

GigWatch

Onlinestudiecirkel – arbete och organisering del 2

Innehåll:

- Artikel: How to Start a Gig Worker Rebellion
- The Rate of Exploitation (The Case of the iPhone)
- Kandidatuppsats i juridik: Min chef är en app - En diskussion om arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet i gig-ekonomin

Uppgifter till texterna:

- Välj ut ett eller flera stycken ur texterna som du tycker är intressanta, som du kan presentera på cirkeln.
- Formulera en egen fråga utifrån texterna som du vill diskutera.

How to Start a Gig Worker Rebellion

One of the first workers to organize a protest for better conditions at a delivery app shares his story — and it's more relevant than ever now



Photo: Matthew Horwood/Getty Images

When Callum Cant started working as a courier for Deliveroo in 2016, he was taken aback at how little human interaction was required in his job. Deliveroo is the UK's answer to DoorDash or PostMates; it's a fast-growing, app-based food delivery company that currently operates in 200 cities. Yet Cant only met one person who worked in the Deliveroo office on his first day: the staffer who handed him some paperwork and basic bike lights.

In the hilly town of Brighton, on the south coast of England, Deliveroo couriers would often gather in the zone center to make sure they were in the right range to pick up as many orders as possible, and some would briefly chat between deliveries. Over the next few months, more and more riders joined the courier network, even though the overall amount of orders stayed around the same. On average, the payment per drop-off started to decrease.

[Skriv här]

The conversations, as he puts it in his book *Riding for Deliveroo*, started to “become more and more militant: You could see the cogs whirring in people’s heads.”

Cant, who is pursuing a PhD researching trade unions in the UK, worked as a courier for Deliveroo for eight months. His experiences, analysis of the decline in trade union power in the UK, and a whistle-stop tour of neoliberalism make up the backbone of *Riding for Deliveroo*. Now, as the fallout from the coronavirus reorganizes the economic order, it’s an opportune time for gig workers to organize for better conditions.

Deliveroo is just one gig economy app among many, of course. Seamless has been available in the United States as a web-based food ordering service since 1999, and Instacart offers grocery deliveries in more than 5,500 cities. Uber has its food delivery service, UberEats, which is one of Deliveroo’s main competitors — it also operates in 45 countries. Some restaurant owners — and workers — are increasingly concerned that the [growth of food delivery apps](#) could put restaurants themselves out of business, as the commissions that apps take (which often don’t go to the riders) cut into already thin margins. For many years, the kind of food that you could get delivered to your front door was pizza and maybe local Chinese or Indian takeout, a limited number of choices. Now, food delivery services — whether that’s groceries or fully prepared meals — have become so ubiquitous around the world that they’ve become [verbs themselves](#).

“This isn’t a book about Deliveroo, really,” Cant says in a phone interview. “It’s a book about capitalism, and Deliveroo is one way into talking about that.”

But why Deliveroo in the first place? Deliveroo is not the world’s first food delivery app, and it’s unlikely to be the last. When Deliveroo first started recruiting in 2013 in the UK, it seemed almost too good to be true — flexible working times, relatively good pay, and no worries of a manager breathing down your back. All you had to do was sign up, bring your bike, and pick up food. Since then, Deliveroo has become synonymous with a new working culture — one where algorithms manage your time, your physical limits are tested to the point of injury, and you’re constantly pushed to keep doing more work for less and less pay. As Deliveroo has continued to drive down wages and working conditions, Deliveroo couriers around the world — from the UK to India to Germany — have organized, gone on wildcat strikes and agitated for better working conditions.

“I’ve been writing about labor movements for about five years, and I’d never really written about it in personal terms,” says Cant. “I’d been writing articles about these collective vehicles — student movements, the Labour Party. Through those articles and Rebel Roo [an online forum where Deliveroo workers share information about organizing and strikes], there was this kind of continual process of reflection going on, trying to understand what the opportunities were for getting through this work as it was happening. But my story isn’t typical... I’m a highly educated university student, a socialist, a writer, and I was already talking about and reflecting on my experience with friends.”

Since the beginning of March, cities around the world have locked down their citizens in order to mitigate the spread of Covid-19, making delivery couriers for companies such as Deliveroo frontline workers, directly delivering food to more people than ever before, [putting themselves at increasing risk](#). In the UK, couriers have been classified by the government as essential workers and are partnering with supermarkets to deliver food to houses. But companies like Deliveroo don't even classify them as employees.

In the United States, gig economy workers are increasingly being asked to provide a range of vital services — such as taking people who may have Covid-19 [to the hospital](#). In the last two weeks, both Amazon and Uber have suggested that gig economy workers should deliver [coronavirus tests](#), despite taking minimal precautions to ensure their safety. After much public criticism, Uber, Deliveroo, and other companies set up hardship funds to compensate workers who may have to self-isolate or who may be ill — but the accounts of workers who are [trying to access this help](#) demonstrate that many are still slipping through the cracks.

Current events only throw Cant's account of working for Deliveroo into sharp relief: Hourly wages are reduced to flat fees per delivery, and Deliveroo fails to provide support when riders get injured, for instance. Which is why Deliveroo couriers, many of whom have never met each other, started to band together against what they perceived as exploitation.

One of the first examples of this kind of organizing was an action taken by Deliveroo couriers against Byron Burger (a fast food chain in the UK) in 2016. An immigration sting, in the guise of a [companywide meeting](#), took place in 12 branches, so Deliveroo couriers [refused to pick up orders](#) from Byron Burger branches, spreading word via WhatsApp and Facebook. As Cant puts it, just being able to organize the action demonstrated the ability of precarious workers to form alliances even without a fixed workplace, and it also provided a rulebook for how workers could use the structures they created themselves. WhatsApp groups where workers share advice on how to make bikes last longer or the location of potholes in common roads, for example, became places to spread the word of meetings or to suggest unions that couriers could join.

Cant's book is split into sections, some of which examine the system of control that workers are subject to with Deliveroo, while others examine the social composition of workers for Deliveroo in the UK — often migrants who work for multiple apps at a time, alongside other full-time work. Cant ties these ideas — and these frameworks — to his firsthand accounts of the growing strike action in Brighton, as well as across the UK. And he posits several possible avenues for Deliveroo to attempt in the future: as a kind of collective workers platform or as a company with a drastically different focus. Other books about the changing world of work may take a more anthropological approach, such as *Ghost Work* by Mary Gray and Suddarth Suri, which consists of reporting, interviews, and analysis around the experience of precarious workers in the Amazon MTurk marketplace around the world, where workers often perform strange tasks for pennies.

But Cant's first-person account is woven in with theory and history — such as the history of worker militancy in the UK in the mid 20th century, where Cant draws parallels between two overworked and underpaid workforces, even if they're decades apart. *Riding for Deliveroo* fits into a tradition of writing about work from the first person, mixing the personal with the systemic.

“In the *American Worker* — a book from the 1940s — a guy called Paul Romano wrote about his daily experiences as an auto worker in the first section,” Cant tells *OneZero*. “Then a Marxist theoretician called Grace Lee Boggs, reflects on the first section and puts it into the terms of capitalism. So I was looking at these historical texts — there's really similar work in Italy, France, Germany—and these books are inspiring because they show you can do this complex, systemic critique and also have it on a very concrete level.”

Major changes to the UK economy — stagnating wages and low employment among university graduates — are taking place amid a backdrop of declining interest in trade unions, of strikes and organized labor being consigned to certain specific industries. And yet, Deliveroo couriers started to share organizing tactics with each other. Cant points out that while figures are hard to collect, a huge part of Deliveroo's workforce in the UK is comprised of migrant workers, many of whom brought experience and expertise from working with trade unions in other countries to organizing for strike action in the UK.

In *Riding for Deliveroo*, Cant recalls a nine-hour coach journey to France to attend a conference on organizing with two other Independent Workers Union of Great Britain members and Deliveroo couriers who lived in London. They had the chance to finally discuss what was working — the strike fund, the protests, and how they were organizing — and how they could bring that to Brighton. A group formed of couriers who wanted to write for Rebel Roo, from cities and towns across the UK, and they connected with workers in Germany, France, and Italy who lent their perspectives about the best way to get as many workers on board as possible. One suggestion, which became reality, was translations of an introduction to Rebel Roo into French, Polish, Arabic, Bengali, and more.

Cant also takes the term “gig economy” to task throughout the book, instead relying on the phrase “platform capitalism,” coined by theorist Nick Srnicek. Srnicek argues that rather than viewing companies like Deliveroo or Uber as special tech companies with the characteristics of startups, we should simply view them instead as capitalist companies, particularly in the case of Deliveroo (where workers provide the bikes, the bike lights, the mobile phones needed for the app, etc.). These companies — and how they are reshaping the economy — are just another way of rearranging the deck chairs of capitalism, not making any fundamental difference. In *Riding for Deliveroo*, Cant also draws links between previous developments on factory floors — such as the pressure to automate parts of the weapons manufacturing process in World War II to reduce human error — to the pressures facing workers today.

[Skriv här]

The difference, as he puts it, is around the context and composition of exploitation today. Arguably, the relations are the same — a boss is exploiting their workers, whether the boss is a person behind a desk or an app with no human face.

“Those historical examples demonstrate a certain kind of continuity; you have to understand these current forms of exploitation historically too,” says Cant. “You can see that workers during the dock strikes in East London were really struggling. Unions don’t begin when people are fine; they begin when people are screwed over, exploited, in bad conditions.”

But Deliveroo couriers are one part of a much wider global shift within the tech industry, something that Cant is keen to emphasize. “If you organize around a common interest and link up across different parts of the chain, the whole thing becomes much more powerful,” says Cant. “There’s a point in the history of the British labor movement called the Triple Alliance — transport workers, dockers, and miners formed this industrial alliance, saying that if one group strikes, the others would too. It was broken very quickly, but that kind of alliance is very powerful.”

In the last two years, workplace organizing has become a flash point within Silicon Valley, [particularly among white-collar workers](#) who may never have been part of a union before. (Tech companies like IBM are [notoriously hard places to unionize](#), and there’s evidence to suggest that this is [still the case](#).) The state of the tech industry requires organizers to try out new approaches to old workforces and take on workplaces that are difficult to organize.

“We know that Deliveroo workers in the head office are overworked, and the strongest possible connection is between workers on the street and workers in the office. We can reach over that black box,” says Cant. “So these stories and these examples are a way of reaching out and saying, ‘It’s happened before and it’ll happen again.’ You cannot kill off the capacity of workers to organize and fight for a better society.”

The Rate of Exploitation (The Case of the iPhone)





The Rate of Exploitation (The Case of the iPhone)

Tricontinental: Institute for Social Research
Notebook N°2

Karl Marx (1818-1883), like many of his sensitive contemporaries, was concerned with the wretched condition of factory workers and their trade union activity. It was evident that workers who produced goods in factories found themselves unable to save money and improve their lot, while factory owners grew richer. The inequality between owner and worker increased as the years went by.

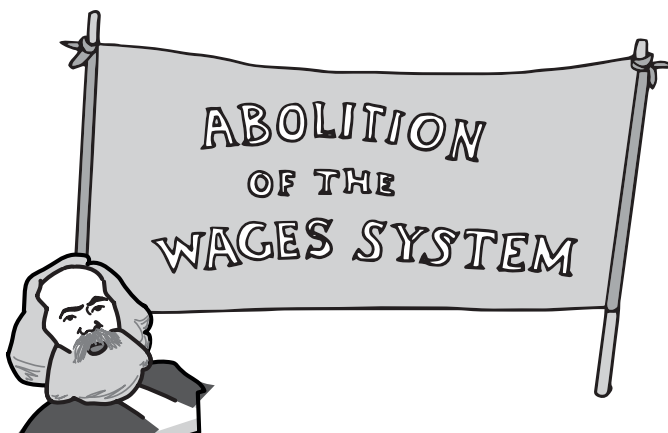
Much the same kind of situation as that depicted by Marx exists today. Companies such as Apple thrive while workers in Chinese factories that make Apple products earn low wages and difficult working conditions. A liberal glance at these numbers would suggest that the worker needs to be paid more, that they need a *fair day's wage for a fair day's work*. Marx called that a 'conservative motto' since it pleased the liberal to quote it but it at the same time was utterly impracticable as a solution within the bounds of the capitalist system. Higher wages



are necessary, but wages cannot be increased to a 'fair' level without undermining the necessity for capital to squeeze as much profit from workers in the production process. The demand for higher wages – or a living wage – is necessary and urgent. But this demand is incapable of liberating the workers from the subordination of human potential to the compulsion of earning a wage. The demand for a living wage will only intensify the struggle between the classes. The outcome of the struggle must not be higher wages, but the abolition of the wage system. As Marx wrote in *Value, Price and Profit*, the workers 'ought to inscribe on their banner the revolutionary watchword – *abolition of the wages system!*'.

In Notebook 2 from **Tricontinental: Institute for Social Research**, we sketch out the outlines of the contemporary production process that results in Apple's iPhone. We move from a look at the iPhone's production to the inner

workings of profit and exploitation. We are interested not only in Apple and the iPhone, but more particularly in the Marxist analysis of the rate of exploitation at play in the production of such sophisticated electronic devices. It is necessary, we believe, to learn how to measure the **rate of exploitation** so that we know precisely how much workers deliver into the total social wealth produced each year.



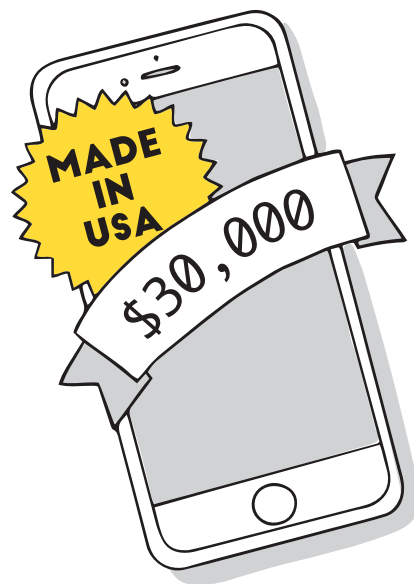
Part 1: Welcome to the iPhone.

What If the iPhone X Were Made in the United States?

If the iPhone X were made in the United States, it would be unaffordable for the vast mass of the world's population. One estimate suggests that if the iPhone were made in the United States, it would cost at least \$30,000 per phone. [All dollar amounts in this Notebook refer to the US dollar].

The current (2019) price for an iPhone X varies from about \$900 in the United States to about \$1900 in Brazil and Turkey.

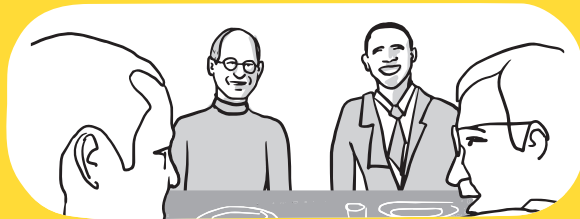
At \$30,000, the iPhone is simply unaffordable. A minimum wage worker in India would have to work for sixteen and a half years, each day, to afford one phone. A minimum wage worker



in South Africa would need to work for fourteen and a half years for one phone.

Almost all of the 70 million iPhones currently in circulation – as well as the 30 million iPads and 59 million other Apple products – are made outside the United States.

US President Barack Obama goes to dinner with top Silicon Valley executives, including Steve Jobs, in February 2011.



*What would it take to make iPhones
in the United States?*



*Those **'jobs'** aren't coming back.*



What Jobs did not mention is that Apple benefits from the low taxes along the Global Commodity Chain. If the iPhone were produced in the US, Apple would pay 35% in taxes. Currently, it pays nearly 2% along the Chain.

The iPhone is made outside the United States for several interrelated reasons. The first (and most obvious reason) is the cost of labour. The cost of labour within the United States is higher than that in certain parts of the world - notably in the People's Republic of China, where many of these products are manufactured. The second reason is the adverse working conditions (no trade unions, long hours) in many parts of the world, particularly in export-processing zones that explicitly ban unions and have almost no State regulations. The retreat of the State from regulating workplaces and resource extraction has led to an increase in the negative externalities of production - namely, to the

dumping of toxic waste without treatment, the use by mining companies of harsh chemicals that pollute water sources, and – as a consequence – the destruction of agriculture. This pushes more and more of the billions of small farmers and peasants off the land and towards wage labour in the industrial production process. At the centre of these changes is *disarticulated production* along the Global Commodity Chain. This Notebook will focus attention on disarticulated production and on the Global Commodity Chain.

