

Don't GIG Up, Never!

Fallstudierapport för land
SVERIGE



dontgigup.eu



Don't GIG Up, Never!

Fallstudierapport för land SVERIGE

*Författare: Sirin Celik
(Fondazione Giacomo Brodolini / Svenska
Transportarbetareförbundet)*

Maj 2023



Forskningen som ligger till grund för denna rapport har bedrivits med stöd från Europeiska kommissionen, Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, som erhöll finansiering genom ansökningsomgång VP/2020/004 (Förbättring av expertkunskaperna om arbetsmarknadsrelationer). Ansvar för information, åsikter, resultat och slutsatser eller rekommendationer som uttrycks i denna rapport ligger helt och hållet på författaren / författarna. Europeiska kommissionen ansvarar inte för hur följande information kan komma att användas.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| INLEDNING | 1 |
| METODIK | 2 |
| FALLSTUDIER | 5 |
| Fallstudie 1: TASKRUNNER | 5 |
| Beskrivning av plattformen | 5 |
| Anställnings- och arbetsvillkor | 5 |
| Arbetsmarknadsparters engagemang | 7 |
| Bedömning | 7 |
| Referenser | 8 |
| Fallstudie 2: TIPTAPP | 9 |
| Beskrivning av plattformen | 9 |
| Anställnings- och arbetsvillkor | 10 |
| Arbetsmarknadsparters engagemang | 12 |
| Bedömning | 13 |
| Referenser | 13 |
| Fallstudie 3: YEPSTR | 14 |
| Beskrivning av plattformen | 14 |
| Anställnings- och arbetsvillkor | 15 |
| Arbetsmarknadsparters engagemang | 17 |
| Bedömning | 18 |
| Referenser | 19 |

INLEDNING

Det här dokumentet är en del av en serie **fallstudierapporter för länder** som publicerats inom ramen för *Don't GIG up, Never!* projektet, och som samfinansieras av Europeiska kommissionen, Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering. Projektet syftar till att förbättra kunskapen om och medvetenhet kring vilken roll fackföreningar och social dialog kan spela när det gäller skydd av arbetstagare vid digitala plattformar, med hjälp av den kunskap som samlats in genom tidigare projekt *Don't GIG Up!* som utgångspunkt. Projektet varade mellan 2018 och 2020.

Projektet *Don't GIG Up, Never!* pågår i 24 månader (2021–2023) och kombinerar skrivbordsstudier med empiriska undersökningar, för att analysera funktioner och utmaningar i den digitala plattformsekonomin i ett antal utvalda länder, dvs.: Italien, Tyskland, Frankrike, Spanien, Polen, Estland och Sverige.

Den **första fasen** av *Don't GIG Up, Never!* består av en preliminär skrivbordsstudie för att uppdatera resultatet från det föregående projektet med avseende på arbetstagares arbets- och anställningsvillkor vid digitala plattformar, den politiska debatten, relevant utveckling av lagstiftning samt fackföreningarnas och arbetsgivarorganisationernas roll i dessa länder. Sju **National States of the Art-rapporter** publicerades 2022.

Den **andra fasen** av projektet består av en empirisk kvalitativ undersökning i syfte att skapa ett antal nationella fallstudier för varje land kring arbetsplattformar som tillhandahåller tjänster utöver passagerartransport och varuleveransbranschen. Just dessa undersöktes i den föregående upplagan av projektet (*Don't GIG Up!*).

Mot bakgrund av resultaten från denna serie av fallstudier för dem olika länderna, kommer jämförelse av praxis, som även främjas med hjälp av tre workshops för ömsesidigt lärande mellan projektets partners, samt under webbseminarier för intressenter och allmänheten, leda till en jämförande bedömning av hur plattformsekonomin påverkar arbetsvillkor, social trygghet och arbetsmarknadsrelationer på både nationell nivå och EU-nivå, i syfte att leverera politiska rekommendationer. En **slutrapport** kommer att sammanställa dessa resultat.

METODIK

Den aktuella fallstudierapporten, liksom alla andra artiklar i serien, är baserade på en gemensam metodik som bestämts och delats i förväg med projektets konsortium.

I syfte att skapa ett konsekvent urval av fallstudier inriktade på jämförelse av resultat, begränsades fallstudierna till arbetsplattformar som faller inom kategorierna 3 och 4 i tabellen nedan (tabell 1). Arbetsplattformar som faller inom kategorierna 1 och 2 analyserades inom ramen för *Don't GIG Up!* Projekt (1:a uppl. 2018–2020).

Tabell 1 Klassificering av arbetsplattformar som ingår i projektet *Don't GIG up, Never!*

| N. | Typ av plattform | Exempel |
|----|---|------------------------------|
| 1 | Plattform för passagerartransporttjänster | Uber, Lift, others. |
| 2 | Plattformar för varuleveranstjänster | Deliveroo, Foodora, etc. |
| 3 | Plattformar för " traditionella jobb " (trädgårdsskötsel, städning, barnpassning osv.) till mer " kvalificerade tjänster " (marknadsföring, reklam, översättning osv.), eventuellt även auktionerade tjänster | Task Rabbit, Helpling, etc. |
| 4 | Plattformar som outsourcar mikrojobb , som ofta utförs på nätet, till en grupp arbetstagare (onlineplattformar för crowdsourcing) | Amazon Mechanical Turk, etc. |

Fallsstudierapporten för varje land innehåller tre eller fyra fallstudier om digitala arbetsplattformar utförda på nationell nivå. Om möjligt försökte man välja minst en plattform av typ n. 3 (lågkvalificerad platsbaserad verksamhet), en plattform av typ n. 3 (kvalificerad webbaserad verksamhet) och en plattform av typ n. 4 (mikrojobb / crowdsourcing) per land. En förkortad version av den gemensamma mallen användes för att genomföra en preliminär screening, för att välja metoder som bedömdes vara mer intressanta för projektets syften. Det slutliga urvalet baserades också på partners bedömningar, tillgången till kontakter med plattformarnas ledning och arbetskraft samt genomförbarheten av fallstudierna.

Varje fallstudie genomfördes av nationella experter som utsetts av projektets partners. Experterna utvecklade undersökningen utifrån en gemensam **mall** (tabell 2), som innehöll detaljerade riktlinjer för genomförandet.

