

**Apparna och arbetet del 2:
Ett studiematerial
från GigWatch**

Innehåll:

5	4. Fallet med Movebybike
12	5. Gigifiering av arbetsmarknaden
15	6. Motstånd och organisering
20	7. Framtiden

Om GigWatch

GigWatch är ett ideellt initiativ bildat 2019 med syfte att kritiskt granska och främja organisering inom den framväxande gigekonomin. Under de senaste åren har GigWatch organiserat ett flertal föreläsningar runt om i Sverige samt hållit i ett antal studiecirklar om gigekonomin, bland annat i samarbete med ABF. Materialet i den här rapporten har vuxit fram gradvis genom diskussion under dessa studiecirklar. Vi vill tacka alla deltagare som bidragit med sina tankar och erfarenheter.

Referenser till texten: se gigwatch.se

Frågor till texten:

Att fundera över till cirkelträffen.

1. Vissa menar att det inte är helt korrekt att beskriva en gigifiering av arbetsmarknaden, då atypiska arbetsformer – visstidsanställningar, anställningar i bemanningsföretag, egenföretagande, gigjobb – faktiskt inte har skenat iväg de senaste tio åren, enligt arbetsmarknadsstatistik. **Håller du med? Varför/varför inte? Är gigifiering mer om form eller innehåll? Går det att mäta gigifiering?**

2. Utifrån informationen i rapporten, vilka yrken löper störst risk att gigifieras? Vilka är mindre sannolika att gå över till en gigmodell? Hur ser det ut med jobb du själv har eller har haft?

3. Vid sidan av gigjobb inom transport och hushållsnära tjänster finns det också en kategori av högavlönade gigarbetare, till exempel konsulter inom IT. **Vad finns det för likheter och skillnader mellan lågavlönade och den högavlönade gigjobb? Kan dagens lågavlönade gigjobb bli högavlönade i framtiden? Kan dagens högavlönade gigjobb bli lågavlönade? Vart går gränsen?**

4. GigWatch avslutar rapporten såhär, "Hur kan vi utforma digitala plattformar som inte syftar till att övervaka oss, utan faktiskt hjälper till i vårt arbete? Och framför allt, finns det ett mer rättvist sätt att organisera samhället på, där respekten för människors tid och hälsa kommer före vinst?" **Vad tänker du om det? Har du några idéer?**

5. Vad tyckte du om GigWatchs rapport *Apparna och arbetet* i sin helhet? Håller du med textens huvudtes? Fanns det viktiga aspekter eller vinklar som missades eller borde fått mer fokus?

4. Fallet med Movebybike

Denna text handlar om gigifiering. Närmare bestämt om gigifieringen av Movebybike, ett företag som jag arbetade på mellan 2016 och 2021.

Text: Anton Hultberg, medlem i GigWatch och tidigare anställd på Movebybike

Under tiden som jag arbetade som cykelbud på Movebybike blev jag medlem i Transportarbetareförbundet och mina kollegor valde mig till skyddsombud. Jag och mina kollegor kämpade tillsammans för att företaget skulle uppfylla sina grundläggande åtaganden som arbetsköpare. Det kunde handla om att arbetsplatsen eller fordonen inte var säkra, att vi inte fick ta lunchrast eller att vi inte ville använda våra egna mobiltelefoner i tjänsten. Vi kämpade även för att Movebybike skulle teckna kollektivavtal, någonting som vi ännu inte har sett ske.

Nu har jag lämnat Movebybike och mitt uppdrag som skyddsombud. Jag har valt att fortsätta mitt engagemang kring gigeekonomi genom att bli medlem i GigWatch. Jag har skrivit denna text för att jag tror att förändringen av Movebybike kan visa att gigeekonomins utbredning inte är begränsad till en handfull matbuds företag med färgglada ryggsäckar. Gigföretagens metoder påverkar även andra branscher. Jag ser gigeekonomin som en stor experimentverkstad, där startup-företag kan laborera med ny teknik och nya modeller för betalning, kontroll och disciplinering. Som skyddsombud har jag bevittnat dessa förändringar ner på detaljnivå, och jag hoppas att denna text kan ge en närbild av gigifieringens mekanismer och konsekvenser.

Movebybikes historia

Movebybike startades i Malmö 2012 av en far och en son som delade ett intresse för lastcyklar och gröna transporter. År 2015 ville två gröna entreprenörer från huvudstaden bygga vidare på lastcykeldrömmen och startade Movebybike Stockholm som en franchise till Malmöfilialen. De köpte in större lastcyklar som kunde frakta upp till 300 kg last. Nu kunde de konkurrera med skåpbilarna som släppte ut avgaser på stadens gator. De följande åren växte Movebybike i Stockholm stadigt. Fler kunder tillkom; bland annat Secondhandjätten Sellpy, last-mile leverantörerna Budbee och Airmee, samt ett antal olika cateringfirmor, tvättjänster, matkasselösningar, fruktkorgsleverantörer och glassföretag.

Genombrottet för Movebybike Malmö kom när de gav sig in på området mikromobilitet. Först var de underleverantörer åt ett stadscykel företag som behövde någon som flyttade deras cyklar till cykelställen, sedan skrev de kontrakt på att flytta elsparkcyklar. I samma veva tog Movebybike in miljontals kronor i riskkapital. De gröna entreprenörerna från Stockholm köptes ut. Movebybike bytte namn till Movebybike Europe och med riskkapitalet i ryggen satsade de på att skala upp genom att expandera verksamheten i Göteborg, Malmö och senare även Stockholm. Nu rekryterade företaget en ny vd, Liesette Hallström. Hon kom från Jetpack och hade gedigen erfarenhet av transportbranschen.

Batteribyte på elsparkcyklar ("swapping") blev nu företagets kärnverksamhet och de blev underleverantörer åt det svenska företaget Voi och den tyska motsvarigheten Tier.

