



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Har gig-arbetare en plats i den svenska modellen?

En arbetsrättslig analys av hur plattformsarbetarnas arbetsvillkor regleras i den svenska kollektiva arbetsrätten

Cecilia Westerlund

Masteruppsats i Arbetsrätt, HARP23

Vårterminen 2021

Handledare: Annamaria Westregård

Sammanfattning

Den nya arbetsformen gig-arbete har tagit fart på den svenska arbetsmarknaden. Idag föreligger det en gråzon kring vilken kategorisering plattformsarbetare och plattformsföretag kan sägas ha. Problemet har sin grund i att gig-företagens affärstruktur bygger på en trepartsmodell där plattformen fungerar som en mellanhand som sammankopplar arbetsgivare och arbetstagare. Detta skiljer sig från det traditionella dualistiska anställningsförhållandet. Plattformsarbete hamnar därför i en gråzon där det är oklart vilka av de tre aktörerna; plattformsföretaget, arbetaren eller kunden, som utgör huvudparterna i avtalet.

I denna uppsats kommer olika plattformsföretags affärsmodeller pekats ut samt huruvida dessa uppfyller de arbetsgivarfunktioner som Prassel och Risak tagit fram i sin analysmodell. Uppsatsen visar att flera företag kan sägas uppfylla arbetsgivarfunktionen enligt modellen, vilket är relevant eftersom det inverkar på huruvida en arbetsutförare ska placeras in som arbetstagare enligt MBL. Vilken personkategori i MBL som ska användas är betydelsefull eftersom det avgör kollektivavtalets kompetensområde och i förlängningen plattformsarbetarens arbetsvillkor. Flera av företagen verkar uppfylla arbetsgivarfunktioner vid en första anblick, men eftersom företagen använder egenanställningsföretag som ”hyrs in” som arbetsgivare för de korta uppdragen kan de fränsäga sig arbetsgivaransvaret. Egenanställningsföretagens korta tillfälliga anställningar gör läget komplicerat eftersom fackförbunden generellt är emot denna osäkra anställningsform. Således är det svårt att nå överenskommelser genom kollektivavtal. Samtidigt saknas det incitament för arbetsgivare att teckna kollektivavtal eftersom självklassificeringen innebär en ekonomisk förlust.

I den nordiska modellen kan det sägas vara nödvändigt att kollektivavtalets kompetensområde utökas till att omfatta även plattformsarbetare för att bättre deras arbetsvillkor. Frågan huruvida kollektivavtal är möjliga att teckna för en plattformsarbetares räkning är därför högst relevant. Finns det i nuläget någon plats för gig-arbete i den svenska modellen?

Summary

The new gig-economy has established on the Swedish labour market. The labour law on the area is limited and the development has led the platform's workers to a position where it is unclear whether they belong to the category of employees or self-employed. The problem is that the business idea of a connecting platform between self-employed contractors and customers through an app is based on a three parts model in a dual system. Thus, Platform work ends up in a grey zone where it is unclear who's the main parties in the agreement, the company, the worker or the customer.

In this thesis, the business models of some different platform companies will be pointed out followed by an analysis concerning whether they fulfill the employer functions that Prassel and Risak have developed in their analysis model. The thesis shows that several companies can be said to match the employer function according to the model. This is relevant as it affects whether a platform worker should be considered an employee or self-employed in the co-determination law's sense. The category of person in MBL is important because it determines the area of competence of the collective agreement. Several of the companies seem to fulfill employer functions at a first glance, but since the companies use umbrella companies that are "hired" as employers for short-term assignments, they can waive the employer's responsibility. The short-term temporary employment of umbrella companies makes the situation complicated since the unions are generally opposed to this precarious form of employment. Thus, collective agreements are challenging to accomplish. At the same time, there is no incentive for employers to sign collective agreements since the self-classification entails a financial loss.

In the Nordic model, problems in the labor market should primarily be solved between employee organizations and employers' organizations, without interference from the state. In the Nordic model, it can therefore be said to be a necessary precondition that the collective agreement's area of competence is expanded to include platform workers in order to improve their working conditions. The question of whether collective agreements are possible achieve for the working group is therefore highly relevant. Is there currently any place for platform's workers in the Swedish model?

1. Introduktion	
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställning	8
1.3 Metod	9
1.4 Material	12
1.5 Avgränsning	14
1.6 Definitioner	15
1.7 Deposition	16
2. Det svenska kollektivavtalssystemet	18
2.1 Den svenska modellen	18
2.1.1 En historisk överblick	18
2.1.2 Kollektivavtalsmodellen	19
2.2.1 En sjunkande organisationsgrad	21
2.2 MBL:s olika personkategorier	23
2.2.1 Arbetstagarbegreppet	25
2.2.1.1 Jämställda uppdragstagare	28
2.2.1.2 Egenanställda	30
2.2.2 Arbetsgivarbegreppet	31
3. Plattformföretagens uppbyggnad och affärsidé	33
3.1 Plattformföretagens karaktärsdrag	33
3.2 Plattformföretagens uppbyggnad och struktur	35
3.3 Plattformföretagens affärsmodell	37
3.3 Plattformföretag – arbetsförmedlare eller arbetsgivare	39
4. Reglering och organisering av plattformarbetare i praktiken	43
4.1. Organisering av plattformarbetare i EU	43
4.1.1 Elite taxi mot Uber system	43
4.1.2. Transnationell reglering av gig-arbetares arbetsvillkor	45
4.1.3 Falska egenföretagare och konkurrensrätten	47
4.2 Organisering av plattformarbetare i Sverige	49
4.2.1 Foodoras budavtal	49
4.2.2 Kollektivavtal och egenanställningsföretag	51
4.3. Reglering av plattformarbete Norden	53
4.3.1 Den nordiska modellen	53
4.3.1 Reglering av plattformarbete i Danmark och Norge	56

4.3.1.1 Hilfr-3F-avtalet och dansk konkurrensrätt	57
5. Analys och slutdiskussion	60
5.1 Plattformsarbetarnas klassificering i MBL	61
5.2 Affärsmodellens påverkan på gig-arbetarnas arbetsvillkor	62
5.3 Grundläggande utmaningar för arbetsmarknadens parter	64
5.3.1 Plattformsföretagens arbetsgivaransvar	65
5.3.2 Korta tillfälliga anställningar	67
5.3.3 En låg organisationsgrad	68
5.4 Omvärldsspaning och framtida lösningar i svensk rätt	69
5.4.1 Kollektivavtalslösningar i Norge och Danmark	69
5.4.2 Reglering av plattformsföretagens arbetsgivaransvar	72
5.4.2.1 Transnationell reglering för att förbättra arbetsvillkor?	72
5.4.2.2. Undanta egenföretagare utan anställda från konkurrensrätten?	74
5.4.3 Reglering av korta tillfälliga anställningar	75
5.4.4. Den fackliga organisationsgraden	76
5.5 Slutlig reflektion	78
Käll- och litteraturförteckning	79

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska unionen
EU	domstolen - Europeiska unionens domstol
EU	kommissionen - Europeiska kommissionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
FoW	The Future of Work: Opportunities and Challenges for the Nordic Models
HD	Högsta domstolen
ILO	Internationella arbetarorganisationen
LO	Landsorganisationen i Sverige
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridiskt arkiv SOU - Statens offentliga utredningar
Prop.	Regeringens proposition
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredning

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Under de senaste åren har plattformsföretagen växt fram och frågan kring hur företagen och dess arbetare ska organiseras har aldrig varit så aktuell. Problematiken grundar sig delvis i att gig-företagen vanligen inte ser sig själva som arbetsgivare, utan bara som en sorts mellanhand mellan uppdragstagare och uppdragsgivare. De nya snabbt växande gig-företagen menar att de öppnar upp en värld full av möjligheter där vem som helst kan arbeta när som helst. Transportarbetarförbundet menar istället att det är en början på en spiral i fel riktning med försämrade lönevillkor och försämrade arbetsvillkor i stort. Eftersom det inte finns arbetsgivare att teckna kollektivavtal med är det inte heller möjligt att ta till normala stridsåtgärder i nuläget vilket underminerar den svenska kollektivavtalsmodellen. Ansvaret för arbetsvillkoren läggs istället på den enskilda tjänsteutövaren – gig-arbetaren- som blir ensam ansvarig för skälig lön, rättvisa arbetsvillkor och en god arbetsmiljö.

En reporter från på Sydsvenskan, Dan Ivarsson, har testat på att arbeta som cykelbud på Foodora i några veckor – Han vittnar om stressen, de låga lönerna och de usla arbetsförhållanden som han upplevde hos plattformsföretaget när han i september förra året (2020) cyklade genom regn och rusk med ständig tidspress för att leverera mat till malmöbor.¹ I april i år tecknade transportarbetareförbundet ett kollektivavtal med Foodora. Jag har fått till en exklusiv intervju med transportarbetareförbundet gällande avtalet och det framkommer att arbetsvillkoren för gig-arbetarna på Foodora förbättrats efter det att avtalet kommit på plats. Hur kommer det sig då att vissa arbetare, framförallt bilbud, inte inkluderats i avtalet? I Norge har Foodoras kollektivavtal inneburit att allt fler anställs via egenföretag och allt färre bud omfattas av avtalet. Är kollektivavtalet enbart ett varumärke i syfte att ge bra PR för företaget? Hur väl är den kollektiva arbetsrätten i den nordiska modellen lämpad för att hantera plattformsföretagens framväxt?

¹Ivarsson, 2018, Sydsvenskan, ”Så pressar Foodora sina cykelbud att trampa fortare”
<https://www.sydsvenskan.se/2020-10-18/sa-pessar-foodora-sina-cykelbud-att-trampa-fortare>

1.2 Syfte och frågeställning

Uppsatsen syftar till att analysera vilka utmaningar som föreligger för att organisera plattformsarbetare på den svenska arbetsmarknaden, och därmed vilka möjligheter det finns att träffa kollektivavtal för deras räkning. En genomgång av det svenska kollektivavtalssystemets grunddrag kommer att kartläggas och en överblick av arbetsmarknadens parter möjlighet att reglera plattformsarbetares arbetsvillkor att presenteras. Syftet är att bidra till en djupare förståelse för vilket utrymme det den svenska modellen ger gällande reglering av plattformsarbetares arbetsvillkor. Uppsatsen avser vidare att bidra till forskningsfältet genom att undersöka hur svensk rätt kan utvecklas för att förbättra villkoren. Detta görs genom att, bland annat, se över de förslag som EU-kommissionen lanserat, samt granska hur Danmark och Norge funnit kollektivavtalslösningar. För att uppfylla syftet kommer följande frågeställning att besvaras:

- Hur ska plattformsarbetare placeras in enligt MBL:s personkategorier?
- Hur påverkar plattformsföretagens olika affärsmodeller denna kategorisering och därmed plattformsarbetarnas arbetsvillkor?
- Vilka utmaningarna står arbetsmarknadens parter inför när det gäller reglering av plattformsarbetares arbetsvillkor?
- Hur har de andra skandinaviska länderna reglerat gig-arbetares arbetsvillkor och på vilket sätt kan svensk rätt utvecklas för att förbättra villkoren?

1.3 Metod

För att besvara uppsatsens syfte och frågeställningar kommer främst en Rättsdogmatisk metod att användas, det vill säga tolkning, systematisering och analysering av gällande rätt, de lege lata.² En diskussion kommer även föras kring möjliga framtida lösningar som är förenliga med den svenska modellen och analysen kommer därför inkludera resonemang kring hur rätten borde vara, de lege ferenda.³

För att göra detta kommer en utblick i den skandinaviska kollektiva arbetsrätten att göras för att se över hur de organiserar och reglerar plattformsarbetares arbetsvillkor. Uppsatsen innehåller därav komparativa inslag, i form av en jämförelse med Danmark och Norge, för att se över hur länderna har hanterat frågan. Syftet är att finna inspiration för att se över huruvida dessa regleringar går att applicera inom ramen för den svenska arbetsrätten samt för att finna skillnader mellan våra rättssystem. Denna utblick syftar till att bygga en grund för en intressant juridisk diskussion kring framtida lösningar i Sverige. Någon djupare genomgång av arbetsrättsliga ramar i Skandinavien kommer dock inte att presenteras utan uppsatsen kommer enbart att lyfta vad som är relevant för att uppfylla dess syfte. För den som vill skapa sig en djupare förståelse för våra grannländers arbetsrätt hänvisas läsaren till experter inom området.

Studien kommer huvudsakligen att använda en teleologisk lagtolkningsmetod och ändamålsorienterat förhållningssätt. Att tolka lagen teleologiskt innebär att den som tolkar rätten lägger stor vikt vid det bakomliggande syftet med en viss reglering och undviker därmed feltolkningar.⁴ Det innebär att olika rättsregler kommer att tolkas utefter syftet bakom regleringen, snarare än en bokstavstrolig tolkning.⁵ Detta är särskilt fördelaktigt i sammanhang där formuleringar i lagen är svårtolkade och oprecisa. I denna rättsliga utredning är den teleologiska tolkningsmetoden lämplig då delningsekonomin är ett relativt nytt fenomen som i stor utsträckning saknar regleringar. Detta innebär att redan existerande lagar ska tillämpas på nya händelser och anpassas efter den nya arbetsformen. Det är därför av stor vikt att granska gällande rätt och syftet med olika regleringar för att förstå och tolka hur olika

² Lehrberg, *Praktisk juridisk Metod*, s. 26

³ Ibid

⁴ Pezcenik, *Juridikens allmänna läror*, s. 249-250.

rättsregler är tänkta att användas och därmed undvika att inkorrekt tolkning sker.⁶ Det teleologiska förhållningssättet är särskilt viktigt i den komparativa delen av uppsatsen eftersom det är lagregleringarnas ändamål, tillsammans med effekterna av olika rättsliga regleringar, som är väsentligt för att uppfylla uppsatsens syfte.

Bogdan skriver att förståelsen av den egna rättsordningen ökar vid komparativa studier och författaren framhåller därav att komparativ rätt kan vara betydelsefull vid såväl lege ferenda som de lege lata.⁷ Exempelvis vid lagstiftningsarbete eller när jurister, domare eller rättsvetenskapsmän utreder hur rätten borde vara. I denna uppsats kommer en komparativ metod användas på den del av uppsatsen som gör en utblick till Danmark och Norge. Eftersom domstolar och andra myndigheter tolkar och tillämpar de rättsregler som gäller just i sin egen rättsordning framhåller Bogdan under rubriken *arbete de lege lata* att komparativ rätt är fördelaktig, speciellt i anslutning till prejudicerande domar.⁸ Den komparativa metod tillämpas i uppsatsen för att beskriva och analysera de skillnader som föreligger mellan de olika skandinaviska kollektivavtalsmodellerna samt inkludera en omvärldsbevakning för att kunna föra en djupare diskussion.

Trots att uppsatsen inte går in djupare på hur EU-rätten kommer in i svensk rätt, är det högst relevant att beakta EU-rätten och känna till dess påverkan. Detta eftersom bestämmelserna som återfinns i svensk rätt, genom medlemskapet i EU, måste tolkas och tillämpas på ett sådant vis att de överensstämmer med EU-domstolens praxis.⁹ Även om medlemsstaterna i de flesta fall har behörighet över arbetsrätten inom Europeiska unionen föreligger ett antal socialpolitiska minimistandarder som länderna måste följa.¹⁰ Dessa minimistandarder sätter många gånger en grund för det arbetsrättsliga skyddet inom EU. Internationell rätt- särskilt rättsligainstrument för mänskliga rättigheter och EU EES-föreskrifter- ger en viktig ram för nationellt arbete i frågan. Därav kommer nationell tolkning av lagar och förordningar tillsammans med tillämpning av relevant internationella regleringar tas upp i viss utsträckning.

⁶ Hettne, Jörgen och Otken Eriksson, Ida, *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, Stockholm: Norstedts juridik, 2011, s. 168

⁷ Bogdan Komparativ rätt 1978 s 22

⁸ Ibid s 25.

⁹ Hettne och Eriksson, *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, s. 168.

¹⁰ 153 i EUF-fördraget; KOM (2016) 365 slutlig, s. 12.

Uppsatsen kommer även innehålla en kvalitativ intervju med transportarbetarförbundet, ett fackförbund som jag haft nära och återkommande kontakt med under uppsatsen. Urvalet gjordes då Transportarbetareförbundet träffat kollektivavtal med Foodora, något som kan sägas vara historiskt eftersom det är det första kollektivavtal som tecknats med ett enskilt plattformsföretag i Sverige. Intervjumaterialet i sig utgör inte juridiskt underlag och i uppsatsen kommer istället referat till kollektivavtalet samt andra avtal göras i första hand. Inför intervjun förberedde jag mig med semi-strukturerade frågor för att ge utrymme för ombudsmannen att lägga till relevanta områden under intervjuens gång. På så vis fanns det utrymme för följdfrågor och spontana diskussioner, vilket möjliggjorde mer ingående diskussioner på de områden som var särskilt intressanta för uppsatsens syfte.

Även om intervjun innehöll de delar som innefattas i en traditionell kvalitativ intervjuemetod, såsom förarbete och transkribering, utfördes intervjun enbart i syfte att fördjupa min kunskap kring existerande avtal. Således kommer inte den enskilda intervjun ligga till grund för den juridiska slutanalysen. Likväl har intervjun givit insyn i vilka delar parterna hade svårt att nå en överenskommelse i, det bakomliggande syftet med olika kollektivavtalsregleringar, samt utmaningar som uppkommit under avtalsförhandlingarna. Detta har ökat min kunskap för de kompromisser som det framförhandlade avtalet innehåller samt hur avtalet påverkar plattformsarbetarnas arbetsvillkor i stort.

För att göra en djupare analys av möjligheten att utveckla plattformsarbetares arbetsvillkor krävs kunskap i hur plattformsföretagens uppbyggnad och affärsmodeller ser ut. För att öka förståelsen samt bidra till forskningsfältet har jag valt att applicera Prassles och Risaks analysmodell på verksamma plattformsföretag. Genom insamling av existerande material, tillsammans med förstahandskällor så som en intervju med Transportarbetareförbundet, kollektivavtalet för cykel- och mopedbud samt plattformsföretagens hemsidor har jag skapat mig en uppfattning om hur de olika affärsmodellerna kan se ut och därefter applicerat analysmodellen. Genom denna metod har jag sedan kunnat få till en djupare analys kring huruvida de specifika företagen uppfyller de arbetsgivarfunktioner som Prassle och Risak tagit fram. Eftersom det i nuläget är oklart vilka plattformsföretag som ska räknas som arbetsgivare är modellen relevant.

1.4 Material

Uppsatsen kommer att granska och betrakta de traditionella rättskällorna; lag, förarbeten, doktrin, statliga utredningar och sedvänja för att besvara frågeställningarna. Eftersom det föreligger en avsaknad av relevanta domstolsfall kommer däremot inte rättspraxis att behandlas ingående även om ett par fall kommer tas upp. Plattformarbetare är ett relativt nytt fenomen och det saknas därför specifik reglering i svensk lag. Därav är ett av uppsatsens huvudsakliga material svensk doktrin för att bättre förstå rättsreglernas tillämpning samt för att ge en god grund för en juridisk diskussionen. För att beskriva gig-ekonomins affärsstruktur och framtidsvision har även andra källor används så som ILO:s utredningar, uttalanden från EU-kommissionen, fackförbunden och arbetsgivarorganisationernas arbete och framtidsutsikter av nordiska ministerkansliet m.m. Niklas Selbergs doktorsavhandling *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer* är tongivande för ämnet och kommer användas i uppsatsen.

Eurofound's rapport används eftersom delningsekonomi och plattformsföretagens framväxt är ett globalt växande fenomen. Det är av värde att granska det insamlade material och den forskning som Europeiska unionen tagit fram. I *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union förklarar begreppet plattformarbete och delningsekonomi utifrån forskning på digitala plattformar som matchar utbud och efterfrågan.

Konsekvenserna av plattformsföretagens framväxt har diskuterats internationellt inte minst i EU-kommissionen som har satt upp en egen agenda för plattformarbetare samt i ILOs framtidsrapport i Global Commission on the future of work (Work for a brighter future, Report from the Global Commission on the future of work, ILO 2018). Även artikel 153 i EU:s funktionsfördrag blir relevant för uppsatsens syfte genom att den fastställer EU:s intuitioners funktionssätt. Det är också väsentligt att se över hur plattformarbete regleras på EU-nivå eftersom dess rättspraxis och uttalanden påverkar svensk rätt. I nuläget föreligger en utmaning genom att exempelvis arbetstagarbegreppet i EU-rätten inte helt stämmer överens med det svenska begreppets innebörd. Detta är intressant för att i analysen kunna diskutera hur plattformarbetarnas arbetsvillkor ska regleras i framtiden och se över vad som är genomförbart i vårt rättssystem.

Även om uppsatsen syftar till att undersöka hur plattformsarbete regleras i Sverige kommer en utblick att göra till länder med liknande kollektivavtalssystem i Norden för att se hur plattformsarbetares arbetsvillkor regleras där. På området är Annamaria Westregårds artikel *Digital platforms in the nordic model* samt Nathalie Videbæk Munkholm och Christian Højer Schjølers artikel *Platform work and the Danish model* exempel på material som används. Annamaria Westregård vid Lunds universitet är i framkant i forskningsområdet och hennes material används frekvent genom uppsatsen. Uppsatsen använder relevanta delar från existerande material kring reglering av arbetstagare, arbetsgivare och egenföretagare för att sedan, med hjälp av tidigare nämnda metoder, applicera det insamlade materialet på plattformsarbetets kontext för att besvara uppsatsens syfte och bidra på forskningsområdet.

Eftersom uppsatsen även syftar till att blicka framåt och se huruvida den svenska modellen är rustad för den växande gig-ekonomin är behandlas även *The Future of Work: Opportunities and Challenges for the Nordic Models (FoW)* som är ett projekt på uppdrag av Nordiska ministerkansliet. Projektet syftar till att granska hur arbetsmarknaden kan komma att förändras i framtiden samt se över vilka arbetsrättsliga utmaningar Norden står inför. Frågan i projektet kring hur väl den nordiska modellen är rustad inför gig-ekonomin är relevant för att besvara frågeställningen *vilka är de huvudsakliga utmaningarna som arbetsmarknadens parter står inför när det gäller reglering av plattformsarbetares arbetsvillkor*, samt för att kunna göra en framtidsutblick och en omvärldsbevakning på området. I studien fokuserar jag på att belysa de största skillnaderna mellan nordiska rättssystem i relation till gig-ekonomin och specifika gig-företags affärsmodeller. Projektet FoW fokuserar särskilt på plattformsarbete eftersom det sammanbinder många olika arbetsrättsliga utmaningar av icke-traditionella arbeten. I synnerhet i Danmark och Norge är syftet med en lagstiftning viktig för dess tillämpningsområde¹¹

I undersökningen används också material som är skrivet av Jeremias Prassl som är Professor of Law på University of Oxford. För att kunna dra en egen analys av huruvida plattformsföretag bör kategoriseras som arbetsgivare har jag med hjälp av Selbergs indelning av olika affärsmodeller samt Prassles och Rissaks analysmodell analyserat ett par stora

¹¹ Ruth Nielsen, 'Arbejdstagerbegrebet i et arbejdsmarked under forandring—et komparativt perspektiv' (2002) *Arbejdsretslig tidsskrift*, 152–75, Westregård *Digital collaborative platforms: A challenge for social partners in the Nordic model* s.96

plattformsföretag som Uber, Foodora, Tiptapp, Taskrabbitt och Wolt. Prassls analys går inte rakt av applicera på den nordiska modellen eftersom den kan sägas vara anglosaxisk, men modellen är intressant för att analysera existerande plattformsföretags affärsmodell och diskutera om företagen har ett arbetsgivaransvar. Eftersom modellen är konstruerad utifrån ett common-law-system kommer den inte att användas som grund i ett arbetsrättsligt resonemang, utan enbart för att beskriva gig-företagens uppbyggnad samt för att demonstrera hur arbetsgivarfunktioner kan kartläggas i en modell av detta slag.

Under uppsatsskrivandet har jag haft kontaktat med Transportarbetareförbundet och fått möjlighet att ta del av deras kollektivavtal med Foodora samt ställt frågor till en specialist på budavtalet för cykel- och mopedbud. Avtalet har givits i förtroende och för att undvika spridning kommer det inte bifogas i själva uppsatsen även om referat görs till avtalet. Likväl har tillgången till avtalet tillsammans med intervjun gett mig insyn i hur kollektivavtalet påverkat plattformsarbetarnas arbetsvillkor, samt ökat min förståelse kring Foodoras affärsmodell.

1.5 Avgränsning

Denna uppsats syftar till att undersöka den kollektiva delen av den svenska arbetsrätten, även om jämförelser kommer att göras med andra nordiska modeller. Eftersom ämnet är aktuellt och regleringsprocess är under utveckling kommer uppsatsen avgränsas till 31 April 2021 och ändringar som sker efter dess kommer därför inte beaktas i denna skrift.

