

Positionspapper: Gig-ekonomins nya arbetsformer

Arbetsmarknaden förändras när såväl chefer som andra medarbetare genom egenföretagande, egenanställning eller hyruppdrag via bemanningsföretag tar tillfälliga uppdrag, snarare än traditionell anställning. Ledarna är i grunden positiva till nya arbetsformer som bidrar till att fler får in en första fot på arbetsmarknaden, men menar att parterna måste bli bättre på att välkomna nya grupper – oavsett yrkesroll eller arbetsform. En förändrad arbetsmarknad kräver mer flexibla sätt att organisera och stödja arbetstagare.

Vi ser en tydlig trend där allt fler människor jobbar via tillfälliga "gig". Enligt SCB:s Arbetskraftsundersökningar (oktober 2016) är i dag drygt 20 procent av alla sysselsatta tillfälligt anställda eller företagare. Antalet företag i Sverige utan anställda har ökat med c:a 500 000 de senaste 20 åren (källa: SCB/Företagarna). Undersökningar från bl a Stiftelsen för strategisk forskning¹⁾ visar att en stor del av tillsvidareanställningarna i Sverige kommer försvinna inom de närmaste decennierna. Det ligger även i linje med internationella trender. Vissa talar om att upp till hälften av de traditionella jobben kan försvinna när allt mer arbete utförs av robotar, datorer och artificiella intelligenser. Andra pekar förvisso på att just chefer kommer att vara (minst) lika viktiga när andra jobb automatiseras. Dock kommer utmaningarna som de ställs inför att förändras.

Den s k gig-ekonomin möjliggörs av digitaliseringen, att arbetsgivare vill vara mer flexibla när det gäller bemanning och kompetens, samt förändrad attityd hos arbetstagare. Friheten lockar många att starta eget och jobba på uppdrag snarare än som anställd. För en del kan "gig" vara en väg tillbaka in på arbetsmarknaden efter arbetslöshet. Ibland används det också som en form av provanställning. Andra kombinerar anställning med företagande; "kombinatorer", något som Sveriges socialförsäkrings-system (inklusive arbetslöshetsförsäkringen) i dag inte kan hantera.

Det finns i dag flera varianter för hur "arbetstagare" – som även kan vara chefer – utför *gig* åt uppdragsgivare:

Egenföretagare

Driver enskild firma eller handelsbolag med F- eller F/A-skatt, och därmed är personligen ansvarig för företagets ekonomi. De flesta egenföretagare har ingen anställd personal, men det är fullt möjligt att ha det.

Företagare

Bedriver aktiebolag med F- eller F/A-skatt, där bolagets ekonomi är separerad från individens. Kan ha anställd personal eller endast sig själv.

Bemanningsanställd

Anställd med A-skatt på bemanningsföretag (med F-skatt) som antingen hyr ut konsulter till kundföretag för arbete under dess kontroll och ledning, eller sköter en eller flera funktioner på entreprenad åt kundföretaget. Arbetsleds av bemanningsföretaget.

Egenanställd

Frilans med A-skatt som utför uppdrag åt uppdragsgivare och fakturerar via egenanställningsföretag som har F-skatt och mot viss provision även redovisar arbetsgivaravgifter, gör skatteavdrag och betalar ut lön till uppdragstagarna.

Egenanställningsföretag kallas även plattforms-, fakturerings- eller självanställningsföretag.

En skillnad mellan bemanningsanställda och egenanställda är att de senare oftast själva drar in de uppdrag de ska utföra – och primärt använder egenanställningsföretag för administration, medan konsulter på bemanningsföretag²⁾ får uppdrag genom dessa. Många egenanställningsföretag tar inte reellt arbetsgivaransvar, och den som är egenanställd har därför sämre trygghet vid t ex sjukdom, intjänande av semester och försäkringar. Det är sannolikt inte heller självklart för alla egenföretagare, företagare eller egenanställda vem som har ansvar för deras arbetsmiljö. Det är vidare osäkert om arbetslöshetsersättning betalas ut om anställningen upphör, eftersom en egenanställd kan betraktas som företagare och all verksamhet då måste upphöra för att man ska anses arbetslös och få ersättning.

