



Arbetsgivar- målvakterna och det svenska plattformarbetet

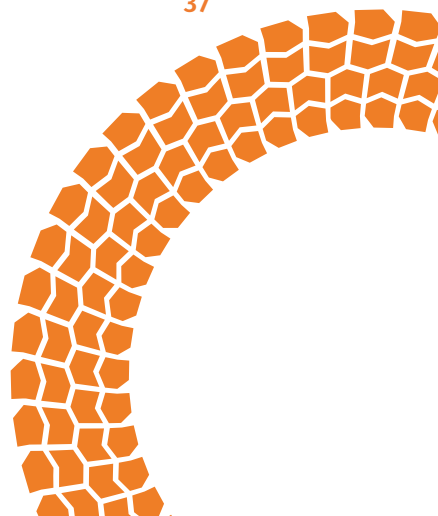


Svenska Transportarbetareförbundet



© Svenska Transportarbetareförbundet 2026
Arbetsgivarmålvakterna och det svenska plattformsarbetet
Författare: Pontus Blüme
Grafisk formgivning: Jesper Weithz, Revoluform
Tryck: Åtta45 Tryckeri

Sammanfattning	4
Inledning	7
Vad är en plattform?	8
Hybridplattformen som företagsmodell	9
Plattformsarbetets organisering och reglering i en internationell kontext	12
USA	12
Österrike och Norge	13
Spanien	15
Plattformsdirektivet	16
Det svenska fallet: Arbetsgivaransvaret på entreprenad	19
Egenanställning	21
Workforce management: Brevlådeföretag för arbetsgivaransvar	22
Plattformar och underentreprenader	23
En partsmodell utan parter	26
Plattformsdirektivets tillämpning i Sverige	27
Behov av korrigerad lagstiftning	29
Uthyrningslagen	30
Slutsatser	32
Epilog: En framtidsutsikt över plattformmodellens spridning	34
Noter	37



Sammanfattning

Det så kallade plattformsarbetet följer en liknande logik i alla länder där det etablerats. Företagen påstår sig vara digitala marknadsplatser, eller förmedlingstjänster, som kopplar samman utförare av tjänster med konsumenter – som *Airbnb* eller *Blocket.se* fast för arbetskraft. Modellen bygger på att företagen inte formellt är tjänsteleverantörer och deras verksamheter är ofta nerskalade till att endast bestå av algoritmen som kontrollerar den 'marknad' plattformen sägs utgöra.

I praktiken handlar det om en sofistikerad form av villkorsdumpning. Syftet med företagsmodellen är att sänka kostnaden för arbetskraft så pass mycket att etablerade marknader kan tas över, eller att tjänster som tidigare inte burit sig på kommersiell grund kan göras lönsamma. Berättelsen om plattformen som en 'neutral marknad' är också just en berättelse. *Uber* och *Bolt* är taxiföretag som säljer taxitjänster, *Wolt* säljer matleveranser, och *last mile*-företag som *Airmee* och *Budbee* levererar paket från e-handeln hem till konsumenternas dörrar. De har fullständig kontroll över arbetares individuella prestationer, och bestämmer ersättningen för deras arbete, men har inte en enda anställd arbetare.

I de flesta länder har plattformsföretagen byggt sina verksamheter på frilansare. Selsättningsformen har utgjorts antingen av egenföretagare eller av en typ av tredjekategori mellan arbetstagare och näringsidkare

som saknar en direkt motsvarighet på den svenska arbetsmarknaden. Orsaken till det är att de flesta länder har anställningsskydd som är för starka för att en modell med staplade visstidsanställningar kortare än en dag, strikt ackordslön, och utan garanterade timmar ska vara laglig med anställd personal. Så är inte fallet i Sverige.

Plattformsarbetet i Sverige bygger nästan uteslutande på arbetstagare. Här har istället själva arbetsgivaransvaret lagts ut på entreprenad, i sig blivit en tjänst möjlig att köpa och sälja. Svenska plattformsföretag utkontrakterar hela det formella ansvaret för produktionen av tjänster, inklusive arbetsgivaransvaret, till målvaktsföretag. Under dessa arbetar tiotusentals individer på så kallade intermittenta särskilda visstidsanställningar som upphör att gälla mellan varje pass. De är inte garanterade några timmar och får inte heller lön för sin arbetstid utan per leverans. 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 alltså allt ekonomiskt ansvar för produktionsmedel, och hela verksamhetens risk, för ersättningar som i många fall är lägre än hälften av kollektivavtalsreglerade nivåer.

Relationen mellan plattformarna och deras arbetsgivar-målvakter ser formellt ut på ett av följande två sätt:

1. Målvakterna är *egenanställningsföretag*, som enligt AD 2022 nr. 45 hyr ut arbetskraft genom ett bemanningsförfarande, eller

2. målvakterna är *underentreprenörer*.

Det senare är vanligast för plattformar inom mer traditionell logistik, där entreprenaderna utgör åkerier med en eller ett fåtal anställda. Båda varianterna kringgår dock på liknande sätt 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 teckna kollektivavtal med. Arbetsgivarmålvakterna saknar i sin tur verklig kontroll över arbetet och ett reellt mandat att besluta om dess villkor. Plattformföretag kan, och flyttar regelbundet också arbetare mellan olika bulvaner, vilket innebär att avtal med dessa aktörer enkelt kan utmanövreras. På grund av att plattformsarbetarna redan är just arbetstagare är plattformsdirektivets anställningspresumtion i den svenska kontexten verkningslös.

Att föra in plattformsföretagen på den svenska modellens spelplan och möjliggöra för en facklig organisering av deras arbetskraft förutsätter att det formella ansvaret knyts till företaget som kontrollerar själva plattformen. Fokus måste flyttas också från arbetarnas klassificering till relationen mellan plattform och mellanhand. Olika åtgärder krävs här beroende på vilken av målvaktsföretagens två skilda former vi betraktar.

Plattformarnas underentreprenadsuppbygg 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 exempelvis Wolts och Veloves verksamheter bygger på.



Plattformarbetet i Sverige bygger nästan uteslutande på arbetstagare. Här har istället själva arbetsgivaransvaret lagts ut på entreprenad

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 med lagstiftning.

Transportarbetareförbundets förslag är att skärpa lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare med syfte att omöjliggöra för företag utan kollektivavtal att förlita sig på bemanningsföretag för hela sin arbetskraftsförsörjning.

Syftet med denna förändring 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 genom att sätta likabehandlingsprincipen ur spel. Transport tar i denna rapport inte ställning vare sig för eller emot ett specifikt författ-



Målet är att etablera en fungerande partsrelation också inom plattformsekonomin

ningsförslag utan argumenterar för vad en lagändring måste uppnå. Målet är att etablera en fungerande partsrelation också inom plattformsekonomin och omöjliggöra den marknad för arbetsgivaransvar som detta kryphål möjliggör, vilket i förlängningen är vad plattformsföretagens verksamhetsmodeller vilar på.

Inledning

I drygt ett årtionde har det i Sverige, likt övriga världen i stort, varit möjligt att arbeta under digitala plattformar. *Under*, bör understrykas, snarare än *genom*, då plattformarna till skillnad från hur det länge framställdes mycket sällan fungerat som förmedlingstjänster eller neutrala marknadsplatser. Idag styrs i stället tiotusentals svenskar i sina arbetsliv av automatiserade system som bestämmer hur de ska röra sig och hur mycket ersättning de ska få; algoritmer som mäter deras produktivitet och som kan ge dem sparken utan mänsklig inblandning.

Det kallas ofta gigarbete men handlar till skillnad från musikbranschens fristående gig mycket sällan om enstaka uppdrag utan i stället om en kontinuerlig arbetsprocess som plattformarnas algoritmer organiserar. Många granskningar har de senaste åren belyst de villkor och maktrelationer som råder i denna sektor. Särskilt värda att nämna är *Slavdrivaren* (2023) av Anders Teglund och *Den sista milen* (2025) av Julia Lindblom.¹ Denna rapport kommer inte säga något ytterligare om dessa villkor, eller om de i huvudsak migrantarbetare som utför dessa arbeten. Den syftar i stället till att förklara hur själva plattformsföretagen fungerar, och till att belysa de institutionella brister som gör denna exploatering möjlig.

Plattformarna introducerade sätt att köpa arbetskraft på i Sverige som navigerar ett antal arbetsrättsliga gråzoner, och i de sektorer där modellen fått fäste har både LAS och MBL på flera sätt satts ur spel. Företagen befinner sig också i många fall utanför spel-

planen för den partsmässiga förhandlingsordningen, vilket inneburit mycket stora hinder för den fackliga praktiken.

De flesta svenska plattformsföretag inom logistiksektorn är delar av globala koncerner, verksamma genom olika nationella dotterbolag i merparten av världens länder. Företag som Doordash (i Sverige under namnet Wolt), Delivery Hero (under namnet Foodora) tillsammans med Uber och Bolt delar alla vad vi skulle kunna kalla för en abstrakt företagsmodell; en grundläggande idé om hur deras verksamheter är tänkta att fungera och som bolagen sedan försökt reproducera i varierande nationella kontexter. Dessa kontexter har samtidigt fungerat begränsande, och tvingat företagen till lokala anpassningar på grund av de skilda institutionella strukturer som reglerar olika arbetsmarknader. Samma plattformsföretag fungerar därför ofta på mycket skilda sätt beroende på i vilket land vi befinner oss, vilket också skapat skilda förutsättningar för fackliga organisationer att hantera dem.

Det är vår avsikt med denna rapport att identifiera vad som är partikulärt för det svenska fallet, varför, och hur branschernas gråzoner kan göras vita. Problemet kan formuleras i två generella frågeställningar:

1. Finns det en specifikt *svensk modell* för de digitala plattformarnas organisering av arbete, och hur skiljer sig i sådana fall denna från plattformarnas verksamhetsmodeller i jämförbara länder?

2. Vilka förutsättningar finns för att reglera de svenska plattformsföretagen inom ramarna för partsmodellen?

Rapporten inleder med en diskussion om själva plattformsbegreppet, och förklarar teoretiskt skillnaderna mellan tre olika plattformsmodeller. Även om dessa är svåra att från konsumentens perspektiv skilja från varandra bygger de på olika, och på vissa sätt till och med motsatta, verksamhetslogiker. Detta spelar en avgörande roll för den fackliga organisation som gör anspråk på att organisera deras arbetskraft – eller för den lagstiftare som önskar reglera sektorn.

Vad är en plattform?

I en tidigare rapport från Transport delade vi in plattformsarbetet med hjälp av sociologen Johanna Palms tredelade kategorisering.² I en översikt från 2019 gjorde hon skillnad mellan *kvalificerat arbete online*, som vanligtvis utgörs av akademikers mer kreativa frilansande; *okvalificerat arbete online*, vad som ofta kallats crowdwork eller mikrojobb och som i hög utsträckning består i att träna ai-modeller eller att rensa brus i algoritmer för några öre per uppgift; och slutligen, *fysiskt arbete offline*.³

Transport har av naturliga skäl fokuserat på denna tredje kategori, då merparten av detta arbete utgjorts av plattformsmedierade logistiktjänster inom vårt avtalsområde. Vi har dessutom valt att betrakta denna kategori som i sin tur uppdelad, då det från ett fackligt perspektiv funnits avgörande skillnader i sättet som det fysiska plattformsarbetet strukturerats på av appföretagens olika verksamhetsmodeller. Det går att visualisera sig dessa på ett spektrum, där en *strikt tjänste-*

leverantör och en *strikt plattform* utgör två teoretiska idealtyper som i denna kontext representerar varandras motsatser.

En tjänsteleverantör är en traditionell arbetsgivare, även om tjänsten köps genom ett app-baserat gränssnitt på kundsidan. Det är ett företag som säljer tjänster till konsumenter och köper arbetskraft för att utföra dem. Mellan företag och arbetare föreligger således ett klassiskt anställningsförhållande, där arbetsgivaren leder och fördelar arbetet, den anställde ställer sin arbetskraft till förfogande allt eftersom arbetsuppgifter uppkommer, och där ersättningen typiskt sätt utgår som lön för arbetstid. Delar av Foodoras verksamhet kan beskrivas på detta sätt; den andelen bud, idag ungefär hälften av deras cirka 9 000 anställda, som arbetar på cykel eller moped och som omfattas av Transportavtalet.⁴

En ren plattform däremot, i strikt bemärkelse, bör inte förstås som en tjänsteleverantör utan som en *privat marknad*. En sådan aktör kan jämföras med börserna, det vill säga att själva marknadsplatsen (för handel med

 **En ren plattform
bör inte förstås som
en tjänsteleverantör
utan som en privat
marknad**

värdepapper i börsernas fall) utgörs av ett privat vinstdrivande företag med makt att kontrollera villkoren för handeln.⁵ Den rena plattformen säljer inte en tjänst, och köper inte heller arbetskraft, utan är en förmedlare – en auktionsförrättare – som matchar utförare med potentiella kunder. Dessa företags

intäktsström utgörs av provision på den privata marknadens transaktioner.

