

Platform Reps

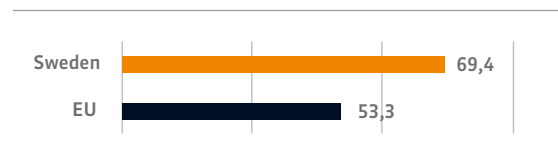
# SVERIGE: Landrapport 2022



# 1. Context: Den sociala dialogen och arbete via plattformar

Enligt Eurofound är den övergripande kvaliteten på den sociala dialogen i Sverige den näst högsta i EU (se **figur 1** nedan).

**Figur 1: Industrial Relations Index (2013–2017)<sup>1</sup>**

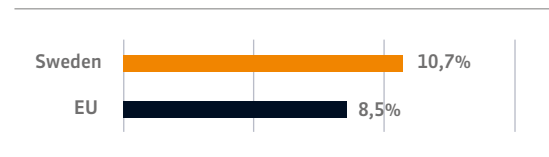


Källa: [Eurofound Industrial Relations Index](#)

Samtidigt har fler människor (mätt som andel av den vuxna befolkningen) arbetat via digitala arbetsplattformar (nedan kallade ”plattformar”)

i Sverige än i EU (**figur 2**).

**Figur 2: Andelen arbetstagare på plattformar i den vuxna befolkningen (2021)<sup>2</sup>**

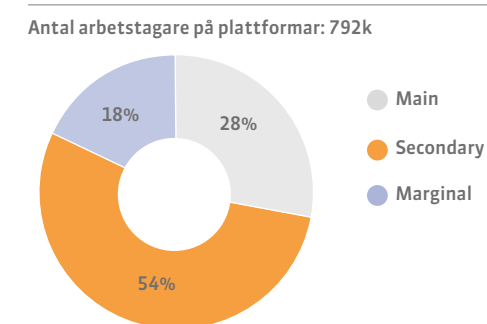


Källa: Europeiska kommissionen (2021), Eurostat.

Enligt Europeiska kommissionens beräkningar för 2021 års undersökningsresultat. De omfattar alla typer av plattformarbete, från låg- till högkvalificerat arbete och från arbete på plats (till exempel transport, leverans) till arbete online (till exempel informations- och kommunikationsteknik, datainmatning, kreativt arbete). Se: Europeiska kommissionen (2021). [Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work](#).

timmar i veckan eller motsvarande 25 % av deras inkomst (**figur 3**).<sup>3</sup>

**Figur 3: Antal och kategorier av arbetstagare på plattformar (2021)<sup>4</sup>**



Källa: Europeiska kommissionen (2021).

...

1. Indexet mäter den övergripande kvaliteten på den ”kollektiva och enskilda styrningen av arbete och sysselsättning” inom fyra kategorier baserat på 47 indikatorer. Se: Eurofound (2018). Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis. Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg, s. 1.

2. De angivna siffrorna är en beräkning av den övre gränsen utifrån 2021 års undersökningsresultat. De omfattar alla typer av plattformarbete, från låg- till högkvalificerat arbete och från arbete på plats (till exempel transport, leverans) till arbete online (till exempel informations- och kommunikationsteknik, datainmatning, kreativt arbete). Se: Europeiska kommissionen (2021). [Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work](#).

3. I Statens offentliga utredningar (SOU) uppskattades att antalet arbetstagare på plattformar under 2020 skulle uppgå till mellan 260 000 och 400 000. Denna siffra var dock en prognos baserad på undersökningsdata från 2017 och tar inte hänsyn till den exponentiella tillväxten av plattformsekonomin under covidpandemin. Se SOU (2021). [Mikroföretagarkonto – schabloniserad inkomstbeskattning för de minsta företagen](#).

4. Huvudarbetare arbetar via plattformar minst 20 timmar i veckan eller får minst 50 % av sin inkomst från sådant arbete. Sekundärarbetare arbetar via plattformar mellan 10 och 19 timmar i veckan eller får mellan 25 % och 50 % av sin inkomst från sådant arbete. Marginalarbetare arbetar via plattformar mindre än 10 timmar i veckan och får mindre än 25 % av sin inkomst från sådant arbete.

