

## Gig:are – den nya arbetstagaren

*Förändringens vindar blåser inom arbetsrätten och det kanske som en följd av att arbetsmarknaden har förändrats mycket de senaste åren. En ny typ av ekonomi och därmed också en ny typ av arbetsmarknad håller på att växa fram. Fasta anställningar ersätts i större grad av tillfälliga så kallade gig, där värdet ligger i begrepp som flexibilitet, effektivitet och spetskompetens snarare än på det som vi kanske tidigare förknippade med arbetsmarknaden, det vill säga guldklocka för lång och trogen tjänst och lojalitet. Vi har fått en ny ekonomi på arbetsmarknaden – den så kallade gig-ekonomin.*

Enligt en rapport från McKinsey ligger andelen gig:are i dagsläget på 20–30 procent i Europa och USA och andelen förutspås växa. Några exempel på gig-bolag för dem som inte känner till begreppet sen tidigare är Tiptapp, Cool company, Task runner, Yepstr, Uber Eats och Gigway. Många påstår att anledningen till att gig-ekonomin växer är för att den möjliggör för arbetsgivaren att vid varje tillfälle hitta rätt kompetens.

Det som är lite speciellt med gigarbete är att det är en form av trepartsavtal. Förenklat kan man förklara det som att uppgiftsbaserat arbete (till exempel köra sopor) förmedlas genom att utförare (gigarbetare) och beställare (kund) möts på en digital plattform (Tiptapp). Arbetsrelationen består därmed av tre parter, i stället för som brukligt är av två parter – arbetstagaren och arbetsgivaren. Vanligtvis betraktas och behandlas gigarbetaren (av plattformen) som en oberoende entreprenör – en egenanställd – och någon arbetsgivare finns därmed generellt sett inte. Som en följd av detta är gigarbetaren själv ansvarig för att betala skatt, tillhandahållandet av den utrustning som behövs för att utföra uppdraget, sin arbetsmiljö och allt som annars faller på arbetsgivaren. Eftersom det inte finns någon arbetsgivare finns det heller inte någon att till exempel löneförhandla med, varför lönerna för många gig:are har diskuterats om de egentligen är acceptabla utifrån ett arbetsmarknadsperspektiv.

Arbetsmarknadsministern Eva Nordmark har uttryckt att det finns ett behov av att styra upp gig-branschen, då hon menar att plattformsföretagen inte själva kan ta sig rätten att bestämma om de är arbetsgivare eller inte.

Arbetsmiljöverket har under sensvåren, sommaren och början på hösten granskat 25 gig-företag och fann då bland annat att techföretaget Taskrunner i Stockholm är att anse som arbetsgivare i relation till sina gigarbetare och som arbetsgivare har arbetsmiljöansvaret för de personer som utför tjänster via Taskrunners app. Taskrunners affärsmodell är att via sin app erbjuda arbetssökande att annonsera om att utföra enklare tjänster som till exempel montering av möbler, transporter, flytt hjälp, målning etcetera. Enligt Taskrunner själva uppger de att cirka 7 000 personer hitintills utfört tjänster med hjälp av deras app. Arbetsmiljöverkets beslut innebär därmed det att Taskrunner hitintills haft 7 000 arbetstagare. Taskrunner har överklagat Arbetsmiljöverkets beslut att klassificera dem som arbetsgivare, och det återstår att se vad förvaltningsrätten kommer fram till.

Oavsett vad förvaltningsrätten kommer fram till vad gäller Taskrunner måste vi vara öppna med det faktumet att den genomsnittliga tiden som anställd på ett företag sedan ett flertal år tillbaka har kortats ner från att vara en livstid med guldklocka på slutet till några enstaka år per anställning. Ur ett rekryteringsperspektiv går vi sannolikt mot en förändrad tid och syn på hur rekryteringsarbetet ska bedrivas, och som innebär att företag i större utsträckning framgent måste våga satsa på att ta in en tillfälliga gig:are i stället för att anställa långsiktigt. Detta för att locka rätt kompetens för utförandet av specifika uppdrag. Gig:aren är med all sannolikhet här för att stanna. Nu måste bara arbetsrätten hänga med i utvecklingen.

*Denna artikel är skriven av advokat Anneli Lönnborg verksam vid Advokatfirman Fylgia, [www.fylgia.se](http://www.fylgia.se).*