



Egenanställningsföretag

Framtidens arbetsmarknad under dagens förutsättningar

Felix Arnstedt

HT 2016
Examensarbete, 30 hp
Juristprogrammet, 270 hp
Handledare: Anderz Andersson

Förord

Under hösten har jag haft många spännande möten och kommit ett steg närmare juristens verklighet utanför studentens vardag. En civilekonom frågade mig vid ett tillfälle om jag kände till skillnaden mellan civilekonomer och jurister varpå han deklarerade ”*Vi finner lösningar på problem, ni finner problem på lösningar*”. I varje skämt finns en sanning och detta examensarbete kan vara ett testamente på just detta.

Jag vill tacka fackförbundet Unionen samt egenanställningsföretaget Frilans finans AB för ett mycket gott bemötande och en vilja att bistå i arbetet under den gångna hösten. Ett särskilt tack till Advokat Göran Smedberg. Att få den inblick i världen av egenanställningsföretag hade inte varit möjligt utan den hjälp och vägledning jag fått under höstens praktik.

Torö på juldagen 2016

Felix Arnstedt

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	5
FÖRKORTNINGAR	7
1 INLEDNING	8
1.1 Bakgrund.....	8
1.2 Problemformulering.....	9
1.3 Avgränsning.....	9
1.4 Metod och material	10
2 EGENANSTÄLLNINGSFÖRETAG	12
2.1 Anställningens uppkomst.....	12
2.1.1 Kort om anställningsform	13
2.2 Något om allmän visstidsanställning	13
2.2.1 Omvandlingsregeln.....	14
2.3 Marknad och målgrupp för egenanställningsföretag	14
3 ARBETSTAGARBEGREPPET	15
3.1 Den svenska definitionen av arbetstagare.....	16
3.1.1 Kriterier som beaktas i praxis	17
4 ARBETSGIVARBEGREPPET	19
4.1 Vem är den faktiska arbetsgivaren?.....	21
4.2 Slutsats arbetsgivarbegreppet.....	22
5 EGENANSTÄLLDA OCH ARBETSTAGARBEGREPPET	22
5.1 Anställningsavtalet som grund.....	22
5.1.1 Egenanställda och anställningsavtalet.....	23
5.2 Arbetskraft till förfogande	23
5.3 Är en egenanställd arbetstagare?	24
5.3.1 Kammarrätten i Göteborg mål nr 911-15.....	24
5.3.2 Kammarrätten i Stockholm 3157-11.....	25
5.4 Slutsats egenanställda och arbetstagarbegreppet	26

6	FÖRUTSÄTTNINGARNA PÅ SVENSK ARBETSMARKNAD SOM ÖPPNAR UPP FÖR EGENANSTÄLLNINGSFÖRETAGEN	26
6.1	En tudelad arbetsmarknad.....	27
6.2	En väg in till jobbmotorn	28
7	ANALYS	28
	KÄLLFÖRTECKNING	32
	BILAGA 1	
	BILAGA 2	
	BILAGA 3	

Sammanfattning

Den svenska arbetsmarknaden är underkastad omfattande lagstiftning och praxis som har arbetats fram under lång tid. Tjänstesektorn växer globalt men även i Sverige och den typen av anställningsförhållanden och arbetsuppgifter som var dominerande när den svenska arbetsrättens grund framarbetades trängs undan.

Precis som andra marknader måste kostnaden på arbetsmarknaden för arbetskraften understiga produktiviteten för att incitamenten att anställa ska finnas där. Det finns ingen rationell anledning för ett företag att anställa en individ om en maskin kan göra samma jobb till en bråkdel av kostnaden. Men maskiner kan inte ersätta kognitiv kompetens som människan kan besitta. Därav är det främst de lågkvalificerade jobben som trängs undan.

En arbetsmarknad som har låg rörlighet och höga arbetskraftskostnader skapar tröskeleffekter som håller vissa grupper utanför arbetsmarknaden. I statistiken framtäder utrikes födda och ungdomar som två samhällsgrupper som har svårare att ta sig in på arbetsmarknaden. Ingen av dessa grupper är homogena men det finns en tydlig trend. Detta är djupt problematiskt då arbetsmarknaden är en mycket viktig integrationsmotor.

I takt med att arbetsmarknaden förändras är det också rimligt att anta att inarbetade juridiska begrepp förändras och utvecklas. Den svenska arbetsrätten tvingar fram en bredare tolkning av arbetstagarbegreppet som öppnar upp för en mer flexibel arbetsmarknad som är tillgänglig för en större del av samhället.

Egenanställningsföretagen tar här en plats som föregångare och kombinerar arbetsgivaransvaret med atypiska anställningsförhållanden där tidsbegränsade allmän visstidsanställningar står som grund. Än så länge finns inget kollektivavtal på plats eller en särreglering likt bemanningsföretagens. Avsaknaden av lagförslag kan vara positivt då svensk arbetsmarknad har en tradition av att tillämpa kollektivavtal. men bristen på hänsyn till egenanställningsföretagen kan också vara ett hot när nya lagförslag presenteras eftersom bristen på insikt kan innebära förödande inskränkningar.

Huvudsyftet med uppsatsen är att fastställa att det är ett anställningsförhållande som råder mellan den egenanställda och egenanställningsföretaget och att ett civilrättsligt arbetstagarbegrepp därför skall tillämpas.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
EU	Europeiska unionen
HD	Högsta domstolen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
NJA	Nytt juridiskt arkiv, avdelning 1

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Inom ramen för en nationalstat är möjligheterna till människans frihet i hög grad kopplad till dennes ekonomiska förutsättningar. Lön och beskattning är därför centralt för den enskildes möjligheter att forma sitt eget liv. Av naturliga anledningar är då arbetstagaren underkastad arbetsgivarens och statens godtycke om det inte finns lagar och förordningar som skyddar den enskildes rätt.

Den svenska arbetsmarknaden är föremål för omfattande lagstiftning som garanterar både arbetstagare och arbetsgivare vissa rättigheter. Mycket av den lagstiftning som vi har idag kommer från den reformvåg som kom under 1970-talet och är således tämligen anpassad till tidstypiska anställningsförhållanden.¹ Utvecklingen har dock gått framåt och nya företagskonstruktioner och en globaliserad arbetsmarknad är en utmaning för lagstiftningen. Kolliderande intressen när det gäller anställningsskydd och att överhuvudtaget ha en anställning sätter käppar i hjulen för den moderna arbetsmarknaden.

När man tog fram lag (1982:80) om anställningsskydd identifierade man vissa svagare grupper på arbetsmarknaden.² Målet för lagstiftningen blev att ta tillvara de produktiva krafterna i samhället samtidigt som man tog hänsyn till arbetstagarnas intresse av anställningstrygghet. Med andra ord ville man kombinera anställningstrygghet, flexibilitet och effektivitet. Det har man försökt uppnå genom att göra vissa delar av lagstiftningen semidispositiv för att kunna branschpassa anställningsvillkor.³ Framväxten av bemanningsföretag, egenanställningsföretag och matchningsproblematiken på arbetsmarknaden talar dock för att det finns brister i arbetsmarknadens flexibilitet som håller de svagare grupperna utanför arbetsmarknaden snarare än tryggar deras anställningar.

En ny typ av företag som växer fram är egenanställningsföretag (även kallade självfaktureringsföretag, nedan kallat egenanställningsföretag). Det är en så pass ny företeelse

¹ Exempelvis lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och Semesterlag (1977:480).

² Proposition 1973:129 s. 22.

³ Ulander-Wänman, C, 2008, *Företrädesrätt till återanställning*, s. 54.

att ordet egenanställningsföretag kom in i Svenska akademiens nyordslista 2016.⁴ Hela strukturen bakom egenanställningsföretagen bygger på att dess arbetstagare i normala fall skulle vara tvungna att bilda eget företag men istället förflyttas administration kring lön och sociala avgifter till egenanställningsföretaget. Detta gör att man har en situation där arbetstagaren fyller en funktion som arbetsgivaren normalt skulle ha i arbetsledningsrätten men arbetsgivaransvaret flyttas till en annan part. Det är en utveckling som lagstiftarna inte förutsåg på 1970-talet när den moderna arbetsrätten tog form. Hur delar av den utvecklingen förhåller sig till svensk arbetsrätt och vilka utmaningar och frågeställningar som kan väckas kring detta kommer avhandlas i denna uppsats.

1.2 *Problemformulering*

Syftet med uppsatsen är att redogöra för vad ett egenanställningsföretag är och hur det förhåller sig till traditionell svensk arbetsrätt. Det finns egentligen inga juridiska arbeten kring egenanställningsföretag, därför syftar uppsatsen i stor del till att belysa en ny aktör på arbetsmarknaden ur ett juridiskt perspektiv. I utredningen kommer jag beröra vissa frågor närmare:

- Vad är ett egenanställningsföretag?
- Vad följer av begreppet arbetstagare?
- Vad innebär begreppet arbetsgivare?

Med dessa frågor som utgångspunkt utreds sedan om det är ett faktiskt anställningsförhållande i civilrättslig mening. Utifrån denna utredning förs sedan ett resonemang kring egenanställningsföretagens framtid och relevans för den svenska arbetsmarknaden med fokus på integration.

1.3 *Avgränsning*

Eftersom arbetet till stor del är av deskriptiv natur är det måhända bredare än normalt för ett examensarbete. Det följer naturligt när det inte finns någon litteratur på ämnet och det är tämligen utforskat. Flera avgränsningar har dock gjorts. Arbetet är avgränsat till att avhandla

⁴ Sveriges television.

det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Således kommer inte exempelvis ett socialrättsligt eller skatterättsligt arbetstagarbegrepp analyseras närmare. Den avgränsning som gjorts medför även att exempelvis arbetsmiljö, sjuklön, skatterättsliga, socialrättsliga eller andra frågor som är kopplat till anställningar inte kommer beröras närmare. Det är frågor som väcks och är intressanta för just egenanställningsföretag men avgränsningen har gjorts till stor del eftersom det inte finns någon juridisk doktrin på området och därför är det relevant att börja på en grundläggande nivå.

1.4 Metod och material

Till en början var arbetet tänkt att fokusera kring arbetsmiljöfrågor kopplade till egenanställningsföretag. Allt som arbetet fortskred kom dock insikten om att arbetsmiljöfrågorna är ganska ointressanta om man inte först kan konstatera att det faktiskt rör sig om ett arbetstagarförhållande. Av ämnesvalet egenanställningsföretag följer även att man själv måste identifiera de juridiska spörsmålen som är kopplade till denna företeelse utan att hämta inspiration ur juridisk doktrin eftersom det inte finns något att hämta där.

Uppsatsen har byggts upp på olika sätt rörande olika delar av uppsatsen. Det följer tämligen naturligt av ämnet. De delar som berör arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet har undersökts genom de traditionella rättskällorna. Lagstiftning, förarbeten, rättsfall och doktrin är centrala i dessa delar. Urvalet i de rättsliga källorna har skett genom en avvägning av vilka delar som bedömts som centrala för frågeställningen. När det gäller rättsfallen som använts till stöd för att beskriva arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet har främst Sören Ömans rättsfallssamling ”*AD om arbetstagarbegreppet och tidsbegränsad anställning*” använts. Men även Lunning och Toijers ”*Anställningsskydd – en lagkommentar*” har varit behjälplig för att samla in rättsfall. Dessa rättsfall har sedan kompletterats med rättsfall som AD själva har refererat till. Genom att följa den metodiken har det funnits hög grad av relevans i de rättsfall som hänvisas till. Eftersom egenanställningsföretagen är en ny aktör på marknaden finns det en mångfald av arbetsrättsliga frågor som kräver svar men materialet som används i uppsatsen är insamlat för att besvara de frågor som ställts i syftet. För att besvara frågan vad ett egenanställningsföretag är har underlag istället hämtats från alternativa källor. Detta eftersom det än så länge så gott som saknas juridiska källor på området. För att få kvalitet på underlaget har det därför

genomförts en rad intervjuer med både jurister och företagsledare som är ledande i branschen. För att åstadkomma en bredd i intervjuarbetet har både fackförbund, företag och arbetsgivarombud intervjuats. Därtill har fransk lagstiftning använts. Även undersökningar gjorda av Ek. Dr. Lina Bjerke samt Ek. Dr. Lars Pettersson har utgjort underlag, dessa undersökningar har mer en prägel av samhällsekonomiska perspektiv snarare än juridiska men är ändå relevanta. Det handlar alltså om en rättsvetenskaplig metod snarare än rättsdogmatisk. Med rättsvetenskaplig metod menas att andra källor än strikt juridiska har använts för att analysera det rättsliga läget och dra slutsatser kring ämnet.⁵ Det finns ytterligare information som jag har haft tillgång till under uppsatsarbetet men det är uppgifter som är belagda med sekretess och kommer därför inte publiceras i uppsatsen.

Eftersom uppsatsen behandlar det nationella civilrättsliga arbetstagarbegreppet så är det tämligen naturligt att det inte görs någon djupare analys av EU-rättens inverkan på arbetsrättsliga förhållanden i Sverige.

Efter den deskriptiva delen av uppsatsen följer en reflekterande del där företeelsen egenanställningsföretag kopplas samman med arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet för att undersöka om det rör sig om ett anställningsförhållande eller om den egenanställda är att anse som en självständig uppdragstagare. Vidare förs ett resonemang om egenanställningsföretagens framtid och plats på svensk arbetsmarknad. För den delen av uppsatsen anläggs ett samhällsekonomiskt perspektiv. Med samhällsekonomiskt perspektiv menar jag att källmaterialet som används påvisar effekterna av den svenska arbetsrätten på arbetsmarknaden. För detta används finanspolitiska rådets rapport från 2016 som på ett tydligt sätt redogör för vad olika typer av arbetsmarknadspolitik har för effekt på arbetslöshetssiffror och sysselsättningsgrad. Genom att se till lagstiftningens effekt och inte bara uttolka betydelsen så får man ett mer samhällsekonomiskt perspektiv som blir bredare men också mer relevant i förhållandet till syftet.