## 2. Det nuvarande regelverket

### 2.1. ARBETSRÄTT

...

Sverige har ingen enhetlig arbetsmarknadslag, och arbetstagarens rättigheter regleras av författningar, rättspraxis och kollektivavtal.<sup>5</sup> I **det svenska regelverket anges två huvudkategorier av arbetstagare – anställda och egenföretagare** (eller ”enmansföretagare”), men det finns ingen lagstadgad definition av någon av kategorierna. I stället avgörs anställningsförhållandets beskaffenhet från fall till fall utifrån omfattande rättspraxis. Domstolarna beaktar följande faktorer när de gör sin helhetsbedömning för att avgöra om en person är anställd eller inte:<sup>6</sup>

- Personlig skyldighet att utföra arbete enligt avtal
- Faktiskt personligt utförande av arbetet
- Förutbestämda arbetsuppgifter förekommer
- Förhållandet mellan parterna är av varaktig karaktär
- Arbetstagaren är förhindrad att utföra liknande arbete för någon annan
- Arbetstagaren är underkastad arbetsgivarens direktiv och kontroll angående arbetets inne-

...

5. Lagen om anställningsskydd är den viktigaste lagen. Övriga inbegriper bland annat diskrimineringslagen, semesterlagen, dataskyddsförordningen (GDPR), föräldraledighetslagen, arbetstidslagen, arbetsmiljölagen och lagen om sjuklön. Se L&E Global (2022). [Employment law overview: Sweden 2021-2022](#).

6. Rönmar, M. (2004). The personal scope of labour law and the notion of employee in Sweden. I The 7th JILPT Comparative Labour Law Seminar (ss. 159–165). *The 7th JILPT Comparative Labour Law Seminar* (pp. 159-165).

7. Till exempel kan domstolar ta hänsyn till ”sociala kriterier”, det vill säga att arbetstagarens beroendeställning och otrygga arbetssituation kan ge personen status som anställd.

8. Rönmar (2004).

9. Medlings-Institutet (2021). [Årsrapport för 2021](#).

10. Dock har [Arbetsmiljöverket](#) mandat att granska arbetsplatser för att säkerställa att lagar som rör arbetsmiljö och arbetstider följs.

11. L&E Global (2022). [Employment law overview: Sweden 2021-2022](#).

håll, tid och plats

- Maskiner, verktyg och råvaror som används tillhandahålls av arbetsgivaren
- Arbetstagaren får ersättning för sina utlägg
- Ersättning betalas åtminstone delvis som garanterad lön
- Arbetstagaren är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en vanlig anställd (till exempel arbetstagarens osäkra ekonomiska situation i förhållande till ekonomiskt oberoende för en egenföretagare med en etablerad kundbas)

Även om dessa faktorer tyder på att ett anställningsförhållande föreligger är begreppet ”anställd” omfattande, och ingen enskild aspekt anses nödvändig eller tillräcklig för att ett anställningsförhållande ska föreligga.<sup>7</sup>

**Dessutom betonar Sverige arbetstagarens underordnade mycket mindre än andra länder** (traditionellt ett grundläggande kriterium för att skilja anställda från egenföretagare).<sup>8</sup>

I samband med kollektiva förhandlingar har svensk lag också infört en underkategori av egenföretagare, nämligen ”beroende uppdragstagare”.

