



Delningsekonomi och digitala plattformar

– begrepp, omfattning och arbetsrättsliga regler

Innehåll

Sammanfattning	3
1. Inledning	4
2. Begrepp och definitioner	6
2.1 Delningsekonomi, plattformsekonomi och gigeekonomi	6
2.2 Crowd work, on-demand work och egenanställning	7
2.3 Anställningsform, sysselsättningsform och anlitandeform	9
2.4 Arbetstagare och uppdragstagare	11
3. Särskilda kännetecken för delningsekonomin	13
3.1 Begreppsförvirring	13
3.2 Delningsekonomin är heterogen	13
3.3 Arbete som utförs via digitala plattformar	15
3.4 Oklara roller	15
3.5 Hur ser de faktiska förhållandena ut?	17
4. Omfattning	19
4.1 Traditionella anställningar och atypiska sysselsättningar	19
4.2 Arbete via digitala plattformar	19
4.3 Sammanfattning	22
5. Arbetsrättsliga regler och system	23
5.1 Utmaningar för arbetsrättsliga regler och system Osäkerhet kring vilka regler som gäller	23
5.2 Behålla, anpassa eller skapa nya villkor och regler?	25
6. Avslutande kommentarer	27
Referenser	30
Rättsfall	33

Delningsekonomin och digitala plattformar

– begrepp, omfattning och arbetsrättsliga regler

Jenny Wahlbäck

© Saco 2019

ISBN: 978-91-88019-40-0

www.saco.se

Sammanfattning

Med den här rapporten vill vi ge en bättre bild av och kunskap om vad delningsekonomin och arbete via digitala plattformar faktiskt innebär, och därigenom skapa förutsättningar för att kunna etablera ett hållbart förhållningssätt till delningsekonomin och arbete via digitala plattformar.

I nuläget råder förvirring och osäkerhet, och det behövs därför mer kunskap om delningsekonomin och arbete via digitala plattformar. Vad är egentligen delningsekonomi, vad innebär alla nya ord, hur ser utvecklingen av arbete via digitala plattformar ut och hur påverkas arbetsrätten, är befintliga regler och system tillräckliga?

Kunskap om delningsekonomin och arbete via digitala plattformar får vi genom att syna föreställningar, antaganden och oklarheter som finns. I rapporten kommer därför grundläggande begrepp analyseras och redas ut, kännetecknen för delningsekonomin identifieras och en översikt ges av omfattningen av arbete via digitala plattformar. Vidare kommer utmaningar för arbetsrättsliga regler och system att ses över.

Utifrån denna analys landar rapporten i följande förslag till punkter att särskilt beakta när ett hållbart förhållningssätt till delningsekonomin och arbete via digitala plattformar ska etableras:

- En viktig utgångspunkt för att kunna få klarhet i delningsekonomin och arbete via digitala plattformar är att reda ut de faktiska förhållandena i det enskilda fallet. Genom att reda ut grundläggande begrepp samt klargöra vad som kännetecknar delningsekonomin får man en struktur och ett sammanhang att förhålla sig till när de faktiska förhållandena ska redas ut. Först då är det möjligt att ta ställning till vilka regler som kan tillämpas samt hur de digitala plattformarna och de som utför arbete kan kategoriseras.
- Arbete inom delningsekonomin och via digitala plattformar är aktuellt för akademiker. Den digitala utvecklingen och delningsekonomin gör det möjligt att organisera arbete på nya sätt. Även om omfattningen av arbete via digitala plattformar i nuläget är marginell finns anledning att anta att utvecklingen framgent kommer att öka. Det finns därför utrymme för fackliga organisationer att agera till förmån för de individer som utför arbete inom delningsekonomin.
- Delningsekonomin och arbete via digitala plattformar innebär vissa utmaningar för arbetsrättsliga regler och system, varav flera grundas på oklarhet kring de faktiska förhållandena. Huruvida det är bäst att behålla, anpassa eller skapa nya regler och system beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Då arbetsrätten historiskt sett har visat sig vara såväl anpassningsbar som möjlig att tillämpa på nya situationer finns goda skäl att utgå från existerande regler och system, för att därefter se över om viss anpassning behövs eller om nya regler behöver skapas.

1. Inledning

Digitaliseringen av samhället påverkar arbete på flera sätt. Begreppet digitalisering är dock brett och kan avse allt från AI (artificiell intelligens) och insamling, tolkning och tillämpning av stora kvantiteter av data ('big data') till kommunikation och interaktion via digitala medel, kanaler och plattformar.¹ Hur arbete och arbetslivet påverkas varierar beroende på om man pratar om arbetsmarknad, utbildning och kompetens, arbetsmiljö eller villkor och regler.

Den här rapporten fokuserar på villkor och regler och avsikten är att ge en bättre bild av vad delningsekonomin och arbete via digitala plattformar faktiskt innebär, då det i nuläget råder förvirring och osäkerhet om hur det faktiskt ser ut. Genom bättre kunskap är det möjligt att etablera ett förhållningssätt till delningsekonomin och arbete via digitala plattformar, fritt från föreställningar och antaganden.

Det är lätt att se likheter med bemanningsbranschens initiala skede, då det ifrågasattes om branschen kunde omfattas av den svenska arbetsmarknadsmodellen, vilket den numera gör. I delningsekonomin och vid arbete via digitala plattformar uppstår ofta frågor om vilka regler som är tillämpliga samt om de är tillräckliga. Osäkerhet avseende omfattningen av arbete via digitala plattformar verkar även det bidra till en föreställning om att befintliga regler och strukturer inte hänger med i den digitala utvecklingen.²

Utöver osäkerhet kring vilka regler som kan tillämpas är det även intressant att se närmare på nya sätt att organisera arbete i delningsekonomin och vid arbete via digitala plattformar. Många gånger nämns Foodoras cykelbud eller Ubers förare som exempel, men då glöms arbete som utförs av akademiker bort. Akademiker utövar inte sällan sin profession som egenföretagare eller kombinatorer (sysselsatta med fler än en sysselsättning), varför även arbete via digitala plattformar torde vara aktuellt.³

Rapportens syfte är att:

- Reda ut nya fenomen och begrepp inom delningsekonomin och arbete via digitala plattformar samt identifiera kännetecken för delningsekonomin.
- Ge en översikt av traditionella anställningar respektive atypiska sysselsättningar samt undersökningar om omfattningen av arbete via digitala plattformar.
- Redogöra för vilka utmaningar arbetsrättsliga regler och system möter med anledning av nya sätt att organisera arbete inom delningsekonomin.

1 SOU 2015:91, s 57 f.

2 Se exempelvis SvD (2018).

3 Löfbom E. (2011), s 8.

Rapporten är upplagd enligt följande: Kapitel 2 ger en översikt av grundläggande begrepp inom delningsekonomin och arbetsrätten. Kapitel 3 ger en översikt av särskilda kännetecken för delningsekonomin, samt redogör för ett par rättsliga tvister inom delningsekonomin. Kapitel 4 innehåller en redogörelse av förhållandet mellan traditionella anställningar och atypiska sysselsättningar, samt en översikt av undersökningar om omfattningen av arbete via digitala plattformar. Kapitel 5 exemplifierar utmaningar för arbetsrättsliga regler och system, samt analyserar huruvida det är bäst att behålla, anpassa eller skapa nya regler och system. Kapitel 6 innehåller avslutande kommentarer.

2. Begrepp och definitioner

Det finns en förvirring och oklarhet kring delningsekonomin och arbete via digitala plattformar, inte minst mot bakgrund av den flora av nya begrepp som har dykt upp. Men vad betyder begreppen, och hur förhåller de sig till traditionella arbetsrättsliga begrepp?

Det har visat sig vara svårt att fastställa helt samstämmiga definitioner av nya begrepp. Istället för att försöka fastställa vad som är korrekt eller var den exakta gränsen går, syftar översikten nedan till att skapa en struktur för nya och traditionella begrepp för att lättare kunna sondera bland begreppen.

2.1 Delningsekonomi, plattformsekonomi och gigekonomi

Vad är delningsekonomin, och skiljer sig det från plattformsekonomi och gigekonomi?