The Global Commodity Chain?

Factories were once located in a single place. Land was either rented or bought, and upon this land was built a building – the factory. The owner of the factory – the capitalist – would then rent or buy machinery that was housed inside the four walls of the factory. Electricity would be

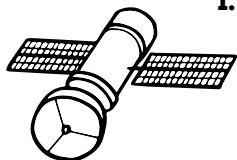
wired into the factory to run the machines and to provide electricity; this allowed for longer workdays, with a third shift working late into the night. Raw materials would be purchased, out of which would be produced the commodity to be sold. Then, the capitalist would hire workers to bring their skills and energy to the factory and work for a set number of hours to make commodities. Better machinery and advances in cooperation, as well as the division of labour amongst workers, made the factories more and more productive. But what defined these older factories was that they were – by and large – in one location. Even when the factory was in one place, raw materials were sourced from a variety of locations. Factories, therefore, were always linked globally to places that their raw materials came from and to places where their products were sold.

Gradually, by the 1960s, three technological changes and three major political and



economic changes enabled factories to alter their basic structure.

The three interlinked technological changes were:



1. **Telecommunication networks.**

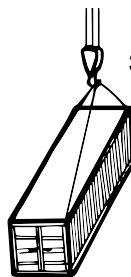
By the mid-1960s, a large number of satellites were launched for commercial purposes. These satellites allowed for easier communication between different parts of the world.



2. **Computerisation.**

The use of computer databases allowed firms to maintain their inventory - their raw materials and their stock of

finished products - on a computer rather than in a large ledger. If two computers - one based in Hong Kong and the other based in California - could be linked across the satellite network, then the business headquarters in California could be informed immediately about drops in inventory and could reorder raw materials and products as soon as possible.



3. **Efficient logistics and standardisation.**

It used to take dockworkers days to unload a ship, whose cargo could easily be misplaced in the warehouses that abutted the quays. But dockworkers, through their radical unions, would often go on strike not only to increase their wages and working conditions but also for political issues. Their

political unity needed to be broken. In the mid-1950s, container ships began to carry goods in large, standard-sized metal containers which could be removed – within hours – from a ship by cranes and placed immediately on the back of a truck or on a railway flatcar. What this meant was that it became less time-consuming to move goods around the world, and it meant that the dockworkers' union was substantially weakened. This process reduced both the overall transportation cost and the risk of strikes. But containerisation is just one part of a revolution in logistics. Highly sophisticated logistical systems have allowed firms to track raw materials and finished products, making sure that they do not get lost and that they arrive at their destinations on time. None of this would be possible without standardisation (driven by the International Organisation of Standardisation), which means that any input to production can

be sourced from anywhere in the world. A grade of electrical cable or a type of glass is no longer arbitrarily measured. It is now produced to a certain precise standard. Thus, it allows firms that source goods to play off one producer against another and drive down prices. If workers in one locality successfully win better working conditions, standardisation and efficient logistics allow capital to route their production process away from this 'trouble' and towards a more pliant workforce.

These three technological changes allowed firms to imagine breaking up the factory into several components, each located either near raw materials or near inexpensive but skilled labour. Even as the production process was fragmented across continents, firms controlled the entire process through the integrated management of data about production, transportation, and inventories. Efficient logistical systems and

We call this new system the **Global Commodity Chain** (it is also known as the Global Value Chain). What defines this Global Commodity Chain is that production (as well as marketing and distribution) of the commodities is broken up among multiple firms in different territories. The Global Commodity Chain allowed firms to manage inventory



through a process known as 'just-in-time' production, where firms did not hold a large inventory but ordered commodities to meet market demand. What is also key here is that the multinational firms – such as Apple – rarely produce anything beyond the brand for the phone and yet they control the process and earn the lion's share from it. (For more discussion on disarticulated production and the Global Commodity Chain, please see our [Working Document #1: In the Ruins of the Present](#)).

The push for the creation of the Global Commodity Chain and 'just-in-time' production was a response to a structural crisis that struck capitalism in the 1970s. Why did global capitalism enter a long-term – and as yet unresolved – structural crisis?



Individual capitalist firms strive to maintain or increase their profits. That is their goal. In order to maintain or increase their profits, firms do a number of things:

1. Create new products, which give them a monopoly over the market. However, other firms will soon copy these products and the innovation advantage will be eroded. To protect their innovations and their monopoly advantage, firms seek to maintain patents on their products for as long as possible.
2. Compete with other firms to enlarge their markets either through advertising and brand development or through bribery and espionage. If the brand is able to develop an emotional linkage to consumers, then the firm can dominate the market even if other firms make the exact same product. Theft of new designs or payments to retail firms can also advantage the firm against its competitors.

3. Use new technology for production and for the management of labour so as to increase labour productivity. This concept – **labour productivity** – means that firms will make workers intensify their labour in order to produce more commodities in a set period than before. If technology or management can make the workers labour harder for the same pay, then the firm is able to earn the productivity advantage. In other words, firms earn greater profits for the same number of hours that workers produce goods.



The most effective weapon in the war between firms is to reduce the cost of production through mechanisation. But firms must invest in machines and technology as well as in advertising and brand management if they intend to increase the productivity of labour and to enlarge their market share. In Marxist terms, this means that firms must increase the capital-labour ratio to reduce the unit cost

and stay competitive. One of the categories that Marx suggests observing in order to analyse the change is the capital-labour ratio (the **value composition of capital**). To increase the value composition of capital, the capitalist will have to invest more in constant capital, which includes both fixed capital (e.g. machines) and circulating capital (e.g. raw materials) than in **variable capital** (the cost incurred by hiring labour power).

For Marx, the value composition of capital allowed him to determine the relationship in the production process between investments in the plant, equipment, and materials (**constant capital**) and investment in labour power (**variable capital**). This relationship allowed Marx to specify the productivity of labour (by mechanisation) and the creation of surplus value. Large investments in constant capital by firms led to an increase in the value composition of capital, which in turn produced

a long-term decline of profitability in economies. In the United States, for instance, over the period 1947-1985, the value composition of capital increased by 103%, while the profit rate declined by 53%. It was this crisis of profitability – a built-in and ongoing problem for capitalism – that drove investors to move their productive activities to areas with a lower cost of labour, namely in the Global South.

The shift of production to the Global South would not have been possible without three major political changes that took place in the 1980s:

1. **The collapse of the Soviet Union and the Socialist Bloc in Eastern Europe.**

When the USSR and the Eastern European socialist bloc collapsed, the shield that had prevented multi-national capitalism from its desired global footprint was removed. The

USSR had given the Third World bloc the power to assert itself on the world stage. The Third World bloc had used that shield to push for a New International Economic Order (NIEO) that included a sovereign trade and development policy. The collapse of the socialist shield meant that the Third World bloc's ability to argue for sovereignty had now been dented.



The Third World debt crisis and the opening up of China.

National sovereignty and the need to build national economies after centuries of colonialism were important to the post-colonial states, including China. But, the debt crisis of the late 1970s and the 1980s forced these countries to surrender their independence to a world trade system. This new world trade system – geared around new intellectual property laws and

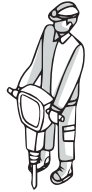
the World Trade Organisation (1994) – favoured multinational corporations and the idea of a global, rather than a local factory. China’s market reform era, which began in 1978, was a major contributor to the Global Commodity Chain. In the period since 1978, hundreds of millions of Chinese workers were available for hire into the circuits of disarticulated production, which had a large base along the Chinese coastline.

3. The detachment of government policy in North America, Europe, and Japan from the needs of their Citizens.

Governments in the Triad – North America, Europe, and Japan – unleashed new policies that allowed firms based on their shores to go overseas. This allowed finance almost total freedom to go in and out of their countries. Policies such as tariffs and subsidies that helped build national economies

and a national development project – essential elements of the Third World Project, the project of the new post-colonial states – fell by the wayside. The new policy space – **neoliberalism** – allowed firms to abandon the old, local factories and build a factory across continents, with bits and pieces of the commodity built across time zones.

The iPhone in the Global Commodity Chain.



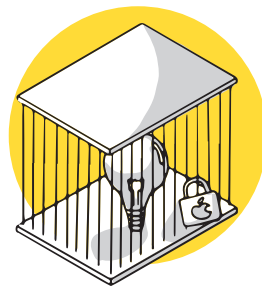
The Apple iPhone would not be possible without the Global Commodity Chain. The raw materials and the components in the iPhone come from over thirty countries. There are two types of inputs in the iPhone:

1. Raw materials.

2. Manufactured components.



An additional factor here is the **intellectual property** that goes into making the iPhone. Intellectual property is not an input such as raw materials or manufacturing components; it is merely a legal entitlement given by the State, which can become the basis for rent. Firms that claim intellectual property on pharmaceutical products or on electronic technology charge rent for the use of the rights given to them by the State and they block the use of these by others based on this monopoly right. One assumption is that Apple did the work of creating the technologies, and therefore deserves to claim intellectual property rent from the sale of these phones. But, nearly all technologies that make up the iPhone - the Internet, the GPS systems, the touch screen, the voice-activated assistant (Siri) - were developed almost entirely



with public money given to universities and to research laboratories. In other words, Apple used government-developed technologies to produce the iPhone. The State allowed private firms – such as Apple – to claim intellectual property rights for these technologies. The profits from these publicly-financed innovations went – and continue to go – into private hands. Firms such as Foxconn that both manufacture parts of the iPhone and assemble them cannot cut out Apple and sell these phones because of the protections of intellectual property and because Apple has built a powerful brand. And, since it is the case that Apple did not create these technologies, we are left with the question: who deserves to profit from publicly funded technology?

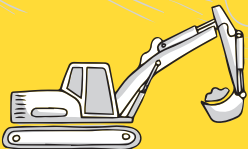


Amongst the **raw materials** in an iPhone, you will find:

- Aluminium.
- Arsenic.
- Carbon.
- Cobalt.
- Coltan (Niobium and Tantalum).
- Copper.
- Gallium.
- Gold.
- Iron.
- Platinum.
- Silicon.
- Tin.

These raw materials come from a variety of sources, from the Democratic Republic of the Congo to Bolivia. Reports from reputed agencies – such as UNICEF (the United Nations' Children's Agency) and Amnesty International

Amongst the raw materials in an iPhone, you will find:



1 H																	2 He				
3 Li	4 Be															7 N	8 O	9 F	10 Ne		
11 Na	12 Mg															13 Al Aluminium	14 Si Silicon	15 P	16 S	17 Cl	18 Ar
19 K	20 Ca	21 Sc	22 Ti	23 V	24 Cr	25 Mn					28 Ni	29 Cu Copper	30 Zn	31 Ga Gallium	32 Ge	33 As Arsenic	34 Se	35 Br	36 Kr		
37 Rb	38 Sr	39 Y	40 Zr	41 Nb Niobium	42 Mo	43 Tc	44 Ru	45 Rh	46 Pd	47 Ag	48 Cd	49 In	50 Sn Tin	51 Sb	52 Te	53 I	54 Xe				
55 Cs	56 Ba	57–71	72 Hf	73 Ta Tantalum	74 W	75 Re	76 Os	77 Ir					80 Hg	81 Tl	82 Pb	83 Bi	84 Po	85 At	86 Rn		
87 Fr	88 Ra	89–103	104 Rf	105 Db	106 Sg	107 Bh	108 Hs					112 Cn	113 Nh	114 Fl	115 Mc	116 Lv	117 Ts	118 Og			

6
C
Carbon

26
Fe
Iron

27
Co
Cobalt



41+73
Nb + Ta
Coltan

78
Pt
Platinum

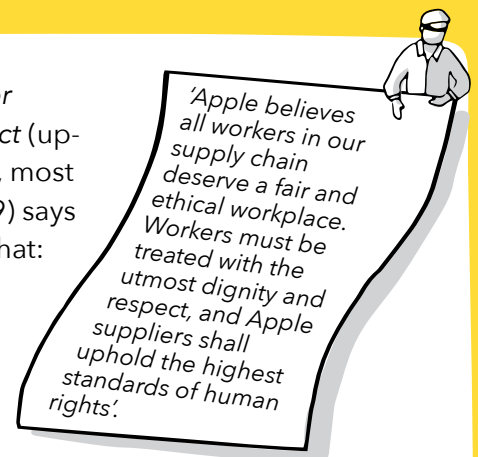
79
Au
Gold



57 La	58 Ce	59 Pr	60 Nd	61 Pm	62 Sm	63 Eu	64 Gd	65 Tb	66 Dy	67 Ho	68 Er	69 Tm	70 Yb	71 Lu
89 Ac	90 Th	91 Pa	92 U	93 Np	94 Pu	95 Am	96 Cm	97 Bk	98 Cf	99 Es	100 Fm	101 Md	102 No	103 Lr

– have revealed over the years that the suppliers of the iPhone use child labour to extract these minerals from the mines and that they pay the miners starvation wages. Amnesty International's report showed, for instance, that 40,000 children work in very dangerous conditions in mines in the Democratic Republic of the Congo that extract raw materials. Death, dismemberment, and long-term health problems are routine. The children, who work twelve hours a day, carry heavy loads out of the deep mines for \$1 to \$2 per day. Besides, child labour is forced labour, with mining companies well aware that the cost of bringing rare earth minerals and crucial raw materials is so low because militia groups force workers down the mines by the barrel of the gun. This is now a familiar sight in central Africa. These forms of labour discipline bring essential elements and minerals for the iPhone out of the earth and yet are treated as the most disposable part of the Global Commodity Chain.

Apple's *Supplier Code of Conduct* (updated regularly, most recently in 2019) says unequivocally that:

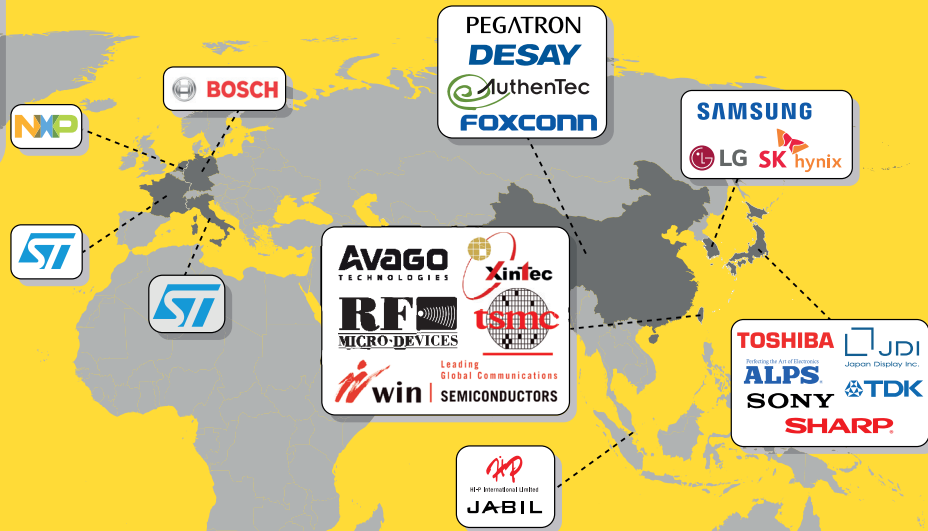


'Apple believes all workers in our supply chain deserve a fair and ethical workplace. Workers must be treated with the utmost dignity and respect, and Apple suppliers shall uphold the highest standards of human rights.'

These words seem to mean little to Apple and to the subcontractors who source their raw materials from places that are distant from the imaginations of those who buy these phones.

