

Gig Watch

Studiecirkel – del 1

Våren 2022

Innehåll:

- [Transportarbetaren \(2021\): Egenanställd – och blåst på tryggheten](#)
- [Arbetet \(2021\): Bemanningsanställda kan arbeta i 10 år utan att få fast jobb: ”Hur kan LO gå med på detta?”](#)
- [Sveriges Radio \(2021\): De ofrivilliga företagarna](#)
- [Utdrag ur Josefine Nyberg Mannerfelts kandidatuppsats ”Min chef är en app: En diskussion om arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet i gig-ekonomin” \(2019\)](#)

Diskussionsfrågor:

- Vad tjänar eller förlorar arbetare på en egenanställning i jämförelse med en "traditionell" fast anställning? Vad tjänar arbetsköparen på det?

- Vad har du för erfarenheter av falska egenanställningar, anställningar via bemanningsföretag eller andra otrygga anställningsformer?
- Hur beskriver företagen själva egenanställningar och workforce management? Vad innebär det de kallar för egenanställning?
- Finns det någon riktig skillnad mellan bemanningsföretag och egenanställningsföretag?

Hemläxa: Vilka slags företag använder sig av denna typ av anställningsform? Är det begränsat till plattforms- och gigföretag? Kolla ex. Platsbanken efter exempel!

TRANSPORT

ARBETAREN

Egenanställd – och blåst på tryggheten

4 juni, 2021

John Antonsson

[Länk](#)

Jobb i gråzon. Tusentals transportarbetare jobbar för företag som inte vill se sin personal som anställda. För att slippa arbetsgivaransvaret använder bolagen så kallade egenanställningsföretag.

När du köper mjölk från Coop, burgare från Max eller en pyjamas till kompisens bebis kan du välja att få leveransen hem till dig. Sedan kommer en stressad kille eller tjej att knacka på din dörr, kanske le. När du tagit emot leveransen kommer personen att springa ner till vägen och cykla eller köra vidare till nästa kund, så fort de bara kan. Killen eller tjejen kanske bär en företagslogga som du sett när du beställde.

Tror du att personen som knackade på din dörr är anställd av företaget?

Om du svarar ja, då kan du mycket väl ha fel. Svaret är snarare: oklart.

Hemleveranserna slog igenom i storstäderna först. Men nu annonserar till exempel Budbee efter terminalarbetare i både Jönköping och Örebro. Snart kommer jobbarna att sortera e-handelsvaror som lastas in i små bilar av caddymodell eller på lastcyklar. Vissa av buden kommer att jobba för små åkerier utan kollektivavtal. Andra kommer att jobba som Lorenza Duarte Walker nyligen gjorde: genom ett egenanställningsföretag.

Tuff arbetsmarknad

När hon flyttade hem till ett coronadrabbat Sverige, och skulle in på en tuff arbetsmarknad. Då stod dörren öppen hos Velove. Ett företag som levererar paket med elassisterad cykel med skåp, ibland släp.

När hon gick på sitt första provskift fick hon skriva på ett papper. Digitalt. Men. Företagsnamnet där var ett annat än Velove: Frilans Finans.

Hon insåg då att upplägget inte var som en "normal anställning". Anställningsformen kallades "intermittent" i kontraktet. Det finns inga datum. Ingen lön. Hon ska bara jobba då hon och arbetsgivaren är överens om det.

Hur snabbt hon cyklar, levererar paket, springer i trappuppgångar, jobbar – det är det som avgör vilken rating hon får. Avgör om hon får jobba vidare eller inte.

Det här är vad som vissa kallar för gigjobb. Andra säger plattformsjobb. Frågar du fackföreningsfolk kommer de mest troligt tänka på gammeldags daglöneri.

Lorenza Duarte Walker började ställa frågor i Veloves gemensamma digitala kanaler. Hon försökte skriva så att andra kunde haka på och får informationen som arbetstagarna behövde. Oftast hänvisades hon till någon mejladress inom Velove. Det var först när hon fått sin första lön hon hänvisades till Frilans Finans.

Ingenstans i den kompensationsmodell som Velove skickat henne eller på lönespecifikationerna står det att lönen är inklusive semesterersättning.

Om Lorenza Duarte Walker och hennes kamrater ville ha ett kollektivavtal. Vems dörr skulle de knacka på?

– Det är min dörr, säger Stephen Schad. Han är vd på Frilans Finans. Också ordförande för branschorganisationen Egenanställningsföretagen.

För att förstå vad egenanställning är, ur Schads perspektiv, så kan vi backa bandet.

Frilans Finans

Vi är någonstans i mitten av 1990-talet och Stephen Schad jobbar med scenproduktioner. Han hjälpte några killar, som var frilansare, med att fakturera till ett annat bolag. Sedan växte det. Just före millennieskiftet bildades det som skulle bli ett av Sveriges första och största egenanställningsföretag: Frilans Finans.

Egenanställning är, som branschen ser det, en blandning mellan att vara anställd och företagare. Du som egenanställd letar då fram ett uppdrag. Till exempel att en illustration för en tidning. Enligt Skatteverket ska du först kontakta egenanställningsföretaget innan ersättning bestäms. Den som vill ha illustrationen betalar därefter en faktura från egenanställningsföretaget, som i sin tur betalar lön till den som gjort jobbet.

Ett annat egenanställningsföretag beskriver det som att de "lånar ut sin F-skattsedel".

Men den som sökt jobb på ett företag och därefter får ett anställningskontrakt i händerna, med ett annat organisationsnummer. Det är väl ändå inte samma sak?

Nej. Det håller Stephen Schad med om. Det är enligt honom en del av Frilans Finans verksamhet som kallas för workforce management. Där förhandlas lönen fram mellan uppdragsgivaren och egenanställningsföretaget. Men är inte det ett vanligt bemanningsuppdrag?

– Det finns något som särskiljer hur arbetet utförs. Det vi jobbar med kan vara väldigt korta uppdrag med stora mängder människor. Traditionell bemanning anställer tillsvidare och har längre kontraktuell tid. Workforce management är korta anställningar och uppdragsbaserat.

Men om någon jobbar två, tre, fyra, kanske fem dagar i veckan med att köra ut mat eller paket. Är det verkligen kort och uppdragsbaserat då?

Stephen Schad suckar och säger:

– Jag vet till exempel att vi anställer många studenter som vill kombinera jobbet med studier. Det finns inga skarpa linjer men det håller på att utkristallisera sig.

Koncernens svenska bolag omsätter mer än en miljard kronor om året.

Socialt ansvarstagande

Sedan några år tillbaka har Frilans Finans ett råd, eller en klubb, som jobbar med socialt ansvarstagande och som ska se till att egenanställda ska ha lön och ersättning som inte är för låg.

– Det är därför vi till en början tackade nej till flera av matbudsföretagen, säger han.

Frilans Finans och Stephen Schad har läst det företagsavtal som avtalet Transport tecknat med Foodora.

– Vi har sagt att vi är intresserade av det avtalet. Men att vi skulle behöva gå tillbaka till våra kunder, eftersom avtalet innebär en fördyring. Men att det nog skulle gå att göra. Men Transport ville inte. De sa att det var av ideologiska skäl, säger han.

Transport håller inte riktigt med. Förbundet anser inte att Frilans Finans och deras konkurrenter är arbetsgivare. Möjligtvis bemanningsföretag.

– Vi ser gärna att Frilans Finans har kollektivavtal. Att de går in i ett arbetsgivarförbund. I deras fall innebär det nog bemanningsföretagens organisation. Men det vill de inte, för i bemanningsavtalet är det tillsvidareanställning och heltid som är normalt arbetstidsmätt, säger Mats H Andersson, central ombudsman på Transport.