Traditionella lastcyklar visade sig vara för svaga för att frakta de tunga batterierna till elsparkcyklar. Ledningen valde därför att ställa om stora delar av flottan från el-lastcyklar till renodlade elfordon. Valet föll på el-mopeden Tripl och Starke, ett fordon som Movebybike omtalar som en "cykel", men som är så tung att den är praktiskt taget omöjlig att trampa fram med muskelkraft.

I samband med övertagandet ändrades företagets slogan från: "Sveriges Grönaste Åkeri" till det något vagare "Skapa en stad som rör sig i harmoni med människan". I och med satsningarna på elsparkcyklarna övergav Movebybike alla sina kärnvärden (cykling och miljö) på en gång. Nu använde de inte främst cyklar utan mopeder och andra elfordon. Dessutom arbetade de med swapping åt elsparkcykelföretag vars sparkcyklar har kort livslängd och därför orsakar stora koldioxidutsläpp.¹¹⁰

Begreppet gigifiering

Hur kan man mäta gigifiering? Hur märker man att en bransch eller ett företag börjar bli en del av gigekonomin? Genom att tillämpa de kriterier som GigWatch har satt upp för gigekonomin vill jag på ett konkret sätt visa hur Movebybike hämtade inspiration från gigföretagen. En rad åtgärder ledde till mer flexibilitet för företaget och större otrygghet för de anställda.

Du tilldelas arbete via en plattform

När jag började på Movebybike var det tydligt att det fanns två huvudsakliga arbetsredskap: lastcykeln och mobiltelefonen. I mobilen fanns program som höll reda på körningarna. Där kunde vi förare se våra uppdrag och där hittade vi också adressuppgifter och telefonnummer till kunderna. Det var i det programmet som kunderna signerade leveranserna. Vi hade även ett program för att chatta med varandra.

Förarna var anställda. De flesta av dem på kortare kontrakt eller "vid behov". Vi hade alltså en anställning, men fick våra uppdrag genom en app. På Movebybike hade vi en särskild app för att räkna timmar. I början var det en enkel digital stämpelklocka, och om vi hade glömt att stämpla in eller ut så kunde vi förare själva korrigera detta med mobilen.

Efter ägarbytet ersattes den digitala stämpelklockan av appen Buddypunch, som krävde GPS-positionering när vi stämplade in. Det gick inte att korrigera sena utstämplingar och alla stämplingar som inte stämde överens med de tider som var schemalagda skulle godkännas av trafikledningen.

Inte nog med det. När vi skulle logga in i Buddypunch ville appen att vi skulle ta ett kort på vår omgivning. Det räckte alltså inte med att arbetsköparen GPS-spårade oss. Vi var tvungna att stämpla in och ut vid exakt rätt klockslag och vi skulle dessutom ta ett kort på vår omgivning för att bevisa att vi inte fuskade. Chefen försvarade stämpelklockan och slog ifrån sig vår kritik. Han menade att fotofunktionen var valfri och att appen i övrigt funkade bra.

Förarna var upprörda. De var rädda för att deras arbetade timmar skulle försvinna när den nya stämpelklockan strulade. Jag som var skyddsombud var upprörd över att vi hade fått ännu en app som GPS-spårade oss. Våra chefer hade ännu en gång kört över fackgruppen och infört nya appar utan att informera oss i förväg.

Jag skrev incidentrapporter om den integritetskänsliga stämpelklockan i hopp om att facket eller Arbetsmiljöverket skulle ingripa. På Transport sade det regionala skyddsombudet att GPS-spårning var okej om det var frågan om ett fordon. Jag förklarade att spårningen skedde via våra privata mobiltelefoner och att arbetsköparen även kunde spåra oss på fritiden. Regionala skyddsombudet skakade på huvudet. Transport har mig veterligen inte lyft frågan om GPS-spårning av förare via privata mobiltelefoner till högre nivå eller till domstol.

Arbetet sker on demand

Gigekonomin bygger på att företagen svarar mot kundernas behov, utan att de behöver betala för alla de arbetare som befinner sig i standby läge, redo att hugga in. Företagen vill vara lyhörda för kundernas behov och de kan i stort sett anpassa bemanningen i realtid.

Movebybike växte när de började jobba med elsparkcyklar. De rekryterade mängder av nya förare. De flesta var utrikesfödda och många var migrantarbetare som fick stanna i Sverige så länge de hade ett arbete. Behovet av arbetare varierade timme för timme beroende på hur många sparkcyklar som fanns ute på stan.

Trots att det fanns en schemaläggning så fick förarna ofta jobba övertid. På så sätt kunde företaget hantera många arbetstoppar utan att schemalägga för många arbetare. I och med att företaget inte har kollektivavtal behöver de inte betala övertidsersättning eller OB. Movebybike kunde alltså i praktiken agera som ett gigföretag, trots att deras förare var anställda. Detta var möjligt av två anledningar. För det första, på grund av att de styrde arbetet genom appar. För det andra, att många förare var migrantarbetare och inte alltid kände till eller vågade stå upp för sina rättigheter.

Du behöver stå för egna arbetsredskap

Arbetstelefonerna var vår första fackliga strid på Movebybike. Gigifieringsprocessen såg ut som följande: Från början tillhandahöll bolaget arbetstelefoner som vi anställda kunde använda i tjänsten. I takt med att bolaget anställde flera förare så blev det ont om telefoner och förarna uppmanades att använda sina privata mobiler. När jag blev vald till skyddsombud hade det muttrats om detta länge. Mobilerna tog stryk när vi använde dem i tjänsten.

Förarna undrade om de skulle få ersättning för sina spruckna skärmar. Efter lite efterforskning stod det klart att företagets försäkringar inte gällde förarnas mobiler. Ersättningen för reparation upplevdes som godtycklig av förarna. Företaget krävde att de skulle bevisa att skadan på mobilen hade skett på jobbet, och ofta rann ärendet ut i sanden och föraren blev av med jobbet innan någon ersättning hade betalats ut.