I en utredning av detta slag är det av stor vikt att ha vetskap om EU-rätten och dess påverkan i svensk rätt. För att begränsa uppsatsen kommer inte studien att behandla EU-rätten ingående. Uppsatsen förutsätter att läsaren besitter vetskap kring hur internationell rätt kommer in i svensk rätt samt innehar generell kunskap om den svenska kollektiva arbetsrätten. Någon förklaring av grundläggande begrepp och utgångspunkter kommer därför inte att göras. Frågor såsom pension och semester kommer inte heller att behandlas ingående. Istället kommer uppsatsens fokus ligga på vad som kan anses relevant för att besvara frågeställningarna.

För att avgränsa uppsatsen kommer inte det skatterättsliga perspektivet att tas upp och arbetstagarbegreppet kommer inte behandlas utifrån skatterätten eller socialförsäkringsrätten.

Arbetstagarbegreppet i skatterätten är intressant att undersöka i en annan uppsats då dess tillämpning påverkar social trygghet med bl.a. regleringar kring arbetslöshetsersättning, sjukpenning och sociala försäkringar. Skatteverket uppskattar att ungefär 90% av alla gig-arbetare deklarerar felaktigt eller avstår helt från att betala skatt, vilket kan bli förödande för den svenska välfärden i stort om gig-ekonomin fortsätter att växa. Eftersom arbetstagarbegreppet skiljer sig i olika rättsområden kan någon vara anställd i civilrättslig mening, men egenföretagare i skatterättslig mening. För att avgränsa uppsatsen kommer fokus ligga på arbetsrätten och det civilrättsliga arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet med huvudsakligt fokus på arbetstagarbegreppet i MBL eftersom det avgör kollektivavtalets kompetensområde.

I denna uppsats finns det inte utrymme att gå in på de olika nordiska rättssystemen och enbart det mest väsentliga för att besvara uppsatsens syfte kommer tas med. I fotnoterna hänvisas därför läsaren till lämpliga källor för den som vill fördjupa sin kunskap i ämnet.

Affärsmodellerna för digitala plattformar varierar och det finns inte någon modell som kan sägas vara ”standard”. Däremot kan vissa element särskiljas och det går även att utpeka de vanligaste affärsmodellerna. Uppsatsen kommer framförallt redogöra för två former; *work on demand* och *crowdwork*. Även om vissa digitala plattformar lyfts i uppsatsen och deras affärsmodeller analyseras är diskussionen generell och konkretiseringen görs enbart för att ge exempel på den problematik som föreligger med plattformsarbete.

1.6 Definitioner

Plattformsarbete benämns ofta som en del av *gig-ekonomin* eller *delningsekonomi* och definieras som ”ett ekonomiskt system där tillgångar eller tjänster delas mellan privatpersoner, med eller utan ersättning, ofta med hjälp av internet”¹². Det finns inte något enhetligt begrepp på området, men i uppsatsen kommer främst begreppen gig-företag och plattformsföretag användas och benämningen syftar på de företag som förmedlar tjänster via digitala plattformar.

Med *gig-arbetare* menas den uppdragstagare som genom en digital plattform eller app blir sammankopplad med en person som betalar för att få ett arbete utfört. I denna uppsats

¹² Oxford learners dictionaries: “Sharing economy”,
<<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/sharing-economy?q=sharing+economy>

definierar jag gig-arbetare som de som utför en tjänst i delningsekonomin.¹³ Personen utför ett arbete och det kan vara oklart om personen är anställd eller har sitt eget företag. Begreppen *Gig-arbetare* eller *Arbetsutförare* används här som en neutral term för en person som utför arbete oavsett personens juridiska status. Den svenska arbetsrätten utgår från ett binärt system där *arbetaren* antingen är anställd eller egenföretagare, i gig-ekonomin är det många gånger oklart hur arbetaren ska klassificeras. Arbetsutföraren i gig-ekonomin benämns även som *plattformarbetare* och eftersom termen kan anses något vidare än *gig-arbetare* kommer arbetarna i gig-företagen främst benämnas så. Med *Kund* menas i uppsatsen den person som köper tjänsten via plattformen.

För att ta sig an det arbetsrättsliga problemet med plattformarbetarnas arbetsvillkor samt analysera vilka möjligheter det finns för att teckna kollektivavtal för deras räkning är det väsentligt att reda ut begreppen arbetstagar- och arbetsgivare i MBL. Eftersom begreppen tillämpas olika i olika rättsområden kommer uppsatsen utgå från MBL:s något vidare personkategorier när jag använder mig av begreppen. Vilken personkategori i MBL som ska användas, arbetstagar- eller arbetsgivare, är betydelsefullt eftersom det avgör kollektivavtalets kompetensområde. Svensk rätt utgår från ett dualistiskt system och begreppet *jämställd uppdragstagare* i MBL kan enbart anses vara en utvidgning av arbetstagarbegreppet, och därmed inte en egen personkategori. Begreppens tillämpning i visst avseende överensstämmer mellan olika lagar och rättsområden. I de fall jag syftar till en annan begreppsbestämning än den i MBL, exempelvis LAS arbetstagarbegrepp, kommer en källhänvisning till lagen förtydliga vilket tillämpningsområde som stycket syftar till. Det är även relevant att reda ut vad som ryms i arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet i civilrätten eftersom grundidén är att det inte ska skilja sig mellan de olika rättsområdena.¹⁴

1.7 Disposition

I kapitel 2 redogör jag för det svenska kollektivavtalssystemets viktigaste grunddrag samt de rättsligt bindande mekanismerna och rättsliga effekterna av kollektivavtal. I kapitel 2.2 går jag igenom kollektivavtalets kompetensområde och vilka som kan omfattas av kollektivavtal enligt MBL:s personkategorier.

¹³ FoW projektet, Key concepts and changing labour relations in Sweden Part 1 Country report, s.5.

¹⁴ NJA 1949 s. 768

I kapitel 3 presenteras plattformsföretagens uppbyggnad och affärsidé. Här redogör jag för företagens karaktärsdrag, hur gig-företagens uppbyggnad ser ut i Sverige och globalt samt huruvida plattformsföretagen ska betraktas som arbetstagare eller arbetsgivare.

I kapitel 4 kartlägger jag hur plattformsföretag regleras i praktiken; hur Sverige, våra nordiska grannländer och EU har funnit lösningar för att reglera gig-arbetares arbetsvillkor samt den problematik som föreligger med konkurrensrätten. I kapitel 5 analyserar jag det material jag använt utifrån uppsatsens syfte. Femte kapitlets avsnitt är indelade efter frågeställningarna följt av en kort slutlig reflektion.

2. Det svenska kollektivavtalssystemet

Den svenska modellen bygger på kollektivavtalade regleringar som endast kan omfatta personer som är arbetstagare enligt MBL:s mening. Detta kapitel syftar till att redogöra för kollektivavtalsmodellens grunddrag samt belysa hur de olika personkategorierna i MBL påverkar möjligheten att omfattas av kollektivavtal. Detta är väsentligt för att förstå hur plattformsarbetare förhåller sig till MBL:s personkategorier i 1 § och därmed förstå problematiken med den gråzon som föreligger kring juridisk klassifikation för de olika parterna i plattformsföretagen, dvs. kunden, arbetsutföraren och plattformsföretaget.

2.1. Den svenska modellen

2.1.1 En historisk överblick

1938 träffade SAF och LO Saltsjöbadsavtalet, ett huvudavtal som bland annat befäste arbetsmarknadens parter som huvudsakliga avtalsslutande. Saltsjöbadsavtalet syftar till att undvika inblandning från lagstiftaren och staten skulle därmed hålla sig borta från att reglera arbetsrättsliga frågor i möjlig mån. Det finns en rad olika omständigheter och avtal som har format den välfungerande samförståndsanda som föreligger mellan arbetstagar- och arbetsgivarsidan på svensk arbetsmarknad. En viktig del till det väl fungerande samarbetet är fackföreningsrörelsen erkännande som kom under mitten av 1900-talet angående behovet att effektivisera organisationer. Bland annat medgav arbetstagersidan att teknisk utveckling behövs för att öka produktiviteten och därmed öka möjligheten för bättre arbetsvillkor för de anställda.¹⁵

Sedan Saltsjöbadsavtalet slöts har strukturförändringar skett på arbetsmarknaden. Under 1970-talet bröts normen att lagstiftaren ska avhålla sig från att samverka vid nya arbetsrättsliga regleringar. Flera olika arbetsrättsliga reformer infördes i svensk rätt med påtryckningar från arbetstagersidan för att, huvudsakligen, stärka arbetstagarens ställning på arbetsplatsen. Kritiker menar att lagstiftarens aktiva reglerande av arbetsrätten under 1970-talets skapat misstro för den svenska arbetsmarknadsmodellen och försämrat relationerna

¹⁵ Källström, Malmberg och Öman, *den kollektiva arbetsrätten* s.13-21, Westerlund, *PM utmaningar i den svenska kollektiva arbetsrätten*, s.5 och Westerlund, *PM utmaningar i den svenska kollektiva arbetsrätten*, s.6

mellan arbetsmarknadens parter. Och andra sidan finns det flera exempel på frågor där parterna nått överenskommelser med framgång, t.ex. Industriavtalet som ligger till grund för en välfungerande lönebildningsmodell.¹⁶

Under 1990-talet tilltog anlitandet av arbetskraft från bemanningsföretag och utvecklingen kan sägas vara en produkt av ökad konkurrens, efterfrågan av flexibla korta anställningar samt ett behov av arbetskraftsvariation. Tidigare var bemanningsföretag otillåtna, men genom lagen (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft samt dess ersättning (1993:440) slopades tillslut förbudet mot arbetsförmedling i vinstsyfte och det blev lagligt att hyra ut arbetskraft.¹⁷ 2013 implementerades även bemanningsdirektivet i svensk rätt.¹⁸ Idag finns det flera bemanningsavtal på plats som reglerar bemanningsanställdas arbetsvillkor samt verkar för konkurrenskraftiga verksamheter. De två största avtalen på området är det mellan Almega och LO, samt Almega och Unionen.¹⁹

Det är också värt att nämna de ingripande förändringar som Sveriges medlemskap i EU (1995) medfört för den svenska kollektiva arbetsrätten. Under Sveriges första tio år som medlem antogs nya direktiv flitigt på EU-nivå vilket medförde implementering av en rad nya lagar på nationell nivå. Vi fick därmed en ny tid av stort statligt inflytande i den kollektiva arbetsrätten, även om perioden kom att avta redan från 2004 i takt med att EU generellt antog färre arbetsrättsliga regleringar. Istället har de senaste åren präglats av en diskussion kring EU:s handlingsutrymme, där gränsdragningsproblematiken mellan medlemsstaternas nationella regleringar och EU:s ekonomiska friheter varit en brännpunkt.²⁰

2.1.2 Den svenska kollektivavtalsmodellen

Kollektivavtal är det viktigaste rättsliga instrumentet i den svenska kollektiva arbetsrätten. Enligt 23 § MBL definieras ett kollektivavtal som ett ”skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare”.

¹⁶Källström, Malmberg och Öman, *den kollektiva* s. 13-21, Westerlund, PM *utmaningar i den svenska kollektiva arbetsrätten*, s.6

¹⁷ Lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling, Berg, 2008, s.112-113 & Prop. 1992/93:218, s.3. och Prop. 1990/91:124, s.3

¹⁸ Direktiv 2008/104/EG

¹⁹ Läs mer om detta under avsnitt 3.2.

²⁰ Källström, Malmberg och Öman, *den kollektiva arbetsrätten* s.13-21 och Westerlund, PM *utmaningar i den svenska kollektiva arbetsrätten*, s.6

Följaktligen finns det ett skriftligt krav, ett partskrav samt ett innehållskrav för att kollektivavtalets speciella rättsverkan ska gälla.²¹ Om avtalet inte uppfyller rekvisiten kan det dock ändå ha rättsverkningar enligt den allmänna avtalsrättsliga principen.²²

Kollektivavtal binder arbetsgivarna som är medlemmar i en arbetsgivarorganisation med arbetstagarna som är medlemmar i den fackliga organisation som har ingått kollektivavtalet. Kollektivavtalets kompetensområde är begränsat till att omfatta anställningsförhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. En organisation som exempelvis hyr in arbetskraft är således normalt inte skyldig att tillämpa kollektivavtalets för deras räkning. För inhyrd personal gäller som huvudregel istället det eventuella kollektivavtal som bemanningsföretaget är bundet av.²³

Kollektivavtal är speciella avtal då de inte bara binder de avtalsslutande parterna, utan också dess medlemmar enligt 26 § MBL.²⁴ Kollektivavtal kan även, i viss mån, sträcka sig till arbetstagare som inte är medlemmar i den kollektivavtalsbundna organisationen eftersom kollektivavtalet har en normerande verkan som gör att även ickemedlemmar kan omfattas av reglerna. Arbetsgivaren är skyldig att tillämpa kollektivavtalets villkor på alla arbetstagare på arbetsplatsen.²⁵ Kollektivavtalets normerande verkan har alltså en räckvidd som inte enbart stäcker sig till medlemmarna, utan även till oorganiserade arbetstagare samt arbetstagare som är medlemmar i andra organisationer. Det kräver dock att de oorganiserade arbetstagarna utför arbete inom kollektivavtalets tillämpningsområde²⁶.

Trots detta kan det inte sägas finnas någon bestämmelse om allmängiltigförklaring, *erga omnes*, i Sverige till skillnad från flera andra EU-länder som t.ex. Finland.²⁷ *Erga omnes* betyder att samtliga parter binds av åtagandet, oavsett om avtal ingåtts. I länder som har allmängiltigförklaring av kollektivavtal sträcker sig kollektivavtalens regler även till de som inte är medlemmar i den kollektivavtalande organisationen. Med en sådan rättsregel bestäms

²¹ Källström, Malmberg och Öman *den kollektiva arbetsrätten* s. 86.

²² *Ibid* s. 88

²³ Källström, Malmberg och Öman, *den kollektiva arbetsrätten* s 174-175

²⁴ Hansson, *Kollektivavtalsrätten* s. 187-190

²⁵ Westregård, *Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen*, s.321 och Westerlund, *PM utmaningar i den svenska kollektiva arbetsrätten*, s.11

²⁶ Källström, Malmberg och Öman, *den kollektiva arbetsrätten* s183

²⁷ Westregård, *Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen*, s.321

t.ex. en lägsta lön genom lag eller kollektivavtal som sedan gäller alla arbetstagare i exempelvis en bransch, region eller yrke oavsett om kollektivavtal träffats.

I Sverige har istället kollektivavtal en självständig ställning och det är inte möjligt att utvidga tillämpningsområdet till att gälla arbetsgivare som inte ingått avtalet. Principen om lika villkor är inte ett allmänt skydd gentemot ickemedlemmar eller oorganiserade, även om deras villkor påverkas genom skyddet. Arbetsgivarens skyldighet att tillämpa principen är istället kopplad till kollektivavtalet och föreligger i förhållande till det kollektivavtalsbärande facket. Arbetsgivaren är alltså skyldig i förhållande till fackförbundet och inte i förhållande till den enskilda arbetstagaren.

Den svenska lagstiftningen är uppbyggd för att lämna utrymme för kollektivavtalsregleringar genom att en stor del av lagstiftningen är semi-dispositiv. Det innebär att lagstadgade bestämmelser kan komplementeras eller helt avtalas bort genom kollektivavtal i de fall kollektivavtalet är tecknat på central nivå. Därav kan arbetsmarknadens parter som förhandlar på industriell nivå sägas ha stort inflytande över även lagstadgade regleringar på den svenska arbetsmarknaden.²⁸ Kollektivavtalet är det viktigaste regleringsinstrumentet i svensk arbetsrätt eftersom många viktiga arbetsvillkor är inte reglerade i lagtext. Exempelvis förhandlas regleringar kring minimilöner, övertidsersättning, OB-tillägg, avtalspension- och avtalsförsäkringslösningar etc. fram mellan arbetsmarknadens parter.²⁹

2.1.3 En sjunkande organisationsgrad

Den svenska kollektivavtalsmodellen bygger på en hög organisationsgrad bland såväl arbetstagare som arbetsgivare för att behålla en jämn maktbalans på arbetsmarknaden. En utmaning för arbetsmarknadens parter är således att allt färre löntagare i Sverige idag är fackligt organiserade. Trenden är värst inom LO-området där färre än 60% av alla arbetare är medlemmar i ett fackförbund (vilket kan jämföras med 77% 2006).³⁰ Trots nedgången av facklig organisering har vi i Sverige en hög täckningsgrad på grund av kollektivavtalets normativa verkan. Digitala plattformsföretag självkategoriserar sig många gånger

²⁸ FoW projektet, Key concepts and changing labour relations in Sweden Part 1 Country report, s.5-8

²⁹ Westregård, Modern affärsrätt, en antologi: *Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen*, s. 319-321

³⁰ Kjellberg, *Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad* s.1-10. Siffrorna är dock baserade på statistik från 2019 och mycket pekar på att arbetslösheten i pandemins tecken bidragit till att nedgången avtagit något sedan Covid-19.

arbetsförmedlare snarare än en arbetsgivare. Samtidigt är det huvudsakligen arbetsgivarens bundenhet som avgör kollektivavtalets täckningsgrad.³¹ Följaktligen är det få plattformsarbetare som täcks av kollektivavtal genom kollektivavtalets normerande verkan.

I Kjellbergs publikation *Hur står det till om den fackliga organisationsgraden* diskuterar författaren huruvida sammansättningsförändringar på arbetsmarknaden påverkat organisationsgradens utveckling under 2000-talet.³² Exempelvis är offentligt anställda i högre utsträckning fackligt anslutna och Kjellberg menar att det sjunkande antalet offentligt anställda arbetare mellan 2006 och 2018 därför bidragit till den fackliga nedgången på LO-sidan.³³ Den sjunkande organisationsgraden på arbetsmarknaden beror på flera olika saker.³⁴ I boken *Kollektivavtal och lönebildning i en ny tid* skriver Granqvist att nedgången inte huvudsakligen beror på förändringar av sammansättningar på arbetsmarknaden, utan snarare på grundläggande beteendeförändringar.³⁵ Författaren menar att den sänkning av A-kassa tillsammans med den höjda avgiften till A-kassan samt den slopade skattereduktionen för medlemskap i A-kassa och fack, som infördes 2006-2008 ligger till grund för den stora förändringen av organisationsgrad. Även Kjellberg lyfter arbetsmarknadsreformernas påverkan och de höjda avgifterna som tillkom under dessa år. Författaren argumenterar för att utvecklingen fick löntagarna att börja väga kostnaden mot nyttan med medlemskapet.³⁶ Mellan 2006 och 2013 försvagades facket allvarligt och organisationsgraden sänktes med elva procentenheter. Medlemstapp är i sig en bidragande faktor till fortsatt nedåtgående spiral i organisationsgrad eftersom fackets roll på arbetsmarknaden försvagas. När A-kassan återigen fick bättre villkor i januari 2014 så var många medlemmar förlorade.³⁷ I förlängningen

³¹ Westregård, A (2017) *Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen* s.321

³² Kjellberg, *Hur står det till om den fackliga organisationsgraden?* S. 5-6, Westerlund, *Utmaningar i den svenska kollektiva arbetsrätten* s.5

³³ Kjellberg, *Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad* s.32, Westerlund, *Utmaningar i den kollektiva arbetsrätten*, s. 5-6

³⁴ Granqvist, L, *Framtidens utmaningar för kollektivavtal och lönebildning* kap 1.

³⁵ Granqvist, L, *Framtidens utmaningar för kollektivavtal och lönebildning* kap 1. Och Westerlund *Utmaningar i den svenska kollektiva arbetsrätten*, s.6

³⁶ Kjellberg, *Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad* s.32

³⁷ Kjellberg, *den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad* s.33, Westerlund *Utmaningar i den kollektiva arbetsrätten*, s. 5 Och Westerlund *Utmaningar i den svenska kollektiva arbetsrätten*, s.6

innebar nedgången att många lokala fackklubbar blivit tvungna att lägga ner och därmed kan det fackliga arbetet sägas försvårats ytterligare.

Eftersom medlemsavgifterna ofta är högre på LO-sidan samtidigt som lönerna traditionellt sätt är lägre belastades fackföreningarna på arbetsidan extra hårt.³⁸ LO-arbetarna är dessutom överrepresenterade bland unga, utrikesfödda och tidsbegränsade anställda där det övergripande mönstret av kraftig tillbakagång för fackföreningsrörelsen är allra störst.³⁹

Det är också denna arbetsgrupp; unga, utrikesfödda och tillfälligt anställda, som återfinns de gig-företag med sämst arbetsvillkor. Kjellberg skriver om en ofrivillig *strukturell individualism* och menar att unga många gånger står utanför gemenskapen på arbetsplatsen genom tidsbegränsade anställningar och obekväma arbetstider. Dessutom varvas ofta jobb med perioder av arbetslöshet vilket förstärker den lösa anknytningen till arbetsplatsen och minskar benägenheten att organisera sig. Enligt Kjellberg bidrar outsourcing, inhyrning av personal, ensamarbete och gig-arbete till den *strukturella individualism* och arbetsformerna bidrar därför till en försvagning av den kollektiva styrkan. Förutsättningarna för arbetsgruppen att organisera sig försämras ytterligare genom att plattformsarbete många gånger är en bisyssla till en annan huvudsaklig sysselsättning.⁴⁰

2.2 MBL:s olika personkategorier

Den svenska arbetsrätten bygger på ett binärt system där den som utför arbete antingen kategoriseras som arbetstagare eller egenföretagare.⁴¹ I nuläget finns det ingenting som indikerar att en mellankategori är aktuell.⁴² I 1 § MBL står det att lagen ”äger tillämpning på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare”. Det juridiska begreppet *arbetstagare* avser personen som i juridisk mening utför arbete enligt ett anställningsavtal. Den svenska kollektiva arbetsrätten bygger således, likt våra skandinaviska grannländer, på förhållandet

³⁸ Kjellberg, *den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad* s.34-35

³⁹ Ibid s. 37-44

⁴⁰ Kjellberg, *den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad* S. 50

⁴¹ 1 § MBL, se även FoW projektet, *Key concepts and changing labour relations in Sweden Part 1 Country report*, s.5.

⁴² Ds. 2002:56 p 133

mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och deras *anställningsförhållande*.⁴³ Det finns ingen enhetlig tolkning av arbetstagarbegreppet i Sverige utan olika kriterier gäller på olika rättsområden, vilket gör att någon kan vara anställd i arbetsrättens mening men egenföretagare i exempelvis skatterättens mening. Vilken definition som ska användas är betydelsefull eftersom den avgör vilken lag som är tillämplig samt kollektivavtalets kompetensområde.

Grundidén är att det inte ska skilja sig mellan de olika rättsområdena utan det grundläggande civilrättsliga begreppet som återfinns i NJA 1949 s. 768 ska fastställa vem som är arbetstagar enligt MBL.⁴⁴ Utmärkande för detta huvudsakliga civilrättsliga begrepp är att en helhetsbedömning måste göras grundat på objektiva omständigheter.

Begreppen arbetsgivare, arbetstagar och jämställd uppdragstagar måste klargöras för att bestämma vem som faller in under MBL:s tillämpningsområde. Eftersom svensk rätt utgår från ett dualistiskt system kan begreppet *jämställd uppdragstagar* i MBL enbart anses vara en utvidgning av arbetstagarbegreppet, och därmed inte en egen personkategori.