¹Don't GIG up, Never! State of the Art-rapporter finns tillgängliga här: <http://www.dontgigup.eu/resources/>

Tabell 2 Mall för att skapa nationella fallstudier i projektet *Don't GIG up, Never!*

| ALLMÄN INFORMATION |
|---|
| Arbetsplattform |
| <i>Fullständigt namn</i> |
| Bransch |
| <i>NACE-bransch(er) som behandlas och en kort beskrivning av jobben</i> |
| Ägande |
| <i>Berätta om plattformen är vinstdrivande eller kooperativ, och ge en kort förklaring om bakgrunden till varför den skapades och om eventuella kopplingar till transnationella företag eller andra organisationer (t.ex. om den är en del av en multinationell koncern, om den grundades av arbetstagare på plattformen eller stöds av fackföreningar / arbetsgivarorganisationer / offentliga stimulansåtgärder).</i> |
| Storlek |
| <i>Uppskattat antal arbetstagare som är registrerade och aktiva på plattformen</i> |
| ANSTÄLLNINGS- OCH ARBETSVILLKOR |
| Tillämplig lagstiftning |
| <i>Förklara om kontrakt med arbetstagare tillämpar anställningslandets lagstiftning eller om de väljer lagstiftningen i andra länder (t.ex. plattformens etableringsland).</i> |
| Typ av relation mellan plattform och arbetstagare |
| <i>Förklara vilka kontrakt som används av plattformen, ta även upp de olika faktorer som bildar bakgrunden till relaterade konsekvenser när det gäller arbetstagares rättigheter och social trygghet. Förklara också om det finns ett trepartsförhållande mellan plattformen, arbetstagaren och slutkunden enligt användarvillkoren.</i> |
| Medlemskostnader för arbetstagare |
| <i>Förklara om arbetare måste betala en medlemsavgift för att få tillgång till plattformen, kostnader och tillhörande tjänster.</i> |
| Tilldelning av arbetsuppgifter / jobb |
| <i>Förklara gärna hur uppgifter/jobb tilldelas och vilken roll betygs- och rankningssystem spelar.</i> |
| Ersättningspolicy |
| <i>Förklara följande: om och hur ersättningspolicyn hänvisar till lagstadgade / kollektivavtalade minimilöner; i vilken utsträckning ersättningen definieras av plattformen eller av en algoritm i snarare än beslut av arbetstagaren eller förhandlingar mellan arbetstagaren och slutkunden; under vilka villkor arbetstagare kan vägras ersättning av plattformen eller av kunden.</i> |
| Konkurrensklausuler |
| <i>Förklara om konkurrensklausuler gäller eller om konkurrens på andra plattformar de avskräcks i praktiken på grund av hur betygs- och rankningssystem fungerar eller på grund av andra faktorer.</i> |
| Immateriella rättigheter |
| <i>Förklara om det finns några begränsningar för immateriella rättigheter till innehåll som säljs via plattformen och återanvändning av dem av skaparen (i förekommande fall).</i> |
| Övriga anställnings- och arbetsvillkor |
| <i>Beskriv plattformens formella anställningsvillkor och faktiska arbetsförhållanden avseende: arbetstid, arbetsmiljö, övervakning av arbetstagaren, semesterersättning och betald ledighet, ansvar och eventuella sanktioner, uppsägning av relationen med arbetstagaren, utbildning, policyer mot diskriminering och andra relevanta aspekter.</i> |

SUPPORT OCH TVISTER

Plattformstjänster för kunder

Beskriv de tjänster som kan tillhandahållas kunderna i termer av egenskaper och effektivitet (t.ex. skydd mot avtalsmässiga risker, inklusive omklassificering av arbetstagare, globala IT-inköpslösningar för kunden som t.ex. verktyg för att hantera oförutsett arbete, garantera en ny tjänst gratis om det levererade arbetet anses vara otillräckligt ...).

Supporttjänster för arbetstagare på plattformen

Beskriv funktionerna och effektiviteten hos de supporttjänster som eventuellt kan tillhandahållas av plattformen till arbetstagaren, utöver mekanismer för tvistlösning (t.ex. för att hjälpa arbetare att använda plattformen, komma i kontakt med kollegor eller etablera arbetslag, för att lösa tvister med kunder om tjänsternas kvalitet eller ersättning, för att hantera administrativa frågor, för att få tillgång till arbetsrelaterad programvara, för att försäkra arbetare mot olyckor eller sociala riskfaktorer).

Mekanismer för tvistlösning

Beskriv, om relevant, omfattningen, berörda parter och funktioner som rör mekanismer för tvistlösning enligt tjänstevillkoren/kollektivavtalet och eventuella bevis på användning och effektivitet i praktiken. Ange även eventuella befintliga bestämmelser i tjänstevillkoren / kontrakten som begränsar tillgången till arbetsdomstolar till förmån för alternativa tvistlösningsmekanismer.

Bevis på stöd/åtgärder från arbetsmarknadsparter som riktar sig till plattformsarbetare

I förekommande fall, förklara aktörerna, målen och prestationerna kopplade till åtgärderna.

REFERENSER

Ange källor/kontaktpersoner som nämns ovan.

Syftet med varje fallstudie är att ge en kort översikt över plattformens affärsmodell, de tjänster som tillhandahålls kunderna och arbetstagarna, arbetsförhållandena samt arbetsmarknadsparter engagemang.

I syfte att garantera att resultaten är homogena och jämförbara förmedlades riktlinjer om källor och referenser som ska användas tillsammans med fallstudiemallarna. I synnerhet skapades följande källkategorier: officiella plattformar, webbplatser och plattformars användarvillkor (obligatoriskt); vetenskaplig litteratur (historiska forskningsartiklar, rapporter, undersökningar osv.); pressartiklar online och offline; gällande kollektivavtal. Parterna kom också överens om att genomföra halvstrukturerade intervjuer för varje fallstudie med följande aktörer: plattformens ledning och/eller HR; plattformens arbetstagare; arbetsmarknadsparter som är involverade på plattformsnivå. Intervjuer genomfördes per telefon eller videokonferens med stöd av vanliga frågeformulär. Inom ramen för intervjuerna (i förekommande fall) följde man EU:s och nationella allmänna dataskyddsförordningar samt partnerorganisationernas interna policyer.

Informationen som samlades in med hjälp av mallarna granskades senare och omorganiserades till fallstudierapporter för länder, enligt följande gemensamma struktur: i) Beskrivning av plattformen; ii) Anställningsvillkor och arbetsvillkor; iii) Arbetsmarknadsparter engagemang. iv) Bedömning; v) Referenser.

FALLSTUDIER

Fallstudie 1: TaskRunner

Beskrivning av plattformen

TaskRunner är en plattform som förmedlar konsumenttjänster **på plats (även kallad för on-location plattform)** som utförs av frilansare, så kallade "Runners". Den tillhandahåller hushållstjänster till konsumenter. Plattformen erbjuder idag tjänster som möbelmontering, flytt hjälp, trädgårdsskötsel, inkoppling av TV eller småjobb och har drygt 15 000 registrerade Runners och cirka 34 000 registrerade kunder. Plattformen används främst av privatpersoner och konsumenter (B2C) för att få jobb gjorda i hemmet. Den används även av företagsskunder (B2B) som inte vill anställa egen personal.