Denna modell är vanligast för plattformar som monetariserar andra varor än arbete; exempelvis Airbnb eller Ebay, och används i princip endast i Sverige av Tiptapp. Bolaget lanserade 2016 en digital marknadsplats där avfallshantering organiserades som en typ av gigjobb. Genom att göra anspråk på att tillhöra en "delningsekonomi" beskrev bolaget sin verksamhet som en digital annonstavla där privatpersoner med "underutnyttjat utrymme i bil och släpvagn" mot en ersättning kunde matchas med andra privatpersoners behov av att få gods transporterade till återvinningscentraler.⁶ Med tiden kom dock plattformen att användas för transport av diverse gods mer generellt, och den delningsekonomiska aspekten av verksamheten har, om den någonsin existerat, helt upphört. Utförare på Tiptapp är idag det segment av migrantarbetare som står allra längst från den ordinarie arbetsmarknaden, till viss del även papperslösa, som använder plattformen i ett försök att generera en inkomst möjlig att leva på.

Tiptapp anställer inga arbetare, och kontrollerar inte arbetet på något sätt. Det är kunderna som bestämmer ersättningen genom att själva specificera vad de är villiga att betala, varpå arbetarna i praktiken sedan kan buda under varandra för en chans att få utföra arbetet. Det är upp till utföraren att själv betala tillämpliga skatter och sociala avgifter, och Tiptapp tillåter inte heller individer med f-skatt att använda plattformen då det skulle klassa tjänsterna som näringsverksamhet och således bryta mot kommunala monopol på avfallshantering. Plattformen befinner sig därför i en juridisk gråzon, där tjänsterna utförs på informell basis.

I konflikter med myndigheter har Tiptapp försvarat sin verksamhet genom att beskriva sig själva som Blocket.se fast för arbetskraft. Detta är en korrekt beskrivning, men också skälet till varför verksamheten utgör organiserat svartarbete. Arbetskraft är inte vilken vara som helst, och att köpa den kommer med väl reglerade förpliktelser som Tiptapp helt och hållet rundar genom att säkerställa att tjänsterna som utförs inte kan klassas som vare sig arbete eller näringsverksamhet i en juridisk mening.

Hybridplattformen som företagsmodell

De flesta plattformsföretag organiserar dock inte sina verksamheter runt en så renodlad plattformsmo­dell som Tiptapps. De är i stället *hybridformer*, som kombinerar aspekter av den privata marknadsplatsens logik med egenskaper från den klassiska tjänstleverantörens. Wolt, Uber och Bolt, såväl deras taxi- som matleveransplattformar, och last mile-företagen Airme­e, Budbee och Velove, kan alla placeras någonstans på spektrumet mellan dessa två kategorier. Vad de har gemensamt är en strävan efter att kombinera tillräcklig kontroll över arbetet för att i praktiken kunna erbjuda en specifik tjänst till kunder, utan att för den sakens skull anses som formellt ansvarig för vare sig arbetskraften eller tjänstens utförande.

Företagens verksamheter bär många likheter med den rena plattformen, främst genom hur de reducerats till endast en algoritm och den personal som krävs för att säkerställa den algoritmiska matchningens funktion. De saknar såväl anställda utförare som produktionsmedel, och har förflyttat bördan av alla de kostnader som tjänsteproduktionen kräver till arbetarna själva. Företagen kan

vara värda miljarder trots att de i praktiken inte äger några andra tillgångar än de immateriella rättigheterna till plattformens digitala infrastruktur. Som den kanadensiska forskaren Nick Srnicek skrev i en av de första gedigna studierna av plattformarnas politiska ekonomi är plattformens mjukvara den enda tillgång som krävs för att kontrollera flöden inom respektive marknadssegment – det extraktiva minimum som möjliggör en intäktsström av monopolränta.⁷

Det är samtidigt just *hur* denna algoritm används som särskiljer hybridplattformar från Tiptapps rena marknadsplatslogik. Företagen har genom algoritmen makt över plattformens prissättning på båda sidor. De kan ensidigt sätta priset för tjänsten och ersättningen för arbetet, och har genom att göra det möjlighet att maximera den kil mellan utbud och efterfrågan som utgör deras intäkter. Till skillnad från Tiptapps utförare saknar Wolts och Uber Eats matbud, såväl som Bolts och Ubers taxichaufförer, möjligheter att själva hitta kunder på plattformarna och förhandla om villkor. Algoritmen är en strikt arbetsledare, som bestämmer vem som ska utföra tjänster åt vilka, hur, och till vilken ersättning.

Plattformarnas algoritmer är företags-hemligheter, och en svart låda som företagen konsekvent vägrat lyfta på locket till ens när domstolar försökt tvinga dem.⁸ Vad som inte är en hemlighet är dock att många av plattformarnas algoritmer prissätter *dynamiskt*, det vill säga att priset på tjänsterna styrs av efterfrågan. Det är därför en Uber-resa kostar dubbelt så mycket från en fotbollsmatch än den gör en vanlig vardag. Detta är inte nytt i sig, och det finns en lång tradition också av att företag anpassar priser på tjänster efter olika kundsegments köpkraft; hotell,

konsert- eller flygbiljetter är några vanliga exempel. Det nya är att plattformarna kan göra det på individnivå, och att de expanderade konceptet till utbudsledet.

Olika försök av *reverse engineering* från forskare runt om i världen har gett indikationer på att plattformar av denna typ har möjlighet att justera ersättningen till arbetare beroende på tröskelvärden för när de historiskt varit villiga att acceptera uppdrag.⁹ En plattformsarbetare med ekonomisk trygghet nog att bara arbeta när efterfrågan är hög kommer enligt ett sådant prissättningssystem systematiskt tjäna mer för samma arbete än den som kämpar för att garantera sin försörjning. Granskningar har också indikerat att algoritmen prissätter resor högre om kunder har lite batteri på telefonen – en form av indikator för utsatthet och betalningsvilja.¹⁰ Denna kontroll över marknadens båda sidor möjliggör för algoritmen att vinstmaximera genom att matcha den billigaste arbetaren med den mest prisokänsliga konsumenten i varje given transaktion.

Det är också med hjälp av denna kontroll över prismekanismen som många plattformar styr arbetare. Genom att låta ersättningen variera geografiskt i realtid kan algoritmen skapa incitament för arbetare att bege sig till platser där efterfrågan är hög, eller styra bort dem från zoner där efterfrågan är låg, genom en typ av *gamification*.¹¹ För att tjäna pengar måste arbetaren ”spela spelet”.

Hybridplattformarna har på grund av denna långtgående kontroll över arbetets utförande ofta betraktats som den *egentliga* tjänsteleverantören, och behövt försvara sig i rätten i så gott som samtliga länder där en befintlig verksamhet existerar. För att förstå varför dessa rättsfall så ofta avgjorts till plattformsföretagens fördel är det meningsfullt



Prekariteten är ett centralt redskap för disciplinering av arbetare

att jämföra deras relation till den arbetskraft de organiserar med motsvarande hos en faktisk tjänsteleverantör som Foodora.

För den andel bud Foodora anställer direkt och betalar tidlön tvingas företaget aktivt arbeta med schemaläggning för att garantera att utbudet av tjänster så effektivt som möjligt matchar efterfrågan under dygnets alla timmar. Företaget har också, likt en klassisk arbetsgivare, ett intresse av att maximera arbetarnas produktivitet då detta är grunden till företagets möjlighet att göra vinster. Wolts, Bolts och Ubers rena ackordsbase-
rade ersättningar undanröjer behovet av en motsvarighet till denna digitala Taylorism. De behöver inte intressera sig för arbetskraftens produktivitet, då plattformsföretagens

intäkter inte överhuvudtaget är beroende av hur snabbt tjänsterna utförs, eller hur många tjänster per timma en arbetare hinner genomföra.

Inte bara slipper Wolt, Bolt och Uber som följd av kontraktstrukturen avlöna arbetare som befinner sig mellan 'gig', de har också uppenbara ekonomiska incitament att maximera en övertalighet i arbetskraften, då det skapar låga svarstider och hög konkurrens om uppdrag arbetare emellan utan någon kostnad alls för företaget. Om ett klassiskt företag således försöker maximera produktiviteten av ett så litet antal anställda som möjligt för att skapa en vinstmarginal gör plattformarna tvärt om. De begränsar hur mycket varje enskild individ kan arbeta för att i stället maximera antalet arbetare tillgängliga vid varje givet tillfälle. Prekariteten är således inte bara en konsekvens av avsaknaden av konventionella anställningar, utan ett helt centralt redskap för disciplinering av arbetare och ett fundament för verksamhets grundläggande funktion.

Plattformsarbetets organisering och reglering i en internationell kontext

För att tydligare kunna belysa det som är partikulärt i det svenska plattformsarbetets organisering är det nödvändigt att först göra en utblick. De tre globala koncerner som dominerar den svenska marknaden för matleveranser, Wolt (Doordash) och Foodora (Delivery Hero) och Uber Eats är också tillsammans med Lieferando (Just Eat) de största aktörerna på Europas marknader generellt. Att jämföra plattformarnas verksamheter i olika länder säger därför inte främst något om själva företagen utan om vilka plattformsmodeller de olika institutionella ramverken tvingar företagen att anta.

USA

När Taskrabbitt och Uber som första företag sjösatte sina plattformar i USA 2008 respektive 2009 byggde båda på 'förmedling' av *independent contractors*. Denna kategori av arbetskraft, som saknar en direkt svensk motsvarighet, har ofta kallats för 1099-employment efter namnet på det formulär som skickades till skattemyndigheten IRS i det fall att företag avstod från att anställa individer och istället köpte deras tjänster.¹² Den närmaste svenska motsvarigheten är att vara egenföretagare, så kallad f-skattare, men skiljer sig åt genom att distinktionen mellan att vara anställd och *independent contractor* i USA inte bygger på huruvida den enskilde har egen firma eller ej. Det är i stället en klassificering som företaget kan göra ensidigt,

och som fråntar den enskilde tillgång till alla socialförsäkringssystem då inga sociala avgifter betalas in.¹³ Arbetskraften blir därför uppskattningsvis trettio procent billigare, allt annat lika.¹⁴

På grund av de starka ekonomiska incitamenten att felklassificera anställda har det i USA länge funnits en rättslig mekanism kallad ABC-testet, som syftat till att avgöra huruvida ett kontraktsförhållande utgjort ett falskt eller genuint egenföretagande. Mekanismen har inneburit att arbetare endast har kunnat klassificeras som *independent contractors* om de (A) varit fria från arbetsgivarens kontroll och ledning i samband med utförandet av arbete; (B) utfört arbete som legat utanför det anlåtande företags huvudsakliga verksamhet; och (C) redan innan uppdraget bedrivit självständiga etablerade verksamheter med fler kunder än det anlåtande företaget.¹⁵

Plattformsföretagens systematiska externalisering av tjänsteproduktionen till fristående utförare skapade stora bekymmer i försöken att reglera plattformsarbetets villkor i de flesta länder i världen, men ingenstans var processen så omfattande som i den amerikanska delstat där de största bolagen hade sina huvudkontor. I Kalifornien ansågs plattformsföretagens felklassificering av arbetare vara så systematisk att delstatsparlamentet våren 2019 allmängiltigförklarade en dom från delstatens högsta domstol.¹⁶ Genom detta beslut generaliserades ABC-testet, och

gick från att ha utgjort rättspraxis till att bli arbetsmarknadslagstiftning. Plattformsmodellen riskerade därmed i praktiken att olagligförklaras i sin helhet.¹⁷ Med bara dagar kvar innan lagen skulle träda i kraft, och efter att ha spenderat uppskattningsvis två miljarder kronor i opinionsarbete och politisk lobbyism,¹⁸ lyckades Uber, Lyft och DoorDash (Wolts moderbolag) få till stånd en folkomröstning om *Proposition 22* – ett förslag skraddarsytt för att ge plattformsföretagen undantag från lagen. Omröstningen mobiliserade nästan 18 miljoner människor (drygt 80% av delstatens röstberättigade befolkning) och avgjordes till fördel för plattformsföretagen med nästan 60 procents majoritet.¹⁹ Plattformarna kunde därför även fortsättningsvis, och nu till skillnad från andra företag, organisera en arbetskraft bestående av uteslutande frilansare oavsett hur långtgående deras kontroll över arbetet kunde anses vara, och trots att de utgjorde företagens huvudsakliga (och till och med enda) verksamhet.