The raw materials then enter manufacturing units in at least thirty countries, from Europe to China. Many iPhone **components** are manufactured by factories in China. To get an idea of the diversity of suppliers of manufactured components, take a look at the origin of these parts of the iPhone 5s and iPhone 6:

maxim integrated. TEXAS INSTRUMENTS SKYWORKS
 GT ADVANCED TECHNOLOGIES GLOBALFOUNDRIES
 Omnivision FAIRCHILD SEMICONDUCTOR QUALCOMM
 QORVO CORNING AVAGO TECHNOLOGIES
 TriQuint SEMICONDUCTOR BROADCOM PMC
 InvenSense CIRRUS LOGIC



- Accelerometer: Bosch in Germany. Invensense in the United States.
- Audio Chipsets and Codec. Cirrus Logic in the United States (outsourced for manufacturing).
- Baseband processor. Qualcomm in the United States (outsourced for manufacturing).
- Batteries: Samsung in South Korea. Huizhou Desay Battery in China.
- Cameras: Sony in Japan. OmniVision in the United States produces the front-facing FaceTime camera chip but subcontracts TSMC (in Taiwan) for manufacturing.
- Chipsets and Processors: Samsung in South Korea and TSMC in Taiwan. Alongside their partner GlobalFoundries in the United States.
- Controller Chips. PMC Sierra and Broadcom Corp in the United States (outsourced for manufacturing).
- Display. Japan Display and Sharp in Japan.
- LG Display in South Korea.
- DRAM. TSMC in Taiwan. SK Hynix in South Korea.
- eCompass. Alps Electric in Japan.
- Fingerprint sensor authentication. Authentec makes it in China but outsources it to Taiwan for manufacturing.
- Flash memory. Toshiba in Japan and Samsung in South Korea.
- Gyroscope. STMicroelectronics in France and Italy.
- Inductor coils (audio). TDK in Japan.
- Main Chassis Assembly. Foxconn and Pegatron in China.
- Mixed-signal chips (such as NFC). NXP in Netherlands.
- Plastic Constructions (for the iPhone 5c). Hi-P and Green Point-Jabil in Singapore.
- Radio Frequency Modules. Win Semiconductors (module manufacturers Avago and RF Micro Devices) in Taiwan. Avago technologies and TriQuint

Semiconductor in the United States.
Qualcomm in the United States for LTE connectivity.

- Screen and Glass (for the display). Corning (Gorilla Glass) in the United States. GT Advanced Technologies produces the sapphire crystals in the screens.
- Semiconductors. Texas Instruments, Fairchild and Maxim Integrated in the United States.
- Touch ID sensor. TSMC and Xintec in Taiwan.
- Touchscreen Controller. Broadcom in the United States (outsourced for manufacturing).
- Transmitter and Amplification Modules. Skyworks and Qorvo in the United States (outsourced for manufacturing).

Among these firms, the most significant is Foxconn (Hon Hai Precision Industry), a manufacturing company from Taiwan. It generated an annual revenue of \$160 billion in 2017. About

1.3 million workers are on its payroll in China, where it is the largest private-sector employer in the country. Worldwide, only Walmart and McDonald's employ more workers than Foxconn.

Scandals are routine at these manufacturing plants. There is now a phenomenon known as 'Foxconn Suicides' because of a spate of deaths by workers in protest of the low wages and bad working conditions at Foxconn City in Shenzhen, China. The Chinese media called this the 'suicide express'. Two Chinese academics (Pun Ngai and Jenny Chan, 2012) studied the phenomenon at Foxconn. In their searing report, they quote several workers from a mobile phone assembly plant:

We get yelled at all the time. It's very tough around here. We're trapped in a concentration camp of labour discipline - Foxconn manages us through the principles of 'obedience, obedience and absolute obedience!' Must we sacrifice our dignity as people for production efficiency?

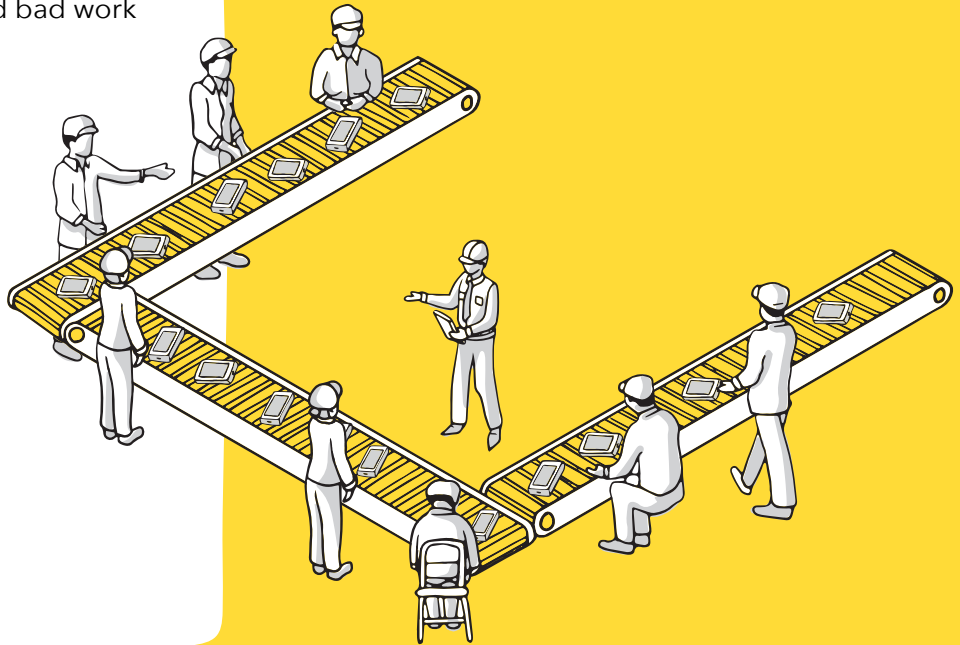
To get a sense of the speed of the work, listen to this worker's description of ten seconds of her workday:

I take a motherboard from the line, scan the logo, put it in an antistatic-electricity bag, stick on a label, and place it on the line. Each of these tasks takes two seconds. Every ten seconds, I finish five tasks.

One worker told Brian Merchant (2017) that 1,700 iPhones pass through her hands every day. She was in charge of wiping a special polish on the phone's display. She polishes three screens a minute for twelve hours a day. Other work - such as fastening chip boards and assembling back covers - take a few minutes apiece. The pressure on the workers is extraordinary.



From 2010 to 2012, Steve Jobs made consistent claims of Apple's awareness of the high suicide rates at Foxconn ('Foxconn suicides') and that the problem was under control - 'we are all over this', he announced regularly. The problem, however, lingers. It cannot be measured by the suicides alone. Low wages and bad work conditions - including daily humiliation - define the lives of the workers. On several occasions, up to 150 workers went to the roof of a building and threatened to jump. They used the 'Foxconn suicide' as a bargaining tactic. That is the level of the production process for the iPhone.



Part 2. A Marxist Analysis of the iPhone.

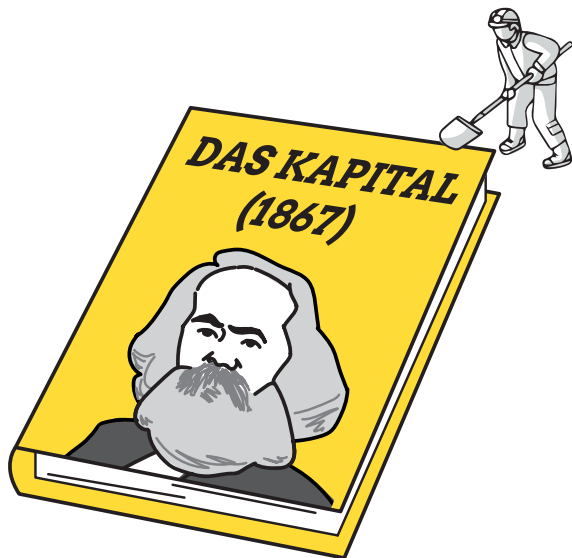
If you are outraged by what you have read so far, then you can rest assured that you are a human being. No human being should be cavalier about the working conditions that produce the iPhone – whether in the mines of South America and Africa or in the factories of East Asia.

But this Notebook goes further than outrage. We are interested in looking at the production of the iPhone – a commodity – through the framework of a Marxist analysis. We are interested not in being angry at Apple and Foxconn alone, but in being able to measure how much workers are exploited to produce this commodity. In other words, we are interested in measuring the **rate of exploitation**.

The rate of exploitation is one of the most important concepts in Marx's theory. This measurement allows us to show how much the worker contributes to the increase of value in the production process. It shows that even if the worker is paid more, by the special magic of mechanisation and of efficient management of the production process, the rate of exploitation increases. The rate expresses quantitatively the contradictory interests of the capitalists and of the workers. There is a radical politics implicit in the analysis of the rate of exploitation. It enables workers to see how much of the share of the value produced is appropriated from them by the capitalists, and to therefore make the case for a different way to organise production and to end exploitation.

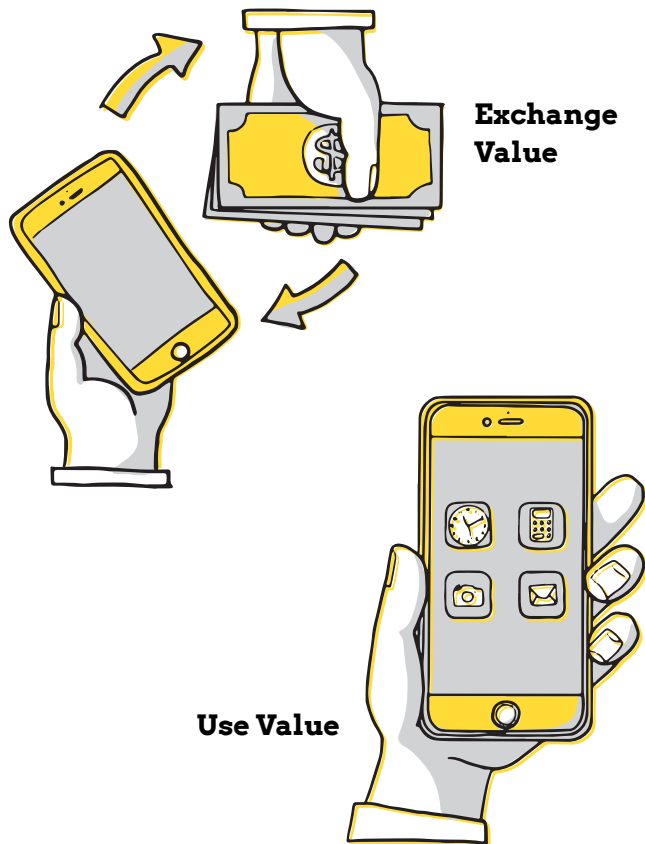
To understand the rate of exploitation, we have to first grasp what Marx means by the commodity itself and what he means by value, a key term in the Marxist system of economic thought.

What is a commodity? Marx begins his epic work *Capital* (1867) with a discussion of the commodity. 'A commodity', he notes, 'is an



object outside us, a thing that by its properties satisfies human wants of some sort or another. The nature of such wants, whether, for instance, they spring from the stomach or from fancy, makes no difference. Neither are we concerned to know how the object satisfies these wants, whether directly as a means of subsistence, or indirectly as means of production'. The commodity is a useful object. But it is more than a useful thing that serves a purpose to a consumer. It is also something that can be sold – something that enables the person who has it made to realise a profit. Inside the commodity, then, is both **use value** and **value**.

The use value of the commodity is merely its utility, something that is left to the consumer. An iPhone is a good example, because it can be used for many things: to make a phone call, to watch a video, to use as a compass, to hold onto when you are feeling awkward (or even to improve your image).



The expression of the value of the commodity (i.e. exchange value) is the price of the commodity. We are aware that there is a rich and long debate amongst Marxists over the relationship between prices and the value of a commodity. This debate is known as the transformation problem – namely the problem of the transformation of values to prices of production. Nevertheless, for our iPhone example, we believe that this level of concreteness need not detain us. We are still able to capture something significant. In the case of the iPhone X, the expression of its value is \$999. The value is merely what the commodity is able to command in the market. But behind that price is a mass of crystallised values, which can be grouped into three parts of the total value: **constant capital**, **variable capital**, and **surplus value**. These are key concepts for Marxist analysis.



Constant capital.

Various raw materials are brought on to the factory floor that are to be transformed by the actions of labour and machines into commodities. These raw materials – and other auxiliary materials, including the instruments of labour (machines, tools, etc.) – have already been fashioned from nature elsewhere. Inside these raw materials, which are not really ‘raw’ any longer, is embodied labour. The values of the various raw materials and instruments of labour are quantitatively fixed in terms of their labour content. This fixed amount of value is now transferred to the newly produced commodities in the process of production. Its value enters into the new commodities. Karl Marx calls the values of the raw materials and the instruments of labour **constant capital**.

The **constant capital** for the iPhone includes all of those minerals and metals that appear on

the assembly line as well as the depreciated parts of machines that work those raw materials. These are then collectively transformed into the iPhone. In the process of transformation, the minerals, metals, and machines do not alter their value. Their value is preserved in the iPhone. The value remains constant.

At the end of the process of production, the total transferred value of those means of production – the raw materials, the machines, the buildings – cannot be more than what they originally contained in themselves. Their value, which remains constant, is preserved in the iPhone.

Variable capital.

The capitalist firm makes an initial investment in the production process:

- Wages and salaries for workers.
- Expenses on all non-human inputs, notably tools, machinery, buildings, energy, and so on.

The latter expense – the expense on all non-human inputs – is known as constant capital, as explained above.

The former expense – the expense on wages and salaries – is known as **variable capital**.

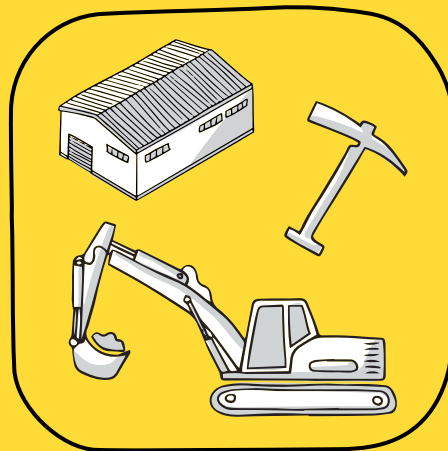
To simplify our calculation, we assume that all workers are productive in the Marxist sense (namely, that they produce surplus value and do not merely distribute surplus value – as do ‘unproductive’ workers, such as those who are involved in trade).

In the capitalist system, people are ‘free’ in two ways. They are free from bondage and free to starve. The freedom from bondage and from the means to feed themselves forces people to

Variable Capital



Constant Capital



sell their capacity to labour to those with capital (land or money). What the person sells is not themselves (since they are free from bondage), but they sell their labour power in exchange for wages. The wages correspond to a certain amount of money – representing a certain amount of value – that is necessary to satisfy the consumption needs of the workers.

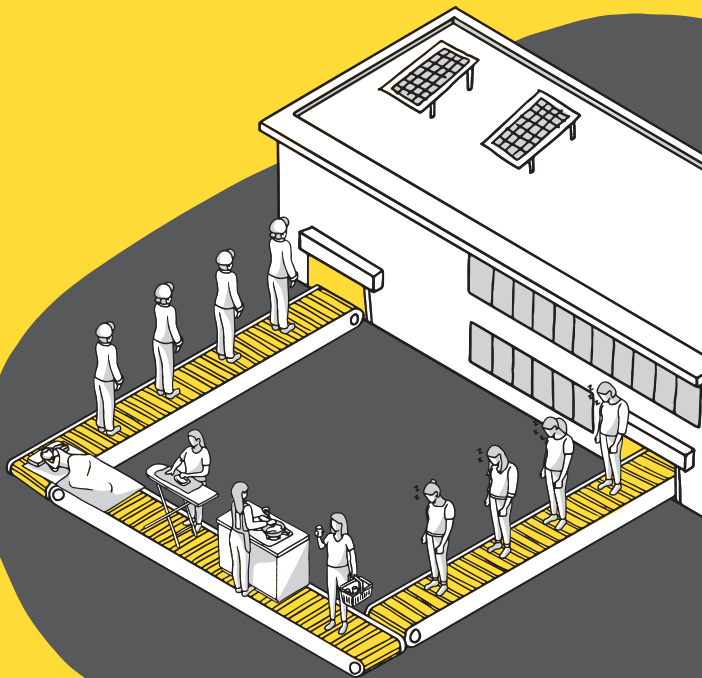
Marx called labour power a *peculiar commodity*. Like other commodities, this one must have two aspects – a use value and a value. Wages are the **exchange value** of labour power, whereas labour is the use value of labour power. This distinction between the use value of labour power and the exchange value of labour power is fundamental to a Marxist understanding of surplus value and its production.