⁵ Sandgren, 2007, s. 39.

2 Egenanställningsföretag

Egenanställningsföretag är inte enkom en svensk företeelse utan återfinns i flera länder. Vad som är intressant är att dessa har vuxit fram kring millenieskiftet men oberoende av varandra.⁶ För att till en början definiera vad ett egenanställningsföretag är kan man med fördel finna ledning i fransk lagstiftning där de definierar egenanställningsföretag i Code du travail Artikel L1254-1 som följande:

”Le portage salarial désigne l’ensemble organisé constitué par:

1° D'une part, la relation entre une entreprise dénommée " entreprise de portage salarial " effectuant une prestation et une entreprise cliente bénéficiant de cette prestation, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ;

2° D'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le " salarié porté ", lequel est rémunéré par cette entreprise.”.

Det föreligger alltså ett avtalsförhållande mellan själva egenanställningsföretaget (entreprise de portage salarial) och uppdragsgivaren (entreprise cliente bénéficiant). Samtidigt är det även ett avtalsförhållande mellan egenanställningsföretaget och den anställde. I Sverige är detta inte reglerat i lagtext men konstruktionen är densamma.⁷

2.1 Anställningens uppkomst

Precis som vid ett vanligt företag sker ett visst urval bland de arbetssökande. Till viss del påminner egenanställningsföretag om bemanningsföretag, men med den stora skillnaden att det istället är arbetstagaren som letar och upphandlar uppdragen.⁸ När den potentielle arbetstagaren har hittat ett uppdrag kontaktar de sedan egenanställningsföretaget och frågar om de vill anställa denne för det specifika uppdraget.⁹ I det här läget går egenanställningsföretaget in och gör en kontroll av uppdraget av flera olika skäl. Dels måste de kontrollera att det finns en faktisk uppdragsgivare och att denne har lagt ut ett uppdrag, dels undersöker man vilken

⁶ Bilaga 1 s. 3.

⁷ Bilaga 1 s. 4.

⁸ Bilaga 3 s. 1.

⁹ Bilaga 2 s. 1.

bransch och vilka typer av arbetsuppgifter det rör. Detta för att se till de säkerhetsaspekter rörande arbetsmiljöfrågor som kan vara kopplade till olika branscher, men även försäkringsfrågor.¹⁰ Om allt ser ut att vara i sin ordning så anställer egenanställningsföretaget den som kommit in med uppdraget och detta sker genom att anställningsavtalet skrivs under. Eftersom det är en digital plattform är samtliga anställningsavtal skriftliga vilket innebär att man kommer bort från situationer där arbetstagare blir anställda genom konkludent handlande från någon part.

2.1.1 Kort om anställningsform

Egenanställningsföretag är tämligen nytt och således verkar det råda en viss förvirring kring vilken typ av anställningsform de egenanställda jobbar inom. Ett exempel kan tas från myndigheten Tillväxtverkets rapport rörande egenanställning där man felaktigt kallar egenanställning för en anställningsform.¹¹ Den anställningsform som tillämpas i egenanställningsbranschen är främst allmän visstidsanställning. Man har alltså att förhålla sig till de anställningsformer som anges i lag.¹² Något annat vore naturligtvis väldigt märkligt och måhända skulle man kunna tillämpa annan anställningsform än allmän visstidsanställning så länge det är en anställningsform som anges i lag.

2.2 Något om allmän visstidsanställning

Som nämnts ovan är alltså allmän visstidsanställning, som återfinns i 5 § LAS, den anställningsform som egenanställningsföretag tillämpar. Således är det viktigt att få en förståelse för den typen av anställning och vad det innebär.

Begreppet allmän visstidsanställning kom genom proposition 2006/07:111 och var en anställningsform som avsåg att förenkla det tidigare förfarandet med så kallad "fri visstidsanställning. Den nya anställningsformen innebar att man inte längre behövde ha en specifik anledning att visstidsanställa någon.¹³ Det här är ett sätt att tillmötesgå arbetsmarknadens krav på flexibilitet och att främja småföretagande.¹⁴

¹⁰ Bilaga 2 s. 1 samt Bilaga 1 s. 5-6.

¹¹ Tillväxtverket, *Egenanställning – en väg till arbete för långtidsarbetslösa*, s. 22.

¹² Bilaga 3 s. 1.

¹³ Proposition 2006/07:111 s. 32.

¹⁴ Glavå, Mats, 2011, *Arbetsrätt*, s. 285.

2.2.1 Omvandlingsregeln

Eftersom allmän visstidsanställning är den anställningsform som tillämpas är det lämpligt att närmare kommentera den omvandlingsregel som innebär att den tidsbegränsade anställningen övergår till en tillsvidareanställning. Sedan en lagändring som började gälla 1 maj 2016 återfinns nu omvandlingsregeln för tidsbegränsade anställningar i 5 a § LAS. Innan den 1 maj 2016 omvandlades en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning om den sammanlagda anställningstiden hos en arbetsgivare översteg 2 år under en femårsperiod. Den kompletterande omvandlingsregeln som nu har trätt i kraft innebär att anställningen dessutom omvandlas om flera tidsbegränsade anställningar har följt på varandra för att undvika missbruk av tidsbegränsade anställningar.¹⁵ Som framgår av lagen är dock arbetstagare som är 67 år fyllda undantagna.

Omvandlingsregeln skulle då innebära att egenanställda som upparbetat tillräckligt många timmar skulle ha rätt till en tillsvidareanställning hos ett egenanställningsföretag. Vad detta kommer få för konsekvenser i praktiken är svårt att med säkerhet fastslå men det förefaller som om lagstiftarna inte har ägnat en tanke på branschen.

2.3 Marknad och målgrupp för egenanställningsföretag

Skatteverket beskriver egenanställning som ett sätt att ta jobb hos uppdragsgivare som bara vill anlita utförare som har F-skatt och att frilansare med A-skatt därför kan ansluta sig till ett egenanställningsföretag med F-skatt.¹⁶ Det kan ge en fingervisning om vilken typ av arbeten det normalt handlar om för egenanställda. Sannolikt är det uppdrag man tar som egenanställd inte den huvudsakliga sysselsättningen utan uppdrag som man tar vid sidan av sin ordinarie anställning eller sysselsättning.¹⁷

Av skatteverkets beskrivning kan man dra slutsatsen att egenanställning attraherar individer som vill komma bort från den administrativa delen av egenföretagande och istället fokusera på det arbete som den anlitas för. Ek. Dr Lina Bjerke och Ek. Dr. Lars Pettersson har i sin rapport ”*Egenanställning – en väg in på arbetsmarknaden*” pekat på vissa samhällsekonomiska

¹⁵ Proposition 2015/16:62 s. 17.

¹⁶ Skatteverket.

¹⁷ Bilaga 3 s. 1.

aspekter som bör tas i beaktan när man skall möta frågan om egenanställningsföretag. De menar exempelvis att Sveriges låga nystart av företag är ett problem som kan mötas av regelförenklingar för företagande men även av egenanställningar. De menar att egenföretagandet minskar till följd av den administrativa bördan, brist på kapital men även kunskap och erfarenhet som krävs för att driva eget.

Egenanställning är alltså främst ett alternativ för individer med annan huvudsaklig sysselsättning som i annat fall hade varit tvungna att driva eget företag för att kunna fakturera uppdragsgivare för utfört arbete. Den marknad där egenanställningar vinner fördelar är tillfälliga jobb och delar av arbetsmarknaden där det finns matchningsproblem.¹⁸

3 Arbetstagarbegreppet

Många gånger är det väldigt tydligt vem arbetstagaren är och det är förhållandevis enkelt att se vem som är arbetstagar vid typiska anställningsförhållanden. Det kan därför synas märkligt att det inte finns någon definition i lag vad som följer av begreppet arbetstagar. Man får istället hämta vägledning i förarbeten, rättspraxis och doktrin.

Sveriges inträde i Europeiska unionen har medfört förändringar i reglerna kring anställningsskydd i syfte att harmonisera reglerna inom EU:s inre marknad. Flera direktiv har beslutats och implementerats i svensk lagstiftning. Ett exempel är 2001/23/EG om skydd för arbetstagaras rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter. De förändringar av lag (1982:80) om anställningsskydd som EU-rätten medfört har dock inte påverkat arbetstagarbegreppet.¹⁹ Unionsrätten har inte haft som syfte att ändra den nationella synen på vad en arbetstagar är utan istället att reglera skyddet för den som inom landet ses som arbetstagar. Vad som är av vikt är att den nationella definitionen av arbetstagar inte är så snäv att de framarbetade direktiven inte kan implementeras på ett tillfredsställande vis.²⁰

¹⁸ Bjerke, Lina, Pettersson, Lars, 2013, *Egenanställning – en väg in på arbetsmarknaden*, s. 29.

¹⁹ Lunning, L, Toijer, G, 2016, *Anställningsskydd – en lagkommentar*, s. 18.

²⁰ Mål C-386/09 Briot samt Mål C-393/10 O'Brien.

3.1 Den svenska definitionen av arbetstagare

Det finns olika arbetstagarbegrepp. Det finns exempelvis det civilrättsliga arbetstagarbegreppet som arbetats fram genom praxis och det socialrättsliga arbetstagarbegreppet. Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet tar främst hänsyn till vad som avtalats mellan de parter där det kan föreligga ett anställningsförhållande. Det socialrättsliga arbetstagarbegreppet kan istället ta hänsyn till om de som skulle betraktas som självständiga företagare civilrättsligt kan jämföras med arbetstagare i förhållande till deras ekonomiska och sociala situation.²¹

Som nämnts ovan är det alltså den svenska rätts definition av arbetstagare som är rådande för att kunna konstatera vem som är arbetstagare. Varken unionsrätten eller den svenska rätten har en lagdefinition på vad arbetstagarbegreppet innebär. Vi får därför söka oss till andra rättskällor.

Arbetstagarbegreppet har varit föremål för flertalet tvister och HD har formulerat den helhetsbedömning som skall göras på följande sätt:

*”Frågan huruvida någon i lagens mening är arbetstagare hos annan eller icke är att bedöma efter vad dem emellan kan anses avtalat varvid man icke kan inskränka sig till något visst avtalsvillkor såsom ensamt avgörande utan har att beakta alla i samband med avtalet och anställningen förekommande omständigheter.”*²² Denna utgångspunkt för att fastställa huruvida ett anställningsförhållande har legat för hand är något som påverkar svensk praxis än idag.²³

Praxis har sedan dess utvecklats och fortsatt forma begreppet arbetstagare. Man kan utvärdera vissa kriterier utifrån denna praxis för att fastställa att någon faktiskt är en arbetstagare. Till att börja med skall man använda sig av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.²⁴ Vidare skall det finnas ett anställningsavtal mellan den som är arbetstagare och den som är att anse som arbetsgivare. Anställningsavtalets grund skall ligga i att man utför arbete åt annan och den som tar uppdraget skall själv utföra detta arbete. Eller åtminstone förutsättas utföra arbetet.²⁵ Situationer kan ju

²¹ Proposition 1976/77:90 s. 20.

²² NJA 1949 s 768.

²³ Sigeman, T, 2010, *Arbetsrätten – en översikt*, s. 28.

²⁴ Proposition 1975/76:105 s. 309.

²⁵ Holke, D, Olausson, E, 2014, *Medbestämmandelagen – en kommentar*, s. 15-16.

uppstå där den som är tänkt att utföra arbete inte är den som gör det, exempelvis vid sjukdom eller föräldraledighet. Att ett anställningsförhållande kan föreligga utan ett skriftligt anställningsavtal innebär också att ett anställningsförhållande kan uppstå genom konkludent handlande.²⁶ De som kan betraktas som arbetstagare är fysiska personer. Juridiska personer är inte att anse som arbetstagare.²⁷

3.1.1 Kriterier som beaktas i praxis

Till att börja med kan konstateras att ett anställningsförhållande bygger på frivillighet och att det således skall föreligga ett anställningsavtal. Det framgår av AD 1982 nr 105 där man uttrycker det på följande vis: ”För att en person skall vara att betrakta som arbetstagare krävs att hans verksamhet för arbetsgivarens räkning vilar på avtalsgrund”. Den som exempelvis utför tjänstgöring i enlighet med lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt är inte att anse som en arbetstagare. Alltså är det en fysisk person som på frivillig basis utför arbete åt annan. Avtalsförhållandet mellan parterna arbetsgivare och arbetstagare är alltså centralt. Dock behöver inte avtalet vara skriftligt och kan ingås konkludent.²⁸ Om det är fråga om att ett anställningsförhållande ingått genom konkludent handlande kan man dock påpeka att det är den som hävdar att ett anställningsförhållande har uppkommit som har bevisbördan för att så har skett.²⁹

För att det ska vara en arbetstagare i arbetsrättslig mening ska arbetet utföras åt annan.³⁰ Det finns dock situationer där man utför arbete åt annan utan betraktas som arbetstagare. Om man engagerar sig ideellt för olika föreningar kan det påminna om en arbetstagsituation då man arbetar för organisationens intressen, AD har dock kommit fram till att det måste finnas ett visst utrymme när det rör ideella föreningar.³¹

Arbetsdomstolen har också kommit fram till att sådana arbetsuppgifter som hör till vardagligt hemarbete inom familjen eller bland vänner inte heller är att anse som ett anställningsförhållande. Fosterföräldrar som åtar sig att ta emot barn är exempelvis inte att anse

²⁶ AD 1995 nr 84, AD 2013 nr 21, 1988 nr 38, 1992 nr 47 samt AD 1992 nr 112.

²⁷ Lunning, L, Toijer, G, 2016, *Anställningsskydd – en lagkommentar*, s. 23.

²⁸ Se exempelvis AD 1995 nr 84, AD 1999 nr 3 samt AD 1996 nr 135.

²⁹ AD 1999 nr 5.

³⁰ Lunning, L, Toijer, G, 2016, *Anställningsskydd – en lagkommentar*, s. 23.