1) <http://www.dn.se/debatt/automatiseringen-har-tagit-bort-450-000-jobb-pa-fem-ar/>

2) Anställda på bemanningsföretag betecknas där ofta som "konsulter", vilket är något annat än konsultande egenföretagare eller företagare med F- eller F/A-skatt.

När allt fler arbetar via digitala plattformar (som t ex Uber och Airbnb; där varken förare eller uthyrare är anställda av företagen, utan använder dem för tjänsteförmedling) kan distinktionen mellan "företagare" och "anställd" komma att luckras upp³⁾. Människor agerar och uppfattas som företagare, fast utan anställda och i vissa fall med en egen anställning i grunden. För de som arbetar på det sättet är det knappast självklart att gå med i facket, utan lika gärna en företagare- eller arbetsgivarorganisation. Vi får därmed en helt ny *konkurrenssituation* mellan arbetsmarknadsparter som traditionellt varit motståndare. Ska Ledarna acceptera en företagare (med F- eller F/A-skatt) som medlem så länge hen inte har någon annan anställd, men inte när någon anställs?

Digitaliseringen möjliggör även *crowdworking* – där uppdragsgivare via plattformar lägger ut uppdrag eller beställningar till en "crowd" som digitalt kan anta uppdrag och förhandla om villkor, samt *cloud-working* – när arbetstagare sitter på fik, företagshotell eller hemma och via molntjänster har programvara, kontakter och andra verktyg till hands för att utföra arbete eller uppdrag på distans åt beställare.

Ytterligare ett annat sätt att arbeta som blivit allt vanligare⁴⁾, inte minst inom handels- och restaurangverksamhet, är franchisetagande. Franchisetagare är egenföretagare eller företagare enligt ovan, som mot avgift till varumärkesägare får använda beprövade affärskoncept för att sälja produkter och tjänster i det aktuella namnet. Kan ha anställd personal eller endast sig själva, och är därmed i likhet med flera av kategorierna ovan i gränslandet mellan anställda och företagare.

Ledarna ser i grunden positivt på nya arbetsformer, i synnerhet om de bidrar till att fler människor får in en första fot på arbetsmarknaden och sedan kan utvecklas och gå vidare i karriären. Vår generella uppfattning är att flexibiliteten och rörligheten på arbetsmarknaden måste öka, för att säkerställa förstågan till omställning, kunskapsinhämtning och utveckling. Individer är olika. Vissa värderar frihet högre än trygghet – andra gör tvärtom.

Det är dock viktigt att flexibiliteten är dubbelriktad. Den kan inte få utgå ifrån vare sig enbart arbetsgivares eller arbetstagares önskemål; det måste finnas en dialog. Samtidigt finns det skäl att vara vaksam så att inte nya arbetsformer blir det enda som återstår för grupper på arbetsmarknaden som inte får mer traditionella anställningar – trots att de önskar det. Som individ kan man då få en svagare ställning och riskerar att missa försäkringar, arbetslöshetsersättning och regelbundna pensionsinbetalningar. Det kan också finnas arbetsgivare som använder sig av lösare uppdragsformer för att undvika tillsvidareanställningar och krav på kollektivavtal.

Risken finns att känslan av ökad personlig frihet (som giggare) och kanske även mer kvar i plånboken varje månad, sker på bekostnad av större otrygghet senare livet – och betydligt mindre att leva på vid sjukdom eller om uppdragen sinar.