En följd av den digitala utvecklingen är att ny teknik, webblösningar och appar gör det lättare för individer att via digitala plattformar erbjuda tjänster, sälja eller byta varor, dela på tillgångar med mera. Idag är det möjligt att hyra ut sitt boende via Airbnb, köpa och få maten hemkörd av exempelvis Foodora eller Wolt, vara med i en bilpool eller erbjuda sina tjänster via plattformar. Det här beskriver grundidén med delningsekonomin, som ibland också benämns som kollaborativ konsumtion och kollaborativ ekonomi.⁴

Nationalencyklopedin definierar delningsekonomi som ett samlingsnamn på aktiviteter som syftar till minskad resursåtgång genom effektivare kapacitetsutnyttjande såsom delning av tillgångar av varor och tjänster. Ofta är en ny informations- och kommunikationsteknik en viktig komponent i delningsekonomin.⁵

I ett meddelande från Europeiska kommissionen angående en europeisk agenda för delningsekonomi syftar delningsekonomi på affärsmodeller där verksamheten möjliggörs av delningsplattformar som skapar en öppen marknadsplats för tillfällig användning av varor eller tjänster, ofta tillhandahållna av privatpersoner.

Kommissionen menar att delningsekonomin omfattar tre kategorier av aktörer:

- i) tjänsteleverantörer som delar med sig av tillgångar, resurser tid och/eller kompetens – det kan vara privatpersoner som erbjuder tjänster på tillfällig basis eller tjänsteleverantörer som gör det som en del av sin näringsverksamhet ("professionella tjänsteleverantörer")
- ii) användare av dessa
- iii) mellanhänder som – via en digital plattform – för samman leverantörer och användare och möjliggör transaktioner mellan dem ("delningsplattformar"). Transaktionerna i delningsekonomin innebär vanligen inte att varan eller tjänsten byter ägare och de kan utföras antingen med eller utan vinstsyfte.⁶

4 SOU 2017:26, s 59 f.

5 Nationalencyklopedin (2019).

6 COM (2016) 356 final.

I SOU 2017:26 förklarar man begreppet enligt följande:

Den del av ekonomin där privatpersoner ger varandra tillgång till underutnyttjade resurser, egendom såväl som tjänster, mot eller utan betalning. Detta kan ske med hjälp av digitala plattformar eller via analoga fora. Gemensamt är dock att resurserna ska kunna delas med användare bortom den egna bekantskapskretsen.⁷

Utifrån beskrivningarna ovan framgår det att plattformen är en viktig aktör inom delningsekonomin. Plattformen utgör en mellanhand eller intermediär som koordinerar utbud och efterfrågan som två andra aktörer står för. Plattformens roll som förmedlare innebär att den dels kan föra över kostnader, risker och förpliktelser på de som använder plattformen, och dels att plattformen har tillgång och kontroll över data, processer och regler.⁸

Utöver begreppet delningsekonomi finns flera närliggande begrepp som exempelvis plattformsekonomi och gigeekonomi.

I en rapport från Unionen från 2016 används begreppet plattformsekonomi. Genom begreppet fokuserar man på fenomen där aktörerna använder sig av intermediära applikationer (appar) eller webbaserade plattformar för att möjliggöra transaktioner mellan utförare och användare. Istället för hur transaktionen förmedlas utgår man från var den sker, då begreppet delningsekonomi kan upplevas som missvisande. Kommersiella plattformar med vinstintresse syftar inte alltid till att erbjuda tillgång till underutnyttjade resurser.⁹

Begreppet gigeekonomi kan istället sägas beskriva ett sätt att organisera arbete med hjälp av digital teknik, vilket effektiviserar matchningen av utbud och efterfrågan på arbete och tjänster. Detta beskrivs i nästa avsnitt.

2.2 Crowd work, on-demand work och egenanställning

Nya sätt att organisera arbete

Den digitala utvecklingen inom framför allt informationsteknik har kommit att innebära nya sätt att organisera arbete och benämns på en rad olika sätt, exempelvis 'crowd work', 'crowd sourcing of labour', 'crowd employment', 'platform work', men också 'gigeekonomi'.

Det man försöker beskriva är en typ av organisering av arbete via digitala plattformar, där outsourcing av uppgifter sker till en stor grupp individer eller företag. Härigenom minskar transaktionskostnaderna och friktion reduceras. Istället för långvariga relationer utförs kortare, avgränsade arbeten eller uppdrag där den som utför arbetet endast ersätts för den tid då arbetet faktiskt utförs. Vilka uppgifter det handlar om varierar, likaså hur arbetet benämns, vilket kan vara 'gigs', 'rides' eller 'tasks'.¹⁰

Vanligtvis inkluderar denna typ av organisering av arbete två arbetsformer, men kan likväl endast ta sikte på en av de två: crowd work, arbete som utförs digitalt

7 SOU 2017:26.

8 Schmidt F. A. (2017), s 5.

9 Unionen (2016), s 4 f och 20 f.

10 Eurofound (2015), s 107. Prassl J. och Risak M. (2016), s 4.

och online, samt on-demand work, arbete som utförs lokalt och manuellt.¹¹ Vilken eller vilka arbetsformer som inkluderas i arbete via digitala plattformar kan få betydelse för undersökningar om omfattningen av sådant arbete.

Crowd work och on-demand work

Arbete via digitala plattformar inkluderar vanligtvis två sätt att utföra arbete, crowd work och on-demand work. Dessa uttryck beskriver dock inte vem som utför arbetet och hurvida denna person är arbetstagare eller uppdragstagare eller om arbetet utförs inom ramen för en egenanställning.

Crowd work, ibland även benämnt cloud work, avser arbete som fullgörs digitalt via plattformar online. En uppgift kan antingen riktas till en specifik individ eller till en större grupp. Om uppgiften riktas till en större grupp kan den delas upp i mindre delar, så kallad microtasking, där flera individer utför arbete och får betalt för sin del. Alternativt anordnas tävlingar, så kallade contest-based crowd work, där flera individer ges möjlighet att tävla om uppdraget, och i slutändan får kanske endast en eller ett par individer betalt för det arbete som har utförts.

On-demand work avser istället arbete som utförs lokalt och manuellt. Vanliga uppdrag är sådant som transport, städning, springa ärenden med mera. Uppdragen förmedlas via appar eller andra plattformar som sätter vissa regler för hur uppdragen ska gå till.¹² Exempel på digitala plattformar som förmedlar den typen av arbete är Foodora och Taskrunner.¹³

Egenanställning

Egenanställning är egentligen inget nytt sätt att organisera arbete. Det har förekommit i Sverige sedan 1990-talet i varierande konstruktioner, exempelvis med syfte att öka sysselsättningen.¹⁴ Det är inte heller en isolerad svensk företeelse utan benämns på engelska som 'umbrella employment', paraplyorganisationer. Organisationerna erbjuder i likhet med svenska egenanställningsföretag administrativa tjänster för den egenanställda.¹⁵

Det finns inte någon vedertagen definition av begreppet egenanställning, däremot finns beskrivningar av företeelsen. Tillväxtverket beskriver det som ett trepartsförhållande där den egenanställda själv initierar kundkontakten till det arbete som ska utföras. Aktörerna består av ett egenanställningsföretag, en egenanställd och en kund.

Egenanställningsföretaget hjälper den egenanställda med att fakturera kunden och betala skatter och sociala avgifter. Egenanställningsföretaget betalar ut lön, men behåller samtidigt viss del som provision. Mellan egenanställningsföretaget och den egenanställda föreligger ett anställningsavtal och mellan den egenanställda och kunden föreligger ett uppdragsavtal.¹⁶

11 De Stefano V. (2016), s 1 och 3.

12 De Stefano V. (2016), s 1 f och Schmidt F. A. (2017) s 5.

13 <https://www.foodora.se>
<https://www.taskrunner.se/>

14 SOU 2017:24, s 159 f.

15 Eurofond (2015), s 118.

16 Tillväxtverket (2012), s 22.

Tillväxtverkets beskrivning från 2012 är i stort sett densamma som i SOU 2017:24.¹⁷ I utredningens beskrivning, som är baserad på uppgifter från Egenanställningsföretagens Branschorganisation, förtydligas att:

Den normala ordningen är att arbetet för kundens räkning ska påbörjas efter att avtalsrelationen mellan kunden och egenanställningsföretaget har etablerats. Den information som utredningen har tagit del av visar dock att det förekommer att egenanställningsföretag kontaktas först när arbetet redan är utfört och utföraren vill ha hjälp med faktureringen. Vidare gäller att den egenanställda blir tidsbegränsat anställd hos egenanställningsföretaget under den tid uppdraget pågår. Flera egenanställningsföretag ställer inte något krav på att träffa den egenanställda innan han eller hon anställs. Kontakten synes i de flesta fall ske på elektronisk väg.

