

# Varför gigger akademiker?

– Drivkrafter, utmaningar och lösningar för akademiker som arbetar via digitala plattformar

---



# Innehåll

Inledning .....	3
Vad är plattformarbete? .....	4
Definitioner.....	5
Om undersökningen.....	6
Deltagare.....	6
Plattformföretagen .....	6
<b>Akademiker inom plattformsekonomin – resultat av intervjuerna .....</b>	<b>8</b>
Vilka är akademikerna inom plattformsekonomin?.....	8
Något om sysselsättningsform och omfattning.....	8
Möjlighet till flera gig .....	9
Varför vill akademiker arbeta via digitala plattformar?.....	10
Möjlighet att påverka lön och ersättning .....	12
Möjlighet att påverka arbetsvillkoren .....	13
Försäkringar och avsättningar till pension .....	13
Medlemskap i fackförbund och a-kassa.....	13
Användning av utvärderingssystem.....	14
<b>Matbud med universitetsutbildning och outsourcing av facköversättare.....</b>	<b>16</b>
Varför gigga som matkurir? .....	16
Högkvalificerat plattformarbete i Finland och Sverige .....	16
– fallet med facköversättare	
<b>Analys, utmaningar och lösningsförslag.....</b>	<b>18</b>
Akademikers förutsättningar skiljer sig åt sinsemellan .....	18
Gig ska inte särregleras – men reglerna kan behöva anpassas .....	18
Utbildning och kompetensutveckling .....	20
Egenföretagares möjlighet att självständigt bedriva sin verksamhet .....	20
Användning av utvärderingssystem.....	21
Vår roll.....	21
Referenser .....	22
Bilaga 1.....	23
Bilaga 2 .....	24

---

## Varför gigger akademiker?

– Drivkrafter, utmaningar och lösningar för akademiker som arbetar via digitala plattformar

Jenny Wahlbäck

© Jenny Wahlbäck och Saco

[www.saco.se](http://www.saco.se)

# Inledning

Framväxten av plattformsekonomin eller gigekonomin går i snabb takt och har blivit ett välkommet bidrag till innovation och möjlighet till flexibilitet. Mat eller andra varor kommer direkt till dörren, och läkarbesök online är i dag en naturlig del av vår vardag. Hittills har dock den allmänna debatten i första hand kommit att handla om cykelbud, Uber och egenanställningar. I den här rapporten vill vi därför synliggöra akademiker inom plattformsekonomin.

I rapporten gör vi en djupdykning i frågan varför akademiker väljer att gigga. Vi ser att våra medlemmar som är psykologer, ingenjörer, översättare, studenter m.fl. är aktiva inom plattformsarbete. För oss som facklig organisation är det viktigt att förstå vad som motiverar dem, vilka erfarenheter de har av plattformsarbete och vilka utmaningar de ser, för att vi ska kunna tillvarata deras intressen.

Vår intervjuundersökning visar att många av respondenterna trivs med plattformsarbete och uppskattar flexibiliteten samt möjlighet till sysselsättning trots svårigheter i vardagen, nya och varierade arbetsuppgifter och kollegialt utbyte. Samtidigt ser vi nytexaminerade och invandrade akademiker som gigger men som vill ta nästa steg i arbetslivet för att hitta ett jobb som matchar deras utbildning och kompetens. Andra akademiker jobbar inom sin profession men behöver hjälp för att få bra arbetsvillkor och arbetsmiljö eller bättre förutsättningar för att självständigt kunna bedriva sin verksamhet.

En aktuell fråga är därför om befintliga regler och system hänger med och fungerar vid plattformsarbete. Det och mycket mer analyserar vi närmare i denna rapport. Vår förhoppning är att kunna bredda debatten och bidra med nya perspektiv och idéer för att skapa bättre förutsättningar för både akademiker och andra som arbetar inom plattformsekonomin, utan att göra avkall på frihet och flexibilitet för individen.



## Vad är plattformsarbete?

Plattformsarbete innebär att arbete organiseras via digitala plattformar. Arbetet kan utföras antingen digitalt och online (crowd work) eller lokalt och manuellt (on-demand work).<sup>1</sup> Affärsmodeller och tjänster inom plattformsekonomin varierar samtidigt som de som utför arbetet kan vara arbetstagare eller uppdragstagare, och arbetet kan vara både kvalificerat och okvalificerat.

Syftet med rapporten är att ge en bättre bild av akademiker som arbetar via digitala plattformar, så kallat plattformsarbete. Det är dock svårt att hitta en enhetlig definition av plattformsarbete eller gig som på ett tydligt sätt förklarar *hur* individer arbetar via digitala plattformar. Ofta blir definitionen för snäv eller komplicerad, vilket gör det svårt att identifiera "riktigt" plattformsarbete. Exempel på gränsdragningsfrågor kan vara huruvida mer långvariga gig inkluderas, eller vilken omfattning som krävs för att plattformsföretaget ska anses organisera arbetet och därmed utöva någon form av kontroll, inflytande eller förmedlingsmakt.<sup>2</sup> Var går gränsen mellan ett företag som förmedlar arbete eller konsulttjänster, och vad är ett plattformsföretag som organiserar arbetet? Bedömningen påverkas givetvis av den information som finns tillgänglig, främst plattformarnas egna hemsidor, men också av den bild som plattformarna själva vill förmedla. Hur de som utför arbetet själva definierar sig kan också påverka bedömningen. Inte minst akademiker definierar sig kanske främst utifrån sin profession snarare än arbets sättet. Trots dessa svårigheter har undersökningen gett intressanta resultat, inte minst genom att synliggöra de gränsdragningsproblem som kännetecknar plattformsarbete.

Det kan också noteras att det sällan bör vara svårt att avgöra om den som utför arbetet är arbetstagare eller uppdragstagare samt om plattformsföretaget är arbetsgivare, uppdragsgivare eller förmedlare genom att se till de faktiska omständigheterna, bortom den digitala kontexten.



# Definitioner

Vår utgångspunkt för plattformsarbete har varit definitionen nedan, men eftersom det är svårt att göra tydliga gränsdragningar har vi valt att tillåta ett bredare perspektiv med avsikt att försöka beskriva den verklighet som akademiker verkar inom.

## **Plattformsarbete**

Arbete som organiseras via en digital plattform. Plattformen agerar intermediär mellan de som utför arbete och de som vill ha arbetet utfört mot betalning. Arbetet utförs på begäran, ”on demand”, och är oftast uppdelat i mindre uppgifter, kortare uppdrag eller projekt som kan utföras digitalt/online eller lokalt och manuellt.

Att plattformen organiserar arbete innebär att den har tillgång till och kontroll över data, processer och regler. Det är alltså inte bara fråga om ren förmedling av arbete.<sup>1</sup>

## **Plattformsarbetare**

Den som utför plattformsarbete via en digital plattform oavsett sysselsättningsform, så termen omfattar både arbetstagare och uppdragstagare. Plattformsarbetare kan även utföra arbetet som egenanställda.

## **Kvalificerat plattformsarbete (även kunskapsintensivt plattformsarbete):**

Arbete som kräver praktisk eller teoretisk utbildning i nivå med eftergymnasial utbildning eller motsvarande yrkeserfarenhet.

## **Egenföretagare**

En person som driver en näringsverksamhet, oavsett bolagsform (t.ex. aktiebolag, handelsbolag eller enskild firma). En soloegenföretagare har inga anställda i sin verksamhet och utför därför arbetet personligen.

.....

<sup>1</sup>De Stefano V. (2016), s. 1 och 3.

<sup>2</sup>Gällande begreppet förmedlingsmakt, se L.H. Eriksson, P. Khezerian, S. Martinsson, D. Nordström, H. Ralsmark, F. Rogbrant, D.G. Ruales, K. Voss och L. Östberg (2021), s. 91 f.



# Om undersökningen

Enkätfabriken har för Sacos räkning genomfört en undersökning bland individer som arbetar vid digitala plattformar.