Dessa klassas som egenföretagare i den svenska binära typologin, men medbestämmandelagen ger de samma rättigheter som anställda när det gäller att organisera sig, förhandla och strejka. En beroende uppdragstagare definieras som någon ”som arbetar för annan part och som vid tidpunkten inte är anställd av parten men har en ställning som i huvudsak är densamma som en anställds”. Även om lagstiftningen garanterar grundläggande rättigheter för alla anställda är **kollektivavtal de viktigaste verktygen för att reglera arbetsvillkor och rättigheter**, däribland lönegolv, pensionssystem osv. Omkring 90 % av anställda i Sverige omfattas av totalt cirka 700 kollektivavtal.<sup>9</sup> Ansvaret för att upprätthålla lagar som rör arbetsmiljö och arbetsvillkor (inklusive hälsa och säkerhet) ligger hos fackligt valda skyddsombud samt [Arbetsmiljöverket](#). Samtidigt ansvarar fackföreningarna i stor utsträckning för att övervaka genomförandet av kollektivavtalen.<sup>10</sup> Tvister kan avgöras av Arbetsdomstolen, även om de flesta tvister löses genom samråd och förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.<sup>11</sup>

## 2.2. PLATFORM-SPECIFIC LEGISLATION

...

År 2021 antog den svenska regeringen en relevant förordning inom transportområdet.

### Svenska regler för taxitrafik

I juni 2018 godkände riksdagen en ny kategori av taxifordon som undantas från kravet på taxameter. Sådana taxifordon måste vara anslutna till en tillståndspliktig beställningscentral som registrerar uppgifter om varje körning och som organiserar bokning, pris, betalning och rutt i

stället för en taxameter. Ändringarna gjordes efter kontroller som visade att 83 % av Uberförare antingen inte använde sina taxametrar eller registrerade betalningar som var lägre än de faktiska betalningarna. Endast 68 % av inkomsterna redovisades till Skatteverket.

Uber i Sverige har utökat sin affärsmodell över tid. Uberförare som inte äger någon bil kan köra

för ett åkeri, vilket innebär att de kan använda en bil som ägs av någon annan (en "åkare" som Uber i Sverige kallar det). Uber ger också sina förare möjligheten att "leasa" eller köpa en bil via plattformen.

Källa: Visionary Analytics, baserat på Eurofound (2021). [Uber and taxi regulations in Sweden](#); och Lindahl, B. (2020). [When Uber met the Nordics](#).

Däremot finns eller planeras ingen nationell lagstiftning som särskilt behandlar arbetstagarnas status och arbetsvillkor på plattformar. Fackföreningarna i Sverige har betonat att en sådan lagstiftning (eller ett kollektivavtal för plattformsekonomin) kanske inte är nödvändig, inte minst för att den skulle antyda att plattformar utgör en separat sektor.

Enligt fackföreningarna gör de inte det – plattformar har helt enkelt bara introducerat en ny affärsmodell på redan befintliga marknader och **bör därför behandlas på lika villkor som andra företag, inbegripet skyddet för deras arbetskraft enligt befintliga sektoriella avtal.**<sup>12</sup>

### 3. Läget avseende arbetstagarrättigheter

Arbetstagare åtnjuter olika arbetstagarrättigheter beroende på deras status, enligt **tabell 1** nedan.

**Tabell 1: Arbetstagarstatus och motsvarande arbetsrättighe**

Arbetstagarstatus	Rättslig grund	Sociala avgifter	Facklig representation	Kollektiva förhandlingar
Anställd	Arbetsrätt, kollektivavtal	✓	✓	✓
Egenföretagare	Civilrätt	✓ (egenbetalda)	✓*	✗*

Källa: Visionary Analytics, baserat på intervjuer och Westregård, A. (2020). [Platform work in Sweden: How to improve working conditions and social protection](#).

Anmärkning: \*Med undantag för personer klassade som "beroende uppdragstagare".