In a given working day, workers transform their capacity to labour into an act of labour. Their various skills are utilised to transform raw

materials and machines into commodities.

During the working day and given the conditions of work, the total amount of value produced by the workers exceeds what is needed for their own consumption and reproduction. The value they require for their consumption and reproduction – represented in wages – is only a part of the value that they make during the working day.

Workers produce more value than they are paid in wages. This extra value is called **surplus value**. If the management of labour changes or if the machines work at a different speed, then either more or less value is produced in a day, which means that the surplus value can be increased (or decreased). The fact that labour power – this peculiar commodity – has the quality of producing an extra amount of value than what is needed for its own reproduction makes it **variable capital**.



Surplus Value.

The various raw materials that are on the assembly line, the machines, and the electricity that help fashion the raw materials, would all be idle without the necessary work of the labour power put into the system by the workers. The workers take the raw materials and the tools and shape them into a commodity. It is the input of the labour power that is crucial. Unlike any other commodity, the labour power purchased from the worker has to produce these new values. When the workers tire, they go home and reproduce their labour power to be sold again.

The workers sell their labour power for a set amount of money. When they start to work on the production of commodities, it takes them only a fraction of their working day to make enough commodities to cover their own wages. Marx called that the **necessary labour time**. It was 'necessary' because in different epochs and

in different countries it takes different amounts of goods and services to reproduce the worker's depleted labour power. In some countries, the standard of living is lower than that of others, which means the necessary labour time is also shorter. The remainder of the working day – after the necessary labour time – is the **surplus labour time**. It is the time that the worker spends producing commodities that are above and beyond the amount needed to be produced to pay the wage bill of the worker.



Rate of Surplus Value.

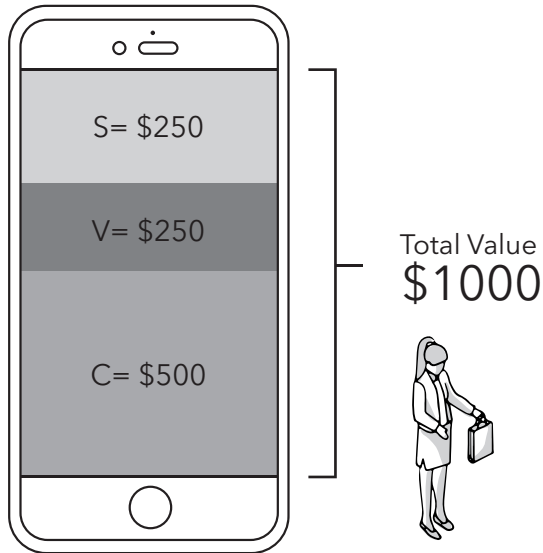
Marx's concept – the rate of exploitation – is measured by using the categories of variable capital and surplus value. Variable capital is the share of the values produced in the process of production that goes to the workers. Surplus value, on the other hand, is the share of the values that goes to the capitalist. The

ratio of surplus value to variable capital – or s/v – can be seen as a quantitative expression of the exploitation of workers, also called the **rate of surplus value**.

Take a hypothetical commodity whose total value is \$1,000. The constant capital is worth \$500. That capital – raw material, tools and energy – goes into the process of production and reemerges in a different form but with the value intact. There is no change in its value. The variable capital – what the worker earns – is \$250. The surplus value – what the capitalist appropriates – is the amount of value created during the surplus labour time, which in our example happens to be \$250.

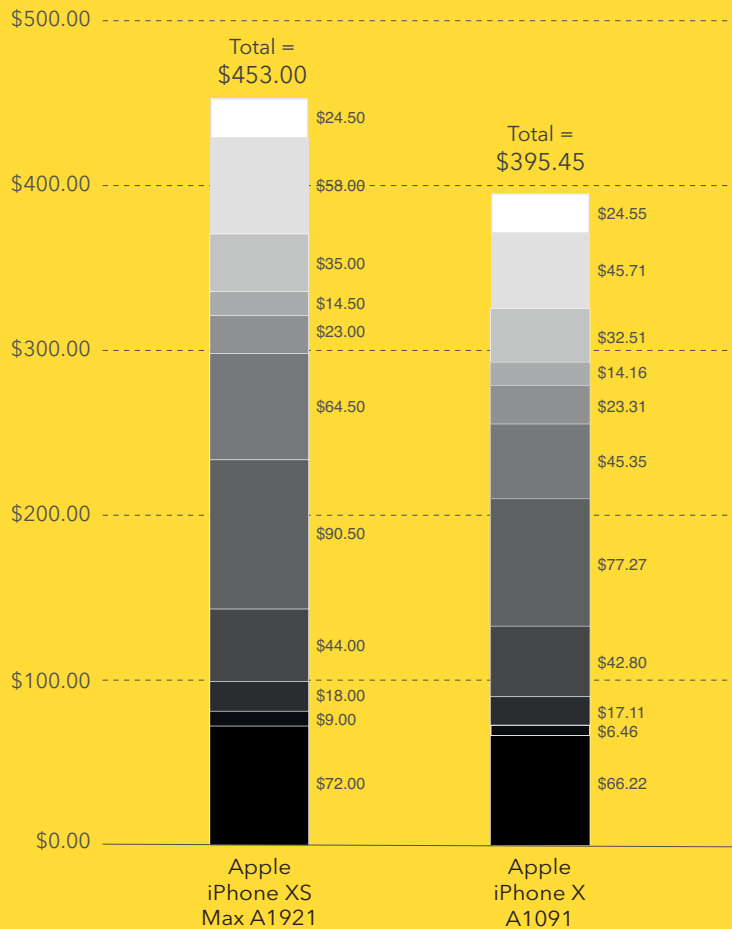
The rate of exploitation is measured by s/v , or the surplus value divided by the variable capital. The numbers for this hypothetical commodity provide us with the following definitional equation:

$$s/v = \$250/\$250 = 100\%.$$



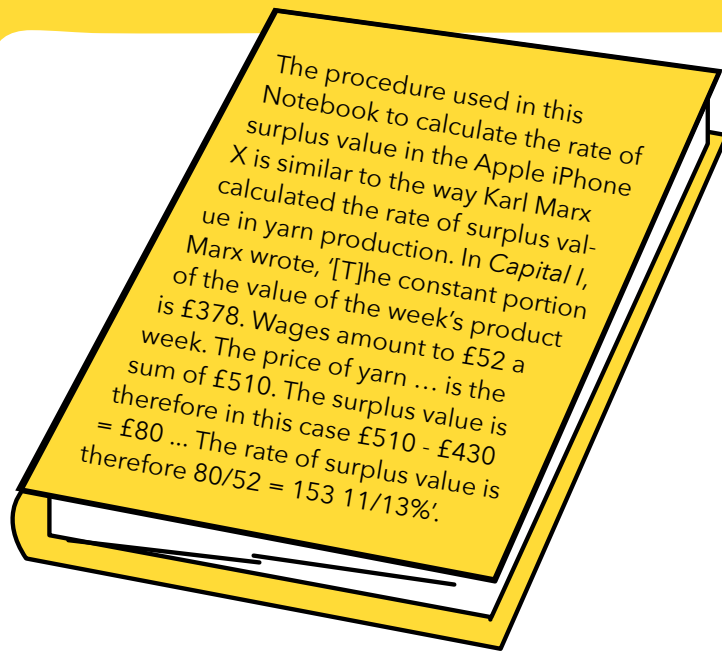
The rate of exploitation of labour here is 100%. For every dollar that the worker earns, the capitalist appropriates surplus value of \$1.

We now have the conceptual tools to measure the rate of exploitation of the workers who produce the iPhone. It should be pointed out that any attempt to empirically calculate Marx's labour theory of value must necessarily make assumptions that simplify reality. In our view, however, these assumptions – such as that prices reflect values – can be justified and that these simplifications do not exaggerate the results (Shaikh and Tonak, 1994).



Legend

- Test/Assembly/Supporting Materials
- Mechanicals/Housings
- Other Electronics
- Power Management/Audio
- Mixed Signal/RF
- Memory
- Display
- Cameras
- Connectivity & Sensors
- Battery
- Applications Processor/Modems



We begin with the sale price of the iPhone X in the United States - \$999. This amount, we believe, roughly represents the total value embodied in the commodity. In any commodity produced in a capitalist production process, the mass of embodied values contains three value

parts: constant capital, variable capital, and surplus value. Therefore, we must estimate the value of those segments of the total value of the iPhone X.

Constant Capital. Data from TechInsights gives us a detailed and specific look at the prices of components of both the iPhone XS Max and the iPhone X.

The total component prices of these two models are respectively \$453 and \$395.44. The first bar in the columns, however, includes the cost of 'test/assembly/supporting materials'. This confuses the data for the analytical distinctions made by Marx. 'Test/Assembly' belongs to the variable capital, since, in both, labour power must be purchased to do those jobs. However, 'supporting material' is merely another part of the raw materials and belongs to the constant capital. To make matters simple, we exclude this portion of the top item from our estimation of

the constant capital. Hence, the amounts that roughly represent the constant capital would be \$428.50 (\$453 - \$24.50) and \$370.89 (\$395.44 - \$24.55).

Drawing upon the iPhone X, we will consider the amount for constant capital to be \$370.89.

Variable Capital. The estimation of the variable portion of the total value of the iPhone is more problematic. We are faced with the secretiveness of Apple, which does not release wage data. Two additional problems of the data need to be acknowledged. First, we do not have complete information on the expenditure by Apple for the initial research and design of the iPhone. We believe that the initial research and design labour costs can be ignored since these costs have been spread out over different models of the iPhone and the contribution of the research and development cost is increasingly negligible for the newer iPhones. Second, we do not have

clear data on the wage differentials between workers who produce different components of the iPhone in different countries. This wage differential can be ignored because most of the companies that produce components for the iPhone are located in wage zones where this differentiation is not substantial. In fact, since we are estimating the wage bill based on the manufacturing side and leaving out the extraction of raw materials, we are inflating rather than deflating the wage bill.

We find these assumptions to be acceptable on the grounds that our figure of variable capital (\$24.55) is based on 'test/assembly/supporting materials', which probably overestimates the extent of productive labour used in the process of making the iPhone X.

Total value of iPhone = \$999.

Constant capital = \$370.89.

Variable capital = \$24.55.

What is the surplus value?

Surplus value = (total value) - (constant capital + variable capital).

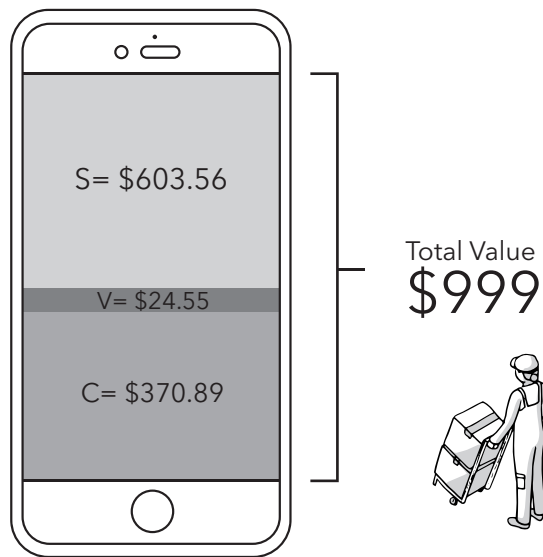
$$\begin{aligned} & \$999 - (\$370.89 + \$24.55) \\ & = \$603.56. \end{aligned}$$

Each time an iPhone X is sold for \$999, Apple receives \$603.56 of *surplus value* in money form.

What is the rate of exploitation?

$$s/v = 603.56/24.55 = 2458\%.$$

The rate of exploitation is 2458%. This is 25 times the rate of exploitation that is gleaned from Marx's examples in *Capital*, published in 1867. Workers who make iPhones in the 21st century, in other words, are twenty-five times more exploited than textile workers in England in the 19th century.





vs.



What does this number - 2458% - tell us? It tells us that an infinitesimal part of the working day is devoted to the value needed by the workers as wages. The bulk of the day is spent by the worker producing goods that enhance the wealth of the capitalist. The higher the rate of exploitation, the greater the enhancement of the capital's wealth by the worker's labour.

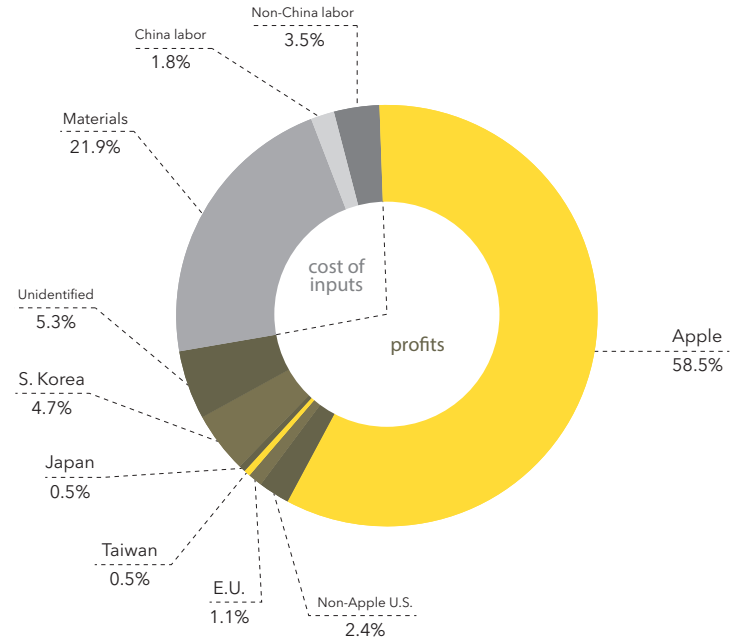


Appendix.

Kenneth L. Kraemer, Greg Linden and Jason Dedrick (2011) analyse the geographical distribution of the gross profits received by first-tier suppliers of the iPhone 4. In their study, they break down the cost of inputs into materials and labour. From a non-Marxist perspective, they attempt to identify approximate portions of surplus value (gross profits), constant capital (materials), and variable capital (labour) in the total value of the iPhone 4.

Based on the data in this chart, we can do a back of the envelope calculation to determine the rate of exploitation of the iPhone 4.

- The approximate portion of surplus value in the total value of the iPhone 4 is 73% (Apple profits + non-Apple US profits + EU profits + Taiwan profits + Japan profits + S. Korea profits + Unidentified profits).
- The share of the total cost of materials is 21.9%.



- The share of the total labour cost is 5.3%, in which non-China based labour is 3.5%. Assuming that a large portion of the non-China labour cost represents the salaries of managerial and supervisory employees (unproductive workers, whose salaries are paid out of the share of surplus value), then we can legitimately consider only 1.5% of that cost to be variable capital. The total variable capital is the share of the China-based labour (1.8%) and the non-China based productive labour (1.5%). The share of total variable capital in the total value of the iPhone 4 is therefore 3.3%
- Given these figures, the rate of exploitation of the iPhone 4 is $75/3.3 = 2273\%$.

This Notebook is based on an analysis by our economist, E. Ahmet Tonak. An earlier version of this analysis appeared as 'iPhone 6'daki sömürü oranı?' (Sendika.org, 30 November 2014).

References.

- Anwar M. Shaikh and E. Ahmet Tonak, *Measuring the Wealth of Nations. The Political Economy of National Accounts*, Cambridge: Cambridge University Press, 1994.
- Baruch Gottlieb, *A Political Economy of the Smallest Things*, New York: ATROPOS Press, 2016.
- Brian Merchant, *The One Device: The Secret History of the iPhone*, New York: Little, Brown and Company, 2017.
- Kenneth L. Kraemer, Greg Linden and Jason Dedrick, 'Capturing Value in Global Networks: Apple's iPad and iPhone', July 2011.
- Karl Marx, *Capital*, volume 1, New Delhi: LeftWord Books, 2014.
- Pun Ngai and Jenny Chan, 'Global Capital, the State, and Chinese Workers: The Foxconn Experience', *Modern China*, vol. 38, no. 4, 2012.
- Tricontinental: Institute for Social Research, *In the Ruins of the Present*, Working Document no. 1, 2018.