Beskrivningarna ovan visar främst den kontraktuella relation som föreligger. För den egenanställda finns dock flera aspekter att beakta, inte minst då de ofta upplevs befinnas i en gråzon mellan arbetstagare och uppdragstagare, där frågan om ansvarsfördelning är oklar. Exempelvis kan frågetecken uppstå kring omfattningen av det försäkringsskydd som ingår i den avgift som den egenanställda betalar till egenanställningsföretaget. Görs avsättningar till pension eller ansvarar den egenanställda själv för det? Hur fungerar det med semester? Som arbetstagare finns en lagstadgad rätt till semester, men hur fungerar det i praktiken då den egenanställda är anställd av egenanställningsföretaget men utför arbetet åt en kund? Vilka möjligheter till a-kassa och ersättning vid sjukdom finns, och vem ansvarar för arbetsmiljön?

2.3 Anställningsform, sysselsättningsform och anlitandeform

Utöver nya begrepp är det viktigt att påminnas om grundläggande arbetsrättsliga begrepp som aktualiseras i delningsekonomin och hur förhållandet ser ut mellan dessa och nya aktörer och fenomen.

Anställningsformer

Anställningsformerna är fundamentala inom arbetsrätten, då de reglerar hur en arbetstagare får anställas och de grundläggande förutsättningar som måste vara uppfyllda. Anställningsformerna regleras i lagen om anställningsskydd (LAS) och kan enligt huvudregeln vara en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning. Några andra giltiga anställningsformer finns inte.

En tillsvidareanställning löper tillsvidare från ett visst startdatum till dess att antingen arbetstagaren eller uppdragstagaren säger upp anställningen. En visstidsanställning innebär att det redan från början finns ett bestämt start- och slutdatum. En anställningsform kan endast innehåsa av en arbetstagare, och inte av en uppdragstagare. Av LAS 5–6 §§ framgår det att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för vikariat, allmän visstidsanställning, säsongsanställning, när arbetstagaren har fyllt 67 och för provanställning. Finns kollektivavtal kan det reglera tidsbegränsade anställningar särskilt, men även göra vissa avvikelser från LAS.

¹⁷ SOU 2017:24, s 166 f.

Anställningsformer och egenanställningar, crowd work samt on-demand work

Hur förhåller sig då exempelvis egenanställningar till det mer traditionella begreppet anställningsform? Egenanställningar utgör inte en egen anställningsform, då det idag inte finns några andra giltiga anställningsformer än de som regleras i LAS. Däremot kan, beroende på omständigheterna, den egenanställda ha en visstidsanställning hos egenanställningsföretaget, alternativt någon annan anställningsform hos uppdragsgivaren. Egenanställningar kan även sägas utgöra en sysselsättningsform eller anlitandeform.

Vad gäller crowd work respektive on-demand work så beskriver det endast ett sätt att utföra arbetet, utan att säga något om vare sig individernas anställningsform eller sysselsättningsform.

Sysselsättningsform och anlitandeform

Begreppen sysselsättningsform, alternativt anlitandeform, beskriver hur individer är sysselsatta eller anlitas, och tar sikte på såväl arbetstagare som uppdragstagare. Detta kan ge en mer nyanserad bild av hur sysselsättningen på arbetsmarknaden ser ut, utan att begränsa till lagreglerade anställningsformer, samt visa på vilken betydelse arbete via digitala plattformar har på sysselsättningen. I kapitel 4.1 kommer en översikt av hur traditionella anställningar påverkas av arbete via digitala plattformar att ges.

Sysselsättningsformer, alternativt anlitandeformer, delas ibland upp i två kategorier: vad som är traditionellt eller typiskt respektive atypiskt.

I Arbetsmarknadsekonomiska rådets (AER) rapport Olika vägar till jobb definierar författarna en traditionell typisk anställning som en person som har ett anställningskontrakt, täcks av ett kollektivavtal, är tillsvidareanställd samt både utför arbete åt och är anställd av ett och samma företag.

En atypisk sysselsättning definieras som sysselsättning som inte uppfyller dessa krav. Fem former av sysselsättning klassificeras mot den bakgrunden som atypiska: anställda utan kollektivavtal, visstidsanställda, bemanningsanställda, kombinatorer, företagare samt personer som arbetar svart.¹⁸

Det finns dock anledning att nyansera den uppdelning som Arbetsmarknadsekonomiska rådet (AER) har gjort. Individer med en tillsvidareanställning som inte omfattas av kollektivavtal kan i många fall också anses ha ett tryggt jobb. Förvisso omfattas de inte av kollektivavtalade försäkringar, men de har ofta goda möjligheter att få tillgång till trygghetssystem. I jämförelse med andra europeiska länder omfattas förhållandevis få europeiska arbetstagare av kollektivavtal, men de skulle förmodligen inte kategoriseras som otrygga eller atypiska av den anledningen. Det som är särskilt intressant att framhäva hos övriga med en atypisk sysselsättning är framför allt att de inte sällan riskerar osäkra arbetsvillkor samt att hamna mellan stolarna i fråga om tillgång till skyddssystemen.

18 Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018), s 27 f.

2.4 Arbetstagare och uppdragstagare

Hur ska de som utför arbete inom delningsekonomin kategoriseras, är de arbetstagare eller uppdragstagare? För att en individ som utför arbete ska omfattas av det arbetsrättsliga skyddet och regelverket förutsätter det att hen klassificeras som arbetstagare. Detta gäller även i fall då arbetet utförs via digitala plattformar.

Arbetstagare

Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet är fundamentalt för arbetsrätten. En person som klassificeras som arbetstagare faller inom tillämpningsområdet för arbetsrättsliga lagar som exempelvis LAS, arbetstidslagen och semesterlagen, men även kollektiv arbetsrätt som MBL, och omfattas även av kollektivavtal. Arbetstagarbegreppet förekommer även i annan lagstiftning, exempelvis skatte- och socialförsäkringsrätt.¹⁹

Det finns ingen legaldefinition av arbetstagarbegreppet. Vid en bedömning av om någon är en arbetstagare får man följa riktlinjer som upprättats i rättspraxis och förarbeten. Omständigheter som normalt talar för ett arbetstagarförhållande är att arbetet utförs under huvudmannens ledning och kontroll samt att huvudmannen anvisas arbetet efter hand, det vill säga att det inte är fråga om en på förhand bestämd och avgränsad uppgift. Vidare ingår den arbetspresterande parten i huvudmannens organisation etc.²⁰

Vid en bedömning av om en person är arbetstagare gör domstolen en helhetsbedömning av de relevanta omständigheterna i varje enskilt fall. Domstolen jämför den tvistiga relationen med vad som typiskt utgör ett arbetstagarförhållande respektive uppdragsförhållande.

Arbetstagarbegreppet är tvingande, i den meningen att parterna i princip inte förfogar över huruvida den som utför arbetet är att anse som arbetstagare eller inte. I AD 2005 nr 16 anför domstolen följande:

Hur parterna själva har betecknat eller uppfattat rättsförhållandet är emellertid inte avgörande för hur tvistefrågan skall bedömas. Bestämmande blir istället hur den närmare regleringen av avtalsförhållandet ser ut och hur de verkliga förhållandena har gestaltat sig mellan parterna (jfr t.ex. AD 1979 nr 155 och AD 1981 nr 18). Detta ligger i linje med att den arbetsrättsliga lagstiftningen i sina grunddrag är tvingande till arbetstagarens förmån och nte kan sättas åsido genom avtal.

Uppdragstagare

Omständigheter som talar för att någon är en uppdragstagare är att motsatta förhållanden råder jämfört med ett arbetstagarförhållande.

Begreppet uppdragstagare är däremot inte synonymt med begreppet egenföretagare. En egenföretagare kan bedriva vilken typ av näringsverksamhet som helst medan en uppdragstagare utför arbete. En uppdragstagare kan vara en fysisk eller en juridisk person, medan en egenföretagare alltid är en fysisk person.²¹ Det finns ingen entydig definition av begreppet egenföretagare, men en definition är att det avser en fysisk person som bedriver enskild näringsverksamhet, handelsbolag eller näringsverksamhet i fåmansföretag, utan några utomstå-

¹⁹ Hansson M. (2010), s 64.

²⁰ Ds 2002:56, s 114 f.

²¹ Ds 2002:56, s 80 f.

ende anställda.²² Vad som utgör en näringsverksamhet framgår av inkomstskattelagen 13 kap 1 §.