I samband med att jag talade ut i tidningen ETC skrev jag som skyddsombud fyra stycken 6:6:a-anmälningar (en skarp påminnelse om missförhållanden på arbetsplatsen). En av

dessa rörde telefonerna. Inom loppet av några veckor hade företaget köpt in tjänstemobiler till förarna.

Du har en falsk egenanställning eller är osäkert anställd

Ett av kännetecknen för gigföretag är att de anställer eller kontrakterar folk enbart den tid som de utför arbete (och ibland inte ens det). På Movebybike var förarna dock anställda direkt av företaget. De flesta var timanställda. Jag var den första på Stockholmsavdelningen som fick en tillsvidareanställning.

Trots att företaget ständigt växte så anställde de primärt folk på korta kontrakt. Det borde alltså funnits underlag för att anställa fler förare på heltid, men Movebybike valde att anställa dem på korta kontrakt och "vid behov". När jag anställdes fick jag höra att företaget inte kunde fastanställa eftersom de var ett "startup" där ägarna "själva cyklade". När företaget växte visade det sig att de lösa anställningsförhållandena inte var en barnsjukdom utan en medveten strategi.

Du saknar fast timlön och får betalt per arbetsuppgift

På Movebybike hade de flesta förare timlön. Jag var en av få fast anställda så jag hade månadslön. Efter att företaget hade gått över till "swapping" som huvudsyssla införde man ett annat schemaläggningssystem. Under senhösten 2020 började schemat släppas med kort varsel. Det innebar en tydlig gigifiering av arbetsplatsen.

Trots att företag enligt arbetstidslagen är skyldiga att publicera scheman två veckor i förväg så släppte trafikledarna på Movebybike ofta scheman med endast en veckas varsel. Ibland kunde trafikledarna gå in och ändra i ett schema som redan var lagt. Vi förare blev osäkra. När ett lagt schema ändras utan förvarning drar det undan mattan för den enskilde föraren, rent psykiskt. Man börjar tvivla på sina egna sinnen och måste hela tiden dubbelkolla schemat för att se om något har ändrats. Vi visste inte om vi skulle jobba morgon eller kväll nästa dag.

Företaget hade anställt trafikledare som saknade kunskap om arbetsmiljölagen och arbetstidslagen, och i början lade de scheman med för kort dygnsvila. Delade turer infördes utan att man tillfrågade vare sig facket eller förarna. Detta schema infördes utan förvarning från en vecka till en annan. Jag påpekade för ledningen att de enligt Medbestämmandelagen (MBL) var skyldiga att informera facket om viktiga förändringar. De höll inte med mig.

Konsekvensen av att ha en kort och föränderlig schemaläggning är att det uppstår en osäkerhet kring när schemat ändras och varför. Förarna visste inte om klagomål skulle leda till indragna pass eller försämringar i schemat. Jag noterade att tonen från trafikledningen blev mer respektlös i takt med att schemaläggningen förändrades.

Rubriken för detta stycke handlade om timlön och betalningsmodell. Varför skriver jag då om schemat? Min poäng är att även på ett "vanligt" företag där arbetarna är anställda och har timlön eller månadslön, så kan arbetsköparen göra arbetsituationen otrygg. Om jag hade haft ett starkare fackligt kollektiv i ryggen så kanske vi hade kunnat stå emot detta. Men eftersom en stor del av kollegorna var migrantarbetare vars uppehållstillstånd var villkorat, så vågade de inte säga emot.

Du konkurrerar med dina kollegor om arbete

Även om förarna på Movebybike är anställda så tillämpar företaget en del av gigeekonomins principer när de utvärderar de anställdas prestation. Då arbetare i gigeekonomin ständigt är uppkopplade mot en plattform samlas det in mängder av data om varje arbetare. Det kan röra sig om GPS-positionering via mobilen eller att appen mäter hur lång tid det tar att utföra varje leverans. Movebybike arbetar också med appar. De har dels ett system som används för de egna leveranserna. Dels får Movebybikes förare också logga in på andra företags appar, när de arbetar som underleverantörer åt dem. Det innebär att Movebybikes förare spåras och utvärderas av flera företag under sina arbetspass.

I gigeekonomin ligger appens data till grund för utvärderingen av arbetarna. Om en arbetare är egenanställd finns det inget anställningsförhållande. Arbetare som inte presterar i linje med företagets krav får helt enkelt inga nya uppdrag. På Movebybike var förarna anställda, men vartefter som företaget började fokusera mer på swapping började tongångarna likna dem i gigeekonomin. De pratade om ett visst antal swaps per timme och de förare som presterade bäst var också de som fick flest pass.

4.1 Foodora vs Movebybike

Vilka faktorer ligger bakom gigifieringen av Movebybike? Bör detta betraktas som en allmän utveckling eller en trend? Citaten som inleder denna text säger en del om hur företaget positionerade sig gentemot gigeekonomin i allmänhet och flaggskeppet Foodora i synnerhet. Jag minns hur vår dåvarande vd underströk skillnaden mellan Movebybike och Foodora. Våra förare fick arbetskläder, använde arbetsmobiler och fick cykla på de senaste och finaste lastcyklarna.

I samband med förhandlingarna om kollektivavtal ändrades tonen helt. Movebybike hävdade då att de var som Foodora, och att företaget därför hade rätt att teckna Transport Budavtal som tagits fram för Foodora. De tyckte att det vanliga Transportavtalet var "för dyrt" (lägstalönen för en chaufför ligger på över 26 000 kr) och det svagare Budavtalet var därför attraktivt. Transport sade nej till detta.

Vad driver gigifieringen?