Tricontinental: Institute for Social Research
*is an international, movement-driven institution
focused on stimulating intellectual debate that serves
people's aspirations.*

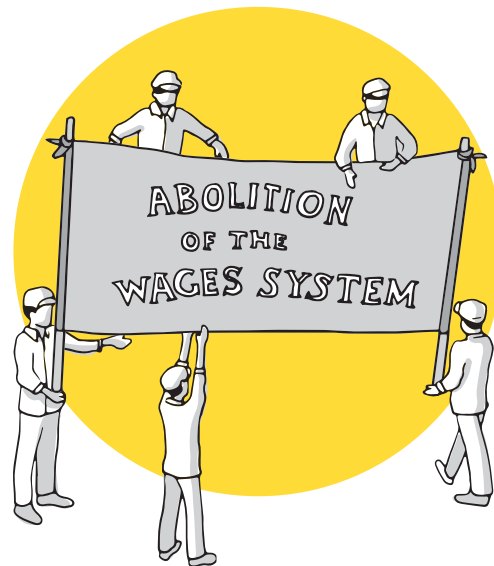
www.thetricontinental.org

Instituto Tricontinental de Investigación Social
*es una institución promovida por los movimientos,
dedicada a estimular el debate intelectual al servicio
de las aspiraciones del pueblo.*

www.eltricontinental.org

Instituto Tricontinental de Pesquisa Social
*é uma instituição internacional, organizado por
movimentos, com foco em estimular o debate
intelectual para o serviço das aspirações do povo.*

www.otricontinental.org





JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Josefine Nyberg Mannerfelt

Min chef är en app

En diskussion om arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet i gig-ekonomin

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet
15 högskolepoäng

Handledare: Sacharias Votinius

Termin: VT 2019

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRKORTNINGAR	3
1. INLEDNING	4
1.1. Bakgrund	4
1.2. Syfte och frågeställning	4
1.3. Metod och material	5
1.4. Avgränsningar	6
1.5. Disposition	6
1.6. Forskningsläge	7
2. DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN	8
2.1. Anställningsavtalet	8
2.1.1. Arbetsrättens gränsdragning	9
2.1.2. Den svenska modellen	9
2.2. Arbetstagarbegreppet	10
2.2.1. Uppdragstagare	13
2.2.2. Jämställda uppdragstagare	14
2.2.3. Falska egenanställningar	15
2.3. Arbetsgivarbegreppet	15
3. GIG-EKONOMIN	18
3.1. Bakgrund	18
3.1.1. En förändrad arbetsmarknad	19
3.1.2. Gig-ekonomins upplägg	20
3.1.3. Gig-ekonomin i Sverige	20
3.2. De nya arbetsformerna	21
3.2.1. Flexibilitet	22
3.2.2. Gig-arbetarnas arbetsrättsliga status	24
3.3. Plattformsföretagen	25
3.3.1. Kundernas roll i gig-ekonomin	27
4. DISKUSSION	28

4.1. Är den arbetsrättsliga gränsdragningen anpassad till gig-ekonomin?	28
4.2. Kan plattformsföretag anses vara arbetsgivare?	31
5. SLUTSATS	33
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	34
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	38

Summary

The rise of the gig economy in the Swedish labour market has led to several legal questions concerning labour law. This essay aims to discuss one of these questions, namely how the traditional concepts of employee and employer are holding up in the gig economy. The reason for this legal issue is that the overall departure of the applicability of Swedish labour law is a bilateral labour market with the employee enjoying a full-time permanent employment. The gig economy however is based on a tri-party arrangement with a platform connecting customers with workers. There are no lasting relationships between the parties, since the work is temporary. Therefore, the scope of Swedish labour law does not suit the work arrangement of the gig economy very well. It follows that the workers of the gig economy are at risk of falling outside of the personal scope of labour law and therefore risk exclusion from labour law coverage all together. As it is the workers in the gig economy are considered by the platforms to be independent contractors. The platforms themselves are considered to be tech companies without both employees and any employer responsibility towards the workers, even though they often act as traditional employers. The essay results in a discussion that the scope of labour law is based on normative assumptions that make it difficult for those who are already in a weak position to obtain labour law coverage. The concept of employee does not exclude the workers per se but it follows a labour market where the gig economy is not included. The concept of employer is based on the contractual set-up as a the counterparty to an employment contract. As there is clear contractual counterparty in the gig economy the platforms can thus circumvent employer responsibility in their business. It will be up to the courts to decide whether the concept of employer could entail that acting as an employer could also mean having to shoulder employer responsibility.

Sammanfattning

Gig-ekonomins intåg på den svenska arbetsmarknaden har väckt många arbetsrättsliga frågor. Den här uppsatsen behandlar en av de frågorna, nämligen hur de traditionella arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen står sig inom ramen för gig-ekonomin. Att det uppkommer arbetsrättsliga problem vid tillämpningen av begreppen beror på att den rättsliga utgångspunkten för arbetsrättens tillämpningsområde är en bilateral arbetsmarknad där arbetstagaren har en heltidsanställning som gäller tillsvidare. Gig-ekonomin utgår istället från ett trepartsförhållande med ett plattformsföretag som förmedlar kontakt mellan en kund och en arbetspresterande. Det finns inga bestående anställningsförhållanden utan de uppstår i och med de enskilda arbetstillfällena. Upplägget får därför ingen självklar plats i den arbetsrättsliga föreställningsvärlden. Det har lett till att de som arbetar inom gig-ekonomin riskerar att hamna utanför denna traditionella uppfattning om arbetstagare och således sakna arbetsrättsligt skydd. I nuläget ses gig-arbetarna som uppdragstagare av plattformsföretagen. Plattformföretagen själva ser som techföretag utan anställda och därmed utan arbetsgivaransvar trots att de ofta beter sig som traditionella arbetsgivare. Uppsatsens resultat är att de normativa förutsättningarna för arbetsrättens gränsdragning försvårar för de som är i en redan utsatt situation att kunna omfattas av arbetsrättsligt skydd. Arbetstagarbegreppet utesluter alltså inte gig-arbetarna per definition men är baserad på en arbetsmarknad där gig-ekonomin i princip inte existerar. Arbetsgivarbegreppet har en kontraktuell utgångspunkt som har till funktion att peka ut arbetstagarens motpart i ett anställningsförhållande. I och med gig-ekonomins upplägg finns ingen kontraktuell motpart och plattformsföretagen kan på så sätt undgå att ta arbetsrättsligt ansvar för sin verksamhet. Det blir upp till rättstillämpningen att bestämma om arbetsgivarbegreppet kan tolkas så att utförandet av arbetsgivarfunktioner är tillräckligt för att kunna utdöma arbetsgivaransvar.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen, Arbetsdomstolens domar
Ds	Departementsserie
EU	Europeiska unionen
HD	Högsta domstolen
ILO	Internationella arbetsorganisationen (International Labour Organisation)
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lagen (1974:371) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridiskt arkiv
SOU	Statens offentliga utredningar

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Förändringens vindar blåser på den svenska arbetsmarknaden. Den senaste tidens utveckling av informationsteknik har skapat en ny sorts arbetsform. Genom ett enkelt klick kan vem som helst få sina sopor slängda eller mat levererad mot betalning. Appen, eller plattformen, agerar förmedlare mellan privatpersoner och de som är villiga att sälja sin arbetskraft.

Arbetsstillfällena, eller ”giggen”, uppkommer på kundernas efterfrågan och är tillfälliga. De som arbetar inom gig-ekonomin betraktas inte som anställda av plattformsföretagen, utan som en slags egenföretagare. De omfattas därför inte av de arbetsrättsliga rättigheter som kommer med en anställning, som till exempel uppsägningsskydd eller rätt till kollektivavtal. Vem ska ta ansvar för den växande arbetskåren? Räcker de traditionella begreppen arbetstagare och arbetsgivare till i praktiken när arbetsmarknadens parter byter skepnad?

1.2. Syfte och frågeställning

Mitt syfte med uppsatsen är att undersöka det traditionella arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet inom ramen för gig-ekonomin. För att diskutera frågan har jag ställt upp följande frågeställningar:

1. Är den arbetsrättsliga gränsdragningen utifrån arbetstagarbegreppet anpassad till gig-ekonomin?
2. Kan plattformsföretagen i gig-ekonomin anses vara arbetsgivare?

1.3. Metod och material

Jag använder mig den traditionella rättsdogmatiska metoden går ut på att utröna rättsläget i ett juridiskt område genom utredning av rättskällor som ingår i rättskällehierarkin, som praxis, lagstiftning och doktrin. Gig-ekonomin är däremot ett i princip oreglerat område. Det saknas lagstiftning, rättsfall och uttalanden i förarbeten som rättsdogmatikern kan använda sig av i en utredning av rättsläget. Av den anledningen använder jag mig även av material som ligger utanför rättskälleläran i utredningen av gig-ekonomin, däribland utredningar från ILO och LO. Jag kommer att använda mig av ett kritiskt perspektiv i uppsatsen, där jag ifrågasätter partsbegreppens definitioner med utgångspunkt i gig-ekonomins förutsättningar. Till min hjälp att redogöra för det traditionella arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet kommer jag att använda mig av doktrin av etablerade namn inom arbetsrätten så som Axel Adlercreutz, Tore Sigeman och Folke Schmidt samt Niklas Selberg vars doktorsavhandling behandlar arbetsgivarbegreppet på den moderna arbetsmarknaden. I undersökningen om gig-ekonomin använder jag mig av ett nytt verk av Jeremias Prassl som är Associate Professor of Law hos University of Oxford. Prassl har ett anglosaxiskt perspektiv i sitt skrivande och jag har därför använt mig av informationen om gig-ekonomin som presenteras och inte hans arbetsrättsliga resonemang. Två internationella rättsfall nämns också i avsnittet om gig-ekonomin. De påverkar naturligtvis inte den rättsliga situationen i Sverige men i avsaknad av svenska rättsfall är det ändå intressant att se hur andra länders domstolar har bedömt gig-arbetarnas rättsliga status. Jag kommer genomgående i uppsatsen använda mig av ett flertal olika statliga utredningar och departementsserier samt relevanta rättsfall.

1.4. Avgränsningar

Jag kommer analysera frågeställningarna utifrån svensk rätt. EU-rätten är gällande rätt i Sverige och unionsrättslig lagstiftning har stor inverkan på svensk arbetsrätt. I och med uppsatsens begränsade utrymme har jag ändå valt att inte behandla den eller det uppkommande direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen. Arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet är inte allokerade inom arbetsrätten och används inom många olika rättsområden, till exempel skatterätten och skadeståndsrätten. Uppsatsen kommer dock att fokusera på begreppen som de kommer till uttryck inom kärngruppen av arbetsrättslig lagstiftning, vilket omfattar till exempel LAS (1982:80), MBL (1976:580) och semesterlagen (1977:480).¹ Jag kommer att tala om begreppen, arbetsformerna och plattformsföretagen inom gig-ekonomin på ett övergripande plan snarare än på detaljnivå. Det finns därför inte mycket utrymme i uppsatsen för intrikata arbetsrättsliga resonemang utifrån enskilda fall, utan diskussionen som förs är mer åt det principiella hållet.

1.5. Disposition

Efter inledningen tar uppsatsen sin början i en utredning av arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen samt begreppen uppdragstagare, jämställda uppdragstagare och falska egenanställningar. Avsnittet berör också den traditionella arbetsmarknaden som arbetsrätten bygger på. Den uppmålade bilden av arbetsmarknaden och dess parter lägger grunden för hur den nya arbetsmarknaden och gig-ekonomin samt arbetsformerna som förekommer där kan uppfattas arbetsrättsligt. Gig-ekonomin och dess arbetsformer kommer att behandlas i avsnitt tre. I uppsatsens sista del kommer jag att föra en diskussion om hur plattformsföretagen kan uppfattas

¹ Sigeman (1994) s. 36.

arbetsrättsligt och om ansvaret för den växande arbetskåren skulle kunna läggas på dem. Jag kommer dessutom diskutera hur den arbetsrättsliga gränsdragningsmetoden utifrån arbetstagarbegreppet står sig i gig-ekonomin.

1.6. Forskningsläge

Arbetstagarbegreppet är ett väldokumenterat område inom arbetsrätten där i synnerhet Axel Adlercreutz genomarbetade verk Arbetstagarbegreppet från 1964 är fundamental. Arbetsgivarbegreppet är inte oreglerat, men saknar samma genomgående forskning och behandlas i stor utsträckning som motparten till arbetstagaren snarare än ett begrepp i sin egen rätt.² Tre grundläggande verk om arbetsgivarbegreppet har utgivits på forskningsområdet. Det är *The Concept of the Employer* av Jeremias Prassl, utgiven 2015, *Arbeidsgiverbegrepet - En analyse av grunnlaget for arbeidsgiverforpliktelser* av Jenum Hotvedt, utgiven 2016, och *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer* av Niklas Selberg, utgiven 2017.

² Se Prassl (2015) s. 1—2 och Selberg (2017) s. 48.

2. Den svenska arbetsmarknaden

2.1. Anställningsavtalet

Arbetsrätten tar avstamp i det faktum att det finns två parter på arbetsmarknaden. Det är den som säljer sin arbetskraft och den som köper den. I ett anställningsförhållande benämns dessa arbetstagare och arbetsgivare. Förhållandet kallas för anställningsavtal eller tjänsteavtal och är grundläggande för att bestämma arbetsrättens tillämpningsområde.³

Avtalet innebär att arbetstagaren ger upp en del av sin frihet och ställer sig helt och håller till arbetstagarens förfogande i utbyte mot lön.⁴

Anställningsavtalet är vidare ett uttryck för arbetsförhållandets frivillighet. Inga formkrav finns, utan ett avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare kan lika gärna vara muntligt eller uppkommit efter konkluderande handlande.⁵ I avtalets natur ligger en fundamental obalans ifråga om maktposition, där den ene utövar makt mot den andre.⁶ Arbetstagaren anses vara den svagare parten i socialt och ekonomiskt hänseende. Arbetsrättens roll blir således att jämna ut obalansen genom att tillförsäkra arbetstagaren grundläggande trygghet och vissa förmåner.⁷

³ Adlercreutz (1964) s. 7 och Schmidt (1966) s. 65.

⁴ Källström (1999) s. 158.

⁵ SOU 1994:141 s. 71.

⁶ Selberg (2017) s. 466–67.

⁷ Sigeman och Sjödin (2017) s. 15.

2.1.1. Arbetsrättens gränsdragning

Arbetsrättsliga regler är inte alltid tillämplbara när någon utför arbete. I vissa situationer äger köp av arbete rum utanför ett anställningsförhållande. I det fallet kallas förhållandet i regel för uppdragsavtal där parterna utgörs av en uppdragstagare och en uppdragsgivare.⁸ En uppdragstagare omfattas inte av arbetsrätten likt en arbetstagare, utan avtalet hänförs snarare till kontraktsrättens område.⁹ Anledningen är att uppdragstagaren anses ha en mer oberoende förhandlingsposition till skillnad från den svaga arbetstagarparten.¹⁰

Gränsdragningen mellan anställning och uppdrag utgör alltså arbetsrättens yttre perimeter. Den arbetspresterandes ställning som arbetstagare eller uppdragstagare är avgörande för vilka rättigheter inom arbetsrätten den enskilde kan göra anspråk på. En arbetstagare har bland annat rätt till semesterförmåner enligt semesterlagen och anställningsskydd enligt LAS. MBL har däremot ett generellt tillämpningsområde och gäller även jämställda uppdragstagare.¹¹ Lagarna är tvingande till arbetstagarens förmån och kan endast inskränkas i kollektivavtal.

2.1.2. Den svenska modellen

Sett ur internationell synpunkt utmärker sig arbetsmarknaden i Sverige i och med att den är till stor del självreglerad.¹² Traditionellt är det arbetsmarknadens parter som sinsemellan avtalar om arbetsmarknadens villkor och andra arbetsrättsliga frågor i kollektivavtal. Den svenska

⁸ Sigeman (1991) s. 31.