NACE-bransch(er)²: (S) ÖVRIG SERVICEVERKSAMHET (95 reparation av datorer och personliga produkter och hushållsartiklar samt reparation av möbler och heminredning), (F) SPECIALISERAD BYGGVERKSAMHET (43 Golv- och väggbeläggning), (H) TRANSPORT OCH LAGRING (49 Flyttjänster), (N) UNDERHÅLL AV FASTIGHETER OCH GRÖNYTOR (81 Allmän städning av byggnader och underhåll av grönytor)

Typ av plattform enligt klassificering i projektet *Don't GIG Up, Never!*: 3.

Plattformen är en svensk startup, ägd och grundad av Robins Szekely 2013. Idag är plattformen en del av TechBuddy International Holding AB. Sedan starten har företaget tagit emot drygt 15 miljoner kronor (1,5 miljoner euro) från investerare, inklusive den statligt ägda organisationen Almi Invest. För närvarande har TaskRunner även ett samarbete med Plantagen (en av Sveriges största trädgårdsbutiker) för trädgårdstjänster. Bolagets medgrundare Nils Wijkmark är idag chef för **företaget Bolt** i Sverige.

Anställnings- och arbetsvillkor

Tillämplig lagstiftning är svensk arbetslagstiftningen men den svenska arbetslagstiftningen gäller endast för anställda, inte för egenföretagare.

När det gäller **anställningsförhållandet** för arbetstagaren kallas de som arbetar för TaskRunner för Runners och **är inte anställda av företaget**. De är **egenföretagare / frilansare eller kan också vara anställda av ett egenanställningsföretag**. Det innebär bland annat att de som jobbar på företaget själva ansvarar för att tillhandahålla de verktyg som krävs för att utföra arbetet, som t.ex. smartphone, bil, eller målarutrustning.

² <https://nacev2.com/en>

Kunder på plattformen är huvudsakligen privatpersoner men kan även vara juridiska personer.

Dessa Runners sägs arbeta "på sina egna villkor". Det finns inga krav på hur många uppgifter en Runner ska utföra. Det finns inga begränsningar för hur mycket man kan arbeta, och vissa Runners har TaskRunner som sin heltidssysselsättning. Många utför också uppgifter då och då. Vilket innebär att flera av användarna inte alltid är aktiva **på plattformen. Företaget hindrar inte Runners** från att samtidigt utföra liknande arbete åt någon annan. Användarvillkoren för tjänsten reglerar inte varaktigheten av relationen mellan företaget och entreprenören. Företaget verkar inte utöva någon kontroll över hur länge en Runner utför arbete genom plattformen. Företaget dikterar inte heller villkoren för när, var och hur tjänsten ska utföras och beslutar inte om ersättning för utfört arbete.

Den enskilda arbetstagaren behöver inte betala några **medlemsavgifter** till TaskRunner. För varje genomförd uppgift betalas dock en **transaktionsavgift på 12–20 procent** av beloppet till TaskRunner. Betalningen skickas till ett bankkonto när kunden har godkänt uppdraget som utförts, dvs är nöjd med uppdraget. Pengarna når berörd Runners bankkonto inom tre till sju veckodagar.

Vad gäller **villkor** för att bli en Runner måste man vara minst 18 år, ha ett svenskt personnummer och ett svenskt bankkonto. Runners kallas sedan till en kortare intervju, cirka 15 minuter lång, för att bedöma om personen har rätt kompetens för uppgifterna. På intervjun informeras även personen om företagets policy.

Enligt företaget bygger TaskRunner på konceptet "gig-ekonomi", vilket innebär att Runners väljer när, var och hur mycket de ska jobba. Runners får betalt för varje uppgift de utför.

Företaget sägs se till att skatter, sociala avgifter och pensionspremier betalas varje gång de utför en uppgift. De tar dock inget arbetsgivaransvar. Runners hänvisas istället till ett "egenanställningsföretag" som heter Gigapay. Det är egenanställningsföretaget som betalar skatter, sociala avgifter och pensionspremier för varje uppgift som en Runner utför. Typen av kontrakt mellan Runner och Gigapay är ett servicekontrakt. En Runner kan när som helst sluta att utföra uppgifter. När det gäller anställningsvillkor innebär det här att egenanställningsföretaget tar arbetsgivaransvaret varje gång en Runner utför en uppgift. Men enligt Arbetsmiljöverket är det oklart i vilken utsträckning egenanställningsföretag i Sverige faktiskt tar arbetsgivaransvar. En Runner får ingen betald semester, möjlighet till sjukpenning eller andra försäkringsskydd som naturligt följer med en anställning. Eftersom de inte är anställda av plattformsföretaget.

När det gäller **ersättningspolicyn** finns det inga minimilöner i Sverige. Minimilönerna i Sverige regleras i stället i kollektivavtalen. Det finns cirka 650 kollektivavtal i Sverige, på branschnivå. TaskRunner tillämpar inte något kollektivavtal. Därmed anses deras minimilön vara lika med noll. Det finns dock kollektivavtal som reglerar branschen, om företaget väljer att teckna ett. Minimilönen inom bygg- och anläggningsbranschen, för en arbetare med noll arbetslivserfarenhet, är 169 kronor/timmen och 29 406 kronor/månaden enligt

ett av kollektivavtalen som reglerar branschen, nämligen Byggavtalet (2022 lönenivåer). Medellönen inom branschen är 36 200 kronor/månaden (2022 lönenivåer). Hos TaskRunner kan timersättningen variera mycket mellan olika uppdrag, från några hundra kronor till långt under 100 kronor. Lönen för Runners varierar mellan 65 kronor/timmen och 300 kronor/timmen. **Lönen avgörs av kunden.**

Plattformen har ett inbyggt **betygssystem** där Runners och kunder kan betygsätta varandra efter utfört arbete. Användarvillkoren innebär att plattformsföretaget kan stänga av en entreprenör / Runner som inte utför tjänster som avtalats mellan en entreprenör / Runner och beställaren, eller som avbokat ett stort antal tjänster på kort tid. Villkoren innebär också att företaget kan sanktionera användare som kringgått plattformen.

Plattformen har inga specifika **supporttjänster för kunden**. Kunder kan dock göra ROT-avdrag för vissa tjänster. ROT-avdrag är en skattelättnad som innebär att köparen kan begära ROT-avdrag på 30 procent av arbetskostnaderna.