Egenföretagare refererar till personer som är arbetsutförande part i ett kontrakt för oberoende tjänster utan att klargöra juridisk klassificering. Svensk civilrätt utgår från att den som inte definieras som arbetstagar är egenföretagare. Det finns både falska (jämställda) egenföretagare och genuina. Skillnaden är att *jämställda uppdragstagar* kan räknas in som arbetstagar enligt MBL då de kan omfattas av kollektivavtal och därmed av medbestämmandelagen. Dessa ”falska” egenföretagare kan alltså klassificeras som arbetstagar i MBL:s mening och egenföretagare enligt LAS. Av denna anledning kan MBL:s arbetstagarbegrepp sägas vara något mer vidsträckt än i LAS.⁴⁵

Som huvudregel kan dock inte kollektivavtal tecknas för egenföretagares räkning och många lagar tillämpas inte på egenföretagare.⁴⁶ Det är därför avgörande för en plattformsarbetares arbetsvillkor att kategoriseras som arbetstagar. En gig-arbetare som hamnar utanför den civilrättsliga definitionen av arbetstagarbegreppet står utanför exempelvis anställningsskyddslagen (Lag (1982:80) om anställningsskydd, LAS), medbestämmandelagen (lag (1976) om medbestämmande i arbetslivet, MBL), Diskrimineringslagen (2008:567),

⁴³ foW *Introduction and legal framework* 2021 s. 15

⁴⁴ NJA 1949 s. 768

⁴⁵ Läs mer om detta under 2.4

⁴⁶ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 1 §

Semesterlagen (1977:480), Arbetstidslagen (1982:673) och Arbetsmiljölagen (1977:1160).⁴⁷ Eftersom många plattformsföretag menar att de inte är arbetsgivare är MBL:s personkategorier i 1§ viktiga.⁴⁸ Vem som definieras som arbetstagare eller arbetsgivare påverkar huruvida kollektivavtal får träffas för personens räkning enligt 23§ MBL.⁴⁹

I ett anställningsavtal benämns parterna som arbetstagare och arbetsgivare medan parterna i ett uppdragsavtal istället benämns som uppdragstagare och uppdragsgivare.⁵⁰ Arbetsgivaren ses som den person som ytterst har makt i anställningsförhållandet. Arbetsgivarbegreppet har dock ingen självständig definition, utan speglar arbetstagarbegreppet genom att betraktas som arbetstagarens motpart.⁵¹ Svensk arbetsrätt syftar till att balansera ut maktförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och hänförs därmed enbart till anställningsförhållandet. Följaktligen faller uppdragsavtal utanför arbetsrättens tillämpningsområde.⁵²

I Sverige finns det inget rättsligt krav på att det måste finnas ett formellt skriftligt anställningsavtal. Ett anställningsförhållande kan bevisas existera genom att andra kriterier är uppfyllda, t.ex. baserat på arbetsgivaren betalar arbetstagaren för det utförda arbetet och arbetaren får ersättning för sitt arbete. Enbart i de fall där arbetet kan anses vara en väsentlig del av avtalet betraktas det som ett anställningsavtal, i övriga fall avgörs det genom en rättslig bedömning av det enskilda fallet.⁵³

2.2.1 Arbetstagarbegreppet

Arbetstagarbegreppet saknar en legaldefinition i syfte att ge utrymme för tolkning i det enskilda fallet och därmed undvika att lagen kringgås.⁵⁴ Eftersom arbetstagarbegreppet är centralt i såväl fackliga organisationers verksamhet, som i tillämpning av och bedömning i

⁴⁷ Westregård, A (2017) *Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen* s.324 och FoW projektet, Key concepts and changing labour relations in Sweden Part 1 Country report, s.5

⁴⁸ Se t.ex. Prassl och Risak *Uber, TaskRabbit & Co: Platforms by Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowd Work*

⁴⁹ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

⁵⁰ Selberg (2017) s. 45.

⁵¹ Ibid s 45

⁵² Adlercreutz och Mulder (2013) s. 18.

⁵³ Källström/Malmberg (2016) p 32 f

⁵⁴ Westregård (2017) the Notion of ‘employee’ in Swedish and European Union Law. An Exercise in Harmony or Disharmony?, s. 187.

arbetsrättsliga frågor, har kriterier ställts upp genom praxis, doktrin och förarbeten för vägledning.⁵⁵ I NJA 1949 s 769 utvecklade Högsta Domstolen (HD) en väsentlig metod för bedömningen av huruvida en arbetsutförare ska anses vara arbetstagare eller egenföretagare i juridisk mening. Metoden används numera även i AD och syftar till att en helhetsbedömning ska beaktas för att göra en bedömning i det specifika fallet.⁵⁶

I gränsdragningsmetoden ska en rad olika faktorer fästas avseende vid för att göra en helhetsbedömning; vem som ska kategoriseras som arbetstagare är därefter en fråga om avtalstolkning. Axel Adlercreutzs doktrin *Arbetstagarbegreppet: om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i civil- och socialrätt* bör nämnas som framträdande då doktrinen utreder arbetstagarbegreppet. Adlercreutz skriver att den vägledande domen i NJA 1949 har betraktats som ett axiom eftersom det, precis som vid en gränsdragning mellan två avtalstyper, är två olika parter avtalsförhållande som står till grund för bedömningen i det enskilda fallet.⁵⁷ Genom domstolspraxis gällande det civilrättsliga arbetstagarbegreppet har det visat sig att avtalets innebörd samt aktuella omständigheter är avgörande för huruvida ett anställningsförhållande kan sägas råda.⁵⁸

I svensk rätt bör hänsyn tas till de tre grundläggande rekvisiten: 1) arbetsförhållandet ska vara grundat på avtal, 2) den arbetspresterande parten utför arbete för annans räkning och 3) den arbetspresterande parten utför arbetet personligen.⁵⁹ Därutöver har Lunning och Toijers definierat 11 olika omständigheterna som indikerar att ett anställningsförhållande kan sägas råda. Några exempel på omständigheter är följande:

- Avtal om personlig arbetskyldighet
- Huruvida arbetet utförs under huvudmannens ledning och kontroll
- Formen för ersättning
- Huruvida huvudmannen står för utrustning, maskiner och redskap
- Omfattningen av arbetet
- Varaktigheten av arbetet

⁵⁵ Källström/Malmberg (2019) s. 24.

⁵⁶ NJA 1949 s. 768.

⁵⁷ Adlercreutz, Axel, *Arbetstagarbegreppet: om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt*, Stockholm: Norstedts, 1964, s. 219.

⁵⁸ AD 1958 nr 17; AD 1958 nr 31.

⁵⁹ Adlercreutz (1964), s. 287.

- Parternas avsikter⁶⁰

Professor Axel Adlercreutz skriver att omständigheterna snarare ska betraktas som rättsfaktum för att urskilja typiska kännetecken för ett anställningsförhållande. Det är sålunda inte fråga om krav som *måste* uppfyllas och omständigheterna ska tillämpas olika utifrån en överviktsprincip, tillsammans med en helhetsbedömning, där olika bevisfaktum kan väga olika tungt beroende på arbetets art.⁶¹

Ett anställningsavtal kan i Sverige gälla även för korta anställningar eftersom det inte finns någon specifik tidsfaktor att ta hänsyn till, medan längden på ett arbetsuppdrag kan vara avgörande för huruvida en person anses anställd i EU-rätten.⁶² I svensk rätt är det nödvändighet att det finnas ett ”avtal om att någon personligen skall utföra arbete för någon annans räkning”. Denna definition av rättsfakta skiljer sig från EU-rätten där det istället krävs att ”en person som under viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning”. Det föreligger alltså en skillnad genom att den svenska lagen inte har med ersättningsnivå som ett kärnvillkor för att ett anställningsförhållande ska anses råda. Följaktligen kan en arbetsutförare betraktas som anställd i svensk civilrättslig mening utan att denne erhåller *ersättning* för sitt arbete, så länge andra bevisfaktum och rekvisit pekar på att en anställning ingåtts.⁶³ I svensk rätt är utgående vederlag förvisso normalfallet, men *ersättning* ses endast som ett bevisfaktum, vilket skiljer sig från det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet där *ersättning* är ett av grundrekvisiten.⁶⁴ I svensk rätt krävs det därmed inte någon överenskommelse om vederlag, utan det räcker att den som utfört arbetet haft skäl att tro att vederlag skulle utgå.

Eftersom samtliga omständigheter ska betraktas för att göra en helhetsbedömning av det specifika fallet så behöver inte alla bevisfaktum uppfyllas. Det svenska arbetstagarbegreppet kan således sägas vara något mer vidsträckt än det EU-rättsliga. I svensk rätt ska samtliga relevanta omständigheter beaktas i en helhetsbedömning av det enskilda fallet för att avgöra

⁶⁰ Källström och Malmberg (2016) s. 27

⁶¹ Källström & Malmberg, *Anställningsförhållandet*, s26-27

⁶² Westregård (2017) Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen, s. 326.

⁶³ Westregård (2017) Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen, s. 326.

⁶⁴ Ibid s. 326

huruvida det rör sig om ett anställningsförhållande. I EU-rätten ställs istället tre kriterier upp: (1) Underordning, (2) arbetets art och (3) ersättning⁶⁵. Se mer om EU-rätten i avsnitt 4.1

2.2.1.1 Jämställda uppdragstagare

Svenska kollektivavtal som avtalsform utmärker sig också genom att det finns vissa undantag från konkurrensrättsliga regleringar som möjliggör överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare om lön eller andra anställningsvillkor. I 1 2 st § MBL står det:

”om arbetstagare anses i lagen även den som utför arbete åt annan och därvid ej är anställd hos denne men har en ställning av väsentligen samma slag som en anställd. Den för vars räkning arbetet utföres skall i sådant fall anses som arbetsgivare”.

Det innebär att egenföretagare som har en *”ställning av väsentligen samma slag som en anställd”*, även kallade *jämställd uppdragstagare*, har rätt att organisera sig. Begreppet jämställd uppdragstagare infördes i lagen år 1945. Syftet med arbetstagarbegreppets utvidgning var att skydda de arbetare som betraktas som egenföretagare i juridisk mening, men som har samma villkor- och utför jämförbart arbete - som en arbetstagare. På så vis kan MBL:s arbetstagarbegrepp sägas ha en något mer vidsträckt tillämpning än begreppet i LAS.

Det finns en brist på rättsfall som behandlar tillämpningsområdet för *jämställda uppdragstagare*. I AD 1985 nr 57 har domstolen ifrågasatt bestämmelsen och huruvida det finns utrymme att tillämpa regeln med tanke på arbetstagarbegreppets extensiva tolkning. Hur bestämmelsen om jämställd uppdragstagare ska tolkas är dock fortfarande oklart och dess tillämpningsområdet har diskuterats i doktrin. Sigeman är en av flera som kritiserat rättsfallet från 1985. Författaren skriver att begreppet *jämställd uppdragstagare* avser att lämna förhandlingsmöjligheter till en vidare grupp än de som normalt innefattas i arbetstagarbegreppet. Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet har utvidgats i stort och i motionen till LAS uttrycks att en utveckling av arbetstagarbegreppet är önskvärd. Vidare uppmanas domstolen att döma till förmån för att ett anställningsförhållande råder och utvidga arbetstagarbegreppet i gränsdragande fall.⁶⁶ Därav, menar Sigeman, bör tillämpningsområdet

⁶⁵ Westregård, *Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen* S.326-327

⁶⁶ Källström & Malmberg, *Anställningsförhållandet*, s. 34

för jämställda uppdragstagare vidgas i takt med att arbetstagarbegreppet får en vidare tillämpning.⁶⁷

Även Källström pekar på MBL:s utvidgade tillämpningsområde och menar att bestämmelsen avser förhandlingsmöjlighet till småföretagare med sina huvudmän, utan att parterna omfattas av LAS eller det arbetsrättsliga regelverket i stort. Källström skriver att MBL är menad att ha ett särskilt brett tillämpningsområde, och måste kunna tillämpas även på nya arbetsformer, utan att i övrigt träffas av det arbetsrättsliga regelverket.⁶⁸

Ett kollektivavtal som utgår från det civilrättsliga arbetstagarbegreppet har ett smalare tillämpningsområde än vad MBL har.⁶⁹ Således är det nödvändighet att kollektivavtal som träffas för en *jämställd uppdragstagares* räkning utvidgas med en särskild klausul för att personen i fråga ska omfattas. Det krävs alltså en särskild bestämmelse i kollektivavtalet för att exempelvis en gig-arbetare ska kunna betraktas som jämställd uppdragstagare.

Det är med andra ord tillåtet att träffa kollektivavtal för en *jämställda uppdragstagares* räkning eftersom de innefattas i arbetstagarbegreppet i MBL, även om bestämmelsens tillämpningsområde fortfarande diskuteras. Detta möjliggörs genom att konkurrensrättens explicita undantag för kollektivavtal använder samma arbetstagarbegrepp som i MBL. Organisering av *jämställda uppdragstagare* bryter därmed inte, till skillnad från i många andra länder i EU, mot konkurrensrätten i svensk rätt.⁷⁰ Det innebär att någon kan vara uppdragstagare i LAS mening, innefattas i begreppet arbetstagare enligt MBL:s personkategorier. MBL:s arbetstagarbegrepp kan således sägas ha en något mer vidsträckt tillämpning än begreppet i LAS. Reglering av arbetsvillkor för arbetstagare enligt MBL är undantagna från konkurrensrättens område enligt 1 kap 2§ Konkurrenslagen, vilket möjliggör organisering av egenföretagare som klassificeras som arbetstagare enligt MBL.⁷¹ Det är dock ännu inte klarlagt huruvida denna samordning av prissättning mellan egenföretagare, dvs. rättsligt mellan flera olika företag, kan bryta mot konkurrensrätten. Det är inte heller klarlagt huruvida bestämmelsen är förenlig med EU-rättens konkurrensregler.

⁶⁷ Sigeman (1987) s. 613 f.

⁶⁸ Källström (1994) s. 70 f

⁶⁹ Se t.ex. AD 1994 nr 130

⁷⁰ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

⁷¹ Konkurrenslag (2008:579)

2.2.1.2 Egenanställda

En ”anställningsform” som är vanligt förekommande på plattformsföretag är egenanställningar. Egenanställningar är ingen egen anställningsform i svensk rätt utan egenanställda är arbetare som utför arbete likt egenföretagare, men som saknar eget företag. Diskussioner har förts kring deras juridiska klassificering och det har varit oklart huruvida de ska anses vara arbetstagare eller egenföretagare. Egenanställningsföretag har F-skatt och ansvarar för administrativa tjänster mot en provision, exempelvis redovisning av arbetsgivaravgifter, skatteavdrag och fakturering mot kunden/uppdragstagaren.⁷² Det är alltså egenanställningsföretaget som fakturerar uppdragsgivaren och företaget ”hyrs in” som arbetsgivare för det specifika uppdraget. Mycket tyder alltså på att de ska inräknas i det civilrättsliga arbetstagarbegreppet även om det i nuläget inte finns tillräckligt med rättsfall för att fastslå att alla egenanställda faller inom samma kategori. Arbetarna är visstidsanställda hos egenanställningsföretaget under den korta tid som uppdraget utförs hos kunden och det föreligger således inget anställningsförhållande i tiden mellan uppdrag. Oavsett om egenanställningsföretagen formellt utger sig att vara arbetsgivare eller inte, har företaget samma skyldighet som en arbetsgivare när det gäller redovisning, arbetsgivaravgift och skatteavdrag.⁷³

Företagsmodellen har en branschorganisation och ett medlemskap som medför att företaget ansvarar för arbetsutförarnas arbetsvillkor under de korta anställningstillfällena.

Egenanställningsföretagens uppbyggnad kan därför liknas vid bemanningsföretagens i vissa hänseenden, med skillnaden att plattformsföretagen bestämmer när arbetaren ska utföra arbete och därefter ”hyr” en arbetsgivare för uppdraget. Det är dock oklart huruvida företagen omfattas av Bemanningdirektivet då Egenanställningsföretag inte nämns i propositionen till Bemanningdirektivet⁷⁴.

⁷² Se SOU 2017:24, 161 ff, 198; the Swedish Tax Agency, Westregård (2017) *Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen*, s. 94

⁷³ Läs mer om egenanställningsföretag i förhållande till plattformsföretag i avsnitt 3.2.

⁷⁴ SOU 2011:5 Bemanningdirektivets genomförande i Sverige; Proposition [Government Bill] Prop. 2011/12:178 Lag om uthyrning av arbetstagare. Och Westregård (2017) *Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen*, s. 94

2.2.3. Arbetsgivarbegreppet

I svensk arbetsrätt är begreppet *Arbetsgivare* arbetstagarens motpart i anställningsförhållandet. I prop 1974:148 står det exempelvis att ”med arbetsgivaren avses den fysiska eller juridiska person som arbetstagaren står i anställningsförhållande med”⁷⁵. I den privata delen av arbetsmarknaden betyder det att den person, eller företag, som träffar ett anställningsavtal utgör arbetsgivarparten i förhållandet. Skrivelsen förstärks ytterligare genom ett prejudikat som enligt Lunning och Toijer kan användas på hela den svenska arbetsrätten. Detta trots att det härstammar från ett fall gällande LAS är arbetsdomstolens definition av arbetsgivaren från AD 1984 nr 141. Prejudikatet framhåller inte bara arbetsgivaren som arbetstagarens motpart utan domstolens fortsätter även med uttalandet ”...Det bör också anmärkas att frågan om vem som är arbetsgivare i ett anställningsförhållande skall skiljas från hur långt arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter sträcker sig i skilda hänseenden. Från frågan om arbetsgivarbegreppet skall också skiljas vem som har uppgift att företräda arbetsgivaren i förhållande till arbetstagarna”.⁷⁶

Källström & Malmberg skriver om tre grundläggande frågor som kan ställas för att skapa klarhet i om en uppdragsgivare ska betraktas som arbetsgivare i gränsdragande fall. Författarna skriver att utgångspunkten för att någon ska definieras som arbetsgivare är huruvida (1) personen- den fysiska eller juridiska- som träffat avtal om utförande av arbete på ett sådant vis att ett anställningsförhållande kan sägas råda, också är ansvarig att fullfölja de skyldigheter som på grund av anställningsavtalet föreligger.⁷⁷ Källström & Malmberg skriver också att frågan; (2) För vems handlande den fysiska- eller juridiska personen ansvarar kan ställas, samt (3) vilka organisatoriska begränsningar som existerar i arbetsgivarens arbetsrättsliga skyldigheter. För vems handlande arbetsgivaren ansvarar beror delvis på om arbetsgivaren är en fysisk- eller juridisk person. En arbetsgivare som är en juridisk person ansvarar för sina organ, medan arbetsgivare som är en fysisk person ansvarar för sina egna handlingar. Huruvida en uppdragsgivare blir bunden av avtal som en anställd ingått avgörs även genom reglerna om fullmakt. När det kommer till tredje och sista frågan så är utgångspunkten att arbetsgivaren har plikter som gör att den anställda t.ex. kan göra anspråk på anställningsskydd som exempelvis omplacering genom 7§2st LAS.⁷⁸

⁷⁵ prop 1974:148 S 95

⁷⁶ AD 1984 nr 141, Målet avsåg omplacering inom ett landsting med stöd av 7§ LAS

⁷⁷ Källström & Malmberg, *Anställningsförhållandet* s. 40

⁷⁸ Ibid s. 40-42

Prassle och Risak har visat att arbetsgivarbegreppet kan vara avgörande vid en bedömning av huruvida ett anställningsförhållande kan sägas råda. Arbetsgivarbegreppet, som saknar en självständig definition, knyts ofta till arbetstagarbegreppet och speglar detta. I MBL blir exempelvis den person som en arbetstagarare arbetar för automatiskt klassificerad som arbetsgivare.⁷⁹ Således kan arbetsgivarens roll som huvudman i anställningsavtalet ses som ett grundläggande kontraktuellt element i arbetsrätten.⁸⁰ Prassle och Risak har i sin analys istället valt att fokusera på vem som är arbetsgivare genom att utgå från fem arbetsgivarfunktioner för att övervinna olika avtalsproblem. De fem funktioner som författarna utgår från är att arbetsgivaren har:

- 1) Befogenhet att ingå och avsluta anställningsförhållandet
- 2) Ta emot arbete och resultat - arbetstagararens skyldighet gentemot arbetsgivaren att tillhandahålla hans eller hennes arbete, resultat därav samt rättigheter tillhörande det
- 3) Skyldigheter att tillhandahålla lön och arbete
- 4) Kontroll och hantering över interna produktionsfaktorer
- 5) Kontroll och hantering över externa produktionsfaktorer

Prassle och Risak poängterar att de uppräknade funktionerna inte fungerar en och en, utan nyckeln till analysmodellen är att arbetsgivaren har en multifunktionell beroende variabel. Därför krävs det en helhetsbedömning av alla fem funktionerna. Var och en av funktionerna täcker en nödvändig del av anställningsförhållandet genom att skapa och upprätthålla att ett anställningsförhållande kan sägas råda i juridisk mening med de skyldigheter och rättigheter som det innebär.⁸¹ Författarna har applicerat analysmodellen på Uber och TaskRabbit. I kapitel 3.3 går det att läsa mer ingående om huruvida dessa- och andra stora gig-företag- kan sägas uppfylla arbetsgivarfunktionerna enligt Prassle och Risaks modell.

⁷⁹ MBL 1 § 2 stycket

⁸⁰ Selberg, Niklas, Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa organisationer, Lund: Lunds Universitet, 2017, s. 48.

⁸¹ Prassl, J./Risak M., Uber, TaskRabbit & Co: Platforms by Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowd Work, (2016). S17

3. Gig-företagens uppbyggnad och affärsidé

För att kunna ta reda vilka möjligheter det finns att träffa kollektivavtal för en gig-arbetares räkning kommer detta kapitel att redogöra för hur digitala plattformars kännetecknas, deras uppbyggnad samt affärsmodell. Affärsmodellen för digitala plattformar varierar och det finns inte någon modell som kan sägas vara ”standard”. Däremot kan vissa element särskiljas och det går även att utpeka de vanligaste modellerna, vilket görs nedan. Om ett anställningsförhållande kan sägas råda avgörs nämligen delvis genom vilken affärsmodell som företaget använder sig av. Kapitlet kommer också se över några av de digitala plattformsjättarna, kategorisera in dem i olika affärsmodeller enligt Selbergs två typer av tjänsteproduktion, samt analysera huruvida plattformsföretagen uppfyller de fem arbetsgivarfunktioner som Prassle och Risaks uppställer i sin analysmodell.

3.1. Gig-företagens karaktärsdrag

Plattformsföretagens framväxt under de senaste decennierna är en effekt av globalisering och, framförallt, digitalisering.⁸² Plattformsföretagens framväxt tog fart för 10-15 år sedan och dess konsekvenser har diskuterats konsekvent på internationell nivå, inte minst av *ILO:s globala konversion för framtida jobb*. Under dessa år har plattformsföretagen växt snabbt genom en allt bredare urval av tjänster som erbjuds och genom att allt fler kan tänka sig att utföra arbete eller betala ersättning för att få arbete utfört genom olika digitala plattformar.⁸³

Plattformsföretag är företag som via en app kopplar samman brukare av en viss tjänst med uppdragstagare som kan utföra arbetet/leverera tjänsten. Det finns ingen enhetlig definition av vad som är plattformsarbete är eller hur det ska regleras utan det är främst redan befintliga lagar och kollektivavtal som kan tillämpas på ett specifikt plattformsarbete. I denna uppsats använder jag samma definition som i FoW-projektet och inkluderar alla arbetare som utför en tjänst i delningsekonomin som plattformsarbetare. Plattformsarbetare är en neutral term som

⁸² Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv COM(2017) 797 s. 1

⁸³ Eurofound: ”Employment and working conditions of selected types of platform work”, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>>.

saknar juridisk klassificering. Vilket rättsligt begrepp som arbetsutföraren ska tillhöra beror på plattformsmodellen och andra omständigheter. Definitionen av huruvida plattformsarbetare för en viss app ska räknas som arbetstagare eller egenföretagare bestämmer i sin tur kollektivavtalets kompetensområde, det vill säga utrymmet för arbetsmarknadens parter att träffa kollektivavtal för gig-arbetarnas räkning.⁸⁴

Eurofound har studerat och kartlagt nya arbetsformer i Europa sedan millenniumskiftet.⁸⁵ Eurofound definierar plattformsarbete som *en anställningsform som använder en onlineplattform för att göra det möjligt för organisationer eller individer att komma åt andra organisationer eller individer för att lösa problem eller tillhandahålla tjänster i utbyte mot betalning*.⁸⁶ Genom Eurofound's definition faller dock vissa digitala plattformar utanför, exempelvis betalningsplattformar för uthyrning av boende eller plattformar som Couchsurfing som använder icke-kommersiella transaktioner. Eurofound ställer även upp ett par kriterier som vägledning för att definiera vad plattformsarbete är och hur det skiljer sig från traditionellt arbete: 1) Avlönat arbete via en digital plattform, 2) trepartsförhållande råder mellan den digitala plattformen, kunden och arbetspresterande part, 3) målet är att utföra specifika arbetsuppgifter eller lösa specifika problem, 4) arbetet är outsourcat eller kontrakterat, 5) arbetet är uppdelat i uppgifter, och 6) tjänsterna tillhandahålls på begäran.

Plattformarbete innebär en ny typ av arbetsrelation, där arbetet organiseras i en modell som snarare kan jämföras med en marknad än ett företag: Arbetsutförare matchas med kunderna av en digital plattform för att utföra små uppgifter eller jobb. Plattformarbete kan medföra en positiv tillväxtpotential samtidigt som arbetstagarnas autonomi och frihet förbättras. Dock så föreligger flera utmanande karaktärsdrag med plattformsföretagens affärsmodeller i egenskap av att organisera arbete. Exempelvis är det inte ovanligt att plattformsarbetarens avtal liknar, eller kan sägas vara, *Sham* eller *pro forma* avtal.⁸⁷ Det innebär att avtal som är formellt utformade som kontrakt av oberoende tjänster, när de i själva verket är anställningsavtal. Sådana arrangemang utmanar - eller snarare kringgår - den anställdas anställningsskydd såväl som arbetsgivaransvaret.⁸⁸

⁸⁴ Westregård *Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen* s. 321

⁸⁵ Se Eurofound, *New forms of employment*, Publications Office of the European Union (2015).

⁸⁶ Eurofound (2018), s. 4.