Det finns också 'falska egenföretagare', det vill säga personer som egentligen är arbetstagare, men som anlitas som näringsidkare. I SOU 2018:49 definieras begreppet enligt följande:

... en fysisk person som formellt uppträder som egenföretagare (svensk som utländsk) med godkännande för F-skatt men som arbetar under anställningsliknande förhållanden och som, om alla omständigheter vore kända för Skatteverket, skulle beskattas i inkomstslaget tjänst. Utredningen menar att det i detta sammanhang inte spelar någon roll om egenföretagandet grundas på fri vilja eller inte. Begreppet falsk används för att understryka att det är statusen egenföretagare som är falsk. Falskheten ligger alltså i att egenföretagandet döljer anställningsförhållandet.²³

Egenföretagare kan benämnas företagare eller frilansare, men det händer även att andra kallas för företagare eller frilansare eller säger att de frilansar när de utför arbete eller uppdrag. Exempelvis förekommer det bland egenanställda,²⁴ men även hos andra som utför arbete inom delningsekonomin. Det här skapar givetvis en förvirring kring vad individen i arbetsrättslig mening faktiskt är när det finns personer som kallar sig frilansare eller företagare och samtidigt arbetar under anställningsliknande förhållanden utan att vara anställda. När innebär friheten att själv välja arbetsuppgifter och arbetstider självständighet och när är det ett uttryck för osäkra arbetsvillkor?²⁵ När är det rimligt att individen tar ansvar och bär risker och när blir ett sådant ansvar alltför betungande?

22 SOU 2018:49, s 24.

23 SOU 2018:49, s 12.

24 <https://www.skatteverket.se/privat/skatter/arbeteochinkomst/inkomster/egenanstallning.4.4a47257e143e26725ae2b73.html>

25 Dølvik J. E. och Jesnes K. (2018), s 20.

3. Särskilda kännetecken för delningsekonomin

Förutom att reda ut begrepp och fenomen är det även relevant att bättre förstå det sammanhang delningsekonomin utgör för arbete som utförs och de aktörer som verkar inom delningsekonomin. Nedan redogörs för fyra kännetecken för delningsekonomin som påverkar individer som utför arbete inom delningsekonomin:

- begreppsförvirring
- delningsekonomin heterogenitet
- arbete via digitala plattformar ser olika ut
- oklara roller

Initialt bör dock lyftas fram att delningsekonomin har fört med sig flera positiva aspekter. Exempelvis kan innovation, flexibilitet, tillväxt och jobbskapande nämnas. Det finns en mängd smarta appar och plattformar som underlättar vår vardag, erbjuder klimatsmarta och resursbesparande alternativ och skapar nya vägar till sysselsättning.

3.1 Begreppsförvirring

Rapporten inleddes med en översiktlig beskrivning av begrepp och fenomen som förekommer i fråga om delningsekonomi och arbete via digitala plattformar. Beskrivningen målar upp en bild av att det finns en begreppsförvirring och otydlighet kopplad till delningsekonomin. Inte sällan antas något vara på ett visst sätt, men det behöver inte vara liktydigt med hur det faktiskt är. Ibland pratar man om samma sak men benämner det på olika sätt, begreppen blandas ihop eller ges olika innebörd. Särskilt tydligt blir det när nya begrepp och fenomen ska relateras till befintliga arbetsrättsliga begrepp. Denna förvirring är inte hållbar, utan riskerar att skapa en felaktig och missvisande bild av delningsekonomin och arbete via digitala plattformar och vad det faktiskt innebär. Exempelvis riskerar det att leda till missuppfattningar om hur behoven ser ut hos de som utför arbete inom delningsekonomin, eller hur traditionella regler och system påverkas.

3.2 Delningsekonomin är heterogen

Delningsekonomin har visat sig vara svår att definiera och avgränsa på ett enkelt sätt. Frågan är vad man försöker uppnå med en exakt gränsdragning, då det inte sällan skapar nya gränsdragnings- och tolkningsproblem. Inkluderas exempelvis matchningsplattformar som i princip agerar som en arbetsförmedling? Inkluderas egenanställningsföretag, trots att deras roll som intermediär kan ifrågasättas, då det är den egenanställda själv som ansvarar för att hitta uppdrag och sedan får hjälp med administrativa frågor av egenanställningsföretaget?

Generellt karaktäriseras delningsekonomin som en digital marknadsplats som involverar minst tre aktörer – en digital plattform som agerar intermediär mellan leverantörer och användare. Via plattformen matchas utbud och efterfrågan, och plattformen skapar förutsättningar för transaktioner mellan parterna avseende exempelvis service, tillgångar och varor eller kommunikation, underhållning med

mera. Den generella definitionen är så pass bred att såväl matchningsplattformar som egenanställningsföretag förmodligen inbegrips.

Även om det arbete som matchningsplattformarna förmedlar mynnar ut i en traditionell anställning, kan de ändå sägas vara en digital plattform som agerar intermediär mellan personer och företag som söker arbetskraft och de som söker arbete. Vad gäller egenanställningar så har förvisso den egenanstälde själv ett stort ansvar för att initiera kontakt med kunder och skaffa uppdrag, men egenanställningsföretagen skulle ändå kunna ses som en intermediär som via sin digitala plattform möjliggör uppdrag mellan den egenanstälde och kunden. Egenanställningar används ibland också som ett sätt för individer att kunna utföra arbeten eller uppdrag via andra digitala plattformar.

Istället för att uppehålla sig vid exakta gränsdragningar är det mer relevant att skapa en bättre förståelse för hur delningsekonomin och relationerna mellan olika aktörer ser ut. Delningsekonomin visar sig nämligen snabbt vara väldigt varierad. Plattformarna ser olika ut och har olika affärsidéer. Exempelvis är vissa plattformar vinstdrivande (Uber), medan andra inte är det (Couchsurfing). Transaktionerna kan variera mellan varor (Amazon), service (Airbnb), kommunikation (Facebook) och underhållning (Youtube) med mera. Relationerna mellan de tre aktörerna ser olika ut och likaså villkoren dem emellan. Även arbete via digitala plattformar ser olika ut.²⁶ Det här innebär att olika regler kan bli tillämpliga och att aktörernas roller kan variera.

26 Schmidt F. A. (2017), s 5 f.
Dølvik J. E. och Jesnes K. (2018), s 37 f.

3.3 Arbete som utförs via digitala plattformar

Digitala plattformar i delningsekonomin ser olika ut. En del förmedlar service i form av arbete. Det arbete som förmedlas via plattformar ser olika ut och kan grovt delas upp i två kategorier: crowd work, som utförs digitalt, och on-demand work, som utförs lokalt och manuellt. Här kategoriseras arbete via digitala plattformar utifrån hur det utförs.

I den allmänna debatten om arbete som utförs via digitala plattformar tenderar dock diskussionen i många fall att fokusera på on-demand work och de som utför enklare arbeten eller 'gig' för exempelvis Foodora eller Uber.²⁷ Det är dock viktigt att arbete som utförs digitalt och online inte glöms bort, och att komma ihåg att även kunskapsintensiva yrken och uppgifter utförs inom delningsekonomin.

I SOU 2017:24 visar exempelvis en undersökning gjord av utredningen bland annat att 44 procent av uppdragen via digitala plattformar utförs inom data/IT-branschen, 25 procent inom administration/ekonomi/juridik, 22 procent inom kultur/media/design och 18 procent inom pedagogiskt arbete.

Andelen uppdrag inom branscher för transport av varor och personer eller arbete i eller omkring annans hem (RUT- och ROT-tjänster och liknande) var något lägre.²⁸ Det här indikerar att arbete via digitala plattformar även förekommer i branscher där högkvalificerade yrken och uppgifter är vanliga.

Ser man till akademiker är det också vanligt förekommande att de utför sin profession i atypiska sysselsättningsformer, som egenföretagare eller kombinatörer.²⁹ Mot den bakgrunden kan det antas att akademiker är öppna även för andra sätt att arbeta än i en traditionell tillsvidareanställning. Det finns redan nu digitala plattformar som är aktuella för akademiker, exempelvis kan översättare, psykologer, ingenjörer, jurister och ekonomer nämnas.³⁰

I de fall akademiker utför arbete inom delningsekonomin finns vissa frågor som är av särskild betydelse. En grundläggande fråga är att värna arbetets kvalitet. Vidare finns behov av ett fullgott försäkringsskydd som även tar sikte på individens yrkesutövning, exempelvis kan patientförsäkringar eller ansvarsförsäkringar behövas. Skydd för immateriella rättigheter och förekomst av konkurrensregler eller företagshemligheter kan också behöva beaktas.

