

Gig Watch

Studiecirkel – del 2

Våren 2022

Innehåll:

- [SvD Näringsliv \(2021\): Nytt gig-avtal - men inte för Wolts bud](#)
- [Dagens nyheter \(2022\): Arbetsmiljöverket har granskat gig-bolagen - slår fast att de saknar ansvar](#)
- [Utdrag ur Josefine Nyberg Mannerfelts kandidatuppsats ”Min chef är en app: En diskussion om arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet i gig-ekonomin” \(2019\)](#)

Diskussionsfrågor:

- Vilka politiska beslut har öppnat upp för denna typ av anställningar?

- Hur har facket förhållit sig till egenanställningsföretagen? Bör man enbart förlita sig på facken att hantera dessa frågor eller vilka andra vägar finns?
- Vad skiljer en arbetstagare från en uppdragstagare? Vad gör en jämlik uppdragstagare?
- Hur kan Frilans Finans anställa Wolt-bud som frilansare, men Wolt-bud omfattas inte av frilansavtalet?
- Är det meningsfullt att förlita sig på de juridiska definitionerna för att möta dessa företag? Vad kan man göra annars?
- Vilka fackliga, politiska och övriga metoder för motstånd krävs? Förslag på lagändring?

Nytt gig-avtal – men inte för Wolts bud

18 augusti, 2021

Sara L Bränström

[Länk](#)

Frilans Finans, där majoriteten av Wolts bud är kontrakterade, har tecknat ett kollektivavtal med fackförbundet Säljarna. Men buden på Wolt omfattas inte.

Egenanställningsföretaget Frilans Finans tecknar kollektivavtal med fackförbundet Säljarnas, och meddelar i ett pressmeddelande att "Sveriges största arbetsgivare för gigarbetare" nu har kollektivavtal.

Men kollektivavtalet med Säljarna innebär inte att samtliga gigarbetare med koppling till Frilans Finans omfattas, kan SvD berätta. Matbudstjänsten Wolt, där majoriteten av buden kontrakteras av Frilans Finans, får exempelvis inte del av det nu tecknade kollektivavtalet.

– Just den här överenskommelsen kommer inte att omfatta de egenanställda buden, säger Carl Zetterqvist, Sverigechef på Wolt.

Varför?

– De är olika delar av Frilans Finans, säger Carl Zetterqvist och hänvisar vidare till det bolaget.

De bud som arbetar för Wolt får alltså inget kollektivavtal, trots att merparten av buden kontrakteras av just Frilans Finans.

På Frilans Finans förklarar vd Stephen Schad att det nyss påskrivna kollektivavtalet bara gäller de egenanställda arbetstagare som själva tar initiativ till att skaffa sina olika uppdrag – inte de arbetstagare som är knutna och arbetar för en plattform som exempelvis Wolt.

– Företag som vill att vi ska organisera hela arbetsstyrkan ingår inte i detta avtal, säger Stephen Schad.

Han förklarar att bland annat Wolt-buden finns i en annan del av Frilans Finans, och skillnaden är att denna grupp arbetstagare inte skaffar sina uppdrag på eget initiativ, utan får dem via en visst företag.

Avtalet med fackförbundet Säljarna omfattar runt 20 000 individer och enligt Stephen Schad finns dessa i en rad olika branscher från skogsindustri till kultursektorn.

På Fackförbundet Säljarnas säger juristen Wilhelm Kaldo att avtalet är ett första steg inom gigeconomien och att fokus med avtalet har varit att ersättningen inte ska kunna bli alltför låg.

Exempelvis ska inte ersättningar lägre än 125 kronor i timlön accepteras för personer som fyllt 20 år.

Hur ser du på att gigarbetare knutna till plattformar som Wolt inte omfattas av avtalet?

– Vår ambition är att även dessa kategorier av gigarbetare ska omfattas av kollektivavtal i framtiden. Jag hoppas att kollektivavtal blir normerande för hela gig-ekonomin, säger Wilhelm Kaldo.