Gigifieringen av Movebybike kan sammanfattas som följer: arbetsmiljön försämrades och förare fick inte längre arbetskläder eller arbetsmobiler. Vi cyklade visserligen på företagets cyklar men det slarvades med underhåll och reparation.

Ledningen införde ett nytt system för schemaläggning och en ny stämpelklocka. Det innebar att förarna hade mindre information och framförhållning samtidigt som de övervakades mer intensivt via företagets appar. Varje cyklad kilometer och varje genomförd leverans loggades av Movebybike eller av någon av dess uppdragsgivare. Dessa data användes sedan för att utvärdera arbetarnas prestation och bestämma vem som fick vilka uppdrag.

“Vi är inte som Foodora!”

Jeppe Larsen,
VD Movebybike Stockholm, 2018.

“Vi är som Foodora!”

Lisette Hallström,
VD Movebybike Europe, 2020.

Hur kunde de gå från att inte vara Foodora till att bli som Foodora? Jag har försökt identifiera några punkter som jag tror spelar roll:

Movebybike använder också appar

I grunden bygger Movebybike på samma teknologi som Foodora och andra gigföretag. Apparna är mycket mer än ett arbetsverktyg. Företagen använder apparna för att samla in data om arbetarna. Denna data används sedan för att utvärdera deras prestationer.

Poängen här är att det mesta av informationen kring arbetet är inlåst i en app som har två olika gränssnitt – ett för arbetsköparen och ett annat för arbetaren. Fördelningen av information är asymmetrisk. Arbetsköparen har tillgång till all information som finns och kan styra vad arbetaren ska kunna se. Detta försvårar också det fackliga arbetet eftersom information om scheman och tider kommer ut i företagets appar och därmed kan vara svåra att se över.

Movebybike inspirerades av uppdragsköpare

Movebybike har arbetat som underleverantörer åt flera av de större aktörerna inom e-handel, last-mile-leveranser och matkassebranschen. Företaget är även underleverantör åt flera elsparkcykelföretag. När förarna jobbar åt dessa kunder arbetar de ofta med kundens app, och då är det kunden som dikterar hastigheten och bestämmer villkoren för arbetet.

När det handlar om e-handel och matkassar är tempot högt. Om de ska hinna leverera alla paket mellan 17 och 23 finns det inte tid för några lagstadgade matraster eller pauser. Frågan är om kundernas metoder och tempo kan ha inspirerat Movebybike till gigifiering?

Gigarbetare söker sig till Movebybike

Mellan år 2018 och 2019 började flera före detta matbud från företag som Foodora och Uber Eats söka sig till Movebybike. De hoppades på att kunna få ett riktigt jobb med kollektivavtal som Migrationsverket kunde acceptera. Tyvärr skrev inte Movebybike på något kollektivavtal och många av migrantarbetarna har levt i ovisshet och med hotet om utvisning hängande över sig. Detta kom att påverka arbetsmiljön och villkoren på Movebybike.

De pakistanska och bangladeshiska gigarbetare som tog jobb på Movebybike var desperata att hitta ett jobb som skulle leva upp till Migrationsverkets krav. När jag pratar med dessa migrantarbetare (mina kollegor) inser jag att de har haft extremt tuffa arbetsvillkor och mycket lägre löner, trots att vi jobbade på samma arbetsplats. Ironiskt nog så sökte gigarbetarna sig till Movebybike för att få bättre villkor, men resultatet blev att arbetsköparen dumpade löner och arbetsvillkor.

Migrantarbetarna är på så sätt en viktig kugge i gigföretagens experiment. Arbetare med en säkrare ställning på den svenska arbetsmarknaden har möjlighet att säga ifrån om lagvidriga schemaläggningar eller orimliga krav. Migrantarbetare måste kunna redovisa för Migrationsverket att de har jobb, annars utvisas de. Det ökar risken för att de inte vågar klaga till chefen eller rapportera missförhållanden.

5. Gigifiering av arbetsmarknaden

När förvandlas arbete till gigarbete?

Gigifieringen kanske drabbar dig nästa vecka, om en månad eller om tio år. Jobbar du under osäkra villkor är det mycket sannolikt att ditt jobb redan har många gigliknande aspekter och att du i någon mån redan arbetar i en gigifierad situation.¹¹¹

Som i exemplet från Movebybike kan det handla om krav från chefen på att du använder din egen mobil i arbetet. Det kan också innebära att du tvingas arbeta som egenanställd trots att du har en tydlig arbetsköpare eller att din arbetsköpare använder olika former av datainsamling för att öka kontrollen över arbetet. Enligt en enkätstudie som gjordes 2016-2017 använde hela 19 % av alla som arbetar utanför gigeekonomin i Sverige någon typ av specialiserad app eller hemsida för att logga sitt arbete. 11 % av samma grupp använde någon typ av app för att få notiser om när arbete är tillgängligt.

Gigifieringen av arbetsmarknaden är en utveckling som inte begränsar sig till de cykelbud som blivit gigeekonomins mest synliga representanter. I själva verket påverkar den en bred uppsättning yrkeskategorier, oavsett hur olika dessa är sett till själva arbetets innehåll. Visserligen dominerar fortfarande traditionella anställningsformer, men gigeekonomin är ändå en viktig tendens på arbetsmarknaden. Det beror på att den utövar ett tryck nedåt på arbetsvillkoren även i andra branscher och sakta tvingar dem att anpassa sig till de nya villkoren. Gigeekonomin sänker därmed *golvet* på hela arbetsmarknaden.

När användandet av plattformar förenklar algoritmiskt management och övervakning av arbetare innebär det att fler och fler arbeten börjar likna gigjobb. Vi ser redan i dag hur hushållsnära tjänster som barnvaks- och städjobb i allt större utsträckning förmedlas genom gigplattformar. Vikariepooler inom skola och omsorg verkar också i allt högre grad under gigliknande villkor. Samtidigt ökar fokuset på mätbarhet och datainsamling inom den offentliga sektorn,¹¹² något som i längden riskerar att öppna upp för ökad algoritmiskt management även inom välfärdsyrken.