⁸⁷ *The future of Nordic labour law Facing the challenges of changing labour relations 2021* s 30-32

⁸⁸ *Ibid* s. 30-32

Den gråzon som föreligger för att reglera anställningsförhållandet mellan plattformsföretag och arbetsutförare har resulterat i att arbetare har en formell frihet samtidigt som affärsmodellen i sig har andra bindande mekanismer. Exempelvis så har arbetsutföraren en formell frihet att välja tid, plats och arbetsmängd, samtidigt som modellen inte sällan kontrollerar arbetaren genom nya typer av kontrollsystem så som algoritmer och kundbetyg. Plattformarbetets komplexitet grundar sig i trepartsstrukturen av plattformsföretaget, arbetsutföraren och kunden.⁸⁹ Denna struktur skiljer sig från det traditionella dualistiska tvåpartsförhållandet. I Prassls bok *Humans as a Service The Promise and Perils of Work in the Gig Economy* (2018) skriver författaren att plattformsföretagen kan anses vara mer än enbart passiva förmedlare mellan arbetande och kunder. Istället visar Prassl hur de digitala plattformarna många gånger är högst aktiva aktörer som betar sig som arbetsgivare genom att de formar transaktionens fördelning av rättigheter och skyldigheter. Eftersom arbetsutförarna i väsentlig mån framstår som arbetstagare återstår det, enligt Prassl, att granska den tredje aktörens roll i modellen; kundernas. Även för den svenska arbetsrättsmodellen framstår Prassls analys om arbetsrättens tillämplighet relevant.⁹⁰

3.2. Plattformsföretagens uppbyggnad och struktur

Drivkraften bakom företagen handlar om att matcha utbud och efterfrågan med låga transaktionskostnader, ofta genom att ersätta traditionella mellanhänder.⁹¹ Affärsmodellerna skiljer sig mellan olika företag och gränsdragningen för vilka företag som förmedlar professionella tjänster och därmed ska anses vara arbetsgivare och vilka som endast fungerar som samordnare är idag inte klarlagd. Detta medför att det inte heller är tydligt om de som utför arbetet, *plattformarbetarna*, ska betraktas som arbetstagare eller egenföretagare.⁹² Gemensamt för de vanligaste affärsmodellerna är att de bygger på att plattformsföretagen klassificerar sig själva som en mellanhand där de som utför tjänsterna, *plattformarbetarna*, är

⁸⁹ Ibid s. 30-32

⁹⁰ Jeremias Prassl: *Humans as a Service The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press 2018, s. 208

⁹¹ SOU 2017:24 Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön? s. 193.

⁹² Westregård (2017) *Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen*, s. 324.

självständiga uppdragstagare. Därmed slipper företagen att betala ut exempelvis sociala avgifter och pension, och sparar följaktligen mycket pengar på kategoriseringen.

En ny affärsstruktur som snabbt har antagits i Sverige, är en variant av plattformsföretag som använder egenanställningsföretag. Företagen har en speciell design; Den utförande parten budar, i konkurrens mot andra plattformsarbetare, för att få utföra en tjänst. Om arbetaren vinner budgivningen anordnar personen både arbetstillfället och ersättningen med kunden. Den utförande parten ser sedan till att klienten har tecknat ett kontrakt med egenanställningsföretaget. Kunden faktureras därefter av egenanställningsföretaget som i sin tur anställer arbetsutföraren för den specifika arbetsuppgiften. När klienten har betalat egenanställningsföretaget krediteras gig-arbetaren efter avdrag för skatt, sociala avgifter och egenanställningsföretagets provision.⁹³

Det föreligger en avsaknad av incitament för fackförbunden att teckna kollektivavtal med exempelvis de egenanställningsföretagen eftersom arbetstagarorganisationernas grundinställning är att korta tillfälliga anställningar av detta slag inte hör hemma i den svenska modellen. Egenanställningar är en form av stapling av visstidsanställningar som fackförbund generellt sätt inte vill legitimera i kollektivavtal. Dock så har parterna tidigare nått överenskommelser för även denna typ av visstidsanställningar; exempelvis i bemanningsavtalet mellan Unionen och Almega där möjligheten till korta anställningar begränsas. Bemanningsavtal kom på plats i syfte att skydda de uthyrda arbetstagarna genom att garantera lika arbetsvillkor som för övriga arbetstagare, vilket också syftar till att minska risken för lönedumpning.⁹⁴ Enligt kollektivavtalet mellan Unionen och Almega är tillsvidareanställningar huvudregeln och det är endast möjligt att avtala om en tidsbegränsad anställning under särskilda omständigheter.⁹⁵

⁹³ Se SOU 2017:24, 161 ff, 198; the Swedish Tax Agency, Westregård (2017) *Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen*, s. 94

⁹⁴ Digital platforms & the Nordic model s. 102.

⁹⁵ bemanningsavtalet Unionen-akademikerförbunden- och Almeegas s.6-7

3.3. Plattformsföretagens affärsmodell

Selberg delar in plattformsföretag i två olika typer av tjänsteproduktion och kallar typerna för (1) *Crowdwork* och (2) *On demand work via appar*⁹⁶. Med *Crowdwork* menas den affärsmodell som används i exempelvis Taskrabbitt där arbetsutföraren använder sig av egna redskap och ospecificerad prissättningsmodell. Taskrabbitt är en digital plattform där den som behöver hjälp med enkla tjänster som exempelvis flytta tunga saker, utföra mindre reparationer, trädgårdsarbete eller möbelmontering matchas med en plattformsarbetare som kan utföra arbetet eller tjänsten. Termen *Crowd* syftar till att arbetskraften erbjuds till ett stort antal personer eller företag via en digital plattform så som en hemsida eller app.⁹⁷ I denna modell är det vanligt att plattformen enbart fungerar som en jobbmatchare mellan en person som behöver hjälp med en viss tjänst och en person som kan utföra arbetet. På Taskrabbitt får plattformsarbetare konkurrera om arbete genom en budgivning vilket är vanligt för modellen. Kunden väljer sedan den arbetsutförare som kan erbjuda lägsta bud och arbetsutförarna budar mot varandra för att vinna gigget.⁹⁸

Ett annat exempel på liknande plattformsföretag med affärsmodellen är den svenska app:en Tiptapp.⁹⁹ Tiptapp är en digital plattform som främst riktar in sig på upphämtning och återvinning av diverse hushållsavfall. På Tiptapp publicerar kunden en bild och beskrivning på vilken tjänst hen vill få hjälp med samt mot vilken ersättning; exempelvis ”transport av kompostavfall till en återvinningscentral för 100 kronor”. Därefter matchas kundens förfrågan med ett par aktiva plattformsarbetare genom appens algoritm och kunden får välja arbetsutförare från en kort lista.¹⁰⁰ När det kommer till tjänster på Tiptapp, som främst transporterar avfall från A till B, så vet inte kunden helt säkert om dess sopor nådde sopstationen, arbetet görs i de flesta fall utan att kunden och plattformsarbetaren möts.¹⁰¹ Efter problem med felaktig sopdumpning har Tiptapp nu infört ett kontrollsystem där plattformsarbetaren skicka in en bild på sopstationen till appen och enligt Tiptapps hemsida får inte nya användare fortsätta som gig-arbetare om de slarvar med bilduppladdningen. På Tiptapp, liksom Taskrabbitt, är det arbetsutföraren som ansvarar för att lönen är skäligen och

⁹⁶ Selberg (2017) s. 44. (Ursprungligen från De stefano *the rise of just-in-time workforce: on demand work, crowdwork and labour protection in the gig-ekonomi* 2016 s 6.)

⁹⁷ Selberg (2017) s 44

⁹⁸ Ibid. s 44: TaskRunners AB, ”Så fungerar det”, <https://taskrunner.se/sa-fungerar-det/>

⁹⁹ Selberg (2017) s. 44.

¹⁰⁰ Tiptapp AB, ”How it works”, <https://www.tiptapp.com/en/>; Prassl (2018) s. 15

¹⁰¹ Ibid s. 44; Se även Nina glans, Sveriges radio *de nya daglönerna* (2019) *Hur är det att gigga?*

arbetaren måste då inräkna t.ex. benskostnad, eventuell parkerings- eller tullavgift, skatt, den uteblivna tjänstepensionen samt provisionen till den digitala plattformen.¹⁰²

Den andra affärsmodellen, *on demand via appar*, är en mer strukturerade variant av affärsstruktur och termen syftar till mer traditionellt arbete så som transport, städning och leverans av varor m.m. I appar som använder sig av *on demand* är arbetet mer ordnat och exempel på företag som kan kategoriseras in i modellen är taxitjänsten Uber samt upphämtningstjänsterna Wolt och Foodora.¹⁰³

Uber pekas ofta ut som det första stora gig-företaget och startskottet för den växande gig-ekonomin även om gig-arbete i sig funnits längre. Företaget bildades i USA 2009 och taxiföretaget verkade år 2020 i 69 länder och omkring 10 000 städer globalt. Frågan om Uberförare arbetsrättsligt ska anses vara anställda eller egenföretagare ställts världen över. I Svenska Uber finns regler konstruerade för hur tjänsten ska utföras samt ett tydligt prissättningssystem. Appen har även ett ratingsystem som fyller en kontrollfunktion genom att förare med dålig rating inte får några uppdrag eller, beroende på land och Ubermodell, kan bli inaktiverade.¹⁰⁴ Både Foodora och Wolt levererar mat från olika restauranger hem till kunder och har liknande fasta prissättningssystem och kontrollsystem med rating som regleringsinstrument. Detta tyder på att företagen, likt Uber, kan kategoriseras in i affärsmodellen *on demand*. Foodora har dessutom erkänt sig själva som arbetsgivare och sin personal som anställda, vilket bekräftar detta.¹⁰⁵

Bedömningen av affärsmodell kan vara avgörande för vilka skyldigheter företaget har mot de anställda, dvs. huruvida plattformsföretaget kan betraktas som arbetsgivare, och i förlängningen vilka skyldigheter företaget har.¹⁰⁶ Selberg refererar till DeStefano (2016) i sitt konstaterande att arbetsformen inte är ny på arbetsmarknaden även om den utmanar dagens regleringar, gränser och normer.

¹⁰² Se t.ex. Nina glans, Sveriges radio de nya daglönarna (2019) *Hur är det att gigga?*

¹⁰³ De stefano *the rise of just-in-time workforce: on demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy* (2016) s 6 och Selberg (2017) s 44

¹⁰⁴ Basili, Marcello & Rossi, Maria Alessandra, Platform-mediated reputation systems in the sharing economy and incentives to provide service quality: *The case of ridesharing services*, s. 1.

¹⁰⁵ Läs mer om detta i avsnitt 3.4 samt 4.2.

¹⁰⁶ Prassl och Risak *Uber, TaskRabbit & Co: Platforms by Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowd Work*, s. 25.

3.4 Digitala plattformsjättar – arbetsgivare eller arbetsförmedlare?

För att en plattformsarbetare juridiskt ska betraktas som en arbetstagare måste de grundläggande rekvisiten uppfyllas; 1) arbetsförhållandet ska vara grundat på avtal, 2) den arbetspresterande parten utför arbete för annans räkning och 3) den arbetspresterande parten utför arbetet personligen, uppfyllas.¹⁰⁷ Europeiska kommissionen uppställer i *europiska agendan för delningsekonomin* tre kriterier för att avgöra om ett plattformsföretag tillhandahåller professionella tjänster och därmed kan sägas vara arbetsgivare: (1) Har arbetsgivaren upprättat ett bestämt prissättningssystem som anger hur mycket kunden ska betala för det utförda arbetet? (2) Är det arbetsgivaren som bestämmer väsentliga arbetsvillkor? (3) Äger plattformen de huvudsakliga tillgångarna som används under arbetet? Är dessa tre krav uppfyllda kan plattformsföretaget sägas förmedla professionella tjänster och anses vara arbetsgivare snarare än arbetsförmedlare, enligt kommissionen.¹⁰⁸

När det kommer till arbetsgivarbegreppet har begreppet främst setts som en spegling av arbetstagarbegreppet och saknat egen definition. Prassle och Risak har i *Uber, TaskRabbit & Co: Platforms by Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowd Work* analyserat Uber- och Taskrabbits utifrån olika arbetsgivarfunktioner. Studien är unik eftersom forskarna har valt att, istället för att fokusera på arbetstagaren och fastställa huruvida denne ska anses vara arbetstagare eller egenföretagare, haft arbetsgivaren i fokus. Prassle och Risak har utgått från fem arbetsgivarfunktioner och analyserat några av de största plattformsföretagens affärsmodeller utefter det (läs om de fem arbetsgivarfunktionerna i avsnitt 2.2.3).¹⁰⁹ De konstaterar att Uber bör betraktas som arbetsgivare enligt modellen då plattformsföretagets olika affärsmodeller uppfyller alla de arbetsgivarfunktioner som författarna ställt upp. TaskRabbit däremot uppvisar istället en mer fragmentariska arbetsgivarfunktioner som fördelas mellan affärsmodellens tre parter: plattformsföretaget, arbetsutföraren och kunden och författarna menar att plattformsföretag av detta slag inte uppfyller alla arbetsgivarfunktioner.¹¹⁰

¹⁰⁷ SOU 2008:76 s. 81

¹⁰⁸ KOM (2016) 365 slutlig

¹⁰⁹ Prassl, J./Risak M., *Uber, TaskRabbit & Co: Platforms by Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowd Work*, (2016) 37 *Comparative Labour Law and Policy Journal*. S. 620-650

¹¹⁰ Prassl och Risak *Uber, TaskRabbit & Co: Platforms by Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowd Work*, s. 25.

Taskrabbits affärsmodell är inte unik bland plattformsföretag och appens affärsmodell, där den digitala plattformen många gånger fyller en jobbmach-funktion mellan kunden och arbetsutföraren, används av flera kända plattformsföretag. Tiptapp är ett företag med liknande struktur som också kan sägas ha affärsmodellen *Crowdwork* (se 3.2). Även här kan de fem arbetsgivarfunktionerna sägas vara fragmentariska. I radioprogrammet *De nya daglönarna* har journalisten Oskar Lodin själv testat på arbete via den digitala plattformen Tiptapp och lyssnaren får följa med på olika uppdrag och ta del av hur den digitala plattformen fungerar i praktiken.¹¹¹ Företagets affärsmodell uppfyller första punkten av arbetsgivarfunktioner genom att plattformen har befogenhet att ingå och avsluta arbetsutförarens anställning. Den som vill utföra arbete hos Tiptapp ska först fylla i uppgifter och blir därefter kontaktad för en kort intervju. Det är alltså upp till plattformsföretaget att godkänna en individ innan personen kan sätta igång och utföra uppdrag. Plattformsföretaget har också befogenhet att stänga av en arbetsutförarens konto som missköter sig. Dock kan denna befogenhet sägas vara delad mellan kunden och plattformsföretaget då det är kunden som bestämmer uppdrag och ingår avtal med arbetsutföraren, och kunden kan dessutom välja bort arbetare – exempelvis pga. lågt betyg. Det är också kunden som sätter betyg för hur väl uppdragen utförts vilket påverkar gig-arbetarens möjlighet för framtida uppdrag.

Huruvida punkt två och tre uppfylls av Tiptapp är en definitionsfråga. Enligt punkt två i analysmodellen ska arbetstagaren tillhandahålla arbetsgivaren sin arbetskraft och dess resultat. Precis som med Taskrabbits affärsstruktur fördelas förtjänsten på Tiptapp mellan gig-arbetaren och plattformsföretaget, medan kunden är den som får arbetsuppgifter utförda.¹¹² Plattformensarbetaren får i sin tur betalt för arbetet som utförs, men en viss procent går till plattformsföretaget och utöver det ska skatt och andra utgifter betalas. Därav kan arbetsgivarfunktionen sägas vara fragmentariskt fördelad på alla tre parter i affärsmodellen. Arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla lön och arbete -punkt tre i analysmodellen- uppfylls inte heller av Tiptapp eftersom det kan dröja dagar mellan en jobbmatchning av ett lämpligt uppdrag och en gig-arbetares kvalifikation. Det är sedan kunden, inte företaget, som betalar ersättning för det utförda arbetet även om betalningen sker genom appen. Tiptapp

¹¹¹ Nina glans, Sveriges radio de nya daglönarna (2019) *Hur är det att gigga?* Och Tiptapp -så fungerar det https://www.tiptapp.com/en/about_recycling

¹¹² Nina glans, Sveriges radio de nya daglönarna *Hur är det att gigga?* Och Prassl, J./Risak M., Uber, TaskRabbit & Co: Platforms by Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowd Work, (2016) 37 *Comparative Labour Law and Policy Journal*. S. 620-650

kontrollerar dessutom bara delar av interna- och externa faktorer i produktionen. Det sker exempelvis ingen kontinuerlig kontroll av att en viss avfallsprodukt lämnas korrekt på en soptipp eller kontroll av hur transportereringen dit ser ut. Dock så har plattformsföretaget infört en ny kontrollfunktion där en ny gig-arbetare korrekt måste fotografera avfallet via en funktion i appen för att få fortsätta som arbetsutförare på plattformen.

Det finns inte heller något prissättningssystem att förhålla sig till och det är den som utför arbetet som måste kontrollera att det uppsatta priset för ett arbete är skäligt för en uppgift.¹¹³ Det är alltså inte plattformsföretaget som hamnar i en utsatt situation om priset för arbetet är alldeles för lågt, även om det i förlängningen påverkar Tiptapps ekonomi eftersom deras förtjänst utgörs av en procentuell del av priset som kunden betalar arbetsutföraren. Följaktligen minskar lönsamheten när priserna för arbete dumpas.

Foodora har förklarat sig vara arbetsgivare och företaget kan även sägas uppfylla de fem arbetsgivarfunktioner som Prassle och Risaks tagit fram.¹¹⁴ Foodora är speciella då de är det enda plattformsföretag som tecknat kollektivavtal för sina anställda. Företaget de kan även, precis som Uber, klassificeras som arbetsgivare enligt modellen och företagets affärsmodeller liknar varandra. Foodoras arbetstagare har en skyldighet gentemot arbetsgivaren att tillhandahålla deras arbete under en bestämd tid och plattformsföretaget är i gengäld skyldig att betala arbetsutföraren för den tiden. Det är även en större kontroll och hantering av såväl interna- som externa produktionsfaktorer hos Foodora vilket kan sägas stämma överens med punkt fyra och fem i analysmodellen. Foodora har självklassificerat sig som arbetsgivare och lagen om anställningsskydd gäller där inte annat är avtalat i kollektivavtal.

Wolt är ett annat, bland flera, digitala plattformar som riktat in sig på upphämtningstjänster. Företagets strukturer kan kategoriseras in under *on demand* affärsmodell och likt Foodora riktar företaget in sig på matleverans från restaurang till kund. På Wolt anmäler buden, precis som på Foodora, på förhand vilka tider de vill arbeta och de får då en garanterad timlön för den tiden. Därutöver tillkommer en provision på varierande storlek beroende på plattformsarbetarens färdsträcka. Företagets affärsmodell är nästintill identiskt med Foodoras och Wolt kan därför sägas uppfylla de fem arbetsgivarfunktioner som Prassle och Risaks analysmodell uppställer. Till skillnad från Foodora identifierar sig dock inte Wolt som

¹¹³ Nina glans, Sveriges radio de nya daglönarna *Hur är det att gigga?*

¹¹⁴ Läs mer om Foodoras cykelbudsavtal under kapitel 4.2

arbetsgivare. Istället använder sig företaget av egenanställningsföretaget Evolveras AB som agerar administrativ- och ekonomisk mellanhand mellan buden och företaget. Evolveras AB fungerar därmed som en arbetsgivare som hyrs in för varje enskilt uppdrag. (Läs om Egenanställningsföretag under avsnitt 3.2).

Merparten plattformsföretag framhåller att deras arbetare är egenföretagare och inte anställda och på företagets hemsidor används ofta ord som ”gig”, ”uppdrag”, flexibilitet” och ”frihet”. På Wolts hemsida står det exempelvis: *“Wolt is a platform connecting customers, local businesses, and couriers looking for an opportunity to earn money in a flexible way. As a Wolt courier partner, you earn money by delivering orders from local businesses to customers - in the evenings, for a few hours during lunches or whenever you feel like it”*¹¹⁵. På hemsidan står det även, precis som när du ansöker om att bli en *rider* på Foodora, vad du som arbetssökande måste införskaffa innan du kan börja arbeta- så som ett fordon och smartphone. Termen *anställd* eller *arbete* nämns inte. Precis som hos de flesta digitala plattformar benämns inte den arbetsinsats som gigarbetarna uträttat som just *arbete* i kontexten. Stefano menar att ord som ”gig” i sig ger företag legitimitet att inte tillämpa anställningsskydd eller andra reglering som förekommer i *normalt* arbete.¹¹⁶ Författaren skriver att företagets självklassificeringen inte nödvändigtvis är felaktig, utan det beror helt enkelt på om begreppens användning överensstämmer med hur företagets transaktioner ser ut i realiteten, det vill säga, huruvida den arbetspresterande personen behåller en självständig ställning i förhållande till arbetsutförandet.¹¹⁷ Oavsett hur företagets retorik utåt sett ser ut, kan arbetsförhållandena klassificeras som en anställning i juridisk mening, fränsett hur parterna själva definierar arbetsförhållandet.¹¹⁸ Företagets valda terminologi skulle alltså, med största sannolikhet, inte vara avgörande vid en bedömning i arbetsdomstolen.

¹¹⁵ <https://wolt.com/sv/couriers> besökt 11/3 2021

¹¹⁶ De Stefano (2016), s. 12.

¹¹⁷ Ibid s 5

¹¹⁸ Ibid s. 12

4. Reglering och organisering av plattformsarbetare i praktiken

4.1. Reglering av plattformarbete i EU-rätten

Europeiska kommissionen har tagit fram en allmän guide för att vägleda i fråga om affärsmodell.¹¹⁹ Den första frågan som ska ställas enligt guiden är huruvida företaget erbjuder en professionell tjänst eller om det endast kan ses som en arbetsförmedlare. För att svara på frågan undersöks prissättningssystemet, avtalsvillkor samt vem som äger nyckeltillgångarna. Nästa fråga beaktar huruvida arbetsutföraren kan anses anställd eller egenföretagare med avstamp i de tre kriterier som tidigare nämnts i uppsatsen; Underordning, (2) arbetets art och (3) ersättning.¹²⁰ Underordning och ersättning utgör kärnan i flertalet europeiska länder. Enligt Europeiska Agendan för delningsekonomin innebär *underordning* att plattformsföretaget leder och fördelar arbetet genom att bestämma verksamhetens art, ersättning och övriga anställningsvillkor.¹²¹ *Arbetets art* kräver att det finns en verklig affärsverksamhet med ett ekonomiskt värde och *ersättning* är främst ett kriterium som kategoriserar bort volontärarbete.¹²²

4.1.1 Elite taxi mot Uber system

I domen *Elite taxi mot Uber system* förtydligas gränsdragningen något mellan vem som kan betraktas som arbetstagare enligt det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet inom delningsekonomin när det kommer till transporttjänster. Fallet har sin bakgrund i att ett antal taxichaufförer i Spanien väckte tala och yrkade att Ubers förare saknar de nödvändiga licenser som krävdes för att arbetet inom transportområdet på lokal nivå. Domen gällde således Uber i Spanien och behandlar huruvida Uber-tjänsten kan anses vara en förmedlingstjänst i

¹¹⁹ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions—A European agenda for the collaborative economy, Brussels 2 June 2016 COM (2016) 356 final

¹²⁰ Westregård, *Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen* S.326-327

¹²¹ Europeiska agendan för delningsekonomi ? A European agenda for the collaborative economy, Brussels 2 June 2016 COM (2016) 356 final

¹²² Westregård digital collaborative platforms, a challenge for social partners in the Nordic model, s 100

informationssamhället i enlighet med Direktiv 98/34/EG om ett informationsförfarande beträffande tekniska standarder och föreskrifter, eller om det istället ska handla om en tjänst inom transportsektorn.¹²³ Företaget menade det förstnämnda, att de endast är en förmedlingstjänst för egenföretagare eftersom arbetsutförarna själva kan bestämma över sin arbetstid. Domstolen lyfte dock aspekten att Plattformföretaget utövar ett betydande inflytande över arbetsvillkoren genom ett prissättningsystem, uppbärande av betalning från klienter samt utbetalning till arbetsutövarna. Eftersom Ubers verksamhet har en nära anknytning till andra transporttjänster slog domstolen fast att det under de gällande omständigheterna i fallet handlade om ett anställningsförhållande.¹²⁴

Frågan om delningsplattformen tillhandahåller professionella tjänster var alltså avgörande för huruvida ett anställningsförhållande kunde sägas råda i det enskilda fallet. Dock handlade fallet främst om det krävs taxitillstånd snarare än om chaufförerna är anställda, men utfallet av domen är likväl intressant för gränsdragningen av det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet. Domen pekar på att nationella myndigheter har utrymme att uppställa samma krav på Uber som på traditionella taxibolag. Således kan frågan ställas om EU-domen innebär att plattformarbetare som utför ett arbete med nära anknytning till en vanlig tjänst ska betraktas som anställda. Konsekvenserna av det enskilda Uber-fallet klargör inte rättsläget i frågan, i alla fall inte i nuläget. Däremot kan EU-domen sägas vara ett steg i den riktningen och domen påverkar inte bara framtida rättspraxis på EU-nivå, utan den indikerar också att plattformarbetare som utför ett arbete som liknar en traditionell tjänst, ska betraktas som anställda i EU:s medlemsstater.