När det gäller **supporttjänster för arbetstagare på plattformen** äger och tillhandahåller inte TaskRunner varken utrustning, fordon eller andra verktyg som krävs för att utföra uppdragen som förmedlas via plattformen. Det är Runners ansvar. Tjänsten som TaskRunner tillhandahåller är appen och betalningstjänsten.

Inga specifika tvistlösningsmekanismer finns.

Arbetsmarknadsparterers engagemang

Företaget tillämpar inga kollektivavtal och fackföreningarna i branschen har inte heller försökt rikta sig till plattformsarbetare på TaskRunner.

Bedömning

Under 2018 **gav regeringen Arbetsmiljöverket i uppdrag att genomföra ett pilotprojekt i form av en tillsynsinsats med fokus på nya sätt att organisera arbete**. Arbetsmiljöverket genomförde 48 inspektioner, inklusive uppföljningar, inom ramen för pilotprojektet. Totalt ingick 28 företag i projektet, varav åtta egenanställningsföretag och fem plattformsföretag. **Till följd av detta bötfällde myndigheten två av företagen för bristande arbetsmiljöansvar med hänsyn till sitt ansvar som arbetsgivare**. Dessa två företag var TaskRunner och Tiptapp. Förvaltningsrätten dömde i båda fallen till företagets fördel och menade att ingen av dem var arbetsgivare och därmed inte heller ansvariga för Runners arbetsmiljö.

De genomförda inspektionerna hade funnit att TaskRunner på många sätt saknade arbetsmiljöansvar. Det fanns inga rutiner för hur man undersökte de fysiska, organisatoriska och sociala arbetsförhållandena i företaget, eller hur man introducerade arbetet till nya arbetstagare.

Referenser

- Allabolag 2023 [TaskRunner AB - Företagsinformation \(allabolag.se\)](https://allabolag.se)
- Almi 2023 [Taskrunner: "Almis arbete är ovärderligt" - almi](#)
- Arbetsmiljöverket, dokument om inspektioner av TaskRunner
- Arbetsmiljöverket, AD Mål nr 13356–20
- Arbetsmiljöverket 2023 [Inspektioner med inriktning på nya sätt att organisera arbete - Arbetsmiljöverket \(av.se\)](#)
- Arbetet 2019 [Testade gig-jobb – gick plus minus noll – Arbetet](#)
- Byggavtalet 2020 – 2023 [Byggavtalet 2020 \(byggnads.se\)](#)
- Byggföretagen 2020, Lönestatistik för byggnadsarbetare 2020 [En byggnadsarbetare lön \(byggforetagen.se\)](#)
- BuddyCompany www.buddycompany.com
- Gigwatch, [Taskrunner – GigWatch](#)
- Skatteverket 2023 [ROT and RUT | Skatteverket](#)
- Sveriges regering (2018), A2018/01348/ARM
- TaskRunner 2023a www.taskrunner.se
- Taskrunner 2023b [Så fungerar det - Taskrunner](#)
- Taskrunner 2023c [Användarvillkor - Taskrunner](#)
- TechBuddy, www.techbuddy.se

Fallstudie 2: Tiptapp

Beskrivning av plattformen

Tiptapp, som beskrivs som "Uber för sophämtning", är ett plattformsföretag som grundades 2015 av Tim Bjelkстам, tidigare vice VD för Hemnet (Sveriges populäraste bostadsplattform och mötesplats för fastighetsmäklare, säljare och köpare). Han etablerade Tiptapp tillsammans med sina tre kompanjoner Fredric Rylander, David Höök och Anders Lövbrand. Tanken var att hjälpa människor att hitta en person som redan är på väg till soptippen eller någon som vill tjäna en extra slant för att göra sig av med deras "skräp". Plattformen har sedan 2016 säkrat mer än 3,6 miljoner euro i investeringar av flera stora tech-investerare, som Avito-grundarna Jonas Nordlander och Filip Engelbert, Pierre Siri (före detta VD på Blocket, Sveriges största onlinemarknadsplats) och tech-investeraren Per Brillioth. Personer som köper saker på Blocket är några av de största användarna av appen.

NACE-bransch(er): (G) ÖVRIG SERVICEVERKSAMHET (46 Partihandel med avfallsprodukter och skrot).

Typ av plattform enligt klassificering i projektet *Don't GIG Up, Never!*: 3.

Företaget är baserat i Sverige och bedriver verksamhet i Sveriges tre storstäder, samt i en mindre skala i London och Lissabon. Man har även planer på att expandera till andra länder i Europa. Dessa planer har dock försenats på grund av en konflikt mellan företaget och Stockholms kommun. Konflikten uppstod kring ett brott mot rätten att förmedla insamling av privatpersoners avfall för transport till kommunens egna depåer. Kommunen såg också en risk att det skulle främja en arbetsmarknad där *tungt arbete utförs mot låg ersättning och utan försäkringsskydd*. Samt att det skulle innebära risker för konkurrerande företag som redan hade kontrakt med kommunen. 2021 slog Mark- och miljööverdomstolen fast att Tiptapp hade rätt.

Tjänsten lanseras även i stor utsträckning i Berlin, i samarbete med ett av Europas ledande kommunala avfallsföretag, BSR (Berliner Stadtreinigungsbetriebe).

2021 växte Tiptapps omsättning med 24 procent till nästan 20 miljoner kronor (2 miljoner euro). Vinsten landade på 3,3 miljoner kronor (330 000 euro). Ungefär hälften av transportererna på Tiptapp går ut på att transportera skräp till tippen eller att ge bort möbler och prylar för att helt enkelt bli av med dem. Resten av transportererna består av frakt av saker, främst begagnade möbler och annat som köps på olika onlinemarknadsplatser.

Under 2021 gjorde cirka 9 000 personer hämtningar via Tiptapp-applikationen. Totalt betalades cirka 70 miljoner kronor (sju miljoner euron) ut till användare av applikation, främst till användare i Stockholm.

Anställnings- och arbetsvillkor

Tillämplig lagstiftning är svensk arbetslagstiftningen men den svenska arbetslagstiftningen gäller endast för anställda, inte för egenföretagare.

När det gäller **anställningsförhållandet** med arbetstagaren kallas de som arbetar för Tiptapp för Helpers och **är inte anställda av företaget**. De är **egenföretagare / frilansare eller kan också vara anställda av ett egenanställningsföretag**. Det innebär bland annat att de som jobbar på företaget själva ansvarar för att tillhandahålla de verktyg som krävs för att utföra arbetet, t.ex. en smartphone och ett fordon (att ha bil och körkort och vara över 18 år är obligatoriskt för att arbeta på plattformen).