³¹ AD 1996 nr 135.

som arbetstagare.³² Att man får ersättning av kommunen för vård av nära anhörig i hemmet innebär inte heller ett anställningsförhållande per automatik.³³

Av intresse är också gränsdragningsproblematiken mellan delägare och arbetstagare. Det faktum att man innehar aktier eller en styrelsepost i ett företag hindrar inte från att man även är anställd som arbetstagare i det företaget.³⁴ Man menar på att den som inte har personligt betalningsansvar för företagets skulder inte har tillräcklig anknytning för att anses vara arbetsgivare.³⁵ Vad man lägger vikt vid är om personen i fråga har ett betydande inflytande i företagets verksamhet.³⁶ I rättsfallet AD 1996 nr 37 förklarade domstolen att en minoritetsägare som innehade 49 % av aktierna samt en plats i styrelsen ändå var att betrakta som en anställd. Det avgörande var att hon under sex års tid hade varit anställd i företaget under tiden hon blev styrelseledamot och aktieägare. Avtalet och den regelbundna löneutbetalningen avgjorde att hon var att betrakta som arbetstagare.

Det finns fall där man har försökt kringgå att ett anställningsförhållande föreligger genom att sluta avtal med en juridisk person. Lönegarantimålet är ett exempel. Då hade en byggnadsarbetare upprättat ett kommanditbolag med vilken han slöt ett avtal med en uppdragsgivare. Domstolen ansåg dock att avtalsupplägget var upprättat i syfte att kringgå arbetsrättslig lagstiftning.³⁷ Om det är ett tveksamt fall så ska domstolen döma till förmån för att ett anställningsförhållande anses föreligga.³⁸ Vidare uttalas i förarbeten att avtalsförhållandet mellan juridiska personer ska lämnas utan hänseende om det upprättats för att kringgå arbetsrättslig skyddslagstiftning.³⁹ Det här hänger ihop med att arbetstagarbegreppet ses som tvingande och bedöms utifrån en objektiv domstolsprövning. Det innebär att partsavsikten vid avtalsslutande bär mindre vikt i förhållande till omständigheterna i övrigt, man får göra en helhetsbedömning om huruvida det faktiskt föreligger ett

³² AD 1982 nr 123. Samma bedömning vid familjehemsföräldrar, se AD 1985 nr 57. Jämför med AD 1982 nr 105 där föräldrar som deltog i kommunal försöksverksamhet ansågs vara arbetstagare i kollektivavtalsmening.

³³ AD 1983 nr 183.

³⁴ AD 1983 nr 182.

³⁵ SOU 1988:49 s. 239.

³⁶ AD 1979 nr 60.

³⁷ NJA 1996 s 311.

³⁸ Proposition 1975/76:105 Bilaga 1 s. 309.

³⁹ SOU 1975:1 s. 739.

anställningsförhållande.⁴⁰ Vad som sägs i avtalet bär alltså ingen större vikt innan dess att man kan konstatera att det de facto inte rör sig om ett dolt anställningsförhållande och att de därvid lag speglar den faktiska verkligheten.⁴¹ I linje med NJA 1949 s 768 är det alltså samtliga omständigheter som domstolen har att ta ställning till och inte bara ett eventuellt avtal.

Något som vidare styrker att det rör sig om ett arbetstagarförhållande är om den fysiska personen genom avtalet har en viss skyldighet att ta uppdrag från arbetsgivaren löpande och på så vis ställa sin arbetskraft till förfogande. Att man ställt sin arbetskraft till förfogande under en längre varaktig tid och fått betalt löpande anses då tala för att det är ett anställningsförhållande.⁴² Men bara det faktum att man under en längre tid tagit många uppdrag från en enskild uppdragsgivare innebär inte ett anställningsförhållande.⁴³ Man ska också se till uppdragstagarens möjlighet att neka till att utföra vissa arbetsuppgifter. Motsatsen blir naturligtvis att det finns en skyldighet att stå till förfogande men om man istället själv kan styra arbetets natur och inriktning tyder det på en frihet som inte är att jämföra vid en arbetstagar.⁴⁴ Men som alltid är det inte arbetskraftens förfogande som ensamt besvarar huruvida det är att betrakta som ett anställningsförhållande utan man måste göra en helhetsbedömning av omständigheterna i varje enskilt fall.⁴⁵

4 Arbetsgivarbegreppet

Om man har lyckats fastställa att någon är en arbetstagar så finns det också en arbetsgivare. En inledande skiljelinje är att en arbetsgivare inte är begränsad till att vara en fysisk person utan kan även vara en juridisk person. En generell utgångspunkt är att motparten till arbetstagaren i anställningsavtalet är att anse som arbetsgivare.⁴⁶ I AD 1984 nr 141 hade en överläkare sagts upp från en tjänst vid Kalmar läns landstings lasarett, arbetsdomstolen prövade i det här fallet om det var landstinget i sin helhet eller förvaltningsenheten lasarettet tillhörde. AD kom fram till att det var landstinget i sin helhet och fastslog att det är den som är

⁴⁰ AD 2005 nr 33.

⁴¹ se exempelvis AD 1979 nr 12 samt AD 1979 nr 155.

⁴² AD 1981 nr 58.

⁴³ AD 1994 nr 104.

⁴⁴ AD 1987 nr 21.

⁴⁵ Jämför exempelvis AD 1989 nr 39.

⁴⁶ Glavå, Mats, 2011, *Arbetsrätt*, s. 117.

avtalslutande part som är att anse som arbetsgivare om man har fastställt att det är ett anställningsförhållande. Kriterierna för arbetstagarbegreppet måste alltså först vara uppfyllda innan man kan göra en bedöma vem som är arbetsgivare.

Tillsammans med arbetsgivaransvaret följer en hel del skyldigheter. Det kan handla om lön, arbetsgivaravgifter, arbetsmiljöfrågor, rehabilitering och liknande. Det är därför tänligen svårt att finna rättsfall där två bolag tvistar om vem som är arbetsgivare, tvisterna brukar snarare handla om huruvida det föreligger ett anställningsförhållande för att därefter kunna fastställa arbetsgivaransvar. Om det är ett större företag som har flera driftsenheter eller driftsorter så kan arbetsgivaransvaret i vissa delar begränsas till den berörda driftsenheten. Som exempel kan ges 25 § i lag (1982:80) om anställningsskydd (nedan benämnt som LAS) som handlar om företrädesrätt till återanställning. Där sägs i tredje stycket att företrädesrätten gäller inom den enhet och avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt vid tidpunkten för anställningens upphörande. Visserligen kan avvikelser avtalas fram genom kollektivavtal men det visar ändå på att trots ett övergripande arbetsgivaransvar så kan arbetstagaren i det fallet endast rikta anspråk mot en begränsad del av arbetsgivarens verksamhet.

Att fastställa vem som är arbetsgivare är av särskild vikt när det gäller verksamhetsövergångar i enlighet med 6 b § LAS. Där stipuleras att de rättigheter och skyldigheter som föreligger på grund av existerande anställningsavtal och de rådande anställningsförhållandena övertas av den nya arbetsgivaren. Arbetstagaren behåller alltså sina rättigheter och får rikta eventuella anspråk mot den nya arbetsgivaren. Tredje stycket i ovan nämnda paragraf innebär att arbetstagaren kan motsätta sig att anställningsförhållandet ska övergå till den nya arbetsgivaren, detta tar egentligen sikte på att arbetstagaren ska få möjlighet att bestämma om de vill stanna kvar på arbetsplatsen under det nya anställningsförhållandet.⁴⁷ Men kan också aktualiseras vid partiella övergångar då arbetstagaren kanske hellre vill stanna kvar hos sin gamla arbetsgivare och omplaceras till en del av verksamheten som kvarstår i den tidigare arbetsgivarens rörelse.⁴⁸ Arbetsgivarbegreppet när det kommer till privata företag vid verksamhetsövergång kan möjligtvis vara något enklare att reda ut än när det kommer till statlig förvaltning. Detta beror delvis på att *staten* ofta betraktas som en juridisk person, där myndigheter inte är behörig att

⁴⁷ Prop 1994/95:102 s. 81.

⁴⁸ Lunning, L, Toijer, G, 2010, *Anställningsskydd – en lagkommentar*, s. 44.

företråda staten i arbetstvister.⁴⁹ Staten är alltså en juridisk person som har rättskapacitet, en statlig myndighet är inte det och kan därför inte vara part i ett avtalsförhållande. Vad myndigheten istället gör är att företråda staten utefter de direktiv och föreskrifter som hör till verksamheten.⁵⁰ Detta är ett synsätt som varit problematiskt i takt med stora strukturella reformer inom statlig förvaltning, som exempelvis inneburit verksamhetsövergångar. I takt med detta har arbetsgivarbegreppet fått en något vidare innebörd och arbetsgivaransvaret har i större utsträckning hamnat hos separata myndigheter och förvaltningsenheter. I AD 1999 nr 21 diskuterade domstolen ett mer ”funktionellt” arbetsgivarbegrepp och kom fram till att den anställande myndigheten av praktiska skäl ska betraktas som arbetsgivare när verksamhetsövergång i enlighet med 6 b § LAS tillämpas.

4.1 Vem är den faktiska arbetsgivaren?

Det finns situationer där det kan uppstå frågetecken kring vem som är den faktiska arbetsgivaren. När det är tydligt att det finns en arbetstagare och ett anställningsförhållande föreligger men det ändå inte är helt uppenbart vem som är arbetsgivare. En klassisk situation är entreprenader. Vid entreprenader kan konstruktionen se ut på flera sätt med beställare, inhyrd arbetskraft, underleverantörer m.m.. Som huvudregel har man kommit fram till att det är entreprenören som anlitas för arbetet som är arbetsgivare för de som de facto utför arbetet. Däremot övergår inte arbetsgivaransvaret per automatik till entreprenören om denne låter underleverantörer eller underentreprenörer utföra arbete åt entreprenören, man får då se till huruvida entreprenören har haft mer konkreta arbetsgivarfunktioner.⁵¹

Som nämnts ovan kan både fysiska och juridiska personer vara arbetsgivare till skillnad från arbetstagare som alltid är fysiska personer. När det handlar om mindre företag kan det uppkomma oklarheter om det är den fysiska eller juridiska personen som är avtalspart i anställningsförhållandet. Arbetsdomstolen har uttalat att det ligger i arbetstagarens intresse att veta vem som är arbetsgivaren men också att det åligger den faktiska arbetsgivaren att informera arbetstagaren huruvida det är bolaget eller den fysiska personen som är arbetsgivare.⁵²

⁴⁹ AD 2007 nr 80.

⁵⁰ AD 1996 nr 66.

⁵¹ AD 1975 nr 33.

⁵² Se AD 1976 nr 128, AD 1976 nr 41 samt AD 1977 nr 183.

4.2 *Slutsats arbetsgivarbegreppet*

Till skillnad från arbetstagarbegreppet så förefaller det inte finnas några tydliga kriterier för hur man uppnår status som arbetsgivare, det handlar snarare om att identifiera den faktiska motparten i anställningsförhållandet. Det räcker med att de anställda har haft anledning att anta att en fysisk eller juridisk person är arbetsgivare för att ett anställningsförhållande ska uppstå och den personen intar därmed rollen som arbetsgivare.⁵³ Att det sällan uppstår konflikter kring vem som är arbetsgivare kan sannolikt tillskrivas informationsskyldigheten som följer av 6 c § - 6 e § LAS där det framgår att arbetsgivaren har en skyldighet att lämna skriftlig information om exempelvis arbetsgivarens namn och adress.

5 **Egenanställda och arbetstagarbegreppet**

Ovan har redogjorts för de kriterier som behöver uppfyllas för att någon ska betraktas som arbetstagar. Med dessa som grund är det därför av intresse att se hur väl egenanställningsföretag kan möta dessa kriterier och om ett civilrättsligt arbetstagarbegrepp är tillämpligt på denna typ av anställningsförhållanden.

5.1 *Anställningsavtalet som grund*

För att kunna ta arbete som egenanställd måste man först registrera sig hos ett egenanställningsföretag, vilket kan liknas vid ett medlemskap. När man har gjort det har man rätt att komma in med uppdrag till egenanställningsföretag för att söka anställning för det specifika uppdraget.⁵⁴ När den arbetssökande då skickar in nödvändiga uppgifter rörande uppdraget genomför egenanställningsföretaget en kontroll för att kunna få betryggande information. Det man vill uppnå är att säkerställa att det finns ett faktiskt uppdrag så det inte finns en risk att den egenanställda försöker skicka bluffakturor, att säkerhetsaspekter ur arbetsmiljösynpunkt är uppfyllda och att det är en bransch där det finns försäkringsskydd.⁵⁵ Om dessa punkter är tillgodosedda ingår parterna ett avtalsförhållande i form av ett anställningsavtal. Detta anställningsavtal skall ha som utgångspunkt att man utför arbete åt

⁵³ AD 1995 nr 84.

⁵⁴ Bilaga 2 s. 1.

⁵⁵ Bilaga 2 s. 1.

annan och att den som tar uppdraget själv skall utföra arbetet.⁵⁶ Anställningsavtalet är centralt eftersom ett anställningsförhållande har sin grund i frivillighet, eftersom vi har avtalsfrihet i Sverige måste alltså ett avtal ligga som grund när man utför arbete åt annan för att säkra frivilligheten.⁵⁷

5.1.1 Egenanställning och anställningsavtalet

Anställningsavtalet som kriterium för anställning måste sägas uppfylls väldigt väl. För varje specifikt uppdrag undertecknas ett nytt anställningsavtal. Att anställningsavtalet är en sådan viktig komponent i hela företagskonstruktionen skickar en stark signal om att det åtminstone finns en ambition om att uppfylla det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Frivilligheten i anställningen är också något som förtydligas genom detta tillsammans med det faktum att den anställde bara tar in de uppdrag de vill utföra och på så sätt undviker arbetsledningsrätten som kan vara mer påträngande på en traditionell arbetsplats.