3.4 Oklara roller

Arbete som förmedlas via digitala plattformar tenderar att utmana våra föreställningar om vad som utgör en anställningsrelation och vem som är arbetstägare, arbetsgivare respektive uppdragstagare, då man ruckar på traditionella koncept som exempelvis varaktighet, sätt att ge instruktioner, ansvarsfördelning och arbetsplats.³¹ Hur aktörerna själva definierar sin roll och vad de faktiskt är

27 SVT (2017).

28 SOU 2017:24, s 204.

29 Löfbom E. (2011), s 8.

30 <https://www.easytranslate.com/sv/sprakplattform>
<https://www.upcounsel.com/>
<https://www.ahum.se/>
<https://www.upwork.com/>

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

stämmer inte heller alltid överens. Det här bidrar till den begreppsförvirring som tidigare nämnts, samt till att rollerna inom delningsekonomin upplevs som oklara. Nedan redogörs för ytterligare tre faktorer som bidrar till att rollerna upplevs som diffusa:

- osynliggörande av arbete
- plattformarnas uppfattning om att de främst är tillhandahållare av en digital tjänst
- gränserna mellan aktörer på arbetsmarknaden blir otydligare.

Osynliggörande av arbete

Delningsekonomin har gjort det möjligt att effektivisera matchningen mellan utbud och efterfrågan på arbete och tjänster, vilket bidrar till en ökad flexibilitet. För den som utför arbetet innebär det ett nytt sätt att erbjuda sina tjänster och hitta jobb samt, i alla fall i teorin, en flexibilitet i när arbetet ska utföras.

För den som vill få en tjänst eller ett arbete utfört innebär effektiviseringen en enkel tillgång till arbetskraft både avseende kvantitet och kvalitet, då krav kan ställas på en specifik kompetens. Vidare innebär det en flexibilitet då det är möjligt att anlita någon för ett kortare arbete eller enskilt uppdrag och endast utge ersättning för den tid som arbetet faktiskt utförs. De Stefano skriver i *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig economy"*³² att det leder till att arbete och de som utför arbetet kommodifieras, det vill säga, ses som en vara.

De som utför arbete via digitala plattformar kan därmed komma att osynliggöras, eventuellt på grund av att det inte längre behöver etableras en personlig kontakt eller mer långvarig relation om så inte önskas. Fokus blir istället på det enskilda uppdraget och den som utför uppdraget blir en del av plattformen. Transaktionerna och de formella villkoren kan avhandlas digitalt, tjänsten som utförs kallas för exempelvis gig, uppdrag, service och tjänster, istället för arbete. Kunden eller uppdragsgivaren märker inte alltid om en specifik person är sjuk, iväg på semester eller hemma med sjukt barn då utbudet på arbetskraften är så pass stort.

Plattformar ser sig själva främst som tillhandahållare av en digital tjänst

Digitala plattformar ser olika ut, syftet varierar och de agerar mellanhand för olika typer av transaktioner. Det finns dock en tendens att de i första hand identifierar sig själva som tillhandahållare av en digital tjänst som matchar självständiga kunder och leverantörer, och inte som arbetsgivare.³³ Som intermediär är de en del av en affärsmässig relation och inte part i en anställningsrelation. Genom att förneka att det föreligger ett arbetsgivaransvar blir det oklart hur rättigheter och skyldigheter kopplade till en anställningsrelation ska hanteras.

Ser vi istället till egenanställningsföretagen så tar de på sig ett arbetsgivaransvar, men där är det istället oklart om det verkligen föreligger en anställningsrelation mellan företaget och den egenanställda. Beroende på hur situationen ser ut skulle det exempelvis istället kunna föreligga en anställningsrelation eller en uppdragsrelation mellan uppdragsgivaren och den egenanställda.

32 De Stefano V. (2016), s 4.

33 Prassl J. och Risak M. (2016), s 2.

Gränser mellan olika aktörer inom delningsekonomin blir otydligare

Delningsekonomin och den digitala utvecklingen har kommit att aktualisera frågor om gränsdragning mellan olika aktörer. Den effektivisering och de smarta lösningar som digitaliseringen har inneburit gör exempelvis att tjänster som tidigare tillhandahållits av professionella tjänsteleverantörer istället kan utföras av privatpersoner. Det har även blivit enklare för individer att hitta och utföra uppdrag utan att för den delen vare sig anställas av uppdragsgivaren eller bli egenföretagare med F-skatt, som vid exempelvis egenanställning. Gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare blir i sådana situationer otydlig och har även lett till en diskussion om det behövs en tredje juridisk kategori mellan arbetstagare och uppdragstagare, eller om det skulle bidra till ytterligare gränsdragningsproblem.³⁴

3.5 Hur ser de faktiska förhållandena ut?

Begreppsförvirring, oklarhet kring aktörernas roller samt delningsekonomin stora variationer ger upphov till flera frågor. Är den som utfört arbete inom delningsekonomin arbetstagare eller uppdragstagare, hur kan den tjänst som den digitala plattformen förmedlar kategoriseras och vilka regler blir tillämpliga? Genom att reda ut begrepp och fenomen samt få klarhet i vad som kännetecknar delningsekonomin blir det möjligt att reda ut hur de faktiska förhållandena ser ut, vilket är avgörande för att kunna få klarhet i rättsförhållandet samt vilka regler som kan tillämpas. Det är nämligen hur de verkliga förhållandena har gestaltat sig som är av betydelse och inte hur aktörerna själva har betecknat eller förstått rättsförhållandet alternativt bedömt vilka regler som ska tillämpas.

Nedan redogörs för ett par rättsliga avgörande där digitala plattformar varit inblandade, som synliggör vikten av att reda ut de faktiska förhållandena.

London Central Employment Tribunal: Aslam, Farrar & Others v Uber

2016 kom London Central Employment Tribunal med ett avgörande i en tvist mellan Uber och deras förare, avseende om förarna hade rätt till minimilön och semestersättning enligt brittisk lag. För att kunna avgöra frågan var domstolen först tvungna att ta ställning till om förarna ansågs vara arbetstagare som omfattas av arbetsrätten, eller egenföretagare som gör det. Trots att Uber själva hävdade att förarna inte var anställda, utan egenföretagare, gjorde domstolen bedömningen att förarna var att betrakta som arbetstagare. Domstolen anförde att idén att Uber London är en mosaik av 30 000 små företag sammanlänkade genom en plattform var befängd. Förarna kunde exempelvis inte förhandla själva med kunderna, utan var bundna av Ubers villkor. Uber intervjuade och rekryterade förare och förarna var tvungna att undergå ett ratingsystem som i praktiken innebar ett sätt för Uber att arbetsleda eller vidta disciplinära åtgärder. Ubers invändning att avtal ingicks mellan förare och kund medan de själva endast var en mellanhand, beskrev domstolen som ren fiktion som på intet sätt visade de verkliga förhållandet mellan parterna.³⁵ Uber kom senare att överklaga domen, en överklagan som avslogs av Employment Appeal Tribunal i november 2017³⁶ och sedan av Royal Courts of Justice i december 2018³⁷.

34 Wingborg M. (2017), s 2 och 20.

Egenanställningsföretagens Branschorganisations hemsida.

35 Aslam, Farrar & Others v Uber, dom den 28 oktober 2016.

36 Uber v Aslam, Farrar, Dawson & Others Aslam, dom den 11 november 2017.

37 Aslam, Farrar, Dawson & Others, dom den 19 december 2018.

EU-domstolens dom i mål nr C-434/15

I december 2017 kom EU-domstolen med ett avgörande i en spansk tvist mellan Uber och en yrkesorganisation för taxichaufförer, som påstod att Ubers verksamhet innebar illojal konkurrens och var lagstridig då Ubers förare inte hade taxilicenser. För att kunna avgöra frågan var domstolen först tvungna att bedöma om det förelåg en skyldighet för Uber att inneha ett administrativt tillstånd. Detta berodde i sin tur på hur de tjänster som bolaget tillhandahöll skulle klassificeras: som transporttjänster, tjänster utmärkande för informationssamhället eller som en kombination av båda tjänstetyperna. Ubers verksamhet skulle inte kunna betraktas som illojala om dess tjänster föll under direktivet om tjänster på den inre marknaden eller under direktivet om elektronisk handel.³⁸ Domstolen slog dock fast att Uber var en tjänst på transportområdet, och inte en av informations-samhällets tjänster. Uber ansågs exempelvis utöva ett bestämmande inflytande över villkoren för tillhandahållandet av förarnas tjänster. Exempelvis kunde Uber med hjälp av appen fastställa:

... maximipriset för körningen, att bolaget uppbär betalning från kunden innan det betalar ut en del till fordonets förare, som inte är yrkesförare, och att det gör vissa kontroller av fordonens och förarnas egenskaper samt förarnas beteenden, som i förekommande fall kan utgöra grund för uteslutning av förare.