Dessa Helpers sägs arbeta "på sina egna villkor". Kontraktet som erbjuds är ett servicekontrakt. I kontraktet föreskrivs dock att privatpersoner (ej egenföretagare) inte får använda applikationen / tjänsten för att utföra uppdrag som en heltidssysselsättning. Som användare måste individen säkerställa att uppdrag som utförs som Helper i applikationen / **tjänsten har en sådan omfattning eller varaktighet som** inte utgör affärsverksamhet, eller kan anses vara ett heltidsyrke. Skulle Tiptapp misstänka att kontot används för att utföra uppdrag på sådant sätt, till exempel om antalet upphämtningar och transporter som bokats från kontot har en omfattning eller varaktighet som överstiger den genomsnittliga Tiptapp-användaren, har Tiptapp rätt att spärra kontot och tillgång till tjänsten tills vidare och utan förvarning.

Dessutom beskriver Tiptapp arbetet som Helper som ett extrajobb. Det finns dock rapporter om att många Helpers använder Tiptapp som sin heltidssysselsättning. Å andra sidan är det också begränsat hur mycket en person kan tjäna via plattformen. Användare som har tjänat 100 000 kronor (10 000 euro) under ett kalenderår får sina konton begränsade. Anledningen till det här är att användare oavsiktligt riskerar att betraktas som arbetstagare för företaget, vilket kan kräva till exempel yrkestrafiktillstånd. Inkomsttaket sätts i linje med Skatteverkets föreskrifter om omsättningsgräns för moms. Det är dock ändå möjligt för Helpers att skapa flera användare för att undvika att bli avstängda.

Utöver detta ansvarar individen för att deklarerar inkomst vid utförande av uppdrag som annonseras i applikationen / tjänsten till Skatteverket. Användare ansvarar själva för eventuella skattekonsekvenser som kan uppstå på grund av användningen av applikationen / tjänsten, t.ex. för betalning av eventuella skatter och avgifter, inklusive sociala avgifter.

Skulle ersättningen till en Helper under ett år överstiga den då gällande gränsen i kronor för utbetalda ersättningar, som kund / annonsör, är denne ansvarig för betalning av eventuella sociala avgifter (arbetsgivaravgifter) och för att deklarerar sådan ersättning till Skatteverket. För närvarande är gränsen för individer som betalar ersättning för arbete 10 000 kronor (1 000 euro).

Skulle ersättningen som en Helper tjänar från kund / uppdragsgivare / annonsör under ett år vara lägre än gällande gräns i kronor för utbetald ersättning, ansvarar Helpern för betalning av eventuella egenföretagaravgifter på ersättningen samt för deklaration till Skatteverket.

Det finns stor risk för svartarbete och skattefel och företaget medger att de inte har något sätt att kontrollera att Helpers inte jobbar svart.

Företaget hindrar inte Helpers från att samtidigt utföra liknande arbete åt någon annan. Användarvillkoren för tjänsten reglerar inte varaktigheten av relationen mellan företaget och entreprenören. Företaget dikterar inte heller villkoren för när, var och hur tjänsten ska utföras och beslutar inte om ersättning för utfört arbete.

Den enskilda arbetstagaren behöver inte betala några **medlemsavgifter** till Tiptapp. För varje genomförd uppgift betalas dock en **transaktionsavgift på 2025 procent** av beloppet till Tiptapp. 75 procent av betalningen skickas till det bankkonto användaren har registrerat inom tio vardagar efter att annonsören bekräftat upphämtningen. Helpers är försäkrade via IF försäkring (ett svenskt försäkringsbolag), men om något går sönder under transporten måste Helpers betala en självrisk på 2 500 kronor (250 euro). Som Helper är det inte tillåtet att begära betalning för utförandet av uppdrag i tjänsten, utanför plattformen eller att begära högre ersättning för utförandet av sådana uppdrag, än vad som anges i annonsen.

Enligt företaget bygger Tiptapp på konceptet "gig-ekonomi", vilket innebär att Helpers väljer när, var och hur mycket de ska jobba. Helpers får betalt för varje uppgift de utför. Det finns alltså inget anställningsavtal mellan Tiptapp och en Helper och inte heller mellan en Helper och en kund.

När det gäller arbetsrättigheter innebär detta att en Helper inte har någon formell arbetsgivare. Det är oklart vem som ska ansvara för en Helpers arbetsmiljö. En Helper får ingen betald semester, möjlighet till sjukpenning eller andra försäkringsskydd som naturligt följer med en anställning. Eftersom de inte är anställda av plattformsföretaget. Utöver detta är det hård konkurrens om arbetet i applikationen. Helpers måste ofta konkurrera om annonserna, eftersom de tenderar att försvinna snabbt från applikationen på grund av hård konkurrens.

När det gäller **ersättningspolicyn finns det två kollektivavtal som reglerar branschen.** Dessa är:

1. Transportavtalet mellan Svenska Transportarbetareförbundet och Biltrafikens arbetsgivarförbund. Minimilönen för en flyttarbetare, utan arbetslivserfarenhet, i kollektivavtalet är 29 163,18 kronor/månaden eller 166 kronor/timmen (2022 lönenivåer).
2. Miljöavtalet mellan Svenska Transportarbetareförbundet och Biltrafikens arbetsgivarförbund. Minimilönen för en sophämtare, utan arbetslivserfarenhet, i kollektivavtalet är 29 163,18 kronor/månaden eller 28 670 kronor/månaden (2022 lönenivåer).

Eftersom Tiptapp inte har tecknat kollektivavtal finns det ingen minimilön för Helpers. Minimilönen är lika med noll.

Det är kunden som sätter priset för varje utfört uppdrag. Ersättningen för varje uppdrag varierar och ligger mellan 200–500 kronor. Helpers får endast betalt

per uppdrag, inte tiden mellan uppdragen.

En typisk Tiptapp-annons:

- En säng ska flyttas mellan norra och södra Stockholm; avgiften är 300 kronor (30 euro). Tiptapps transaktionsavgift är 75 kronor (7,5 euro).
- Milersättning för två mil (fram och tillbaka enligt distans med tom bil) är 37 kronor (3,7 euro).
- Trängselavgift (på vägen in till stan) kostar 22 kronor (2,2 euro).
- Återstående belopp är 134 kronor/2 = 67 kronor per person (6,7 euro).
- Efter skatt är återstående belopp 47 kronor per person (4,7 euro).

För att garantera att avfallet återvinns måste Helpern ta en bild efter att arbetet har utförts. I vilken utsträckning Tiptapp kontrollerar detta är oklart. Trots detta system har flera fall upptäckts där Helpers har hämtat upp avfall och dumpat det på andra, olämpliga platser, till exempel i skogen. Det finns ekonomiska fördelar med att inte alltid slutföra återvinningsuppdraget. En Helper föredrar att ta på sig fler uppdrag på kortare tid och på så sätt tjäna mer pengar.