Efter EU-domen *Elite taxi mot Uber system* tillsammans med nationella domar i bl.a. USA och Storbritannien¹²⁵ så har flera nationella regeringar, även inom Norden, startat en avreglering av taxibranschen.¹²⁶ Anledningen är att tillgodose plattformföretagens framväxt och samtidigt ge plattformarbetarna inom branschen samma arbetsvillkor som traditionella taxibolag.¹²⁷

¹²³ Direktiv 98/34/EG om ett informationsförfarande beträffande tekniska standarder och föreskrifter

¹²⁴ C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems Spain, SL, EU:C:2017:981.

¹²⁵ Se t.ex. CJEU, 2017; London Employment Tribunal, 2016; North California District Court, 2015)

¹²⁶ Se t.ex. "Roadmap for the Digital Platform Economy" (Viitanen et al., 2017) samt Norska arbetsgivarorganisationerna NHO Transport and NHO Abelia som bl.a. organiserar Uber bland andra plattformsföretag

¹²⁷ Nordic council of ministers: Plattform work in the Nordic model s. 22-23

4.1.2 Transnationell reglering av gig-arbetares arbetsvillkor

Under senaste åren har EU-domstolen utökat sitt kompetensområde inom arbetsrätten och kraven för implementering av EU-rättsliga minimistandarder har utvidgats.¹²⁸ Exempelvis har ett EU-rättsligt arbetstagarbegrepp tillämpats i domstolspraxis vid tolkning av direktiv som skyddar hälsa och säkerhet, vilket tyder på att ett EU-rättsligt arbetstagarbegrepp kan stå över nationell rätts kompetens över begreppet. EU-kommissionen kom 2017 med ett förslag om revidering av upplysningsdirektivet med bl.a. en enhetlig definition av arbetstagarbegreppet. Sveriges riksdag sa nej till förslaget som ansågs som ett hot mot den svenska modellen.¹²⁹ I relation till gig-ekonomin skulle en sådan utveckling av ett enhetligt arbetstagarbegrepp få stora konsekvenser i svensk rätt eftersom arbetstagarbegreppet i EU-rätten inte helt stämmer överens med det svenska begreppets innebörd. I svensk rätt definieras ett anställningsavtal som ”ett avtal om att någon personligen skall utföra arbete för annans (huvudmannens) räkning”.¹³⁰ Medan det i EU-rätten krävs ”ett avtal om att den arbetspresterande personligen skall prestera arbete för annan parts räkning” för att röra sig om ett anställningsförhållande¹³¹.

EU-rättens krav lämnar ett visst utrymme för den nationella lagstiftningen och kan därför inte sägas vara allomfattande i nuläget.¹³² I arbetsrätten är det fortfarande helt upp till medlemsstaterna att besluta om vem som ska inräknas i arbetstagarbegreppet i nationell rätt. Såväl i EU-rätt som i svensk rätt saknas en generell definition av arbetstagarbegreppet och utrymme ges istället för tolkning i det specifika fallet med syfte att motverka att lagen kringgås.¹³³ Det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet är främst kopplat till fri rörlighet för arbetstagare inom EU och begreppet används i nuläget vid olika bedömningar som anknyts till tillämpning av särskilda EU-rättssaker.¹³⁴ Således är det enbart vid en bedömning av

¹²⁸ Jenum Hotvedt/Videbæk Munkholm (2019), s. 9f.

¹²⁹ KOM (2017).797

¹³⁰ Ds. 2002:56 s. 110.

¹³¹ Westregård (2017) *Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen* s. 328

¹³² Jenum Hotvedt/Videbæk Munkholm (2019), s. 9f.

¹³³ Westregård, Annamaria, *The Notion of ‘employee’ in Swedish and European Union Law. An Exercise in Harmony or Disharmony? I Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law – A Swedish Perspective.* Redaktörer Laura Carlson, Örjan Edström, Birgitta Nyström. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2016, s. 187.

¹³⁴ Arbetstidsdirektivet 2003/88/EG och direktiv 98/59/EG om kollektiva uppsägningar; KOM (2016) 365 slutlig, s. 12

anställningsförhållandet vid särskilda EU-rättsaker som det nationella arbetstagarbegreppet kan hamna under bedömning av europeiska domstolar.¹³⁵

I europeiska agendan för delningsekonomi har en definition tagits fram för att underlätta i bedömningen för vem som är arbetstagare i gig-företagens icketraditionella trepartsstruktur. I agendan definieras en *Worker* som *en person som under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning*¹³⁶. EU-kommissionen samråder för tillfället med medlemsstaternas sociala parter kring plattformsarbetarnas villkor och olika alternativ diskuteras i samrådet. Målet är att få till ett direktiv om arbetsvillkor för plattformsarbetare på EU-nivå. Den 24 februari skickades fem frågor ut till arbetsmarknadens parter på EU-nivå inom ramen för samrådsförfarande enligt artikel 154.2 i EUF-fördraget och de sociala parterna fick sex veckor på sig att ta ställning till följande frågor:

- I. Do you consider that the European Commission has correctly and sufficiently identified the issues and the possible areas for EU action?
- II. Do you consider that EU action is needed to effectively address the identified issues and achieve the objectives presented?
- III. If so, should the action cover all people working in platforms, whether workers or self-employed? Should it focus on specific types of digital labour platforms, and if yes which ones?
- IV. If EU action is deemed necessary, what rights and obligations should be included in that action? Do the objectives presented in Section 5 of this document present a comprehensive overview of actions needed?
- V. Would you consider initiating a dialogue under Article 155 TFEU on any of the issues identified in this consultation?

Frågan EU-kommissionen ställer arbetsmarknadens parter på EU-nivå är alltså huruvida EU bör agera för att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbetare samt vilka regleringar som i så fall krävs.¹³⁷ Kommissionens frågor belyser olika utmaningar med plattformsarbete. En fråga är den rättsliga ställningen för arbetsutförarna, vilket grundar sig i den gråzon som föreligger för klassificeringen av arbetare i plattformsföretag. I Europas medlemsstater skiljer

¹³⁵ KOM (2016) 365 slutlig, s. 11f

¹³⁶ KOM (2016) 365 slutlig, s. 11f.

¹³⁷ European Commission Consultation document

<https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=km#search/social+parties/FMfCGxwLtkVWFjMJtPQLwkJzQBZnxnNx?projector=1&messagePartId=0.1>

sig domstolarnas bedömningar åt och det är oklart när en plattformarbetare ska räknas som arbetstagare eller uppdragstagare. Kommissionen menar att plattformarbete ofta är transnationellt och att reglering därav behövs på EU-nivå. Oavsett om parterna inleder förhandlingar eller bidrar med sina synpunkter kring lagstiftningens utformning så kommer kommissionen att lämna ett lagförslag till årsskiftet enligt kommissionen.¹³⁸

4.1.3. Falska egenföretagare och konkurrensrätten

Artikel 101.1 i fördraget om EU: s funktionssätt förbjuder alla avtal som kan förhindra, begränsa eller snedvrída konkurrensen på den inre marknaden och att organisera egenföretagare kan därför sägas strida mot konkurrensrätten enligt artikeln. I fallet Albany fann EU-domstolen att det inte kunde ifrågasättas att vissa konkurrensbegränsningar är inneboende i kollektivavtal. Detta eftersom kollektivavtal strävar efter socialpolitiska mål för att förbättra levnads- och arbetsvillkor och tillhandahålla socialt skydd. Enligt EU-domstolens dom C-67/96 är kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter alltså undantagna från artikelns tillämpningsområde¹³⁹. Huruvida detsamma gäller *jämställda uppdragstagare* är ännu inte utrett. Även om domstolen konstaterat att kollektivtal inte kan anses vara ett brott mot bestämmelserna i fördraget är undantaget begränsat och organisering av egenföretagare faller utanför tillämpningsområdet enligt domen.¹⁴⁰

I domen FNV-kunsten från 2014 myntades det nya begreppet *Falsk egenföretagare* i EU-rätten. Domen behandlade gränsdragningen mellan arbetstagare och egenföretagare när det kom till musiker i Nederländerna som, genom en fackförening för egenföretagare, ingått kollektivavtal med en orkesterförening. EU-domstolen upprepade tidigare argument från domstolspraxis genom att framhålla att egenföretagare omfattas av artikel 101.1 eftersom de erbjuder tjänster mot ersättning på arbetsmarknaden och i relation till en huvudman utför aktiviteter som självständiga ekonomiska aktörer. EU-domstolen konstaterade att ”..en sådan bestämmelse i ett kollektivavtal även kan ses som resultatet av förhandlingar mellan

¹³⁸ Selberg, EU & Arbetsrätt ”Kommissionen samråder med parterna om plattformsarbetares villkor” s. 5 och European Commission Consultation document <https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=km#search/social+parties/FMfcgxwLtkVWFjMJtPQLwkJzQBZnXnNx?projector=1&messagePartId=0.1>

¹³⁹ C-67/96 Albany International BV mot Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, EU:C:1999:430.

¹⁴⁰ EU-domstolens dom C-67/96 Albany International BV mot Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie

arbetsmarknadens parter, om de tjänsteleverantörer för vilka och i vars namn fackföreningen förhandlat i själva verket utgör "falska egenföretagare", det vill säga tjänsteleverantörer som befinner sig i en situation som är jämförbar med den som arbetstagare befinner sig i".¹⁴¹

EU-domstolen avsåg inte att skapa en ny personkategori med begreppet, utan "falsk egenföretagare" syftar till att ge de som är anställda i traditionell mening, men som klassificerats som egenföretagare av parterna, rätt att omfattas av kollektivavtal.¹⁴² Enligt EU-domstolens bedömning befann sig de egenföretagande musikerna i FNV-kunstenfallet i en jämförbar situation med de anställda under utförandet av kontrakten då de inte åtnjöt större frihet under kontrakten jämfört med de anställda.

Gruppen *Falsk egenföretagare* i EU-rätten kan jämföras med det svenska begreppet *jämställd uppdragstagare*, men indelningsgruppen *falsk egenföretagare* är betydligt mer begränsad än vad som ryms under det svenska begreppet. En samordnad prissättning mellan företag kan strida mot EU-rättens konkurrensrättsliga reglering i art 101 FEUF. Följaktligen kan den svenska regleringen bedömas strida mot konkurrensrätten vid en prövning i EU-domstolen.¹⁴³ I FNV-kunsten fallet konstaterades att kollektivavtal om minimilön får träffas och tillämpas för både *arbetstagare* och *falska egenföretagare*. Då *falsk egenföretagare* har ett snävare tillämpningsområde än *jämställd uppdragstagare* är det sannolikt att begreppet inte kan likställas med varandra. Således är det troligt att kollektivavtal om minimilön för *jämställda uppdragstagare* strider mot EU-rättens konkurrensregler.¹⁴⁴ Även om FNV-kunsten-domen kan sägas vara en viktig nyhet i EU:s konkurrenslag är dess rättsfakta inte helt jämförbar med plattformarbete. Detta eftersom tjänsteleverantörer vanligtvis inte utför samma typ av arbete, eller utför det tillsammans, med fast anställda på digitala plattformar.¹⁴⁵

En central fråga som diskuterats i Kommissionen är om egenföretagare ska få rätt att förhandla och sluta kollektivavtal (Se punkt I-V I kapitel 4.1.2). En lösning som diskuteras är om egenföretagare utan anställda ska undantas från konkurrensrätten och därmed tillåtas ingå kollektivavtal. Här har olika alternativ diskuterats i EU:s samråd. Det mest långtgående

¹⁴¹ FNV Kunsten Informatie en Media

¹⁴² C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media mot Staat der Nederlanden EU:C:2014:2411

¹⁴³ Westregård (2019) s. 104 f.

¹⁴⁴ Westregård (2017) s. 330

¹⁴⁵ Nathalie Videbæk Munkholm & Christian Højer Schjølers, *Platform work and the Danish model* s.29

alternativet avser undanta alla egenföretagare utan anställda från konkurrensrätten, medan det minst omfattande enbart avser de som säljer tjänster på digitala plattformar. Kommissionens påbörjade process, att utvidga rätten att träffa kollektivavtal utan att det kommer i konflikt med konkurrensrätten, kan möjliggöra en utsträckning av kollektivavtalets kompetensområde även på EU-nivå.¹⁴⁶

4.2. Organisering av plattformsarbetare i Sverige

Som tidigare nämnts så ska *tre rekvisit* uppfyllas för att träffa kollektivavtal, det krävs en *viss part*, *visst innehåll* och *viss form*.¹⁴⁷ De mest intressanta rekvisiten för att träffa kollektivavtal för plattformsarbetares räkning är *part* och *innehåll* eftersom det i dagsläget föreligger en gråzon mellan de olika partsbegreppen. För att se om kollektivavtalets rekvisit uppfylls krävs att arbetsutföraren kategoriseras som arbetstagare enligt MBL och frågan är därför den första att besvara.¹⁴⁸ Nästa fråga som ställs är vem som i så fall är arbetsgivare i plattformsföretagets affärsmodell. Här är det alltså intressant att granska om plattformsföretaget kan sägas vara arbetsgivare, arbetsförmedlare eller om det är kunden som ska anses vara en huvudpart i kontraktet.

4.2.1 Foodoras budavtal

Idag finns det ett antal kollektivavtal som omfattar plattformsarbetare i Sverige. Det mest aktuella är det kollektivavtal som Foodora och Transportarbetarförbundet tecknade 25/2 2021. Kollektivavtalet kan sägas vara historiskt eftersom Foodora blir det första gigföretaget i Sverige att teckna kollektivavtal för plattformsarbetare där ett plattformsföretag är en enslig part. Foodoras drygt 2000 anställda bud har kämpat länge för att få till avtalet som innebär bättre arbetsvillkor från och med den 1 April 2021 när avtalet trädde i kraft.¹⁴⁹ Budavtalet för cykel- och mopedbud innebär en utökad anställningstrygghet med förbättrade löner med

¹⁴⁶ The European commission launches a process to address the issue of collective bargaining for the self-employed 30.06.2020

¹⁴⁷ Adlercreutz (1964), s. 287.

¹⁴⁸ Westregård (2017) *Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen*, s. 320-321

¹⁴⁹ avtalet för cykel- och mopedbud

årliga löneökningar, ersättning för buden under vissa tider, pension, ersättning för viss utrustning och försäkringar.¹⁵⁰ Avtalet nämner inte partsställning eller detaljer kring tillämpningsområdet, utan under rubriken *Avtalsområde* står det enbart ”för cykel- och mopedbud som utför leveranser med transportväska avsedd för matleveranser”¹⁵¹.

Enligt 4§ *Avlöning och ersättning* garanteras buden en viss avlöning per timme som varierar enligt en löneplan. Den lägsta garanterade lönen är enligt avtalet 70 kr per timme och utgår under vardagar mellan klockan 06-19. På kvällar efter klockan 19 samt under helger får buden ett lönetillägg. Lönen som utgår enligt löneplanen garanteras oavsett om buden kör ut en leverans eller enbart inväntar uppdrag. Därutöver tillkommer en leveransersättning på 20-30 kronor per leverans. Avtalet innehåller även ersättningen av viss utrustning som enligt transportarbetarförbundet är tänkt att täcka underhåll av cykel- och mopedbudens tilldelade utrustning så som t.ex. kläder som ska tvättas, utrustning som behöver service, mobilhållare, ryggsäckar m.m. Ersättningen är beräknad på 1,5 kr/timme enligt 4§ mom 4 i avtalet. Av 5§ framgår det att arbetsgivaren tillhandahåller förstärkningsplagg för olika väderleksförhållanden. Arbetstagaren har även rätt till CE-certifierad cykelhjälm, mobiltelefonhållare, powerbank, cykelbelysning, reflexer, ringklocka, vinterdäck samt ryggsäck.¹⁵² När det kommer till tjänstepension och försäkringar ska arbetsgivaren teckna och vidmakthålla det försäkringsavtal som Svenskt Näringsliv och LO/PTK kommit överens om i AFA-försäkringarna. Det innebär att följande försäkringar, vid tidpunkt gällande, ska gälla:

- Avtalspension SAF-LO
- Tjänstegruppliv (TGL)
- Avgångsbidragsförsäkring (AGB)
- Omställningsstöd (TSL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Försäkring om kompletterande föräldrapenning (FPT)

¹⁵⁰ Budavtalet för cykel- och mopedbud

¹⁵¹ Budavtalet för cykel- och mopedbud s.2

¹⁵² 5§ mom 1 Budavtalet för cykel- och mopedbud

Kollektivavtalet innehåller även riktlinjer och nya rutiner för att stärka budens arbetsmiljö. Riktlinjerna, som kommer från transportarbetarbranschens avtal, kan anses vara ett komplement från transportavtalet.¹⁵³

Avtalet avviker inte nämnvärt från övriga avtalsskrivningar inom transportbranschen även om det är särskilt anpassat för plattformarbete i några punkter. En skillnad i budavtalet för cykel- och mopedbud är att provisionslön/ackordlön utgår. Därmed utgår också en lägre garanterad ersättning per timme än i övriga avtal. Avtalet är även särskilt anpassat genom en skrivning om schemaläggning som bygger på att de anställda meddelar när de inte vill eller kan arbeta före det att arbetsgivaren fastställer schemat.¹⁵⁴ Ett arbetstidsschema upprättas alltså i samråd med berörd arbetstagarare. I §3 mom 3 *alternativ schemaläggning cykel- och mopedbud (riders)* står det att ”senast fem (5) dagar före schemaperiodens start meddelar arbetstagararen otillgänglig tid för kommande schemaperiod. Senast tre (3) dagar före schemaperiodens start skall schemat vara arbetstagararen tillhanda”. Möjligheten till denna alternativa schemaläggning skiljer sig från övriga avtal inom branschen.

Avtalsförhandlingarna skedde inte utan motgångar och parterna har varit oense om avtalets innehåll samt vilka som ska omfattas. Redan i februari nådde parterna en överenskommelse undertecknad av Foodoras styrelse, men Transportarbetarförbundet drog sig ur med hänvisning till att bilbud och terminalarbetare inte var inkluderade. Idag är avtalet i hamn och överenskommelsen inkluderade cykel, bil och mopedbud som är anställda av Foodora. Majoriteten av bilbuden är anställda via Hungry Delivery som är en underleverantör till Foodora. Eftersom avtalet är kopplat till bolagets organisationsnummer faller de egenanställda bildbuden utanför kollektivavtalets kompetensområde. I dagsläget är det alltså endast de bilbud som är anställda av Foodora som omfattas.

4.2.2 Kollektivavtal och egenanställningsföretag

Hungry delivery gick tidigare under namnet Hungrig.se och var ett etablerat gigföretag som, likt Foodora, levererade mat och dryck från restauranger hem till kunder. I slutet av 2019 slogs Hungrig.se ihop med Foodora och företaget, som idag går under namnet Hungry delivery, förmedlar jobb till bland annat bilbud hos Foodora. De två företagen är formellt sett

¹⁵³ Budavtalet för cykel- och mopedbud

¹⁵⁴ §3 mom 3 Budavtalet för cykel- och mopedbud

två olika bolag, även om de har samma VD och liknande styrelse. Buden som arbetar på Foodora via Hungry delivery får i nuläget inte timlön på samma vis som de anställda buden hos Foodora, utan lönen baseras på provision och beror på antal leveranser. Det är vanligt förekommande att företag använder sig av underleverantörer på den svenska arbetsmarknaden. För att arbetarna på ett egenanställningsföretag som Hungry delivery ska omfattas av kollektivavtal krävs antingen att kollektivavtalets kompetensområde utökas till att även omfatta egenanställda genom en klausul i avtalet, eller att fackförbund tecknar kollektivavtal med egenanställningsföretag. I nuläget verkar inte något sådant avtal vara på gång.¹⁵⁵

Förutom ovan nämnda kollektivavtal så finns det plattformarbetare som omfattas av redan existerande kollektivavtal som inte är särskilt anpassade efter plattformsföretag. Exempelvis så har mopedtaxi-företaget Bzzt och Svenska transportarbetarförbundet gjort det möjligt för Bzzt-förare att omfattas av taxiavtalet och därmed givit plattformarbetarna samma grundläggande arbetsvillkor som traditionella taxichaufförer. Till skillnad från många andra plattformsföretag erbjuds förarna t.ex. deltidskontrakt genom kollektivavtal. Dock så uppger Transportarbetarförbundet att Bzzt rundar kollektivavtalet med fackförbundet och plattformsföretaget har istället upprättat egenanställningar genom att anställa personalen via företaget Cool Company. Därmed har Bzzt inte behövt tillämpa kollektivavtalet på dessa plattformarbetare.¹⁵⁶

Cool Company kan således sägas vara ett egenanställningsföretag likt Evolveras AB som hyrs in av Wolt (Se avsnitt 3.3). plattformarbetarna på Bzzt och Wolt ansluts till Cool company respektive Evolveras AB som i sin tur agerar administrativ- och ekonomisk mellanhand mellan buden och företagen. Budbees är ett annat exempel på företag som använder sig av ett egenanställningsföretag, istället för att själva anställa sin personal. Genom att använda sig av egenanställningsföretag fransäger sig plattformsföretagen sitt arbetsgivaransvar och arbetsutförarna blir istället visstidsanställda hos egenanställningsföretaget. Plattformsföretagen undviker alltså att själva ha anställda, eller kan minska antalet anställda,

¹⁵⁵ <https://www.allabolag.se/what/foodora> och <https://www.gigwatch.se/2021/02/28/hundratals-foodora-bud-saknar-fortfarande-kollektivavtal/> och <https://www.svd.se/trots-foodoras-avtal-star-over-tusen-bud-utanfor>

¹⁵⁶ <https://www.transportarbetaren.se/bzzt-dumpar-kollektivavtal-for-egenanstallningar/> besökt 26/2 2021

genom att ”hyra in” en arbetsgivare till plattformarbetaren för varje enskilt arbetstillfälle. I nuläget finns det inget kollektivavtal för egenanställningsföretag i Sverige.

4.3 Organisering av plattformarbetare i Norden

De nordiska länderna Sverige, Finland, Norge, Danmark och Island har alla skilda rättssystem. Här skildras enbart en översikt över den nordiska modellen samt en utblick i de skandinaviska länderna Norge och Danmark för att se hur gig-arbetares arbetsvillkor regleras i grannländerna. Med *Nordiska modellen* menas här den kollektivavtalsmodell där staten avhåller sig från detaljerad arbetsrättslig lagstiftning och där arbetsförhållanden i första hand regleras genom kollektivavtal. Det är vanligt att använda samlingsnamnet *nordisk modell* eftersom de nordiska systemen för arbetsrätt liknar varandra i många hänseenden. Även om många likheter föreligger så finns det dock tillräckligt många skillnader för att benämna det som *fem skilda nordiska modeller*.¹⁵⁷ I denna uppsats kommer ingen djupdykning att ske i de olika ländernas gällande rätt och läsaren hänvisas således att söka mer djupgående läsning på egen hand. (se t.ex. Niklas Bruun och Videbæk Munkholm & Højer Schjøler och FoW projektet).¹⁵⁸

4.3.1 Den nordiska modellen

EU-rätten har påverkat de nordiska arbetsrättssystemen avsevärt efter ESS blev gällande 1994. Sverige och Finland blev medlemmar i Europeiska unionen 1995 och Danmark blev medlem 1973. Norge och Island är inte medlemmar, men de är fortfarande parter i EES-avtalet.¹⁵⁹ En av de mest diskuterade frågorna i de nordiska länderna är kollektivavtalets roll på arbetsmarknaden.¹⁶⁰

¹⁵⁷ Westregård Digital collaborative s. 92

¹⁵⁸ Se exempelvis Niklas Bruun, Den nordiska modellen för facklig verksamhet i den Nordiska Modellen Fackföreningarna och arbetsrätten i Norden—Nu och i framtiden, (Liber 1990), 17 ff; Niklas Bruun ‘The Future of Nordic Labour Law’ (2002) *Scandinavian Studies in Law* 43, 375–85, Och The future of Nordic labour law Facing the challenges of changing labour relations och Videbæk Munkholm & Højer Schjøler *Nordic journal: Platform Work and the Danish Model- Legal Perspectives*

¹⁵⁹ Nyström 2010, *European Labour Law Journal*

¹⁶⁰ Se bl.a. M. J. Hotvedt and N. V. Munkholm, Labour law in the future of work: Introduction paper, Nordic future of work project 2017–2020: Fafø-paper 2019:06 [Hotvedt/Munkholm 2019].