Österrike och Norge

Till skillnad från USA har såväl Österrike som Norge arbetsmarknadsmodeller med grunder i samma typ av korporativism som präglade efterkrigstiden i flera socialdemokratiska länder i Europa.²⁰ Den fackliga organiseringsgraden i Österrike är relativt låg och fallande: Från 37 procent år 2000 till cirka 28 procent idag,²¹ men kollektivavtalsystemet kännetecknas trots detta av en mycket hög och stabil täckningsgrad där cirka 98 procent av alla arbetstagare omfattades såväl år 2000 som 2017. Förklaringen är den ”österrikiska modellens” särskilda säregenhet, där medlemskap i den nationella arbetsgivarorganisationen Wirtschaftskammer (wko) är

obligatoriskt för alla företag. Detta gör i förlängningen kollektivavtalen bindande för alla arbetsgivare, och är ett alternativ till allmängiltigförklarande som inte bygger på en löpande statlig inblandning i arbetsmarknadens reglering.

I Norge är täckningsgraden lägre, 60–70%,²² då ingen motsvarande tvångsorganisering av arbetsgivare är inskriven i lagen. Den fackliga organiseringsgraden är däremot högre, cirka 52%.²³ Allmängiltigförklaring av kollektivavtal i Norge regleras i stället genom *allmenngjøringsloven* från 1993, vars syfte var att motverka social dumpning och säkerställa skäliga arbets- och lönevillkor i samband med EES-inträdet, särskilt i branscher med många utländska arbetstagare. En begäran om allmängiltigförklaring kan lämnas av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation som är part i ett rikstäckande kollektivavtal. Det är sedan *Tariffnemnda*, ett statligt organ, som prövar ärendet och bedömer om villkoren i branschen är så oskäliga att en reglering behövs. Om nämnden finner att det finns behov fastställs minimivåer för exempelvis lön, arbetstid och tillägg, vilka därefter görs bindande genom en offentlig förordning.²⁴

Till skillnad från Sverige är det möjligt att arbeta som frilansare (*freie dienstnehmer* respektive *frilansers*) i båda länderna – en tredje juridisk kategori mellan löntagar- och egenföretagarbegreppet som funnits i båda länderna formellt sedan mitten av 1990-talet. Frilansaren avgränsas arbetsrättsligt på ett liknande sätt som den amerikanska 1099-arbetaren (en så kallad *independent contractor*), och ett ”fritt tjänsteavtal” föreligger när någon mot ersättning åtar sig att ställa sin arbetskraft till förfogande för en annan (uppdragsgivare) utan att hamna i ett personligt beroendeförhållande. Denna

personliga självständighet består framför allt i att det inte finns någon bindning till arbetstid eller arbetsplats och ingen arbetsledning eller kontroll från uppdragsgivarens sida.²⁵ Frilansare omfattas samtidigt inte av de norska eller österrikiska motsvarighe-

I juni 2025 varslade Leiferando alla anställda om uppsägning då bolaget upplöstes och uppstod på nytt med frilansande arbetskraft

terna till LAS och går därför miste om reglerade minimilöner i de fall sådana är tillämpliga, rätt till semester, och omfattas inte heller av kollektivavtal.²⁶

När plattformsföretagens verksamheter skulle byggas upp i dessa två länder var det därför logiskt att det var som frilansare arbetskraften rekryterades. Avsaknaden av ett anställningsskydd, och hindret mot ”inordnande i verksamheten”, passade perfekt för en modell där företagen (enligt dem själva) inte hade någon verksamhet att inordnas i, och där alla produktionsmedel och -kostnader vältrats över på arbetarna. Varje *gig* kunde på detta sätt definieras som ett nytt uppdrag, och övertaligheten kunde maximeras utan kostnad för plattformsföretagen. Alla företag valde dock inte denna modell.

I Österrike stod Lieferando (Just Eat) länge ut då de anställde alla arbetare på traditionella kontrakt. Med en arbetsstyrka på cirka två tusen bud var företaget det näst största inom matkurirbranschen, och givet företags obligatoriska medlemskap i bransch-

organisationen gavs alla matbud villkor enligt det kollektivavtal som trädde i kraft 2020. Utöver reglerad timlön var de berättigade till de sedvanliga trettonde och fjortonde månadslönerna,²⁷ OB, semesterersättning och sjukledighet, och de bud som använde sina egna fordon fick dessutom ersättning per körd kilometer. Arbetarnas inkomster var således oberoende av antalet leveranser som utfördes.²⁸

Pressen på Lieferando från österrikiska Foodora och Wolt kom dock successivt att öka. Till skillnad från Foodoras verksamhet i Sverige bygger den österrikiska verksamheten nästan helt på frilansare, vilket är fallet också för Wolt som inte anställer arbetskraft i något land i världen. Då bolagens arbetare inte formellt var löntagare, och därför inte heller omfattades av kollektivavtalet, kunde Foodora och Wolt bygga sina verksamheter på ackordsbaserad ersättning. Buden hade genom detta upplägg möjligheter att tjäna mer pengar vid vissa tidpunkter på dagen, men bar också all risk på grund av exkludering från stora delar av välfärdssystemet.²⁹ Framförallt var modellen mycket billigare för företagen.

I juni 2025 varslade Leiferando alla anställda om uppsägning då bolaget upplöstes och uppstod på nytt med frilansande arbetskraft. De hävdade som motivering att anställningsmodellen innebar en så betydande konkurrensnackdel mot Foodora och Wolt att den inte längre gick att försvara.³⁰

I Norge tog Foodora inledningsvis i en annan riktning. Sedan etableringen i Norge 2015 anställde bolaget merparten av sin arbetskraft, och tecknade i september 2019 kollektivavtal med Fellesforbundet. Avtalet följde efter en fem veckor lång strejk från cykelbuderna i Oslo och betraktades vid tid-

punkten som ett historiskt genombrott för facklig organisering av plattformarbetare. Detta genombrott varade inte särskilt länge, för det var nu Foodora som förbundit sig till en betydande konkurrensnackdel mot Wolt, och tvingades kort därefter likt Leiferando i Österrike att göra sig av med sin anställda personal. Redan när kollektivavtalet tecknades omfattades endast 40% av Foodoras arbetskraft, då bilbuden alltid varit frilansare och därför exkluderats från kollektiva förhandlingar.³¹ Siffran kom att sjunka betydligt under åren som följde, och kollektivavtalet är idag i praktiken symboliskt då Foodora gjort sig av med i stort sett alla de anställda som inledningsvis omfattades.

Vad det österrikiska och norska fallet visar är att etableringen av faktiska plattformsföretag, det vill säga, företag som organiserar sin arbetskraft enligt plattformsmodellen, leder till en kapplöpning mot botten. Traditionella tjänsteleverantörer har mycket svårt att vara konkurrenskraftiga på marknader där andra aktörer externaliserat alla kostnader, eliminerat behovet av schemaläggning och friskrivit sig själva från arbetsgivaransvar. Konsekvensen blir en dominoeffekt, där plattformsmodellen blir dominerande på de marknader där den en gång fått fäste.

Det är samtidigt en glidning de båda arbetsmarknadsmodellerna hittills inte kunnat hantera, trots möjligheten att allmängiltigförklara kollektivavtal. På grund av att det inte bara är en löne- och villkorsdumpning som sker i anslutning till plattformsmodellens genomslag, utan ett undandragande från anställningsrelationen som sådan, lämnar hela arbetskraften ”spelplanen” och blir bortom kollektivavtalens räckvidd. Fenomenet skulle kunna beskrivas som ett branschområdes *plattformifiering*.

Spanien

Spaniens arbetsmarknadsmodell är mer lik den österrikiska än de nordiska, då kollektivavtal som förhandlas fram i en sektor automatiskt upphöjs till lagstiftning av staten. De omfattar därför alla arbetsgivare, oavsett om de är medlemmar i en arbetsgivarorganisation eller inte. Det har likt i Österrike möjliggjort en hög avtalsteckningsgrad i landet, omkring 75–80%, även då den fackliga anslutningsgraden är lägre än 15%. Spanien har också, utöver kollektivavtal, mycket särlagstiftning för enskilda branscher och hög grad av statlig intervention.³² Plattformsekonomin är ett tydligt exempel på var en sådan intervention ägt rum.

När pandemin bröt ut och efterfrågan på matleveranser kraftigt ökade delade de fyra största europeiska aktörerna marknaden mellan sig: Glovo (Foodora), Uber Eats, Just Eat och Deliveroo (Wolt).³³ Vid denna tidpunkt baserades samtliga verksamheter på den spanska tredjekategorin ’ekonomiskt beroende egenföretagare’ (*Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente*). Klassificeringen är typiskt avsedd för arbetare som formellt är egenföretagare men där minst 75% av inkomsten kommer från en och samma kund. På grund av detta beroendeförhållande har de rätt till vissa extra rättigheter som andra egenföretagare saknar (semester, ersättning vid avbrutet avtal osv).³⁴ De saknar dock, precis frilansare i andra länder, rätt att förhandla kollektivt och omfattas inte av vare sig kollektivavtal eller anställningsskyddslagstiftning.

Under 2018 kom anställningsstatusen för ett av Glovos matbud att prövas av Socialdomstolen i Madrid, efter att arbetarens fackliga organisation tagit företaget till rätten och krävt att han skulle klassificeras som arbets-

tagare.³⁵ Domstolen gick initialt på Glovos linje, och fastslog att det inte fanns någon arbetsrättslig relation mellan arbetaren och företaget. Denna dom bekräftades också av Madrids överdomstol året därpå.³⁶ I högsta instans, däremot, kom situationen att betraktas annorlunda.

Högsta domstolen gjorde en genomsyn och underkände transaktionernas upplägg. Det konstaterades dels att kunden inte betalade till budet utan till Glovo, samt att det var Glovo som hade makten över prissättningen. Det var också, hävdade domstolen, Glovos app och algoritm som styrde tilldelningen av uppdrag, och övervakade geografiskt med gps samt mätte budens arbetsprestationer genom ett poängsystem. Alla dessa faktorer ansågs tala för förekomsten av en anställningsrelation. Trots vissa indikationer som talade för motsatsen; dels att buden använde egna fordon och sina egna mobiler samt att de kunde välja arbetstid själva, menade domstolen att arbetsredskapen var av relativt låg ekonomisk betydelse, och att friheten att neka uppdrag var ”mer formell än verklig” då den påverkade deras tillgång till framtida uppdrag.³⁷ Högsta domstolens slutsats var därför att en anställningsrelation förelåg.

Följden av domen var lik utvecklingen i Kalifornien, för också i Spanien klev politiken in och allmängiltigförklarade detta prejudikat genom lagstiftning. Motsvarigheten till *Assembly bill 5* (som i USA upphävdes av folkomröstningen om prop. 22) kom i Spanien att kallas för *The Rider Law*, och blev rättsligt bindande i augusti 2021 för alla företag som organiserade leveranser av produkter eller varor genom digitala plattformar. Lagen satte också gränser för plattformarnas företagshemligheter, och krävde att informa-

tion om algoritmens distribution samt övervakning skulle tillgodose de anställda, deras fackliga represententer och myndigheterna.³⁸

Till följd av lagen lämnade Deliveroo (Wolt) den spanska marknaden. Glovo (Foodora), Uber Eats och Just Eat stannade kvar, och reformerade i vissa fall, och med viss fördröjning, sina verksamheter i linje med de nya reglerna.