Deltagande plattformsarbetare rekryterades genom att Enkätfabriken gjorde research, främst genom LinkedIn, för att hitta personer som är knutna till olika plattformar. Därefter letade man upp telefonnummer och ringde upp respondenterna. De individer som man fick tag på var generellt positiva till att delta i studien, så utmaningen var att hitta rätt personer och telefonnummer. Vid första samtalet gjordes en kort screening och sedan bokade man en tid för intervju. Totalt intervjuades 14 individer som alla fick svara på samma frågor. Intervjuerna med plattformsarbetarna genomfördes under februari 2021.

## Deltagare

Syftet med urvalet av deltagare och digitala plattformar var att komma i kontakt med akademiker, inklusive studenter, som arbetar via digitala plattformar. Avsikten var därför att identifiera digitala plattformar som primärt organiserar kvalificerat plattformsarbete alternativt plattformar där studenter med en påbörjad eller avslutad eftergymnasial utbildning, eller motsvarande, är verksamma.

Gällande deltagarna valde vi att inkludera en respondent, Psykolog 3, som har en tillsvidareanställning hos en plattform men själv styr arbetstider och -plats. En annan respondent, Nätverksarkitekt, inkluderades i undersökningen trots att vi har gjort bedömningen att plattformen snarare utgör

en traditionell konsultförmedlare. Respondenten beskriver dock ett arbetssätt där hen främst utför deltidsuppdrag samt arbetar för flera plattformar och uppdragsgivare parallellt.

Vi vill med det illustrera hur oklara gränserna kan vara och att personer med mer traditionella sysselsättningsformer kan vara verksamma i det som vi har tagit för självklart att det är en digital plattform. Andra jobbar "gigbaserat" men som egenföretagare och hittar uppdrag via plattformar, konsultförmedlingar och andra nätverk. Det kan även noteras att flera av respondenterna kombinerar olika typer av sysselsättningsformer.

## Plattformsföretagen

I undersökningen kontaktades företrädare för plattformarna om att delta i intervjuundersökningen. De var dock svåra att nå och ingen tackade ja till att delta. Mot denna bakgrund kan vi inte redogöra för plattformarnas perspektiv eller svar gällande exempelvis arbetsvillkor, försäkringar och avsättningar motsvarande tjänstepension samt hur rating- och betygssystem fungerar. Vi har alltså fått utgå från den information som finns tillgänglig på plattformarnas hemsidor. Som vi har nämnt ovan har det ibland varit svårt att avgöra i vilken utsträckning plattformarna faktiskt organiserar kvalificerat arbete eller primärt agerar som en förmedlare. Oklarheter om plattformarnas roll är dock en del av utmaningen med plattformsarbete, och därför har vi valt att tillåta ett bredare perspektiv på vad som utgör en digital plattform och plattformsarbete.









# Akademiker inom plattformsekonomin – resultat av intervjuerna

## Vilka är akademikerna inom plattformsekonomin?

För utförligare beskrivning, se bilaga 1.

Ålder: Den yngsta intervjupersonen är 26 år och den äldsta 62 år. Medelåldern är 38 år.

Kön: 8 kvinnor och 6 män.

Utbildning: Samtliga respondenter har en påbörjad eller avslutad utbildning på högskolenivå.

Varaktighet: Den kortaste arbetstiden på den aktuella plattformen var ett par månader,

och längst var två personer som har varit aktiva i fyra år. Däremellan är det en jämn spridning från sex månader till tre år.

Titel/yrke: Vår undersökning omfattar

- fyra studenter<sup>3</sup>
- tre psykologer
- tre personer inom data/it: nätverksarkitekt, research analyst och frontendutvecklare
- fyra personer inom kultur/media: översättare och content writers.

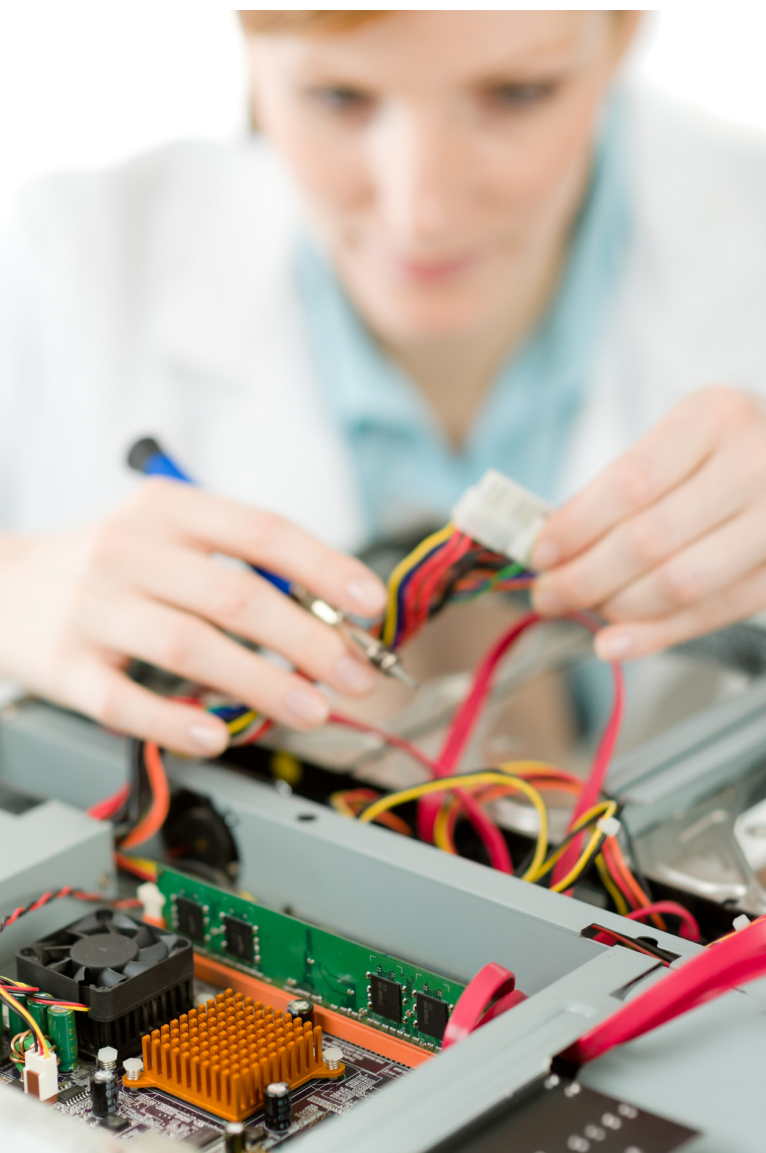
## Något om sysselsättningsform och omfattning

De som utför arbete via digitala plattformar kan antingen anställas direkt av plattformen eller tilldelas uppdrag som egenföretagare. Vissa plattformar erbjuder en möjlighet att välja om man vill fakturera eller få lön. Därutöver är det också möjligt att utföra arbetet via plattformen och samtidigt vara egenanställd hos ett egenanställningsföretag; på så vis kan individen själv hitta uppdrag men anställs av egenanställningsföretaget som bland annat hjälper till med fakturering och administration.

Sysselsättningsformen bland intervjupersonerna varierar. I vår undersökning är fem av respondenterna egenföretagare med F-skatt, åtta har tidsbegränsade anställningar och en respondent är tillsvidareanställd på heltid. De tidsbegränsade anställningarna har varierad omfattning, och personerna i fråga har i huvudsak angivit att de är timanställda eller projektanställda. Tretton av fjorton respondenter arbetar deltid via den digitala plattformen och kombinerar arbetet via plattformen med andra frilansuppdrag, enskild firma, traditionella anställningar eller studier. En respondent arbetar endast extra vid den digitala plattformen och har samtidigt en tillsvidareanställning på heltid.

.....

<sup>3</sup> Arbetet som studenterna utför via digitala plattformar är inte relaterat till deras utbildning. De har en tidsbegränsad anställning hos plattformen, knyts till specifika projekt och får timersättning.







## Content Writer 1

Vill ha extrajobb bland annat för att det ger möjlighet att jobba med modersmålet (finska), roliga uppdrag som kan bygga både nätverk och portfolio. Ekonomi spelar också roll såklart. Men mer som hobby.