"Golvet":

"Lägsta standard" för löner och villkor på arbetsmarknaden. Kan bygga på minimilöner, lagstiftning eller kollektivavtal.

Gigföretagen är redan idag tydligt integrerade i ekonomin. Etablerade företag använder sig ofta av gigföretag som underleverantörer och samarbetspartners, vilket driver på utvecklingen mot gigifiering och dumpade villkor. Ett exempel är när den svenska möbeljätten Ikea 2017 köpte upp gigföretaget Taskrabbitt, som specialiserar sig på tjänster som montering av möbler, flytthjälp och hemreparationer. I och med uppköpet ersattes anställda som tidigare arbetat direkt för Ikea med att montera ihop möbler åt kunder med gigarbetare.

Risken för gigifiering

Denna utveckling, där gigifierade villkor sprider sig över stora delar av arbetsmarknaden, är på intet sätt slumpartad. Som det går att se i fallet med Movebybike finns det ett antal faktorer som påverkar risken för att en arbetsplats ska gigifieras.

En grundläggande faktor är hur den konkreta arbetsprocessen ser ut och vilka former av fast kapital (maskiner, verktyg och så vidare) som krävs för att utföra arbetet. Kostnader för telefoner, datorer och fordon kan i allmänhet outsourcas till arbetarna medan mer specifik och dyr teknik fortfarande ofta måste tillhandahållas av arbetsköparen. Den arbetsköpare som håller sig med dyr, svårhanterlig och platsbunden teknik (exempelvis i tillverkningsindustrin) har svårare att gigifiera sin verksamhet än den som har möjlighet att outsourca alla fysiska verktyg till arbetarna och därmed enbart kontrollera en digital plattform.

En annan faktor som påverkar risken för gigifiering är hur väl arbetet lämpar sig för algoritmiskt management och annan plattformsteknik. Syftet med denna typ av teknik är att i högre grad omvandla självständigt arbete till ett enkelt mottagande och utförande av instruktioner. I praktiken är det ett sätt att överföra alla specialkunskaper från arbetaren till plattformen för att göra hen mer utbytbar. Hur mottagligt ett arbete är för den typen av omvandling står i direkt förhållande till det konkreta arbetets utformning. Lagerarbete och kodning är exempelvis lättare att bryta ner i en serie korta instruktioner än vård- och omsorgsarbete, möjligen med hemtjänst som undantag.

Den tredje och i slutändan kanske mest avgörande faktorn är graden av organisering på arbetsplatsen och möjligheterna till motstånd. På en arbetsplats där arbetarna gemensamt vägrar gå med på gigifierade villkor är utvecklingen dömd att gå långsammare eller i bästa fall stoppas helt. Samtidigt står denna kategori i direkt relation till de övriga två. Utbytbara arbetare, med en låg grad av självständighet i arbetet, är medvetna om att de löper större risk att förlora jobbet om de motsätter sig försämringarna. På grund av detta är riskerna med att protestera ofta högre.

Vad som riskerar att leda till gigifiering av en viss arbetsplats kan förändras över tid. När utrustning som tidigare varit dyr och svårtillgänglig blir billigare kan den lättare outsourcas till arbetarna. På samma sätt kan arbeten som tidigare haft en hög grad av självständighet stegvis börja detaljstyras ovanifrån. Denna utveckling kan ses inom bland annat budbranschen. Där har GPS-teknik gjort den enskilda arbetarens kännedom om de bästa och snabbaste vägarna mellan punkt A och punkt B till allmänt tillgänglig information. Att ha lång erfarenhet som budchaufför blir mindre viktigt när leveranser plötsligt kan utföras

av vem som helst som förstår en GPS. Den här detaljplaneringen möjliggörs av tidigare datainsamling av förarnas rutter.

På samma sätt påverkar politiska beslut sannolikheten för att arbetare ska våga protestera mot försämringar. I ett nedmonterat välfärdssamhälle blir hotet om arbetslöshet mer skrämmande, och när detta kombineras med uppehållstillstånd som villkoras mot anställningsstatus skapar det ytterligare grogrund för gigifiering.

Gigekonomin framväxt är inte något slumpartat, men inte heller resultatet av orubbliga naturlagar. Även om stora delar av arbetsmarknaden verkar röra sig i denna riktning, är det fortfarande en utveckling som det är möjligt att organisera sig mot och bekämpa. För att det ska vara möjligt krävs att frågan politiseras, och att de gemensamma intressena mellan arbetare både inom och utanför dagens gigekonomi synliggörs.

6. Motstånd och organisering

Förutsättningar för organisering

Gigekonomin rymmer både hinder och möjligheter för arbetsplatskamp. Arbetet inom gigekonomin är fragmenterat, isolerande och maktförhållandena kan verka otydliga. Utifrån en traditionell facklig verktygslåda är detta försvårande omständigheter men gigarbetare har hittat effektiva och kreativa sätt att organisera sig.

Främst gäller det geografiskt knutna arbeten inom transportsektorn, bland annat bud- och taxiverksamhet, där det finns en rad internationella exempel på organiserat motstånd. Ett intressant exempel är demonstrationerna som startades av organisationen Los Deliveristas Unidos i New York. Los Deliveristas Unidos bildades under 2020 och organiserar cykelbud som arbetar via gigplattformar.