Just Eat anställde hela arbetskraften på 35 tusen frilansare snart efter att lagen trätt i kraft. Det var dock först i juli 2025 som Glovo gjorde det samma, ett beslut som fattades först efter omfattande rättsliga påtryckningar (inte minst stämningar från Just Eat), böter och fackligt arbete för att få företaget att respektera den nya lagen.³⁹

I Ubers Eats fall är regelefterlevnaden fortfarande inte avgjord. Företaget svarade på lagstiftningen med att införa en modell där plattformsarbetare anställdes av ’externa operatörer’ (ungefär som åkerier) som i sin tur kontrakterades till Uber Eats, och reproducerade således den modell företaget använder i taxibranschen också inom matleveranssegmentet. Arbetsinspektionen har inlett en utredning för att avgöra om denna struktur verkligen uppfyller lagens krav,⁴⁰ och arbetsmarknadsminister Yolanda Díaz uttalade i oktober 2025 att Uber Eats kommer att mötas av ”lagens fulla kraft” om de fortsätter att använda falska frilansare i sin verksamhet.⁴¹

Plattformdirektivet

I en resolution från oktober 2019 uttryckte EU-parlamentet ett behov av ett koordinerat EU-initiativ för att säkerställa att plattformsarbetare på samma sätt som andra arbetare hade möjlighet att få sina sociala rättigheter

tillgodosedda, oavsett anställningsstatus, och att också denna grupp hade möjligheter att förhandla i syfte att ingå kollektivavtal.⁴²

Kommissionen kom i november 2020 att ta upp ett förslag på ett ”plattformsdirektiv” efter att ett initiativ från The Left (tidigare GUE/NGL) röstats genom parlamentet och med bred majoritet fastställt ramarna för hur ett sådant skulle se ut.⁴³ Kommissionens utvecklade förslag året därpå innehöll som en avgörande komponent en bindande anställningspresumtion. Relationen mellan en digital plattform och arbetskraften den organiserade skulle enligt direktivet antas vara ett anställningsförhållande om *minst två av fem* kriterier indikativa för kontroll var uppfyllda. Med kontroll menade kommissionen att ett plattformsföretag

1. i praktiken bestämde, eller satte en övre gräns för, arbetets ersättningsnivå,
2. krävde att den person som utförde arbetet följde särskilda regler avseende utseende, uppförande eller arbetets utförande,
3. övervakade arbetets utförande eller kontrollerade kvalitén av detsamma, inbegripet med elektroniska medel,
4. i praktiken begränsade utförares frihet att själva organisera sitt arbete, exempelvis genom att acceptera eller avböja uppdrag, samt rätten att sätta underleverantörer eller ersättare i sitt ställe, och slutligen,
5. i praktiken hindrade utförarnas möjlighet att bygga en självständig kundbas eller att utföra arbete för tredje part.⁴⁴

Att det handlade om just en anställningspresumtion innebar att bördan vid en eventuell tvist skulle ligga på plattformsföretaget att bevisa att som mest ett av dessa kriterier var tillämpliga på deras verksamhet.⁴⁵

Kommissionens direktivförslag accepterades av EU-parlamentet, men mötte stort motstånd i Rådet där Frankrike ledde en blockrande minoritet. Under de följande två åren kom trialogens förhandlingar att stranda vid upprepade tillfällen, innan ett förslag till slut godkändes våren 2024. Det slutliga direktivet innehöll likt kommissionens förslag en anställningspresumtion, men kriterierna för när denna skulle aktiveras hade ersatts med följande stycke:

Avtalsförhållandet mellan en digital arbetsplattform och en person som utför plattformsarbete genom den plattformen ska rättsligt presumeras vara ett anställningsförhållande när sakförhållanden som tyder på ledning och kontroll konstateras, i enlighet med gällande nationell rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna och med beaktande av [EU-]domstolens rättspraxis.⁴⁶

För medlemsländer där ett rättsligt prejudikat tydligt påvisat förekomsten av falskt egenföretagande under digitala arbetsplattformar kan direktivet således komma att fungera i riktning mot ett slags allmängiltigförklarande av detta. Detsamma kan sägas om ILO:s konvention som förväntas antas våren 2026, som i linje med direktivet har som ambition att åtgärda förekomsten av falskt egenföretagande.⁴⁷

Direktivet har goda möjligheter att sätta stopp för den kapplöpning mot botten som

fick Lieferando att göra sig av med alla anställda i Österrike, och har goda möjligheter att bidra till en positiv utveckling också i Norge.⁴⁸ För medlemsländer där falskt egenföretagande inte är dominerande, däremot, eller där plattformsmodellen på annat sätt

har stöd i den nationella arbetsrätten, blir direktivet mycket mindre effektivt, då det tar ett redan etablerat nationellt rättsläge som utgångspunkt i stället för att modifiera det. Sverige är ett sådant exempel.

Det svenska fallet: Arbetsgivaransvaret på entreprenad

Den stora politiska och arbetsrättsliga frågan om den svenska plattformsekonomin kom under många år, likt i övriga Europa, att kretsa helt kring huruvida plattformsarbetare skulle betraktas som falska eller genuina egenföretagare. Som följd av den offentliga utredningen *Ett arbetsliv i förändring* (SOU 2017:24) gavs Arbetsmiljöverket 2018 i uppdrag av regeringen att inleda en ”tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete” för att pröva om arbetsmiljölagstiftningen i sin nuvarande form var tillräcklig för att kunna rikta krav mot digitala plattformar.⁴⁹

Konsekvensen av den efterföljande serien rättsfall var tudelad. Förvaltningsrätterna friskrev Tiptapp och Taskrunner från arbetsmiljöansvar (och således från klassificeringen som arbetsgivare) genom alla instanser.⁵⁰ Inledningsvis betraktades också Bolt och Wolt på samma sätt,⁵¹ men omvändes hösten 2024 i Kammarrättens prövning av Wolt, då domstolen bedömde att de kurirer som hade f-skattsedel var så osjälvständiga i förhållande till bolaget att de skulle betraktas som arbetstagare.⁵² Denna dom bekräftades också av Högsta förvaltningsdomstolen i juni 2025, som valde att inte pröva överklagandet.

Redan när denna process inleddes var f-skattare dock ett förhållandevis litet problem, och när den avslutades hade Bolt och Wolt lämnat marknaden respektive helt slutat använda egenföretagare i sin verksamhet.



Plattformsföretagen inom den svenska transportsektorn har aldrig varit beroende av en frilansande arbetskraft

Skälet till att dessa klassificeringstvister fick så mycket uppmärksamhet hade troligtvis att göra med den internationella politiska diskursen, och att frågan om falska egenföretagare var en aktiv konfliktlinje i merparten av världens länder, såväl som i EU, under samma tidsperiod. Detta fokus har dock inneburit att det huvudsakliga problemet i den svenska plattformsekonomin, nämligen *falska arbetsgivare*, undsluppit nästan all kritisk granskning. En grundprincip i partsmodellen är nämligen att arbetstagarrepresentanter har en dialog och förhandlar med en motpart som har reell makt över arbetets villkor. Denna princip är i det svenska fallet satt ur spel, och inte genom arbetares falska klassificeringar som egenföretagare, utan genom att själva arbetsgivaransvaret köps och säljs som en tjänst på en marknad.

Om vi bortser från taxibranschen, på grund av dess tradition av fristående åkare, har plattformsföretagen inom den svenska transportsektorn aldrig varit beroende av en

frilansande arbetskraft på det sätt som varit typiskt i övriga Europa och i Nordamerika.

Även om det länge existerade som ett möjligt val för arbetare knutna till Uber Eats, Wolt och Bolt Food representerade denna sysselsättningsform aldrig merparten av arbetskraften för någon av dem. I Wolts fall var 59% anställda under 2022,⁵³ en siffra som steg gradvis fram till oktober 2025 då bolaget formellt upphörde organisera egenföretagare helt och hållet.⁵⁴ I Bolt Foods fall var andelen anställda 80% under 2022, strax innan de avvecklade sin svenska matleveransverksamhet.⁵⁵ De två bolagens största konkurrent Foodora, tillsammans med hela den närliggande lastmile-branschen, har också sedan start uteslutande organiserat arbetstagare; antingen direkt, via bemanning, eller som anställda i nätverk av underentreprenörer.

Plattformsföretagen har i Sverige organiserat arbetstagare genom i huvudsak två olika företagskonstruktioner. I den första modellen har plattformsföretagen formellt sett varit producenter av tjänster, som sedan hyrt in hela arbetskraften från en kategori av arbetsgivarmålvakter mest lämpligt refererade till som *workforce management*-företag.⁵⁶ Den andra modellen har byggt på att det formella ansvaret för tjänsterna utkontrakterats till underentreprenörer som i sin tur anställt arbetskraften. Plattformen fungerar i det senare fallet på pappret som en speditör men som i praktiken leder och fördelar underentreprenadernas verksamhet.

Det finns ingen strikt distinktion mellan plattformsegment när det kommer till vilken av dessa två modeller som dominerar. Det är typiskt sett vanligare att matleveransplattformar hyr in arbetskraft från ett eller två stora workforce management-bolag, och typiskt sett vanligare att lastmile-plattformarna använder sig av nätverk av små underentreprenader. Detta beror på att lastmile-leveranserna oftare utförs med fordon som kräver trafikillstånd, en kostnad och ett ansvar plattformsföretagen har ett intresse av att externalisera. Undantag existerar samtidigt åt båda håll: Foodora använder en stor underleverantör som förser företaget med cirka 4 500 arbetare, hälften av företagets arbetskraft, trots att moderbolaget tar ansvar för trafikillstånden. Syftet är

Det finns ingen strikt distinktion mellan plattformsegment när det kommer till vilken av dessa två modeller som dominerar. Det är typiskt sett vanligare att matleveransplattformar hyr in arbetskraft från ett eller två stora workforce management-bolag, och typiskt sett vanligare att lastmile-plattformarna använder sig av nätverk av små underentreprenader. Detta beror på att lastmile-leveranserna oftare utförs med fordon som kräver trafikillstånd, en kostnad och ett ansvar plattformsföretagen har ett intresse av att externalisera. Undantag existerar samtidigt åt båda håll: Foodora använder en stor underleverantör som förser företaget med cirka 4 500 arbetare, hälften av företagets arbetskraft, trots att moderbolaget tar ansvar för trafikillstånden. Syftet är

Tabell 1. Ett urval av plattformsföretag verksamma i den svenska transportsektorn och deras modeller för arbetskraftsorganisering

Företag	Verksamhet	Arbetskraftsorganisering	Arbetsgivare (om annan än plattformsföretaget)
Foodora	Matleveranser	50% direktanställda, 50% underentreprenad	DH Logistics
Wolt	Matleveranser	Workforce management	Invoicery business
Uber Eats	Matleveranser	Underentreprenad/WFM	'Rider fleets' (åkerier)
Airmee	Last mile	Underentreprenadsnätverk	Åkeriföretag
Velove	Last mile	Workforce management	Invoicery business
Budbee	Last mile	Underentreprenadsnätverk	Åkeriföretag

där i stället att kringgå kollektivavtalet som i dagsläget omfattar cykel- och mopedbud. Uber Eats använder i stället ett stort nätverk av mindre underentreprenörer ('rider fleets') som liknar åkerier. Wolt har samtidigt valt att använda workforce management för både cykel- och bilbud, där båda grupper har samma formella arbetsgivare som då också står på trafiktillstånden.

Plattformsmodellen som sådan är lika kompatibel med båda modellerna. Den bygger på ett strukturellt överutbud av arbetskraft, och på att företagen genom ackordslönesystem inte behöver betala för denna övertalighet. Företagen kan använda sig av vilken kontraktsstruktur som helst bara den möjliggör en sådan relation.

Följande avsnitt kommer gå in på detaljerna för hur dessa två olika sätt att organisera plattformsarbetet fungerar i tur och ordning. Det inleder med att förklara vad *workforce management* faktiskt innebär både avtalstekniskt och rent praktiskt i relationerna mellan inblandade parter, och övergår sedan till att studera hur plattformsföretagens underentreprenörsstrukturer ser ut i den del av plattformsekonomin där denna modell förekommer.

Egenanställning

Begreppet *egenanställning* nämndes första gången i svensk press 2005,⁵⁷ men redan i slutet av 1990-talet hade en handfull företag grundats på affärsidén att möjliggöra frilansande inom ramen för en standardiserad anställning. Bolagsbolaget, Jag AB, EgenE och Frilans finans hade börjat tillsvidareanställa individer på kontrakt med odefinierad lön, och överlät till den anställde att själv skapa en verksamhet den kunde fakturera för

inom gränserna för denna anställning.⁵⁸ Frilans finans var inledningsvis verksamt inom musikbranschen, och anställde musiker som ville ha möjligheten att fakturera utan att starta egna företag, men generellt sett hade dessa *egenanställningsföretag* ingen nisch utan tog en andel från de anställdas inkomstströmmar som motprestation för administration och arbetsgivaransvar oavsett vilken verksamhet de valde att bedriva.⁵⁹

Det stora genombrottet för egenanställningen kom i samband med reformen av LAS 2008, och inrättandet av den *allmänna viss-tidsanställningen* (ALVA) som anställningsform.⁶⁰ Tidigare hade LAS reglerat ett tak för användningen av tidsbegränsade anställningar till fem per arbetsgivare, oavsett verksamhetens storlek.⁶¹ Nödvändigheten att tillsvidareanställa hade på grund av lojalitetsplikten inneburit ett hinder för möjligheten att använda egenanställningsföretag för enstaka uppdrag vid sidan av andra anställningar, och lämpade sig inledningsvis bättre för de som på heltid ville frilansa inom denna anställnings ram. Genom ALVA kunde egenanställningens upplägg göras om i grunden, och Frilans finans tillsammans med det år 2008 nyligen grundade Cool Company kom i praktiken att dela denna nya marknad mellan sig.

I tjänsterna som Frilans finans och Cool Company säljer registreras arbete först efter dess genomförande, varpå allmänna viss-tidsanställningar upprättas retroaktivt för de timmar som utföraren specificerat. Egenanställningsföretaget fakturerar sedan slutkunden i egenskap av tjänsteleverantör, trots att det inte hade någon relation till vare sig kund eller utförare när arbetet genomfördes.

'Syssetsättningsformen' präglas i detta avseende av en inneboende logisk paradox.