Vad respondenterna gjorde innan de började arbeta via plattformarna varierar, men svaren speglar i viss mån hur de i dag kombinerar plattformsarbete med andra uppdrag, gig eller jobb. Flera respondenter hade tillsvidareanställningar innan de började arbeta via digitala plattformar, medan andra frilansade, antingen vid andra plattformar eller för andra företag.

## Möjlighet till flera gig

Tio av respondenterna upplever att det finns möjlighet att jobba mer men är nöjda med den nivå som de har i dagsläget. Vissa har en annan huvudsaklig sysselsättning, och av de som försörjer sig genom att frilansa och ta andra gig uppskattar många variationen i att ha flera olika uppdragsgivare. En av egenföretagarna anger att hen utvecklar den egna verksamheten parallellt, vilket tar tid. Flera av respondenterna anger att de i perioder har arbetat heltid via den digitala plattformen men att det varierar.

En respondent, som huvudsakligen jobbar som nätverksarkitekt, anger att det finns möjlighet att

arbeta mer men att konkurrensen är hård och att det har varit kärvare under pandemin. Säkerhetsarbete kräver ibland att man är fysiskt på plats men i övrigt kan mycket arbete göras på distans. En annan respondent, content writer 3, menar att arbetsflödet är oregelbundet: ibland finns inga uppdrag alls och ibland finns det i överflöd.

Studenterna har olika syn på möjligheten till arbete via plattformen. Student 1 lyfter vikten av att vara aktiv vid plattformen, dvs. att ha notiserna på och vara snabb. Hen säger sig få ungefär vart tredje uppdrag, och om hen redan varit på ett ställe ett par gånger skickas ibland riktade jobb direkt innan de annonseras. Med många arbetade pass blir det lättare att få fler, och hen menar att det inte tog lång tid att få första passet. Student 3 uppger att hen antagligen hade kunnat få fler uppdrag även om det periodvis kommer ganska få annonser. Student 4 uppger att hen var knuten till en plattform men endast fick ett uppdrag, och menar att det är svårt att få uppdrag innan man får omdömen. Hen prioriterades bort på grund av detta.



## Om möjlighet fanns, skulle du vilja arbeta mer via den digitala plattformen?



### Content Writer 1

Har funderat på att gå ner i arbetstid och öka sysselsättningen på plattformen, men har inte kommit till skott med det. Tror att hen skulle kunna försörja sig heltid på det men är lite trygghetsnarkoman och vill kunna planera sitt liv. Skulle inte trivas med det eventuella ojämna arbetsflödet.

### Research analyst

Nej, skulle kunna arbeta mer, men vill ägna sig åt flera uppdrag och inte fokusera på en så specifik plattform. Vill göra fler saker än vad de kan jobba med.

## Kommentar

Sysselsättningsformen varierar bland intervjupersonerna men att många väljer att kombinera arbete via digitala plattformar med annan sysselsättning såsom anställning, studier eller andra uppdrag och gig. De flesta verkar vara nöjda med att jobba i den nuvarande utsträckningen även om omfattningen kan variera över tid.

De digitala plattformar som psykologerna är verksamma vid tenderar i större utsträckning än övriga att knyta psykologerna till sig på fast basis snarare än för kortare gig. En psykolog är tillsvidareanställd och en annan har fått erbjudande om en tillsvidareanställning på deltid men tackade nej för att själv kunna styra över sin tid. Liknande redogörelser har vi inte fått från andra respondenter. En möjlig anledning skulle kunna vara att de aktuella plattformsföretagen ser ett behov av att knyta starkare band till kvalificerad arbetskraft, vilket kan bero på att det råder konkurrens om arbetskraften. Psykologer har

flera alternativ till plattformsarbete och kan därför väga för- och nackdelar med olika sätt att arbeta. Plattformsföretagen kan även vara intresserade av att erbjuda patienterna högre kontinuitet, så att de får träffa samma psykolog flera gånger. Det kan också vara så att annat plattformsarbete i högre grad handlar om specifika projekt, och då är företagen inte lika beroende av vem som utför arbetet, inte minst om utbudet på arbetskraft är stort.

Det som särskiljer psykologerna är att de primärt arbetar mot en plattform och har en anställning vid sidan om. Övriga respondenter som är egenföretagare uppger att de kombinerar arbetet vid den digitala plattformen med att ta uppdrag på andra sätt och för andra uppdragsgivare.

## Varför vill akademiker arbeta via digitala plattformar?

### **Flexibilitet**

Den tydligaste drivkraften bakom valet att arbeta via en digital plattform är möjligheten till flexibilitet. Det nämns av åtta av fjorton intervjupersoner. För studenterna innebär flexibiliteten att de kan kombinera arbete och studier. Övriga intervjupersoner nämner möjligheten att kunna jobba när och var de vill men även hur mycket de vill. En respondent tar upp möjligheten att kombinera privatliv och arbetsliv, medan en annan beskriver svårigheter i vardagen, sömnproblem som försvårar en traditionell anställning och som gör det värdefullt att ha flexibilitet avseende tider.

### Psykolog 1

Flexibiliteten att kunna styra hur mycket, när och varifrån man kan jobba.





## Psykolog 2

Trygghet i att arbetet via den digitala plattformen kan finnas i bakgrunden om man vill resa, doktorera, starta eget etc. Bra forum för att få inkomst. Får jobba närsomhelst, hursomhelst och hur mycket/hur lite som helst. Hjälper när man inte kan förbereda för oväntat.

## Research analyst

Att vara giggare passade mig väldigt bra, mer givande än ett vanligt jobb. Mer flexibelt, vilket passar och man är sin egen boss på något sätt. Varierande arbetsuppgifter vilket gör att man spetsar till fler kompetensområden än om man varit anställd. Älskar nya utmaningar och vill ha så bred kompetens som möjligt. Specialiserar man sig på olika områden kan man få fler uppdrag efter hand.



## **Övriga faktorer**

Det finns också andra faktorer som påverkar enskilda respondenter i valet att arbeta via digitala plattformar:

- Plattformarna ger möjlighet till varierade arbetsuppgifter och uppdrag, som kan vara ett sätt att bygga en bredare kompetens.
- Möjlighet att tjäna mer pengar och fortsatt få intressanta arbetsuppgifter även efter en viss ålder.
- Arbete via digitala plattformar och gig kan vara det enda alternativet om man vill jobba med översättningar i dagsläget, enligt översättaren.
- Psykologerna nämner god samhörighet och stort kunskapsutbyte genom de stora plattformarna, till skillnad från traditionella psykologroller där man ofta är ganska ensam. Genom plattformarnas kommunikationsverktyg får de bättre tillgång till sina kollegor och kommer närmare dem, trots att de inte möts fysiskt på arbetsplatsen.

## Content writer 1

Ganska trött, hade varit anställd länge på samma ställe. Inte så lätt att hitta nytt, upplevde att hen var för gammal (för sju år sedan). Det var lättare att starta eget, lättare att få upp lönen än som anställd. Ett sätt att kunna påverka för att ha egen frihet. Upplever att det genom plattformarna först har varit lite mindre kvalificerade uppdrag och lägre lön. Uppsving under de senaste 3–4 åren och nu går det att hitta bättre uppdrag genom plattformarna.

## **Invändningar mot arbete via digitala plattformar**

Studenterna vill i dagsläget hellre ha en traditionell anställning när de kommer ut i arbetslivet och ett par av dem har redan avslutat eller är på väg att fasa ut sitt arbete via plattformen. En intervjuperson, frontendutvecklare, var mycket tveksam till att fortsätta då hen inte fått ersättning för ett uppdrag som slutfördes flera månader tidigare.

## Student 3

Gillar idén av lättillgänglighet men upplever att det är lätt att slängas in i saker som man inte riktigt fattar vad det är eller att man inte får någon stöttning vilket gör att det kan bli lite läskigt och påfrestande. Skulle hellre ta ett lågtröskeljobb där det finns ett skyddsnät, eller någon slags mentor eller liknande.