Arbetsgivare som inte ser arbetare som anställda hotar den svenska modellen. Det anser Transport, som just nu jobbar med att ta fram en strategi.

Bzzt

Det lilla elfordonet ägs av Bzzt. Förr var förarna anställda av företaget, och hade kollektivavtal, nu jobbar de för egenanställningsföretaget Cool Company. Foto: John Antonsson

Vi kan börja med ett exempel: För ganska exakt ett år sedan valde det kollektivavtalsbundna företaget Bzzt att säga upp samtliga chaufförer och anlita nya genom

egenanställningsföretaget Cool Company. Lönemodellen som facket och företaget kommit överens om dumpades. Det gjorde också de fasta anställningarna.

Sedan dess är det Bzzt och egenanställningsföretaget som affärsmässigt förhandlar om lönerna. Arbetarnas rätt att förhandla kollektivt rundades.

Sirin Celik är utredare på Transport och har ägnat mycket tid på att förstå vad egenanställning är.

– Från början är det en påhittad anställningsform för att personer som just börjat med en verksamhet eller genomför enskilda uppdrag då och då ska slippa starta egna företag.

– Men på senare år används anställningsformen snarare av företag som vill slippa ta ett arbetsgivaransvar, säger Sirin Celik.

Är arbetsgivare

Mats H Andersson satt som central ombudsman i många och långa förhandlingar med Foodora, innan det till slut blev ett kollektivavtal.

Mats H Andersson är inte särskilt sugen på att knacka på Stephen Schad och Frilans Finans dörr och teckna ett företagsavtal. Som Anderson ser det är den så kallade plattformen den formella arbetsgivaren. Eftersom det är plattformsföretaget som schemalägger, väljer var och när du ska jobba, om du ska jobba alls. Dessutom är det de som beslutar vad du ska tjäna. Då är de också arbetsgivare.

– Vi tittar på olika sätt vi kan agera. Men i slutändan blir det nog en domstol som kommer att avgöra vem som är arbetsgivare, säger han.

Förra månaden träffade Mats H Andersson ett antal tunga socialdemokratiska politiker för att berätta om Foodora-

avtalet. Då sa han:

– Ni kan egentligen strunta i det. Foodora anställer sin personal. Där fungerar den svenska modellen. Sedan är de korta anställningarna ett problem för oss, det blir svårt att behålla organisationsgrad. Men det är en annan fråga.

Svårare för facket

Som han ser det blir det desto svårare för facket att agera när det finns ett egenanställningsföretag mellan facket och arbetsplatsen. Ett företag som står på anställningskontraktet men har en väldigt svag koppling till både arbetsplatsen och den som utför arbetet.

– Jag har inte sett någon politiker komma med förslag om hur vi ska sudda ut gråzonen kring vad som är en anställning, som man har gjort i många andra länder, säger Mats H Andersson.

Den som jobbar för ett företag eller en plattform via en egenanställningsfirma skriver i regel på ett anställningskontrakt om allmän visstidsanställning. I de kontrakt Transportarbetaren läst finns varken arbetstidsmätt eller lön angivet. Mats H Andersson har många frågor som ännu inte har något svar:

– Kan man anställa en person på noll timmar? Är det ens en anställning då? Har vi så kass LAS och så lite krut i maskineriet att vi inte kan ställa krav på ett fast arbetstidsmätt? Om svaret är ja, då är anställningsskyddet inte mycket värt.

AVA

Uber anställer varken matbud eller taxichaufförer. De är hänvisade till egenanställningsföretag eller underentreprenörer. Foto: John Antonsson

Allmänna visstidsanställningar (AVA) infördes av alliansregeringen 2007. Det innebar att företag inte längre behövde motivera varför en person togs in för en kort anställning. Kvinnodominerade fackförbund som Handels och Kommunal vittnade tidigt om att AVA ledde till att fler fick otrygga jobb.

Då pratade man om sms-jobb, sedan mitten av 2010-talet har vi sett en explosionsartad ökning av det som kallas gig- och plattformsarbeten.

De med tidsbegränsade anställningar är ofta kvinnor, utlandsfödda och unga, enligt SCB. Bland dem som inte har gått ut gymnasiet har andelen med tidsbegränsade anställningar ökat från 20 till 37,9 procent mellan 2005 och 2019. Mer än hälften av dem med tidsbegränsade anställningar hade föredragit fast jobb, enligt samma undersökning. Suget efter fast anställning var också klart större bland dem som är utlandsfödda. Men plattformsjobben öppnar väl dörrar? Svaret är nej. En rapport från forskningsinstitutet IFAU, som kom i slutet av förra året, visade att jobb i gigekonomin inte leder till bättre chanser att få jobb för den som har ett "osvenskt" namn.

En slags gråzon

Tillbaka till grundfrågan. Finns egenanställning?

Sirin Celik:

– I Sverige är systemet riggat för att du antingen är anställd eller inte. Det finns ingenting däremellan i lagen eller det sätt vi valt att konstruera våra trygghetssystem på. Men den som är egenanställd hamnar ändå där, i en slags gråzon. Det blir exempelvis oklart om du har rätt till a-kassa eller vem som ska betala din sjukpenning när du står mellan uppdrag. Som jag ser det kan man gå två vägar:

– Jag vill att man skärper lagstiftningen och ser över reglerna om vem som får räknas som egenanställd, eller helt förbjuder anställningsformen.

– Eller så gör vi tvärt om, som egenanställningsföretagen vill, och riggar om hela den svenska modellen så att alla våra trygghetssystem, som a-kassa, socialförsäkringen, medlemskap i fack och så vidare anpassas utifrån den här nya anställningsformen.

Politisk draghjälp

Mats H Andersson vill också ha politisk draghjälp. Han vill förbjuda visstidsanställning och egenanställning där det finns ett kontinuerligt behov av arbetskraft, och oroar sig för vad som händer annars.

– Vi hade ett avtal för budbilarna och nu är hela branschen utsatt för en stenhård underbudskonkurrens.

– Vad händer när Amazon säger att de ska driva terminalen i egen regi. Med bara egenanställda. Då har vi 400 människor som blir arbetslösa. Det kommer bara ske. Redan nu har vi 10 procents arbetslöshet, så det finns alltid någon som ställer upp. Vi kommer se det här i andra branscher också.

Foodora i Norge

Tillbaka till Lorenza Duarte Walker. Hon hade stött på liknande företagsupplägg i Norge för två år sedan. Hon hade varit fackligt aktiv i ett par år då. 2019 satt Foodora och norska Transport i hårda förhandlingar. De kunde inte komma överens. Den sommaren cyklade Lorenza Duarte Walker en cykeltävling genom Europa. När hon gick i mål i Brest, Frankrike, fick hon veta att hon var uttagen i strejk.

När hon kom hem fanns kärntrupperna redan på plats vid Youngstorget i Oslo. De skrek sina slagord, serverade våfflor och värvade medlemmar.

– Vi hade väntat i två år. Vi var beredda.

Arbetsgivaren Foodora hade också en plan.

En person som jobbat för företaget startade firma. Bolaget skulle förse Foodora med frilansande, egenanställda, cykelbud för att hålla leveranserna i gång under strejken.

Men Lorenza Duarte Walker och hennes kamrater var motiverade efter flera år av uppladdning och hade inte en tanke på att ge sig. De värvade medlemmar och blev fler. Nu valde också tidigare svårvärvade kollegor som inte förstod norska att gå med i facket. De gick från 70 medlemmar till att organisera nära 300 på kort tid.