Verksamheten bygger på att egenanställningsföretagen är riktiga arbetsgivare, och att deras ansvar för arbetsmiljön upplevs som trovärdigt, trots att de inte ens är medvetna om arbetet förrän i efterhand. Detta har med jämna mellanrum mött visst motstånd.⁶²

När en arbetare ”gick online” och började tilldelas uppdrag av plattformens algoritm var detta starten på en ny anställning som avslutades igen när arbetaren loggade ut

Plattformarbetare har regelbundet refererats till som egenanställda både i offentliga utredningar och i domar från såväl förvaltningsrätter som arbetsdomstolen. De har dock aldrig arbetat genom ett upplägg som detta, varken i teorin (så som egenanställningsföretagen påstår att de fungerar) eller i praktiken (så som upplägget *faktiskt* fungerar). Orsaken är att arbetare vid dessa plattformar aldrig varit frilansare, utan kontinuerligt underordnade ett och samma företags arbetsledning. För förhållanden som dessa har ett annat typ av bulvanupplägg varit nödvändigt.

Workforce management: Brevlådeföretag för arbetsgivaransvar

År 2013 grundades Paysalary, ett svenskt företag som syftade till att ”ta upp kampen med företagens HR-avdelningar”.⁶³ Bolaget kom att växa symbiotiskt med vågen av nya

matleveransplattformar, och fick ansvar för delar av Foodoras och Uber Eats arbetskraft kort efter att de etablerade sig i Stockholm hösten 2015 respektive 2016.⁶⁴ Konkurrenterna Wolt och Bolt Food, som startade sina svenska verksamheter 2016 respektive 2019, kom i stället att placera sin arbetskraft inom Frilans finans *business*-segment. Frilans finans sålde vid tidpunkten ett upplägg till företagskunder som skiljde sig mot den egenanställning de erbjöd sina frilansare, en verksamhetsgren som 2021 kom att knoppas av genom bildandet av systerbolaget Invoicery Business AB. I relation till plattformsföretagen fungerade inledningsvis Frilans finans, och senare Invoicery, precis på samma sätt som Paysalary, och utförde vad som i engelskspråkig litteratur har refererats till som just *Workforce management* (WFM).⁶⁵

Workforce management kom i Sverige att fungera som en business-to-business-tillämpning av egenanställningens bulvanupplägg, anpassat till en situation där utföraren inte var frilansande utan underordnad ett enskilt företags arbetsledning.⁶⁶ Efter att ett plattformsföretag rekryterat personal upprättade WFM-bolagen intermittenta allmänna visstidsanställningar där arbetstidens omfattning var odefinierad (ofta kallat ’nolltimmarskontrakt’) och där lönen var ackordsbaserad enligt nivåer ensidigt reglerade av kunden (plattformsföretaget). När en arbetare ”gick online” och började tilldelas uppdrag av plattformens algoritm var detta starten på en ny anställning som avslutades igen när arbetaren loggade ut.⁶⁷ Arbetarna hade ingen kontakt med denna mellanhand, som i praktiken alltså fungerade precis som i Paysalaries marknadsföring. Det var, och är, en outsourcad personalavdelning, men som också utgör den formella arbetsgivaren.

Framväxten av dessa mellanhänder kan beskrivas som framväxten av *en marknad för arbetsgivaransvar*, där statusen som arbetsgivare helt frikopplats från den som i praktiken leder och fördelar arbetet och kan köpas och säljas som en tjänst.

I mål A154/21 mellan Transportarbetareförbundet och Foodora klassificerade Arbetsdomstolen Paysalary som ett bemanningsföretag, och menade att dess relation till Foodora skulle ses som ett uthyrningsförfarande. Denna bedömning gjorde också Kammarrätten i Göteborg hösten 2024, som menade att Invoicery Business hyrde ut arbetskraft till Wolt.⁶⁸

Juristen Annamaria Westregård har i två rättsteoretiska analyser av arbetstagarbegreppet hävdade att relationer som dessa bäst förstås genom att studera vilken part som köper tjänster av vem. Bemanningsbolag anställer personal och matchar dessa mot andra företags tillfälliga behov av arbetskraft, och *hyr ut arbetare* till företagen. I egenanställningsförfarandet, menar Westregård, är det i stället de frilansande arbetarna som upprättar egna kontakter med kundföretag, varefter de sedan retroaktivt *hyr en arbetsgivare* för uppdraget och betalar för denna tjänst genom en fast procent av de fakturerade beloppen.⁶⁹ Hon gör dock inte någon skillnad mellan egenanställningsföretag och workforce management-bolagen, trots att de senare bygger på en avtalsrelation som skiljer sig lika mycket från egenanställningen som från bemanningsföretag.

I relationen mellan Wolt och Invoicery Business, exempelvis, är det Wolt som rekryterar arbetskraft med syfte att sysselsätta dem i sin egen verksamhet. Det är sedan Wolt som *hyr en arbetsgivare åt arbetarna*. Denna skillnad är inte semantisk, utan handlar i

grunden om falskt respektive genuint frilansande. Wolts matbud kan inte upprätta egna kontakter med kunder för att sedan hyra in sig på ett företags f-skattsedel. De är helt underställda Wolts algoritmiska kontroll och ledning.

På grund av att WFM-relationen (det falska frilansandet) klassificerats som just inhyring blir skillnaden också juridisk. När en egenanställd använder Frilans finans fakturerings-tjänst för att, exempelvis, skriva en text till en tidskrift är det egenanställningsföretaget som säljer tjänsten och som (om än retroaktivt) anställer skribenten för att utföra den. Ett liknande upplägg genom Invoicery Business hade i stället inneburit att skribenten inordnades i tidskriftens verksamhet och producerade texten ”in house”. Workforce management-bolagen befinner sig därför i en gråzon som på avgörande sätt avviker från både egenanställnings- och bemanningsrelationen.

Företagen bör i förstås för vad de i praktiken är: arbetsgivar-målvakter. De används varken för att tillgodose tillfälliga arbetskraftsbehov (bemanning) eller för att underlätta faktureringen för frilansande utförare (egenanställning). De används *uteslutande* för att den egentliga arbetsgivaren ska kunna frigöra sig från de förpliktelser som följer från att köpa människors arbetskraft och inordna den i sin verksamhet.

Plattformar och underentreprenader

Foodora har, som tidigare nämnts, direktanställd arbetskraft och ett kollektivavtal som sedan 2021 omfattar ungefär hälften av företagets idag drygt 9 000 anställda. När Foodora under slutet av 2010-talet började addera bilar till sin flotta av huvudsakligen

cykel- och mopedbud kom företaget under de första åren att använda Paysalary som bulvan för dessa på samma sätt som Wolt idag gör för hela arbetskraften.

Att Arbetsdomstolen klassificerade denna relation som inhyrning 2022 kom dock att tvinga Foodora i en annan riktning, och de övergav workforce management-modellen till förmån för en underentreprenadsmodell. Orsaken var uthyrningslagens likabehandlingsprincip, som hade krävt att kollektivavtalets villkor också skulle gälla för de inhyrda bilbuderna som avlönades på ackord (vilket Transportavtalet inte tillåter).

Gradvis, i takt med att antalet bilbud ökade, flyttades dessa till ett underbolag inom koncernen, DH Logistics AB, där antalet anställda fortsatt växa till runt 4 500 förare. Detta är idag sannolikt Sveriges största företag utan kollektivavtal.

Underentreprenadsrelationen befriar Foodora från kravet på likabehandling, då DH Logistics anställda inte formellt inordnas i Foodoras verksamhet utan är ett fristående företag (och således med en på pappret självständig tjänsteproduktion).

Till skillnad från de bulvanupplägg som bygger på workforce management, vilka utgör en genuint ny form av arbetskraftsorganisering, är utkontraktering till underleverantörer väletablerat och har varit så under lång tid. Det finns samtidigt skillnader mellan plattformsföretagens underentreprenadsstrukturer och de uttryck dessa historiskt tagit i övriga logistiksektorn, och ännu större skillnad gentemot de långa led som präglar byggbranschen. Last mile-plattformen Airmee, vars verksamhet består av leveranser av paket från e-handeln hem till konsumenters dörrar, är ett annat illustrativt exempel.

På ett sätt typiskt för plattformsföretag i allmänhet äger Airmee endast immateriella tillgångar. Det rör sig om den goodwill som associeras med företagets namn, och de kundkontakter bolaget har etablerat med e-handelsföretag. Bolaget äger i praktiken endast den mjukvara som utgör deras plattform; själva koden till algoritmen och det gränssnitt som förmedlar uppdrag till förare. Airmee hyr sorteringsterminaler som bemannas av huvudsakligen inhyrd personal, men den arbetskraft som utför paketleveranser – det vill säga företagets huvudsakliga verksamhet – är varken anställd eller inhyrd utan kontrakterad. Airmee hade under hösten 2025 cirka 70 underleverantörer som ansvarade för leveranserna ”den sista milen”, och 12 som ansvarade för transporter mellan städer och olika knutpunkter i logistikkedjan (så kallad *linehaul*). Resultatet är ett i huvudsak horisontellt underentreprenadsnätverk, snarare än en vertikal underentreprenörskedja.⁷⁰

Skiljelinjen mellan utkontraktering och inhyrning är inte alltid uppenbar. Den rättspraxis som finns på området utgår från den tolkning av lag (1935:113) *med vissa bestämmelser om arbetsförmedling* som låg till grund för det förbud mot kommersiella bemanningsföretag som upphävdes 1992. En underentreprenad var aldrig förbjuden i lag, och denna gränsdragning prövades därför vid upprepade tillfällen.⁷¹ Från denna praxis har gränsdragningskriterierna i Tabell 2 kunnat påvisas.

Det första kriteriet talar för att ett entreprenadförhållande mellan plattformsföretagen och de företag som försörjer dem med arbetskraft föreligger, men endast om vi definierar varje leverans som ett isolerat arbete. Praxis refererar samtidigt till uppdrag av

Tabell 2. Distinktioner mellan entreprenad och uthyrning i rättspraxis

Kännetecknande för utkontraktering	Kännetecknande för inhyrning av arbetskraft
1 Ersättningen för arbetet är bestämd som en totalsumma.	Ersättningen för arbetet är bestämd per timme eller annan tidsperiod.
2 Entreprenören tillhandahåller verktyg och material.	Inhyraren tillhandahåller verktyg och material.
3 Entreprenören står för arbetsledningen.	Inhyraren står för arbetsledningen.
4 Arbetet är beskrivet i avtalet.	Arbetet bestäms av inhyraren.
5 Entreprenören bestämmer vilka personer som ska utföra arbetet.	Inhyraren preciserar antingen vilka personer som ska hyras in, vilken kompetens de skall ha eller bara antalet.
6 Entreprenören bestämmer själv hur många personer som den skall sätta in på arbetet och kan tillfälligt utöka eller dra ner arbetsstyrkan.	Om det inte finns tillräckligt med arbete måste inhyraren ändå betala för det antal personer som han har hyrt in.

större omfattning, exempelvis hur en byggfirma får betalt för ett takarbete, vilket gör tillämpligheten något osäker. Också det andra kriteriet talar för att det skulle röra sig om utkontraktering. Få plattformsföretag tillhandahåller verktyg eller material, i dessa fall mer specifikt de fordon, bränslekostnader och mobiltelefoner som krävs för tjänsternas utförande. Slutligen betalar plattformsföretagen bara sina underentreprenader för exakt det arbete deras anställda utför, och externaliserar alla kostnader för eventuell överbemanning (punkt 6), vilket enligt denna praxis också talar emot att arbetskraften skulle vara inhyrd.⁷²

Resterande kriterier, som alla på ett eller annat sätt avser inflytandet över själva arbetsprocessen, pekar däremot i andra riktningen. Det är i samtliga plattformsverksamheter fall otvetydigt vem som leder och fördelar arbetet (punkt 3). Både Foodora, Airmee och

Budbee schemalägger underleverantörernas personal och styr deras arbetspass i detaljnivå med hjälp av den algoritmiska arbetsledningen. De operationaliserar också en långtgående disciplinär apparat som kan liknas vid en *Digital Taylorism* för att säkerställa arbetarnas individuella produktivitet.⁷³ Underleverantörerna ställer i detta avseende endast arbetskraft till plattformarnas förfogande vars löpande uppgifter algoritmen sedan specificerar (punkt 4). Slutligen, trots att plattformsföretagen inte intresserar sig för vem som personligen utför arbetet, så är det de som specificerar antalet individer de behöver. Underentreprenaderna har därför inte någon möjlighet att själva bedöma arbetsbelastningen i de beställda uppdragen och bemanna därefter. Plattformarna bestämmer antalet arbetare de behöver i *deras* verksamheter, där arbetskraften i praktiken inordnas (punkt 5).

En partsmodell utan parter

De svenska plattformmodellerna bygger på användandet av falska arbetsgivare som mellanhänder. Detta är verksamheternas övergripande design, oavsett om avtalsrelationerna formellt klassificeras som utkontraktering eller som inhyrning. De förenas av en fullständig externalisering av verksamheternas arbetskraft, en form av *lean production* i en så långtgående form att själva relationen till arbetskraften formellt lösts upp.