Inom egenanställningsföretagen tecknar man endast avtal med fysiska personer och det saknas incitament att lägga upp det på ett annat sätt. I andra branscher finns exempel på att man har försökt undvika ett anställningsförhållande genom att teckna avtal med en juridisk person, men om ett sådant upplägg görs i syfte att kringgå arbetsrättslig lagstiftning ska det anses vara ett normalt anställningsförhållande.⁵⁸ Sådana avtalsupplägg som endast har som syfte att komma bort från det ansvar som följer av rollen som arbetsgivare ska lämnas utan hänseende.⁵⁹ Den typen av avtalsupplägg med syfte att kringgå arbetsrättslig lagstiftning är något som sannolikt inte kommer vara ett problem eftersom egenanställning syftar till att man ska kunna ta uppdrag som anställd med vanlig A-skatt.⁶⁰

5.2 Arbetskraft till förfogande

Anställningsavtalet i sig räcker inte för att bedöma huruvida det föreligger ett anställningsförhållande eller ej. Man skall som bekant göra en bedömning av samtliga

⁵⁶ Holke, D, Olausson, E, 2014, *Medbestämmandelagen – en kommentar*, s. 15-16.

⁵⁷ AD 1982 nr 105.

⁵⁸ NJA 1996 s 311.

⁵⁹ SOU 1975:1 s. 739.

⁶⁰ Bilaga 1 s. 2.

omständigheter för att kunna ta ställning.⁶¹ Något som man tar hänsyn till för att bedöma huruvida det rör sig om ett arbetstagarförhållande är om anställningsavtalet medför vissa skyldigheter att löpande, genom att ställa sin arbetskraft till förfogande, ta uppdrag från arbetsgivaren. Detta i kombination med löpande löneutbetalningar talar då för ett anställningsförhållande.⁶²

Det här öppnar upp för en gränsdragningsproblematik när det gäller egenanställda. Som nämnts ovan måste den egenanställda först registrera sig hos egenanställningsföretag för att komma in i systemet, i det läget skulle man kunna se det som om den potentielle arbetstagaren ställer sin arbetskraft till förfogande. Om man argumenterar för en sådan tolkning stöter man dock snart på problem. I det här fallet fördelar inte arbetsgivaren ut arbetsuppgifter till den anställde utan det är i själva verket arbetstagaren som kommer med uppdragen. Arbetsgivaren har med andra ord inga uppdrag att fördela till de anställda. Det tyder på en självständighet i arbetslivet som inte är typisk för anställningsförhållanden. Den anställde styr tämligen självständigt över lön, arbetstid och inriktning för arbetet på ett sätt som inte är normalt för en arbetstagare vilket skulle kunna peka på att det inte är ett anställningsförhållande.⁶³

5.3 Är en egenanställd arbetstagare?

Ett återkommande mantra är att man måste göra en samlad bedömning av samtliga omständigheter för att kunna fastställa att det är ett arbetstagarförhållande.⁶⁴ Det finns två kammarrättsfall rörande egenanställda och arbetstagarbegreppet som är av särskilt intresse. Bägge rättsfall rör arbetstagarbegreppet i förhållande till lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring vilket innebär att det är ett socialrättsligt arbetstagarbegrepp. Detta till trots är resonemangen i bägge domar relevanta och redovisas därför nedan.

5.3.1 Kammarrätten i Göteborg mål nr 911-15

Unionens arbetslöshetskassa hade valt att avslå en ansökan om ersättning till en medlem som var anställd vid ett egenanställningsföretag och anförde att denne skulle vara att betrakta som

⁶¹ NJA 1949 s 768.

⁶² AD 1981 nr 58.

⁶³ AD 1987 nr 21.

⁶⁴ NJA 1949 s 768.

en självständig uppdragstagare. De menade att företaget hade fyllt en funktion som administratör snarare än arbetsgivare. Medlemmen överklagade beslutet och menade att han var att betrakta som arbetstagare och inte egenföretagare. Kammarrätten hade alltså att avgöra om han skulle betraktas som arbetstagare eller företagare.

De inleder sin bedömning med att konstatera att han under den aktuella tiden varit anställd av ett egenanställningsföretag och att de intygade sitt arbetsgivaransvar vid visstidsanställningar hos dem. Arbetsgivaren har fakturerat kunderna och ersatt den anställde för kostnader som uppkommit i samband med utförandet av uppdraget.

Vidare resonerar domstolen kring den självständiga roll som kännetecknar en företagare, vilket de menar talar för att han ska betraktas som en självständig uppdragstagare. Samtidigt finns ett anställningsförhållande, han betalar A-skatt och egenanställningsföretaget tar fullt arbetsgivaransvar. Detta i kombination med att uppdragsgivaren styr hur arbetstiden förläggs och att han själv inte marknadsförde sina tjänster utan bara ställde sin arbetskraft till förfogande menar de sammanvägt styrker att det är ett arbetstagarförhållande.

5.3.2 Kammarrätten i Stockholm mål nr 3157-11

Akademikernas erkända arbetslöshetskassa (AEA) valde att avslå en ansökan om arbetslöshetsersättning eftersom de menade att den sökande inte var att anse som en osjälvständig uppdragstagare. Precis som i fallet ovan rörde det sig om en egenanställd som hade utfört uppdrag som egenanställningsföretaget fakturerat för.

Domstolen gjorde inte en lika ingående utredning kring arbetstagarbegreppet denna gång men likväl en bedömning. De ansåg att den egenanstälde inte uppfyllde samtliga kriterier för att betraktas som en arbetstagare men vid en samlad bedömning av samtliga omständigheter kom de ändå fram till att det var ett arbetstagarförhållande.

De pekade på att han endast utförde arbete i uppdragsgivarnas lokaler och därtill var arbetet av sådan natur att utrustning krävdes för att utföra arbetet. Denna utrustning fanns på plats hos uppdragsgivarna och de menade därför att han inte var att betrakta som en självständig uppdragstagare. Likt rättsfallet ovan hänvisade de till att han inte hade eget företag vilket

innebär att han betalar A-skatt, däremot gjorde de inte någon bedömning om arbetsgivaransvaret hos egenanställningsföretaget utan refererade istället till egenanställningsföretaget som ”ett av honom anlitat faktureringsföretag”.

5.4 Slutsats egenanställda och arbetstagarbegreppet

Det råder ingen tvekan om att det rör sig om atypiska anställningsförhållanden när det rör de egenanställdas ställning som arbetstagare. Arbetstagarbegreppet i civilrättsligt mening har inte varit föremål för prövning av svensk domstol ännu. Men resonemangen som förts i de rättsfall som behandlar det socialrättsliga arbetstagarbegreppet är sannolikt samma kriterier som skulle bedömas i en civilrättslig prövning av termen.

En egenanställd är en osjälvständig uppdragstagare på så sätt att uppdragsgivaren generellt styr arbetsplats och arbetstid. Ett anställningsavtal ligger som grund för det arbete som utförs och den part som utför arbetet är en fysisk person. Den egenanställda betalar A-skatt och egenanställningsföretaget sköter löneutbetalningar, arbetsgivaravgifter, kostnader för att utföra uppdraget och fakturering mot kund. Den egenanställda marknadsför inte sina tjänster på motsvarande sätt som en företagare kan antas göra utan ställer bara sin arbetskraft till förfogande.

Min bedömning är därför att egenanställda bör och skall betraktas som arbetstagare även i en civilrättslig kontext.

6 Förutsättningarna på svensk arbetsmarknad som öppnar upp för egenanställningsföretagen

Sverige har en tämligen god tillväxt vilket har gett avtryck även på arbetsmarknaden då den totala arbetslösheten sjunker och sysselsättningsgraden ökar. Finanspolitiska rådet menar att det finns goda förutsättningar för att öka sysselsättningsgraden ytterligare men att regeringen ändå inte kommer nå målet att ha EU:s lägsta arbetslöshet 2020. De pekar på att den höga

arbetslösheten bland unga samt den stora flyktinginvandringen är de två främsta orsakerna till detta.⁶⁵

6.1 *En tudelad arbetsmarknad*

Den svenska arbetsmarknaden står inför stora utmaningar när det gäller etableringen av nyanlända. Totalt sett har arbetslösheten under perioden november 2015 – november 2016 sjunkit med 2,5 % enligt arbetsförmedlingen. Totalt står idag ungefär 365 000 utan arbete. Bland utlandsfödda märks dock en negativ trend när arbetslösheten under samma period stigit med 8,6 % till 200 000 arbetslösa. Av dessa har 45 000 varit arbetslösa i mer än 24 månader.⁶⁶ Siffrorna är alltså inte endast kopplat till det stora antalet utlandsfödda som kom till Sverige hösten 2015 utan pekar istället på strukturella problem på den svenska arbetsmarknaden. Anders Bergh menar att höga löner är ett hinder som innebär att kostnaderna för lön och skatt överstiger den produktivitet som man kan få ut av dessa grupper.⁶⁷ Samtidigt om man tar tillverkningsindustrin som exempel kan man sänka kostnaderna med 65 procent om man flyttar jobb till låglöneländer, men om man ersätter dessa med arbetstagare kan man sänka kostnaderna med 90 procent.⁶⁸ Finanspolitiska rådet presenterade sin rapport för 2016 och belyste flera åtgärder som krävs för tydliga resultat. De medgav att regeringens arbetsmarknadspolitiska åtgärder behövdes men var otillräckliga. Exempelvis snabbare handläggning av validering för utländsk examen är en viktig åtgärd, men när närmare hälften av dem som kommer till Sverige som flyktingar har högst nio års grundskoleutbildning är inte det tillräckligt. I den gruppen står en majoritet utanför arbetsmarknaden efter 7 år i landet.⁶⁹ Finanspolitiska rådet menar att integrationen på arbetsmarknaden är avgörande för att Sverige skall klara den utmaning som vi nu står för och menar att en lösning är att vid sidan av olika arbetsmarknadsåtgärder och utbildningsinsatser är att stimulera framväxten av lågkvalificerade jobb.⁷⁰ En naturlig väg dit är sänkta arbetskraftskostnader för arbetsgivaren så att kostnaden motsvarar produktiviteten.

⁶⁵ Finanspolitiska rådet, *svensk finanspolitik – finanspolitiska rådets rapport*, s. 37.

⁶⁶ Arbetsförmedlingen.

⁶⁷ Bergh, A., 2007, *Den kapitalistiska välfärdsstaten*, s. 139.

⁶⁸ Futurion tankesmedja, *Robotisering, urbanisering, gig economy – krafter som påverkar framtidens arbetsliv*, s. 6.

⁶⁹ Finanspolitiska rådet, *svensk finanspolitik – finanspolitiska rådets rapport*, s. 76 .

⁷⁰ Finanspolitiska rådet, *svensk finanspolitik – finanspolitiska rådets rapport*, s. 77.

6.2 En väg in till jobbmotorn

De små och medelstora företagen i den inhemska marknaden är Sveriges jobbmotor vilket kan illustreras genom att 99 procent av de svenska företagen har färre än 250 anställda vilket ger en bild av det svenska näringslivet som tämligen dominerat av små och medelstora företag. Sverige har med andra ord en hög grad av entreprenörskap. Samtidigt är överlevnadsgraden för nystartade företag 68 procent. Det innebär alltså att en stor del av de nystartade företagen går under.⁷¹

Entreprenörskap är alltså en viktig del av svensk arbetsmarknad, men det är förknippat med vissa affärsmässiga risker samtidigt som småföretagare är ålagda en omfattande administrativ börda.⁷²

Egenföretagande är alltså ett risktagande som kräver erfarenhet för att kunna hantera den administrativa bördan och ett kapital som kan vara svårt att få ihop. Ett egenanställningsföretag låter den potentiella entreprenören istället agera som en vanlig anställd vilket innebär att de inte har en tyngre administrativ börda än vid ett typiskt anställningsförhållande men att de heller inte behöver ett startkapital. Eftersom man kan agera som kombinator och ha en ordinarie sysselsättning och agera som egenanställd uppdragstagare innebär det också att man kan bygga upp en klientbas och få referenser innan man tar steget fullt ut och bildar bolag.

7 Analys

I den avslutande analysen ska jag med hjälp av den information som kommit fram i uppsatsen söka besvara vilken effekt egenanställningsföretagen kan ha på svenska arbetsmarknad om de får status som en legitim aktör. Vilka utmaningar som finns och även vilken potential som finns för integrationen på arbetsmarknaden.

Egenanställningsföretagen menar att de tar fullt arbetsgivaransvar när de är motpart i ett anställningsförhållande som rör en allmän visstidsanställning. Vad som normalt är tvistigt i rättsfall rörande arbetstagar- eller arbetsgivarbegreppet är om det har uppstått ett

⁷¹ Lina Bjerke *Behovet av en flexibel arbetsmarknad – egenanställning som en möjlig lösning*, s. 125.

⁷² Bjerke, L, Pettersson, L, *Egenanställning – en väg in på arbetsmarknaden*, s. 28.

anställningsförhållande. Om arbetsgivaren istället högljutt proklamerar att de är arbetsgivare torde det vara en stark indikator för att så är fallet, av de rättsfall som jag funnit har potentiella arbetsgivare ansträngt sig för att visa att de inte ska anses vara arbetsgivare. Incitamenten för att ta ett falskt arbetsgivaransvar saknas eftersom det är sammankopplat med omfattande skyldigheter och kostnader. Dels kan det handla om arbetskraftskostnader som lön, arbetsgivaravgifter, skyddsutrustning och dels om långtgående ansvar när det kommer till arbetsmiljö, rehabiliteringsansvar och liknande. Den eventuella gränsdragningsproblematiken skulle i sådana fall snarare ligga i att försöka klassa uppdragsgivaren som arbetsgivare istället för egenanställningsföretaget.