Frilansarna värvades och när norska Transport ifrågasatte att de var ”frilansare” skrevs de snabbt över på Foodora.

Tecknade första avtalet

Efter fem veckors strejk tecknades ett av världens första kollektivavtal för gig-jobbare.

Man väljer sina strider och Lorenza Duarte Walker valde att gå vidare till ett annat jobb efter en månad på Velove. Hon orkade inte göra det som krävdes en gång till: Värva medlemmar, organisera och ta strid för kollektivavtal.

Hon är inte helt säker på att de norska Foodora-buden hade lyckats organisera sig och bli så många som de blev om de jobbat på ett företag med Veloves upplägg. Norskt anställningsskydd är mycket starkare än det svenska. Som anställd i Norge får du tillsvidareanställning direkt. Förvisso var den först på bara tio timmar i veckan. Men i Norge kan du gå till din arbetsgivare och kräva högre anställningsgrad om du jobbat med än vad som står på anställningskontraktet.

– Jag kände mycket mera press på Velove än på Foodora. På Velove hade vi ingen kontroll över hur många paket vi skulle få. En dag fick jag typ hälften så många. Då var jag klar efter bara en och en halv timme. Jag kunde ha dragit ut på tiden och jobbat långsamt. Jag hade tjänat mer då, men då får jag dålig rating och riskerar att bli av med jobbet.

Oklart rättsläge

Egenanställningsföretag har funnits sedan 1990-talet. Inget fack, varken i Sverige eller övriga Norden, har till domstol drivit frågan om det är egenanställningsföretaget eller uppdragsgivaren som är arbetsgivare. Det visar en rapport från Nordiska ministerrådet.

Källa: Nordiska ministerrådet

Ordlista

Egenanställning: Det är egentligen ett begrepp som bolag likt Frilans Finans själva skapat. Företagen säger att det är en blandning av att vara anställd och företagare. Formellt är egenanställningsföretaget arbetsgivare. I en "vanlig" egenanställning förhandlar den egenanställda om lön med den som vill ha jobbet utfört. Egenanställda arbetare som jobbar för digitala plattformar har i regel inget inflytande över lönen.

Workforce management: Affärsspråk. Oklart vad det betyder på svenska. Egenanställningsföretaget Frilans Finans säger att den del av deras verksamhet som rör transportarbete är just workforce management. Fungerar som egenanställning. Enda skillnaden är att arbetaren blir skickad från plattformen till ett förutbestämt egenanställningsföretag. Lönen och arbetstiderna bestäms i uppgörelse mellan företagen.

Gigjobb: Som det låter kommer uttrycket från musikvärlden. Det sägs att jazzmusiker i efterkrigstidens USA var gigarbetare. Numera är gigjobb ett namn för tillfälliga arbeten som förmedlas genom digitala plattformar.

Plattformarbete: Jobb som läggs ut på en digital plattform. Det kan vara taxitjänst hos Uber, mat för Wolt eller paket för Budbee. Vad som kännetecknar jobbet är att ägaren till den digitala plattformen ensidigt bestämmer vad arbetarna ska tjäna. Personer i ledningen på plattformarna vill i regel inte vara arbetsgivare och använder egenanställningsföretag. Facket anser att plattformen är arbetsgivare och därför ska teckna kollektivavtal.

ARBETET

Bemanningsanställda kan arbeta i 10 år utan att få fast jobb: ”Hur kan LO gå med på detta?”

1 december, 2021

Mattias Dahlgren

Karl Martinsson

[Länk](#)

En fjärdedel av alla utannonserade lagerjobb kräver att du redan har ett jobb eller studerar, visar Arbetets granskning. Ett kryphål i kollektivavtalet gör att inhyrd personal kan ha osäkra anställningar i årtal.

ARBETET GRANSKAR. Ska jag ljuga om heltidssysselsättning för att få ett jobb?

Frågan som ställs på internetforumet Flashback kan tyckas märklig. Det handlar om en person som blivit erbjuden jobb via ett bemanningsföretag. Men det finns ett problem. För att få jobbet kräver företaget att han antingen redan har ett annat jobb, eller pluggar.

”Vad är det för dumheter?”, skriver någon.

”Hoppa på någon lökig kurs som du kan läsa vid sidan om utan att behöva anstränga dig särskilt mycket”, föreslår en annan.

Flashback är ett forum med många oseriösa diskussioner, men frågeställningen som lyfts är fullt seriös. Den är också återkommande i sociala medier.

Och kravet på att den arbetssökande ska vara student eller ha en ”annan huvudsaklig sysselsättning” visar sig vara mycket vanligt, framför allt när det gäller lager- och terminalarbete.

Måste studera eller jobba

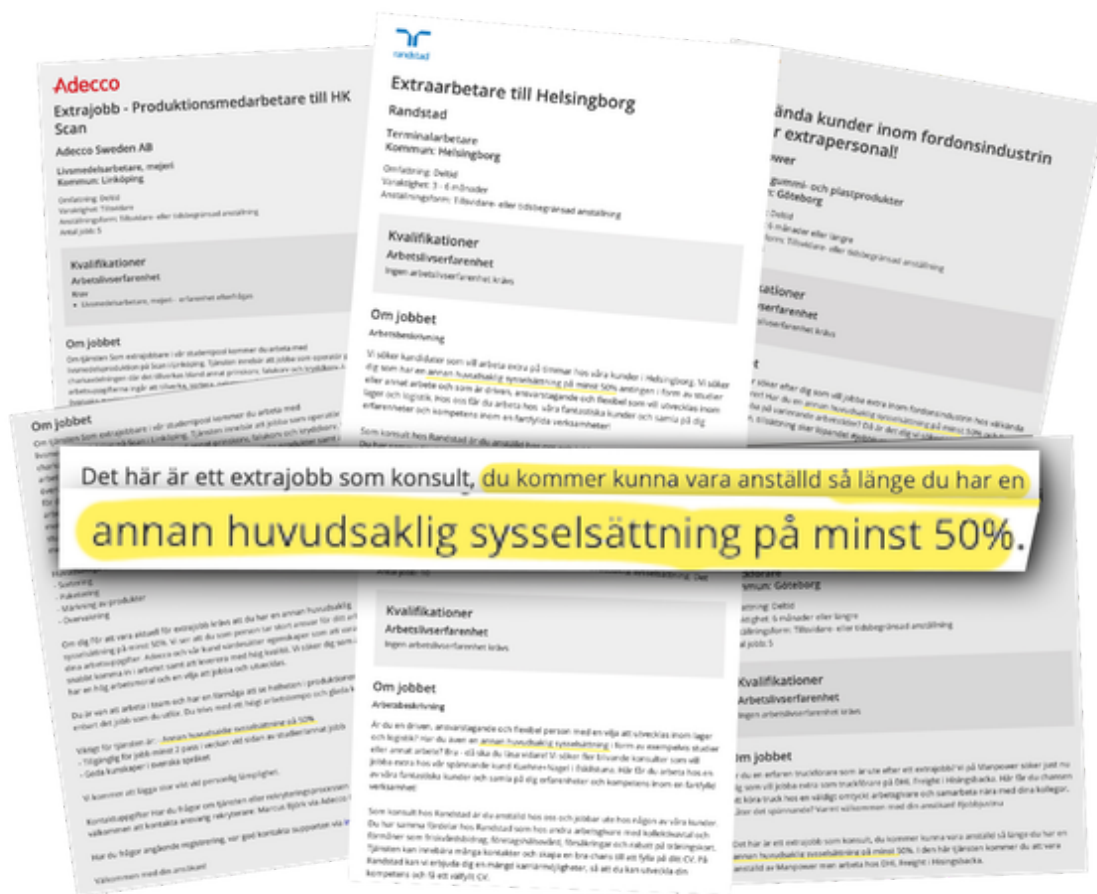
Arbetet har gått igenom samtliga annonser på Arbetsförmedlingens platsbank från förra året, närmare en halv miljon stycken. I 40 procent av alla annonser för terminalarbeten krävs det att den som söker jobbet antingen ska ha ett annat arbete eller studerar.