### Frontendutvecklare

Nej, hade problem med betalningen, avvaktar med att ta nya uppdrag tills det är löst. De tar en procentuell andel och hen tycker även att det var en stor andel som gick dit, så föredrar därför egna kunder. Hen hade förväntat sig att processerna skulle underlättas med en organisation, så förvånades över strul med ersättning. Ångrar att hen inte begärde handpenning.

## **Möjlighet att påverka lön och ersättning**

Möjligheterna att påverka ersättningsnivån upplevs som i princip obefintliga av intervjupersonerna. Endast tre av dem uppger att det i någon mån går att påverka ersättningen. Två av psykologerna poängterar dock spontant att standardlönen är väldigt bra och att det även går att ta flera timmar utan problem om man vill ha extra inkomst. Men varför är det svårt att påverka ersättningsnivån? Vissa av intervjupersonerna konstaterar endast att lönen är fast, andra menar att det är kunden som styr ersättningen eller att pris och tidsomfattning står angivet i annonsen men går att förhandla om i efterhand. Det är dock oklart i vilken omfattning det faktiskt görs.



En annan respondent, content writer 1, berättar att korta deadlines och att "det är bråttom" minskar möjligheterna att påverka lönen. Hen tror att det beror på att marknaden är ny, vilket gör att man inte har hittat formen för detta riktigt än.

## **Upplever du att du har möjlighet att påverka lön och ersättning?**



### Research analyst

Ja, det finns medarbetarundersökningar. Har klagat på för låg lön och de har höjt. De är väldigt fokuserade på att få bästa kvaliteten och väldigt snabbt, så måna om att uppdrags-tagarna ska trivas. Har även förhandlat om ersättning i enskilda projekt. Man jobbar för pengar och i slutändan ska det kännas rättvist.

### Frontendutvecklare

Litegrann, finns ett flöde av annonser. Timpris finns i annonsen men intrycket är ändå att man kan förhandla i efterhand.

### Content writer 2

Nja, de gig som kommit via plattformen där ligger ett pris med tillsammans med tidsomfattningen. Mindre än andra frilansjobb hen gjort där hen i högre utsträckning kunna återkoppla om tidsåtgång och sätta pris därefter. Mindre jobb – inte värt att krångla till det.

### Översättare

Nej man kan förhandla, men begär man mer i lön får man färre uppdrag. Fast pris för ord/timme. Lönerna har minskat med 40 % på 10 år. Verktøyen är bättre så att det går snabbare att översätta, men inte motsvarande löneminskningen.



## Möjlighet att påverka arbetsvillkoren

Respondenterna ser det som något enklare att påverka arbetsvillkoren än ersättningsnivån. De flesta associerar dock arbetsvillkor med flexibiliteten att jobba när och varifrån man vill. Flera respondenter lyfter att det är standardvillkor som gäller, att man blir automatiskt matchad och därefter tackar ja eller nej till uppdraget. Vissa ser det som en fördel att det är smidigt och enkelt.

En av intervjupersonerna, research analyst, menar att hen har haft många diskussioner med plattformsföretaget om tidsaspekten som ofta känns omöjlig och upplever inga negativa konsekvenser av att hen ifrågasätter.

Respondenterna upplever inga problem med att tacka nej till uppdrag, och de flesta uppger att man inte riskerar negativa konsekvenser. Det anses snarare vara en av fördelarna med upplägget, att man själv går in och anmäler sig till de uppdrag eller de timmar som man vill ha.

Utöver lön och flexibilitet nämns inga andra faktorer på frågan om möjligheten att påverka lön och andra arbetsvillkor.

## Försäkringar och avsättningar till pension

Genom kollektivavtal erbjuds vanligtvis anställda pension och försäkringar gällande exempelvis sjuk- och olycksfall, trygghetsförsäkring vid arbetsskada, omställningsstöd och avgångsersättning, föräldralön, livförsäkring och efterlevnads skydd. De flesta intervjupersonerna anger att de inte omfattas av några försäkringar via plattformen alternativt att de inte tror det. En respondent, research analyst, beskriver att det tidigare sköttes av egenanställningsföretaget när hen var egenanställd. Det upplevdes dock som besvärligt eftersom man skulle anmäla uppdraget i förväg, och det blev ohållbart eftersom det kunde röra sig om ett tjugotal mindre uppdrag per dag. En av studenterna nämner att det vid en viss typ av jobb, exempelvis lagerarbete, krävs en försäkring men då endast för det specifika arbetspasset.

Endast respondenten som är heltidsanställd svarar ja på frågan om plattformen gör avsättningar mot-

svarande tjänstepension. Åtta av intervjupersonerna svarar nej eller uppger att de inte vet, och fyra av fem egenföretagare svarar att de själva gör avsättningar.

## Medlemskap i fackförbund och a-kassa

Elva av de fjorton respondenterna är medlemmar i ett fackförbund. En av de övriga är positiv till fackförbund och tror sig vara med i ett, men det visar sig vara en branschorganisation i stället. En annan ser inte värdet i ett fackligt medlemskap eftersom hen har en enskild firma. Många ser medlemskap i facket som en trygghet eller en slags försäkring, medan andra lyfter fördelen med att få stöd i professionsfrågor och att facket tillvarar ens intressen både regionalt och nationellt.

Färre är medlemmar i a-kassan, totalt åtta respondenter, vilket delvis förklaras av att endast en av fyra studenter är medlem. De övriga som svarar nej anger bland annat låga inkomster som skäl och att det därför inte skulle löna sig med a-kassa, alternativt att a-kassa inte hjälper om man har ett företag eftersom man måste lägga verksamheten vilande och stänga ned helt för att få ersättning.

## Kommentar

Vår undersökning visar att flexibilitet i både tid och plats är den främsta drivkraften bakom valet att arbeta via digitala plattformar. Individuella faktorer kan också vara möjligheten att få varierade och intressanta arbetsuppgifter, bredda sin kompetens, tjäna bättre och känna samhörighet.

Det är positivt att så många av intervjupersonerna arbetar via digitala plattformar för att det ger dem möjligheter snarare än för att det är ett måste. Det finns dock även forskning som visar andra resultat. I kapitlet "Matbud med universitetsutbildning och outsourcing av facköversättare" redogör vi för andra studier där förutsättningarna ser annorlunda ut och där arbete vid digitala plattformar snarare är en nödvändighet än resultat av ett självständigt val.

Det är allvarligt att de flesta ser det som i princip omöjligt att påverka lön och ersättning samt att det verkar finnas en kunskapslucka vad gäller arbetsvillkor, försäkringar och pension. Här har fackliga organisationer en viktig roll att fylla genom att ge stöd och rådgivning, och därför är det positivt att

se att nästan alla intervjupersoner är medlemmar i facket. Man bör dock vara försiktig med att dra alltför långtgående slutsatser av resultatet eftersom undersökningen är liten.

## Användning av utvärderingssystem

Kundbetyg, ratings och utvärderingssystem kan ligga till grund för så kallad algorithmic management. Begreppet är ett sätt att beskriva hur man använder data och algoritmer för att hantera arbetsprocesser och arbetsfördelning. Ibland förklaras det som en automatisering av arbetsgivarfunktionen där beslut om arbetsutbud och kontroll fattas genom eller av plattformens digitala infrastruktur. Data från exempelvis användarregistrering, kundbetyg eller GPS matas in i algoritmer.<sup>4</sup> Positiva effekter kan exempelvis vara effektivare fördelning av arbetsuppgifter samt bättre matchning mellan utbud och efterfrågan och kompetens. Samtidigt finns det en risk för negativa konsekvenser om användarna inte har tillräcklig information och kunskap om systemet, om mänsklig översyn uteblir och om det är oklart vem som ansvarar för beslut inklusive hur automatiserade beslut kan ifrågasättas.<sup>5</sup>

Eftersom vi inte har haft möjlighet att intervjua plattformsföretagen går det inte att redogöra för förekomsten och användningen av algorithmic management. I stället frågade vi intervjupersonerna om det används någon form av system för att utvärdera dem och deras arbete. Data från sådana system kan ligga till grund för algorithmic management, och dessutom är utvärderingssystem i sig intressanta att undersöka. Innebär utvärderingssystemet några konsekvenser? Vilken information har intervjupersonerna fått om systemet och vet de hur uppgifterna som det genererar används?