Min bedömning är att egenanställda inte är att anse som så självständiga uppdragstagare att de kan jämföras med egenföretagare utan istället ska betraktas som arbetstagare i civilrättslig mening. Om man gör en samlad bedömning av omständigheterna bör det vara den tolkning som även en domstol skulle komma fram till. När man har kommit fram till detta kan man börja laborera med konsekvenserna av detta. Ett antagande man kan göra är att det faktum att egenanställda ännu inte har en, av domstol fastslagen, ställning som arbetstagare gör att riksdagen har haft möjlighet att bortse från branschens förutsättningar i lagstiftningsarbetet som fokuserar mer på den traditionella arbetsmarknaden. Ett konkret exempel är den nya lagstiftningen kring allmän visstidsanställning och omvandlingsregeln. Anställningsformen är grunden för egenanställningens flexibilitet och marknadsfördel men det lämnas helt utan hänseende i propositionen som presenterades. Större flexibilitet är också något som en hårt ansträngd svensk arbetsmarknad kräver för att klara de utmaningar som väntar.

Bemanningsföretagen har en särreglering i lagstiftning som kompletteras med kollektivavtal. Sannolikt är dock en särreglering inte vägen framåt för egenanställningsföretagen. Konsekvenserna av en ny lagreglering specifikt för egenanställningsföretag kan vara svåröverblickad och innebära mycket negativa konsekvenser för branschen på kort sikt. Särskilt när inblicken i verksamheten är på den låga nivå som den är idag. Att istället sluta kollektivavtal med berörda arbetstagarorganisationer är förmodligen en mer fruktsam metod för att få fram branschspecifika lösningar där både lönevillkor och flexibilitet kan tillgodoses.

Arbetslösheten bland utrikes födda är väldigt hög vilket till stor del beror på den låga utbildningsnivån hos en betydande del av de flyktinginvandrare som kommer till Sverige. De lågkvalificerade jobben är för få vilket är en konsekvens av den svenska arbetsrätten i kombination med arbetskraftskostnader som skapar trösklar in på arbetsmarknaden. Det är mer rationellt att automatisera en process inom en yrkeskår än att anställa om man kan göra det till en bråkdel av kostnaden.

Arbetsmarknaden är en central del för integrationen av nyanlända i Sverige. Därför är det bekymmersamt att, som myndigheten Finanspolitiska rådet konstaterar, arbetsmarknadspolitiken inte riktas mot de grupper som står längst bort från arbetsmarknaden. Det är tydligt att utbildningsinsatser och validering av examina endast innebär marginella skillnader för sysselsättningen av utrikes födda. Faktum kvarstår att man inte anställer när kostnaden överstiger produktiviteten, inte ens offentlig sektor har det som mål. Det krävs aktiv politik och lagförslag som tar fram lågkvalificerade jobb för att höja sysselsättningsgraden. Att en socialdemokratiskt ledd regering lägger fram ett sådant förslag är måhända kanske inte särskilt troligt i en överskådlig framtid. Egenanställningsföretagen träder under dessa omständigheter in och fyller en viktig roll.

Som anställd i ett egenanställningsföretag har man tillgång till trygghetssystemen, det görs inbetalningar till tjänstepension och du betalar skatt som vid en typisk anställning. Samtidigt är kravet på produktivitet inte lika högt eftersom det är uppdragsbaserade anställningar. Som arbetsgivare ställer man heller inga särskilt betungande krav på arbetstagaren när det gäller utbildningsnivå eller tillgänglighet eftersom arbetstagaren själv är ansvarig för att förse sig själv med uppdrag. Här finns en potential på den svenska arbetsmarknaden att få in nyanlända på arbetsmarknaden. Under tiden de arbetar får de inte bara lön och möjlighet att samla in pensionspoäng utan även arbetslivserfarenhet. Ovärderliga referenser som kan användas för att antingen bilda eget bolag på den klientbas man byggt upp eller ta sig vidare till en tillsvidareanställning. Egenanställningsföretagen är alltså i viss mån en arbetsmarknadsåtgärd som inte kostar skattebetalarna några pengar men ger arbetstagarna värdefulla erfarenheter.

Min analys är således att egenanställningsföretagen har kommit för att stanna och kan komma att spela en avgörande roll för den svenska arbetsmarknaden. En arbetsmarknad som med

flexibilitet och hög rörlighet ger fler chansen till ett jobb är framtidens arbetsmarknad och egenanställningsföretagen fyller den luck som arbetsrätten skapat.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Regeringens propositioner (prop.)

Proposition 1973:129 om förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Proposition 1975/76:105 Lag om medbestämmande i arbetslivet

Proposition 1976/77:90 Om semesterlag, m.m.

Proposition 1994/95:102 Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar

Proposition 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.

Proposition 2015/16:62 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar

Statens offentliga utredningar (SOU)

SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal

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

Finanspolitiska rådet

Svensk finanspolitik – Finanspolitiska rådets rapport 2016

Tilväxtverket

Rapport 0121 Egenanställning – en väg till arbete för långtidsarbetslösa

Rättspraxis

Avgöranden från EU-domstolen

Mål C-386/09 Jhonny Briot mot Randstad Interim, Sodexo SA och Europeiska unionens råd

Mål C-393/10 Patrick O'Brien mot Ministry of justice

Avgöranden från Högsta domstol

NJA 1949 s 768

NJA 1996 s 311

Avgöranden från Arbetsdomstolen

AD 1975 nr 33
AD 1976 nr 41
AD 1976 nr 128
AD 1977 nr 183
AD 1979 nr 12
AD 1979 nr 60
AD 1979 nr 155
AD 1981 nr 58
AD 1982 nr 105
AD 1982 nr 123
AD 1983 nr 182
AD 1983 nr 183
AD 1985 nr 57
AD 1987 nr 21
AD 1988 nr 38
AD 1989 nr 39
AD 1992 nr 47
AD 1992 nr 112
AD 1994 nr 105
AD 1995 nr 84
AD 1996 nr 135
AD 1996 nr 37
AD 1999 nr 3
AD 1999 nr 5
AD 2005 nr 33
AD 2007 nr 80
AD 2013 nr 21

Litteratur

Bergh, Andreas, *Den kapitalistiska välfärdsstaten*, första upplagan, Ratio, Stockholm, 2007.
Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, andra upplagan, studentlitteratur, Lund, 2011.

Holke, Dan, Olauson, Erland, *Medbestämmandelagen – en kommentar*, upplaga 6:2 studentlitteratur, Lund, 2014.

Lunning, Lars, Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd – en kommentar*, Upplaga 10:1, Norstedts, Stockholm, 2010.

Lunning, Lars, Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd – en kommentar*, Upplaga 11, Wolters Kluwer, Stockholm, 2016.

Sigeman, Tore, *Arbetsrätten – en översikt*, Upplaga 5:3, Norstedts, Stockholm, 2011.

Ulander-Wänman, Carin, *Företrädesrätt till återanställning*, Iustus förlag, Uppsala, 2008.

Bjerke, Lina, Braunerhjelm, Pontus, Ding, Ding, Eklund, Johan, Larsson, Johan P, Muzi, Silvia, Palmberg, Johanna, Pettersson, Lars, Thulin, Per, Ulku, Hulya, *En fungerande arbetsmarknad – nyckel till innovation och kunskapsdriven tillväxt*, entreprenörskapsforum, Stockholm, 2014.

Elektroniska källor

Bjerke, Lina, Pettersson, Lars, *Egenanställning – En väg in på arbetsmarknaden*, 4 juli 2013, Internationella handelshögskolan.

Futurion, *Robotisering, urbanisering, gig economy – krafter som påverkar framtidens arbetsliv*, 12 september 2016.

Övriga källor

Arbetsförmedlingen

[http://qvs11ext.ams.se/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=Extern/mstatplus_extern.qvw&host=QVS@QVS11EXT&anonymous=true&select=StartTrigger,1], publicerad november 2016, hämtat 12/12 – 2016.

Skatteverket

[www.skatteverket.se/privat/skatter/arbeteochinkomst/inkomster/egenanstallning.4.4a47257e143e26725ae2b73.html], framgår ej när det är publicerat, hämtat 5/11 – 2016.

Svt [<http://www.svt.se/kultur/har-ar-arets-nya-ord-1>], publicerad 27/12 – 2016, hämtat 28/12 – 2016.

Bilaga 1

Intervju med Stephen Schad, VD Frilans finans AB samt Ebba Wässman, VD-assistent. 26/10 – 2016.

Felix:

Välkommen, som jag har förstått det grundades frilans finans 1998?

Stephen:
1999.

Felix: Okej, varför? Vad bestod behovet i?

Stephen:

Det berodde på att jag jobbade i, jag hade ett eventbolag. Som hette svealands artistproduktioner. Och där var det då musikanterna och lite sådana där människor som var runt där som sade till mig att du är bra på ekonomi så att nu har vi fått en turné med en annan producent och vi vill att du tar hand om ekonomin. För vi vill inte ha eget bolag. Så att då blev det så att jag fick ta hand om själva den anställningen kring den turnén. Eller alltså de olika jobben de gjorde. Och sedan tänkte jag att det är väl ganska trevligt att jobba med det där på dagtid liksom. Det var ju mer ordinarie kontorstid liksom. Efter att jag hade då jobbat ganska mycket helger så tänkte jag att ”ja men jättebra, då kan jag jobba med det här på dagtid”. Och sedan växte det därifrån till vad frilans finans är idag.

Felix:

Ja just det, och hur många anställda har ni idag? Jag har hört siffror på 45 000 personer?

Stephen:

Ja, vi har ju då, det är ännu mer som har passerat, som har fått en kontrolluppgift sedan -99 så är det uppemot 50 000. Förra året 2015 hade vi 13 700 anställda.

Felix:

Och nu finns ni i Norge också?

Stephen:

I Norge och så i Frankrike också.

Felix:

Okej, vi kommer återkomma till det senare men om vi bara börjar med grunderna. Hur skulle du definiera ett egenanställningsföretag?

Stephen:

Det är ett bolag som ger ut en rätt till fysiska personer att företräda bolaget och upphandla om uppdragsbaserade arbeten.

Felix:

Det skiljer sig ju från det som jag tänker är en konkurrent, nämligen bemanningsföretag, på det sättet att där hittar företagen uppdragen istället för den anställde?

Stephen:

Mhm, via sin rätt att upphandla uppdrag, det är helt riktigt.

Felix:

Har ni några specifika målgrupper? Vilka vill ni anställa?

Stephen:

Just frilans finans är inte ett traditionellt företag på det sättet. Vi är en organisation för egenanställda så vårt uppdrag är att erbjuda egenanställning för alla i Sverige därför att den här uppdragsbaserade ekonomin, så kallad g-ekonomi, sker i alla branscher. Så att vi ska leverera egenanställningstjänster till alla. Det är vårt uppdrag.

Felix:

Man tänker sig ju att, när man kommer utifrån, att det är perfekt för kulturarbetare. Det började ju där, men tanken är att gå vidare på egentligen alla branscher?

Stephen:

Ja idag så, G-ekonomin slår igenom överallt, man tänker inte ens på hur den slår igenom. Men sen inom traditionella områden som vård och omsorg har den varit igång ganska många år nu med stafettläkarna, det är en del av gig-ekonomin.

Felix:

G-ekonomin?

Stephen:

Egentligen, Gig-ekonomin handlar ju egentligen om att man jobbar i kortare uppdrag med ett start och ett slut. Stafettläkarna har ju en ordinarie tjänst någonstans i något landsting och sedan jobbar de ju antingen i Norge en kortare period eller i ett annat landsting. Senast jag hörde som har hoppat in i gig-ekonomin, eller uppdragsbaserade arbetsmarknaden är socionomer. Därför att vi har massa orter som är utanför de urbana miljöerna där de inte lyckas rekrytera och då väljer man att hyra in dem då via företag eller kanske i vissa fall direkt från deras företag eller från egenanställningsföretag.

Felix:

Ja, det är ju väldigt vanligt uppe i Västerbotten där jag bor just med stafettläkare.

Stephen:

Ja. Det förekommer inom jord- och skogsbruk. Lärare, vanligt. Det är svårt att hitta en bransch där det inte är vanligt snart.

Felix:

Vad ställer ni för krav då? Har ni några uppställda krav när någon vill börja jobba med er?

Stephen:

Absolut, dels så har vi ju då allmänna villkor som reglerar den här rätten man får att upphandla uppdrag och sedan så har vi då ett anställningsavtal som reglerar det här. Och sedan har vi också vår branschorganisation som har ställt vissa etiska riktlinjer och så.

Felix:

Vad heter branschorganisationen?

Stephen:

Egenanställningsföretagens branschorganisation. Och där, min kollega (Ebba Wässman) som kommer snart hon är sekreterare där och hon kan se till att du får information därifrån.

Felix:

Är egenanställningsföretagen en svensk idé?

Stephen:

Nej, det är lite intressant det där, företagen har fötts på grund av behoven i Europa ungefär samtidigt. Och det är kring millennieskiftet som de här företag generellt började uppstå.

Felix:

Kan man påstå att det har vuxit fram i länder med en kraftigt reglerad arbetsmarknad?

Stephen:

Nej, skulle jag vilja påstå, därför att UK-marknaden är inte särskilt reglerad, de har en slags fire-and-hire-law. USA är inte heller så reglerad skulle jag påstå, men det är svårt för mig att prata om arbetsrättsliga regleringar men min generella bild är att de inte är särskilt reglerade såsom i Sverige och i Frankrike. Det är ju två väldigt reglerade länder.

Felix:

Det finns ju, som alltid när det kommer nya saker, vissa som är väldigt negativt inställda. Så är det ju alltid. Men vilka skulle ni säga är de största motståndarna som ni har att möta?

Stephen:

Jag skulle vilja säga som så att det finns inte en homogen eller enskild part som är största motståndaren utan det går tillbaka på individnivå och hur man som individ kan hantera förändring. Därför att förändring är, ur ett mänskligt perspektiv, ett hot. Inte en möjlighet. Det normala grundackordet hos människor är hot. Och då ser man inom fackföreningsrörelsen generellt som ett hot. Medan andra ser att det här är en möjlighet att bringa ordning på arbetsmarknaden. Därför möter vi en splittrad fackförening där vissa säger att det här är förfärligt och andra säger att det här kan vara ett sätt att utveckla arbetsmarknaden och ta fram nya vägar. Bland stafettläkare, bland socionomer och allt det här.