När det gäller lagerjobb handlar det om 25 procent, 5 000 av 20 000 annonser.

Det gör Shpat Uka upprörd. Han är anställd av bemanningsföretaget Randstad och utlyrd till Icas lager i Helsingborg. Han är också klubbordförande för de bemanningsanställda på lagret.

– Vi har timmisar som är studerande och jobbar extra, det är inga konstigheter med det. Men de andra, att du ska en annan huvudsaklig sysselsättning för att kunna få jobb, det är jättedåligt, säger Shpat Uka.

Han framhåller att sådana kontrakt, där man inte vet hur mycket och när man får jobba, skapar problem. Förutom ovissheten om hur mycket man kommer att tjäna är det svårt att planera livet. Det går till exempel inte att få bostadslån om man inte har en tillsvidareanställning.



Formuleringen "annan huvudsaklig sysselsättning på minst 50%" återkommer ständigt i platsannonserna hos bemanningsföretag. Det är hämtat direkt ur Bemanningsavtalet och utgör kryphålet som tillåter stapling av korta anställningar.

Stefan: "Kan inte fortsätta så här"

En av klubbens medlemmar är Stefan, som egentligen heter något annat. Även han är bemanningsanställd och inhyrd till lagret. Men det är inte hans enda jobb. Han har ett till eftersom det är ett krav från Randstad.

Han får nytt anställningskontrakt var sjätte månad, men utan att vara garanterad några timmar. Varje vecka får han ett nytt schema. Och så har det hållit på i drygt fem år, på samma arbetsplats.

– Det kan inte fortsätta så här, säger Stefan uppgivet över telefon.

Flera gånger har han sökt heltidsjobb på lagret, men fått nobben.

– Man kan inte planera sitt liv om man jobbar så som jag gör. Jag vill jättegärna ha en tillsvidareanställning, men det går inte. Jag har frågat chefer varför jag inte får jobb, men får inget svar.

Men varför kräver så många jobbbannonser att du redan har ett jobb, eller som det nästan alltid formuleras: En "annan huvudsaklig sysselsättning"? Varför tjänar Stefans arbetsgivare på att ha kvar honom i en osäker anställning?

Bemanningsavtal tecknades

För att svara på det måste vi först backa bandet drygt 20 år. Strax efter millennieskiftet undertecknade LO det första bemanningsavtalet med arbetsgivarna.

Avtalet gällde alla LO:s medlemsförbund och ett av huvudmålen var att skydda medlemsförbundens kollektivavtal mot hotet från dumpade löner och villkor hos inhyrd personal.

Därför var reglerna relativt hårda för bemanningsföretagen som ville anställa någon för uthyrning. Fast anställning med garantilön var huvudregeln.

Visstidsanställning var visserligen möjligt men fick bara ske en gång per person. Om ett bemanningsföretag ville använda någon för många korta påhugg fick de helt enkelt betala ut garantilön under perioderna mellan uppdragen.

Men för alla fungerade inte det upplägget. För en student som vill kombinera plugget med extrajobb då och då kan det finnas ett behov av korta återkommande inhopp utan att alltid vara tillgänglig för jobb.

Därför förde man 2004 in ett undantag i bemanningsavtalet. Ett undantag som i dag, 20 år senare, har gett oanade konsekvenser.

De hårda begränsningarna kring vistidsanställningar togs helt enkelt bort för studenter, pensionärer och andra med "annan huvudsaklig sysselsättning".

Om någon ur dessa grupper "särskilt begär det" kan personen numera anställas på hur korta, och hur många, kontrakt som helst.

Bemanningsföretaget kan alltså anställa Stefan just de dagar han behövs, och slipper betala garantilön för andra dagar.

Kryphålet

Det första bemanningsavtalet tecknades år 2000. Då var det bara tillåtet att hyra in en person för ett tillfälligt påhugg en gång.

2004 skrevs ett undantag för studenter och de som har en annan huvudsaklig sysselsättning in. Tanken var att den som bara ville ha ett extrajobb skulle kunna ha återkommande tillfälliga anställningar.

Annars är det fast jobb på heltid som är norm i avtalet. Då ska företaget betala garantilön för den tid då den anställda inte är uthyrd. Genom att använda kryphålet slipper alltså bemanningsföretaget betala lön när den anställda inte är uthyrd.

Jobbat i drygt fem år

Så har han jobbat i drygt fem år. Men det finns personer på samma lager som jobbat ännu längre, i något fall över tio år, utan fast jobb berättar Shpat Uka.

– För mig är det ingen tvekan, den här typen av anställning borde inte finnas. Det drabbar de här människorna och gynnar ingen annan än företagarna som hyr ut personal. Jag förstår inte hur LO kan gå med på det, utbrister han.

Var det verkligen det här förhandlarna såg framför sig när de skrev under bemanningsavtalet – att bemanningsföretagen använder undantaget för var fjärde lagerjobb?

– Nej, det är klart att det inte var, säger Kent Ackholt som är ansvarig för bemanningsavtalet på LO, även om han inte var med på den tiden när det första avtalet tecknades.

– I avtalet står det att återkommande visstidsanställningar ska ske på den anställdas initiativ. Sett i backspegeln kan man tycka att det var naivt. Nu annonseras jobben på det viset bara för att de inte vill ha några tillsvidareanställda.

Enligt Ackholt borde alla utannonserade jobb följa huvudprincipen i avtalet, det vill säga tillsvidareanställning på heltid.

Om någon arbetssökande sedan kommer och säger: Jag kan bara jobba ibland, har ni nytta av mig då? Då kan arbetsgivaren vända sig till facket.

– Då hade vi varit med och löst det under förutsättning att det hade varit de villkoren och inte att det hade varit någon som stod i beroendeställning till dem. Det var hela grejen för oss, att vi skulle sitta med vetot i de frågorna, säger Kent Ackholt.

Har ni tappat den möjligheten?

– Tappat och tappat. Vi gav väl bort den då 2004, kanske omedvetet. Men samtidigt bygger ju alla avtal på att parterna tillämpar dem på det viset som man var överens om när de skrevs.

Baserar verksamhet på undantag

Hur ser det då ut när det gäller annonserna i just bemanningsföretagen? Vi laddar ner en ögonblicksbild över hela platsbanken den 10 november 2021 för att komma närmare svaret. Det visar sig att många stora bemanningsbolag baserar stora delar av sin verksamhet på just undantaget i bemanningsavtalet.

56 procent av de lagerarbetare Randstad sökte den 10 november skulle ha en "annan huvudsaklig sysselsättning" och 86 procent av lagerarbetarna hos Adecco. Manpower låg något lägre med 33 procent av sina lagerjobb.

På Icas lager i Helsingborg jobbar, förutom Stefan, drygt 1 000 personer. Av dem är runt 200–300 personer, beroende på säsong, inhyrda. Ungefär hälften av de inhyrda har heltidsanställning hos Randstad och andra hälften är visstidsanställda genom undantaget i bemanningsavtalet, enligt klubbordföranden Shpat Uka.

Att studenter har möjlighet att jobba extra när de kan ser han alltså bara som positivt.