⁹ Adlercreutz och Mulder (2007) s. 15.

¹⁰ Sigeman och Sjödin (2017) s. 15. Begreppet uppdragstagare behandlas närmare i avsnitt 2.2.1.

¹¹ Begreppet jämställd uppdragstagare behandlas närmare i avsnitt 2.2.2.

¹² Rönmar (2004) s. 160.

modellen präglas av hög facklig organisationsgrad och långtgående täckningsvidd för kollektivavtal. Fackföreningarna är organiserade utifrån sektorer och förbunden är knutna till centralorganisationer. Utmärkande för den svenska modellen är även en hög organisationsgrad för arbetsgivaren. Samarbetet mellan arbetsmarknadens parter är välutvecklat och väletablerat.¹³ Lagstiftaren får en underordnad roll och Sverige saknar exempelvis lagstadgade minimilöner. Mycket av det som i andra länder stadgas genom lagstiftning regleras i kollektivavtal i Sverige.¹⁴ Parternas skyldigheter och rättigheter i anställningsavtalet kommer således från kollektivavtal och från lagstiftning samt det personliga avtalet.¹⁵ För att lösa tvister och svara på arbetsrättsliga frågor vänder sig parterna till AD.¹⁶ I och med lagstiftarens låga aktivitetsgrad förs rättsutvecklingen framåt främst i AD:s domar och i överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter.

2.2. Arbetstagarbegreppet

Arbetstagare är ett rättsligt begrepp som utnämner den som kan göra anspråk på arbetsrättsligt skydd gentemot en motpart. Det anger tillämpningsområde för de lagar den enskilde kan aktivera till sin förmån. Arbetstagarbegreppet är i högsta grad ett relationellt begrepp i och med att den förutsätter en motpart som kan bära ansvaret för arbetstagarens rättigheter.¹⁷

Trots att svensk arbetsrättslig lagstiftning utgår ifrån arbetstagarbegreppet saknas det en lagstadgad definition av arbetstagare. Innebörden förutsätts

¹³ Palm (2018) s. 11.

¹⁴ Källström (1999) s. 165.

¹⁵ Adlercreutz och Mulder (2007) s. 15.

¹⁶ Schmidt (1972) s. 227.

¹⁷ Adlercreutz (1964) s. 15—16.

vara känd för den som läser lagtexten. Det har lämnats till rättstillämpningen att utveckla begreppet.¹⁸ Tanken bakom är att innebörden av en arbetstagare ska utvecklas i takt med en dynamisk arbetsmarknad.¹⁹ Ett lagstadgat arbetstagarbegrepp skulle sannolikt föråldras fort och oavsett hur detaljrikt och omfångsrik definitionen skulle göras är risken stor att det inte skulle göra komplexiteten rättvisa.²⁰ Det dynamiska arbetstagarbegreppet leder till att definitionen blir diffus och oförutsägbart men kan motsvara de sociala behoven bättre än ett statiskt sådant.²¹ Tillsammans med vägledande uttalanden och rättssammanfattningar i förarbeten och doktrin, är det alltså i praxis som definitionen för arbetstagare kan hittas.²²

Utgångspunkten är att arbetstagarbegreppet är tvingande och att parterna inte själva ska kunna bestämma den rättsliga klassificeringen av avtalet.²³ Oavsett hur arbetsförhållandet är beskrivet i avtalet kan alltså den arbetspresterande beroende på den faktiska situationen göra anspråk på arbetsrättsliga skyddsregler. Att arbetstagarbegreppet är tvingande framgår också då vissa ekonomiska förmåner betalas ut av annan än arbetsgivaren. Dit hör socialförsäkringsrätt och lönetagargaranti. Om det var helt upp till parterna om den arbetspresterande skulle anses som arbetstagare hade man också bundit staten som tredje part till avtalet.²⁴ Till syvende och sist är det domstolen som avgör vem som ska betraktas som arbetstagare. Den bedömning som redogörs för nedan är alltså den som domstolen gör i en tvist.

¹⁸ Källström (1999) s. 157.

¹⁹ Adlercreutz (1964) s. 217.

²⁰ SOU 1961:57 s. 209.

²¹ Adlercreutz (1964) s. 15.

²² SOU 1975:1 s. 693.

²³ Ds 2002:56, s. 112.

²⁴ Adlercreutz och Mulder (2017) s. 299.

Det grundläggande tillvägagångssättet om hur en arbetstagare ska definieras civilrättsligt såg dagens ljus i rättsfallet NJA 1949 s. 768. Där slog HD fast att, istället för en bedömning där innehållet i anställningsavtalet var avgörande, skulle en helhetsbedömning göras utifrån objektiva kriterier i det enskilda fallet. Det skulle också göra det svårt för en huvudman att kringgå definitionen för att undvika arbetsrättsligt ansvar.²⁵ Sedan NJA 1949 s. 768 har det funnits ett uttalat mål att ett enhetligt civilrättsligt arbetstagarbegrepp ska finnas i svensk rätt och som ska gälla i såväl arbetsrätt som i socialförsäkringsrätt och skatterätt. Det har visat sig svårt att realisera eftersom de olika lagstiftningsområdena inte nödvändigtvis syftar till att tillgodose samma intressen.²⁶

Bedömningen om huruvida någon ska klassas som arbetstagare ska ta sin utgångspunkt ifrån ett antal objektiva kriterier. Följande faktorer har sammanställts i doktrin och förarbeten och används av domstolar i sin bedömning huruvida det är fråga om ett arbetstagar- och arbetsgivarförhållande:²⁷

1. Den arbetspresterande har att personligen utföra arbetet även om det inte framgår uttryckligen i avtalet.
2. Den arbetspresterande har faktiskt eller så gott som helt själv utfört arbetet.
3. Den arbetspresterande ska stå till förfogande till uppgifter som kommer efterhand.
4. Förhållandet den arbetspresterande och arbetsgivaren emellan ska vara av varaktig karaktär.
5. Den arbetspresterande är förhindrad att utföra liknande arbete åt någon annan.

²⁵ Adlercreutz och Mulder (2007) s. 40.

²⁶ Kent Källström (1999) s. 162.

²⁷ Sigeman (1991) s. 33.

6. Huvudmannen utövar arbetsledning gällande arbetets utförande, arbetstid och arbetsplats.
7. Råvaror, maskiner och redskap tillhandahålls av huvudmannen.
8. Den arbetspresterande får ersättning för direkta utlägg.
9. Den arbetspresterande erhåller en garanterad ersättning.
10. Den arbetspresterande är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare.²⁸

Ingen av kriterierna är ensamt avgörande för huruvida en person ska bedömas vara en arbetstagare, utan de sakliga omständigheterna ovan lyder under en överviktsprincip.²⁹ De kan ses som rättsfakta som uttrycker att ett rättsförhållande är för handen.³⁰ I tveksamma fall har det uttalats i förarbeten att i och med att arbetstagarbegreppet ska ha en vid innebörd borde rättstillämpningen döma till den arbetspresterandes förmån.³¹

2.2.1. Uppdragstagare

Utanför arbetsrättens tillämpningsområde befinner sig uppdragstagarna. Uppdragsavtalet hänför sig till tanken om ett liberalt samhälle med självständiga yrkesutövare. Genom att inte stå i ett exklusivt förhållande till uppdragsgivaren och erbjuda sina tjänster till flera parter kan uppdragstagaren behålla sin självständighet och utveckla sin yrkesmässiga färdighet. Avtalet kännetecknas av att uppdragstagarna utför en specifik uppgift. På så sätt anses inte konstnären med uppdrag att måla ett porträtt eller advokaten som försvarar en klient som en arbetstagare gentemot huvudmannen. Istället ställer de sin kunskap och förmåga till förfogande åt

²⁸ Se bland annat SOU 1975:1 s. 722 ff., Adlercreutz (1964) s. 228 ff., Schmidt (1966) s. 72 ff.

²⁹ Adlercreutz (1964) s. 217.

³⁰ Adlercreutz (1964) s. 16.

³¹ Se Adlercreutz och Mulder (2007) s. 42 och prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 309 och 324.

uppdragsgivaren under en begränsad omfattning och tid.³² Uppdragstagaren befinner sig i ett slags motsatsförhållande till arbetstagaren. Därför kan man använda kriterierna som räknades upp i avsnitt 2.2 för att tvärtom komma fram till att det föreligger ett uppdragsförhållande mellan den arbetspresterande och huvudmannen.³³

2.2.2. Jämställda uppdragstagare

Att kontraktera en uppdragstagare är ett effektivt sätt för huvudmannen att hålla nere kostnaderna och det har blivit allt vanligare sätt att organisera sin arbetskraft på arbetsmarknaden. I verkligheten är det däremot inte ovanligt att uppdragstagaren endast har en uppdragsgivare och arbetar under förhållanden som snarare liknar ett anställningsförhållande.³⁴ De omfattas i regel inte av arbetstagarbegreppet, men har ändå haft en så pass liknande ställning ekonomiskt och socialt att de till viss del ansetts vara skyddsvärda enligt lagstiftaren.³⁵ Den kallas för jämställda uppdragstagare, eller beroende uppdragstagare, och faller alltså utanför arbetsrättens gränsdragning men omfattas likväl av MBL.³⁶ Den har därför samma rätt som en arbetstagare att organisera sig fackligt och ingå kollektivavtal. Gränsdragningen mellan uppdragstagare och jämställda uppdragstagare ska göras i en helhetsbedömning utifrån samtliga föreliggande omständigheter. Där inräknas den arbetspresterandes sociala och ekonomiska ställning, huruvida uppdragsgivaren utövar inflytande och kontroll över uppdragstagarens verksamhet och vilken grad av bundenhet denne har till uppdragstagaren.³⁷

³² Källström (1999) s. 157–160.

³³ Ds 2002:56, s. 117.

³⁴ Thörnquist (2015) s. 411.

³⁵ SOU 1975:1, s. 725.

³⁶ Se 1 § 2 st MBL.

³⁷ Prop. 1975/76:105 bil. 1, s. 168–169.

2.2.3. Falska egenanställningar

Genom att benämna de arbetspresterande som uppdragstagare kan huvudmannen kringgå arbetsrättslig lagstiftning, kollektivavtal och sociala avgifter. Om syftet med upplägget är att dölja ett arbetstagar- och arbetsgivarförhållande kan det istället för jämställda uppdragstagare vara fråga om falska egenanställningar. En arbetstagare kan tvingas flytta över till egenföretagande för att få behålla eller få arbete samtidigt som arbetsgivaren överför risker, kostnader och ansvar på den enskilde. Människor med en redan utsatt ställning på arbetsmarknaden, till exempel migrantarbetare, är överrepresenterade bland både jämställda uppdragstagare och de som har falska egenanställningar.³⁸

2.3. Arbetsgivarbegreppet

Arbetsgivarbegreppet fungerar till stor del som en spegelbild av arbetstagarbegreppet. Är den arbetspresterande att ses som en arbetstagare är dess fysiska eller juridiska motpart i anställningsavtalet att ses som dennes arbetsgivare.³⁹ Arbetsgivaren är alltså arbetstagarens motpart i anställningsförhållandet.⁴⁰ Begreppet har således ingen funktion eller självständig innebörd i sin egen rätt och existerar inte förutom i ett rättsligt sammanhang.⁴¹ Sammanfattningsvis är den kontraktuella utgångspunkten att arbetsgivaren förekommer som part i anställningsavtalet.

³⁸ Thörnquist (2015) s. 412–416.

³⁹ SOU 2005:105 s. 154.

⁴⁰ AD 1984 s. 141.

⁴¹ Selberg (2017) s. 18.

Traditionellt sett åligger det arbetsgivaren att utöva vissa arbetsgivarfunktioner. En sådan funktion är att leda och fördela arbetet i enlighet med arbetstagsidans medbestämmanderätt enligt MBL, där arbetstagaren har korresponderande lydnadsplikt i förhållande till arbetsgivarens ledningsrätt.⁴² Arbetsgivaren har också befogenhet att besluta i frågor som ligger inom förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.⁴³ Gentemot sin arbetskraft uppkommer även en rad skyldigheter för arbetsgivaren. Detta skyddsansvar innefattar bland annat ansvar för arbetsmiljön på arbetsstället, anställningsskydd enligt LAS, att förhandla med fackförbund enligt MBL samt en skyldighet att betala ut semester enligt semesterlagen. Arbetsgivaren är även skyldig att betala in sociala avgifter. Den kontraktuella utgångspunkten i anställningsavtalet är att skyddsansvaret placeras på den part som även bär affärsrisken och kan tillgodoräkna sig den förväntade rörelsevinsten.⁴⁴

Arbetsgivarbegreppet som beskrivs ovan förutsätter en tvåpartsrelation, där arbetstagarens kontraktuella motpart är densamma som utövar arbetsgivarfunktioner och är bärare av skyddsansvaret. Det är en nedärvd föreställning av en arbetsgivare som härstammar från industrisamhällets traditionella arbetsmarknad. Med ett stadigt framväxande av bemanningsföretag, plattformsföretag och andra komplexa företagsorganisationer är det däremot långt ifrån alltid som det är fråga om ett bilateralt anställningsförhållande i verkligheten. Den kontraktuella arbetsgivaren är inte nödvändigtvis den som utför de typiska arbetsgivarfunktionerna. Då kan det bli svårare att avgöra vem arbetstagaren ska rikta sina krav gentemot och vem som bär ett arbetsgivaransvar.⁴⁵

⁴² Se Schmidt (1994) s. 211 och 224.

⁴³ AD 2003 nr 18.

⁴⁴ Selberg (2017) s. 467.

⁴⁵ Selberg (2017) s. 51–52.

Arbetsgivarbegreppet kan alltså brytas upp i dels den kontraktuella arbetsgivaren och dels den part som utför traditionella arbetsgivaruppgifter. Att uppfylla den ena rollen behöver inte innebära att det andra är för handen. Frågan blir vem som rimligen ska åläggas arbetsgivaransvar gentemot arbetstagarna i den situationen. Den frågan är i rådande rättsläge utan tydligt svar och det kommer behövas vidare vägledning från rättstillämpningen för att underlätta utdömande av arbetsgivaransvar i mer komplexa arbetsorganisationer.

3. Gig-ekonomin

3.1. Bakgrund

Gig-ekonomin kan stå i bjärt kontrast till hur man tidigare uppfattat arbetsmarknaden. De föreställningar som finns idag finns om arbetsmarknadens parter och de traditionella anställningsformerna härstammar från arbetsrättens framfart under mellan- och efterkrigstidens fordistiska industrisamhälle. Arbetsmarknaden kännetecknades av industriell massproduktion av varor på löpande band. En typisk arbetstagare under den fordistiska ekonomin var en tillsvidareanställd heltidsarbetande vit manlig industriarbetare tydligt underordnad sin arbetsgivare. Den tidens uppfattning av en typisk anställningsform lever kvar trots en på många sätt förändrad arbetsmarknad.⁴⁶ En traditionell anställning definieras idag typiskt som en heltidsanställning som gäller tillsvidare på en arbetsplats som tillhör arbetsgivaren och vars anställningsvillkor bestäms kollektivt i ett kollektivavtal. Arbetstagaren har en tydlig underordnad ställning gentemot sin arbetsgivare i utbyte mot lön, en plats i välfärdssamhället och arbetsrättsligt skydd.⁴⁷

Som en motpol till typiska anställningsformer står det som kallas atypiska anställningsformer. Under 1970- och 1980-talen växte tjänstesektorn och i sin tur minskade industrisektorn. Antalet atypiska anställningsformer ökade på den svenska arbetsmarknaden. Begreppet atypiska anställningsformer omfattar i princip alla sådana som avviker från den traditionella anställningsformen. Hit räknas till exempel visstidsanställningar, bemanningsanställda, egenanställda eller i övrigt att arbeta för ett företag

⁴⁶ Thörnquist (2015) s. 415.