Vi ser även en utveckling av så kallade "nollavtal" som är tidsbegränsade anställningar utan utlovat arbetstidsmätt, där den anställda bara är anställd när arbete utförs och inte är tvungen att tacka ja när erbjudande om kortare jobb ges. Det liknar egenanställning med den skillnaden att arbetstagaren inte själv drar in jobbet. Det finns ingen på förhand garanterad lön utan lön betalas i förhållande till arbetade timmar.

I dag har 9 procent av Sveriges befolkning företagande som huvudsaklig sysselsättning. Enligt Tillväxtverkets *Entreprenörskapsbarometer* (2016) kan 47 procent av alla svenskar i arbetsför ålder tänka sig att bli företagare. 32 procent av denna grupp vill helst vara företagare, medan 32 procent helst vill vara anställda och 34 procent kombinatorer.

3) Förtydligande: Uber-förare agerar som företagare, men uppfattas (sannolikt) som anställda av kunderna. På motsvarande sätt uppfattas egenanställda som företagare, men har egentligen ett anställningsförhållande hos egenanställningsföretaget. Observera att *UberPOP* (som efter misstankar om svartarbete inte längre finns i Sverige) är delvis annorlunda än Uber; en mer renodlad tjänst för samåkning mellan privatpersoner.

4) Antalet svenska franchisetagare, liksom antalet anställda inom franchiseföretag, har ökat stadigt sedan 2002 och HUI Research spår en fortsatt tillväxt. <http://svenskfranchise.se/wp-content/uploads/2015/11/Franchisebarometern-nr-2-201611.pdf>

Intresset för att driva eget är lägst bland offentliganställda (18 procent) och högst (89 procent) bland egenföretagare. Det är också relativt stor skillnad mellan kvinnor och män. 42 procent av kvinnorna kan tänka sig att starta eget, varav 27 procent har det som förstaval. Bland männen är motsvarande siffror 52 respektive 37 procent. I den ovan nämnda gruppen om 34 procent som helst skulle vilja vara kombinatorer är det dock fler kvinnor än män (38 respektive 32 procent). Det finns även skillnader mellan födda i Sverige och utrikesfödda. Av de som kan tänka sig att driva eget uppger 37 procent utrikesfödda att de helst vill vara företagare, jämfört med 31 procent av inrikes födda.

I vissa branscher och yrkesgrupper har det länge varit vanligt att delar av eller hela arbetskraften utgörs av inhyrda resurser. För andra är det nytt, och kan ur ett chefsperspektiv ge nya utmaningar. Digitaliseringen möjliggör även arbetsgrupper där delar av eller hela gruppen arbetar på distans – rent av i andra länder. Det kan också vara chefen som är den inhyrda eller distansarbetande.

Nya arbetsformer, där arbetsgrupper inte längre utgörs av enbart tillsvidareanställd personal på samma fysiska plats, ställer nya krav på chefsrollen och ledarskapet. När grupper är spretiga krävs ofta mer av chefer än när de är sammanhållna. Det är alltid viktigt att chefer arbetar inkluderande, bedömer människor utifrån sin kompetens, behandlar alla med respekt samt ger alla lika rättigheter och möjligheter. För spretiga arbetsgrupper krävs extra lyhördhet och förmåga att leda. Om olika arbetsformer ses som mångfald så finns mycket att vinna på att ta tillvara på olikheter och utnyttja denna för att utveckla tjänster, produkter och service – och därmed verksamheten i stort. På så sätt kan arbetsplatsen bli mer konkurrenskraftig. Forskning⁵⁾ visar dessutom att heterogena grupper är mer innovativa och kreativa, samt att arbetsmiljön är bättre på arbetsplatser med blandade arbetsgrupper.

De nya arbetsformerna utmanar även de traditionella partsorganisationerna för arbetstagare och arbetsgivare. Hur ska denna arbetskraft organiseras? Vad kan attrahera dem att gå med i facket – och varför ska egenanställningsföretag teckna kollektivavtal? Det finns uppgifter om att fackförbund motarbetat bemanningsanställda som velat bilda egna fackliga organisationer. Detta borde rimligen i stället uppmuntras. Om den svenska modellen ska ha någon framtid krävs konstruktiv dialog kring en välfungerande arbetsmarknad.