Domstolen gjorde den sammantagna bedömningen att:

En sådan förmedlingstjänst som den i det nationella målet, som syftar till att, med hjälp av en applikation för smarta mobiltelefoner, mot ersättning se till att förare som inte är yrkesförare, och som använder sina egna fordon, sammanförs med personer som önskar företa en resa inom en tätort ska anses ha en så nära anknytning till en transporttjänst att den inte kan skiljas från denna och därmed vara att kvalificera som en "tjänst på transportområdet" ...³⁹

Europeiska unionens domstol, generalsekreterans yttrande i mål C-390/18

Ytterligare exempel på att de tjänster som plattformarna tillhandahåller varierar, framgår av följande yttrande från EU-domstolens generaladvokat i april 2019, avseende ett fall i fransk domstol om Airbnb.⁴⁰

Generaladvokaten ansåg inte att Airbnbs tjänst omfattades av den franska lagstiftningen för fastighetsmäklare, utan att en tjänst som digitalt kopplar samman gäster med uthyrare för korttidshyrning är en informationstjänst i situationer där den som tillhandahåller tjänsten inte har kontroll över de grundläggande bestämmelserna för själva uthyrningen. Det återstår dock att se vad EU-domstolens avgörande blir.

38 Europeiska unionens domstol. Pressmeddelande nr 136/17 avseende dom i mål mål C-434/15.

39 EU-domstolen, mål nr C-434/15, se särskilt punkt 39 och 48.

40 Europeiska unionens domstol. Pressmeddelande nr 51/19 avseende generalsekreterans yttrande i mål C-390/18.

4. Omfattning

En vanligt förekommande fråga avseende delningsekonomin och arbete via digitala plattformar är hur omfattningen ser ut. Det verkar finnas en föreställning om att det rör sig om ett stort antal personer som utför arbete via digitala plattformar och att utvecklingen är och har varit kraftig. Stämmer det, och hur ser förhållandet ut mellan sådant arbete och traditionella anställningar?⁴¹

4.1 Traditionella anställningar och atypiska sysselsättningar

AER skriver i sin rapport att en uppfattning i den allmänna debatten är att arbetsmarknaden håller på att förändras mot bakgrund av digitalisering av arbete och delningsekonomin. Traditionella anställningar får stå tillbaka till förmån för nya atypiska jobb.⁴²

AER definierar en traditionell typisk anställning som en anställd som har en anställning tills vidare och som täcks av kollektivavtal. Personer som inte har en sådan anställning har istället en atypisk sysselsättning.⁴³ Andelen anställda, 16–64 år, som täcks av kollektivavtal eller hängavtal är 89 procent.⁴⁴ 11 procent av alla anställda på arbetsmarknaden samt företagare, som utgör cirka 10 procent av sysselsättningen, täcks således inte av ett kollektivavtal. AER:s rapport visar att andelen företagare varit konstant runt cirka 10 procent under perioden 2005–2016. 2018 var 9,6 procent av alla sysselsatta företagare eller medhjälpare hushållsmedlemmar.⁴⁵

Av de atypiska sysselsättningsformerna är cirka 15 procent av alla sysselsatta i Sverige visstidsanställda. Även om andelen har varit relativt konstant så har förändringar inom gruppen skett. Behovs- och timanställningar har ökat medan vikariat har minskat. Gällande anställda i bemanningsföretag eller egenanställningsföretag så utgör de tillsammans endast cirka 2 procent av alla sysselsatta.⁴⁶

Avseende arbete via plattformar menar AER att det inte går att identifiera personer i SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) som utför uppdrag via plattformar. Dessa räknas dock som sysselsatta och ingår sannolikt i någon av grupperna visstidsanställda, företagare eller sysselsatta med flera jobb. Därmed är det sannolikt att de som utför uppdrag via plattformar har en atypisk sysselsättning. Någon direkt mätning av omfattningen av delningsekonomin har AER inte gjort.⁴⁷

4.2 Arbete via digitala plattformar

Det finns internationella och nationella undersökningar som har försökt kartlägga omfattningen av tillfälligt arbete som förmedlas via digitala plattformar. Nedan redogörs för ett par av dessa undersökningar, men det bör beaktas att de är svåra att värdera då de inte sällan baseras på osäkra uppskattningar. Resultaten kan även bli missvisande beroende på vad undersökningen kartlägger. Ett resul-

41 SVD (2018).

42 Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018), s 5.

43 Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018), s 38.

44 Medlingsinstitutet (2019), s 202.

45 SCB (2018), s 8.

46 Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018), s 29 f.

47 Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018), s 37.

tat som visar att många har utfört arbete med hjälp av en digital plattform, men som underlåter att redogöra för hur många uppdrag som utförts eller hur många timmar som individen arbetat ger en mindre rättvisande bild av omfattningen.

USA

De amerikanska professorerna Seth D. Harris och Alan B. Krueger har uppskattat omfattningen av 'online gig economy' till 600 000 personer, eller 0,4 procent av arbetskraften i USA 2015. I undersökningen exkluderas bland annat plattformar som förmedlar 'impersonal services', och frågan blir därmed om crowd work utesluts. Enkelt sammanfattat så är undersökningen baserad på en modell där antalet Uber-förare jämfördes med antalet Googlesökningar på Uber.⁴⁸

Alan B. Krueger gjorde ytterligare en undersökning 2016, då tillsammans med Lawrence F. Katz. Då uppskattades att 0,5 procent av arbetskraften i USA hittat kunder via en intermediär online. Syftet med undersökningen var att genom en enkätbaserad undersökning göra en uppskattning av andelen arbetare inom det som omväxlande kallades gigekonomin, delningsekonomin, onlineplattformsekonomin eller on-demand ekonomin. I undersökningen ställdes frågan om personerna utfört direktförsäljning, så kallad 'direct selling' till sina kunder, om det avsett varor eller tjänster och i så fall om de använt sig av en onlineplattform.⁴⁹

I två rapporter från McKinsey Global Institute från 2015 och 2016 tar man upp frågan om omfattning av arbete via digitala plattformar, men med olika inriktning.

I undersökningen från 2015 uppskattar man att 1 procent av de som är i arbetsför ålder i USA utgörs av så kallade 'contingent workers', som erbjuder tjänster på begäran via digitala marknadsplatser. Som exempel på digitala marknadsplatser anges digitala plattformar som tar sikte på både on-demand work och crowd work.⁵⁰

I undersökningen från 2016 uppskattar man att 4 procent av personer i arbetsför ålder i USA har använt en digital plattform för att tjäna 'independent income'.⁵¹ De digitala plattformarna delas upp i tre kategorier: plattformar för arbetstjänster, försäljning av varor och uthyrning av egendom.⁵²

48 Harris S. och Krueger A. (2015), s 10 f. Avseende 'online gig economy' anför följande: "We are particularly interested in the number of workers participating in the 'online gig economy', because this sector is growing rapidly and often involves workers that fall in the gray area between employees and independent contractors. As we are defining it, the online gig economy involves the use of an Internet-based app to match customers to workers who perform discrete personal tasks, such as driving a passenger from point A to point B or delivering a meal to a customer's house. Note that this definition excludes intermediaries that facilitate the sale of goods and impersonal services to customers, such as TeacherPayTeachers.com, a Web site where teachers sell lesson plans and other nonpersonal services to other teachers, and Etsy.com, a Web site where individuals sell handmade or vintage goods. It also excludes Airbnb, a Web site where people can rent apartments, houses, and other accommodations."

49 Katz L. och Krueger A. (2016), s 15 f.

50 McKinsey (2015), s 31 f.

51 McKinsey (2016), s 20 och 37. Med independent work avses: "We define 'independent work' as the increasingly broad range of ways in which individuals earn income outside of the traditional long-term employer-employee relationship. Our definition focuses on the characteristics of the work itself rather than the legal arrangements surrounding it. The independent workforce includes the self-employed, independent contractors, freelancers, some small business owners, and many temporary workers, including those who get short-term assignments through staffing agencies."