Ingen av dessa två plattformmodeller kan idag regleras inom partsmodellens ramar. Transports kollektivavtal med Gordon Delivery, Airmee och Budbee, på grund av deras medlemskap i arbetsgivarorganisationer, visar tydligt varför. Detta är företag som alla säljer en leveranstjänst och således bestämmer dess pris. De schemalägger personal, arbetsleder, disciplinerar och bestämmer ersättningen för tjänsternas utförande men är på pappret bara beställare. Kollektivavtalen med plattformsföretagen omfattar inte en enda av de arbetare som utför företagens kärnverksamheter – att leverera paket.

För att arbetarna ska få rätt till de villkor som är norm i branschen behöver Transport teckna avtal med de åkerier som befinner sig i plattformsföretagens horisontella underentreprenörsstrukturer. Problemet är att dessa saknar prissättande makt och därför inflytande över de villkor deras förare arbetar under; plattformarna har monopsoni. Det innebär att ett enskilt åkeri inte kan förbinda sig till kollektivavtalsliknande villkor då de i

praktiken saknar ett reellt mandat att vare sig förhandla om eller acceptera avtalens innehåll. Företagens avtalskonstruktioner, med hundratals små åkerier som underordnas en enskild inköpare, säkerställer att denna maktrelation förblir intakt.

Problemen är desamma för den workforce management-modell som AD och Högsta förvaltningsrätten klassificerat som inhyrning. I EU:s bemanningsdirektiv (2008/104/EG) som infördes i svensk rätt genom lagen om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen) finns en likabehandlingsprincip:

Ett bemanningsföretag ska, under den tid en arbetstagares uppdrag i kundföretaget varar, tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete.⁷⁴

Denna princip är dock inte applicerbar i plattformsföretagens kontext, då lagstiftningen inte reglerar de fall där ett företag saknar en ordinarie personal. För företag som Wolt, Uber Eats eller Velove finns därför inga normerande villkor att utgå från.

Konsekvensen blir också i dessa fall att fackliga organisationer måste ingå kollektivavtal med mellanhänderna, men likt underentreprenaderna saknar också denna typ av arbetsgivarmålvakter reell makt över arbets-

villkoren. Om Invoicery business hade anslutit sig till Bemanningsavtalet, som i regel kräver tillsvidareanställningar och tidlön, hade plattformarnas verksamhetsmodeller satts ur spel. De skulle i en sådan situation omgående flytta arbetskraften till en annan mellanhand. Som Foodora demonstrerade 2022, då arbetskraften flyttades från Paysalary till DH Logistics för att kringgå kollektivavtalet, finns inga hinder mot att plattformar kontrollerar de så kallade bemanningsföretagens personal på detta sätt. Arbetskraften är rekryterad av och knuten till plattformsföretagen och inte till de företag som på pappret anställer dem.

Plattformsmodellen sätter därför till sin själva konstruktion den svenska partsmodellen ur spel. Hittills har ingen facklig organisation kommit nära att teckna kollektivavtal med denna typ av företag på ett sätt som uppfyller partsmodellens avsikt: Att skapa trygga villkor för arbetare och en jämlik spelplan där företag kan konkurrera utan lönedumpning.

Kollektivavtalet som slöts med Foodora 2021 signalerade på vissa sätt ett falskt löfte om partsmodellens framkomlighet inom dessa sektorer, mycket på grund av att Foodora var, och fortfarande är, det företag som allra tydligast associerats med 'gigeko-

nomin' i det svenska offentliga samtalet. Men Foodora har aldrig varit ett plattformsföretag, utan har för den arbetskraft som avtalet omfattar sedan lanseringen 2016 tagit ett arbetsgivaransvar och fungerat som en helt vanlig tjänsteleverantör.

Foodora säljer samma tjänst som Wolt, men har en företagskonstruktion och en formell relation till arbetskraften som är i linje med den svenska arbetsmarknadens konventioner. Detta var orsaken till att ett kollektivavtal var möjligt att teckna. Wolt går inte att kalla till förhandlingsbordet då företaget inte är en arbetsgivare, och den formella arbetsgivaren saknar det inflytande över arbetsprocessen som är vad som gör en motpart meningsfull att förhandla med.

Plattformdirektivets tillämpning i Sverige

Den offentliga utredningen *Plattformsdirektivets genomförande* (SOU 2026:3) föreslog den 12 januari 2026 inrättandet av en ny lag om plattformsarbete i Sverige. Denna föreslagna lag ligger mycket nära direktivtexten och består av två övergripande delar.

En handlar om dataskydd, möjligheten till insyn i det algoritmiska beslutsfattandet och begränsar rätten för plattformar att fatta automatiserade beslut i frågor som berör arbetares villkor. Här är lagförslagen långtgående, och ger plattformsarbetare vissa rättigheter som andra svenska löntagare saknar. Det finns mycket positivt att säga om detta, men det befinner sig utanför denna rapportens huvudfokus. Mer relevant är lagens andra del om plattformsarbetets klassificering, där direktivets omdebatterade anställningspresumtion föreslås införas i svensk rätt med följande skrivelse:

Plattformsmodellen sätter till sin själva konstruktion den svenska partsmodellen ur spel

Om en person som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en digital arbetsplattform visar omständigheter som ger anledning att anta att arbetet utförs under den digitala arbetsplattformens ledning och kontroll ska han eller hon anses vara arbetstagare, om inte den digitala arbetsplattformen visar omständigheter som medför att personen inte är arbetstagare.⁷⁵

Presumptionsregeln utvidgas också till mellanhänderna, vars rätt att organisera f-skattare begränsas i 2 kap. 2§ med en liknande ordalydelse:

Om en person som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en intermediär visar omständigheter som ger anledning att anta att arbetet utförs under intermediärens ledning och kontroll ska han eller hon anses vara arbetstagare, om inte intermediären visar omständigheter som medför att personen inte är arbetstagare.

Tanken med denna kompletterande paragraf är att plattformsföretag inte ska kunna kringgå begränsningen av falskt egenföretagande med hjälp av mellanhänder. Båda paragraferna är dock i det svenska plattformsarbetets kontext nästan helt irrelevanta,

då anställningsförhållanden redan föreligger.⁷⁶ Till skillnad från i de flesta andra länder är plattformsarbetare i Sverige inte 'falska frilansare' utan just anställda, antingen av plattformsföretagen direkt eller av ovan beskrivna arbetsgivarmålvakter. 2 kap. 2§ i den föreslagna lagen om plattformsarbete etablerar inte anställningsrelationer mellan plattformsarbetare och plattform, utan mellan plattformsarbetare och intermediär, vilket redan idag finns på plats. Presumptionsregeln är därför en lösning på fel problem, och det egentliga problemet adresseras inte av den föreslagna lagstiftningen.

Detta får också implikationer för de reella möjligheterna att dra nytta av den insyn i algoritmen som plattformslagen ger. Den formella arbetsgivare som är möjlig att kalla till förhandlingsbordet har ingen kontroll över algoritmen, och kan inte ta ställning till några fackliga krav avseende algoritmens arbetsledning och kontroll.

Av dessa skäl finns ett stort avstånd mellan plattformsdirektivets syfte, och vad det i praktiken kommer åstadkomma på den svenska arbetsmarknaden. Alla problem med plattformsarbetares utsatta ställning som direktivet identifierar förblir olösta på grund av det specifikt svenska sättet som plattformsarbete organiseras på. För att direktivets skyddsnivå ska uppfyllas inte bara i dess ordalydelse utan också i sitt syfte krävs nationell lagstiftning anpassad till de svenska plattformarnas särart.

Behov av korrigerad lagstiftning

Transportarbetareförbundets förslag:

Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare bör skärpas med syfte att omöjliggöra för företag utan kollektivavtal att förlita sig på bemanningsföretag för hela sin arbetskraftsförsörjning.

Den plattformmodell som bygger på uthyrning är arbetsrättsligt fastställd. Både i Arbetsdomstolens dom nummer 45 från 2022 mellan Transport och Foodora, samt i Högsta förvaltningsrättens ställningstagande i målet mellan Arbetsmiljöverket och Wolt har relationen mellan workforce management-bolag och arbetsplattformar ansetts vara bemanning.⁷⁷ I arbetsdomstolens Foodora-mål krävde Transport genomsyn av avtalskonstruktionen med argumentet att Paysalary var en bulvan och inte att betrakta som budets faktiska arbetsgivare. När detta mål avgjordes till Foodoras fördel stängdes i praktiken dörren för att rättsligt hävda att plattformsföretag med liknande avtalskonstruktion är att betrakta som en motpart. Den svenska arbetsrätten betraktar denna typ av mellanhänder som legitima bemanningsföretag.

Motsvarande prövningar har ännu inte gjorts när det kommer till den plattformmodell som bygger på utkontraktering. Som visades i avsnittet *Plattformar och underleverantörer* finns en talan att göra för att relationen mellan Foodora och DH Logistics i själva verket också är uthyrning, och att likabe-

handlingsprincipen är applicerbar på deras drygt 4 500 anställda, vilket skulle utvidga kollektivavtalet till att omfatta hela företagets arbetskraft. Den enda skillnaden mellan denna underleverantör och Paysalary, bortsett från att Foodora kallar det just för en underleverantör och inte ett bemanningsföretag, är ägandeförhållandet; DH Logistics är ett helägt bolag i Foodoras (och i förlängningen Delivery Heros) koncern.

Att driva en genomsyn av underleverantörernas status som fristående entreprenörer är möjligt också för Airmees och Budbees åkerier, vars personal de facto arbetsleds av plattformsföretagens algoritmer. Om denna relation skulle komma att klassas som uthyrning hade buden på grund av företagets medlemskap i branschorganisationen genom likabehandlingsprincipen omfattats av Transportavtalet; ett kollektivavtal som idag endast är symboliskt på grund av avsaknaden av anställda.

När Foodora-målet avgjordes stängdes dörren för att rättsligt hävda att plattformsföretag med liknande mellanhänder är att betrakta som motparter

Det finns därför en möjlighet att plattformsföretagen på sikt kan komma att konvergera mot bemanningsrelationen för sin arbetskraftsförsörjning. Det skulle i sådana fall innebära att de problem som idag existerar i relationen mellan arbetsgivarmålvakterna och Uber Eats, Wolt samt Velove generaliseras. Det kräver att uthyrningslagen uppdateras för att kunna hantera de fall där plattformsföretagen inte har kollektivavtal, och där likabehandlingsprincipen därför är satt ur spel.

Uthyrningslagen

Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagarare existerar för att förhindra en användning av bemanningsföretag där syftet är att underminera kollektivavtalsmässiga villkor på en arbetsplats. Likabehandlingsprincipen är därför semi-dispositiv och trumfas i det fall ett företag anslutit sig till en centralorganisations kollektivavtal. Principen gäller inte heller i de fall arbetstagarare är tillsvidareanställda och erhåller lön mellan uppdrag.

Vad uthyrningslagen och det EU-direktiv (2008/104/EG) den utgår från inte reglerar är omfattningen av användandet av inhyrd personal; mer specifikt, när företag hyr in arbetskraften *i sin helhet* från bemanningsföretag.

I den utsträckning detta alls tidigare förekommit har det varit lösningar inom koncernstrukturer där inblandade bolag på båda sidor omfattats av kollektivavtal. Det blir i dessa situationer endast en bokföringsteknisk fråga vem som är formell arbetsgivare, utan praktiska konsekvenser för villkoren på arbetsplatsen.

Avtalslösa företag utan egna anställda som använde bemanningsföretag för hela sin

arbetskraftsförsörjning var ett mycket sällsynt fenomen innan plattformsmodellen, om det överhuvudtaget ens existerade. Att det idag är ett grundvillkor för en hel bransch, och för en växande sektor i ekonomin, motiverar handling från lagstiftaren. Detta upp-

 **Bemanningsrelationen blir i dessa fall en juridisk sköld mot fackliga organisationer som inte kan rikta MBL-krav mot den som i praktiken leder och fördelar arbetet**

lägg är vad som möjliggör för företagen att undvika en klassificering som arbetsgivare, och bemanningsrelationen blir i dessa fall en juridisk sköld mot fackliga organisationer som inte kan rikta MBL-krav mot den som i praktiken leder och fördelar arbetet.

Plattformarbetare i Sverige, har arbetsdomstolen slagit fast, är inte falska egenföretagare utan bemanningsanställda. Uthyrningslagen måste därför skärpas för att plattformarbetarna ska omfattas av dess skydd.

Syftet med den förändrade lagstiftningen kan åstadkommas på flera sätt. Det är möjligt att i lagtext förbjuda inhyrd arbetskraft som substitut för anställda 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 kollektivav-

tal på det inhyrande företaget. Det skulle då begränsa möjligheten för avtalslösa företag att förlita sig på bemanningsföretag för deras arbetskraftsbehov, men vara tillåtet med avtal på plats, då det i dessa fall finns etablerade villkor hos inhyraren som likabehandlingsprincipen kan utvidga till den inhyrda personalen.