Däremot vill han helt ta bort formuleringen om annan huvudsaklig sysselsättning. Något han också lyft på Handels avtalskonferens – utan att få gehör.

– De däruppe ser väl inte problemet på samma sätt som vi nere på golvet gör. Själva anställningen är så otrygg för du kan inte kräva någonting. Du är rädd att om du gör det så får du inte nästa pass, säger Shpat Uka.

Han anser också att bemanningsavtalet blir styvmoderligt behandlat. Eftersom alla LO-förbund är parter i avtalet är det ingen som riktigt tar ansvar för det. De egna branschavtalen kommer alltid i första rummet.

Det är något som Kent Ackholt i viss mån håller med om.

– Om man tittar på historien så tecknade man inte bemanningsavtalet i första hand av omsorg om de bemanningsanställda utan för att skydda sina andra avtal.

Bemanningsbranschen

180 000 personer jobbade någon gång under år 2020 i bemanningsbranschen.

Det motsvarar ungefär 90 000 årsanställda, enligt beräkningar från arbetsgivarorganisationen Kompetensföretagen.

Av alla sysselsatta i Sverige arbetar knappt 2 procent för ett bemanningsföretag.

Närmare 40 miljarder kronor omsatte bemanningsföretagen sammanlagt förra året.

Källa: Kompetensföretagen

”Uppgifter som avlastar kroppen”

Vilken annan huvudsaklig sysselsättning som Stefan har vill han inte uppge av rädsla för att kunna bli identifierad. Men han skulle inte tveka ett ögonblick att ge upp den om han fick ett heltidsjobb på Icalagret.

– Jag skulle ta det direkt. Fördelarna är många. Man får arbetsuppgifter som avlastar kroppen, det är extremt viktigt. Du får schema för ett helt år så du kan planera ditt liv. Man har möjlighet att yttra sig utan att vara rädd.

Som visstidsanställd är det tvärtom, säger han. Man vågar inte säga emot cheferna eller klaga på sådant som är fel. Rädslan att få sparken finns där hela tiden.

Av samma anledning känner sig visstidsanställda ofta tvingade att arbeta när de är sjuka, något han själv gjort.

– Även om vi så klart får sjukanmäla oss så drar man sig för att göra det. Vi kan bli uppsagda när som helst, säger Stefan.

Han vet alltså inte riktigt varför han inte får jobb. Arbetsgivaren kan ju inte vara missnöjd med honom eftersom han fått vara kvar så länge, resonerar han. Men han har sina aningar.

– Ursäkta att jag säger det, men det är många rövslickare där – och det hjälper. Men ska jag behöva rövslicka mig till en anställning, eller är det min prestation som ska vara avgörande?

Kompetensföretagen svarar: ”Ofta kortsiktiga behov”

Kompetensföretagen, som är LO:s motpart för bemanningsavtalet, vill inte svara på Arbetets frågor annat än på mejl.

Organisationens förhandlingschef, Anna Vargö, tycker inte att det är så konstigt att det ofta handlar om korta påhugg för lager- och terminalarbete.

– Det har alltid varit så att behoven ser olika ut inom olika branscher och över tid. Ibland är kundföretagens behov kortsiktiga. Så är det ofta inom lager och logistik. För dessa kortsiktiga jobb kan medarbetare visstidsanställas enligt kollektivavtalet, skriver hon.

I bemanningsavtalet står det att det ska vara på den anställdas begäran som det kan bli aktuellt med återkommande visstidsanställningar.

Kan man säga att det är på den anställdas begäran när det är ett krav i annonsen?

– Av annonserna brukar framgå att det finns möjlighet att söka just extrajobb. Utifrån det söker personerna det jobb de vill ha, och i andra änden rekryterar alltså företagen personal till de jobb som de facto finns. Det går inte att rekrytera personal till jobb som inte finns.

Randstad: ”Visstidsanställda har möjlighet att tacka nej”

Det är på företaget Randstad som de bemanningsanställda på Icalagret i Helsingborg är anställda. Randstad ställer inte heller upp på en intervju utan svarar via mejl. Företaget skriver att de använder sig av extrapersonal eftersom behovet hos kunderna inom bland annat lager är väldigt varierande över veckans dagar och hävdar att huvuddelen av de anställda är studenter och inte personer med andra jobb.

Att personer som vill ha tillsvidareanställningar kan jobba på upprepade visstidsanställningar i över tio år säger de sig inte känna igen.

”Om en person som har upprepade visstidsanställningar och vill sluta studera eller sluta på sitt andra arbete för att arbeta hos oss på heltid så ska de kontakta sin konsultchef. Alla medarbetare har också möjlighet att söka alla annonserade tjänster via vårt konsultnät”, skriver Randstad.

De betonar också att de visstidsanställda har möjlighet att tacka nej till uppdrag om det inte passar att arbeta en viss tid eller om det ligger för långt bort eller inte verkar roligt.

”Det är ett bra sätt att dryga ut inkomsten vid ex studier eller tjäna extrapengar vid sidan om sin ordinarie sysselsättning.”

Företag med mest extrajobb på lager

Företag med störst andel lagerjobb som innehåller frasen ”annan huvudsaklig sysselsättning”. Bara företag med fler än 100 utannonserade jobb är med i listan.

1. **Uniflex Sverige** 78% av lagerjobben som annonserats ut är extrajobb. (126 av 161 utannonserade jobb)
2. **Randstad** 56% extrajobb. (98 av 176 jobb)
3. **Studentconsulting Sweden** 35% extrajobb. (130 av 368 jobb)
4. **Manpower** 33% extrajobb. (142 av 433 jobb)
5. **Aditro Logistics Staffing** 24% extrajobb. (38 av 157 jobb)

De ofrivilliga företagarna

22 januari, 2021

Den granskande serien "De osäkert anställda" har gjorts av Tredje Statsmakten för Kaliber Valeria Helander, Lars Truedson, Eskil Larsson, Love Bergström, Frida Johanson

[Länk](#)

Egenföretagarna blir fler och fler men alla är det inte frivilligt. Entreprenörsandan drivs inte alltid efter en längtan efter frihet - många gånger snarare av ett tvång.

Kaliber söndag kan i det andra programmet i serien "De osäkert anställda" berätta om de ofrivilliga företagarna och ett trygghetssystem som byggdes för ett samhälle där alla var fastanställda.

I tre program berättar Kaliber om villkoren för dem som inte har ett fast jobb. Vi kommer att visa hur trygghetssystemen inte har hängt med när arbetsmarknaden har förändrats och hur enskilda människor drabbas, inte för att de inte har ett jobb, utan för att de inte har ett fast jobb.

Del 2: De ofrivilliga företagarna

De senaste åren har det startats rekordmånga företag, egenföretagarna lyfts till skyarna och hejas på av politiker som håller fram entreprenören som ett ideal. Men vi ser nu också att arbetsuppgifter flyttas från anställda till företagare och då händer något, de som gör jobbet måste själva ordna och betala sin trygghet.

Dessutom visar Kalibers kartläggning att många i praktiken känner sig tvingade till ett företagarliv. De kallar sig de ofrivilliga företagarna.

– Jag fick frågan rakt ut att om du vill så finns det möjlighet att jobba som konsult om du har f-skatt, för vi kan ju inte anställa dig.

Kaliber om de ofrivilliga företagarna handlar om enmansföretagarna som blir allt fler och hur en F-skattsedel ibland blir en förutsättning för att få jobb.