Åtta av intervjupersonerna uppger att det finns ett utvärderingssystem och flera kan svara utförligt på hur systemen fungerar i praktiken. Däremot är det fler frågetecken kring vilken information plattformarna ger och hur uppgifterna används, och resultatet varierar mellan plattformarna. Fler än hälften av intervjupersonerna upplever att de inte har fått någon information alls eller att informationen varit otydlig eller bristfällig. Psykolog 3, som är heltidsanställd, menar att hen inte fick någon information om systemet förrän efter anställningstillfället, och översättaren menar att hen inte direkt fick någon

information men att man får återkoppling om det blir fel i ett uppdrag. Studenternas uppfattning om utvärderingssystemen går delvis isär trots att de är aktiva hos samma plattformsföretag. Student 3 upplever det som oklart vilka de andra parterna är, dvs. vilka som får ta del av utvärderingen och vart individernas information tar vägen. Student 1 uppger att utvärderingen endast är tillgänglig för den som har ett konto som extern uppdragsgivare och synlig endast för den som själv är aspirant på ett uppdrag.

## Kommentar

Flera av intervjupersonerna vet om att det finns ett utvärderingssystem och hur det fungerar. Plattformarna har olika system, men i de flesta fall handlar det om att göra utvärderingar, ge omdömen eller att sätta poäng. Hänsyn tas till parametrar såsom kundnöjdhet, tid och kvalitet. Systemen kan ibland generera bonusar eller extra ersättning. I vår undersökning är det däremot oklart vilken betydelse dåliga resultat har, exempelvis om det leder till att man får färre eller inga uppdrag alternativt utestängs från plattformen.

Intervjupersonerna vet visserligen mer om utvärderingssystemen än pensionsavsättningar och försäkringar, men långt ifrån alla vet om det finns något system och i så fall hur det fungerar. Flera av intervjupersonerna upplever att de inte har fått någon information alls eller att informationen varit otydlig eller bristfällig.

En annan viktig aspekt av utvärderingssystemen är om de fyller sitt syfte eller inte, vilket några tar upp. Psykolog 1 beskriver exempelvis att patientomdömen förvisso kan vara bra att använda för uppföljning men att det kan bli ett skevt mått på psykologens arbete. Andra typer av utvärderingar, såsom årliga journalgranskningar, upplevs som mer positiva. Student 1 och 2 nämner att systemet inte fungerar optimalt eftersom de flesta ger högsta betyg i och med att utvärderingen är publik. Betyget ger alltså inte en rättvisande bild av arbetet eller uppdragsgivaren. Däremot kan andra faktorer visa sig vara viktiga, exempelvis antal omdömen som vittnar om att uppdragsgivaren är van vid extern arbetskraft, vilket i sig upplevs som positivt.

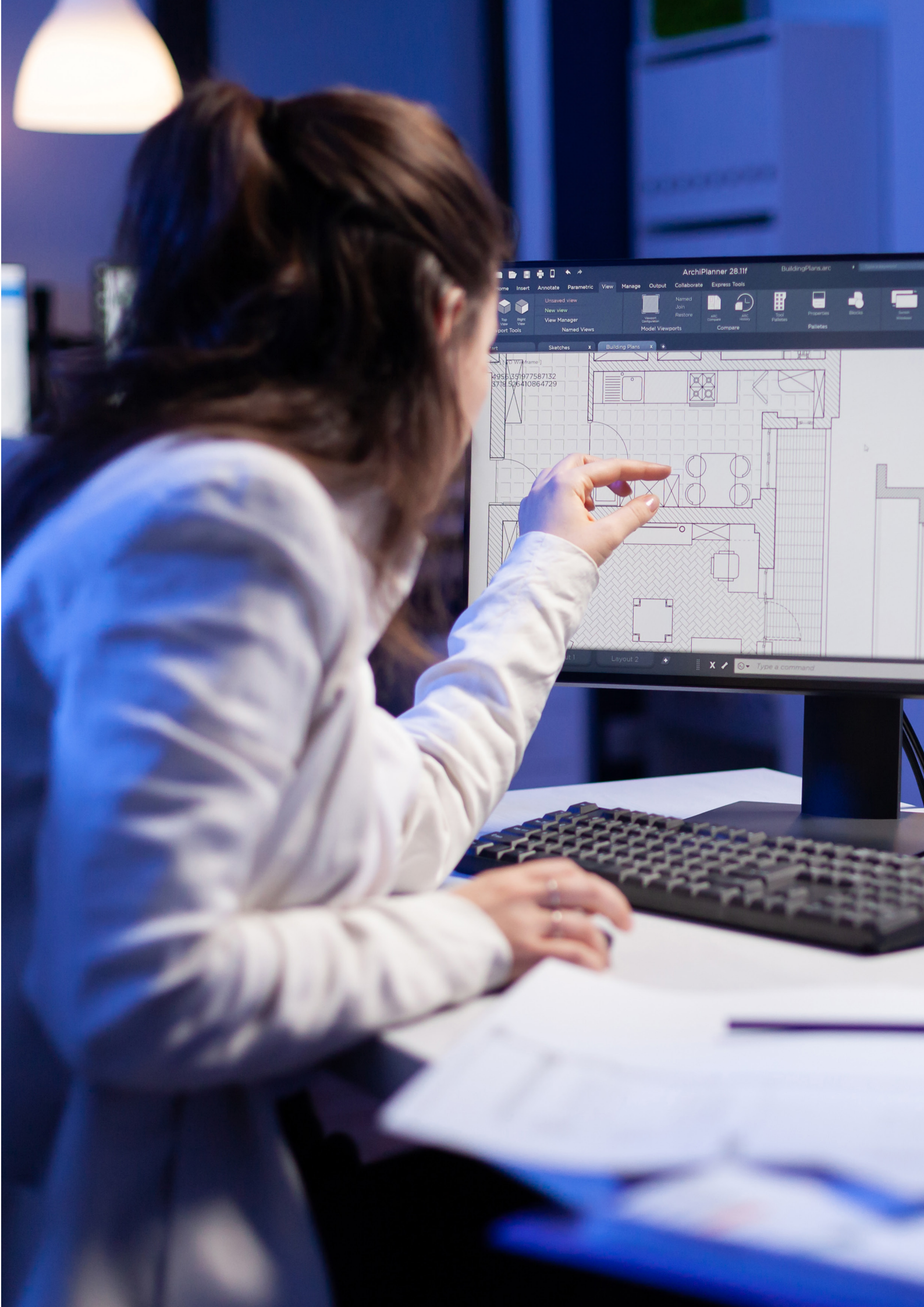
.....

<sup>4</sup> Jesnes K. och Oppegaard S.M.N., (2020), s. 43.

Dølvik J. E. och Jesnes K. (2018), s. 19.

<sup>5</sup> Europeiska kommissionen, (2021) Consultation document, s. 9 f.





ArchPlanner 28.11f BuildingPlans.arc

Home Insert Annotate Parametric View Manage Output Collaborate Express Tools

Unsaved view New view View Manager Named Views

Named Views Model Viewports Compare

Named Join Restore

ABC compare ABC library

Tool Palettes Properties Palettes

Sketches Building Plans

4958351977587132 3718526410864729

Layout 2 Type a command





## Matbud med universitetsutbildning och outsourcing av facköversättare

Som komplement till vår egen undersökning av akademiker som arbetar via digitala plattformar vill vi lyfta fram två studier som också behandlar akademiker inom plattformsekonomin. Akademisk forskning om svensk plattformsekonomi är fortfarande i en uppstartsfas och därför finns få studier att ta del av.