Transport föreslår en reglering som utgår från den sistnämnda principen. Den skulle i praktiken fungera som arbetstidslagens trett-

onde paragraf avseende nattarbete, där ett generellt men semi-dispositivt förbud finns på plats. Syftet med denna förändrade lagstiftning är samtidigt inte att förbjuda eller begränsa användningen av bemanningsföretag i allmänhet, utan att blockera det randfenomen där ett företag kan undvika arbetsgivaransvar och sätta likabehandlingsprincipen ur spel. Det är därför av mindre betydelse hur ett författningsförslag utformas så länge det åstadkommer detta syfte.

Slutsatser

Denna rapport har haft som avsikt att gå till kärnan av skillnaden mellan arbetsplattformar och traditionella tjänsteleverantörer, av den svenska plattformsekonominns särigheter, samt undersöka den svenska modellens förutsättningar att reglera plattformsarbetets villkor. I inledningen ställdes två frågor som nu kan besvaras.

1. Finns det en specifikt *svensk modell* för de digitala plattformarnas organisering av arbete, och hur skiljer sig i så fall denna från plattformarnas verksamhetsmodeller i jämförbara länder?

Både i länder med liknande arbetsmarknadsmodeller som Sverige, exempelvis Norge och Österrike, såväl som i länder med mer detaljlagstiftning på arbetsmarknadsområdet, som USA och Spanien, har plattformsarbetet i regel utförts av frilansare. Konfliktlinjen i dessa länder har av förklarliga skäl kommit att kretsa just kring arbetarnas klassificering. Genom att ta strid för en status som arbetstagare har många av de mest ofördelaktiga villkor vid en seger kunnat motverkas – då ett visst minimum av rättigheter i dessa länder följer automatiskt från anställningsrelationen. Denna konfliktlinje är också utgångspunkten i det plattformsdirektiv som EU beslutade om hösten 2024, och som föreslås införas i Sverige genom *lagen om plattformsarbete*.

Det svenska fallet ser dock annorlunda ut. På grund av att visstidsanställningar är nästan helt oreglerade i LAS har plattformsföretag inte behövt förlita sig på en frilansande arbetskraft. I stället har plattformsmodellen reproducerats *inom ramen för anställningsförhållandet*. Detta har gjort frågan om arbetarnas klassificering mycket mindre relevant i en svensk kontext, vilket i förlängningen också minskat relevansen av plattformslagens anställningspresumtion.

I stället för 'falska frilansare' bygger den svenska plattformsekonomin på 'falska arbetsgivare'. Genom att använda arbetsgivar-målvakter som i sin tur anställer arbetare på intermittenta visstidsanställningar med ren ackordslön kan algoritmerna leda och fördela arbetet för en extern arbetskraft trots att denna utgörs av arbetstagare. Detta är plattformsekonominns 'svenska modell', och den saknar motsvarighet i något annat land.

2. Vilka förutsättningar finns för att reglera de svenska plattformsföretagen inom ramarna för partsmodellen?

Trots att plattformsarbetare i regel är arbetstagare, och därför till skillnad från i andra länder har rätt att förhandla och sluta kollektiva avtal, är inte detta en möjlighet de har i praktiken. Orsaken är att arbetsgivaransvaret blivit en tjänst möjlig att köpa och sälja på en marknad, och därför helt frikopplar makten från det formella ansvaret över

arbetsprocessen. Arbetsgivarmålvakterna blir i praktiken juridiska sköldar mot fackliga organisationers inflytande.

Ett försvar av den svenska modellen förutsätter av detta skäl lagstiftning, och det finns många sätt som detta upplägg skulle kunna begränsas på. Denna rapport har föreslagit att sikta in sig på själva avtalsrelationen mellan plattformsföretagen och arbetsgivarmålvakterna, som i de flesta fall utgör inhyring av arbetskraft enligt AD 2022 nr. 45 ("Foodora-domen").

På grund av att plattformsföretag saknar anställda existerar ingen normerande villkorsnivå som uthyrningslagens likabehand-

lingsprincip kan förlänga till den inhyrda arbetskraften. Detta är en lucka i lagen som enkelt kan stängas, utan att det får några negativa spridningseffekter utanför plattformsekonomin, genom att begränsa hur stor andel av arbetskraften företag har möjlighet att hyra in från bemanningsföretag om de saknar kollektivavtal.

Detta skulle tvinga plattformsföretagen att antingen anställa direkt eller teckna kollektivavtal, vilket hade gjort dem till parter i den svenska arbetsmarknadsmodellens mening. Det hade också möjliggjort fackliga förhandlingar direkt med det företag som har den verkliga makten över plattformsarbetarnas villkor.

Epilog: En framtidsutsikt över plattformmodellens spridning

I december 2025 publicerade Europafacket (ETUC) rapporten *Strategic Foresight* som analyserar branscher i EU:s medlemsländer som ligger i riskzonen för vad rapporten kallar *Uberisering*. Rapporten tillhandahåller också en metod, och en uppsättning indikatorer som gör det möjligt att förstå *varför* vissa branscher är mer utsatta än andra för plattformmodellens fragmentisering.⁷⁸

Europafackets rapport menar att de viktigaste indikatorerna för branscher i riskzonen först och främst är huruvida arbetet kan delas upp i avgränsade moment möjliga att allokeras till olika arbetare för ett självständigt genomförande. Dessa uppgifter, vad som ibland brukar kallas 'gig', ska i regel vidare bestå av okvalificerat arbete som inte bygger på kontinuitet till en kund eller på situerad kunskap utan bör kunna distribueras av en algoritm till vem som helst. En ytterligare indikator är i vilken utsträckning externalisering av arbete är möjligt; det vill säga, går det att övervältra ansvaret för tjänsteproduktionen helt till arbetare, eller förutsätter tjänsten en typ av produktionsmedel vars kostnad omöjligt kan bäras av en enskild?

Till dessa indikatorer kommer själva branschernas strukturella egenskaper: Är det relativt nya sektorer vars reglering ännu är svag; är organiseringsgraden låg och den tekniska utvecklingstakten hög? Har branschen nyligen privatiserats eller avreglerats? Finns det en snabb tillväxtpotential som lockar investerare?

Inom Transports avtalsområden är de flesta branscher antingen redan utsatta, eller i riskzonen för en sådan utveckling i framtiden. Taxi- och budbranscherna är på många sätt plattformmodellens epicentrum, men även säkerhetsbranschen har visat sig mottaglig för denna utveckling.⁷⁹ Den tunga logistiken är i dagsläget inte på ett direkt sätt underordnad digitala plattformar i Sverige, även om gränsen mellan speditörer och plattformar i många fall är liten. Trenden mot det som internationellt kallas *Digital Freight Matching* är dock stark, och drivs av att plattformföretag som *Uber Freight* och *Navisphere* tagit över stora delar av logistiksektorn i Nordamerika och Asien. Stordriftsfördelarna och nätverkseffekterna av plattformmodellen gör det till en trolig utveckling på sikt även i Sverige.⁸⁰ Inom avtalsområdet är det i princip hamnarna och flyget som kan bedömas vara motståndskraftiga även på sikt, vilket beror dels på arbetets starka platsberoende och den organiseringsgrad och arbetsplatsmakt som präglar yrkesgrupperna.

Utanför transportsektorn sker en långtgående utveckling inom dels kreativt frilansarbete; en yrkesgrupp som alltid haft svag koppling till specifika arbetsplatser, men där en process av avprofessionalisering reducerat arbetet till något som mer liknar ett löpande band under digitala plattformars arbetsledning.⁸¹ Samma sak har skett också för språkyrken, som tolkar, översättare och

undertextare, där enskilda plattformsföretag brutit ner arbetet till enskilda moment och ersättningsmodellen till ackordsbaserad lön per översatt tecken. Arbetsprocessen med att översätta en text kan på så sätt algoritmiskt fördelas till olika personer för att sedan åter-sammansättas, en process som upplevts av de yrkesverksamma som kraftigt alienerande och kommit att likna det *crowdwork* som organiseras genom plattformar som *Amazon Mechanical Turk* eller *Crowdfunder*.⁸²

Hushållsnära tjänster, som barnpassning, läxhjälp, städning och trädgårdsarbete har organiserats genom den svenska appen Yestr i snart ett årtionde, också denna plattform med en *gamification* där arbetare ”går upp i level” och får arbetsvillkor som är proportionella med deras poäng i plattformens dataspelmekanism.

Företagen Kry och Mindler, som båda är exempel på en digitalisering av den samhällsbetalda vården, är särskilt intressanta i det avseendet att de ännu inte tagit steget

Den sektor som Europafacket tydligast identifierar som framtiden för plattformsmodellen är hemtjänsten

att *Uberiseras*, för att återvända till ETUC:s begrepp. Besök hos vårdcentraler (Kry) och samtal med psykologer (Mindler) sker nu digitalt och nås *on demand* av konsumenter via videosamtal, men de har ännu inte brutit ner anställningsrelationen. Företagens läkare, sjuksköterskor och psykologer är fortfarande anställda av företagen, trots att det inte finns något tekniskt hinder mot

att externalisera arbetet till samma typ av arbetsgivarmålvakter som dominerar transportsektorn. Bristen på sjuksköterskor, läkare och psykologer ger sannolikt denna yrkesgrupp makt nog att göra motstånd mot denna utveckling åtminstone på kort sikt.

Den sektor som Europafacket tydligast identifierar som framtiden för plattformsmodellen är hemtjänsten. Denna analys delas av ILO, som i sin *Yellow Report* inför den föreslagna plattformskonventionen gav vad de kallade *Care and Domestic Platforms* mycket stor uppmärksamhet.⁸³ Efterfrågan på hemtjänst växer snabbt i Europa i takt med en snabbt åldrande befolkning. Redan idag har EU över 95 miljoner personer över 65 år, där 40 miljoner har omfattande behov av personlig omsorg. Samtidigt har många länder, inte minst Sverige, genomfört privatiseringar, outsourcing och nedskärningar, vilket öppnat stora marknadsgap som privata aktörer – inklusive digitala plattformar – kan exploatera.

Hemtjänsten är fragmenterad och har låga inträdesbarriärer, vilket gör den attraktiv för investerare som letar efter skalbara tjänstemodeller. Mycket av omsorgsarbetet kan styckas upp i avgränsade uppgifter, vilket passar plattformarnas uppdragsbaserade ersättning. Gränsen mellan den gps-baserade digitala Taylorism som idag riktas mot hemtjänstpersonal genom *ParaGå* och en fullt utvecklad algoritmisk arbetsledning är dessutom liten. Utvecklingen drivs också på av efterfrågan. Plattformar erbjuder familjer och omsorgstagare flexibilitet, snabb bokning och betygsättningssystem, vilket kan upplevas som attraktivt jämfört med traditionella vårdstrukturer.

Om denna utveckling blev verklighet skulle denna del av Kommunals avtalsom-

råde gå samma öde till mötes som den privata taxibranschen, eller de områden av varulogistiken där kollektivavtalsäckningsgraden i praktiken är obefintlig. Om före-

tag kan konstruera sina verksamheter på ett sätt som helt kringgår fackliga organisationer bör vi förbereda oss på att de på sikt också kommer att göra det.

Noter

1. Begreppet *last mile* syftar på paketleveranser 'den sista milen' från distributionscentralen hem till konsumentens dörr. Detta har historiskt varit en del av logistikkedjan som varit mycket svår att få lönsam på grund av avsaknaden av skalfördelar. Det var först genom plattformsmodellen, som så dramatiskt reducerade kostnaden för arbetskraft, som *last mile*-leveranser kunde bära sig kommersiellt.

2. Celik, Sirin (2022), *App app app – Se upp för diket*, Svenska Transportarbetareförbundet.

3. Palm, Johanna (2019), *Arbetsvillkor och arbetsförhållanden inom gikekonomin*, Forte.

4. Foodora AB har två helägda dotterbolag, Foodora Logistics och Delivery Hero Logistics, som är arbetsgivare till ungefär hälften av bolagets arbetare vardera. I samband med att cykel- och mopedbud kom att omfattas av kollektivavtal och började avlönas med i huvudsak tidlön började andelen bilbud att växa kraftigt. De anställdes på det andra organisationsnumret vilket möjliggjorde för företaget att behålla ackordslönesystemet för en växande andel av buden som aldrig omfattats av kollektivavtal.

5. För en detaljerad beskrivning av denna parallell, se kapitel 4: "Making and Shaping Markets" i Christophers, Brett (2020), *Rentier Capitalism*, Verso.

6. Mailkorrespondens mellan Tiptapp och Stockholm stad, 21 juni 2017. Aktilaga 2, Miljöförvaltningen, målnummer 2017-9885.

7. Srnicek, Nick (2016), *Platform Capitalism*, Polity Press, s. 76.

8. I det så kallade "robo-firing"-målet i nederländsk domstol ansågs Ubers algoritm ha sparkat en förare utan någon mänsklig inblandning. Uber betalade hellre skadestånd än att dela med sig av några uppgifter om hur det algoritmiska beslutsfattandet fungerade. Eurofound (2023), *Amsterdam Court of Appeal rules Uber violated data protection rights*, Record number 4401, Platform Economy Database, Dublin.

