konventioner.

I direktivets skäl (22) anges att enligt ILO:s konvention (nr 135) om arbetstagarrepresentanters skydd inom företaget och åtgärder för att underlätta deras verksamhet, kan arbetstagarrepresentanter vara personer vilka på grund av nationell rätt eller praxis är erkända som sådana, antingen de är fackliga representanter, dvs. representanter utsedda eller valda av arbetstagarorganisationer eller av medlemmar i sådana föreningar, eller valda representanter, dvs. representanter som fritt valts av arbetstagarna i företaget i enlighet med bestämmelser i nationell rätt eller i kollektivavtal och vilkas uppgifter inte omfattar åtgärder som erkänns såsom uteslutande förbehållna arbetstagarorganisationerna i vederbörande land. Det står vidare att det i konventionen anges att när både fackliga representanter och valda representanter finns i samma företag, ska en sådan representation inte utnyttjas för att undergräva berörda arbetstagarorganisationers eller deras representanters ställning, och att samarbete mellan de valda representanterna och de berörda arbetstagarorganisationerna eller deras representanter ska främjas.

I direktivets skäl (23) anges att medlemsstaterna har ratificerat ILO:s konvention (nr 98) angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, som föreskriver att rättsakter som syftar till att främja inrättandet av arbetstagarorganisationer under arbetsgivar- eller arbetsgivarorganisationernas dominans, eller att stödja arbetstagarorganisationer med ekonomiska eller andra medel, i syfte att ställa sådana organisationer under arbetsgivar- eller arbetsgivarorganisationernas kontroll, ska anses utgöra inblandning som ILO:s medlemsstater behöver skydda arbetstagarorganisationerna ifrån. Det anges att det är viktigt att sådana rättsakter behandlas för att säkerställa att arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter, när de fastställer eller genomför praktiska arrangemang för information och samråd enligt detta direktiv, arbetar i en anda av samarbete och med vederbörlig hänsyn till ömsesidiga rättigheter och skyldigheter, med beaktande av såväl företagets eller verksamhetens som arbetstagarnas intressen.

Konvention (nr 98) hör till ILO:s kärnkonventioner. I artikel 4 anges att åtgärder ska vidtas för att uppmuntra och främja utvecklandet och utnyttjandet i största möjliga omfattning av anordningar för frivilliga förhandlingar mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer i syfte att reglera anställningsvillkoren i kollektivavtal.

I direktivets skäl (27) anges att principen om att sakförhållanden bör ha företräde, vilket innebär att fastställandet av förekomsten av ett anställningsförhållande i första hand bör vägledas av faktiska förhållanden för arbetets utförande, inbegripet ersättningen för arbetet, och inte av parternas beskrivning av förhållandet, i enlighet med ILO:s rekommendation om anställningsförhållanden (nr 198), samt att det är särskilt relevant när det gäller plattformarbete, där avtalsvillkoren ofta fastställs ensidigt av en part.

I direktivets skäl (36) anges bl.a. att ILO:s konvention nr 81 om arbetsinspektion innehåller anvisningar om hur ett tillräckligt antal arbetsinspektörer ska fastställas för att dessa ska kunna fullgöra sina uppgifter på ett ändamålsenligt sätt.

I konvention (nr 81) stadgas även om att det ska finnas arbetsinspektioner, om deras uppgifter, om inspektörernas kompetens m.m.

Utöver ovan i direktivet nämnda konventioner kan även följande konventioner av relevans nämnas.

- Konvention (nr 87) angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten (kärnkonvention). I konventionen stadgas om arbetares och arbetsgivares föreningsfrihet, organisationernas rätt att utse sina representanter i full frihet m.m. och skydd för arbetares och arbetsgivares organisationsrätt.
- Konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar.
- Konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö (kärnkonvention). Konventionen innehåller bl.a. krav på att staterna ska ha en enhetlig politik avseende säkerhet och hälsa på arbetsplatsen och arbetsmiljön, där syftet ska vara att förebygga olycksfall och hälsoskador. Tillsyn ska säkerställas genom ett inspektionssystem och på företagsnivå ska arbetsgivarna åläggas att säkerställa att arbetsplatser, maskiner, utrustning och processer under deras övervakning är säkra och utan risker för hälsan.
- Konvention (nr 187) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö (kärnkonvention). I konventionen ställs, i syfte att främja en säker och hälsosam arbetsmiljö, krav att det utformas en nationell politik, anges vad som bl.a. ska ingå i ett nationellt system för arbetsmiljö, samt anges kravet att utforma, genomföra, övervaka, utvärdera och med jämna mellanrum ompröva ett nationellt arbetsmiljöprogram.

- Konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. I konventionen stadgas bland annat om giltiga skäl för uppsägning, om förfarandet före eller vid uppsägning, om rätten att få en uppsägning prövad, om skälig uppsägningstid, om avgångsvederlag och annat inkomstskydd i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, om samråd med företrädare för arbetstagarna samt om varsel till berörd myndighet.

Slutligen kan nämnas ILO:s Code of practice om skydd för arbetstagares personuppgifter från 1997. Koden är inte rättsligt bindande, utan är avsedd att kunna utgöra ett stöd exempelvis vid utarbetande av rättsakter eller träffande av kollektivavtal.

Som kommittén uppfattar betänkandets förslag innebär det att en plattformsarbetstagare, till skillnad från en person som utför plattformarbete utan att var arbetstagare, kommer att omfattas av befintlig arbetsrättslig reglering, samt därutöver av de kompletterande regler som föreslås i den nya lagen. Därutöver föreslås kompletterande regler om information och samråd, som berör bl.a. arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt arbetsgivare.

Kommittén gör bedömningen att ett införande av de föreslagna kompletterande reglerna inte är i strid med någon av Sverige ratificerad ILO-konvention.

Kommittén noterar att det för närvarande pågår förhandlingar inom ILO avseende förslag till en konvention och en rekommendation om anständigt arbete i plattformsekonomin. Svenska ILO-kommittén avgav efter remiss ett yttrande till Arbetsmarknadsdepartementet av den 3 november 2025 angående *ILO:s rapport V (3) om anständigt arbete i plattformsekonomin* (vårt ärende nr 31/2025). Rapporten hade tagits fram inför den andra standardsättande diskussionen om anständigt arbete i plattformsekonomin, som ska äga rum vid Internationella arbetskonferensens hundra fjortonde möte i juni 2026. Frågorna och förslagen, som berörde både arbetstagare och uppdragstagare, syftade till att inhämta medlemsstaternas ändringsförslag och synpunkter på utkast till konvention och rekommendation till Internationella arbetsbyrån.

Svenska ILO-kommitténs slutsats

Svenska ILO-kommitténs bedömning är att betänkandets förslag är förenliga med Sveriges internationella åtaganden i förhållande till ILO.

I beslutet i detta ärende har deltagit undertecknad Cathrine Lilja Hansson och ledamöterna Ulrika Björne, Cecilia Mobach, Ola Brinnen, Anna Bergsten, Cyrene Martinsson Waern, Lise Donovan och Sophie Silverryd.

Ärendet har handlagts av undertecknad sekreterare.

För Svenska ILO-kommittén

Cathrine Lilja Hansson
Ordförande

Helle Ellehöj
Sekreterare