### Varför gigga som matkurir?

Ratorapporten ”Varför gigga som matkurir? Förutsättningar och förväntningar bakom okvalificerat gig-arbete” gäller drivkrafterna hos individer som arbetar i den okvalificerade gigsektorn. Resultaten visade att 67 procent av intervjupersonerna hade minst tre års universitetsutbildning, varav cirka en tredjedel hade en masterexamen. Deltagarna var överlag högutbildade migranter, speciellt inom IT-, ingenjers-, finans-, och juridikbranschen.<sup>6</sup>

Många av intervjupersonerna med utländsk härkomst började jobba som matkurir eftersom de hade problem med att hitta jobb som motsvarar deras utbildning och kompetens. Främsta anledningen till det var språket, enligt flera. Intervjupersonerna kände sig slutligen tvungna att gigga för att få ett jobb överhuvudtaget. De såg i förstahand giggandet som en temporär lösning snarare än en språngbräda in på arbetsmarknaden. De flesta har höga ambitioner och mål, och ville se en annan karriär snarare än gig som matkurir.<sup>7</sup> Slutsatsen i rapporten blir att majoriteten av de som gigger som matkurirer gör det av nödvändig-

het. Flexibilitet är ett annat skäl eftersom det möjliggör andra aktiviteter vid sidan av, såsom andra jobb eller studier.<sup>8</sup>

### Högkvalificerat plattformsarbete i Finland och Sverige – fallet med facköversättare

I rapporten ”Platform work in the nordic models – issues, cases and responses” tittar man närmare på plattformar som förmedlar kvalificerat arbete, mer specifikt översättarbranschen i Finland och Sverige och hur villkoren för facköversättare ser ut.

Just översättarbranschen anges ha genomgått ett omfattande tekniskifte med moderna översättningsverktyg som använder AI, datorstödda översättningar och digitala minnen. Samtidigt har globaliseringen inneburit ett ökat behov av översättningsarbeten. Tjänsterna outsourcas alltmer, så många översättare är i dag egenföretagare. De, ofta globala, företag som tillhandahåller översättartjänster beskriver sig som en intermediär mellan kund och översättare men ställer samtidigt krav på att översättarna har specifik kunskap och relevant högskoleexamen.

Översättarna själva beskrev ett triangulärt arrangemang där de har lite kontakt med kunden och kände oro för risken att förlora kontroll till plattformsföretagen som i ökad omfattning organiserar deras arbete och



ersättning. De tyckte också att det var stressande att företagen använder ranking som ett sätt att förbättra arbetets kvalitet. I studien beskrevs en intensiv konkurrens på plattformarna och i princip krav på att omedelbart acceptera uppdrag, eftersom man annars riskerar att gå miste om jobb vilket innebär sämre möjlighet att förhandla om ersättning och andra villkor.

I övrigt beskrev översättarna en yrkesstolthet och att rollen som egenföretagare eller frilansare innebär ett eget ansvar för att tillvarata sina intressen. De såg därför inte sig själva som potentiella medlemmar i fackförbund.<sup>9</sup>

Översättaren i vår undersökning beskriver liknande problematik. Hen uppger att det går att förhandla,

men begär man mer i lön får man färre uppdrag. Hen menar också att lönerna har minskat drastiskt under de senaste tio åren. Förvisso har verktygen blivit bättre, men hen anser inte att det motsvarar löne-minskningen. Översättaren beskriver även att man som frilansare får köpa verktygen själv vilka kostar förhållandevis mycket, vilket gör att hen håller sig till få uppdragsgivare.

.....

<sup>6</sup> Weidenstedt L., Geissinger A. och Lougui M. (2020), s. 38.

<sup>7</sup> Weidenstedt L., Geissinger A. och Lougui M. (2020), s. 75.

<sup>8</sup> Weidenstedt L., Geissinger A. och Lougui M. (2020), s. 41 f.

<sup>9</sup> Jesnes K., Oppegaard S.M.N, (2020), s. 47 f.



# Analys, utmaningar och lösningsförslag

Syftet med den här rapporten är att bättre förstå drivkrafterna bakom akademikers val att arbeta via digitala plattformar och att gigga samt vilka förutsättningar och behov de har.

## Akademikers förutsättningar skiljer sig åt sinsemellan

Rapporten visar att drivkrafter och förutsättningar ser olika ut bland akademiker. Vår egen undersökning visar att intervjupersonernas drivkrafter framför allt är de möjligheter som arbetet via digitala plattformar innebär. Flexibilitet, samhörighet och kompetensbyggande har också lyfts fram. Utifrån respondenternas svar i stort verkar de inte se giggandet som en temporär lösning eller en språngbräda till andra jobb. Många är nöjda med sättet som de arbetar på och uppskattar möjligheten att kombinera arbete via digitala plattformar med en anställning eller andra uppdrag. Från andra studier vet vi däremot att giggandet är nödvändigt för vissa akademiker, exempelvis på grund av svårigheter att hitta jobb som matchar utbildning och kompetens eller för att det finns få eller inga valmöjligheter än att jobba via digitala plattformar.

Något vi inte har sett i vår undersökning, men som EU-kommissionen tar upp som en utmaning inom ramen för sitt initiativ om förbättrade arbetsvillkor

vid plattformsarbete, är felklassificering av individernas sysselsättningsstatus.<sup>10</sup> Vanligtvis handlar det om att arbetstagare felaktigt klassificeras som egenföretagare, vilket påverkar deras möjligheter att få arbetsrättsligt och socialt skydd samtidigt som de inte heller åtnjuter den självständighet och frihet som egenföretagande traditionellt sett innebär. Sacos uppfattning är att egenföretagande i stor utsträckning är något som individerna själva har valt, men när det inte längre är ett frivilligt val, som för så kallade falska egenföretagare, det vill säga individer som anlitas som egenföretagare men som arbetar under anställningsliknande förhållanden, innebär det en särskild utsatthet för individen. Missbruk i form av kringgående av arbetsrätten måste motverkas och fokus bör ligga på att vidta åtgärder mot de företag som gör fel, utan att det innebär negativa konsekvenser för genuina egenföretagare.

## Gig ska inte särregleras – men reglerna kan behöva anpassas

I dagsläget pågår lagstiftningsinitiativ och andra insatser, både nationellt och på EU-nivå. Nationellt har regeringen tillsatt en utredning<sup>11</sup> som bland annat syftar till att tydliggöra arbetsmiljöansvaret där det i dag finns oklarheter, och Arbetsmiljöverket genomför en tillsynsinsats med inriktning mot nya sätt att organisera arbete på.<sup>12</sup> På EU-nivå har EU-kommis-





sionen inlett åtminstone två initiativ med tydligt sikte på plattformarbete. Ett initiativ gällande kollektivavtal för egenföretagare och tillämpningsområdet för EU:s konkurrensregler och ett initiativ gällande möjliga åtgärder för att hantera utmaningar relaterade till arbetsvillkor vid plattformarbete.<sup>13</sup>

En grundläggande fråga är därför huruvida befintliga regler och system hänger med och går att tillämpa vid plattformarbete alternativt om det behövs nya regler eller om reglerna kan anpassas. Man bör dock vara försiktig med att, utifrån ett arbetsrättsligt perspektiv, utgå från att plattformarbete är något nytt som i sig skulle förhindra tillämpningen av allmänna arbetsrättsliga principer, regler eller kollektivavtal. Bortser vi från den digitala kontexten går det att reda ut de faktiska omständigheterna och avgöra om de som arbetar via digitala plattformar kan kvalificeras för ett arbetsrättsligt skydd. Det är också vad EU-domstolen och nationella domstolar runtom i Europa har gjort i flera år.<sup>14</sup> Våren 2021 tecknade även Foodora och Svenska Transportarbetarförbundet ett kollektivavtal för de anställda matbuderna. Befintliga regler och system går alltså att tillämpa.

För Saco är en viktig utgångspunkt att plattformarbete och gig inte ska särregleras. Vi ser en risk med att man i så fall skapar ett A-lag och ett B-lag på arbetsmarknaden med olika villkor. Plattformarbete och gig utgör en del av vår arbetsmarknad och ska så långt det är möjligt inkluderas i befintliga system. Dessa regler och system kan dock behöva anpassas efter hur arbetsmarknaden faktiskt ser ut och inte utgå från att alla har en tillsvidareanställning hos en arbetsgivare.