Gräsrotsorganisationen består till stor del av latinamerikanska arbetare, som i och med pandemin förlorat sina arbeten i restaurangbranschen och i stället börjat leverera mat åt gigföretag. Gruppen organiserar alla bud oberoende av vilken plattform de är anslutna till. De kräver en lön som går att leva på, rätten att organisera sig fackligt samt att företagen tar ansvar för de hot om våld som cykelbud utsätts för under arbetstid.¹¹³

I andra delar av gigekonomin är liknande typer av aktioner mindre vanligt förekommande. För de som exempelvis utför digitalt gigarbete direkt mot en plattform förekommer i princip ingen möjlighet till kontakt mellan arbetarna på plattformarna. Detta försvårar organisering väsentligt. Arbetarna i den digitala gigekonomin har därför små medel att göra motstånd mot den lönedumpning som är vanlig i branschen. Försök till organisering via sociala medier har ändå förekommit. Där har arbetare inom sektorn kunnat kommunicera och utbyta erfarenheter med varandra.¹¹⁴

I Sverige har mycket av diskussionen kring hur gigekonomin ska regleras kretsats kring att förmå gigföretagen att teckna kollektivavtal. I april 2021 slöts ett kollektivavtal mellan Foodora och Transportarbetareförbundet, som reglerade villkoren för drygt 2 000 Foodorabud. Det är det första kollektivavtalet som upprättats med ett plattformsföretag i Sverige. Båda parter säger sig vilja visa på positiva exempel hur gigekonomin kan regleras.

Avtalet innebär att Foodorabuden får rätt till viss ersättning för material och underhåll, årliga löneökningar samt att Foodora ska förbättra arbetsmiljön.¹¹⁵ Samtidigt fick avtalet också kritik eftersom det utelämnade stora delar av Foodoraarbetarna som var anställda av ett annat företag på pappret. Insynen i avtalet är också begränsad, delvis eftersom det är skrivet på svenska, som många av buden inte behärskar. Flera bud som GigWatch pratat med vittnar om att kännedomen om de nya rättigheterna är låg.

Hinder för organisering

Gigarbetarens förhållande till plattformsföretagen skiljer sig på ett par punkter från arbetarens situation på den traditionella arbetsmarknaden.

Lägre möjligheter till maktutövning i produktionen

Där ett fåtal strejkande arbetare i en industri kan stoppa en hel produktionsprocess, har gigarbetaren oftast bara möjlighet att stoppa sitt eget, individuella arbete. Den överrekrytering som gigeekonomin bygger på innebär dessutom att det är lätt för arbetsköparen att ta in strejkbrytare. En strejks effektivitet bygger därför på ett högt deltagande, medan en strejk som bara samlar ett fåtal (även om det är kärnan av arbetarna) riskerar att bli tandlös.

Lägre känslighet för förluster

I och med svårigheterna att göra stora vinster inom gigeekonomin (och tjänstesektorn i allmänhet) så innebär ett stopp i produktionen också mindre uteblivna intäkter. Förlusterna blir mindre än för motsvarande produktionsstopp i en bransch med högre lönsamhet. Gigföretagen behöver inte heller bära rullande kostnader eftersom de ofta outsourcat kostnader för kapital till arbetarna. I gigeekonomin är det dessutom vanligt att bolagen redan går med stora förluster, vilket innebär att de ibland beter sig annorlunda än andra typer av företag. Det högst prioriterade för dessa företag är inte att göra vinst, utan att fortsätta dra till sig investeringar. Då är det viktigare att bevisa för investerarna att man håller fast vid de exploaterande arbetsmetoder och låga priser som de satsat sina pengar på.

Bättre villkor hotar gigföretagens affärsmodell

En paradox för facklig kamp inom gigeekonomin är att de högst rimliga kraven på höjda löner och arbetsrättsligt skydd riskerar att undergräva själva grunden för gigföretagens affärsmodeller. Många gigföretag har varit framgångsrika i att etablera sig inom branscher där det tidigare funnits mycket liten efterfrågan, exempelvis hemleveranser av mat. Där är framgången avhängig extremt låga priser. Detta är endast möjligt genom låga löner, dåliga villkor och intensifiering av arbetet. Kampen för exempelvis högre lön riskerar därför att leda till just det som gigföretagen hotar med: att gigarbetarna kastas ut i arbetslöshet.

Kapitalstrejk

Det faktum att företagen inte äger något fast kapital – och bygger på en lättflyttad teknik som enkelt kan etableras i nya områden – innebär att de kan använda sig av så kallad kapitalstrejk. Det innebär att lägga ner plattformen i landet eller staden och lämna gigarbetarna utan arbete. I Kanada hände detta efter att gigarbetare på Foodora strejkat och fått igenom sina krav.¹¹⁶ Bara hotet om kapitalstrejk kan vara ett effektivt vapen för företagen, och har använts av Uber i Kalifornien för att tvinga arbetare att gå med på sämre villkor.¹¹⁷

Nya möjligheter och metoder för arbetsplatskamp

De stora skillnaderna gentemot traditionella arbetsplatser i exempelvis industrin har haft konsekvenser för hur den fackliga organiseringen i gigeekonomin sett ut. Hittills har traditionella fack runt om i världen misslyckats med att organisera gigarbetarna. I stället är det fristående grupper, nybildade gräsrotsfack och fackföreningar från till exempel den syndikalistiska traditionen som kunnat anpassa sig till de nya villkoren och därigenom haft framgångar. Inom gigeekonomin verkar det alltså som att mer demokratiska metoder har fått större genomslag än toppstyrda byråkratier.

Uttryck för denna organisering går att se på många håll i världen. I Sydamerika organiserade gigarbetare en internationellt koordinerad strejk 2020, som senare samma år spred sig till länder i Asien och Europa.¹¹⁸ En tysk självorganiserad grupp har genom en serie vilda strejker och blockader av lagerlokaler kunnat tillfälligt stoppa matleveransföretagets Gorillas verksamhet.¹¹⁹ Det brittiska gräsrotsfacket IWGB har bedrivit en slags juridisk aktivism som bland annat har gett Uberchaufförer anställningsstatus.¹²⁰ Liknande kampmetoder kan vara användbara även för arbetare inom andra delar av tjänstesektorn.