Ledarna menar att partsöverenskommelser om villkor på arbetsmarknaden måste anpassas efter en föränderlig verklighet och utgå ifrån individen. Lönesättning bör vara individuell och stå i direkt relation till individens insatser och måluppfyllnad. Men inte minst handlar det om attityd och förhållningssätt till hur människor väljer att arbeta. Utgångspunkten får inte vara hur fackliga- och arbetsgivarorganisationer historiskt organiserat människor och företag; i stället krävs en öppenhet för att välkomna nya grupper på arbetsmarknaden, oavsett yrkesroll eller arbetsform. Det gäller inte minst dem som kan se sig som både företagare och anställda. Erbjudande, service och avgifter måste vara så pass attraktiva att det är kontraproduktivt för dem som är berättigade till medlemskap att stå utanför.

På motsvarande sätt måste kollektivavtal utformas så att de blir attraktiva även för bemannings- och egenanställningsföretag⁶⁾.

Arbetsmarknadens parter måste här ta sitt ansvar och blicka framåt. Det är inte självklart att det system vi haft sedan Saltsjöbaden 1938 kommer att hålla framöver. Kanske kan dagens ordning lappas och lagas, kanske måste den på sina håll kompletteras. Kring detta, i spåren av en konfliktfylld avtalsrörelse och en hårdnad ton mellan parterna, vill därför Ledarna ta initiativ till *en ny arbetsmarknadsdialog* om bl a hur partsrelationerna ska fungera och kollektivavtal kunna bli långsiktigt hållbara.

5) <http://www.svd.se/mangfald-innebar-okad-innovation>

6) De flesta stora aktörerna i bemanningsbranschen är medlemmar i Almega Bemanningsföretagen och har kollektivavtal, men flera – ffa mindre – har det inte. Och för deras anställda/konsulter är det sannolikt extra viktigt att få det stöd kollektivavtal ger.

Ledarna anser:

- Det är i grunden positivt med nya arbetsformer som bidrar till att fler får in en första fot på arbetsmarknaden och sedan kan utvecklas och gå vidare i karriären. Det ger bättre förutsättningar för återväxten av chefer.
- Ur chefsperspektiv är det angeläget att flexibiliteten och rörligheten på arbetsmarknaden ökar, för att säkerställa förmågan till omställning, kunskapsinhämtning och utveckling.
- Flexibilitet måste vara dubbelriktad. Den kan inte få utgå ifrån vare sig enbart arbetsgivares eller arbetstagares önskemål; det måste finnas en dialog.
- Ur chefsperspektiv är möjligheten att byta arbetsgivare och "flytta" på kunskap viktig, och ska inte begränsas av konkurrensklausuler som på ett onödigt sätt försvårar användandet av kunskap i annan miljö; en grogrund för innovation.
- Fackliga organisationer måste bli bättre på att hantera nya grupper på arbetsmarknaden, oavsett yrkesroll eller arbetsform. Det gäller inte minst för Ledarna, då chefer är en grupp som tidigt påverkas när arbetslaget inte längre utgörs av tillsvidareanställd personal på samma fysiska plats som chefen.
- Trygghetssystemen bör ses över så att de inte uteslutande förutsätter anställning, utan även står tillbuds för t ex egenföretagare, företagare och egenanställda. Där detta inte är framkomligt krävs nya former för samverkan för att ge dem tillgång till motsvarande trygghet.
- Arbetsmiljö är en chefsfråga. Det krävs tydlighet från uppdragsgivare gentemot egenföretagare, företagare och egenanställda om vem som har ansvar för deras arbetsmiljö.
- Kollektivavtal måste utformas så att de blir relevanta för alla, i takt med att arbetsmarknaden utvecklas och nya arbetsformer uppstår.