Många av våra respondenter kombinerar arbetet via digitala plattformar med anställningar, andra uppdrag eller studier. Hur påverkar det deras möjligheter till socialt skydd, en bra pension, kompetensutveckling och omställning? Hur påverkas arbetsmiljön av att arbetet sker i en digital miljö? Under pandemin har många av oss märkt att arbetsmiljöutmaningarna ser annorlunda ut när man jobbar digitalt och på distans jämfört med när man är fysiskt på plats på ett kontor.

## Socialt skydd

Det är viktigt att fler får tillgång till socialförsäkringsystemen. Framför allt är systemen inte tillräckligt förutsägbara för de som inte har en fast anställning hos en arbetsgivare. Exempelvis kan det vara svårt

att förstå om och hur man kan beviljas ersättning. Ett sätt att skapa förutsägbarhet är att utgå från en historisk inkomst i stället för arbetad tid när man fastställer SGI och a-kassa. Då skulle det bli lättare för individer som jobbar vid digitala plattformar att bevisa sin inkomst, och lättare för myndigheter att avgöra om en person uppfyller kvalifikationsvillkoren.

## Arbetsmiljö

Arbetsmiljöansvaret vid digitala plattformar måste ses över. Saco är därför positiva till att Arbetsmiljöverket gör en tillsynsinsats av plattformföretag,<sup>15</sup> men det finns anledning att utöka och intensifiera detta arbete genom att inkludera fler kunskapsintensiva plattformar. Det är även positivt att regeringen har tillsatt en utredning<sup>16</sup> för att klargöra arbetsmiljöansvaret där det idag finns oklarheter samt att reglerna för rådighetsansvar ses över. Kanske är det också på tiden att ett "digitalt rådighetsansvar" utformas som beaktar digitala arbetsmiljöer. Hur ser exempelvis den arbetsmiljön ut och hur påverkas kognitiva funktioner av digitalt arbete?<sup>17</sup>

.....

<sup>10</sup> Europeiska kommissionen, Consultation document, (2021) s. 7, 21 m.fl.

<sup>11</sup> Utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö, dir. 2021:44.

<sup>12</sup> Arbetsmiljöverkets regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete.

<sup>13</sup> Europeiska kommissionen, Inledande konsekvensbedömning (2021).

Europeiska kommissionen, Consultation document (2021).

<sup>14</sup> Aslam, Farrar & Others v Uber, dom den 28 oktober 2016. EU-domstolen, mål nr C-434/15, se särskilt punkt 39 och 48.

<sup>15</sup> Arbetsmiljöverket, regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete, A2018/01348/ARM.

<sup>16</sup> Dir. 2021:44 Utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö.

<sup>17</sup> Läs mer i Sacos policy "Åtgärder för en väl fungerande IT-arbetsmiljö".

## Kollektivavtal som verktyg

Enligt intervjupersonerna är det i princip omöjligt att påverka sin lön och ersättningsnivå, endast ett fåtal har angivit att det går. Vi ser också att många saknar kunskap om försäkringar och pensionsavsättningar. En orsak skulle kunna vara att det finns en acceptans eller förväntan med att frilansa eller gigga. Att det innebär att man byter trygghet mot frihet och tar över det ansvar som en arbetsgivare normalt har. Det innebär ett större ansvar för individen, dels att ta reda på vad som gäller för försäkringar och pension, dels att vara beredd att själv göra avsättningar eller teckna individuella försäkringar.

Saco anser att kollektivavtalsmodellen är ett effektivt verktyg för att skapa trygghet och bra villkor för arbetstagare, oavsett var eller hur de jobbar. Kollektivavtal är mer flexibla än vad lagstiftning någonsin kan vara och möjliga att anpassa efter branschens särskilda förutsättningar och behov. När det gäller socialt skydd är kollektivavtal avgörande för arbetstagare. Trygghetssystemen har i allt större utsträckning kommit att kompletteras av tilläggsförsäkringar, inte minst de som är kopplade till fackligt medlemskap eller kollektivavtal. Detsamma gäller pensionen som i dag är helt beroende av att arbetsgivaren eller personen själv betalar in till tjänstepension.

## Utbildning och kompetensutveckling

Akademikers möjligheter på den framtida arbetsmarknaden måste stärkas, och det gäller även de som arbetar via digitala plattformar. Livslångt lärande och förutsättningar för utbildning, kompetensutveckling och omställning är viktigt på en föränderlig arbetsmarknad och i ett kunskapsintensivt samhälle. Även arbetsgivare inom plattformsekonomin har ett stort ansvar för att uppmuntra och stötta medarbetarna. Samtidigt måste det finnas ett relevant utbud på högskolor och yrkeshögskolor för att akademiker ska kunna öka sin kompetens. Tillgången till utbildning måste vara stor så att det är möjligt att studera vidare på lägre och högre nivåer i utbildningssystemet, oberoende av tidigare utbildning.

Finansieringssystemet måste anpassas till de nya kraven på livslångt lärande, och det måste bli enklare och förmånligare för samtliga företag att göra avdrag för utbildning inklusive validering. Vidare är det viktigt att regeringens nya förslag om omställ-

ningsstudiestöd<sup>18</sup> inte skapar oskäliga hinder för individer som arbetar via digitala plattformar att ta del av stödet. Exempelvis är det positivt att etableringsvillkoret kan uppfyllas genom ett inkomstbaserat krav och inte bara genom arbetad tid. Samtidigt är det viktigt att individens behov är i fokus när man bedömer om utbildningen lever upp till kravet på att den ska stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov. Det gäller inte minst för anställda och egenföretagare som arbetar via digitala plattformar.<sup>19</sup>

Saco ser flera möjliga åtgärder för de studenter och nyanlända akademiker inom plattformsekonomin som behöver hjälp med att ta nästa steg på arbetsmarknaden. Här ser vi behov av:

- karriärcenter på universitet och högskolor
- akademikerpraktik
- mer resurser till högskolan för validering
- kvalificerad vägledning och kompletterande högskolestudier för nyanlända akademiker.

Läs mer om Sacos förslag på:

<https://www.saco.se/opinion--fakta/aktuellt-fran-saco/artiklar/matchning-och-omstallning/>

## Egenföretagares möjlighet att självständigt bedriva sin verksamhet

Fem av fjorton intervjupersoner var egenföretagare med F-skatt, och en hade enskild firma. Men hur ser möjligheterna ut för egenföretagare att bedriva sin verksamhet inom plattformsekonomin? Å ena sidan kan det innebära möjligheter och underlätta för egenföretagare att hitta och få uppdrag, vilket är positivt inte minst för nya egenföretagare. Å andra sidan finns en risk att arbete via digitala plattformar innebär konkurrensproblem.

I en rapport anger exempelvis Konkurrensverket att plattformar kan ha starka incitament för att hindra användare från att byta till konkurrerande aktörer, vilket innebär en inlåsningsseffekt för vissa egenföretagare. Vidare anges att enskilda företagare blir alltmer beroende av plattformarna för att nå sina kunder. Det ger plattformarna stora möjligheter att





dikttera villkoren för företagarna, vilket stämmer väl överens med den verklighet som översättarna beskriver.<sup>20</sup>

Det finns en risk för att digitala plattformars tillgång till och kontroll över data och arbetsledning kan minska företagarnas möjlighet att självständigt bedriva sin verksamhet. I studien med översättare uttryckte intervjupersonerna oro över urvattnade rättigheter och förmåner samt att de såg en risk med att förlora kontroll och bli beroende av plattformsföretagen som i ökad omfattning organiserar deras arbete och ersättning.<sup>21</sup> Saco anser att de akademiker som väljer att arbeta via digitala plattformar som egenföretagare måste ha möjlighet att vara just det och att självständigt bedriva sin verksamhet. Det förutsätter dock en god och effektiv konkurrens.