Villkoren för gigarbetare har varit en återkommande stridsfråga på arbetsmarknaden. Nyheten om att fackförbundet Transport skrivit kollektivavtal med hemleveransbolaget Foodora fick stor uppmärksamhet i vintras och Transports ordförande Tommy Wreeth [kallade det för](#) ”ett banbrytande steg för hela gig-ekonomin”. Det var då det första kollektivavtalet i Sverige som tecknas av ett plattformsföretag. Det visade sig dock att alla som levererar mat för Foodora [inte omfattades](#) av avtalet.

DAGENS NYHETER.

Arbetsmiljöverket har granskat gig-bolagen – slår fast att de saknar ansvar

17 februari, 2021

Towe Boström

[Länk](#)

Arbetsmiljöverkets utredning slår fast att gig-bolagen inte ska klassas som arbetsgivare – och därmed inte ansvarar för arbetsmiljön.

De färgglada buden som levererar mat och varor hem till dörren har blivit en vanlig syn på många platser. De är en del av den växande gig-ekonomin där personer ofta tar korta och tillfälliga uppdrag via digitala plattformar. Upplägget återfinns inom flera branscher, som exempelvis taxiverksamhet och utförande av hushållstjänster.

De som arbetar för företagen är oftast inte anställda av dem utan räknas som egenanställda. Branschen har länge kritiserats för bristande arbetsförhållanden och låga löner med aktörer som undviker arbetsgivaransvar.

I slutet av förra året presenterade [EU-kommissionen nya förslag](#) på direktiv för att stärka arbetsförhållandena och tydliggöra riktlinjerna inom plattformsekonomin. Målsättningen är att klargöra vilka plattformar som ska räknas som arbetsgivare och huruvida de som utför tjänsterna är egenanställda eller inte. Förslag som på sikt kan innebära stora förändringar för de bolag och arbetare som verkar på den europeiska spelplanen.

Även i Sverige pågår utredningar. Under 2018 fick Arbetsmiljöverket i uppdrag av regeringen att inleda en tillsynsinsats mot företag som organiserar arbete på nya sätt. Syftet har varit att öka kunskaperna om arbetsmiljön, definiera om de är arbetsgivare och därmed behöver ta arbetsmiljöansvar samt i vilket utsträckning Arbetsmiljöverket har befogenheter att påverka arbetsmiljön.

Nu står det klart att de granskade företagen inte ska räknas som arbetsgivare och att myndigheten därmed inte kan ställa krav på aktörerna.

Arbetsmiljöverket har ansett att gig-bolaget Taskrunner, som förmedlar exempelvis hantverkaruppdrag till användarna, ska räknas som arbetsgivare. Detsamma gäller för appen Tiptapp där användarna kan tjäna pengar på att flytta eller slänga saker.

Kammarrätten höll inte med och de båda bolagen gick segrande ur striden.

Jonas Hamark är jurist vid enheten för inspektionsjuridik vid Arbetsmiljöverket. Han säger att digitala plattformar som har liknande allmänna villkor som dessa bolag, sammanvägt med övriga omständigheter, inte bör ses som arbetsgivare.

– Det handlar bland annat om att de har en låg grad av kontroll på plattformarna, säger Jonas Hamark.

Det är fortfarande oklart vad som kan komma att gälla för de plattformar som har högre grad av kontroll.

I granskningen ingår egenanställningsföretag som fakturerar personers uppdragsgivare och kan hjälpa till med exempelvis bokföring och inbetalningar i utbyte mot ersättning. Arbetsmiljöverket har tidigare utfärdat sanktioner mot ett egenanställningsbolag efter att en arbetare skadat sig. Det slutade med att Kammarrätten slog fast att det vid tidpunkten för olyckan saknats ett skriftligt avtal mellan den egenanstälde och egenanställningsföretaget. Det beror på att den som utfört arbetet registrerat sig hos företaget först när arbetet varit utfört.

– När man anställer efter utfört uppdrag är egenanställningsföretaget inte arbetsgivare. Det här är nog vanligare än vad som varit känt innan, säger Jonas Hamark.

Det här har, enligt Arbetsmiljöverket, lett till att fler gig-bolag nu använder det här upplägget.

– Vi ser ett delvis ändrat beteende efter kammarrättens dom.