För det första **beror anställningsvillkor på arbetstagarstatus**. Även om nivåerna av socialt skydd för anställda och egenföretagare ligger relativt nära varandra kvarstår vissa problem. Till exempel måste egenföretagare själva finansiera sina sociala avgifter. Dessutom är reglerna om socialt skydd för anställda som tillhandahåller tjänster som frilansare som extra inkomstkälla något komplicerade.<sup>13</sup> Viktigast av allt är att arbetsbestämmelserna endast omfattar anställda och att många egenföretagare (med undantag för "beroende uppdragstagare") inte har rätt till representation eller kollektiva förhandlingar, som är inkörsporten till de flesta arbetstagarrättigheterna. Även om det inte finns några lagar som förhindrar fackföreningar från att organisera egenföretagare, och även om vissa föreningar faktiskt inkluderar dem som med-

lemmar, ansluter de flesta fackföreningar fortfarande bara anställda eftersom dessa kan skyddas av kollektivavtal.<sup>14</sup> Det är för närvarande svårt att uppskatta andelen anställda respektive egenföretagare i plattformsarbetskraften, men båda kategorier förekommer. Dessutom har arbetstagare (anställda) på vissa plattformar omfattats av sektoriella kollektivavtal (se avsnittet nedan), vilket ger dem ytterligare skydd och rättigheter.

För det andra **varierar arbetsvillkoren mellan olika sektorer**. Vissa gigarbetare online (till exempel innehållsskribenter eller konsulter som arbetar via plattformar såsom Upwork) har det relativt gott ställt och åtnjuter autonomi och flexibilitet (även om de också måste hantera en viss grad av otrygghet). Andra arbetar under mycket otrygga förhållanden (däribland löner under de nivåer som

fastställts i kollektivavtal), framför allt inom leveranssektorn.<sup>15</sup>

Enligt de svenska fackföreningarna är det svenska regelverket i allmänhet väl utformat och väletablerat för att säkerställa rättvis behandling av arbetstagare. Flera hinder har emellertid dykt upp i samband med plattformar, bland annat:

- **Plattformar undviker sitt ansvar:** Den "svenska modellen" förutsätter att företag tar ansvar som arbetsgivare i den kollektiva förhandlingsprocessen. Men många plattformar undviker detta genom att hävda att de inte är arbetsgivare och positionera sig själva som förmedlare eller "nystartade techbolag".

...

13. Interview results

14. Interview results

15. Interview results

- **De konstruerar artificiella anställningsstrukturer:** Vissa plattformar (särskilt inom sektorer med arbetstagare på plats) använder förmedlare (bemanningföretag) för att anställa förare eller bud. Detta skapar osäkerhet kring vem som ansvarar för att säkerställa lämpliga arbetsvillkor – plattformen som i själva verket kontrollerar arbetstagarnas arbete eller förmedlingsföretaget som formellt anställer dem (se rättsfallsexemplet nedan).

- **De har inga kontor i de länder där de verkar:** Många plattformar är inte registrerade i Sverige, vilket gör det svårt för fackföreningar att närma sig dem och försöka upprätthålla de svenska rättsnormerna.<sup>16</sup>

Hittills har ingen domstol prövat frågor som rör arbets- eller anställningsvillkor för plattformsarbetare i Sverige. Däremot beslutade Arbetsmiljöverket år 2020, efter en offentlig utredning, att

Taskrunner och Tiptapp (plattformar som erbjuder hem- och leveranstjänster såsom montering av möbler, varutransporter, reparationer osv.) ska vara ansvariga för arbetsmiljön som de facto arbetsgivare. Myndigheten ålade Taskrunner 75 000 kronor i vite för vårdslöshet i detta avseende.<sup>17</sup> Dessutom pågår just nu ett rättsfall som rör Foodoras användning av ett bemanningföretag.

### Foodora – rättsfall

Transportarbetareförbundet väckte talan mot Foodora gällande villkoren för uppsägning av en arbetstagare. Ett cykelbud anställdes initialt av Foodora på visstidsanställning. När han gick över till att leverera med moped ombads han teckna ett avtal med ett förmedlande bemanningföretag, men han fortsatte att arbeta för Foodora under väsentligen liknande villkor (Foodoras kollektivavtal är utformat på ett sätt som gör att det bara omfattar arbetstagare som levererar med cykel). När avtalet hade

undertecknats fick arbetstagaren bland annat lön från förmedlingsföretaget. En tvist uppstod om huruvida arbetstagaren skulle anses ha varit fortsatt anställd hos det ursprungliga företaget (Foodora), huruvida anställningen var på obestämd tid, huruvida han hade blivit uppsagd från den anställningen och huruvida det fanns saklig grund för uppsägningen.