Appen har en **betygsfunktion** som gör att Helpers och kunder kan betygsätta varandra efter utförda uppgifter (tumme upp eller ned). Det är kunden som bestämmer betyget och inte Tiptapp. Om en Helper t.ex. avbokar ett accepterat uppdrag, kan betyget sjunka. Men om kunden accepterar en Helpers förklaring till detta, kanske betyget inte påverkas. Få Helpers har hittills stängts av från plattformen. Endast de som har avbokat ett stort antal uppdrag kan stängas av från plattformen. En kund som har avbokat många accepterade uppdrag kan också bli avstängd. Tiptapp kontrollerar inte regelbundet hur Helpers utför uppdragen.

Plattformen har inga specifika **supporttjänster för kunden**. När det gäller **supporttjänster för arbetstagare på plattformen** äger och tillhandahåller inte Tiptapp varken utrustning, fordon eller andra verktyg som krävs för att utföra uppdragen som förmedlas via plattformen. Det är Helpers ansvar. Tjänsten som Tiptapp tillhandahåller är applikationen och betalningstjänsten.

Inga tvistlösningsmekanismer finns.

Arbetsmarknadsparterers engagemang

Företaget tillämpar inga kollektivavtal och fackföreningarna i branschen har inte heller försökt rikta sig till plattformsarbetare på Tiptapp. Fackförbundet i branschen har i stället, ur ett strategiskt perspektiv, valt att fokusera på att fastställa arbetstagare-arbetsgivarrelationen mellan arbetstagare och egenanställningsföretag, genom att ta ett särskilt plattformsföretag till Arbetsdomstolen.

Bedömning

Under 2018 gav regeringen Arbetsmiljöverket i uppdrag att genomföra ett pilotprojekt i form av en tillsynsinsats med fokus på nya sätt att organisera arbetet. Arbetsmiljöverket genomförde 48 inspektioner, inklusive uppföljningar, inom ramen för pilotprojektet. Totalt ingick 28 företag i projektet, varav åtta egenanställningsföretag och fem plattformsföretag. **Till följd av detta bötfällde myndigheten två av företagen för bristande arbetsmiljöansvar med hänsyn till sitt ansvar som arbetsgivare.** Dessa två företag var TaskRunner och Tiptapp. Förvaltningsrätten dömde i båda fallen till företagens fördel och menade att ingen av dem var arbetsgivare och därmed inte heller ansvariga för Runners arbetsmiljö.

De genomförda inspektionerna hade funnit att Tiptapp på många sätt saknade arbetsmiljöansvar. Det fanns inga rutiner för hur man undersökte de fysiska, organisatoriska och sociala arbetsförhållandena i företaget, eller hur man introducerade arbetet till nya arbetstagare.

Referenser

- Arbetsmiljöverket, dokument om inspektioner av Tiptapp
- Arbetsmiljöverket 2023 [Inspektioner med inriktning på nya sätt att organisera arbete - Arbetsmiljöverket \(av.se\)](#)
- Alla bolag 2023, [Tiptapp AB - Befattningshavare \(allabolag.se\)](#)
- Breakit 2016 [Deras startup Tiptapp hjälper dig att bli av med skräpet - Breakit](#)
- Dagens industri 2018 [Stoppades i Stockholm – nu blickar Tiptapp utomlands \(di.se\)](#)
- Dagens Industri 2022 ["Uber för sophämtning" lanseras i Berlin \(di.se\)](#)
- Dagens Nyheter 2018 [Slavarbetet är tillbaka - men jag räddar det som räddas kan - DN.SE](#)
- Gigwatch, [Tiptapp – GigWatch](#)
- Sveriges regering (2018), A2018/01348/ARM
- Tiptapp 2023a [Utbetalning - Hämtare | Tiptapp Sweden](#)
- [Tiptapp 2023b Terms of Service - Tiptapp](#)
- Transport, Miljöavtalet i nov 2020 – 31 mars 2023 (ej offentligt)
- Transport, Transportavtalet 1 nov 2020 – 31 mars 2023 (ej offentligt)
- Transportnet 2020 [Tiptapp – en sopig historia - Transportnet](#)

Fallstudie 3: Yepstr

Beskrivning av plattformen

Yepstr är en plattform som förmedlar konsumenttjänster **på plats (även kallad för on-location plattform)** som utförs av ungdomar (15–24 år). Företaget har idag verksamhet i Sverige, främst i de tre största städerna, Stockholm, Göteborg och Malmö. De beskriver sig själva som ett företag som hjälper tusentals unga att få sitt första jobb, främst som **barnvakt, läxhjälp, hundvakt eller inom trädgårdsarbete**. Modellen är främst B2C, men den kan betraktas som B2B då plattformen säger sig erbjuda "sina ungdomar" till företag som "extra personal".

Yepstr startade 2015, med målsättningen att bli en av Sveriges största arbetsgivare för unga senast 2020. Målet är att 100 miljoner ungdomar ska ha hittat "ett extrajobb" genom Yepstr senast år 2030. Det som skiljer Yepstr från andra plattformsföretag i Sverige är deras vilja att anställa sina ungdomar. I januari 2021 var 5500 ungdomar anställda av företaget och räknades inte längre som egenföretagare. Företaget uppgav att de inte längre var att betraktas som ett plattformsföretag.

NACE-bransch(er): (I) BAR- OCH RESTAURANGVERKSAMHET (52 Cateringverksamhet vid enskilda evenemang), (S) ÖVRIGA KONSUMENTTJÄNSTER (96 Övriga konsumenttjänster som inte faller in under någon annan rubrik), (N) UNDERHÅLL AV FASTIGHETER OCH GRÖNYTOR (Tjänster för fastigheter och grönytor) och (Q) SOCIALA TJÄNSTER UTAN BOENDE (88 Barnomsorg).

Typ av plattform enligt klassificering i projektet *Don't GIG Up, Never!*: 3.

Företagets huvudsakliga sysselsättning är barnpassning, vilket utgör drygt 60 procent av företagets omsättning. En stor majoritet av arbetstagarna är därför unga kvinnor och tjejer.

Yepstr stöds ekonomiskt av den internationella mediekoncernen Schibsted, med huvudkontor i Oslo, Norge och är noterat på Oslo Børs, den svenske miljardären och affärsmannen Dan Sten Olsson, VD och majoritetsägare i Stena Sphere, Lars-Hendrik Friis Molin, grundare av analysföretaget Universum, som 2018 såldes till den tyska mediekoncernen Axel Springer för en halv miljard kronor (50 miljoner euro) och den svenska entreprenören Gunilla von Platen.