52 McKinsey (2016), s 35 f.

Europa

På uppdrag av EU-kommissionen tog Centre for European Policy Studies (CEPS) fram rapporten *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*. I undersökningen uppskattades antalet personer som aktivt arbetar i den europeiska delningsekonomin till 100 000 personer, eller 0,05 procent av samtliga anställda inom EU. CEPS har använt samma modell som Harris och Kreuger använde för den amerikanska arbetsmarknaden.

Sverige

University of Hertfordshire har på uppdrag av Foundation for European Progress Studies (FEPS) och den europeiska fackliga federationen UNI Europa undersökt flera europeiska länder, inklusive Sverige.

I Sverige gjordes en enkätundersökning online med 2 146 respondenter i åldersspannet 16–65 år. Av dessa svarade 12 procent, motsvarande 737 000 personer, att de arbetar i den så kallade delningsekonomin genom plattformar som Upwork, Uber eller Skjutsgruppen. 24 procent uppgav att de hade försökt att hitta sådant arbete.⁵³ I undersökningen talar man om crowd work vilket i det här fallet, till skillnad mot flertalet andra definitioner, anges avse arbete som utförs virtuellt eller online via plattformar som Upwork eller Clickworker, samt lokalt och manuellt arbete som Uber, Helping eller TaskRabbit.⁵⁴

För många utförs arbete via digitala plattformar vid enstaka tillfällen men 4 procent, motsvarande 245 000 personer, utför arbete via digitala plattformar minst en gång i månaden.

Enligt undersökningen uppger 23 procent av de som svarat att de utfört arbete via digitala plattformar (motsvarande 231 respondenter) att mer än hälften av deras totala inkomst utgörs av 'crowd work'. 42 procent anger att det är mindre än hälften av deras totala inkomst och 4 procent anger att hela inkomsten utgörs av crowd work. Resterande vet inte, eller vill inte svara. Vad gäller inkomst från arbete som utförts via digitala plattformar svarar 34 procent att de tjänat över 300 000 men mindre än 500 000. Majoriteten, 53 procent, anger dock att de tjänat mindre än 300 000 kr. Undersökningen visar inte hur fördelningen av inkomster ser ut för de som tjänat mindre än 300 000 kr.

Av de som letar arbete via digitala plattformar anger 87 procent att de letar arbete som kan utföras digitalt eller hemifrån, som exempelvis Upwork, Freelancer eller Time etc. 62 procent anger att de letar efter arbete som kan utföras offline, som exempelvis städning, snickeri, trädgårdsskötsel med mera, via plattformar som Taskrunner, Baghitch eller Offerta. Slutligen anger 35 procent att de letar efter jobb som chaufför via plattformar som Uber, POP eller Skjutsgruppen.⁵⁵

53 Huws U. och Joyce S. (2016).

54 Huws U. m.fl. (2017), s 10.

55 Notera att Uber Pop inte längre är verksamma i Sverige.

Den statliga utredningen Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?⁵⁶ gjorde hösten 2016 en egen undersökning om hur omfattande arbete via digitala plattformar är på den svenska arbetsmarknaden. Undersökningen besvarades, via webbenkäter, av 7 069 personer i åldern 16–64 år, och visade att cirka 4,5 procent (motsvarande cirka 272 000 personer) av respondenterna under det senaste året försökt att få uppdrag via digitala plattformar. Av dessa hade 56 procent också utfört uppdrag via digitala plattformar (motsvarande 152 000 personer).

Angående uppdragen så har 45 procent avsett uppdrag som sker digitalt/online och 35 procent avsett uppdrag som utförs fysiskt/offline. Avseende bransch som uppdragen utförs inom så anger 44 procent att de utfört uppdrag inom data/IT, följt av 25 procent inom administration/ekonomi/juridik, 22 procent inom kultur/media/design och 18 procent inom pedagogiskt arbete.

Antalet uppdrag varierar, men 83 procent har svarat att de utfört mellan 1 och 20 uppdrag det senaste året. Vad gäller antalet arbetade timmar så svarar de flesta att det sker i begränsad omfattning. 36 procent uppger att de arbetar mindre än 5 timmar per månad och 24 procent uppger 5–10 timmar per månad. Enligt undersökningen uppger 59 procent att mindre än en fjärdedel av deras inkomster kommer från arbete via digitala plattformar.

4.3 Sammanfattning

Vad gäller arbete via digitala plattformar i förhållande till traditionella anställningar så går det dessvärre inte att urskilja arbete via digitala plattformar i AKU. Sannolikt har de som arbetar via digitala plattformar dock någon form av atypisk sysselsättning. Ser man till utvecklingen av de atypiska sysselsättningsformerna menar AER att det inte går att dra någon slutsats om att dessa har börjat tränga ut traditionella anställningar i någon högre grad.⁵⁷

Vad gäller de ovan angivna undersökningarna så är dessa svåra att värdera, då de baseras på uppskattningar som i sig är osäkra. Hur enkäterna har utformats, begreppen definieras men även hur frågorna förstås av respondenterna, påverkar hur säkert resultat är. I Krueger och Katz undersökning från 2016 konstaterar författarna själva att resultatet exempelvis påverkas av att begreppet direktförsäljning präglas av tvetydighet. Om svarsfrekvensen är låg påverkar även det uppskattningens tillförlitlighet. Då det för denna rapport är av intresse att utreda omfattningen av arbete via digitala plattformar blir det missvisande när ett resultat delvis baseras på uppgifter avseende genererade inkomster från såväl arbete som försäljning av varor och uthyrning som i McKinseys undersökning från 2016. Vidare påverkas resultatet av vilken typ av arbete, crowd work och/eller on-demand work, som inkluderas, om det över huvud taget framgår.

Det undersökningarna åtminstone kan sägas visa är att omfattningen av arbete via digitala plattformar i nuläget torde vara förhållandevis marginell. Samtidigt visar undersökningarna på ett positivt intresse för arbete via digitala plattformar, varför det finns anledning att anta att omfattningen kommer att öka.

56 SOU 2017:24, s 203 f.

57 AER, s 38 f.

5. Arbetsrättsliga regler och system

Gällande arbetsrättsliga villkor och regler, inklusive kollektivavtal, så ifrågasätts det ibland om dessa är tillräckliga för att möta den utveckling som sker på arbetsmarknaden med nya sätt att organisera arbete, exempelvis inom delningsekonomin. Digitaliseringskommissionen resonerar så här:

Arbetsmarknaden förändras av omvärldsutvecklingen och digitaliseringen på sätt som gör att anställningsformerna förändras. Det utmanar de system för anställning, trygghet och omställning som byggts upp och fungerat i det industrialiserade samhället och den arbetsmarknad som vi är på väg att lämna.⁵⁸

Men är det fråga om nya utmaningar för arbetsrätten, och stämmer det att befintliga regler och system inte fungerar inom delningsekonomin?

5.1 Utmaningar för arbetsrättsliga regler och system

Exempel på utmaningar för arbetsrättsliga regler och system som har lyfts fram är bland annat:

- Osäkerhet kring vilka regler som gäller. Bland annat på grund av gränsdragningsproblem mellan aktörer inom delningsekonomin och att de som utför tjänster ibland arbetar under anställningsliknande förhållanden utan att vara anställd. Det skapar i sin tur frågetecken kring om arbetstagare erbjuds ett tillräckligt skydd.
- De digitala plattformarna anges i delningsekonomin med anledning av sina affärsmodeller förlita sig på en form av självreglering via rankningar och recensioner samtidigt som modellerna inte alltid stämmer överens med befintlig lagstiftning, vilket skapar utrymme för illojal konkurrens.
- Otillräcklig tillgång till trygghetssystemen. Egenföretagare anges utgöra en större del av arbetskraften, vilket gör att de har behov av tillgång till de grundläggande trygghetssystemen.⁵⁹

Osäkerhet kring vilka regler som gäller

Oklara roller inom delningsekonomin spelar en avgörande roll när det kommer till frågor om osäkerhet kring vilka regler som kan eller ska tillämpas och om arbetstagare erbjuds ett tillräckligt skydd. Utöver begreppsförvirring anges i kapitel 3 tre faktorer som bidrar till detta:

- osynliggörande av arbete
- plattformarnas uppfattning om att de främst är tillhandahållare av en digital tjänst
- att gränser mellan aktörer på arbetsmarknaden blir otydligare.

58 SOU 2015:91, s 18.

59 SOU 2015:91, s 91.

COM (2016) 356 final, s 2.