Felix:

Ett sätt att undvika ny lagstiftning till också kanske? Som fackföreningsrörelsen är väldigt negativ till.

Stephen:

Ja absolut.

Felix:

Om man skulle jämför med Norge? Har ni samma problem där?

Stephen:

Där är egenanställningsmarknaden mycket mindre än vad den är i Sverige så det har inte kommit upp på den politiska agendan ännu. Inte ur ett egenanställningsperspektiv. Jag tror att den frågeställningen kommer att komma men kanske om 3-4 år.

Felix:

Hur är det i Frankrike då?

Stephen:

I Frankrike så är det en etablerad marknad. Och de har ungefär haft samma resa. Där har man reglerat det här i lag, poltage salarial kallas det. I England heter det umbrella employment. Man ingår under en paraplyorganisation.

Felix:

Ponera att ni skulle behöva säga upp någon egenanställd? Hur går ni till väga?

Stephen:

Ja det har vi, normalt sett använder vi allmän visstidsanställning så då sägs de ju upp när uppdraget är slut.

Felix:

Men säg att någon skulle bete sig illa under ett uppdrag?

Stephen:

Det händer, vi har haft ett sådant fall. Då gjorde uppdragstagaren ett så dåligt arbete ansåg uppdragsgivaren och han uteblev till och med från arbetsplatsen. Vilket gjorde att uppdragsgivaren inte ville betala medans vi var då i det här fallet skyldiga att utge lön till den här personen. Jag kommer inte ihåg exakt hur det var, varför vi var skyldiga att betala men det gjorde vi.

Felix:

Men något man funderar på är, när man går in på er hemsida så står det att ni tar fullt arbetsgivaransvar. Då undrar man hur ni sköter arbetsmiljöfrågor? Till exempel rehabilitering? Har ni någon tydlig arbetsgång?

Stephen:

Ja, idag har vi det faktiskt. Det här arbetsmiljöarbetet är något som vår bransch har släpat efter med. Men vår branschorganisation har beslutat att införa ett systemiserat arbetsmiljöarbete alla bolag. Så nu har vi hållit på med det hela våren. Så nu har vi infört det. Så nu har vi liksom arbetsprocesser för att hantera det om så sker.

Felix:

Jag kan tänka mig att det naturligtvis är väldigt svårt, när man har så många anställda i den här formen, att kontrollera?

Stephen:

Absolut, det här är en jätteutmaning. Och det gäller inte bara vår bransch utan, alla branscher. Men vi jobbar mycket på, det är svårt att hålla koll på 13700 pers men vi får jobba mycket med de moderna medier som finns. Det är utbildningsfilm, ”webinar” man får jobba mycket med informationsbildning på den vägen.

Felix:

Är det någonsin så att ni gör stickprover, där ni besöker en egenanställd?

Stephen:

Ja, vi kommer börja göra det nu, det är en del av vårt systematiserade miljöarbete. De stora arbetsplatserna som vi har så sa vi naturligtvis göra det.

Felix:

Ni anställer i princip i alla branscher, det fördelaktiga med egenanställningsföretagen är ju att de attraherar en viss typ av människor som är betydligt mer självgående än normalfallet. Men i byggindustrin kan det vara svårt med arbetsmiljöfrågor, men det blir också en del i arbetsmiljöarbete?

Stephen:

Det är precis som du säger, det är en väldigt svår grupp och där måste man göra särskilda insatser.

Felix:

Gör ni också så att ni har AFS:er på arbetsplatsen eller skickar ni ut det digitalt till era anställda?

Stephen:

Just den där detaljfrågan vet jag inte, det är en kombination på att vi också ställer krav på våra uppdragsgivare och sedan måste vi jobba digitalt mot våra arbetstagare. En del av informationen skickas ut digitalt och en del av ansvaret har våra uppdragsgivare.

Felix:

En del av arbetsgivaransvaret måste ju ligga på den faktiska arbetsplatsen precis som bemanningsföretag, att uppdragsgivaren har ett ansvar. Det är ju det enda rimliga.

Stephen:

Sedan är de här processerna ganska nya och vi har en person som jobbar på implementerandet av dessa. Så om du vill ha mer information om exakt hur det går till så vet han hur det går till.

Felix:

Finns det någon bransch ni undviker?

Stephen:

Ja, i vår organisation ligger att vi ska erbjuda anställningsmöjlighet för alla i hela Sverige men vi klarar inte av tatuerarna, på grund av att vi inte kan garantera vad som händer med färgerna medicinskt inne i kroppen.

Felix:

Det blir alltså en försäkringsfråga?

Stephen:

Exakt, och vi har också våtrumsmänniskorna som vi inte klarar av att hantera idag eftersom försäkringsbolagen inte klarar av att hantera dem. Men vi jobbar ju kontinuerligt för att vi ska hitta lösningar för de här grupperna.

Felix:

Kan tänka mig det, juridisk rådgivning brukar ju vara en sådan klassiker.

Stephen:

Ja, vi har ju en nej-lista, men vi jobbar ju hela tiden på att minska den.

Felix:

Jag skulle vara orolig för är att folk säger att de är elektriker men att de bygger badrum istället.

Stephen:

Absolut, men då har de ju också brutit mot anställningsvillkoren. De är skyldiga att lämna riktiga uppgifter.

Felix:

Det är ju en marknad som växer, har du någon koll på hur många det är som jobbar i branschen?

Ebba:

Det finns 12 företag i branschorganisationen.

Felix:

Och där sker någon slags auktoriseringsprocess?

Ebba:

Ja, exakt. Det finns fler aktörer också men de är ofta väldigt små och har svårt att få upp volymerna.

Felix:

Om det skulle lagstiftas, har ni någon vision om vilken lagstiftning ni vill/inte vill ha?

Stephen:

Det enda legala problemet vi har idag är lagen om arbetslöshetsförsäkringen, det är det enda problemet faktiskt. Och det beror ju på att man har en egen tolkning på den juridiska statusen på arbetstagaren där man säger att man kan hamna någonstans mellan F- och A-skatt vilket gör att personen hamnar i ett vakuum. Man är varken det ena eller andra vilket gör det komplicerat. Sedan så tror eller hoppas jag åtminstone att staten, som ska skydda individen måste ju dra in skatt. Man ska akta sig för att hitta nya system, skapa ny lagstiftning som i Frankrike där man gjorde det. Där skapade man en form som heter Autre entrepreneur, som är en väldigt förenklad variant på enskild firma. Man betalar 20 % skatt rakt av, och det håller på

att slita sönder hela det franska systemet. Det är ju inte konkurrensneutralt och det skapar märkliga tröskeleffekter, det skapar bara en enormt massa problem. Jag tror att om man ska revolutionera våra system så ska man göra det försiktigt.

Felix:

Bör arbetsförmedlingen informera om möjligheten till egenanställning som enskilda riksdagsledamöter motionerat om?

Stephen:

De är beroende av möjligheten till A-kassa, för de riskerar att kasta ut folk utanför socialskyddssystemet på grund av A-kassan. Så det är en nackdel för arbetsförmedlingen. Sedan skulle då inom ramen för socialförsäkringsutredningen, enligt förre arbetsmarknadsministerns direktiv, möjligheterna utredas men det har inte kommit något som löser frågan.

Felix:

Med arbetsmiljöregleringarna kommer vissa svårforcerade frågor. Har ni haft någon kontakt med arbetsmiljöverket eller har de gjort någon uppsökande verksamhet?

Stephen:

Inte än så länge.

Felix:

Fackliga kontakter då, ni anställer ju i alla typer av branscher, kommer ni att jobba för en egen arbetsgivarorganisation?

Stephen:

Det tror jag, vår branschorganisation är det första steget.

Felix:

Är det önskvärt?

Stephen:

Det är en strategisk fråga kan man säga, och där är vår bransch splittrad. Det finns en falang som säger ”Vi tror att den svenska modellen kommer att leva och vara det som gäller fram över”, dvs då med kollektivavtal. Och det finns den falangen som säger ”vi vill hitta på något annat, utanför den svenska modellen” och hur det ska gå till det vet jag inte.

Felix:

Det vet säkert inte de heller.

Stephen:

Nej, man kanske vill göra en tredje anställningsform men det känns inte realistiskt på en 5-10 års sikt. Jag skulle säga att på 10 års sikt känns det helt orealistiskt.

Felix:

Hur har ni löst det tidigare om en person blir sjuk och är bort en vecka på ett uppdrag som varar i två veckor?

Stephen:

Då följer vi lagen om sjuklön.

Felix:

Ni tar inte in någon ersättare eller så?

Stephen:

Vi är ju skyldiga att göra det eftersom vi sitter på uppdragsavtalet, men oftast löser man det genom att förskjuter arbetet. Det är ju så att den egenanställda ofta har en spetskompetens som är svår att ersätta.

Felix:

Vissa AFS:er, exempelvis 2001:9 som påkallar att arbetsgivaren måste utse en signalman för kranförare, hur löser ni en sådan situation?

Stephen:

Det beror på hur lagstiftningen ser ut, får vi en förfrågan om ett uppdrag som kranförare och lagen säger att man måste utse en signalman så får vi ju lösa det inom ramen för uppdraget. Det normala vore för oss att vi inte tar den positionen. Men där får man se till den legala frågan vid särskilda fall.

Felix:

Problemet blir ju att man måste anställa en ytterligare person, en person som dessutom har kompetens.

Stephen:

Absolut, och det är ju en gränsdragningsfråga. Vi är ju ett egenställningsföretaget och det bygger ju på att individen har ett egeninitiativ. Börjar man komma förlångt ifrån det så är det ju inte egenanställning längre. Då ska vi inte pyssla med det. Så det här fallet skulle vara ganska tveksamt.

Felix:

Så vad är visionen med Frilans finans? Var är ni om 10 år?

Stephen:

Hela poängen är att ge arbetstagarna makten över sitt eget arbete. Makt låter hårt, men med det menar vi att man ska ha rätt att bestämma över sitt eget arbete, vad man ska jobba med, vilka arbetstider man ska ha men det handlar också om att man ska ha en större del av det arbete man faktiskt utför. Det värde som det genererar, då pratar vi också om monetära värden, då ska inte en arbetsgivare ta marginalen på det arbete utan arbetstagaren ska få en del av det. Det är viktigt ur ett fördelningsperspektiv att intäkterna fördelas tillbaka till arbetarna och inte bara hamnar hos ett fåtal personer som tar stora delar av det samhället producerar, vilket är ett problem idag eftersom det är väldigt få som tjänar väldigt mycket. Det här har varit en trend som går åt det hållet och det finns en diskussion om att det här är inte bra för samhället eftersom det sliter isär samhället. Thomas Piketty är naturligtvis den företrädande personen för den här teorin.

Felix:

Men tror du att Piketty skulle gilla egenanställningsföretag?

Stephen:

Ja, det tror jag. Därför att arbetstagaren får en större del av det samhället producerar varje år och det är exakt det han vill. För att annars skulle den marginalen hamna hos företagen, kapitalet.

Felix:

Har ni funderat på att bilda en ekonomisk förening för egenföretagare som sköter allt det administrativa istället för att ta rollen som arbetsgivare?

Stephen:

Det har funnits en sådan diskussion före 2012 men vi valde att inte gå den vägen eftersom de egenanställda inte ville ha det ansvaret att vara delägare i en ekonomisk förening eller aktiebolag. Utan de vill koncentrera sig på sitt arbete och inte ha det ansvaret.

Intervju avslutad.

Bilaga 2

Intervju med advokat Göran Smedberg 22/11 – 2016.

Felix: Vad är ett egenanställningsföretag?

Göran: Ett egenanställningsföretag förstår jag som ett företag där en person får ett uppdrag att utföra och den personen X går till egenanställningsföretaget och frågar ”hej, vill ni anställa mig, jag har ett uppdrag för den här uppdragsgivaren”. Då går egenanställningsföretaget in och gör en kontroll av situationen. Om man då tycker att det är okej så anställer man den här personen X som blir en egenanställd och egenanställningsföretaget blir då uppdragstagare. De fakturerar uppdragsgivaren och betalar ut lön till den egenanstälde som då är att betrakta som en arbetstagare hos egenanställningsföretaget.

Felix: Så man ger alltså en fullmakt att upphandla uppdrag i firmans namn?

Göran: Det där är också en fråga, är personen, den som blir egenanställd. Har den skaffat uppdraget utan att ha en fullmakt eller hur har det gått till egentligen? Det kan jag tycka är lite oklart, det är en oklar del i hela upplägget. Jag tror att man nästan blir som ett slags medlem, den egenanstälde är som ett slags medlem genom att man registrerar sig och genom ”medlemskapet”, alltså registrerad men ännu inte anställd så får man någon slags rätt att söka uppdragen.

Felix: Anställningsavtalet dyker alltså inte upp innan det att man fått in ett uppdrag?

Göran: Nej, precis. För alltså, egenanställningsföretaget måste gå in och kontrollera så att det här uppdraget är något som man vill anställa den egenanstälde att utföra. Det finns ju vissa branscher man inte tar, eller accepterar.

Felix: Vilka skulle du säga är de krav som man kan och bör ställa på den som söker arbete?

Göran: Man bör väl ha något slags krav på att den här personen faktiskt kan utföra arbetsuppgifterna, jag kan tänka mig att man vill se till säkerhetsaspekterna. Det handlar om förhållanden mellan den anstälde och uppdragsgivaren, om de är närstående exempelvis. För att undvika eventuella problem med fusk. Det här är en bransch där jag misstänker att det kan vara ganska lätt att fuska sig fram i tillvaron som egenanställd. Det kanske inte ens finns något uppdrag, man fejkar ett uppdrag för att sedan skicka bluffakturor. Sådant har ju förekommit så där bör man se till att det inte finns någon närstående relation mellan uppdragsgivaren och den egenanstälde. Inte för att det är någon garanti att det inte ska bli några problem men man måste försöka göra vad man kan. Man måste också veta vilken bransch det är som de ska arbeta i, så man vet att man kan ta det uppdraget. Sedan har du frågor om, vad är det för typ av arbetsuppgifter, är det här arbetsuppgifter som man ska ta med tänka på arbetsmiljöproblematiken. Man behöver ha information från den egenanstälde om vilka arbetsuppgifter som är aktuella. Jag tror att om man sätter sig ned och funderar lite så kan man komma på många fler krav som man bör ställa.