Gemensamt för den nordiska modellen är bland annat arbetsmarknadens parter nyckelroll som huvudsakliga avtalsslutande på arbetsmarknaden med normen att lagstiftaren ska hålla sig utanför arbetsrättslig reglering i möjlig mån. Kollektivavtalen ett väsentligt regleringsverktyg och nordisk arbetsrätt är i många avseende ett resultat av förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Fackföreningstätheten kan sägas vara allmänt hög i alla de nordiska länderna och stora delar av arbetsmarknaden omfattas av kollektivavtal på branschnivå, även om det finns väsentliga skillnader mellan länderna. Exempelvis är kollektivavtalets roll inte lika dominerande i Finland, Norge och Island som i Sverige och Danmark där det anses vara det viktigaste regleringsverktyget. I Finland, Norge och Island är lagstiftningen utformad på ett sådant vis att chansen till undantag genom kollektivavtal är mer begränsad än i Danmark och Sverige där arbetsvillkoren regleras i kollektivavtal.¹⁶¹

Det föreligger flera betydelsefulla skillnader mellan de nordiska ländernas. Vissa skillnader går att finna i de rättsliga ramarna för grundläggande strukturer, medan andra väsentliga skillnader återfinns i föreskrifter eller genom juridiska lösningar på specifika problem¹⁶². I Danmark finns det inga lagstadgade formkrav för ett kollektivavtal till skillnad från i de andra nordiska länderna. Danmark har också en generell avsaknad av lagstiftning då mycket av anställningsskyddet ligger i kollektivavtal. På samma sätt genomförs EU-direktiv huvudsakligen genom kollektivavtal, med lagstadgade handlingar som kompletterar minimistandarder för de som inte omfattas av kollektivavtal¹⁶³. I Sverige är lagstadgad regleringar något mer omfattande än i Danmark och inkluderar till exempel allmänt anställningsskydd. Det finns också en lagstadgad ram för kollektiva anställningsförhållanden.

I Finland, Norge och Island finns det en allmängiltigförklaringsmekanism av kollektivavtal för att säkerställa minimivillkor för alla anställda som utför likvärdigt arbete inom samma sektor, oavsett bundenhet av kollektivavtal. Utvidgningen av kollektivavtalets tillämpningsområde skiljer sig dock mellan länderna där isländsk rätt kan sägas ha den allmängiltigförklaring som är mest långtgående. Lön och andra arbetsvillkor som fastställs i kollektivavtal i Island ska betraktas som minimivillkor för alla anställda inom respektive yrke

¹⁶¹ The future of Nordic labour law Facing the challenges of changing labour relations 2021 s 15-20.

¹⁶² Läs mer om den nordiska modellen i rapporten Pillar VI slutrapport: The future of Nordic labour law Facing the challenges of changing labour relations och Videbæk Munkholm & Højer Schjølør Nordic journal: Platform Work and the Danish Model- Legal Perspectives

¹⁶³ Läs mer om dansk rätt A. Lund-Sørensen and N. V. Munkholm, Key concepts and changing labour relations in Denmark: Part 1 Country report

inom kollektivavtalsområdet. Det krävs alltså inget särskilt beslut, utan kollektivavtal är tillämpliga på alla anställda, oavsett de anställdas- eller arbetsgivarens fackliga medlemskap.

Finland har en lagstadgad mekanism där ett separat råd ger kollektivavtal allmänt bindande verkan, *erga omnes*¹⁶⁴. Kollektivavtalet måste i så fall vara nationellt och representativt, vilket i praktiken innebär att ungefär hälften av alla i den aktuella sektorn måste omfattas. I Norge kan allmängiltigförklaring av offentliganställdas lönevillkor göras av ett självständigt organ med hänsyn till bestämmelser i ett särskilt kollektivavtal. Mekanismen kan endast åberopas om det finns dokumentation om sämre arbetsvillkor för utländska arbetstagare och Norge kan därför inte sägas omfattas av rättsregeln *erga omnes*. Svensk och dansk rätt saknar motsvariga mekanismer även om kollektivavtal kan påverka arbetsvillkoren bortom kollektivavtalens omfattning. Kollektivavtal kan påverka indirekta anställningsvillkor bortom deras omfattning och normativa effekt, oavsett specifika förlängningsmekanismer och kollektivavtalade bestämmelser kan därför påverka tolkningen av enskilda anställningsavtal.¹⁶⁵

Dansk rätt är känd för *Flexicurity*. Flexicurity består av tre element: flexibla arbetslagar som ger arbetsgivare flexibilitet när det gäller att avsluta anställningsförhållanden, generösa statligt finansierade arbetslöshetsförmåner som säkerställer en grundinkomst för arbetstagare under perioder av arbetslöshet och en aktiv arbetsmarknadspolitik, bland annat främjande och finansiering av förvärv av färdigheter och utbildning till att bemöta de förändrade behoven på marknaden¹⁶⁶.

I FoW-projektet skriver författarna att de ser det som ett grundläggande syfte av arbetsrätten att motverka maktasymmetrier mellan leverantörer och köpare av arbetskraft på individnivå. Den nordiska arbetsrätten kan därför sägas bygga på erkännande av ett behov av rättsligt skydd för enskilda arbetstagare och för juridiska normer som begränsar såväl avtalsfriheten som ledningsbefogenheterna. Följaktligen kan det sägas vara grundläggande i den nordiska modellen att skapa en intressebalans mellan arbetsgivarna och de enskilda arbetstagarna. I den nordiska modellen görs detta genom ett starkt samarbete mellan arbetsmarknadens parter som

¹⁶⁴ Läs mer om *erga omnes* i avsnitt 2.1.2

¹⁶⁵ Se avsnitt 2.1.2.

¹⁶⁶ Videbæk Munkholm & Højer Schjølers, *Platform work and the Danish model* s.29-30

kräver ett förtroende för att uppfylla vad som ligger i ett generellt samhällsintresse och skydda allmänna rättsliga värden.¹⁶⁷

4.2.2 Reglering av plattformarbete i Norge och Danmark

Genom gigföretagens uppbyggnad föreligger en juridisk utmaning på flera olika plan för den nordiska modellen. Eurofound har särskilt lyft utmaningen med *ICT-based mobile work* organisationer för den nordiska modellen. Arbetsformen innebär att ny teknologi används för att arbetare ska kunna utföra arbete när som de vill – utanför de normala arbetstimmarna och arbetsplatsen. I Sverige är det, som tidigare nämnt, allt vanligare att gigföretag använder sig av Egenanställningsföretag som hyrs in som arbetsgivare för enskilda uppdrag. I Danmark är det istället vanligt att flera plattformarbetare sammanförs via en digital plattform för att utföra ett uppdrag, en så kallar *crowed employment*. I både Danmark och Norge förekommer även *portofolio work*, en arbetsform som innebär att gig-arbetaren utför flera mindre, korta uppdrag till skilda kunder.¹⁶⁸

Kollektivavtalet mellan det danska företaget Hilfr och 3F är historiskt då det var det första kollektivavtalet som inkluderar plattformarbetare någonsin när det tecknades i april 2018.¹⁶⁹ Hilfr är ett danskt städföretag med runt 216 aktiva arbetare som erbjuder städservice för privata aktörer. 3F står för United Federation of Danish Workers och är Danmarks största arbetstagarorganisation. Avtalet är tecknat på företagsnivå och innebär att en gig-arbetare börjar arbeta som en egenföretagare entreprenör, men uppgraderas till arbetstagar efter att ha arbetat i sammanlagt 100 timmar och blir då automatiskt en så kallad 'Super Hilfr'. En 'Super Hilfr' innebär att arbetaren automatiskt blir anställd och gig-arbetaren täcks därmed av arbetstagarorganisationens kollektivavtal. När en person utfört sina första 100 h av arbete sker övergången alltså per automatik via algoritmer och därefter får personen rätt till förmåner såsom Hilfrs pension, sjuklön och semesterersättning. Avtalet omfattar även en minimilön som bidrar till att arbetarnas löner höjs efter uppgraderingen till 'Super Hilfr'. Uppdragstagaren kan även välja att förbli egenföretagare efter de första 100 h av arbete och måste i så fall ansöka om detta.¹⁷⁰

¹⁶⁷ The future of Nordic labour law Facing the challenges of changing labour relations 2021 s 15-16

¹⁶⁸ Eurofound 2010, kap 6, 8, 9 och 10, Digital platforms in the Nordic model s. 91-92

¹⁶⁹ <https://www.3f.dk/faa-hjaelp/overenskomst/find-din-overenskomst> Besökt 04/04-2021

¹⁷⁰ Platform work in the Nordic model s. 55-56

Efter dess att Hilfr och 3F tecknat kollektivavtal har flera nordiska digitala plattformsföretag rört sig i samma riktning.¹⁷¹ I Danmark har exempelvis Voocali tecknat ett kollektivavtal på företagsnivå, Erhverv har ingått ett nationellt avtal för matleverans och flera förhandlingsprocesser har tagit fart.¹⁷² I Norge tecknades ett kollektivavtal för cykelbuderna på Foodora redan 2019 efter en 5 veckors lång strejk. Avtalet innebär, förutom minimilön, ersättning för utrustning, extra ersättning under vinterhalvåret och en kollektivavtalad pension, även ett visstidskontrakt på minst 10-timmar garanterad arbetstid per vecka. Detta skiljer sig från många andra stora digitala plattformar där arbetarna är egenanställda eller egenföretagare och en ersättning utgår per leverans snarare än någon garanterad timlön.¹⁷³ Eftersom arbetarna på norska Foodora är anställd medföljer även en organisation- och strejkrätt. Efter att avtalet tecknades med det norska fackförbundet Fellesforbundet har dock plattformsföretaget fördelat fler och fler uppdrag till bilbuderna som saknar kollektivavtal. Samtidigt har företaget tagit in och använt sig av allt fler egenföretagare i stort, inte minst bilbud. Enligt såväl tidningen *Norskt næringsliv* som svenska transportarbetareförbundet har det lett till att cykelbud tvingats byta till bil för att fortsätta få uppdrag, vilket resulterar i att de inte längre omfattas av kollektivavtalet och därmed betraktas som egenanställda.¹⁷⁴ Företaget behöver alltså inte tillämpa existerande kollektivavtal på alla sina arbetare eftersom de egenanställda bildbuderna faller utanför kollektivavtalets kompetensområde. eftersom de faller då dessa arbetsutförare är anställda via ett egenanställningsföretaget.

4.2.2.1 Hilfr-3F-avtalet och dansk konkurrenslag

Kollektivavtal är grundläggande i den Danska kollektiva arbetsrätten och är det huvudsakliga redskapet för att reglera anställningsförhållandet mellan en arbetsgivare och arbetstagar. Ett kollektivavtal för en gig-arbetare som i själva verket är en egenföretagare strider mot konkurrensrätten. Följaktligen är det oklart huruvida Hilfr och 3Fs kollektivavtal kan sägas vara förenliga med den danska konkurrenslagen. Natalie Videbæk Munkholm och Christian Højer Schjøler skriver i artikeln *Nordic journal* att avtalet är anmärkningsvärt på flera punkter, främst eftersom det erbjuder en egenföretagare att få samma förmåner som en anställd med en fast minimilön. Detta eftersom kollektiva åtgärder som ämnar att sammanföra

¹⁷¹ Platform work in the Nordic model s. 53 och Jesnes et al., 2019

¹⁷² <https://www.danskerhverv.dk/presse-og-nyheder/nyheder/2021/januar/take-away-med-overenskomst/> Besökt 27/5

¹⁷³ Se t.ex. Deliveroo, Wolt eller Foodoras affärsmodell i de flesta andra länder.

¹⁷⁴ Se t.ex. <https://e24.no/naeringsliv/i/dOBWGX/bilbudene-inntar-foodora> Besökt 27/5

egenföretagare för att sluta avtal för deras räkning bryter mot såväl den danska som den EU-rättsliga konkurrensrätten. Författarna skriver att den danska arbetsdomstolen kan komma att ogiltligförklara avtalet om frågan utreds rättsligt.¹⁷⁵ Avtalet utmärker sig från andra kollektivavtal i Danmark genom att företaget inte är skyldig att tillämpa de framförhandlade arbetsvillkoren på alla arbetare, utan den enskilda arbetaren kan själv välja att inte inkluderas av avtalet. Plattformen kan således vägra en begäran om anställning från lokalvårdare som har arbetat mindre än 100 timmar.

Företaget Hilfr är medlem i en arbetsgivarorganisation och arbetar på framtida planer för ett avtal på branchnivå. Arbetsgivarorganisation kan sägas vara drivande i Hilfr-fallet vilket skiljer sig från det svenska kollektivavtalet för Foodora där arbetarna istället har varit den drivande parten.¹⁷⁶ Redan innan avtalet kom på plats tillkännagav grundaren av Hilfr sin långsiktiga affärsstrategi om att socialt värna om arbetarna genom att ett ge ut ett så kallat ”välfärdstillägget” till varje enskild uppdragstagare.

Hilfr:s avtal med 3F skiljer sig även från Foodoras genom att det inte tidigare fanns något industriavtal för städbranschen i den privata sektorn. Möjligheten för 3F att få till ett avtal med goda arbetsvillkor var därför begränsad och den övergripande nivån på avtalet kan sägas vara något lägre än jämförbara branschavtal inom privat sektor. Kollektivavtalet kan av den anledningen inte sägas vara revolutionerande på samma vis som Foodoras avtal. I januari 2020 var endast 36 av 216 arbetare så kallade `super hilfrs` vilket enligt företaget själva beror på konkurrensen med andra gigföretag som kan erbjuda billigare städtjänster eftersom de endast utförs av egenföretagare.¹⁷⁷

Från rättspraxis i Danmark kan kollektivavtal accepteras för personer som tillhandahåller tjänster som inte strider mot konkurrenslagstiftningen. Den danska arbetsdomstolen har i ett avgörande från 1999 gällande frilansande journalister hänvisat till konkurrenslagen och bedömt att journalisterna inte kan anses vara egenföretagare enbart grundat på att tjänsterna tillhandahålls som enskilda uppdrag.¹⁷⁸ Fallet gällde frilansjournalisterna som utförde arbete

¹⁷⁵ Nathalie Videbæk Munkholm & Christian Højer Schjølers artikel *Platform work and the Danish model* S 120

¹⁷⁶ Platformwork in the Nordic model s. 8

¹⁷⁷ Platform work in the Nordic model s.54-57

¹⁷⁸ Competition Appeals Tribunal, ruling of 7 April 1999, j. no. 97-218.349.

av samma karaktär, under samma arbetsförhållanden och med samma ersättning som fastanställda journalister. En helhetsbedömning för det enskilda fallet ska utföras och alla omständigheter beaktas. Den danska domstolens bedömning är således i linje med FNV-kunsten fallet i EU-domstolen. Tjänster som tillhandahålls med karaktäristiska anställningsvillkor, och som därmed liknar vardagligt arbete, kan anses ha fackligt behov av lön- och arbetsvillkorsförhandlingar enligt den danska arbetsdomstolen. Således kan frilansjournalister omfattas av kollektivavtal avsedda för journalister baserat på det specifika anställningsförhållandet och tjänsteleverantörens affärsupplägg.

5. Analys

5.1 Plattformsarbetares klassificering i MBL

Aktörernas placering utifrån MBL:s personkategorier *arbetsgivare* och *arbetstagare* är av stor betydelse eftersom det avgör vem som kan ingå och omfattas av kollektivavtal. En aktörs förhållande till MBL påverkar därmed gig-arbetarnas möjlighet till bättre arbetsvillkor samt plattformsföretagets skyldighet gentemot arbetaren.

Frågan hur plattformsarbetare ska klassificeras enligt MBL är komplex då det beror på det specifika företagets affärsmodell. Det har i uppsatsen visat sig att plattformsarbetare kan kategoriseras som arbetstagare i en affärsmodell och egenföretagare i en annan. Det är inte alltid plattformsföretaget som kan anses ha arbetsgivaransvar, utan det kan istället vara ett egenanställningsföretag som hyrs in som arbetsgivare för arbetstillfällena. Användningen av egenanställningsföretag legitimerar stapling av visstidsanställningar samtidigt som företaget själva fransäger sig arbetsgivaransvaret för sina plattformsarbetare. Egenanställning är ingen egen anställningsform, utan de egenanställda plattformsarbetarna anställs för den tid han eller hon utför ett specifikt arbete. Likväl är de anställda och ska placeras in i MBL:s arbetstagarbegrepp och det finns därmed möjlighet att träffa kollektivavtal för gruppen.

Även plattformsarbetare som kan anses vara *jämställda uppdragstagare* anses vara arbetstagare i MBL:s mening, trots att de inte traditionellt inräknas i det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Detta om de kan sägas ha en ställning av väsentligen samma slag som en anställd och därmed inräknas i begreppet. Kategoriseringen medför en förhandlingsmöjlighet samt en möjlighet att omfattas av kollektivavtal för gruppen. För att omfattas av kollektivavtal krävs det dock en särskild klausul som utvidgar kollektivavtalets kompetensområde.

Eftersom det föreligger en brist på rättspraxis finns det i nuläget en gråzon kring när ett anställningsförhållande kan sägas råda. Därav går det inte att ge ett generellt svar på hur arbetsutföraren på ett plattformsföretag ska kategoriseras, utan företagets specifika affärsmodell är avgörande. Om gig-företaget uppfyller arbetsgivarfunktioner och har partsbehörighet att teckna kollektivavtal följer även skyldigheter och rättigheter för de olika

aktörerna. Detta påverkar gig-arbetarnas möjlighet att omfattas av kollektivavtal, deras organiseringsrätt samt strejkrätten. Eftersom kollektivavtal är det primära regleringsinstrumentet i den svenska arbetsrätten blir personkategorierna i MBL särskilt viktiga. Gig-arbetare som hamnar utanför den civilrättsliga definitionen av arbetstagare står utanför det arbetsrättsliga skyddet, vilket påverkar exempelvis anställningsskyddet, rätten till sjuklön och rehabilitering, samt arbetsmiljöregleringar.

5.2 Affärsmodellens påverkan på gig-arbetarnas arbetsvillkor

Plattformsföretagens olika affärsmodeller påverkar hur plattformsarbetarna ska kategoriseras in i MBL: personkategorier vilket i sin tur påverkar arbetarnas arbetsvillkor. För att veta arbetsutförarnas rättigheter, och huruvida företaget har ett arbetsgivaransvar, måste en bedömning av det specifika plattformsföretagets affärsmodell ske. Prassl och Risak har tagit fram en modell med arbetsgivarfunktioner som går att applicera på olika gig-företag för att skapa mer klarhet i fallet. Även om modellen utgår från ett common law-system, är en analysmodell av detta slag relevant för att klargöra vem som ska betraktas som arbetsgivare. Uppsatsen har visat att flera företag uppfyller alla fem arbetsgivarfunktioner och skulle troligtvis bli inplacerade i kategorin vid en rättslig prövning, trots att de själva fransäger sig arbetsgivaransvaret.

Bedömningen av affärsmodell är alltså avgörande för kategoriseringen och därmed för vilka skyldigheter företaget har mot arbetsutförarna.¹⁷⁹I uppsatsen har Wolt kategoriserats in under företag med en *on demand* affärsmodell och företagets uppbyggnad liknar Foodoras i många hänseenden. Wolt inriktar sig, precis som Foodora, på upphämtningstjänster och vid en granskning av företagets affärsmodell går det att konstatera att de, precis som Foodora, uppfyller arbetsgivarfunktionerna som Prassle och Risak uppställer i sin analysmodell. Vid en granskning av företaget har det framgått att Wolt använder sig av ett egenanställningsföretag, Evolveras AB, som agerar administrativ- och ekonomisk mellanhand mellan buden och företaget. Precis som bilbudena hos Foodora utför gig-arbetarna på Wolt arbete som på många vis stämmer överens med ”vanligt arbete”, eftersom de saknar den självständighet och flexibilitet som begreppet självständig uppdragstagare förknippas med.

¹⁷⁹ Se kap 3.1-3.3 och Prassl och Risak *Uber, TaskRabbit & Co: Platforms by Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowd Work*, s. 25.

Det har visat sig att det inte är ovanligt att plattformsföretag använder sig av egenanställningsföretag som agerar arbetsgivare enbart för den tid uppdragen utförs; Wolt, Foodora, Bzz och Budbee är några exempel på plattformsföretag som använder sig av denna affärsstruktur. Detta påverkar kategoriseringen eftersom plattformsföretaget därmed blir en mellanhand som endast förmedlar tjänster mellan gig-arbetaren och kunden och egenanställningsföretaget tar över arbetsgivaransvaret.¹⁸⁰ Egenanställningsföretags uppbyggnad kan liknas vid bemanningsföretagens i flera hänseenden, med skillnaden att plattformsföretagen eller arbetaren bestämmer när arbete ska utföras och därefter ”hyrs” egenanställningsföretaget som arbetsgivare för det specifika uppdraget. Gig-arbetaren blir alltså anställd av egenanställningsföretaget för det enskilda arbetstillfället, men det är inte egenanställningsföretaget som förmedlar arbete mellan kunden och arbetsutföraren.

De digitala plattformar som är utformade likt Tiptapp och Taskrabbitt, där arbetsutföraren använder sig av egna redskap och ospecificerad prissättningsmodell, kallas *Crowdwork*. I affärsmodellen fungerar den digitala plattformen som en arbetsförmedlare eller *mellanhand* för kunden och gig-arbetaren. Genom att granska gig-företagens uppbyggnad och placera in dem i Prassles och Risaks affärsmodell har jag funnit att Tiptapp, likt Taskrabbitt, uppvisar fragmentariska arbetsgivarfunktioner där arbetsgivaransvaret fördelas mellan plattformsföretaget, arbetsutföraren och kunden. Exempelvis är det kunden som bestämmer uppdrag och ingår avtal med arbetsutföraren och kunden kan välja bort en arbetare – exempelvis pga. lågt betyg. Det är också kunden som sätter betyg för hur väl uppdragen utförts, vilket påverkar gig-arbetarens möjlighet för framtida uppdrag.

Arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla lön och arbete -punkt tre i analysmodellen- uppfylls inte heller av Tiptapp eftersom det kan dröja dagar mellan en jobbmatchning av ett lämpligt uppdrag och en gig-arbetares kvalifikationer. Det finns inte heller något prissättningssystem att förhålla sig till och det är den som utför arbetet som måste kontrollera att det satta priset för ett arbete är skäligt för en uppgift. Det är sedan kunden, inte företaget, som betalar ersättning för det utförda arbetet även om betalningen sker genom den digitala plattformen. Tiptapp och Taskrabbitts kontroll av interna och externa faktorer i produktionen kan inte heller sägas vara fullständig (punkt 4 och 5 i analysmodellen). Det sker ingen

¹⁸⁰ Läs om Egenanställningsföretag under avsnitt 3.2

kontinuerlig kontroll av att ett visst arbete utförs korrekt eller insyn i hur transportereringen av sopavfall, möbler eller andra gods går till. Uppdelningen mellan affärsmodellens tre parter indikerar att plattformsföretag med denna affärsmodell inte, enligt nuvarande rättsliga regleringar, kan sägas vara arbetsgivare och de digitala plattformarna har därmed inte samma juridiska ansvar för arbetarnas arbetsvillkor.

Hur påverkar då kategoriseringen arbetsutförarnas arbetsvillkor? Det framgår i uppsatsen att digitala plattformar med en affärsstruktur likt Tiptapp och Taskrabbits, försätter gig-arbetaren i en osäker position. I affärsmodellen är det vanligen arbetsutföraren som ansvarar för att lönen är skälig, samtidigt som det är kunden som bestämmer vilket pris hen är villig att betala för den specifika tjänsten. I podcastserien *De nya daglönarna* på Sveriges radio vittnar journalisten om hur uppdrag, som vid en första anblick kan verka lönsamma, visar sig ha flera oförutsägbara kostnader. Förutom provisionen till företaget som ska räknas bort från ersättningen så ska kostnader som bensin, eventuell parkerings- eller tullavgifter, skatt, den uteblivna tjänstepensionen etc. täckas av den ersättning som kunden betalar för tjänsten. Uppdraget kan dessutom ta mycket längre tid än beräknat.

Selberg refererar till DeStefano (2016) i sitt konstaterande att arbetsformen inte är ny på arbetsmarknaden även om den utmanar dagens regleringar, gränser och normer. Plattformarbetare kan nämligen jämföras med det arbete som utfördes av de så kallade ”inhysesshjonen”, daglönare, för över 100 hundra år sedan¹⁸¹. Daglönare kom till arbetsplatsen på morgonen och bad att få jobba och arbetsgivaren valde ut de arbetare som behövdes. Idag får gig-arbetarna i många fall, likt daglönare, invänta jobb för att sedan enbart få betalt för själva arbetsinsatsen och inte väntetiden mellan uppdrag. De inhysesshjon som tackade nej till arbete, eller som inte nådde upp till arbetsgivarens krav en dag, riskerade att inte tillfrågas nästa. I gig-ekonomin gers detta uttryck genom ett betygssystem. På Tiptapp och Taskrabbitt ingår även uppdrag som avbrutits i betygssystemet och en avbruten leverans kan således påverka gig-arbetarens betyg i stort. Betygssystemet begränsar gig-arbetarens möjlighet att välja bort uppdrag och den frihet som egenföretagarna ofta tillskrivs begränsas därmed.