Gigföretagens affärsmodell, från hur appen är designad till hur rekryteringen sköts, bygger på att undergräva arbetarnas makt och kontroll över arbetet. Samtidigt kan vissa av de prekära förhållandena i gigekonomin också vara en styrka. Gigföretagen förvandlar tusentals arbetare i olika länder till arbetskamrater, med en enda gemensam arbetsgivare och liknande arbetsvillkor. Strategier och metoder som utvecklas i ett visst sammanhang kan ofta också tillämpas på andra platser, och sprids snabbt med hjälp av internet. På samma sätt innebär gigföretagens vägran att erkänna gigarbetarna som anställda visserligen att de saknar många rättigheter. Men samtidigt innebär det att de inte heller är bundna av den juridik som vanligtvis reglerar organisering och kollektiv handling på arbetsplatsen. Egenanställda kan därmed exempelvis gå ut i strejk utan att behöva förhålla sig till inskränkt strejkrätt.¹²¹

Även gigföretagens beroende av investeringar kan vara en svaghet eftersom det gör dem känsliga för att få dåligt rykte. Fackförbund har genom strategiskt planerade strejker lyckats påverka gigföretags börsvärden negativt och avskräckt investerare.¹²² Utan ett lojalt kundunderlag är ett gigföretag inte heller värt mycket. Därför är kampen om opinionen viktigt, och drevkampanjer mot företag både i mass- och sociala medier kan vara ett effektivt sätt att pressa gigföretagen till eftergifter.

Också i de fall då gigarbetares strejker och organisering misslyckats med att uppnå sina omedelbara mål, kan de leda till förändringar i rätt riktning. Exempelvis har organisationen som de strejkande gigarbetarna i Kanada bildade levt vidare även efter att Foodora lämnade landet. Den fungerar idag som en fackförening för gigarbetare i allmänhet. Organisering och arbetsplatskamp bland gigarbetare har i flera fall också lett fram till juridiska förändringar för att stärka arbetarnas ställning gentemot företagen.

Vem är anställd?

I många fall har plattformsföretagens affärsmodeller byggt på att man utnyttjat en otydlighet i lagstiftningen. Man slipper undan kravet på förmåner som exempelvis försäkringar, pensioner och utrustning för sin personal genom att inte definiera plattformsarbetarna som anställda. Den svenska lagstiftningen som reglerar gränsen mellan arbetstagar och uppdragstagar saknar tydliggörande definition av arbetstagarbegreppet. Det är istället domstolspraxis som avgör vilka faktorer som spelar in. Tidigare domar i arbetsrättsliga tvister blir då avgörande för vilken definition som tas i bruk.

Även internationellt har frågan kring vilken kategori gigarbetare tillhör, och i förlängningen, vilket arbetsrättsligt skydd de omfattas av, blivit aktuell. Under 2020 och

2021 har det kommit flera viktiga domar i en rad länder som Tyskland, Frankrike, Italien, Holland, Spanien, Storbritannien och Sydkorea som fastslår att gigarbetarna inte kan definieras som uppdragstagare eller egenanställda. Samtidigt tas initiativ på EU-nivå för att förbättra arbetsvillkoren för gigarbetare. Där har EU-kommissionen inlett ett samråd med arbetsmarknadens parter för att utforma ett nytt regelverk.¹²³

För att avgöra vem som inkluderas i den juridiska definitionen av *arbetstagare* görs en helhetsbedömning baserat på en rad kriterier. Dessa kriterier syftar till att bestämma i vilken grad arbetaren är beroende eller kontrollerad av arbetsgivaren. Exempel på kriterier är bland annat ifall man har en bestämd arbetstid, och därmed arbetsplikt, eller vem som tillhandahåller arbetsredskapen. Rättspraxis är utformad efter en arbetsmarknad som dominerades av traditionella arbetsplatser, där ekonomin var utformad efter en fordristisk princip.¹²⁴

I den flexibla kapitalismen ser däremot förutsättningarna för arbete annorlunda ut. Ny teknik ger helt andra möjligheter till att organisera arbetsprocessen. De domar som kommit under 2020 och 2021 har lagt större vikt vid kriterier som berör gigarbetarnas sociala situation. Domarna har där fastslagit att arbetarna inte kan anses ha en reell frihet gentemot plattformarna, samt att gigföretagen genom teknisk övervakning utövar kontroll över gigarbetarna som är att likställa med en arbetsgivare. Detta är grunden för det fackliga och politiska motstånd som uppstått och fått genomslag i många europeiska länder.¹²⁵

I USA har en motsatt utveckling skett. Där gick Proposition 22 igenom i Kalifornien under vintern 2020. Proposition 22 syftade till att juridiskt fastslå att gigarbetare i delstaten inte har samma rätt till sociala förmåner och arbetsrättsliga skydd som vanliga anställda. Lagförslaget finansierades genom lobbymedel på 186 miljoner dollar från gigföretag som Uber, Lyft och Doordash, och blev därmed det lagförslag som backats upp av mest lobbyistpengar i delstatens historia. Gigarbetare i Kalifornien omfattas därför inte längre av antidiskrimineringslagstiftning, sjukförsäkring, minimilön samt rätten att förhandla fackligt. Proposition 22 betraktas som ett första steg i att införa en nationell lagstiftning. Den skulle innebära att den fackliga organisering av gigarbetare som finns i USA riskerar att omintetgöras. De framsteg som gjorts för att förbättra gigarbetares situation riskerar att rullas tillbaka till ruta ett.¹²⁶

Kampen om anställningarna

Länders lagstiftning kring arbetares rättigheter och skydd skiljer sig åt sinsemellan, men en central fråga som återkommer i land efter land är huruvida gigarbetare ska betraktas som anställda eller som egenanställda. I många europeiska länder har det politiska och fackliga motståndet riktat in sig på just detta. I ett stort antal fall har man vunnit gehör där rättslig praxis förändrats till arbetarnas fördel. Detta utgör ett första steg i att kunna förbättra arbetsvillkoren.