⁴⁷ Numhauser-Henning (1993) s. 256 och Ds 2002:56, s. 87–88.

som saknar kollektivavtal.⁴⁸ Till de mer extrema arbetsformerna bland atypiska anställningar hör falska egenanställningar och ”zero hour”-kontrakt, vilket är behovsanställningar utan garanterad arbetstid.⁴⁹

3.1.1. En förändrad arbetsmarknad

Dagens arbetsmarknad, den ibland kallade ”nya ekonomin” kännetecknas, till skillnad från den fordistiska ekonomin, av flexibla produktionsprocesser som sätter vår bild av den bilaterala arbetsmarknaden ur spel. Istället för de stabila relationella begrepp som känns igen i de traditionella anställningsformerna förflyktigas och ständigt omförhandlas relationen mellan parterna.⁵⁰ Istället för klassiska tvåpartsrelationer och traditionella anställningar är ett fragmenterat arbetsliv med komplexa företagsorganisationer typiskt för den nya ekonomin.⁵¹ Några av de starkaste trenderna som syns på den nya arbetsmarknaden är extrem flexibilitet, förflyttning av risker och instabil inkomst. Det, som De Stefano lyfter fram i sin rapport för ILO, kännetecknar även gig-ekonomin.⁵² Framväxten av den nya arbetsmarknaden har möjliggjorts av framgångar inom informationsteknik med ökad digitalisering och mekanisering, men även av politiska beslut och ökad internationell konkurrens.⁵³

⁴⁸ Numhauser-Henning (1993) s. 256.

⁴⁹ Palm (2018) s. 37. Termen uppdragstagare beskrivs i avsnitt 2.2.1.

⁵⁰ Adkins (2005) s. 111–130.

⁵¹ Selberg (2017) s. 31–33.

⁵² De Stefano (2016) s. 6.

⁵³ Palm (2018) s. 33–34.

3.1.2. Gig-ekonomins upplägg

Gig-ekonomin utgår från ett trepartsförhållande. Det består av den arbetspresterande, den person som tillgodogör sig arbetet och plattformsföretaget, ofta i form av en app, som kopplar ihop de andra två parterna. Den arbetspresterande och plattformsföretaget kallas inte för arbetsgivare eller arbetstagare. Istället beskrivs företagen som ”matchmakers” och den arbetspresterande som individuella leverantörer eller entreprenörer.⁵⁴ Resultatet av språkbruket blir en bild av att gig-ekonomin utgör en ny och unik företeelse som existerar som en parallell dimension till arbetsmarknaden. Inte heller arbetet kallas för arbete utan för ”gigs” eller ”tasks”, vilket tar sikte på arbetets tillfälliga och korta natur.⁵⁵ Även själva uttrycket ”gig-ekonomi” ger stöd åt bilden att det inte är arbete som utförs. Teknologin bakom, snarare än arbetsinsatsen, är det centrala i affärsidén som lyfts fram.⁵⁶ Det sättet att omformulera traditionella arbetsrättsliga begrepp är ett karaktäristiskt drag för gig-ekonomin. Det går även i linje med andra trender på den nya arbetsmarknaden, nämligen att återuppfinna relationerna mellan parterna och den arbetspresterandes relation till sitt eget arbete.⁵⁷

3.1.3. Gig-ekonomin i Sverige

Eftersom gig-ekonomin är ett oreglerat område och då forskning till stor del saknas råder olika föreställningar om vad som ska räknas som arbete i gig-ekonomin samt hur mycket en person bör arbeta för att anses vara en del av gig-ekonomin.⁵⁸ Av den anledningen finns det olika siffror att tillgå och det

⁵⁴ Prassl (2018) s. 4 och Selberg (2017) s. 44.

⁵⁵ De Stefano (2016) s. 6.

⁵⁶ Prassl (2018) s. 5.

⁵⁷ Adkins (2005) s. 125.

⁵⁸ Prassl (2018) s. 16—18.

är lätt för den som vill att hitta statistik som passar dennes syfte. Det finns därför anledning att förhålla sig försiktig till statistiken som finns. Enligt en brittisk enkätundersökning som omfattar Sverige har 12 % i åldrarna 16—65 år någon gång utfört gig-arbete, vilket motsvarar cirka 700.000 människor. 3—4 % uppgav att de utför gig-arbete någon gång i månaden. Ungefär en fjärdedel av de svarande uppgav att gig-arbetet var deras huvudsakliga inkomstkälla.⁵⁹ Det visar på att det finns en hel del människor i Sverige som är ekonomiskt beroende av sitt arbete inom gig-ekonomin, även om det är svårt att slå fast ett säkert antal. Vad som däremot med säkerhet kan sägas är att gig-ekonomin har växt exponentiellt de senaste åren och att utvecklingen inte visar något tecken på att sakta ner.⁶⁰

3.2. De nya arbetsformerna

Arbetsformerna i gig-ekonomin kan delas in i två grupper: ”crowdwork” och ”work on-demand via apps”. Crowdwork tar sikte på arbete som utförs genom online-plattformar. Gig-arbetaren kan således arbeta när som helst och var som helst, och åt kunder som kan befinna sig över hela världen. Arbetsuppgifterna som utförs varierar. Ofta är det fråga om små uppgifter, så kallade ”microtasks”, som är monotona och enkla till sin natur.⁶¹ Några exempel på sådana arbetsuppgifter är översättning, programmering och bokföring. I viss mån kan crowd work innebära mer högkvalificerat arbete, där högutbildade människor inom till exempel IT, grafisk design och journalistik kan använda sig av plattformarna för att hitta arbete.⁶² Kund och arbetspresterande behöver inte mötas eller ha någon vidare kontakt efter ”gigget” är utfört. Work on-demand via apps går istället ut på att den

⁵⁹ Huws, Spencer och Joyce (2016) s. 21–51.

⁶⁰ Prassl (2018) s. 17–18.

⁶¹ De Stefano (2016) s. 2.

⁶² Palm (2018) s. 40.

arbetspresterande utför mer traditionella arbetsuppgifter som normalt utförs av arbetstagare, i form av exempelvis transport och städning.

Arbetsstillfällena förmedlas till den arbetspresterande genom en digital plattform som typiskt har en roll i att välja ut arbetsstyrkan och som garanterar kunden en minimistandard av arbetet som utförs. Till skillnad från crowdwork är arbetsformen knuten till sin omedelbara omgivning eftersom den arbetspresterandes fysiska närvaro krävs.⁶³ Work on-demand via apps inkluderar till exempel företagen Uber och Hungrig.se.

Gemensamt för arbetsformerna är att de är av tillfällig natur. Gig-ekonomin har möjliggjort ett ”hire-and-fire”-tänkande där huvudmannen kan anställa en person för att utföra en särskild uppgift och sedan göra sig av med den arbetspresterande så fort uppgiften är färdig. De som utför arbetsuppgifterna anses inte vara anställda av plattformarna. Istället ses de i de allra flesta fallen som uppdragstagare av plattformsföretagen.⁶⁴ Situationen för samtliga arbetande inom gig-ekonomin kännetecknas således av stor osäkerhet och instabilitet.⁶⁵ Både crowdwork och work on-demand via apps möjliggörs av IT, plattformarna följer samma mönster i form av förmedling och arbetsformerna kännetecknas av i princip samma risker.⁶⁶ Av den anledningen kommer jag inte att göra skillnad mellan gig-ekonomins arbetsformer i uppsatsen om det inte uttryckligen framkommer i texten att det är den ena av arbetsformerna som åsyftas.

3.2.1. Flexibilitet

Gig-ekonomin kännetecknas också av en stor flexibilitet för den arbetspresterande. Gig-arbetaren upprättar sitt eget schema och bestämmer

⁶³ De Stefano (2016) s. 3.

⁶⁴ De Stefano (2016) s. 12.

⁶⁵ Palm (2018) s. 6.

⁶⁶ De Stefano (2016) s. 3.

själv över sin arbetstid. Gränsdragningen mellan fritid och arbetstid blir därför suddig när varje timme är en potentiell arbetstimme. På detta vis kapitaliseras den tid som annars inte hade gett någon ekonomisk avkastning. Det kan ta sig uttryck till exempel genom att ge någon skjuts på vägen till och från jobbet.⁶⁷ Flexibiliteten medför också arbetsmöjligheter för sådana som annars inte har naturlig tillgång till arbetsmarknaden, exempelvis hemmasittande människor med olika funktionsnedsättningar. I verkligheten sätter emellertid plattformsföretagens organisation olika ramar för de arbetspresterande flexibilitet. I många fall måste gig-arbetaren acceptera ett visst antal uppdrag för att få vara kvar hos företaget. Ersättningarna är ofta så låga att de arbetspresterande måste arbeta långa timmar för att kunna tjäna på det. Utifrån hur plattformsföretagens upplägg är utformade kan gig-arbetaren i regel inte ta med sig sitt arbetsbetyg och måste på så vis som börja om från början om de skulle vilja byta plattform. Systemet försvårar på så vis det för de arbetspresterande att ha flera eller byta uppdragsgivare.⁶⁸ Dessutom är kundernas efterfrågan ofta allokerade till specifika tider på dagen som i realiteten sätter gränser för gig-arbetarens egenbestämmande av arbetstid.⁶⁹ Gig-arbetarna bär själva risken för bristande efterfrågan. Finns inga kunder får de inte heller betalt. Sådana risken brukar traditionellt åligga ett företag och inte deras anställda som ändå får sin lön utbetald.⁷⁰ Inom crowdwork blir fenomenet extra känsligt då plattformarnas globala räckvidd innebär ihopparning mellan olika tidszoner. Gig-arbetare i asiatiska och afrikanska länder måste anpassa sig till västerländska företags förutsättningar vilket kan leda till obekväma arbetstider. Inte minst för de som arbetar heltid inom gig-ekonomin rimmar således den utlovade flexibiliteten illa med verkligheten.

⁶⁷ De Stefano (2016) s. 3.

⁶⁸ Prassl (2018) s. 67.

⁶⁹ De Stefano (2016) s. 6.

⁷⁰ Prassl (2018) s. 21.

3.2.2. Gig-arbetarnas arbetsrättsliga status

Som framgår ovan betraktas de som jobbar inom gig-ekonomin i princip inte som arbetstagare av plattformsföretagen. På så vis hamnar de utanför arbetsrättens tillämpningsområde och uppfattas istället som uppdragstagare. I till exempel Ubers användarvillkor beskrivs förarna som ”oberoende utomstående entreprenörer som inte är anställda av Uber”.⁷¹ De flesta plattformsföretag har snarlika villkor som uttryckligen tar avstånd från benämningen arbetstagare. Ofta utesluts även möjligheter till att ett anställningsförhållande någonsin kan uppstå.⁷² Mot bakgrund av det tvingande arbetstagarbegreppet är det naturligtvis inte upp till parterna själva att bestämma den rättsliga klassificeringen. Det är fullt möjligt för en domstol att göra en annan bedömning. Inget sådant fall har hittills kommit upp i AD och inga kollektivavtal med plattformsföretag har ingåtts. Därför gäller de rättsliga förutsättningarna i parternas överenskommelse än så länge.

Det finns internationella rättsfall där gig-arbetare framgångsrikt har lyckats hävda sin status som arbetstagare. I Storbritannien fick två förare rätt att klassificeras som ”workers” och att omfattas av den brittiska arbetsrättsliga lagstiftningen om minimilön och semester gentemot Uber.⁷³ I ett annat fall med Uber som part i en schweizisk arbetsdomstol, som i skrivande stund är så nytt att det inte har offentliggjorts än, fick en förare som blivit uppsagd på grund av för lågt betyg rätt till arbetstagarstatus.⁷⁴ Båda fallen visar på att

⁷¹ Uber villkor n 2, senast uppdaterad 4 december 2017, <https://www.uber.com/sv-SE/legal/terms/se/>, besökt 15 maj 2019.

⁷² De Stefano (2016) s. 12.

⁷³ Uber BV v Aslam & Ors [2018] EWCA Civ 2748, dom meddelad 19 december 2018.

⁷⁴ Scottish Legal News, Switzerland: Uber driver recognised as worker in landmark employment case, publicerad 8 maj 2019, <https://www.scottishlegal.com/article/switzerland-uber-driver-recognised-as-worker-in-landmark-employment-case/>, besökt: 17 maj 2019.

plattformsföretagens avtalsvillkor bara gäller såvida de motsvarar vad domstolen anser vara de faktiska förhållandena.

De Stefano menar att gig-ekonomins anställningsformer följer samma mönster som atypiska anställningar i form av osäker inkomst, oförutsägbar arbetstid och arbetets tillfälliga natur.⁷⁵ De arbetspresterande utsätts i många fall för samma risker, däribland exkludering från arbetsrättsliga förmåner och begränsad tillgång till trygghetssystem där det finns krav på arbetad tid och varaktighet i anställningen.⁷⁶ Både falska egenanställningar och zero hour-kontrakt är vanligt förekommande inom gig-ekonomin. Den arbetsrättsliga problematik som kommer till uttryck i gig-ekonomin är således inte en isolerad företeelse utan kan ses som ett led i de aktuella arbetsrättsliga utmaningar som finns på den bredare arbetsmarknaden.⁷⁷

3.3. Plattformsföretagen

Plattformsföretagen i gig-ekonomin utmålas som ett kugghjul i maskineriet. De är passiva marknadsplatser där utbud och efterfrågan paras ihop. Aktörerna själva menar att fenomenet är helt nytt och inte rymts i de nedärvda arbetsrättsliga kategorierna.⁷⁸ Resultatet blir att gig-ekonomin existerar utanför arbetsrättens gränsdragning som en parallell arbetsmarknad. Plattformsföretagen ser sig i regel själva som techföretag. Affärsidén utgår ifrån informationsteknologi där kunder med efterfrågan och villiga arbetare friktionslöst kan komma i kontakt med varandra. Plattformsföretaget tjänar sedan en viss procentdel av transaktionen mellan kunden och den arbetspresterande. Ihopparandet av gig-arbetare och kunder

⁷⁵ De Stefano (2016) s. 7.

⁷⁶ Palm (2018) s. 38.

⁷⁷ De Stefano (2016) s. 7.

⁷⁸ De Stefano (2016) s. 6.

görs av algoritmer och betygssystem för att se till att utförandet av arbetet ska gå till så som företaget har tänkt. På så vis behöver inte kunden göra efterforskningar efter en passande leverantör eller förhandla om pris för tjänsten.⁷⁹

Det finns i princip lika många organisationssätt som det finns plattformsföretag. Båda nya aktörer introduceras dagligen och existerande plattformsföretag kan ständigt ändra sina förutsättningar med en uppdatering av programvaran. Företagets roll gentemot gig-arbetaren skiftar således kraftigt och blir svår att överblicka.⁸⁰ Vissa plattformar har en funktion som liknar en anslagstavla som endast syftar till att koppla ihop kunden och gig-arbetaren. Andra tar en mer ingående roll i form av att till exempel övervaka de arbetspresterandes arbetsinsats och ta en medlande roll i konflikter som uppstår mellan kunden och gig-arbetaren. Prassl kallar det faktum att företagen ofta, trots en inneboende uppfattning av att vara techföretag, i realiteten faktiskt beter sig som arbetsgivare för ”plattform paradox”.⁸¹

Uber är ett av plattformsföretagen som följer narrativet om de är ett techföretag utan anställda och således utan arbetsgivaransvar. Företaget lyfter till exempel fram i sina användarvillkor att de inte är ett transportföretag och att de oberoende leverantörerna inte är anställda av dem.⁸² I ett avgörande från EU-domstolen från 2017 ansåg dock domstolen att Uber inte ska klassificeras som en tjänst informationssamhället utan inom transportområdet.⁸³ Domstolen pekade bland annat ut ett antal

⁷⁹ Prassl (2018) s. 19.

⁸⁰ Prassl (2018) s. 12.

⁸¹ Prassl (2018) s. 5.

⁸² Uber villkor n 2, senast uppdaterad 13 december 2017, <https://www.uber.com/sv-SE/legal/terms/se/>, besökt 15 maj 2019.

⁸³ C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems Spain SL, dom från den 20 december 2017.

traditionella arbetsgivaruppgifter som Uber i praktiken utförde, nämligen ett utövande av ett bestämmande inflytande över villkoren för tjänsten, viss prissättning, mottagande och utbetalande av ersättning samt viss kontroll över fordonen och förarens beteenden.⁸⁴ Trots att det inte var ett arbetsrättsligt fall har det bäring för hur plattformens arbetsrättsliga ställning kan komma att bestämmas i framtiden, eftersom Uber enligt EU-domstolen ska anses ha en mer central funktion än som en passiv förmedlare av kontakt mellan gig-arbetaren och kunden.