## Användning av utvärderingssystem

Deltagarna i vår undersökning upplever att det finns brister i den information om utvärderingssystemen som de har fått och om hur deras uppgifter används. Bristande insyn och transparens är en varningssignal och utgör en risk för individernas integritet. Det kan också bli svårt för dem att rätta till felaktigheter eller ifrågasätta beslut som baseras på resultatet av utvärderingssystemen.

Intervjupersonerna lyfter även en annan viktig aspekt, nämligen om utvärderingssystemet fyller sitt syfte och om resultatet ger en rättvisande bild av arbetet som utförs eller den som tillhandahåller uppdragen. Denna problematik synliggör vikten

av att samverka med fackliga organisationer för att skapa bättre fungerande utvärderingssystem. Detta är dock minst lika viktigt vid användning av AI för att säkerställa insyn och transparens, tillvarata arbetstagares rättigheter och beakta relevanta professionsaspekter.

## Vår roll

För Saco är en viktig utgångspunkt att akademikers kunnande respekteras och tillvaratas. Därför är det viktigt att verksamheten tar hänsyn till professionella avväganden för att skapa och bibehålla en hög kvalitet vid arbete via digitala plattformar.

Akademiker måste också ha förutsättningar för att utöva sin profession tryggt och säkert, med bra arbetsvillkor, möjlighet till utbildning och kompetensutveckling och värnad integritet. Detta gäller oavsett var eller hur de väljer att arbeta.

Vi ser att fackliga organisationer har en viktig roll i att ta tillvara intressena hos de som arbetar via digitala plattformar, inte minst eftersom branschen är under utveckling.

.....  
<sup>18</sup> Ds 2021:18, Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

<sup>19</sup> Sacos remissvar över Ds 2021:18.

<sup>20</sup> Eriksson L.H., Khezerian P., Martinsson S., Nordström D., Ralsmark H., Rogbrant F., Ruales D.G., Voss K. och Östberg L. (2021), s. 10 f, s. 73 f, s. 91 f.

<sup>21</sup> Jesnes K. och Oppegaard S.M.N, (2020), s. 51.

# Referenser

**Arbetsmiljöverket.** Regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete, A2018/01348/ARM.

**De Stefano V.** (2016). *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gigeconomy"*. ILO.

**Dir. 2021:44.** *Utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö.*

**Ds 2021:18.** *Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.*

**Dølvik J. E. och Jesnes K.** (2018). *Nordic labour markets and the sharing economy – Report from a pilot project. TemaNord 2018:516. Nordic Council of Ministers.*

**Europeiska kommissionen,** *Inledande konsekvensbedömning, Collective bargaining agreements for self-employed – scope of application of EU competition rules, 2021-01-06, Ares (2021) 102652.*

[https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Kollektivavtal-for-egenforetagare-tillampningsområdet-for-EUs-konkurrensregler\\_sv](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Kollektivavtal-for-egenforetagare-tillampningsområdet-for-EUs-konkurrensregler_sv) (Hämtad 2021-09-14)

**Europeiska kommissionen,** *Consultation document, Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work, 2021-06-15, C(2021) 4230 final.*

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=522&furtherNews=yes&newsId=10025>

**Fristedt K.** (2018). *Åtgärder för en väl fungerande IT-arbetsmiljö, Saco.*

**Jesnes K. och Oppegaard S.M.N.** (2020), *Platform work in the Nordic models: issues, cases and responses. Nordiska ministerrådet.*

**Eriksson L.H., Khezerian P., Martinsson S., Nordström D., Ralsmark H., Rogbrant F., Ruales D.G., Voss K. och Östberg L.** (2021). *Konkurrensen på digitala plattformsmarknader i Sverige, Rapport 2021:1, Konkurrensverket.*

**Saco,** *Remissvar över Ds 2021:18 Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*

[https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/remissvar/21rem50\\_saco.pdf](https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/remissvar/21rem50_saco.pdf) (Hämtad 2021-09-29)

**Weidenstedt L., Geissinger A. och Lougui M.** (2020). *Varför gigga som matkurir? Förutsättningar och förväntningar bakom okvalificerat gig-arbete, Ratio.*



# Bilaga 1

Yrke/titel	Ålder	Utbildning <sup>22</sup>	Varaktighet på plattformen
Psykolog	36	Psykologexamen, masterexamen	ca 2 år
Psykolog	33	Psykologexamen, masterexamen	ca 2 år
Psykolog	47	Psykologexamen, masterexamen	ca 6 månader
Nätverksarkitekt/systemingenjör	44	Magisterexamen i informationsteknologi	ca 2 år
Research analyst	46	Magisterexamen i sociologi	ca 3 år
Översättare	62	Fil.kand. sociologi/statistik	ca 4 år
Content writer	53	Fil.mag. media/kommunikation	ca 1 år
Content writer	32	Kandidatexamen inom företagsekonomi och marknadsföring	ca 1 år
Frontendutvecklare	36	Master i teknik, civilingenjör	ca 8 månader
Copy och content writer	36	Högskola 5-årig statsvetenskap och juridik	ca 4 år
Student	26	Masternivå civilingenjör, pågående masterarbete. Maskinteknik	ca 2 år
Student	29	Kandidatexamen inom företagsekonomi och turism	ca 1,5 år
Student	27	Masternivå pågående. Historia	ca 2 år
Student	26	Master pågående, avslutad kandidat. Civilingenjör	2 månader

.....

<sup>22</sup> Högsta påbörjade eller avslutade utbildningsnivå

# Bilaga 2

## Utvärderingssystem

Utvärderingssystemen skiljer sig åt mellan de olika plattformarna. Nedan följer en kortare beskrivning av hur systemen fungerar utifrån intervjupersonernas redogörelser.

- Plattform 1 och 2

Gemensamt för plattformarna är att patientnöjdheten utvärderas, ibland i kombination med betyg från patienten på en skala från 1 till 5 med möjlighet att kommentera. Andra faktorer som kan komma att beaktas är behandling och teknisk kvalitet men även antal genomförda uppdrag, och vid fler uppdrag än avtalat utgår en övertidsersättning.

Däremot varierar svaren om hur utvärderingen används. Exempelvis anges att resultaten används för uppföljning med chef och att de är tillgängliga för bägge parter. Att även chefen kan se patientomdömen upplevdes som överraskande. Andra menar att det är oklart huruvida resultatet redovisas på individnivå eller inte eftersom det senaste lönepåslaget var generellt över hela organisationen, dvs. inte baserat på prestation. När det gäller tilldelning av patienter görs en matchning utifrån vad patienterna söker. Patienterna får därefter rekommendationer om vilka vårdutövare som de kan välja mellan.

- Plattform 3.

Det finns ett poängsystem som är delat i tre olika moment, om projektet utförs i tid, utförd analys och språk. Endast företagets projektutdelare har tillgång till utvärderingarna. Det är inte bara ett utvärderingssystem, utan den som får en viss poäng kan få en bonus.

- Plattform 4.

Arbetet utvärderas internt och externt med kvalitetskontroller. Tidmätning gäller endast de deadlines som man arbetar mot. Respondenten i fråga menar att det finns betygsättningssystem men att plattformsföretagen inte har informerat om detta direkt, och hen uppger även att man inte får några fler uppdrag om man missköter sig.

- Plattform 5.

Tre intervjupersoner är aktiva på plattformen, varav två är osäkra på om och i så fall hur de utvärderas. Den respondent som svarar att det finns ett system uppger att hen fyller i en utvärdering av tre olika kategorier om dem som lagt ut uppdraget men att det är oklart om utvärderingen är ömsesidig.

- Plattform 6.

Utvärderingssystemet innebär att individerna får omdömen efter genomfört uppdrag och att ömsesidiga bedömningar görs. En intervjuperson upplever det som oklart vad omdömena grundades på eftersom kontakten uteslutande skedde via e-post, sms eller telefon.

Andra intervjupersoner menar att systemet inte fungerar optimalt eftersom utvärderingen syns publikt, och de flesta ger därför fem stjärnor som är det mest positiva omdömet. En negativ faktor är att man inte vågar säga något negativt eftersom man upplever att det kan bli svårt att få jobb hos samma uppdragsgivare.





Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 21 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Totalt är över 700 000 akademiker medlemmar. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.