Felix: Vid en uppsägning exempelvis, hur ska man kunna dokumentera och samla information på samma sätt som vid typiska anställningsförhållanden?

Göran: Det beror naturligtvis på vad det är för typ av problem som har uppstått. Man har ju ingen egen arbetsledning på arbetsplatsen från egenanställningsföretagets sida så det är väldigt svårt att ha någon egen dokumentation. Däremot kan den som har arbetsledning på arbetsplatsen vidarebefordra dokumentationen så egenanställningsföretaget har information. Dessutom så är det här visstidsanställningar så jag tror att det är nog rena undantagsfall som bör vara tämligen klara att det är skäl för avskedande med omedelbar verkan för att man ska skilja någon från arbetsplatsen. Då bör man naturligtvis ha på fötterna för att kunna göra det här men det är som sagt ofta ganska korta anställningar.

Felix: Många tänker på bemanningsföretag när de ska ta fram begreppet egenanställningsföretag, vad skulle du säga är de stora skillnaderna?

Göran: Jag tror den grundläggande skillnaden ligger i egenanställningsföretaget kärna, nämligen att den egenanställda kommer med uppdraget själv. Där bemanningsföretaget har ett antal personer anställda och sedan går bemanningsföretaget ut och raggar jobb. Här är det tvärtom. En anställd konsult på ett bemanningsföretag har inte det uppdraget att ordna nya uppdrag. Och de kan heller inte företräda bemanningsföretaget i det syftet. Där kan man vidare fundera på vilken roll den egenanställda egentligen intar när den företräder sin arbetsgivare för att få in nya uppdrag. Man har ju inga uppdrag på lager i ett egenanställningsföretag.

Felix: Arbetsmiljöfrågan är något som ofta kommer upp i samband med plattformsföretag, har du några tankar kring kontrollen?

Göran: Vi har ju en sträng arbetsmiljölagstiftning i Sverige men egenanställningsföretaget har ingen arbetsledning på arbetsstället men de har ju naturligtvis ett ansvar som arbetsgivare för arbetsmiljön. Det finns ju en regel i arbetsmiljölagen som säger att den som hyr in, och här får man nog betrakta de egenanställda som inhyrda ur arbetsmiljölagens perspektiv. Alltså har inhyraren ett arbetsmiljöansvar, inte bara för sin egen personal utan även den inhyrda personalen. Det är ju den som har kontrollen över arbetsplatsen och arbetsledningen där så jag skulle då tro att den största delen av arbetsmiljöansvaret på arbetsplatsen kommer ligga på inhyraren. Samtidigt som jag tror att man inte bara kan luta sig tillbaka som egenanställningsföretag och tänka att det är inhyraren/uppdragsgivaren som har allt ansvar. Man har nog ett visst ansvar som egenanställningsföretag, exempelvis rehabiliteringsfrågor i egenskap av arbetsgivare. Sedan är det så att vi pratar om visstidsanställda så var gränsen går för rehabilitering kan man fundera kring eftersom det här är korta uppdrag. Sedan kan det mycket väl vara så att det kan finnas egenanställda som sitter på ett kontrakt över flera års tid och då kan ju rehabiliteringsansvaret få en annan innebörd för egenställningsansvaret. Man har ett rehabiliteringsansvar hela tiden men jag tror innebörden kan bli väldigt annorlunda beroende på vilken situation man är i. Men sedan tror jag också att egenanställningsföretaget rent faktiskt har ett visst ansvar för att se till att de egenanställda förstår, alltså göra de här riskreduceringarna och tala om för de anställda vad det kan finnas för risker i just den här branschen. Åtminstone risker som är typiska för den branschen, jobbar man inom byggindustrin så bör man nog som egenanställningsföretag göra klart för de egenanställda att inom byggbranschen finns det vissa risker. De här riskerna finns alltid i princip och göra dem medvetna om att riskerna finns och dessutom se till att de är medvetna om att de ska använda sin personliga skyddsutrustning ifall det krävs.

Felix: Tycker du att det är solklart att de egenanställda faktiskt är arbetstagare?

Göran: Ja, jag ser det ju utifrån det seriösa egenställningsföretagets perspektiv, då ser inte jag det som något annat än att den egenanställda är anställd av egenställningsföretaget som säger sig rent faktiskt ta ett arbetsgivaransvar och då är den egenanställda anställd.

Felix: Men utför arbetstagaren arbete åt egenställningsföretaget?

Göran: Ja, Arbetsgivaren har ju fått ett uppdrag som den egenanställda har tagit in. Annars skulle den bemanningsanställda inte heller vara anställd för uppdraget är ju rent faktiskt inne. Men nu talar vi om ett civilrättsligt arbetstagarbegrepp, det kan ju vara annorlunda ur ett socialrättsligt eller skatterättsligt perspektiv. Men rent allmänt skulle jag säga att jag ser det som att rent civilrättsligt om arbetsgivaren tydligt säger ”jag är arbetsgivare till dig” och den anställda säger ”jag är arbetstagare hos dig” då är det väl så. När det uppstår konflikter kring arbetstagarbegreppet är snarare tvärtom att arbetsgivaren menar att personen inte är anställd samtidigt som motparten hävdar motsatsen. Jag tycker inte det behöver vara någon typisk situation i branschen hos ett seriöst företag som går in och säger sig ta ett arbetsgivaransvar.

Felix: Om man tänker på fackföreningsrörelsen, de kan ju ställa sig negativa till företeelsen eftersom det kan vara problematiskt att organisera den här gruppen av anställda. Därför kanske de skulle vända sig emot att det skulle vara en arbetstagersituation.

Göran: Ja, det finns många orsaker till att fackföreningsrörelsen skulle kunna ha en negativ inställning till egenställningsföretag och det där är en. Sedan kan man titta på risker för exempelvis lönedumpning och det finns säkerligen många fler saker. Jag skulle kunna tänka mig möjligheter för oseriösa egenställningsföretag, företag som enbart kommer till för att skära emellan med fakturering. En ren administrativ åtgärd och inte något socialt skydds nät från egenställningsföretagets sida. Men då har man nog ett tänk mer som att du fakturerar utan att ha ett företag. Att man fortfarande är att betrakta som något slags entreprenör där den arbetspresterande hamnar i något slags ingemansland. Men då pratar vi av de här som bara är intresserade av att skära emellan. Det finns alltid oseriösa aktörer när en ny bransch växer fram.

Felix: I Sverige är vi ganska trogna till att lagstifta om saker, däremot brukar arbetsmarknaden vara ett undantag genom kollektivavtal. Vad tror du om framtiden? Kommer det lagstiftas? Och om man lagstiftar, vad ska man lagstifta om?

Göran: Jag tillhör nog de som hoppas att det inte ska behövas lagstiftning på det här området utan att man ska hitta lösningar genom avtal. Det här är en bransch som har kommit för att stanna då bör nog fackföreningsrörelsen ta sig en allvarlig funderare på hur man ska hantera branschen. Då menar jag inte ur ett negativt perspektiv utan att försöka hitta sätt att lösa de problem som dyker upp eftersom det finns ett antal problem. Om man ser till den vanliga arbetsrätten så är det här en väldigt specifik bransch eftersom man kommer med egna uppdrag. Från branschens sida säger man också att det här är ett bra sätt att komma in på arbetsmarknaden. Man har också en ganska hög omsättning på egenanställda, det är alltså väldigt få som stannar kvar som egenanställda år efter år. Man kan ju fundera på vilken anställningsform man skulle använda, den anställningsform som är intressant här är allmän visstidsanställning och där finns det en begränsning innan det konverteras till en tillsvidareanställning. Så vitt jag har förstått så finns det inte någon fara eftersom omsättningen

är så hög. Det är inte så många om ens någon som skulle jobba så pass länge att anställningen skulle konverteras.

Felix: Så det finns ingen risk för rullande anställningar?

Göran: Ingen betydande risk åtminstone.

Felix: Jag kan ändå se vissa aspekter där det skulle vara lättare med lagstiftning, en lagstiftning där man tydliggör skillnaden mot den reguljära arbetsmarknaden. Om man ska tala om visioner så ser jag egenanställningsföretagen lite som en AMS-åtgärd som inte kostar skattebetalarna en krona. Tvärtom får du in skatteintäkter. Hindren som finns är exempelvis arbetsmiljölagsstiftning eller semesterlagen. Tror du då inte att man skulle kunna ha en separat lag för egenanställningsföretag där man tydliggör att det här inte är underkastat de regler som gäller för typiska anställningsförhållanden?

Göran: Jo det går säkert att ha en lag men med tanke på hur vi brukar hantera arbetsmarknaden i Sverige så tillhör jag den kategorin som tror och tycker att man borde försöka avtala fram lösningar. Jag är rädd att en lagreglering istället skulle komma inskränka möjligheterna till att vara egenanställd och kanske till och med döda den här branschen. Det tror jag skulle vara tråkigt, jag tror man ska ställa större krav på branschens företrädare och på fackföreningarna att faktiskt hitta lösningar. Att man skapar ett visst skydd för de egenanställda. Det måste finnas en viss skyddsnivå så att inte oseriösa aktörer kan härja fritt, utan någon form av skyddsnet även för egenanställda. Och då får man sätta sig ned och diskutera, hur ska det se ut? Och på vilken nivå ska man lägga sig? Man måste ändå komma ihåg att det här är visstidsanställningar. Som kanske inte är tänkta att de ska gälla år efter år och ha en rullande karaktär. Jag tror att fackföreningarna borde ha ett starkare incitament att faksikt ta sig an den här frågan på ett mer positivt sätt istället för som nu där det är många fackliga företrädare som tycker att företagen försöker utnyttja systemet. Det har hänt så mycket nu att man inte kan stoppa det utan måste försöka hitta ett sätt att hantera det. Det här har heller inte varit en isolerad företeelse utan det har utvecklats egenanställningsföretag i flera, av varandra oberoende, länder där den gemensamma nämnaren har varit en ganska reglerad arbetsmarknad.

Felix: Så det är ett sätt att kringgå arbetsrättslig lagstiftning?

Göran: Ja, men ett kringgående behöver inte alltid vara otillbörligt. Det finns incitament för att hitta lösningar eftersom det exempelvis är ett sätt att göra tillfälliga svarta jobb vita. Men visst finns det massa problemställningar som man måste identifiera och försöka hantera.

Felix: Men det finns också problem som rör de socialrättsliga bitarna.

Göran: Absolut, med A-kassan exempelvis. Vad gäller beträffande sjukregler, sjuklön. Företrädesrätt till återanställning, så det finns massor av frågeställningar som man måste bena ut.

Felix: Men om man tar företrädesrätt som exempel, finns det en situation där arbetsbrist skulle kunna uppstå när det är den egenanställda som tar in uppdraget?

Göran: Den egenanställda är ju de facto anställd av egenanställningsföretaget och om uppdraget upphör oberoende av vem som har dragit in det och då upphör ju visstidsanställningen egentligen på grund av arbetsbrist. Det är ju inte på grund av personliga skäl utan uppdraget finns ju inte längre, då skulle man kunna säga att X har vars uppdrag har upphört, han har varit anställd i mer än 12 månader under en 3 års period och har företrädesrätt till anställning, men till vad? Skulle då Y som kommer med ett nytt uppdrag kunna förlora sitt uppdrag till X eftersom han kvalificerar sig för företrädesrätt?

Bilaga 3

Intervju med Patrik Pedersen, Avtalsspecialist Unionen, 24/11 - 2016

Felix: Vad är ett egenanställningsföretag?

Patrik: Man skulle kunna beskriva det som snarlikt bemanning med den stora skillnaden att här hittar utföraren sina egna uppdrag, oftast, som det varit när jag har kikat lite närmare på det åtminstone. En ganska vanlig beskrivning är väl att egenanställningsföretag möjliggör för privatpersoner att ta uppdrag och verka som egenföretagare utan att ha F-skatt och själv fakturera kunderna utan egenanställningsföretaget fakturerar. Så man kan säga att man lånar deras F-skattesedel. Anställs på egenanställningsföretaget som då blir arbetsgivare under tiden som uppdraget gäller och det finns ett affärsavtal mellan egenanställningsföretaget och uppdragsgivaren som man utför uppdraget åt.

Felix: Branschen har ju vuxit fram mycket genom kulturarbetare, exempelvis musiker, som inte har velat vara egenföretagare och sköta administrationen, vilka skulle du säga är målgruppen för den här typen av anställning?

Patrik: Jag skulle först och främst vara tydlig med att det här inte är en egen anställningsform. Utan det är lagens anställningsformer som gäller, oftast är det då i form av allmän visstidsanställning, det är ingen hybrid som man ibland kunde skönja tidigare att vissa talade om. Nu vet jag inte hur mycket branschen talar om det längre men jag tycker det verkar tydligt att det är allmän visstid som tillämpas.

Det är då själva grunden, och sedan tror jag att det är mycket uppdrag vid sidan om, man har en annan huvudsaklig sysselsättning och sedan kanske man vill prova om man har en egen affärsidé och kanske inte orkar skaffa f-skattesedel och den administration som finns runt eget företagande och då kanske man tycker att det här är en ganska smidig lösning för att allt går att lösa på internet och så tycker man att det är bekvämt att ha för sin sidosyssla. Sedan om det växer så får man väl fundera på om det är lämpligt för sin verksamhet. Men jag tror att många har en annan huvudsaklig sysselsättning och använder det här vid sidan om för att det blir en ganska smidig administration.

Felix: Som fackförbund, är det en utmaning att organisera den här typen av anställda?