¹⁸¹ Selberg Selberg (2017) s. 44-45. (Ursprungligen från De stefano *the rise of just-in-time workforce: on demand work, crowdwork and labour protection in the gig-ekonomi* 2016 s 6)

Vid betraktande av lagkommentarens rekvisitet blir det tydligt att den inte är anpassad efter plattformarbete. I den traditionella arbetsmarknaden anses en uppdragstagare som en självständig individ som har friheten att avböja ett uppdrag, bestämma över sin egen arbetstid samt använda sina egna arbetsverktyg. I realiteten kan självständigheten i gig-arbetet ifrågasättas när en arbetare t.ex. sitter utomhus på en egen inköpt cykel och obetalt inväntar uppdrag med risk för dåligt betyg om tjänsten levereras bristfälligt. Uppdragstagarna i gig-ekonomins mening är därför, många gånger, inte lika självständiga som uppdragstagarbegreppet åsyftar. Då delningsekonomin är ett relativt nytt fenomen som i stor utsträckning saknar regleringar är det av stor vikt att existerande lagregleringar tillämpas på nya händelser på ett korrekt vis med förståelse för ändamålet bakom en rättsregel. Genom att tillämpa en teleologisk tolkningsmetod kan slutsatsen dras att syftet med uppdragstagarbegreppet många gånger skiljer sig från vad den nya arbetsformen gig-arbete innebär.

Även gig-arbetare som arbetar på företag med en *on demand* affärsmodell kan ha otillräckliga arbetsvillkor, inte minst eftersom de många gånger befinner sig i en gråzon där det är oklart huruvida de ska betraktas som arbetstagare eller egenföretagare. Foodora är ett av få plattformsföretag som erkänner sina bud som anställda. I övrigt avstår de flesta digitala plattformar att benämna den arbetsinsats som gigarbetarna uträttar som just *arbete* i kontexten och termen *anställd* undviks. Istället används ord som ”gig” eller ”gig-arbete” vilket ger företag legitimitet att inte tillämpa anställningsskydd eller andra reglering som förekommer i *normalt* arbete.

Idag finns ett kollektivavtal som är tecknat mellan Transportarbetarförbundet och Foodora. Avtalet ger cykel- och mopedbud jämförbara arbetsvillkor med övriga transportbranschen på flera punkter. Visserligen skiljer sig avtalet från transportavtalet genom att garantiersättningen per timme är lägre. Avtalet är istället särskilt anpassat efter plattformarbete genom att en ackordslön utgår, vilket resulterar i en medellön på runt 140 kr i timmen. Budavtalet för cykel- och mopedbud är även särskilt anpassat efter arbetsformen genom en skrivning om schemaläggning som bygger på att de anställda meddelar när de inte vill eller kan arbeta innan arbetsgivaren fastställer schemat. Kollektivavtalet visar att den svenska modellen fungerar och att även plattformsföretag kan regleras inom ramen för kollektivavtalsmodellen.

5.3 Utmaningar för arbetsmarknadens parter

Den växande gig-ekonomin har skapat nya utmaningar för den svenska kollektiva arbetsrätten. För att reglera plattformsarbetares arbetsvillkor och inkludera plattformsarbetare i den svenska modellen krävs det att arbetsmarknadens parter träffar kollektivavtal. Som jag ser det finns det tre grundläggande utmaningar för att träffa kollektivavtal för sektorn; (1) den gråzon som föreligger kring vem som är arbetsgivare respektive arbetstagare i den nya arbetsformen, (2) de korta tillfälliga anställningarna som gig-arbete ofta innebär och (3) den låga organisationsgraden för arbetsgruppen.

5.3.1 Plattformföretagens arbetsgivaransvar

En huvudsaklig utmaning för arbetsmarknadens parter grundar sig i att många plattformsföretag inte identifierar sig själva som arbetsgivare, vilket påverkar kollektivavtalets kompetensområde och därmed plattformsarbetarnas arbetsvillkor i stort. När det inte finns en arbetsgivare att teckna kollektivavtal med är det inte heller möjligt att ta till normala stridsåtgärder, vilket kan sägas underminera den svenska kollektivavtalsmodellen.

Problemet grundar sig i att plattformsföretag ser sig själva som en slags mellanhand som förmedlar tjänster mellan gig-arbetare och kunder. Plattformsföretag frånsäger sig därmed ansvaret som arbetsgivare, vilket i förlängningen påverkar arbetarnas villkor. De grundläggande rekvisit som beaktas i gränsdragningen av arbetstagarbegreppet går att applicera på plattformsarbete, men varje fall är komplext och domstolen behöver göra en helhetsbedömning av omständigheterna i det specifika fallet. Eftersom den nya gig-ekonomin är ett förhållandevis nytt fenomen föreligger dock en avsaknad av praxis på den nya arbetsformen. Det medför att det i nuläget är oklart vilka plattformsföretag som ska räknas som arbetsgivare samt en gråzon kring när ett anställningsförhållande kan sägas råda.

Företag som frånsäger sig rollen som arbetsgivare slipper genom självkategoriseringen att betala ut sociala avgifter och pension, och sparar således mycket pengar på kategoriseringen. Eftersom företaget ”inte är arbetsgivare” och det, enligt dem, ”inte föreligger något anställningsförhållande” kan inte kollektivavtal tecknas på företagsnivå.

Självkategoriseringen resulterar även i en avsaknad av intresse för plattformsföretag att gå med i en arbetsgivarorganisation och därigenom träffa branschavtal. Det är dock inte upp till

företag att avgöra vem som är arbetsgivare eller arbetstagare. Det är domstolen som gör den slutliga bedömningen av det enskilda fallet baserat på företagets affärsmodell samt omständigheter och rekvisit. För att en sådan bedömning ska göras krävs det dock att tvisten når domstol, annars kan det bli en fråga för Skatteverket att avgöra. Om fallet kommer till arbetsdomstolen kan ett uppdragsavtal betraktas som en anställning i efterhand, om domstolen gör en sådan bedömning.

Det är samtidigt förståeligt att plattformsföretagen inte väljer att kategorisera sig som arbetsgivare. Läget är komplicerat och i dagsläget är det en utmaning att skilja ut vilka företag som kan sägas förmedla professionella tjänster och vilka som enbart kan anses vara en mellanhand för att samordna konsumenter och uppdragstagare. Problemet har sin bakgrund i gig-företagens affärsstruktur som utgår från tre aktörer; arbetaren, kunden och plattformsföretaget, istället för två som i det traditionella anställningsförhållandet. Därav vet företagen inte alltid själva hur de ska kategoriseras in i den nya modellen. Det saknas således incitament för gig-företagen att erkänna sig som arbetsgivare, dels eftersom de inte garanterat kan anses vara arbetsgivare i deras specifika affärsmodell, men främst eftersom självkategoriseringen i sig innebär en ekonomisk förlust. De utgifter som tillkommer genom att erkänna sig som arbetsgivare medför i sin tur att andra företag, som inte gjort samma självkategorisering, riskerar att konkurrera ut företaget eftersom de kan erbjuda samma tjänst för ett lägre pris. Hilfer i Danmark ett tydligt exempel. Företaget, som har tecknat kollektivavtal med 3F, tvingas konkurrera mot flera andra gig-företag som erbjuder liknande städservicetjänster. Eftersom företaget själva står för sociala avgifter, administrativa utgifter samt garanterar en minimi lön, blir konkurrensen hård mot de andra företagen som inte erbjuder sina arbetsutförare samma villkor.

Stefano skriver att företagets självklassificeringen inte nödvändigtvis är felaktig, utan det beror helt enkelt på om begreppens användning överensstämmer med hur företagets transaktioner ser ut i realiteten, det vill säga, huruvida den arbetspresterande personen behåller en självständig ställning i förhållande till arbetsutförandet. Oavsett hur företagets retorik utåt sett ser ut, kan arbetsförhållandena klassificeras som en anställning i juridisk mening, fränsett hur parterna själva definierar arbetsförhållandet.

5.3.2. Korta tillfälliga anställningar

Den andra utmaningen som arbetsmarknadens parter står inför är de korta tillfälliga anställningarna som gig-arbete ofta innebär. Visstidsanställningar är en anställningsform som fackförbund inte vill se överhuvudtaget i den svenska modellen. Det föreligger därmed en avsaknad av incitament för fackförbunden att teckna kollektivavtal med exempelvis de egenanställningsföretag som Budbee- och Wolts bud är anställda via. Eftersom egenanställda är anställda hos egenanställningsföretaget finns det dock en möjlighet för fackförbund att träffa kollektivavtal för dessa arbetstagare.

Problemet, som jag ser det, ligger i att fackförbund har en negativ inställning gentemot egenanställningsföretag i stort eftersom anställningsformen saknar den trygghet som traditionella tillsvidareanställningar medför. Fackförbunden vill helt enkelt inte legitimera korta tillfälliga anställningar och intresset att samtala med egenanställningsföretag är därför bristfälligt. Jag har stor förståelse för hållningen då den svenska modellen utgår från tillsvidareanställningar och anställningsskyddet är uppbyggt därefter. Den stapling av visstidsanställningar som egenanställningsföretag innebär medför en otrygghet för arbetstagaren. Samtidigt behöver sektorn regleras och en kontaktperson på transportarbetarförbundet bekräftar att samtal kring olika kollektivavtalslösningar pågår, även om vägen till en överenskommelse kan vara lång.

Denna utmaning ligger inte enbart i att företagen erbjuder korta tillfälliga anställningar -till skillnad från tillsvidareanställningar som den svenska modellen utgår från- utan också genom att gig-företag tycks använda sig av egenanställningsföretag för att kringgå lag och kollektivavtal.¹⁸² Detta görs dels genom att företagen inte har några egna anställda, men också genom att egenanställda tas in för att kringgå existerande kollektivavtal. Denna möjlighet att ”hyra in” en arbetsgivare för specifika korta uppdrag är högst problematisk. Även på plattformsföretaget Foodora, som i övrigt är i framkant genom deras kollektivavtal med transportarbetarförbundet, har det visat sig att vissa arbetsutförare inte omfattas av avtalet eftersom de är anställda via ett egenanställningsföretag. På norska Foodora, som tecknade kollektivavtal 2019, har allt fler uppdrag tilldelats de bilbud som inte omfattas av det gällande kollektivavtalet. Detta har lett till att cykelbud tvingats byta till bil för att fortsätta få

¹⁸² Se t.ex. Wolts affärsmodell där de använder sig av ett egenanställningsföretag, Evolveras AB, som agerar administrativ- och ekonomisk mellanhand mellan buden och företaget.

uppdrag. Buden omfattas därmed inte längre av det framförhandlade kollektivavtalet och dess villkor utan blir istället egenanställda. Samtidigt har Foodora tagit in och använt sig av allt fler egenanställda i stort. Är kollektivavtalet enbart ett varumärke i syfte att ge bra PR för företaget?

Även Bzzt rundar sitt kollektivavtal med Transport och har istället börjat upprätta egenanställningar genom att anställa personalen via företaget Cool Company och företaget undviker därmed att tillämpa kollektivavtalet. För den enskilda arbetsutföraren ska kollektivavtalet skapa såväl social som ekonomisk trygghet och kollektivavtalet bör vara ett sätt för både arbetstagar- och arbetsgivarsidan att förhindra underbudskonkurrens. Hur ska vi komma till bukt med denna företagsmodell som omkullkastar hela den svenska modellen?

5.3.3 En låg organisationsgrad

Den svenska kollektivavtalsmodellen bygger på en hög organisationsgrad bland såväl arbetstagarare som arbetsgivare för att behålla en jämn maktbalans på arbetsmarknaden. En utmaning för arbetsmarknadens parter är således att allt färre löntagare i Sverige idag är fackligt organiserade. Organisationsgraden är särskilt låg bland plattformsarbetare vilket är problematiskt eftersom det krävs facklig organisering för att få till kollektivavtal och därmed förbättra arbetarnas villkor. Det plattformsarbete som plattformsjättarna Uber, Foodora och Taskrabbitt erbjuder hamnar alla på LO-området. Eftersom medlemsavgifterna ofta är högre på LO-sidan, samtidigt som lönerna traditionellt sätt är lägre, belastades fackföreningarna på arbetsidans generellt sätt extra hårt av den minskade fackliga anslutningen. I Kjellbergs publikation *Hur står det till om den fackliga organisationsgraden* skriver författaren även att den fackliga organiseringen är lägst bland unga, utrikesfödda och visstidsanställda; grupper som alla är vanligt förekommande i delningsekonomin.

Sektorn är alltså överrepresenterad av de grupper där trenden av kraftig tillbakagång för fackföreningsrörelsen är allra störst. Förutsättningarna för arbetsgruppen att organisera sig försämras ytterligare genom att plattformsarbete många gånger är en bisyssla till en annan huvudsaklig sysselsättning. Samtidigt är det här; bland unga, utrikesfödda och tillfälligt anställda inom LO-området, som sämst arbetsvillkor återfinns. Enligt Kjellberg bidrar outsourcing, inhyrning av personal, ensamarbete och gig-arbete till vad han kallar *strukturell individualism*. På så vis kan de olika arbetsformerna sägas bidra till en försvagning av den kollektiva styrkan. Kjellbergs resonemang kring den *strukturella individualismen* är

intressant. Jag befärrar att risken för att stå utanför gemenskapen ökar i och med det ensamarbete som plattformarbete många gånger innebär. Det är inte osannolikt att denna form av ensamarbete, utan kollegor eller en fast arbetsplats, bidrar till en lös anknytning till arbetet och därmed branschen i stort. Utan den samhörighet som arbetskamrater genererar är det även svårare att dras med i den fackliga gemenskapen, vilket bidrar till den negativa trenden med färre fackklubbar och färre fackliga representanter på arbetsplatser. Tillika påverkar nedgången i sig en fortsatt minskad facklig anslutning. Resonemanget är i linje med vad Transportarbetarförbundet tidigare uttryckt om hur den nya arbetsformen inte motiverar individer till kollektiv organisering. Är detta bara början av en nedåtgående spiral med försämrade lönevillkor och oskäligen arbetsvillkor?

5.4 Omvärldsspaning och framtida lösningar i svensk rätt

För att finna inspiration kring hur svensk rätt kan utvecklas på området har jag gjort en utblick till våra skandinaviska grannländer. Hur har dessa länder reglerat gig-arbetares arbetsvillkor? Hur bör svensk rätt utvecklas för att förbättra plattformsarbetares arbetsvillkor? Nedan resonerar jag kring kollektivavtalslösningar i Danmark och Norge samt analyserar vilken lärdom vi i Sverige kan dra av dessa. För att besvara min sista frågeställning diskuterar jag även olika tänkbara åtgärder i Sverige och hur svensk rätt kan utvecklas på området. Här utgår jag från de tre grundläggande problem som jag definierat ovan. Jag ser också över huruvida de förslag som presenterats på EU-nivå är förenliga med den svenska modellen.

5.4.1 Reglering av arbetsvillkor i Norge och Danmark

Norge har varit i framkant när det gäller kollektivavtal för plattformarbetare och redan 2019 tecknades ett kollektivavtal för cykelbuderna på Foodora. Detta gjorde Norge till det första landet i Norden att få till ett kollektivavtal för matbud. Avtalet innebär, likt det svenska kollektivavtalet med Foodora, en garantilön, ersättning för utrustning och kollektivavtalad pension. Därutöver får de norska cykelbuderna även extra ersättning under vinterhalvåret samt ett visstidskontrakt där minst 10-timmars arbetstid garanteras per vecka. I det svenska kollektivavtalet står det att ordinarie arbetstid i genomsnitt utgör 38,25 timmer, men det står ingenting om en garanterad arbetstid per vecka i avtalet¹⁸³. Efter att Foodora tecknat avtal med det norska fackförbundet Fellesforbundet har plattformsföretaget fördelat fler och fler

¹⁸³ §3 mom 2 Budavtal för cykel- och mopedbud

uppdrag till bilbuden som står utanför kollektivavtalets kompetensområde. Samtidigt har, som tidigare nämnts, företaget tagit in och använt sig av allt fler egenföretagare i stort.

I Sverige bör vi dra lärdom av hur processen sett ut på Norska Foodora. Den höga organiseringen bland deras bud blev en bidragande faktor till att kollektivavtalet med Fellesforbundet kunde vara på plats redan 2019. Norge kan på så vis sägas vara i framkant gällande organisering av plattformarbetare och ett föredöme för Sverige. Avtalet har sannolikt inspirerat de svenska parterna och legat till grund för den slutliga kollektivavtalsöverenskommelsen med Foodora. Samtidigt bör arbetsmarknadens parter dra lärdom av hur företaget i grannlandet, efter dess att kollektivavtalet kommit på plats, anställt allt fler egenanställda bilbud. Vi bör vara uppmärksamma på att företag som tecknar kollektivavtal kan komma att runda avtalet på liknande vis även i Sverige. Vi har redan sett händelseutvecklingen utspela sig med mopedtaxi-företaget Bzzt. Företaget rundar sitt kollektivavtal med Svenska transportarbetarförbundet genom att anställa personal via företaget Cool Company. På så vis upprättar företaget egenanställningar som faller utanför kollektivavtalets kompetensområde och arbetsutförarna får inte ta del av de framförhandlade arbetsvillkoren som Bzzt stolt uppvisar på sin webbplats. Det finns alltså en risk att kollektivavtal används som ett marknadsföringsinstrument för att ge plattformsföretag legitimitet och bra PR.

I Danmark har 3F och Hilfr träffat en överenskommelse där arbetarna själva får välja anställningsstatus efter 100 timmars arbete. Förhandlingarna med F3 var på Hilfr:s initiativ och kollektivavtalet kan inte sägas vara lika anmärkningsvärt som Svenska- och Norska Foodoras två olika kollektivavtal eftersom villkoren inte är lika revolutionerande. Det fanns inte något industriavtal för städbranschen i den privata sektorn att förhålla sig till när avtalet kom på plats och möjligheten för 3F att få till ett avtal med goda arbetsvillkor var därför begränsad. Den övergripande nivån på avtalet kan således sägas vara något lägre än jämförbara branschavtal på övriga marknaden. Hilfr är bara ett av många nyuppstartade gig-företag som erbjuder städtjänster och initiativet att påbörja förhandlingarna var med största sannolikhet en affärsstrategi för att urskilja sig från övriga städföretag.

Jag håller med Nathalie Videbæk Munkholm och Christian Højer Schjølers om att det är anmärkningsvärt att avtalet ger plattformarbetare, som utför samma arbetsuppgifter på samma arbetsplats, skilda klassificeringar. Arbetsgivaren är inte skyldig att tillämpa de

framförhandlade arbetsvillkoren på alla arbetare, utan först efter 100 arbetade timmar kan avtalet tillämpas på den enskilda medarbetaren. Det är därefter upp till plattformarbetaren att själv bestämma huruvida han eller hon vill omfattas av avtalet.

Att ge de anställda ett obegränsat val att välja, eller välja bort, kollektivavtalet strider mot de grundläggande elementen i kollektiv arbetsrätt. Avtalsmekanismerna för kollektivavtal är speciella och gemensamt för den nordiska modellen är att medlemmarna i en organisation blir direkt bundna av ett kollektivavtal när parterna har nått en överenskommelse. Kollektivavtal har alltså en bindande natur och därigenom säkerställs medlemmars rättigheter. Kollektivavtal i såväl svensk som dansk arbetsrätt är det huvudsakliga regleringsinstrumentet och avtalen kan sägas ha en obligatorisk effekt i båda länderna. Att kollektivavtalet tillåter undantag för den enskilda individen är därför väldigt speciellt. En sådan undantagsregel ger utrymme för en maktobalans som kan leda till att arbetstagaren känner sig tvingad, eller tvingas, välja bort att omfattas av avtalet. Samtidigt är lösningen framförhandlad mellan parterna utan lagstiftarens inflytande och avtalet gör det möjligt för arbetarna att betraktas som anställda och därav få bättre arbetsvillkor. Om avtalet tillämpas korrekt ger det även en frihet för individen som själv får välja sin status.

Regleringen bryter dock med stor sannolikhet mot konkurrenslagen om arbetarna kan ges statusen *egenföretagare*. Avtalet kan följaktligen sägas vara ett *kollektivavtal för egenföretagare* som bland annat reglerar *minimilöner*. Det har visat sig i EU-domstolen, så väl som nationella domstolar, att egenföretagare som upprättar avtal kring avgifter kollektivt är kartell-bildning i konkurrenslagens mening. Den danska arbetsrätten skiljer sig från den svenska genom att ett explicit undantag för jämställda uppdragstagare inte föreligger. Det har även visat sig att den danska domstolen resonerat i linje med EU-domstolens vid en bedömning om huruvida frilansjournalister kunde omfattas av ett kollektivavtal för journalister.¹⁸⁴

Från rättspraxis i Danmark och EU-domstolen har det visat sig att kollektivavtal accepteras för personer som tillhandahåller tjänster som inte strider mot konkurrenslagstiftningen. Om ett rättsfall kring Hilfr-3F avtalet skulle behandlas av den danska domstolen, med samma metod som i det danska rättsfallet med frilansjournalisterna, kan avtalet sägas bryta mot konkurrenslagen. Huruvida arbetet är karaktäristiskt för en anställning är ett avgörande

¹⁸⁴ Se avsnitt 4.2.4 samt FNV-kunsten fallet

elementet och det specifika i anställningsförhållandet tillsammans med tjänsteleverantörernas affärsupplägg är väsentligt i en sådan bedömning. Således skulle inte mängden arbete som utförts av plattformarbetaren vara avgörande, vilket är det enda kvalifikationsmedlet i Hilfravtalet.

Eftersom vi i Sverige inte har samma hinder för organisering av egenföretagare i konkurrenslagen skulle möjligheten till ett avtal där arbetaren får välja huruvida hen ska kategoriseras som arbetstagare vara tänkbar. Denna variant hade enbart fungerat i de fall arbetarnas verkliga status är egenföretagare som kan kategoriseras som *jämställda uppdragstagare* och därmed kan omfattas av kollektivavtal. Om arbetarna istället kan anses vara arbetstagare enligt det civilrättsliga begreppet skulle arbetarna ha rätt till anställningsskydd oavsett om de är klassificerade som anställda av företaget eller inte.

5.4.2. Reglering av plattformsföretagens arbetsgivaransvar

Ett problem som ligger till grund för plattformarbetarnas bristfälliga arbetsvillkor är den gråzon som föreligger kring när ett anställningsförhållande kan sägas råda inom sektorn. Gigarbetare passar inte in i det traditionella binära systemet och konsekvenserna av arbetarnas oklara anställningsstatus blir att de inte skyddas av de arbetsrättsliga regleringar som är nyckelelement i vanliga traditionella anställningar. Hur kan den rättsliga ramen anpassas inom den svenska kollektivavtalsmodellen för att möta dessa utmaningar? Att skapa en intressebalans mellan företagen och de enskilda arbetstagarna kan sägas vara grundläggande i den nordiska modellen. I den nordiska modellen görs detta genom ett starkt samarbete mellan arbetsmarknadens parter som kräver ett förtroende för att uppfylla vad som ligger i ett generellt samhällsintresse och skydda allmänna rättsliga värden. Det är värt att se över hur processen ser ut på EU-nivå och hur EU-kommissionen vill reglera plattformsbetarens arbetsvillkor

5.4.2.1. Transnationell reglering för att förbättra arbetsvillkor?

En diskussion som blir högst relevant är huruvida en ny rättslig reglering krävs för att hjälpa till att specificera när ett anställningsförhållande kan sägas råda. I nuläget finns det inte några generella regleringar för huruvida plattformarbetare ska betraktas som anställda eller egenföretagare. Behöver vi mynta en ny definition av arbetstagare och arbetsgivare som specifikt är anpassad till plattformarbete? EU-kommissionens arbete med att ta fram ett

direktiv för att reglera plattformsarbetares arbetsvillkor är dock omdiskuterat.

Arbetsmarknadens parter har tidigare uttryckt att EU ska hålla sig borta från inblandning i denna fråga och att området bör regleras nationellt. Parterna har bett EU-kommissionen att beakta den nordiska kollektivavtalsmodellen och har framhåvt en önskan om att regleringen, om den verkställs, ska vara utformad som ett ramverk snarare än ett tvingande direktiv.