3.3.1. Kundernas roll i gig-ekonomin

En intressant arbetsrättslig aspekt blir att kunderna tar på sig vissa arbetsgivarfunktioner gentemot gig-arbetarna. Genom att sätta betyg i appen på den arbetspresterande lämnas feedback som i längden kan avgöra möjligheten till fortsatt anställning i företaget. Får gig-arbetaren ett för lågt betyg avslutas dennes tillgång till arbete, och får så att säga sparken av en algoritm i appen. I det ovan nämnda schweiziska rättsfallet hade emellertid föraren som råkat ut för detta rätt att omfattas av det nationella anställningsskyddet. Betygssystemet ger uttryck för en riskförflyttning från företaget till den enskilde. Blir föraren försenad på grund av trafik eller något annat den inte råkar för är det lätt för kunden att ta ut sin frustration på gig-arbetaren genom att ge denne ett lågt betyg.⁸⁵ Kundupplevelsen efter arbetsinsatsen får således en liknande funktion som produktionskvalitet har på den traditionella arbetsmarknaden.⁸⁶

⁸⁴ Se p. 38—39 i domen.

⁸⁵ Palm (2018) s. 43.

⁸⁶ Adkins (2005) s. 125.

4. Diskussion

4.1. Är den arbetsrättsliga gränsdragningen anpassad till gig-ekonomin?

I svensk rätt används arbetstagarbegreppet som gränsdragningsmetod i avgörandet huruvida arbetsrättslig lagstiftning är tillämplig. Både arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet är produkter av arbetsrättens framväxt under industrisamhället. Utgångspunkten är ett bilateralt anställningsförhållande där normen är en heltidsanställning som gäller tills vidare.⁸⁷ Den arbetsrättsliga föreställningsvärlden utmanas nu av en fragmenterad och komplex arbetsmarknad där gig-ekonomin ingår. Den ger uttryck för en grundläggande förändring av hur vi ser på vårt eget och andras arbete. De traditionella parterna på arbetsmarknaden har återskapats genom ett innovativt språkbruk och nya smarta företagslösningar.⁸⁸

De arbetsrättsliga problemen inom gig-ekonomin är däremot långt ifrån nya eller unika. De utgör en problematik som länge existerat inom arbetsrätten, nämligen den arbetsrättsliga gränsdragningen och det uteblivna rättsliga skyddet för den som befinner sig utanför den typiska anställningen.⁸⁹ Trots att problematiken inte är ny består ännu de nedärvda rättsliga utgångspunkterna. Därmed förbises en utsatt grupp med osäkra arbetsförhållanden jämförelsevis med en i sammanhanget privilegerad grupp med trygga anställningssituationer som i första hand blir föremål för arbetsrättsligt skydd. Den normativa förebilden för vem som är och borde vara arbetstagare är fortfarande industriarbetaren. De anställningsformer som inte passar in där ses då istället som avvikande. Det är möjligt att

⁸⁷ Se avsnitt 2.2. och 3.1.

⁸⁸ Se avsnitt 3.1. och 3.1.1.

⁸⁹ Se avsnitt 3.1. och 3.2.2.

begreppens innebörd ger uttryck för en önskan från lagstiftare och rättsskipare att den trygga heltids- och tillsvidareanställningen ska fortsätta vara normen på arbetsmarknaden. Men när den atypiska arbetaren blir alltmer typisk uppnår en sådan önskan knappast sitt syfte. De traditionella partsbegreppen blir då istället de mekanismer som upprätthåller och återskapar de normer som stänger ute en utsatt och växande del av arbetsmarknaden från arbetsrättsligt skydd.

Gig-arbetaren får således ingen självklar plats inom arbetsrätten utifrån begreppens nuvarande definition. Det betyder inte att denne ändå inte skulle kunna klämmas in i de existerande lösningarna. Hittills har plattformsföretagen fått fritt spelrum att sätta villkoren för det arbete som utförs. Genom att själva klassificera ”sina” gig-arbetare som självständiga uppdragstagare har man lyckats kringgå arbetsrättslig lagstiftning och pressa ner kostnaderna på de arbetspresterandes bekostnad.⁹⁰ Vad den enskilda gig-arbetarens arbetsrättsliga status egentligen är avgörs dock i det enskilda fallet utifrån arbetstagarbegreppets objektiva kriterier som ställts upp utifrån praxis.⁹¹ Eftersom förhållanden mellan gig-arbetare och plattformsföretag i regel skiljer sig åt är det svårt att dra några övergripande slutsatser. Mycket tyder på att många av de arbetspresterande är felklassificerade som uppdragstagare. Anledningen är bland annat att många arbetsuppgifter som utförs i gig-ekonomin traditionellt sett utförs av arbetstagare och av gig-arbetarnas underordnade position i kombination med deras ekonomiska beroende av plattformsföretagen.⁹² Gig-arbetaren saknar i regel uppdragstagarens självständighet och oberoende jämställda ställning gentemot huvudmannen.⁹³ Det kan inte anses önskvärt utifrån arbetsrättens grundsyfte - att utjämna obalanserade maktpositioner mellan parterna - att

⁹⁰ Se avsnitt 3.2.2. och 3.3.

⁹¹ Se avsnitt 2.2.

⁹² Se avsnitt 3.2. och 3.2.2.

⁹³ Se avsnitt 2.2.1.

de arbetspresterande som i realiteten är beroende av sin huvudman och befinner sig på en underlägsen och utsatt förhandlingssituation gentemot huvudmannen ändå ska anses vara uppdragstagare.

Skulle den arbetspresterande inte passa in i de objektiva arbetstagarkriterierna, som vi tidigare slagit fast utgår ifrån den traditionella anställningsformen, skulle de kunna ses som jämställda uppdragstagare med hänsyn till att deras ekonomiska och sociala situation liknar en arbetstagarens. På så vis skulle de omfattas av MBL vilket öppnar för att arbetsvillkor kan regleras i kollektivavtal vilket skulle öka skyddet för gig-arbetarna.⁹⁴ Detta skulle däremot inte adressera det större problemet med arbetstagarbegreppet som alltför normativt och uteslutande. De atypiska anställningsformerna skulle fortsatt ses som avvikande och riskeras uteslutas från en stor del av det arbetsrättsliga skyddet.

Bland annat De Stefano har hävdad att många av gig-ekonomins arbetsformer är falska egenanställningar och därmed att det i själva verket är fråga om anställningsförhållanden som dolts för att kringgå arbetsrättslig lagstiftning. Vi har också sett att gig-arbetare argumenterat framgångsrikt för att betraktas som arbetstagare i internationella rättsfall.⁹⁵ Det är alltså inte alls omöjligt att många gig-arbetare även i Sverige kan komma att sorteras in under det befintliga arbetstagarbegreppet. Det är sannolikt att det i framtiden kommer domar i Sverige som kan ge vidare vägledning i att bestämma de svenska gig-arbetarnas rättsliga ställning. Min förhoppning är dock att domstolen kommer att forma arbetstagarbegreppet efter en mer modern arbetsmarknad och göra det lättare för atypiska arbetsformer att omfattas av arbetsrättsligt skydd.

⁹⁴ Se avsnitt 2.2.2.

⁹⁵ Se avsnitt 3.2.2.

4.2. Kan plattformsföretag anses vara arbetsgivare?

Vad som framkommit tydligast under uppsatsskrivandet är ett fundamentalt problem med arbetsgivarbegreppet. Om det inte finns en tydlig motpart i arbetsförhållandet eller om arbetsgivarfunktionerna utövas av någon annan än den kontraktuella arbetsgivaren blir det mycket svårt att bestämma vem som ska åläggas arbetsrättsligt ansvar.⁹⁶ Många plattformsföretag utför i praktiken flera traditionella arbetsgivarfunktioner i form av till exempel arbetsledning, utbetalning av lön och urval av arbetskraft.⁹⁷ Det svenska arbetsgivarbegreppet ger däremot inte nödvändigtvis utrymme för att ålägga arbetsgivaransvar på en part enbart på grund av att den utför arbetsgivarfunktioner. Är det fråga om ett upplägg med fler än två parter hanterar alltså arbetsrätten inte utdömande av ansvar på ett tillfredsställande sätt. Det blir för handen att utvärdera ansvarsområde för ansvarsområde, vilket inte uppsatsen ger utrymme för. Situationen försvåras ytterligare av att även kunden i vissa fall utför arbetsgivarfunktioner i form av exempelvis betygssättande och således får en mycket oklar partsställning.⁹⁸ Medan arbetstagarbegreppet slår fast huruvida den enskilde arbetspresterande har rätt att omfattas av arbetsrättsligt skydd misslyckas arbetsgivarbegreppet med att peka ut den part som ska tillhandahålla skyddet. Det gör att begreppet blir oanvändbart i sammanhanget. Det gör också att begreppet blir lätt att kringgå genom att vara lite kreativ med upplägget av företagsorganisationen. Mot bakgrunden av att det flexibla arbetstagarbegreppet uttryckligen har till syfte att hindra kringgående av arbetsrättsligt ansvar menar jag att det rättsliga vakuumet som uppstår är oacceptabelt. Plattformsföretagen kan alltså genom att runda arbetsgivarbegreppet driva en verksamhet de själva har gett

⁹⁶ Se avsnitt 2.3.

⁹⁷ Se avsnitt 3.3.

⁹⁸ Se avsnitt 3.3.

förutsättningarna för utan att ta ansvar. Huruvida rättstillämpningen i framtiden kommer möjliggöra utdömande av arbetsrättsligt ansvar för den som utför arbetsgivarfunktioner återstår att se. I nuläget är arbetsgivarbegreppet för svagt för att på egen hand användas för att utdöma arbetsgivaransvar i någon annan situation än i ett bilateralt anställningsförhållande. Det finns således ett starkt behov att lyfta fram och begreppsliggöra arbetsgivarbegreppet som något mer än arbetstagarens juridiska eller fysiska motpart i anställningsförhållandet om begreppet ska fortsätta vara relevant.

5. Slutsats

Gig-ekonomin innebär ännu ett steg bort från de arbetsrättsliga normer vi tar för givet. Den arbetsrättsliga gränsdragningen är en produkt av ett socialt och kulturellt sammanhang som härstammar från industrisamhället.

Arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen som används idag är därför i allra högsta grad nedärvda och härrör från en traditionell arbetsmarknad. De skapar och upprätthåller en arbetsrättslig norm där anställningsformerna i gig-ekonomin och andra atypiska anställningsformer ses som avvikande och omfattas inte av arbetsrätten. De som arbetar i gig-ekonomin klassificeras av plattformsföretagen som uppdragstagare och de omfattas således inte i nuläget av arbetsrättsliga lagar. De arbetspresterande inom gig-ekonomin befinner sig ofta i en osäker och utsatt situation. Plattformsföretagens egna rättsliga klassificeringar av de arbetspresterande som uppdragstagare kan dock endast gälla om de motsvarar verkligheten. De nya arbetsformerna speglar större trender på arbetsmarknaden av osäkra och flexibla anställningar. Att ta itu med den arbetsrättsliga gränsdragningsproblematiken som gig-ekonomin ger upphov till vore därför att adressera hela den moderna arbetsmarknaden och att anpassa arbetsrätten till samtiden.

Gig-ekonomins företagsorganisation visar särskilt tydligt på att arbetsgivarbegreppet brister när det gäller att utdöma arbetsgivaransvar i situationer där en tydlig kontraktuell motpart saknas. För att begreppet ska fortsätta vara relevant är det önskvärt att det tillfogas en annan innebörd än enbart arbetstagarens juridiska eller fysiska motpart i anställningsavtalet. Det finns därför ett behov av att se över både arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet för att arbetsrättens huvudsyfte att balansera en obalanserad maktrelation ska kunna uppnås i fortsättningen.

Käll- och litteraturförteckning

Litteratur

Adkins, L., The New Economy, Property and Personhood, Theory, Culture & Society, Vol. 22, No. 1, London, 2005, s. 111—130.

Adlercreutz, A., Arbetstagarbegreppet. Om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt, P. A. Norstedt & Söners förlag, Stockholm, 1964.

Adlercreutz, A., Mulder, B. J., Svensk arbetsrätt, omarb. och kompletterade uppl. 13, Norstedts juridik, Stockholm, 2007.

De Stefano, Valerio, The Rise of the "just-in-time-workforce": On demand work, crowdwork and labour market protection in the "gig-economy", International Labour Organisation, Genève, 2016.

Tillgänglig på: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf

Huws, U., Spencer, N.H., och Joyce, S., Crowd work in Europe. Preliminary Results From a Survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands, University of Hertfordshire, Hertfordshire, 2016.

Tillgänglig på: http://researchprofiles.herts.ac.uk/portal/files/10749125/crowd_work_in_europe_draft_report_last_version.pdf

Källström, K., Employment and Contract Work, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol 21, the University of Illinois College of Law and the United States Branch of the International Society for Labor Law and Social Security, 1999, Illinois, s. 157—185.

Numhauser-Henning, A., Arbetets flexibilisering, i R. Eklund, Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman, Iustus, Uppsala, 1993, s. 255—296.

Palm, J., De oorganiserade: gig-ekonomin och den fackliga anslutningen, underlagsrapport till LO:s jämlikhetsutredning, Bantorget Grafiska AB, Stockholm, 2018.

Tillgänglig på: [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_de_oorganiserade_pdf/\\$File/de_oorganiserade.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_de_oorganiserade_pdf/$File/de_oorganiserade.pdf)

Prassl, The Concept of the Employer, Oxford University Press, Oxford, 2015.

Prassl, J., Humans as a Service: the Promise and Perils of Work in the Gig Economy, Oxford University Press, Oxford, 2018.

Rönmar, M. The Personal Scope of Labour Law and the Notion of Employee in Sweden, the 7th JILPT Comparative Labour Law Seminar, 2004, s. 159—165.

Schmidt, F., Arbetsrätt I, 2:a upplagan, Norstedt, Stockholm, 1973.

Schmidt, F., under medverkan i vissa delar av Adlercreutz, A., Kollektiv arbetsrätt, 5:e upplagan, Norstedt, Stockholm, 1966.

Schmidt, F., Löntagarrätt, Rev. uppl., 1994 ombesörjd av Tore Sigeman, Juristförlaget, Stockholm 1994.

Schmidt, F., Tjänsteavtalet, 2:a upplagan, Norstedt, Stockholm, 1968.

Selberg, N., Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar komplexa arbetsorganisationer - En studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö, Doktorsavhandling, Juridiska fakulteten, Lunds universitet, 2017.

Sigeman, T., Sjödin, E., Arbetsrätten - en översikt, 7:e upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm 2017.

Sigeman, T., Semesterrätt, 5:e (omarb.) upplagan, Iustus, Uppsala, 1991.

Thörnquist, A., False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the 'Grey Area' of the Labour Market, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Kluwer Law International, Linköping, 2015, 31(4), s. 411-429.

Offentligt tryck

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt - för ett föränderligt arbetsliv.

Prop. 1975/76:105.

SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen.

SOU 1994:141 Arbetsrättsliga utredningar: bakgrundsmaterial.

SOU 1961:57 Sociallagstiftningen och de s.k. beroende uppdragstagarna.

SOU 2005:105 Stärkt rätt till heltidsanställning.

Övriga

Switzerland: Uber driver recognised as worker in landmark employment case, Scottish Legal News, publicerad 8 maj 2019, besökt 15 maj 2019. <https://www.scottishlegal.com/article/switzerland-uber-driver-recognised-as-worker-in-landmark-employment-case>

Uber användarvillkor, senast uppdaterad 4 december 2017, besökt 15 maj 2019. <https://www.uber.com/legal/terms/se/>

Rättsfallsförteckning

AD 1984 s. 141.

AD 2003 nr 18.

NJA 1949 s. 768,

Uber BV v Aslam & Ors [2018] EWCA Civ 2748, dom meddelad 19 december 2018.

C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems Spain SL, dom från den 20 december 2017.