Anställnings- och arbetsvillkor

Tillämplig lagstiftning är svensk arbetslagstiftning.

2020 kritiserade Arbetsmiljöverket gig-branschen och krävde att företagen skulle ta ett ökat ansvar för arbetsmiljön för de personer som utför tjänsterna. Som ett resultat av det här beslutade Yepstr att anställa sina ungdomar och ta **fullt arbetsgivaransvar**. Plattformen betalar idag arbetsgivaravgifter, skatt, försäkring, semesterersättning, pensionsförsäkring och tar fullt arbetsmiljöansvar för ungdomarna.

Anställningsformen är **en visstidsanställning**. Arbetstagarna hindras inte från att samtidigt utföra liknande arbete för andra plattformar eller arbetsgivare. Yepstr erhåller dock, genom avtal med arbetstagaren, äganderätten och den exklusiva förfoganderätten till alla immateriella rättigheter och annat material som arbetstagaren producerar i anställningen och/eller under ett uppdrag. Arbetstagaren måste dokumentera och rapportera det material som han eller hon har tagit fram i slutet av uppdraget, på begäran från Yepstr.

Företaget betalar lägre arbetsgivaravgifter eftersom det bara anställer ungdomar. Enligt svensk skattelagstiftning är skatten och kravet på pensionsförsäkring från arbetsgivaren för ungdomar i Sverige (mellan 15 och 23 år) lägre än för den ordinarie arbetskraften. Full arbetsgivaravgift är 31,42 procent av bruttolönen och förmånsvärdet som arbetsgivaren betalar till arbetsgivaravgiftssystemet. Yepstr betalar dock enbart en arbetsgivaravgift på 10,21 procent (för ungdomar mellan 15 och 18 år) och 19,37 procent (för ungdomar mellan 19 och 23 år). De lägre avgifterna gäller för ersättning upp till högst 25 000 kronor (2 500 euro) per kalendermånad och person. När ersättningen överstiger gränsen betalar företaget den ordinarie avgiften som är 31,42 procent. Men som förväntat är en lön över 20 000 kronor (2 000 euro) i Yepstrs affärsmodell sällsynt. En annan kostnadslättnad för företaget är tjänstepensionen. I Sverige börjar man som arbetstagare tjäna in tjänstepension först vid 22 års ålder. Arbetsgivaren sätter in motsvarande 4,5 procent av en arbetstagares lön till tjänstepension varje år, dock inte för arbetstagare under 22 år.

För att registrera sig på plattformen måste man vara mellan 15 och 24 år. Om arbetstagaren är under 18 år måste vårdnadshavare samtycka till arbetet och registreringen. Det är också nödvändigt att ha BankID. Yepstr betonar att alla inblandade, både arbetstagaren och slutkunden måste registrera sig på plattformen via BankID. BankID är inte någon statlig legitimation, BankID ägs av en handfull svenska banker. För att skaffa BankID måste man ha ett svenskt personnummer och vara kund hos någon av bankerna. Man kan skaffa BankID om man är under 18 år, dock inte yngre än 13 år och samtycke från vårdnadshavare krävs. Registreringsprocessen för BankID gör det nästan omöjligt för personer utan svenskt personnummer att arbeta via applikationen.

Vidare har arbetstagaren enligt anställningsavtalet rätt att tacka nej till uppdrag från uppdragsgivaren, dvs erbjudande om uppdrag. Arbetstagaren är därför inte skyldig att arbeta mer än vad som följer av varje enskilt avtalat uppdrag. Arbetstagaren å sin sida är inte garanterad en viss sysselsättning eller sysselsättningsgrad och kan därför inte heller kräva en viss sysselsättning eller sysselsättningsgrad.

Yepstr har rätt att stänga ett konto (avskeda en person) om arbetstagaren inte följer reglerna, t.ex. inte kommer i tid, begår stöld eller hotar personer på applikationen. Det här förekommer dock i allmänhet inte.

Inga medlemskostnader för arbetstagare tas ut.

När det gäller **ersättningspolicyn** finns det flera kollektivavtal som reglerar branschen. De flesta av dem tillhör fackförbundet Kommunal, den näst största fackförbundet i Sverige. Det finns fyra olika kollektivavtal för barnskötare och med fyra olika arbetsgivarorganisationer. Minimilönen skiljer sig i alla fyra. Dock är den lägsta minimilönen för en person utan arbetslivserfarenhet 20 063 kronor/månaden (2 000 euro) plus semesterersättning. Det motsvarar cirka 120 kronor/timmen (12 euro) plus semesterersättning (2022 lönenivåer).

Eftersom Yepstr inte har tecknat kollektivavtal finns det ingen minimilön för arbetstagare. Minimilönen är lika med noll.

Företaget erbjuder en timlön från 92 kronor/timmen. Rekommenderad inkomstlöslön är:

- 15 år – 92 kronor/timmen (9 euro)
- 16 år – 97 kronor/timmen (9,5 euro)
- 17 år – 104 kronor/timmen (10 euro)
- 18 år+ – 110 kronor/timmen (11 euro)
- Avlönad tjänst – 134 kronor/timmen (13 euro)

När en arbetstagare arbetar sig upp i applikationen höjs den rekommenderade lönen. Först med tio kronor (1 euro), sedan ytterligare tio kronor och slutligen ytterligare tio kronor. Därför kan den rekommenderade timlönen vara högre för vissa arbetstagare:

- 15 år – 122 kronor/timmen (12 euro)
- 16 år – 127 kronor/timmen (12,5 euro)
- 17 år – 134 kronor/timmen (13 euro)
- 18 år+ – 140 kronor/timmen (14 euro)

Alla löner som anges ovan inkluderar 12 procent semesterersättning och är rekommenderade löner för arbetstagare som använder applikationen. Lönen betalas ut fem arbetsdagar efter avslutat arbete / uppdrag. Det är oklart om Yepstr betalar arbetstagaren sjukersättning.

Betygssystem och bedömning av arbetstagare finns. Yepstrs kommunikation är starkt fokuserad på att arbetet kräver engagemang och tålamod för att lyckas.

Arbetstagaren kan arbeta sig upp och timlönen höjs automatiskt. Rankingsystemet kallas för nivåer och det finns tio nivåer i applikationen. Varje arbetstagare börjar på nivå ett i applikationen, efter att de har skapat en profil. Arbetaren "arbetar sig upp" genom att utföra jobb / uppgifter, få bra recensioner osv. På nivå fyra, sju och nio får arbetstagaren en högre rekommenderad lön.

Den rekommenderade lönen höjs med tio kronor i timmen på nivå fyra, sju och nio. Efter att ha nått nivå fem kan arbetstagaren också ansöka, via applikationen, om en avlönad tjänst.