Syskonen stöjar i huset på landet. De har byggt en tågbanan över hela vardagsrumsgolvet. Det är eftermiddag och Karin håller på att laga middag till sin familj. Hon har gått hemma i tre veckor nu, hon är arbetslös sedan årsskiftet, men har jobbat de senaste tio åren på ett sätt som är typiskt på den nya arbetsmarknad som vi berättar om i tre Kaliberprogram.

– Strax före jul fick jag reda på att det var ett problem att jag har jobbat för länge, och att jag då skulle bli inlasad, säger Karin.

Karin har jobbat på ett statligt verk i över fem år, vilket vill hon inte att vi berättar. Vid årsskiftet hade hon arbetat så länge att hon skulle ha blivit inlasad, alltså fått rätt till en fast anställning. Men bara om hennes kontrakt hade blivit förlängt, men det blev det inte.

– Jag har jobbat som projekt, vikariat och tidsbegränsad och nu fanns inget mer att ta av, det gick inte att förlänga min anställning längre. Då fick jag erbjudandet att jobba som konsult som F-skattare, säger Karin.

Efter fem år av olika tillfälliga anställningar fick hon alltså frågan om hon ville fortsätta att arbeta för det statliga verket, men inte som löntagare, utan som egenföretagare.

– Jag fick frågan rakt ut, om du vill så finns det möjlighet att anställa dig som konsult om du har F-skatt för vi kan inte anställa dig.

Hur reagerade du då?

– Både och. Både hedrande, och de tycker att jag gör ett bra jobb, att jag har en bra kompetens och jag är efterfrågad och det är ju hedrande. Men å andra sidan, väldigt förnedrande också.

Vi sitter i köket, Karin visar de senaste årens anställningsbevis.

– Jag har jobbat i fem år med en arbetsgivare med tolv kontrakt, sen i nästan sex år med en annan arbetsgivare med sju kontakt. När ska man tro att det är slut eller inte slut. Det går inte in i hjärnan till slut. Jaha, nu får du tre månader. Är det tre månader eller är det något annat?

Den längsta anställningen hon har haft är ett år. Hon har ingen längtan efter att starta ett eget företag. Hon vill ha ett fast jobb. Men det är svårt, i dag finns det mängder av nya sätt att knyta personal till sig på en uppluckrad arbetsmarknad. Även statliga verk använder ensamföretagare för att slippa undan arbetsgivaransvar.

– Jag tycker om mitt yrke och jag vill jobba med mitt yrke. Jag vill inte att det blir för mycket pappershantering och bråk med Försäkringskassan och Skatteverket och alla myndigheter för att det blir så mycket papper. Jag vill ägna mig åt det som jag är bra på och det är mitt yrke, säger Karin.

Dubbelt så många egenföretagare utan anställda

Företagarna, entreprenörerna har stått i fokus för mycket av diskussionen om framtidens jobb och arbetsmarknad det senaste decenniet. Nästan alla partier, röda, blå eller gröna, ville i förra valet vara på småföretagarnas sida. Som näringsminister drog Maud Olofsson igång ett stort arbete för att förenkla reglerna på olika sätt för företagare. Allt med syftet att få snurr på landets ekonomi och arbetsmarknad.

Men just enmansföretagarna är också del av en annan utveckling, en stor förändring av arbetsmarknaden som vi började berätta om i första delen av programserien, från fasta jobb till visstidsanställningar. Och, konstaterar vi i dag, vidare till uppdrag som ensamföretagare.

I Språkrådets nyordslista för 2011 finns ordet "fastlans" med. Fastlans definieras här som "frilans knuten till en viss arbetsplats".

– Man se under de senaste årtiondena så har ju andelen uppdragstagare ökat, säger Annette Törnquist som är historiker och arbetslivsforskare i Uppsala och forskar om arbetsmarknadsrelationer.

– För att uppnå större flexibilitet, så anlitar man en egenföretagare eller en F-skattare istället för att anställa en person och då har man inte heller arbetsgivaransvar. Och detta har ökat, det ligger i den stora omstruktureringen av arbetsorganisation och ekonomi som vi har sett under senare årtionden, säger Anette Törnquist.

Egenföretagarna har blivit fler de senaste tjugo åren. Vi på Kaliber har tagit fram siffror från SCB som visar att det i dag finns ungefär 600 000 bolag utan anställda i Sverige. Det är en fördubbling på 15 år.

En del av de här, oklart hur stor del, gör tjänster som tidigare sköttes av anställd personal. För Kalibers kartläggning visar att det sker en överflyttning av jobb från anställda till ensamföretagare.

Kaliber har talat med ledningen i 30 fackförbund för att kartlägga den här företeelsen. I fackförbunden Unionen, Transportarbetareförbundet, DIK-förbundet, Målareförbundet, Journalistförbundet, Handelsanställdas förbund, Teaterförbundet och Hotell- och restaurangfacket ser man detta inom sina branscher.

I vissa branscher handlar det om ganska många personer. Transportarbetareförbundet uppskattar att det handlar om åtminstone 1 000 personer i branschen som gått från att vara anställda till att bli egenföretagare de senaste åren.

Samma tendens i övriga världen

I den amerikanska delstaten Kalifornien har i dag två tredjedelar av dem som inte jobbar en traditionell anställning. De är något slags egenföretagare eller egenanställda, fria agenter, säger man ibland där. Samma utveckling pågår i de flesta länder, men i olika hastighet.

Varje stor samhällsförändring skapar naturligtvis nya affärsmöjligheter för den som rätt läser tidens tecken.

Många av de nya företagarna är inte intresserade av företagandet i sig. Men de måste kunna skicka en faktura till sina uppdragsgivare i stället för att få ut lön. Därför har det vuxit fram företag som har som affärsidé att sköta det. Hos de här "egenanställningsföretagen" blir man anställd för just de uppdrag man själv sålt in och företaget skickar fakturan till slutkunden medan man själv får vanlig lön.

– Jag heter Stephen Schad och är VD för Frilans Finans Sverige AB, ett egenanställningsföretag som möjliggör det för privatpersoner att fakturera utan att ha eget företag.

Stephen Schad på Sveriges största egenanställningsföretag Frilans Finans i Uppsala tror det här är en framtidsbransch, ett barn av sin tid.

– Den här stora förändringen står vi mitt i och vi upplever den i dag som om den går långsamt, men jag tror om tio år att vi kommer att säga att oj, vad fort det gick.

Frilans Finans har ökat omsättningen varje år sedan starten 1999. I dag har de över 3 600 egenanställda under ett år.

– Tidigt fick vi med de traditionella frilansgrupperna och då pratar man om media, radio-, tv-produktion och sådär, säger Stephen Schad. Men det vi ser nu och som är den stora, banbrytande, det är att det här kommer över alla branscher. Det sker inom jordbruksnäring, inom så vitt skilda saker som de som kör lastbilar, det finns inom förskoleverksamhet, det kommer i de allra flesta branscher.

Mindre trygghet

När en arbetsuppgift flyttas från en anställd till ensamföretagare minskar tryggheten för den som gör jobbet, det ligger i sakens natur. Anette Thörnquist, Uppsala universitet, igen.

– Är man egenföretagare så omfattas man inte av arbetsrätten och inte av kollektivavtal heller och en begränsning när det gäller socialförsäkringssystemet. Så det är mycket osäkrare naturligtvis att vara egenföretagare än att vara anställd.

Gunilla Bäcklund är ombudsman på fackförbundet Unionen och har bland annat förhandlat för ofrivilliga företagare.

– Den som är egenföretagare är helt utanför systemet, säger Gunilla Bäcklund.

De svenska trygghetssystemen utgår från den fasta anställningen. Och precis som den visstidsanställda som vi berättade i del ett i programserien, hamnar frilansen i ett osäkert läge.