I ett bredare sammanhang var **förhoppningen att rättsfallet skulle klargöra arbetsgivarens skyldigheter** – oavsett om denna var plattformen eller bemanningföretaget. Även förmedlingsföretagens status förväntades klargöras,

eftersom dessa för närvarande verkar i ett juridiskt limbo. I november 2020 slog domstolen fast att Foodora i detta fall inte hade något arbetsgivaransvar. Däremot slog den också fast att förmedlingsföretaget skulle anses vara ett bemanningföretag. Detta öppnar för möjligheten att inkludera sådana företag i de sektoriella kollektivavtalen för ”uthyrningsföretag”.

Källa: Visionary Analytics, baserat på intervjuresultat och Arbetsdomstolen (2022). [Mål nr A 154/21](#) (2:1) och ETC (2022). [Vänstern tvekar om gigjobbarnas rättigheter](#).

...

16. Intervjuresultat

17. Taskrunner vägrade att betala och överklagade vitet till förvaltningsrätten i Malmö, som i början av sommaren gav gig-bolaget rätt. Arbetsmiljöverket håller nu på att överklaga förvaltningsrättens dom till kammarrätten. Se Augustin, J. (2021). [Konflikten för gig-bolag fortsätter – dom överklagas](#).

## 4. Läget avseende fackliga åtgärder

De fackliga åtgärderna i Sverige fokuserar främst på att få med plattformarna i de befintliga sektoriella kollektivavtalen, enligt **tabell 2** nedan..

**Tabell 2: Inkludering av plattformar i kollektivavtal**

Branschavtal	År	Plattformar	Fackförening
Allmänt kollektivavtal för tjänstemän	2017	Gigster	Unionen
Bemanningsavtalet	2017	JustArrived, Instajobs	Unionen
Bransch- och företagsavtal	2021	Foodora	Transportarbetareförbundet

Källa: Visionary Analytics, baserat på intervjuresultat.

Fackföreningar som ansluter tjänstemän och arbetare organiserar få kunskapshöjande eller uppsökande aktiviteter i Sverige som riktar sig specifikt till plattformsarbetare. Plattformsarbetare ses som potentiella fackmedlemmar och föremål för kollektivavtal, men inga "särskilda" åtgärder riktas till dem. Fackföreningar som fokuserar på branscher med hög plattformsnärvaro engagerar sig däremot i aktiviteter riktade till plattformsarbetare. Mest framträdande är detta inom leveranssektorn, där Transportarbetareförbundet har lagt stor vikt vid och arbetat för att stärka förare och bud.<sup>18</sup> On the platforms' side, they are generally very reluctant to engage in negotiations with workers' representatives. På plattformssidan är man i allmänhet mycket ovillig att delta i förhandlingar med arbetstagarrepresentanter.

The key obstacles to more effective unionisation of workers in platforms are presented in **Table 3** below.

**Tabell 3: Hinder för fackanslutning för arbetstagar på plattformar**

Juridiska	Sociala och kulturella	Relaterade till plattformarnas affärsmodell
<ul style="list-style-type: none"><li>- Plattformarna positionerar sig som "techbolag" och undviker sitt ansvar som arbetsgivare, däribland att teckna kollektivavtal.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Osäkra arbetsvillkor (särskilt bland tredjelandsmedborgare inom sektorer på plats).</li><li>- Brist på kunskap bland arbetstagar om rättigheterna i den svenska modellen.</li><li>- Viss misstro mot myndigheter och "systemet" bland vissa arbetstagar.</li><li>- Låg fackföreningsanslutningsgrad på plattformar.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Högt personalomsättning.</li><li>- Arbetsorganisationen på plattformar, inklusive spridningen av arbetsstyrkan och bristen på gemensam plats att träffas och organisera sig (särskilt för gigarbetare online).</li><li>- Knapphändig information om plattformsekonomin och plattformsarbetarna.</li><li>- Rädsla för vedergällning från plattformarna.</li></ul>

Källa: Visionary Analytics, baserat på intervjuresultat.