Arbetstagare får en extra bonus på 250 kronor (25 euro) om de rekryterar en ny kund till plattformen.

Plattformstjänster till kunden består av tillhandahållande av en ansvars-, olycksfalls- och egendomsförsäkring, inklusive:

- Ansvarsförsäkring – om arbetstagaren av oaktsamhet slår sönder eller förstör något som tillhör uppdragsgivaren under uppdraget på upp till tio miljoner kronor (enmiljon euro).
- Olycksfallsförsäkring – om arbetstagaren skulle skada sig under eller på väg till arbetet.
- Egendomsförsäkring – om arbetaren tar med sig någon egendom som krävs för att utföra uppdraget och den går sönder.
- Självriskens är 1 500 kronor (150 euro) och betalas av uppdragsgivaren.

Yepstr vill helst att kunder använder egen hemförsäkring om något skulle hända under ett jobb / uppdrag. En svensk hemförsäkring omfattar minst egendomsskydd, reseskydd, överfallsskydd och ansvarsskydd.

Bolaget sköter även administrationen kring en skattereduktion som kallas RUT-avdrag (endast för städ-, underhålls- och tvättjänster) för köparen av tjänsten. RUT-avdrag är en skattelättnad som innebär att köparen kan begära RUT-avdrag på 50 procent av arbetskostnaderna.

Supporttjänster för arbetstagare på plattformen: Yepstr äger och tillhandahåller varken utrustning, fordon eller andra tillgångar till arbetstagare som utför uppdrag via plattformen. Dessutom omfattas arbetstagare av en olycksfallsförsäkring under jobb/uppdrag, försäkringen täcker även arbetstagaren på vägen till och från arbetet. Arbetstagare kan också be om hjälp via en chattfunktion på hemsidan och i applikationen. Den är öppen mellan 9:00 och 16:00 alla dagar utom helger.

Inga **tvistlösningsmekanismer** finns.

Arbetsmarknadsparters engagemang

Företaget tillämpar inga kollektivavtal. Kommunal har dock försökt få i gång en dialog kring ett kollektivavtal med företaget. Det här gjordes strategiskt efter att företaget valde att anställa sina arbetstagare. **Försöken var dock förgäves** och Yepstr har undvikit dialog med fackförbundet. Inget annat fackförbund inom branschen skulle vara relevant för Yepstr att förhandla med.

Bedömning

Yepstr har vid tillfällen beskrivit sig själva som det "bästa gig-företaget i världen". I ett uttalande från 2021, när företaget först bestämde sig för att anställa sina arbetare, sa företagets VD Jacob Rudbäck:

"Yepstr är Sveriges, och förmodligen ett av världens första gig-bolag, som tar steget att anställa sina gig-arbetare. Vilket är en stor skillnad mellan oss och de stora amerikanska gig-plattformarna som med alla medel kämpar för att hävda att de inte är arbetsgivare. Detta är en signal till Uber och alla andra gig-företag. Kan vi anställa våra ungdomar borde de också kunna göra det."

Det finns tre förklaringar till Yepstrs plötsliga helomvändning och beslut att anställa sina ungdomar:

1. Som redan nämnts är det mer kostnadseffektivt att anställa ungdomar än att anställa vuxna. Det finns flera kostnadslättnader för arbetsgivare som anställer ungdomar, t.ex. lägre arbetsgivaravgifter och nästan ingen inbetalning av tjänstepension. Företaget betalar endast in tjänstepension för arbetstagare som är 22 år och äldre. Det är troligt att det kan ha varit mer kostnadseffektivt för plattformen att anställa sina ungdomar än att inte göra det.
2. Dessutom och som redan nämnt i tidigare fallstudier, kritiserade Arbetsmiljöverket gig-branschen 2020 och krävde att företagen skulle ta ett ökat ansvar för arbetsmiljön för de personer som utför tjänsterna. Kritiken är ett resultat av det pilotprojekt som den **svenska regeringen gav Arbetsmiljöverket i uppdrag att genomföra 2018**. Projektet genomförde 48 inspektioner, inklusive uppföljningar, inom ramen för pilotprojektet. Totalt ingick 28 företag i projektet, varav åtta egenanställningsföretag och fem plattformsföretag. **Till följd av detta bötfällde myndigheten två av företagen för bristande arbetsmiljöansvar med hänsyn till sitt ansvar som arbetsgivare**. Yepstr hade också fått kraftig kritik och inspekterades av myndigheten.
3. För det tredje var den allmänna opinionen emot det faktum att Yepstr inte anställde sina ungdomar. Det fanns ett stort missnöje mot att ungdomar, som såg Yepstr som sitt första jobb, skulle arbeta under "typiska gig-förhållanden". Även den dåvarande svenska arbetsmarknadsministern Eva Nordmark var mycket tveksam till detta och gjorde sina åsikter tydliga ibland annatsvensk TV, i Sveriges populäraste nyhetsprogram Aktuellt, som hon var inbjuden till, för att diskutera tillsammans med Jacob Rudbäck, VD på Yepstr. I svenskt sammanhang var det här mycket ovanligt. Dvs att en minister tydligt uttryckte sina tankar och missnöje om ett specifikt företag i TV.

Referenser

- Alla bolag 2023. [Yepstr AB - Bokslut & Nyckeltal \(allabolag.se\)](#)
- Arbetsmiljöverket, dokument om inspektioner av Yepstr
- BankID 2023. [Get BankID](#)
- Breakit 2020 [Gigplattformen Yepstr anställer 5.500 ungdomar - Breakit](#)
- Breakit 2022 [Gig-appen Yepstr ökade med nästan 600 procent: "Blir störst i år" - Breakit](#)
- Dagens industri, 2018 [Svenska Universum säljs till tysk mediejätte för en halv miljard](#)
- Pensionsmyndigheten 2022 [Privatanställd arbetare och tjänstepension | Pensionsmyndigheten](#)
- Sveriges regering (2018), A2018/01348/ARM
- Skatteverket 2022 [Arbetsgivaravgifter | Skatteverket](#)
- Skatteverket 2023 [ROT and RUT | Skatteverket](#)
- Yepstr 2022a [Anställningsavtal | Yepstr Support](#)
- Yepstr 2022b [Ungdom: Levels | Yepstr Support](#)
- Yepstr 2022c [För ungdomar: Så här funkar lön på Yepstr | Yepstr Support](#)
- Yepstr 2022d [Beställare: Försäkring | Yepstr Support](#)
- Yepstr 2023 [Välkommen Young Entrepreneur! \(yepstr.com\)](#)
- E-postkontakt med Tobias Sjöqvist på fackföreningen Kommunal



DON'T GIG UP
NEVER!