– Man har inget försäkringsskydd som regel, om man inte har fixat det själv. Många av dem har inte råd att ta semester och många av dem får inte heller sjuklön utan lång karenstid, för arbetsgivaren betalar ingen sjuklön alls om man blir sjuk. Och det är väl de viktiga skillnaderna.

Emma fick ingen graviditetspeng

– Den här är min. Det är han med semlorna på tröjan som är min.

Som målare jobbar Emma Karlén dagligen med hälsofarliga kemikalier, en del av dem ska man inte utsättas för om man är gravid. Därför var Emma Karlén på grund av risken för fosterskador tvungen att avstå från sitt arbete under graviditeten.

– Vi skrapar ju och slipar dörrar och fönster och målade ytor. Och det finns ju bly i gamla färger. Och det är ju det som är risken. Och de frigörs då man skrapar och slipar.

Det faktum att hon arbetar som egenföretagare satte stopp för den graviditetspeng som fast anställda har rätt till. Hon har tidigare berättat om detta i medier. Trots att Försäkringskassan visste att Emma Karlén utsattes för gifter som kunde framkalla fosterskador gav de inte ut någon graviditetspeng. Hur lagen fungerar fick hon veta genom ett brev från Försäkringskassan.

– Du kan inte som egenföretagare stänga av dig själv från arbetet enligt arbetsmiljölagen. Och då tänkte jag kan det verkligen vara sant? Kan det vara möjligt? Det verkade så absurt. Det känns inte som om det finns något sunt förnuft i det.

Det har pågått ett stort arbete på regeringskansliet för att anpassa trygghetssystemen för företagare. Nya regler ska bland annat öka tryggheten för företagare i sjukförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen.

– Det är inte det att de inte tycker att det finns faror utan man vill inte hjälpa till för att de tycker inte att man omfattas av lagen när man är egenföretagare.

Frågan om hindren för en företagare att få graviditetspenning är inte löst. I juni 2010 kom Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan med ett förslag om att lagen skulle ändras så att gravida egenföretagare kan få graviditetspeng på samma villkor som anställda. Ännu har inte regeringskansliet bestämt sig för ifall något sådant ska göras - frågan ligger på skrivborden hos tre departement för beredning.

Tryggheten eget ansvar

Egenföretagarna står ensamma på arbetsmarknaden, de måste själva se till att de har den trygghet de behöver. Och det är mycket man måste tänka på. Ylva Yngvesson är chef för Institutet för Privatekonomi, på Swedbank.

– Det är ganska många olika saker man har som anställd. Man har arbetsskadeförsäkring, alltså vad händer om man råkar ut för någon olycka. Det vill till att man har olycksfallsförsäkringar. Och sedan kan det vara avbrottsförsäkringar, det kan vara ansvarsförsäkringar och sedan har vi livförsäkringar, extra ersättning när du är sjuk eller föräldraledig, och det kan vara svårare att täcka in. Men sjukvårdsförsäkring kan vara någonting som man ska fundera över.

Förutom alla de försäkringar som man inte har genom en arbetsgivare, som den fast anställda, går man också miste om tjänstepensionen, alltså den pension som arbetsgivaren enligt kollektivavtalet annars sätter av åt dig. Ylva Yngvesson igen.

– Och den är för de flesta 4,5 % av din lön och för dem som ligger över taket för gränser för hur mycket man kan få i allmän pension så kan det sättas av, i vissa avtal, 30 % av den överstigande inkomsten. Så det är ganska stora pengar det handlar om, som man måste sätta av själv.

Det här är en av de stora utmaningarna för många ensamföretagare. Journalistförbundets ordförande Jonas Nordling säger att majoriteten av deras 2000 frilansmedlemmar inte har ett

aktivt pensionssparande. Och baserat på en undersökning man gjort om småföretags pensionsavsättningar så bedömer pensionsbolaget SPP att de anställda i de allra minsta bolagen, med en till fem anställda, är i riskzonen att bli fattigpensionärer. 61 procent av de anställda i dessa bolag i undersökningen tar inte ut marknadsmässig lön eller ingen lön alls.

Åsa Ohlsson är ordförande för Frilansjournalisterna inom Journalistförbundet och skriver dessutom ofta om just försäkringsfrågor. Hon har lärt sig en hel del om snårigheterna i gränslandet mellan anställd och företagare. Hon delar bilden att många ensamföretagare har svårt sätta av tillräckligt till pensionen.

– Jag var uppe i Norrbotten i Luleå och träffade ett 15-tal frilansar på en frilansträff där. Och då frågade jag hur många som sparade till sin pension i någon form. Av 15 var det tre som räckte upp handen. Då frågade jag om de trodde att de sparade tillräckligt, alltså motsvarade de hade fått i tjänstepension om de hade varit anställda, ja det trodde de. Det visade sig att av de tre var det en som sparade 1500 kr i månaden, de andra sparade runt 500. Så en av 15 sparade tillräckligt. Jag är ju själv en av dem som inte sparar till min pension, det är så pass tufft ekonomiskt att jag får se att det är viktigare att jag har pengar nu än när jag pensionerar mig.

Ylva Yngvesson, på Swedbank, känner till att ensamföretagarna kan ha svårt att finansiera den trygghet som ingen annan än de själva måste ta ansvar för.

– Det är ett jättestort problem, och det man får räkna med är kanske att man får jobba fler år, ännu fler år än man måste göra ändå för att livslängden ökar gör ju att vi måste jobba fler år.

”Det här går inte”

Vi är tillbaka i köket, hemma hos Karin. Om några veckor ska hon göra en operation som hon har väntat länge på. När hon fick frågan om hon ville börja jobba på sitt tidigare jobb som egenföretagare ringde hon till Försäkringskassan för att höra hur det skulle bli med sjukpenning om hon startade en egen firma.

– Jag fick inget klart besked när jag pratade med Försäkringskassan, att ja då räknar vi såhär och såhär. Vi tittar på fall till fall, går tillbaka, gör värdering och då kände jag, det här går inte, jag vågar inte. De kunde inte svara och säga att du kommer få x antal kronor, och reglerna är så här, utan det bero på det, det beror på det och det beror på det...

Om du hade startat igång ett företag nu så känns det osäkrare än att du gör operationen när du är arbetslös?

– Absolut, för nu vet jag att jag kan få min sjukpenning som jag är berättigad till, att jag kan vara sjukskriven. Men hade jag börjat jobba som egenföretagare på en gång då vet jag inte om jag hade fått, hur mycket och när. Det vågade jag inte.

De ensamföretagare vi talat om i dag är en väldigt heterogen skara. Bland dem finns några av de mer välavlönade på svensk arbetsmarknad, men där finns också dem sämst betalda.

Gunilla Bäcklund, ombudsman på facket Unionen igen.

– Det är jättestor spridning. Det finns de som kan ta semester halva året för att de tjänar så otroligt mycket på en halva av året. Så vi har verkligen jätteskilda världar bland egenföretagare. Och det är det som gör att den här gruppen – det är väldigt svårt att mäta och väldigt svårt att se. Tittar man på SCB:s Arbetskraftsundersökning så kan man se att de som har de lägsta inkomsterna överhuvudtaget i Sverige – bland dem återfinns det väldigt många av de här egenföretagarna i yrken som inte är några statusyrken.

Det finns en grupp av ensamföretagare i riktiga låglönebranscher som tvingats till den situationen eftersom de annars inte fått något jobb. Det handlar om yrken med låg status och jobb som ofta utförs av unga och invandrare, som har svårt att komma in på arbetsmarknaden.