I rapporten konstaterar Arbetsmiljöverket att de saknar befogenheter att fatta beslut om arbetsmiljöförbättrande åtgärder, samt att personer inte får samma skydd av arbetsmiljölagstiftningen som i andra branscher.

Jonas Hamark vill inte kommentera effekterna av tillsynen närmare och slutsatserna har lämnats över till regeringen.

– Vi tänker fortsätta den här tillsynen när pilotprojektet är avslutat, säger Jonas Hamark.

Så gjordes granskningen

Arbetsmiljöverket har genomfört 48 inspektioner, inklusive uppföljningar, inom ramen för pilotprojektet. Totalt har 28 företag ingått, varav 8 egenanställningsföretag och 5 plattformsföretag. 15 av företagen hade andra anställningsformer eller ändrade sina anställningsformer under tillsynsperioden och kan därför inte användas som underlag. I slutet av förra året uppskattade EU-kommissionen att 28 miljoner människor arbetar genom digitala plattformar som förmedlar jobb.



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

3. Gig-ekonomin

3.1. Bakgrund

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

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

⁴⁶ Thörnquist (2015) s. 415.

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

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

3.1.1. En förändrad arbetsmarknad

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

⁴⁸ Numhauser-Henning (1993) s. 256.

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

⁵⁰ Adkins (2005) s. 111–130.

⁵¹ Selberg (2017) s. 31–33.

⁵² De Stefano (2016) s. 6.

⁵³ Palm (2018) s. 33–34.

3.1.2. Gig-ekonomins upplägg

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

3.1.3. Gig-ekonomin i Sverige

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

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

⁵⁵ De Stefano (2016) s. 6.

⁵⁶ Prassl (2018) s. 5.

⁵⁷ Adkins (2005) s. 125.

⁵⁸ Prassl (2018) s. 16—18.

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

3.2. De nya arbetsformerna

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

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

⁶⁰ Prassl (2018) s. 17–18.

⁶¹ De Stefano (2016) s. 2.

⁶² Palm (2018) s. 40.

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

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

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

3.2.1. Flexibilitet

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

⁶³ De Stefano (2016) s. 3.

⁶⁴ De Stefano (2016) s. 12.

⁶⁵ Palm (2018) s. 6.

⁶⁶ De Stefano (2016) s. 3.

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

⁶⁷ De Stefano (2016) s. 3.

⁶⁸ Prassl (2018) s. 67.

⁶⁹ De Stefano (2016) s. 6.

⁷⁰ Prassl (2018) s. 21.

3.2.2. Gig-arbetarnas arbetsrättsliga status

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

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

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

⁷² De Stefano (2016) s. 12.

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

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

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

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

3.3. Plattformsföretagen

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

⁷⁵ De Stefano (2016) s. 7.

⁷⁶ Palm (2018) s. 38.

⁷⁷ De Stefano (2016) s. 7.

⁷⁸ De Stefano (2016) s. 6.

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

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

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

⁷⁹ Prassl (2018) s. 19.

⁸⁰ Prassl (2018) s. 12.

⁸¹ Prassl (2018) s. 5.

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

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

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

3.3.1. Kundernas roll i gig-ekonomin

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

⁸⁴ Se p. 38—39 i domen.

⁸⁵ Palm (2018) s. 43.

⁸⁶ Adkins (2005) s. 125.

4. Diskussion

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

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

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

⁸⁷ Se avsnitt 2.2. och 3.1.

⁸⁸ Se avsnitt 3.1. och 3.1.1.

⁸⁹ Se avsnitt 3.1. och 3.2.2.

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

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

⁹⁰ Se avsnitt 3.2.2. och 3.3.

⁹¹ Se avsnitt 2.2.

⁹² Se avsnitt 3.2. och 3.2.2.

⁹³ Se avsnitt 2.2.1.

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

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

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

⁹⁴ Se avsnitt 2.2.2.

⁹⁵ Se avsnitt 3.2.2.

4.2. Kan plattformsföretag anses vara arbetsgivare?

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

⁹⁶ Se avsnitt 2.3.

⁹⁷ Se avsnitt 3.3.

⁹⁸ Se avsnitt 3.3.

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

5. Slutsats

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

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

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