9. Binns, Reuben m.fl. (2025), *Not Even Nice Work If You Can Get It; A Longitudinal Study of Uber's Algorithmic Pay and Pricing*, i The 2025 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency (FAccT '25), June 23–26, 2025, Athens, Greece. ACM, New York, NY, USA. Se också Business Insider, *Uber made a big change to how it prices trips. It might be the real secret to the company's turnaround*, 25 juni 2025, och; Sherman, Len (2023), *How Uber Became a Cash-Generating Machine*.

10. The Brussels Times, *Uber fares allegedly linked to phone battery levels*, 8 april 2023.

11. Chen, M. Keith, och Michael Sheldon (2016), *Dynamic pricing in a labor market: Surge pricing and flexible work on the Uber platform*, *Ec* 16: 455.

12. Barron, Myra H (1999), *Who's an Independent Contractor? Who's an Employee?*, i *The Labor Lawyer* 14(3), s. 457–473.

13. *Ibid.*, s. 457.

14. Robert Wood, *If 30% of pay is benefits, what about independent contractors?*, *Forbes*, 14 augusti 2013.

15. Pinsof, Jennifer (2015). "A New Take on an Old Problem: Employee Misclassification in the Modern Gig-Economy".

16. Dynamex Operations West, inc. /. Charles Lee et.al., Supreme Court of California, 30 april 2018.

17. Assembly Bill No. 5, California State Assembly, 18 september 2019.

18. *Rideshare companies dump \$180 million in Proposition 22*, *New Times San Luis*, 15 oktober 2020.

19. Statement of Vote, General Election November 3, 2020. Secretary of State Alex Padilla.

20. Pernicka, Susanne och Günter Hefler (2015), *Austrian Corporatism – Erosion or resilience?*, *Osterreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft* 44(3), s. 39–56.

21. Glassner, Vera och Julia Hofmann (2019), *Austria: from gradual change to an unknown future*, i *Collective Bargaining in Europe*.
22. Siffran varierar från 63% om vi räknar företag som är medlemmar i en arbetsgivarorganisation med kollektivavtal, till 71% om vi också räknar med branscher där kollektivavtalen allmängiltigförklarats. Källa: Eurofund 2024.
23. Worker-participation.eu, ETUI.
24. Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven), LOV-1993-06-04-58.
25. Österrikes handelskammare (wko), *Anställningsformer – väsentliga skillnader/Beschäftigungsformen – Wesentliche Unterschiede – wko* [Nedladdad 2025-09-01].
26. Arbeiterkammern (AK), *Avtal för frilansande tjänster/Freier Dienstvertrag; Skatteetaten. no, Freelancers, contractors and fee recipients.* [Nedladdade 2025-09-01].
27. En årsinkomst utbetalas vanligen i 14 månadslöner i Österrike, med dubbla utbetalningar typiskt sett i juni och november.
28. 'Kollektivverdrag für Fahrradboten', URL <https://www.wko.at/kollektivvertrag/kollektivvertrag-fahrradboten-2023> [Nedladdad 2025-09-01].
29. Geyer, Leonard m.fl. (2024), *Riding together? Why app-mediated food delivery couriers join trade unions in Austria*, *Economic and Industrial Democracy* 2024, Vol. 45(3), s. 835–858.
30. Eurofund (2025), *Lieferando dismisses hundreds of workers to shift to freelance model*, Record number 4 482, Platform Economy Database, Dublin.
31. Eurofound (2021), *Collective agreement between Foodora and the United Federation of Trade Unions (Fellesforbundet)*, Record number 3 018, Platform Economy Database, Dublin.
32. OECD och AIAS (2021), *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*, OECD Publishing, Paris, www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm.
33. Glovo är idag en del av Delivero hero, och således Foodoras systerbolag. Just Eat tillhör samma koncern som Lieferando i Tyskland och Österrike, och Deliveroo är dotterbolag till Doordash som också äger Wolt.
34. Tyc, Aneta (2023), *Self-Employed in Spanish Law*, *Folia Iuridica* 103.
35. Juzgado de lo Social N° 39 de Madrid, målnummer: 1353/2017, 3 september 2018.
36. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM), målnummer: Recurso 195/2019, 19 september 2019.
37. Tribunal Supremo, Sociala kammaren, målnummer: 4746/2019, 25 september 2020.
38. Todolí Signes, Adrian (2021), *Cambios Normativos en la Digitalización Del Trabajo: Comentario a la "Ley Rider" y los Derechos de información Sobre los Algoritmos*, IUS Labor 2/2021.
39. Elperiódico, *Glovo desconecta a sus últimos 'riders' autónomos e inicia una nueva era*, 1 juli 2025.
40. El País, *La Inspección inicia una investigación a Uber Eats, la gran plataforma que sigue usando autónomos*, 7 jul 2025.
41. Ara, Yolanda Díaz confronts Uber about using fake freelancers: "They're not going to fool us.", 2 oktober 2025.
42. EU-parlamentet, *Employment and social policies of the euro area*, 2019/2111(INI), 10 oktober 2019.
43. Directive of the European Parliament and of the Council on Digital Platform Workers: Proposal of directive from Mrs Leïla Chaïbi, *The Left in the European Parliament*, 14 november 2020.
44. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM 2021/0414, 9 december 2021.
45. Ibid., s. 16.
46. Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2024/2381 ("Plattformsdirektivet").
47. Eurofound (2025), *ILO Commits to International Standards on Platform Work*, Record number 4 487, Platform Economy Database, Dublin.
48. Norge är inte ett EU-land, men tillämpar vanligtvis EU:s arbetsmarknadsdirektiv på grund av medlemmar i EES och kommer också att implementera plattformsdirektivet.
49. Arbetsmarknadsdepartementet, *Uppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete*, A2018/01348/ARM; Arbetsmiljöverket, *Projektplan*, 2018/035377.
50. Se Arbetsmiljöverket /. Tiptapp: Målnummer 1332-21 (Förvaltningsrätten i Malmö), 6394-21 (Kammarrätten i Göteborg); AMV /. Taskrunner: Mnr 13356-20 (FR Malmö), 4120 (KR Gbg).

51. Se AMV ./ Bolt Food: 12023-22 (FR Gbg), 3983-23 (KR Gbg); AMV ./ Wolt: 12902-22 (FR Gbg).
52. Amv ./ Wolt, Kammarrätten i Göteborg, 7245-23.
53. Arbetsmiljöverket 2021/019456, aktbilaga 29.
54. I september 2025 gick ett internt meddelande ut till alla Wolts bud att möjligheten att arbeta med f-skattsedel i oktober skulle upphöra, och att framtida arbete kommer ske genom anställningar vid ett av två så kallade *workforce management*-företag, Invoicery business eller Cool Company.
55. Förvaltningsrätten i Göteborg, 12023-22, aktbilaga 4.
56. Begreppet ”arbetsgivarmålvakter” kommer från början från TCO:s remissvar till SOU 2017:24 ”Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?”, där de också föreslog att Arbetsmiljöverket skulle ges uppdrag att testa gränserna för såväl plattformarnas som egenställningsföretagens arbetsgivaransvar.
57. Ystads allehanda, Våga bryta ny mark, 21 april 2005
58. Bolagsbolagets anställningsavtal, 1999.
59. Det är i sammanhanget värt att notera att Skatteverket inledde en rättsprocess mot Bolagsbolaget 2001, där de hävdade att bolaget hade ’falsa anställda’. Myndigheten ansåg att Bolagsbolaget hade ”för lite kontroll över arbetsprocessen” för att ett anställningsförhållande skulle anses föreligga och att de därför utgjorde en bulvan som lånade ut sin f-skattsedel till faktiska frilansare. Detta är en direkt spegelvänd anklagelse mot den som vanligtvis riktas mot plattformsföretag.
60. SFS 2007:391. Lagen trädde i kraft 1 januari 2008.
61. SFS 1996:1424. Lagen trädde i kraft 1 januari 1997.
62. Efter ett tillsynsärende på en byggnadsarbetsplats 2016 kom förvaltningsrätterna att pröva en tvist mellan Arbetsmiljöverket och Cool Company, med grund i ett vite till följd av bristande skydd vid takarbete. Kammarrätten slog till slut fast att CC omöjlig kunde ha ett arbetsmiljöansvar, och inte ens kunde betraktas som arbetsgivare, då ”inget anställningsförhållande mellan CC och den som utförde arbetet åt kunden fanns vid den aktuella tidpunkten”. AMV ./ Cool company, Kammarrätten i Stockholm, 5725-18.
63. Breakit, *PaySalary fixar lönerna åt Uber Eats – nu växer uppstickaren i snabb takt*, 15 maj 2017
64. Ibid., samt AD 2022, nr. 45.
65. Detta är också den term som Frilans finans själva använde för affärssegmentet, som de betraktade som skilt från egenställningsförfarandet redan från början. Se exempelvis Frilans finans årsredovisningar mellan 2018–2021, eller Invoicery Business mellan 2021 och 2024.
66. Frilans finans vd Stephen Schad har i intervju angivit detta som motiv till varför WFM-verksamheten flyttades till ett annat bolag, då det ansågs inkompatibelt med frilansande och vad de ansåg att egenställning skulle innebära.
67. Anställningsavtalen hos Paysalary är offentliga handlingar som följd av AD dom nr. 45/22, och hos Invoicery Business som följd av tvisten mellan Arbetsmiljöverket och Wolt i Kammarrätten, ärendenummer 7245-23.
68. Arbetsmiljöverket ./ Wolt, Kammarrätten i Göteborg, mål nr 7245-23.
69. Westregård, Annamaria (2024). *Plattformarbetare och egenanställda i svensk rätt*. Nordstedt juridik. s. 21; Westregård (2025). *Plattformarbetarnas rättsliga status i Sverige*. IFAU.
70. Också plattformstaxiföretagen använder sig av en motsvarande underentreprenadsstruktur. Uber och Bolt är inte tjänsteleverantörer, utan ’förmedlar’ uppdrag till åkerier som i sin tur anställer förare.
71. I en utredning av LO förbundsjurist Robert Utterström från 2006 (LO-62439-ROU) pekade han på NJA 1962 s. 810, NJA 1973 s. 562 samt NJA 1989 s. 629 som vägledande rättsfall.
72. Det ska samtidigt sägas att detsamma gäller för de plattformar vars arbetskraft faktiskt är inhyrd, vilket beror på att allt utfört arbete, oavsett inhyrning eller utkontraktering, avlönas på strikt ackord.
73. För en ingående granskning av Airmee och Budbees kontroll över arbetarna, se Lindblom, Julia (2025), *Den sista milen*, Bokförlaget Forum.
74. Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, §6.
75. SOU 2026:3, Genomförande av plattformsdirektivet, s. 43.

76. Undantaget för detta påstående är, som tidigare nämnts, taxiplattformarna Uber och Bolt, där ungefär hälften idag arbetar som f-skattare utöver de som är anställda av åkerier. Detta är dock inte annorlunda från hur andra beställningscentraler i den privata taxi-branschen organiserar förare. Presumtionen kommer i dessa fall antingen inte vara tillämpbar, då de inte anses stå under plattformarnas direkta kontroll och ledning (vilket är det troliga), eller så är den tillämpbar, vilket skulle göra också Taxi Stockholm till arbetsgivare (sannolikt i strid med en majoritet av förarnas vilja och yrkesidentitet).

77. Högsta förvaltningsdomstolen, mål nummer 4099-24.

78. Wray, Ben (2025). *Strategic Foresight: Which workers in Europe are vulnerable to Uberisation?*, European Trade Union Confederation.

79. 2018 grundades exempelvis bolaget Safetly, som organiserar ordningsvaktens arbete genom en digital plattform, och vars ansvar för arbetskraften förflyttats till samma typ av workforce management-företag som på pappret anställer Wolts cykelbud. Företaget

har också en långtgående form av *gamification*, och beskriver arbetet som ett sätt att ”spela counter-strike i arbetslivet”; genom att prestera i arbetet kan den enskilde ”gå upp i level” och få rätt till utökade förmåner. Safetly är fortfarande en liten aktör, men utgör ett exempel på plattformens modellens kompatibilitet och möjlighet att villkorsdumpa sektorer av ekonomin som vid en första anblick kan antas vara fredade från en sådan utveckling.

80. Future Market Insights (2025), *Digital Freight Matching Market: Global Industry Analysis 2020–2024*.

81. Karlsson, Daniel (2024). *Freedom or Precarity? Reflections on Cultural Work in the Platform Economy*, Art, Culture and Entrepreneurship, 2024, vol 2, ss. 82–86.

82. Jones, Phil (2021). *Work Without the Worker: Labour in the Age of Platform Capitalism*, Verso Books.

83. ILO (2025), *Realizing Decent Work in the Platform Economy*, International Labour Conference, 113th session.