Jag har stor tillit till att arbetsmarknadens parter kan lösa utmaningen utan inblandning av staten; EU-lagstiftaren i detta fall. I EU-kommissionens utredning ges inga konkreta förslag, utan frågorna syftar till att ta reda på vad de sociala parterna i Europa anser som lämpliga åtgärder för att bygga grunden för ett direktiv, något jag ser som positivt. Det krävs åtgärder och det snarast. Att undersöka vad arbetsmarknadens parter har att tillföra är ett rimligt första steg. Däremot är det i min mening inte lämpligt att reglera arbetsvillkor på detaljnivå med internationella regleringar, något som jag är övertygad om att de sociala parterna i Norden kommer att förmedla i sina svar på de frågor kommissionen ställt i utredningen. Exempelvis skulle en enhetlig definition av arbetstagarbegreppet, som tidigare föreslagits av EU-kommissionens, underminera den svenska modellen. Det civilrättsliga svenska begreppet har utvecklats genom decennier av praxis. Definitioner som är reglerade genom domstolspraxis ger bättre förutsättningar för större flexibilitet, vilket är mer lämpligt i den snabbt växande gig-ekonomin.

Den svenska modellen utmärker sig genom det stora inflytande som parterna har över arbetsvillkoren på arbetsmarknaden. Eftersom kollektivavtal är en viktig grund i modellen är partskraven och innehållet i 23 § MBL grundläggande och därmed även definitionen av arbetstagar, arbetsgivare respektive jämställda uppdragstagar i 1 §. Det är därför oklart om en reglering av detta slag kan sägas vara i samklang med den svenska modellen. Det krävs ett begrepp som är anpassningsbart efter nya omständigheter i en arbetsmarknad som är under förändring och jag framhåller därför fördelarna med ett arbetstagarbegrepp som regleras i praxis snarare än i lagstiftning.

Frågan är, kommer dessa avtal vara på plats snabbt nog eller behövs det påtryckningar från staten/EU? Kanske krävs det att arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet moderniseras så att begreppen även, i större utsträckning, kan tillämpas på digitala plattformsföretag. Skulle en reglering på EU-nivå kring gig-arbetares arbetsvillkor på specifika typer av digitala

plattformar - oavsett klassificering- vara bättre än att vi har en växande arbetsgrupp som fortsätter stå utanför den Svenska modellens skydd?

Om det ska till en gränsöverskridande reglering som gäller transnationellt i EU bör denna i så fall, i min mening, inrikta sig på gig-företagen och deras klassificering. Det krävs att plattformsföretagen tar sitt ansvar som arbetsgivare och att självkategoriseringen upphör. Om företagen använder sig av egenanställningsföretag bör det ligga i deras intresse att även de egenanställda omfattas av kollektivavtal. Att nyttja egenanställningsföretag, i syfte att undvika tillämpning av redan framförhandlade villkor på egenanställda arbetsutförare, ska inte vara ett alternativ i svensk rätt. Det krävs också att vi kommer till bukt med de korta tillfälliga anställningarna som underminerar den svenska modellen. Likt arbetsmarknadens parter framgång med att lösa utmaningen när bemanningsföretagen gjorde entré på arbetsmarknaden, behöver liknande avtal komma på plats för egenanställningsföretag. Här har jag stor tillit till att arbetsmarknadens parter kommer finna lösningar.

5.4.2.2 Undanta egenföretagare utan anställda från konkurrensrätten?

Prassl skriver om hur de nya arbetsuppläggen syftar till att göra ett skifte där risken landar på arbetsutförarna istället för den digitala plattformen eller kunderna. Författaren understryker vidare att arbetsrätten bör vara tillämplig även i gig-ekonomin. Plattformarbete handlar trots allt om mänskligt arbete och det är viktigt att ställa frågan hur marknadsmekanismen ska hanteras i relation till den framväxande arbetsformen. Uppsatsen har visat att affärsmodellerna blir allt mer komplexa vilket kan sägas utmana begreppen i framtiden. Arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen har sitt ursprung i en tid med andra föreställningar och normer kring arbetet och yrkeslivet, vilket bl.a. blir tydligt vid granskandet av de uppställda kriterierna för det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Kriterierna utgår huvudsakligen från tillsvidareanställningar med fasta arbetstider på en arbetsplats där arbetet utförs och med ett tydligt hierarkiskt anställningsförhållande där den anställda är i en underordnad position gentemot arbetsgivaren.

En lösning som diskuteras på EU-nivå är om egenföretagare utan anställda ska undantas från konkurrensrätten och därmed tillåtas ingå kollektivavtal. I min mening är det önskvärt att EU:s konkurrensrätt reformeras, snarare än att EU på detaljnivå ska reglera arbetstagar- eller arbetsgivarbegrepp transnationellt i rättssystem som är unika för varje land. I dagsläget råder det en otydlighet kring begreppet *jämställd uppdragstagare* då begreppet kan komma i konflikt med den EU-rättsliga konkurrensrätten enligt FNV Kunsten-domen. Uppsatsen har

visat hur det svenska begreppet kan sägas vara mer utvidgat och omfattar en större grupp än det EU-rättsliga begreppet *falsk egenföretagare*. Den svenska modellens möjlighet att organisera gig-arbetare utmanas genom gränsdragningen för jämställda uppdragstagare och det är oklart huruvida begreppet kan sägas vara förenligt med EU-rättens konkurrenslag.

I nuläget är det stor risk att EU-domstolen skulle bedöma att det begreppet *jämställda uppdragstagare* som återfinns i 1 § MBL bryter mot konkurrenslagen om ett svenskt rättsfall skulle nå EU-domstolen. Det vore därför önskvärt att egenföretagare som kan anses vara *jämställda uppdragstagare* enligt MBL kan organisera sig utan att bryta mot konkurrensrätten även i EU-rätten.

Jag välkomnar därför reformförslaget som enligt min bedömning inte skulle komma att göra någon större inverkan på svensk rätt. Förslaget ger plattformsarbetare en chans att förhandla kollektivt och uppnå en starkare ställning på arbetsmarknaden, något som redan är möjligt i svensk rätt. Egenföretagare av detta slag hamnar ofta i en svag position där det inte är upp till uppdragstagaren att bestämma för vilket pris de säljer sina tjänster. Egenföretagare utan anställda räknas i nuläget inte som arbetstagare enligt EU-rätten och det finns därför, i nuläget, inte möjlighet för gruppen att påverka sin otrygga situation genom förhandling om ersättning, arbetsmiljö eller arbetsvillkor i stort. Även om *jämställda uppdragstagare* räknas som arbetstagare i MBL:s mening så innefattas gruppen inte i nuläget av anställningsskyddslagens arbetstagarbegrepp och en särskild klausul måste skrivas in i kollektivavtal för att det ska omfatta arbetsgruppen. Jag tror att en reform på EU-nivå skulle legitimera organisering av *jämställda uppdragstagare* och följaktligen så kommer, enligt min bedömning, ändringen i EU:s konkurrensrätt bidra till att fler kollektivavtal innehåller en bestämmelse som fastslår att avtalet även omfattar dessa. I nuläget är sådana bestämmelser i kollektivavtal ovanliga och jag har inte kunnat finna något avtal som innehåller en sådan klausul, även om möjligheten redan föreligger i gällande rätt.

5.4.3 Korta tillfälliga anställningar

Nästa grundläggande problem med plattformarbete är de korta tillfälliga anställningarna som plattformarbete ofta innebär. Eftersom det är vanligt förekommande att digitala plattformar använder sig av egenanställningsföretag, är kollektivavtalslösningar med företagen en väg att gå för att reglera plattformsarbetares arbetsvillkor. Då egenanställningsföretagen, till skillnad

från merparten av plattformsföretag, uppfyller en arbetsgivarfunktion och har anställda arbetstagare, bör det också vara lättare att få till kollektivavtal.

Korta tillfälliga anställningar regleras delvis i LAS, men framförallt är det genom kollektivavtal som visstidsanställningar regleras; vissa genom att begränsa möjligheten till korta anställningar och vissa genom att utvidga möjligheten. Det finns i dagsläget bemanningsavtal som visar att kollektivavtal är en möjlig väg, även för denna typ av timanställningar. Ett exempel är det tjänstemannaavtal för bemanningsbranschen som är tecknat mellan Unionen och Almega. I bemanningsavtalet begränsas möjligheten till korta anställningar och avtalet omfattar en stor grupp tjänstemän i den privata sektorn. Det är i dagsläget oklart huruvida bemanningsdirektivet avser företag i delningsekonomin då varken plattformsföretag eller egenanställningsföretag nämns i propositionen till direktivet¹⁸⁵. Till synes faller företagen således utanför kollektivavtalens kompetensområde.

Bemanningsavtal kom på plats i syfte att skydda de uthyrda arbetstagarna genom att garantera lika arbetsvillkor som för övriga arbetstagare, vilket också syftar till att minska risken för lönedumpning. Liknande avtal för gig-arbetare skulle kunna vara en väg att gå om fackförbund och egenanställningsföretag kan finna kollektivavtalslösningar som är anpassade särskilt till branschen. För att det ska vara möjligt måste fackförbunden vara öppna för att organisera egenanställda och egenanställningsföretag måste vara villiga att gå med i arbetsgivarorganisationer och teckna kollektivavtal. Här tror jag att det finns potential att, via förhandlingar och starkare organisering av gig-arbetare, komma överens om ett avtal för timanställda som begränsar möjligheten för tillfälliga anställningar och samtidigt garantera förbättrade arbetsvillkor i stort. Här krävs det att egenanställningsföretagen kan ställa om, kompromissa och därmed finna en plats i den svenska modellen där kollektivavtal är det huvudsakliga regleringsinstrumentet.

5.4.4 En låg organisationsgrad

Jag tror att det finns goda möjligheter för fackförbund att organisera plattformsarbetare. Genom att nå ut till arbetarna, synas på deras arbetsplatser och därmed synliggöra det arbete

¹⁸⁵ SOU 2011:5 Bemanningdirektivets genomförande i Sverige; Proposition [Government Bill] Prop. 2011/12:178 Lag om uthyrning av arbetstagare.

fackförbunden gör, kan trenden av facklig tillbakanedgång vändas. För den nya arbetsformen plattformsarbetare har den fackliga organiseringen precis tagit fart och i sektorn finns alla möjligheter för större anslutning. Nu när kollektivavtalsprocesser kommit igång, och kollektivavtalet med Foodora är på plats, kan fler arbetare i sektorn tänkas bli inspirerade och organisera sig.

Medlemmarna bär fackförbunden och att rekrytera medlemmar är därför, i min mening, fackets viktigaste uppgift för att fortsätta vara starka aktörer på arbetsmarknaden. Det orosmoln som den *strukturella individualismen* innebär för den svenska fackföreningsrörelsen, och som inte minst går ut över de svagaste på arbetsmarknaden, måste tas på allvar. När facket går från en folkrörelse till en organisation som förväntas leverera nytta i relation till medlemsavgift, så krävs det en omvärdering av var finansiella medel ska läggas. Här är det viktigt att fackförbund undersöker vilka frågor som är mest väsentliga för medlemmarna. Är det de nya individ-förmånerna med olika kollektivavtalade försäkringar som blir viktigast när den strukturella individualismen trycker på? Eller bör fackförbunden fokusera på att lyfta fackets historiska roll som en folkrörelse och på så vis nå ut till plattformsarbetarna? Om det är som Kjellberg skriver, ett mer resultatriktat individuellt fokus, bör arbetstagarorganisationer vara högst angelägna om att synliggöra de förmåner som fackligt medlemskap innebär.¹⁸⁶

En låg facklig organisering medför inte enbart sämre villkor för en viss arbetsgrupp, utan utvecklingen kan sägas hota hela den svenska modellen. För att vända utvecklingen bör, i min mening, även förändring ske på ett strukturellt plan för att öka incitamenten att organisera sig. Exempelvis genom att på nationell nivå synliggöra fackets roll. Arbetsrättsliga regleringar bör även utvecklas på ett sådant vis att fackligt medlemskap främjas; exempelvis genom att medlemmar tilldelas bättre förmåner och parterna större regleringsutrymme på arbetsmarknaden.

¹⁸⁶ Kjellberg, Anders, den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad

5.5 Slutlig reflektion

I nuläget finns en möjlighet att teckna kollektivavtal. Flera plattformsföretag i Norden är i förhandlingsprocess för att få till ett kollektivavtal vilket indikerar att vi i framtiden kan komma att se fler kollektivavtalsreglerade gig-företag. Cykelbudavtalet mellan Transport och Foodora är historiskt och visar att kollektivavtal är en väg att gå. Avtalet är banbrytande för hela gig-ekonomin och visar att den svenska modellen fungerar.

Slutligen kan det sägas att Gig-ekonomin är ett nytt fenomen som i nuläget medför ett relativt litet hot mot den svenska modellen. Inte desto mindre krävs hantering av problemet och det är troligt att nya frågeställningar kommer dyka upp allt eftersom arbetsmarknaden fortsätter att förändras. En grundläggande faktor för att arbetsrätten ska hänga med i utvecklingen är att fler rättsfall når domstolen och ger ett prejudikatvärde. I dagsläget behöver vi, i min mening, förlita oss på att arbetsmarknadens parter, tillsammans med domstolen, skapar en större klarhet i hur de olika aktörerna i plattformsföretag ska klassificeras. En tydligare definition skulle ge upphov till bättre arbetsvillkor, fler kollektivavtal samt ge den nya affärsmodellen en plats i den svenska modellen.

Käll- och litteraturförteckning

Källor

Litteratur

Adlercreutz, Axel, *Arbetstagarbegreppet: om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt*, Stockholm: Norstedts, 1964.

Basili, Marcello & Rossi, Maria Alessandra, *Platform-mediated reputation systems in the sharing economy and incentives to provide service quality: The case of ridesharing services*,, *Electronic Commerce Research and Applications*, Volume 39, January–February 2020.

Carson Laura, Edström Örjan och Birgitta, 2016, The Notion of 'employee' in Swedish and European Union Law. *An Exercise in Harmony or Disharmony? Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law - a swedish perspective*, Nyström (red) Iustus, 2016.

De stefano *the rise of just-in-time workforce: on demand work, crowdwork and labour protection in the gig-ekonomy* 2016.

Elgar Edward, 2018, Social protection for workers outside the traditional employment contract – a Swedish example, *Social Security outside the realm of the Employment Contract: Informal Work and Employee-like Workers*, eds. Mies Westerweld and Marius Olivier, Publishing, pending.

Florczak Izabela, Kenner Jeff and Otto Marta, 2018, Precarity of new forms of employment under Swedish labour law, *Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe*, eds Edward Elgar Publishing, pending.

Hansson, Mikael, *Kollektivavtalsrätten*, Juridisk tidsskrift, Uppsala 2010 s 187-190

Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida, *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2:a upplagan, Stockholm: Norstedts juridik, 2011.

Jenum Hotvedt, Marianne & Videbæk Munkholm, Natalie, *Labour law in the future of work Introduction paper*, Fafo paper, 2019:06.

Johnsson, Anders, Hyrt går hem: historien om den svenska bemanningsbranschen, informationsförlaget, stockholm 2010.

Kjellberg, Anders *Hur står det till med den fackliga organisationsgraden?* Hur står det till med den fackliga organisationsgraden? 2020, Stockholm, Sverige.

Källström K, Malmberg J & Öman S, *den kollektiva arbetsrätten*, uppsala och stockholm juli 2019, 2:1, Iustus förlag.

Källström, Kent (1994), 'Vem är att anse som arbetstagare?', i: Schmidt, Folke m.fl. Löntagarrätt, rev. uppl., Juristförlaget, Stockholm, s. 59–77.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2016), *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 4 uppl., Iustus, Uppsala.

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk Metod*, Uppsala: Institutet för bank- och affärsjuridik, 2010.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: En lagkommentar*, upplaga 10.1, Stockholm: Nordstedt, 2010.

M. J. Hotvedt and N. V. Munkholm, Labour law in the future of work: Introduction paper, Nordic future of work project 2017–2020.

Novitz, Tonia, 2020 Kings new journal: *The Potential for International Regulation of Gig Economy Issues*, Published online.

Nyström Birgitta, Arvidsson Niklas och Flodgren Boel 2017, *Modern affärsrätt, Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen*, Wolters Kluwer.

Nyström, Birgitta, Internal Market and the Future of Labour Law in Europe: Insights from the Nordic countries, *European Labour Law journal*, volume 1, 2010, No. 1, s. 7-18

Pezcenik, Aleksander, *Juridikens allmänna läror*, Stockholm: Svensk Juristtidning, 2005.

Prassl Jeremias, 2018, *Humans as a Service The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press 2018, 208.

Prassl, Jeremias och Risak, Martin: "Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms or Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016.

Selberg Niklas, 2018, *Empirisk arbetsrättsforskning, rättsrealism och rättssociologi - från välfärdsstat till gig-ekonomi*, Juristförlaget i Lund.

Selberg, Niklas (2017), *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer: en studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö* (diss), Lund University, Faculty of Law, Lund.

Sigeman, Tore (1987), 'Olof Bergqvist och Lars Lunning Medbestämmandelagen.' *SvjT*, s. 609–615.

Waas Bernad och Hiessl Christina, 2021 *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Sweden* eds., *Collective Bargaining for Self-employed Workers in Europe*, Kluwer, (forthcoming),

Waas Bernad och Hiessl Christina, *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe*, 2021, published Kluwer Law International B.V. The Netherlands.

Westregard Annamaria, 2018, *Digital Collaborative Platforms: A Challenge for Social Partners in the Nordic Model*, *The Nordic Journal of Commercial Law*.

Westregard, Annamaria, 2018 *Digital Collaborative Platforms: A Challenge for Social Partners in the Nordic Model*, *The Nordic Journal of Commercial Law*.

Westregård, Annamaria 2017, Collaborative economy - a new challenge for the social partners. in K Ahlberg, P Herzfeld Olsson & J Malmberg (eds), *Niklas Bruun i Sverige: En vänbok*. 1 edn, Iustus förlag, Uppsala p. 427-438.

Westregård, Annamaria, 2017, Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen. I Nyström, Birgitta, Arvidsson, Nicklas och Flodgren, Boel: *Modern affärsrätt*, upplaga 1:1, Stockholm: Wolters Kluwer.

Westregård, Annamaria, The Notion of 'employee' in Swedish and European Union Law. An Exercise in Harmony or Disharmony? I *Globalisation, Fragmentation, Labour and*

Employment Law – A Swedish Perspective. Redaktörer Laura Carlson, Örjan Edström, Birgitta Nyström. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2016.

Offentligt tryck

Sverige

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.

SOU 1988:49 Arbetsmarknadsstriden : en kartläggning av arbetsmarknadskonflikter i det moderna samhället.

SOU 2020:30 En moderniserad arbetsrätt.

SOU 2020:26 En sjukförsäkring anpassad efter individen.

SOU 2017:24 Ett arbetsliv i förändring– hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?

SOU 2017:26 Delningsekonomi: På användarnas villkor.

Prop. 1992/93:218 om avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet.

Prop. 1990/91:124 om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, m.m.

Europeiska Unionen

Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt av den 13 december 2007.

Europeiska kommissionen

Kommissionens meddelande, *Arbetskraftens fria rörlighet bekräftas: rättigheter och viktiga utvecklingar*, KOM(2010)373 slutlig.

Kommissionens meddelande, *Europeisk agenda för delningsekonomi*, KOM(2016) 356 slutlig.

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, KOM(2017) 797 slutlig.

The European commission launches a process to address the issue of collective bargaining for the self-employed

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1237.

EU-kommissionens samråd “First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work” 24/2 2021 Bryssel.

Europaparlamentet och Europeiska unionens råd

Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/31/EG av den 8 juni 2000 om vissa rättsliga aspekter på informationssamhällets tjänster, särskilt elektronisk handel, på den inre marknaden (“Direktiv om elektronisk handel”).

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv COM(2017) 797 final om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

Rättsfallsförteckningar

Arbetsdomstolen

AD 1985 nr 57.

AD 1983 nr 89.

AD 1996 nr 135.

EU-domstolen C-67/96 Albany International BV mot Stichting Bedrijfspensiefonds

Textielindustrie,

EU:C:1999:430.

Högsta domstolen

NJA 1949 s. 768.

NJA 1982 s. 784.

EU-domstolen

C-256/01, Debra Allonby mot Accrington & Rossendale College, Education Lecturing.

Services, Secretary of State for Education & Employment, EU:C:2004:18.

C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media mot Staat der Nederlanden EU:C:2014:2411.

C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems Spain, SL, EU:C:2017:981.

Övriga källor

Podcast

Glans Nina, Sveriges radio de nya daglönarna (2019) *Hur är det att gigga?*

Kollektivavtal

Budavtalet för cykel- och mopedbud mellan transportarbetarförbundet och Foodora.

Elektroniska källor:

Becker, U.; Chesalina O. Social Law 4.0, 2021 New Approaches for Ensuring and Financing Social Security for the Digital Age Looking for the (fictitious) Employer – Umbrella companies: The Swedish Example. (eds.) and the publisher - Nomos (Baden-Baden) (forthcoming) 2021.

Elektronisk publicering 17 December 2020, [Social Law 4.0 eBook \(2020\) / 978-3-8487-7149-3 - Volume \(2021\) - Issue | Nomos eLibrary \(nomos-elibrary.de\)](#).

Becker, Ulrich och Chesalina Olga (2021.) Social Law 4.0 New Approaches for Ensuring and Financing Social Security in the Digital Age, 1. Edition

<https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/9783748912002/social-law-4-0>.

Falnes, Johan, E24 NO Näringsliv, Bilbudene inntar Foodora Foodora skulle sikre utslippsfri hjemlevering med sykkel. Nå fraktes mer og mer av maten med bil. Publicerad 3/2 2020.

<https://e24.no/naeringsliv/i/dOBWGX/bilbudene-inntar-foodora> Besökte 27/5.

Eurofound: "Employment and working conditions of selected types of platform work", Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018,

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>, besökt 24/2 2021.

European commission (2021), consultation document first phase of social partners under Article 154 TFEU on possible actions addressing the challenges related to working conditions in platform work:

<https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=km#search/social+parties/FMfcgxwLtkVWFjMJtPQLwkJzQBZnxnNx?projector=1&messagePartId=0.1>.

Fagbladet, 3F United Federation of Workers in Denmark

<https://fagbladet3f.dk/artikel/forbudt-kraeve-minimumspriser-rengoeringsarbejde> besökt 28/5 2021.

FoWnordics: Pillar VI - Labour law & regulations

<https://www.faf.no/pillar-vi>.

Ilsøe Anna, Kristiansen Jens, Andersen Søren Kaj, Jacqueson Catherine och Martine Hvidt. Stigelund 2020 Ny analyse om platformsarbejde og den danske model, Sociologisk Institut och WELMA (Det Juridiske Fakultet), Danmark

<https://jura.ku.dk/welma/nyheder/2020/welma-og-faos-med-ny-rapport-om-platformarbejde/> besökte 28/5 2021.

Irel Project, 2020, Representing and regulating platform work: emerging problems and possible solutions, Danmark

<https://irel.fmb.unimore.it/download/denmark-representing-and-regulating-platform-work-emerging-problems-and-possible-solutions/> besökte 25/5 2021.

Johansson, Caroline: "Fokus på atypiska anställningar i nya arbetsvillkorsdirektivet", EU & arbetsrätt, publicerad 2019-06-29, <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/19-02/03.asp>.

Kjærgaard Jan, 2020 Netavisen Pio: Afgørelse fra Konkurrencerådet kolliderer med 3F-overenskomst, Danmark <https://piopio.dk/afgoerelse-fra-konkurrenceraadet-kolliderer-med-3f-overenskomst>.

Marianne Jenum Hotvedt, Natalie Videbæk Munkholm, Dagný Aradóttir Pind, Annamaria Westregård, Marjo Ylhäinen, Kristin Alsos The future of Nordic labour law Facing the challenges of changing labour relations (SLUTRAPPORT) Oslo, 2020
<https://pub.norden.org/temanord2020-534/temanord2020-534.pdf>.

Novitz, Tonia, 2020 Kings new journal: The Potential for International Regulation of Gig Economy Issues, Published online: 15 Jul 2020 Vol. 31, No. 2, 275–286,
https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09615768.2020.1789442?casa_token=_TrmPAYUfxAAAAAA:oyFq79lheHRV0mTAdguLKsrGSa63A0nmbS5KUVbttYdqFiiRsbmjbXMyo5hRD_6L65B_QWLb2Mtl Besökte 23/3 2021.

Oxford learners dictionaries: “Sharing economy”,
<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/sharing-economy?q=sharing+economy>.

Peer Country Comments Paper – Sweden: Platform work in Sweden: How to improve working conditions and social protection, Mutual Learning Programme, DG Employment, Social Affairs and Inclusion 2020. Peer-review <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1047&newsId=9746&furtherNews=yes&preview=cHJldkVtcGxQb3J0YWwhMjAxMjAyMTVwcmV2aWV>

Palm, Johanna (2018), De oorganiserade: gig-ekonomin och den fackliga anslutningen, underlagsrapport till LO:s jämlikhetsutredning, Bantorget Grafiska AB, Stockholm.
https://www.lo.se/start/lo_fakta/de_oorganiserade_gig_ekonomin_och_den_fackliga_anslutningen

TipTapp AB, How it works, <https://www.tiptapp.com/en/about> (besökt 2021- 04-04).

TaskRunner AB, Så fungerar det, <https://taskrunner.se/sa-fungerar-det> (besökt 2021-04-04).