Patrik: Det beror på, vi är ett fackförbund som organiserar väldigt brett. Vi organiserar allt från högsta chefen inom stora företag inom industri till hockeyspelare och receptionister. Det är väldigt brett, ideell sektor, transport, bemanningsbranschen, callcenter, handel. Så vi har ju tjänsteman väldigt brett i privat sektor. Det är egentligen bank och finans som vi inte har. Så tjänstemannatjänster fångar vi in väldigt brett men exempelvis taxichaufförer organiserar ju inte vi. Så för oss får man titta på tjänstemannagruppen.

Felix: Om vi säger en typisk situation med en typisk arbetsgivare, där finns det vissa klassiska frågor som ni möter. Vissa arbetsrättsliga frågor kommer ju upp oftare. I just egenanställningsförhållandet så kan man inte agera som man gjort tidigare. Ta en sådan sak

som en lokal förhandling, hur har ni tänkt kring upplägget där i förhållande till egenanställningsföretag?

Patrik: Ja det är väl något man får fundera på helt enkelt. Nu tror jag att det är så att många har det här som en sidoverksamhet och exempelvis i våra register har registrerat sig som att de arbetar med sin huvudsakliga sysselsättning så det kan vara lite svårt att hitta dem, men jag menar där får man väl kolla lite på hur man har gjort i bemanningsbranschen. Hur organiserar man för att få styrka? Så jag har inget givet svar på det nu men det är en jätteviktig fråga att fundera på.

Felix: Hur har ni tänkt där kring själva utvecklingen? Ska man ta det avtalsvägen eller vill man ha lagstiftning? Bemanningföretagen fick ju sin lagstiftning på 90-talet, är det en önskvärd utveckling?

Patrik: Nej men, vår ingång är i princip att allt arbete ska regleras och det är utgångspunkten för att skapa bra villkor för medlemmarna. Och vi gör ju det i kollektivavtal, sen hur man reglerar bemanningsbranschen det gjorde vi ju tidigt. Det var HTF, ett av Unionens bildarförbund som träffade det första avtalet inom bemanningsbranschen och det var kontroversiellt på sin tid. Men det är en bransch nu som fått acceptans och legitimitet. Sedan så hörs det fortfarande negativa röster om branschen men vi har ett branschavtal som omfattar många medlemmar och det är en bransch där en stor del av bemanningföretagen är organiserade i en arbetsgivarorganisation. Så där får man väl säga att kollektivavtal har varit en väldigt bra väg. Att reglera även det här borde gå att göra, förslagsvis i kollektivavtal. Sedan hur man gör är en annan fråga och man måste komma överens, men jag ser ju att det är kollektivavtal som är vårt främsta verktyg för att säkerställa bra villkor, inte lagstiftning.

Felix: Men om det skulle lagstiftas så skulle det nog inte dröja länge innan ett kollektivavtal kom på plats.

Patrik: Ja, men jag vet inte riktigt vad en sådan lag skulle innehålla?

Felix: Det jag tänker på är väl vissa tvingande regler som man inte kan avtala bort som inte är särskilt anpassade till egenanställningsföretag, det rör kanske framförallt arbetsmiljöfrågor. En klassiker som jag gillar att ta upp är AFS 2001:9 om hamnarbetare där arbetsgivaren har en skyldighet att utse en signalman vid kranarbete. Hela upplägget med egenanställningsföretag bygger ju på att de inte ska behöva anställa andra personer för att stödja den som de har anställt, men det faller ju ändå på arbetsgivaren att utse en sådan signalman.

Patrik: Jag skulle kolla med, exempelvis Frilans finans vad de skulle svara på en sådan fråga. Man får väl också flika in att styrkan med kollektivavtal är just att man kan hitta branschspecifika lösningar. Vi har ju strax över 80 branschavtal. Har vi kunnat reglera bemanningsbranschen så borde det inte vara omöjligt att hitta lösningar här också. Men jag kan ju inte sia om det. Men kollektivavtal är ju ett väldigt bra verktyg generellt för att hantera olika branschers villkor. Och för just de som verkar inom branschen för att få inflytande över sina villkor. Det förespråkar åtminstone jag framför lagstiftning.

Felix: Jag tänker att man måste ha något form av lagstöd som säger att man får göra undantag för just den här branschen.

Patrik: Jag tror att det kan vara intressant att kolla på sådana här bitar som likalöneprincipen, där kan jag tänka mig att det är så likt bemanningsföretag att det ur den aspekten ses som att de ska ha lika lön.

Felix: Men där är det ju även så att i Egenanställningsföretag så är det arbetstagaren som bestämmer vad han ska ha för lön på det specifika uppdraget. De upphandlar ju ett uppdrag där de säger "så här mycket kommer jag fakturera".

Patrik: Jag skulle kika närmare på den biten. Sedan är det såklart viktigt med en bra grundplatta för vilka villkor som ska gälla, och det kommer väl säkert till det men, man har ju sett nu på senaste tiden att det finns en rädsla för villkorsdumpningsproblematik.

Felix: Om man tar den samhällsekonomiska debatten, Det är ju så att det finns vissa tröskeleffekter som håller vissa utanför arbetsmarknaden. Är egenanställningsföretagen ett bra sätt för okvalificerad arbetskraft, nyanlända att få en fot in på arbetsmarknaden? De kan sannolikt aldrig ersätta en kvalificerad fackman men det kan ju ändå vara ett steg in på arbetsmarknaden. Vi talar alltså om en arbetsmarknadsåtgärd som inte behöver finansieras via skattemedel.

Patrik: Jag undrar nog, jag tror inte att det stämmer, man kanske ska kolla på det här, i vilken omfattning använder man sig av det här? Det kanske går att få uppgifter om det? På vilket sätt och olika ersättningsnivåer.

Felix: Det är ju framförallt som bisyssla, men det jag tänker på är att på 5 år har det växt med 370 % för de 7 företagen som är med i branschorganisationen, de fakturerade för 750 miljoner förra året. Så det växer oerhört, och jag tänker, vad är deras vision och vad är framtiden?

Patrik: Det är ju självklart en faktor att tänka på, det är en jätteviktig faktor vilka grundvillkor som finns och att det inte är en bransch som skaffar sig fördelar gentemot andra med lägre villkor.

Felix: Har ni kikat något på egenanställningsföretagen utomlands?

Patrik: Ja, jag har försökt kolla lite brett på företeelsen. Jag kan tycka att det är lite svårt med begreppen, vad menar man med olika engelska begrepp i olika länder. Det är lite lurigt. Det skulle också vara intressant om man kan reda lite i.

Felix: ja, jag har tittat lite på Frankrike, där har man ju valt att lagstifta om det i Code du travail. De kallar det poltage salarial. Det har ju varit både positivt och negativt. De kallar inte den egenanställda för arbetstagare utan istället entreprenör, jag tycker det vittnar om en syn att det är egenföretagare som inte vill ha egna företag. Men principerna för arbetsgången är densamma som i Sverige.

Patrik: I Belgien är det väl också rätt stort också va?

Felix: Absolut, och i England har du Umbrella corporation. Däremot är den engelska lagstiftningen väldigt svårtillgänglig.

Patrik: Ja jag tycker också att det är svårt men Skatteverket har en bra förklaring om företeelsen på sin hemsida. Skatteverket gör också en viktig beskrivning av hur uppdraget och anställningen kommer till. Där tror jag att det är viktigt med tydlighet så att man gör det i rätt ordningsföljd.

Felix: I mitt arbete fokuserar jag på det civilrättsliga arbetstagarbegreppet men det socialrättsliga är ju minst lika intressant, och där finns ju en del kammarrättsdomar.

Patrik: Ja, precis och där skulle du ju kunna få problem i skattehänseende också om du till exempel utför ett uppdrag först och sedan vänder dig till ett egenanställningsföretag för att få betalt för det, exempelvis avseende moms. Där tycker jag egenanställningsföretagen har ett ansvar att vara tydliga med information så det inte är någon som råkar i kläm i onödan.

Felix: Något som är tacksamt för Egenanställningsföretag är ju att upplägget innebär att de aldrig kommer behöva säga upp någon på grund av arbetsbrist eftersom det är den anställde som ansvarar för att ta in uppdragen, men, något jag då har funderat på är hur man ska hantera det med LAS? Exempelvis företrädesrätt eller konvertering? Kan en person som varit arbetstagarare men under en längre tid inte tagit in några uppdrag få företrädesrätt till ett uppdrag som någon annan tagit in?

Patrik: Alltså som det är nu så är det lagen man har att förhålla sig till, och jag skulle inte göra några andra tolkningar på de här.

Felix: Nej men, det ingår ju i själva arbetsformen att ta in uppdrag och då om någon annan tar in uppdrag kan man då få företrädesrätt till det uppdraget? I Teorin skulle det ju kunna bli så.

Patrik: Ja men man kan ju också tänka att det är de här lagarna som gäller för den här typen av verksamhet. Sedan kan man i kollektivavtal reglera olika saker, exempelvis med olika egenheter med branschen, nu säger jag inget om just det här men det finns olika möjligheter. Men som det är nu så är det lagen man har att förhålla sig till och det är vanligtvis en allmän visstidsanställning.

Felix: men vid exempelvis arbetsbrist, försök göra en turordningslista där du har kanske 13 000 anställda inom några tusen olika branscher, det framstår som nästan praktiskt omöjligt?

Patrik: Nej men man får ju kolla turordning utefter arbetsställe tänker jag, så kan man göra det utifrån LAS som vanligt. Sedan vet jag inte i nuläget hur många det är som är anställda på samma arbetsställe och vid en arbetsbristsituation skulle komma att turordnas.

Felix: Jag tänker att begreppet driftsenhet överhuvudtaget blir ganska luddigt?

Patrik: Det tror jag inte men man kan fundera vidare på det, snegla på bemanning och fundera vidare.

Felix: Men eventuell arbetsbristuppsägningar från egenanställningsföretagets sida känns ganska långsökt genom hur företagen är uppbyggda, du har inga lokalkostnader för arbetstagararna, du har några få anställda på ett huvudkontor, allting sköts digitalt så det är väldigt låga administrativa kostnader.

Patrik: Det är naturligtvis intressant att fundera kring, vad skulle exempelvis hända om du har haft en allmän visstidsanställning, kommer över tvåårsgränsen och anställningen konverteras, det kan ju ha hänt redan nu. Och då får man en tillsvidareanställning på egenanställningsföretaget.

Felix: Ja men vad är en tillsvidareanställning värd i ett egenanställningsföretag där det ligger på dig att upphandla uppdrag? Vad blir fördelen egentligen? Du blir ju inte garanterad sysselsättning. Det är möjligtvis den socialrättsliga biten som spelar roll. Lönegaranti och liknande saker.

Patrik: Jag tror man kan tänka, ”det här är likt bemanning och vad har man hittat för lösning där”.

Felix: ja, och man kan också titta på utstationerad arbetskraft, där arbetsgivaren inte har samma översikt, vad har man hittat för lösningar där. Ett egenanställningsföretag som har kanske 13 000 anställda, i teorin att de skulle övervaka varje arbetsplats är naturligtvis praktiskt omöjligt eftersom det skulle ta en oerhörd mängd resurser som de inte kan bära. Då får man nästan förlita sig på någon sorts stickprover. Men tänk om arbetsmiljöverket skulle göra en kontroll av en arbetsplats och komma fram till att det blir sanktionsavgifter eller liknande. Men hela konstruktionen motsäger att man kan ha en sådan rigorös arbetsmiljökontroll som lagen tvingar till. Därför måste man som egenanställningsföretag försöka lyfta över den delen av arbetsmiljöansvaret till uppdragsgivaren. Men det kan ju också bli väldigt svårt om man exempelvis utför arbete i någons hem, då har den som beställt tjänsten ansvaret för arbetsmiljön. Då finns det ju en risk för privatpersoner att utsättas för arbetsmiljökontroll och skyldig att betala stora belopp, då faller hela konceptet.

Patrik: Jag tror generellt att frågor som rör arbetsmiljö, får man också kolla på bemanningsbranschen och dela ansvaret men att det också kan vara svårt att se vem som ansvarar för vad. Andra saker att tänka på är exempelvis en sådan enkel sak som vad händer när du blir sjuk?

Felix: Ja exakt, sjuklönelagen. Men också Semesterlagen är ju intressant. Den socialrättsliga biten är väldigt intressant och lagstiftarna ligger efter.

Patrik: Där tycker jag att egenanställningsföretagen, som säkerligen stött på det här, måste upplysa om vilka eventuella problem som kan finnas och hur man ingår sådana här avtal på rätt sätt. Och i rätt ordning och minimera risken för de anställda att de hamnar i kläm. Det kan ju vara väldigt svårt som enskild att ha koll på alla de här bitarna.

Felix: En annan sak jag funderat på är den informationsskyldighet kring arbetsmiljöföreskrifter, de ska ju finnas tillgängliga på arbetsplatsen vilket kan vara väldigt svårt när man kan ha olika typer av jobb och arbetsplatser vecka till vecka. Men det ligger både i fackförbundens och arbetsgivarens intresse att det fullföljs, hur löser man det?

Patrik: Det ligger definitivt i våra medlemmars intresse att man har bra och schyssta villkor och att det är konkurrensneutralitet mellan olika branscher så det finns ju alltid saker att jobba med. Men en av de största utmaningarna är ju, hur hanterar man schyssta villkor på ett bra sätt?

Felix: men kan det inte bli ganska generella termer för ett kollektivavtal när det är så många olika typer av arbeten?

Patrik: Vi tecknar avtal för tjänstemannaarbetsuppgifter och det är ju ganska brett, men frågorna som regleras i ett branschavtal skiljer sig inte nämnvärt beroende på vilken typ av arbete du gör som tjänsteman, men det görs självklart branschpassningar.

Felix: Då får man helt enkelt ha flera avtalsslutande förbund då? Det finns ju de som jobbar inom byggnadsindustrin exempelvis.

Patrik: Ja, det där måste man ju fundera vidare på i så fall och sedan bemanningsbranschen exempelvis på LO-sidan hur de har sin konstruktion där med bemanningsavtalet och vilket förbund som organiserar den medlemmen. Men jag tror att det är genomförbart.