– Trösklarna för att komma in på arbetsmarknaden har blivit höga. Det drabbar många som kommer från andra länder. Det drabbar också många unga som försöker komma in på arbetsmarknaden. Då ger man upp när det gäller att få ett jobb, så startar man eget istället. Så även bland våra nya svenskar så har vi många, tror jag, som är ofrivilliga egenföretagare.

Ytterligare en skillnad mellan den anställde och ensamföretagaren handlar om karensdagar, dagar utan betalning när du blir sjuk. Åsa Ohlsson, ordförande för Frilansjournalisterna.

– Sen har det varit ett jättestort missnöje med 7-dagarskarens som det har varit sedan 2010. Att den kortaste tiden är sju dagar, det betyder att om du blir sjuk så kan du inte få pengar förrän den åttonde dagen. Det har varit en jättestor försämring trygghetssystemet för frilansar.

För en vanlig anställd gäller en karensdag, sedan får du betalt under sjukskrivningen. Den som frilansar genom en enskild firma, har sju karensdagar innan man får några pengar. Den som istället har ett aktiebolag får inga pengar från Försäkringskassan förrän efter 14 dagar. Det här beror på att de ses som vanliga anställda och deras aktiebolag som arbetsgivarna, en arbetsgivare står alltid för de första 14 dagarna av ersättningen vid sjukskrivning.

Det har varit ett stort missnöje med 7-dagarskarens sedan den infördes 1 juli 2010. Förändringen av karensen för enskilda firmor ledde också till hälften så många företagare sjukskrev sig året efter att förändringen genomförts. Det rapporterade Ekot i augusti förra året.

Nu verkar regeln vara på väg att ändrats igen. Inför ett hotande nederlag i riksdagen hösten 2010 startade regeringen en översyn av sin egen reform och nu kommer besked - att ändra tillbaka till en dags karens kommer i budgeten för 2013 - det är regeringens vilja och intention. Tidigast 1 januari 2013 kan endagskarensen vara tillbaka för företagare.

Allt vanligare med egenföretagare i mediebranschen

I mediebranschen använder man alla nya varianter för att kontraktera personal - vikariat, projektanställningar, bemanningsföretag, F-skattande frilansar med enskild firma eller aktiebolag. När vi på Kaliber ringer runt till fackförbunden är det tydligt att mediebranschen går i bräschen för den här förändringen.

Inget annat förbund, utom möjligen Transportarbetarna, talar så tydligt som Journalistförbundet om hur jobb flyttas över från anställda till ensamföretagare, även när det handlar om jobb där man går till kontoret och gör sina timmar i arbetsgivarens lokaler och med arbetsgivarens utrustning.

TV-journalisten och ensamföretagaren Agneta Gustafsson har länge jobbat åt Sveriges Television, både lokalt i Småland och i Stockholm. Hon är ett exempel på just en sådan så kallad fastlans.

– Jag jobbar ju precis som om jag är anställd. Jag sitter där vid mitt arbetsbord, jag har mina inloggningskort, jag är med på morgonmötena, jag finns med på listerna. Ja, jag jobbar ju i ett redaktionellt sammanhang. Med skillnaden att jag fakturerar och är företagare.

Journalistförbundet är också tydligt med att det för många inte är ett helt fritt val: många går med på att bli fastlansar, det vill säga företagare, eftersom alternativet är att inte få vara kvar i företaget. **De personerna kallar sig ofrivilliga företagare.**

Vi har pratat med många sådana fastlansar på olika håll men främst på Sverige Radio och Sveriges Television, men det har varit svårt att få någon att vilja prata.

– Även om det är så att jag ställer upp på de här villkoren och jobbar på min firma så är jag besviken i alla fall. Och särskilt besviken för – jag har ju valt den här situationen. Jag har 40 års erfarenhet och jag gör lite som jag vill, men jag känner massor av unga, fruktansvärt ambitiösa journalister, jätteduktiga, som åker ut då eftersom de har varit placerade där 11 månaderna, men nu vet jag att de kommer tillbaka – som företagare och det är den nya utvecklingen. Och för två år sedan – då kom de tillbaka dagen därpå, fast i Bemanningföretag.

Hur nöjda är de med det?

– De är ju inte nöjda, de är inte nöjda alls naturligtvis. Men de accepterar ju också de villkoren för alla vill vi ju ha jobb.

Inom både Sveriges Television och Sveriges Radio finns det i dag många personer som tagits in som egenföretagare av olika skäl.

Ofta handlar det om personer som, precis som Karin som vi träffade i början av programmet, annars skulle ha blivit "utlasade", det vill säga fått sluta innan de enligt Lagen om anställningsskydd skulle ha haft rätt till förtur eller till och med anställning.

Helene Axelsson-Sahlin är personalchef på Sveriges Television.

– Det är en så himla komplicerad apparat administrativt att hantera företrädesrätterna så det är nästan omöjligt att göra det på företaget, på SVT. Alla som har företrädesrätt hamnar ju på en turordningslista och då ska man börja, alla de behov som vi har inom hela SVT Stockholm ska man börja med den som har högst, mest tid ska erbjudas den vakans eller det vikariat som dyker upp, att vi kan inte hantera det.

Därför tar ni in folk på F-skatt för att det är lättare, administrativt?

– Ja, det är lättare administrativt. Vi har ju dragit ned väldigt mycket hos oss på våra administrativa resurser, på HR och så. Och det är svårt att hantera det.

Men är det inte att sätt att smita från arbetsgivaransvar helt enkelt?

– Nej, det ser jag inte att det är. Inte att smita från sitt arbetsgivaransvar. Det ansvar vi inte tar, och det vi inte behöver ta, det är den delen med företrädesrätter. Men vi försöker ju vara lika schysta mot dem som vi är mot våra egna medarbetare. Man är ju inte arbetsgivare men man är uppdragsgivare, att vi är en bra uppdragsgivare likväl som en bra arbetsgivare.

I tisdags var det förhandling i Arbetsdomstolen om en sådan här "fastlans", en företagare som jobbat inne på en redaktion. Det är Journalistförbundet som stämt Sveriges Radio för att de vill få fram ett prejudicerande fall. Man vill att Linn Ohlsson ska få en fast anställning eftersom hon, enligt Journalistförbundet, i flera år jobbat som en vanlig anställd, men mot faktura i stället för en löneutbetalning.

Journalistförbundet anser att hon inte ska ses som företagare under den här tiden, utan som anställd, och då ger Lagen om anställningsskydd henne vissa rättigheter. Sveriges Radio menar att hon varit företagare och inte har någon rätt till anställning.

I huset ute på landet söker Karin nu nytt jobb och funderar på om hon ska starta ett eget företag för att få fortsätta arbeta för sin förre arbetsgivare, men om hon gör det så kommer det vara motvilligt.

– Jag önskar ju inte att jobba som egen företagare, jaga nya projekt hela tiden och sitta och ringar runt till arbetsgivare och marknadsföra mig. Få projekt på en vecka, på några dar och någon månad hit och dit. Det är inte så som jag vill att min framtid ska se ut. Jag vill ha någonting långsiktigt.

I nästa program ska vi berätta om fackens allt svagare roll i samhället och vi pratar med arbetsmarknadsminister Hillevi Engström och socialförsäkringsminister Ulf Christersson.



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

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

Arbetstagar 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 arbetstagar. 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 oförutsägbar 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 arbetstagar 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 arbetstagar är dess fysiska eller juridiska motpart i anställningsavtalet att ses som dennes arbetsgivare.³⁹ Arbetsgivaren är alltså arbetstagens 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 arbetstagersidans 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.