## 5. Åtgärdslista

### Potentiell tillämpning av Europeiska kommissionens direktiv och/eller Europeiska fackliga samorganisationens politiska förslag

Generellt sett är reglering av marknaden (och i synnerhet ett snävt segment av marknaden) genom lagstiftning inte ett vanligt sätt att komma till rätta med problem på arbetsmarknaden i Sverige. Bestämmelserna i arbetsrätten är relativt generiska och specifika regler avtalas via sektoriell kollektivförhandling. Dessutom behövs i allmänhet ingen plattformsspecifik lagstiftning, eftersom en sådan skulle positionera plattformsföretag som ett annat marknadssegment (i stället för att inkludera dem i sektorer relevanta för deras affärsverksamhet). Detta är särskilt viktigt med tanke på att plattformar sträcker sig över många sektorer som skiljer sig från var-

andra, vad gäller tjänster som tillhandahålls. Ett plattformstaxibolag är till exempel mer likt "traditionella" taxibolag än andra plattformsverksamheter. För att främja målet att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbete **anser de svenska fackförbunden därför att det är av stor vikt att direktivet möjliggör nationell flexibilitet där olika arbetsmarknads-system beaktas.**

Om man tittar på specifika bestämmelser i direktivet och framför allt idén om anställningspresumtion baserat på specifika kriterier, som endast är tillämplig på detta snäva plattformssammanhang, så strider den mot det svenska regelverket, där definitionen av en anställd är flytande och omfattande och där anställningsförhållandet avgörs från fall till fall, med hänsyn till en rad olika faktorer (däribland sociala). Vidare finns det ingen arbetsmarknads-

myndighet i Sverige som skulle kunna ta på sig rollen att upprätthålla reglerna. I stället är det fackföreningarna som är kollektivavtalens "väktare".

Även om Europeiska fackliga samorganisationen förenklar rutinerna för klassificering av arbetstagare och förlitar sig mer på nationella regler enligt den svenska Landsorganisationens (LO) definition av arbetstagare, tar den inte upp den underliggande utmaningen, som ju är verktyget i sig. Direktivet bör därför inte inkräkta på Sveriges rättssystem och sociala avtal, utan tillåta att frågan kring arbetsvillkor för plattformsarbetare hanteras genom väletablerade mekanismer för kollektiv förhandling – såsom är fallet i Sverige – i stället för genom lagstiftning.

Källa: Visionary Analytics, baserat på intervjuresultat..

Preliminära förslag på åtgärder sammanfattas i **tabell 4** nedan.

**Tabell 4: Åtgärdslista inom två huvudområden**

Politiken	Åtgärder på fältet
<ul style="list-style-type: none"><li>- Fundera över hur de omfattande förändringarna i anställningstrenden ska hanteras, till exempel hur rättvisa och tydliga regler enligt gällande lagstiftning ska säkerställas för människor som är anställda och samtidigt frilansar.</li><li>- Fortsätta arbeta för att inkludera fler plattformar i sektoriella kollektivavtal.</li><li>- Fundera över hur Sverige kan genomföra Europeiska kommissionens direktiv på ett sätt som inte undergräver befintliga mekanismer i den "svenska modellen".</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Säkerställa att plattformar följer de tecknade kollektivavtalen.</li><li>- Intensifiera arbetet med kunskapshöjande och uppsökande aktiviteter riktade till plattformsarbetare – även om de är likställda med andra arbetstagare utgör de ofta en mer utsatt grupp i behov av mer stöd (inklusive tredjelandsmedborgare som inte kan tala svenska).</li><li>- Arbeta för att öka fackföreningsanslutningsgraden på plattformar och därigenom öka förhandlingsstyrkan och representationen i förhandlingar med plattformar.</li></ul>