Frågan om hur detta utmanar gigföretags affärsmodell kvarstår. Själva idén och lönsamheten hos majoriteten av gigföretagen har legat i att slippa ta arbetsgivaransvar och istället enbart tillhandahålla tekniken för att sammankoppla utförare och de privatpersoner som brukar tjänsterna. Utvecklingen visar att generösa lagtolkningar eller flexibel lagstiftning kring arbete tycks vara en förutsättning för gigeekonomin. Det innebär

att en utveckling där allt fler branscher gigifieras oundvikligen kommer leda till en uppluckring av anställningstryggheten. Samtidigt visar de nykomna domarna att fackligt och politiskt motstånd kan vara fruktsamt för att förbättra villkoren inom gigekonomin.

7. Framtiden

Farhågor och möjligheter

Under de senaste åren har gigekonomin vuxit i omfattning både i Sverige och globalt, inte minst i och med den ökade efterfrågan på hemleveranser som coronapandemin bidragit till. Samtidigt börjar den osäkra arbetsmarknaden i allt högre grad att ifrågasättas av personer både inom och utanför gigekonomin.

Gigarbetare i USA har protesterat mot hur de behandlats under coronapandemin. Där klassificerades bland annat matbud och taxichaufförer under det allvarligaste skedet som "essential workers", som inte omfattades av uppmaningen att hålla sig i karantän. Genom sina protester har de lyft fram kontrasten mellan hur viktiga de ansetts vara för att hålla ekonomin rullande under nedstängningarna, samtidigt som gigföretagen de arbetat för vägrat ta ansvar ens för de mest grundläggande formerna av skyddsutrustning.

Sommaren 2020 bröt den hittills största protesten mot gigekonomin ut i Sydamerika då gigarbetare i flera länder gemensamt gick ut i strejk mot sina arbetsköpare. Strejken riktades mot en uppsättning plattformsföretag inom matleveranssektorn. I São Paulo, en av Brasiliens största städer, blockerade tusentals cykelbud en av stadens centrala vägar i protest mot låga löner, långa arbetsdagar och en farlig arbetsmiljö.¹²⁷ Gigarbetarna fick stöd av studenter, fackföreningar och fotbollsfans. De här grupperna insåg av allt att döma att gigifieringen av arbetsmarknaden inte är isolerat till plattformsföretagen, utan något som riskerar att drabba alla som måste lönearbeta.

Även i Sverige växer missnöjet mot gigifieringen av arbetsmarknaden. Fler får upp ögonen för att den "flexibilitet" gigekonomin erbjuder i själva verket förvandlar stora delar av ens fritid till obetald arbetstid. En studie från 2019 visade att unga, en grupp som är starkt överrepresenterad i gigekonomin, i hög grad föredrar arbetsmässig stabilitet framför flexibilitet.¹²⁸ Motsatsen som gärna lyfts fram av såväl politiker som företagare, det vill säga att unga skulle värdera "flexibla" jobb högre, stämmer således inte.

Samtidigt fortsätter investerare att ösa miljard efter miljard över gigföretagen. Många verkar se dessa företag som en lösning på den långvariga kris som kapitalismen befunnit sig i sedan 1970-talet. Men gigifieringen av arbetsmarknaden är inte ett botemedel för krisen, utan snarare ett tecken på att problemen är långt gångna. Att den på sikt kommer lyckas återuppliva den stagnerande tillväxten och motverka den höga arbetslösheten framstår som osannolikt. Ju mer arbetsmarknaden gigifieras, desto mer riskerar paradoxalt nog efterfrågan för gigtjänster att sjunka. När fler får lägre lön minskar nämligen den generella köpkraften i samhället. När människor har mindre pengar att röra sig med blir de mindre benägna att lägga pengar på sådana tjänster de själva kan utföra. Vart de arbetare som tvingats in i gigekonomin då ska ta vägen är oklart.

De idéer som legat till grund för de nyliberala reformerna har sin grund i ett allvarligt felslut. Kapitalismens kris beror inte på "för höga löner" eller "för bra arbetsvillkor", utan på

kroniska problem inneboende i dess ekonomiska system. Försöken att återuppliva ekonomin genom att undergräva rättigheterna på arbetsmarknaden är ett misslyckande som den stora massan, såväl arbetare som arbetslösa, fått betala för. Ett ekonomiskt system som bygger på ett outtalat tvång att arbeta för att överleva kan helt enkelt inte hantera en situation där det finns allt mindre arbete tillgängligt. En låg efterfrågan på arbetskraft, i ett avindustrialiserat samhälle som redan producerar mer än det kan konsumera, borde leda till mer fritid. Med gigeconomien ser vi det motsatta.

I stället för att upprepa mantrat om att gigföretagen måste ansluta sig till den svenska modellen så behövs det en diskussion om gigeconomien som utgår från människors verkliga erfarenheter av arbete (och avsaknad av arbete). Och mindre av politikernas och företagens retorik, stelbenta filosofiska resonemang och förenklade enkätundersökningar.

Hur upplevs gigeconomins *frihet* och *flexibilitet* bland de som arbetar inom den, och vad innebär egentligen den *trygghet* som dagens unga söker efter? Vilken roll spelar arbetet i våra liv när det långa, sammanhängande arbetslivet som format tidigare generationer bryts upp i en rad korta behovsanställningar? Hur kan vi utforma digitala plattformar som inte syftar till att övervaka oss, utan faktiskt hjälper till i vårt arbete? Och framför allt, finns det ett mer rättvist sätt att organisera samhället på, där respekten för människors tid och hälsa kommer före vinst?