Oklara roller kan innebära att ansvar och rättigheter som finns i en traditionell anställningsrelation urholkas och istället förflyttas till individen.⁶⁰ Vilka och hur stora riskerna är varierar antagligen från fall till fall och med individens egna förutsättningar, men det kan till exempel avse försämrade arbetsvillkor och arbetsmiljö och ansvar att själv säkerställa ett fullgott försäkringsskydd och avsätta pengar till pension. Det kan också vara svårigheter att få tillgång till sociala trygghetssystem och ett eget ansvar att ta reda på vad som krävs för att få tillgång till sådana system. Individens möjlighet att ta lån eller hyra bostad kan även komma att påverkas negativt.

Dessa problem utgör dock inga nya företeelser inom arbetsrätten, utan är något man känner igen från exempelvis falska egenföretagare. Hittills har befintliga arbetsrättsliga strukturer visat sig kunna tillämpas för att reda ut de faktiska förhållandena, och även i oklara fall reda ut om någon är en arbetstagarare och därmed har rätt till det skydd som arbetsrätten innebär. Vid en bedömning av om någon är en arbetstagarare finns riktlinjer att följa som utvecklats i praxis i förarbeten. Någon legaldefinition finns inte, utan istället ska en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet göras. Hur parterna själva betecknat eller uppfattat rättsförhållandet är inte avgörande. Den arbetsrättsliga lagstiftningen är nämligen i grunden tvingande till arbetstagararens förmån och kan inte kringgås genom avtal.⁶¹

Även i fråga om de digitala plattformarnas affärsmodellens överensstämmelse med befintlig lagstiftning har det varit möjligt att fastställa tillämpliga regler genom att reda ut de faktiska förhållanden som råder i det enskilda fallet. Det här framgår av ett flertal tvister där digitala plattformar varit involverade och frågan om tillämpliga regler utretts. Genom att skapa klarhet i hur de faktiska förhållandena ser ut har det visat sig vara möjligt att ta ställning till vilka regler som är tillämpliga samt hur de digitala plattformarna eller den som utför arbetet ska kategoriseras även inom ramen för delningsekonomin.

Otillräcklig tillgång till trygghetssystem

Angående frågan om otillräcklig tillgång till trygghetssystem, så är det framför allt egenföretagare och deras behov som lyfts fram. Inledningsvis kan det dock konstateras att andelen egenföretagare varit konstant runt 10 procent av de sysselsätta, åtminstone mellan åren 2005 och 2016⁶². Förutom egenföretagares möjlighet till tillgång till sociala trygghetssystem, är det intressant att se till andra med en atypisk sysselsättningsform, inkluderat egenanställda och andra som utför arbete via digitala plattformar.

Som det ser ut idag är regelverken i stor utsträckning anpassade för personer med en traditionell anställning, vilket gör det svårt för individer med atypiska sysselsättningsformer att kvalificera sig. Den här problematiken är inte ny, och det pågår bland annat en utredning avseende a-kassa och hur fler ska kunna kvalificera sig och ansluta sig till arbetslöshetsförsäkringen.⁶³ Gällande frågan om sociala trygghetssystem gäller det dock att skilja på möjlighet till tillgång till systemen och behov av tillgång till systemen. Ser vi exempelvis till egenföretagare så utgör inte det en homogen grupp med samma skyddsbehov. Gruppen innefattar till exempel egenföretagare som är helt självständiga och vill ha så

60 De Stefano V. (2016), s 5.

61 AD 2005 nr 16.

62 Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018), s 31.

63 Dir 2018:8.

lite inblandning som möjlighet i deras beslutanderätt. Samtidigt finns det egenföretagare som har ett stort behov av skydd och i princip kan likställas med en arbetstagare.

Utöver vad som anförts ovan kan ytterligare två utmaningar nämnas som problematiserar kring om arbetsrättsliga regler och system inte tillämpas:

- krav på ny lagstiftning
- krav på en legaldefinition av arbetstagarbegreppet.⁶⁴

Krav på ny lagstiftning

Vad gäller krav på ny lagstiftning och regler så innebär det en utmaning om ett parallellt arbetsrättsligt regelverk växer fram vid sidan av befintliga arbetsrättsliga regler och system, inklusive möjlighet att träffa kollektivavtal. Till exempel finns en risk att befintliga regler och system urvattnas och att arbetsmarknadens parter möjlighet att träffa kollektivavtal påverkas. Gränsdragningsproblematik kan uppstå om flera olika regelverk aktualiseras för de som utför arbete, och individer kan ges olika skydd och rättigheter beroende på var eller hur arbetet utförs.

Krav på en legaldefinition av arbetstagarbegreppet

Det finns ingen legaldefinition av arbetstagarbegreppet i svensk rätt. Istället finns riktlinjer att följa som upprättats i praxis och förarbeten, vilket gör att begreppet kan anpassas efter den utveckling som sker på arbetsmarknaden. Risker med en legaldefinition, det vill säga att man i lag skulle ange vad som definierar en arbetstagare, är att den blir för stelbent och släpar efter den utveckling som sker på arbetsmarknaden samt skapa nya gränsdragningsproblem.

Ett ingrepp i arbetstagarbegreppet innebär också konsekvenser för arbetsrätten och partsmodellen i stort. En person som klassificeras som arbetstagare omfattas av flera arbetsrättsliga lagar, skydd och rättigheter. Kollektivavtal kan exempelvis endast tecknas för arbetstagare. Om man istället skulle utgå från att vissa som utför arbete ska kategoriseras på ett nytt sätt och behandlas annorlunda än vad som framgår av våra befintliga regler och system, så riskerar såväl arbetstagarbegreppet som arbetsrätten att urvattnas.

5.2 Behålla, anpassa eller skapa nya villkor och regler?

Hur kan då befintliga regler och system bäst hanteras med anledning av delningsekonomin och arbete via digitala plattformar samt eventuella utmaningar det innebär? Ska befintliga regler och system behållas eller anpassas, eller bör det skapas nya regler? Lämpar sig alternativen bäst som tre parallella åtgärder eller som en åtgärdstrappa, det vill säga att initialt pröva befintliga regler, för att i nästa steg se om det finns behov av anpassning eller slutligen nya regler.

Ser vi till arbetsrätten så har den historiskt sett visat sig vara såväl anpassnings-

⁶⁴ COM (2017) 797 final. I Förslag till direktiv om tydliga och förutsägbara villkor i Europeiska unionen från december 2017 föreslogs initialt att minimikrav på anställningsvillkor samt en definition av arbetstagarbegreppet skulle införas, mot bakgrund av den utveckling som skett på arbetsmarknaden med fler flexibla och atypiska sysselsättningsformer, instabilitet och lägre förutsägbarhet i vissa anställningsförhållanden som framför allt drabbar de mest utsatta och otrygga arbetstagarna.

bar som möjlig att tillämpa på nya situationer. Paralleller kan dras till bemaningsbranschens framväxt, där det initialt ifrågasattes om sådana sysselsättningsformer var förenliga med den svenska arbetsmarknadsmodellen, men som nu är allmänt accepterad och en del av den svenska arbetsmarknaden samt omfattas av kollektivavtal anpassade för branschen. Det finns fördelar med att arbete som utförs inom delningsekonomin inkluderas som en naturlig del av vår arbetsmarknad och att arbetstagare omfattas av samma regler oavsett var eller hur arbetet utförs. Istället för en alternativ spelplan och regler blir det enklare att förstå vad som utgör det arbetsrättsliga skyddet för arbetstagare.

Även om befintliga regler skulle anses utgöra en bra utgångspunkt i vissa fall, kan det även finnas situationer då anpassningar är nödvändiga. Ett exempel som aktualiserats, egentligen redan innan delningsekonomin framväxt, är frågan om möjlighet till tillgång till sociala trygghetssystem. Detta då dessa system i stor utsträckning är anpassade för individer med en traditionell tillsvidareanställning.

Ny lagstiftning bör inte heller automatiskt exkluderas utan att man har gjort en behovsanalys; det vill säga, ställt frågan om det finns befintliga regler som kan tillämpas alternativt anpassas, eller om det finns en lucka att fylla.

Det skulle exempelvis vara intressant att göra en översyn av de självregleringssystem i form av rating och recensioner som förekommer inom delningsekonomin. Beroende på rating kan exempelvis en användare uteslutas från plattformen. Vidare är ratingsystem sällan portabla, vilket kan leda till en inlåsningsseffekt då individerna vid byte av plattform måste starta om från början för att få en hög rating, vilket ofta krävs för att få bra uppdrag och ersättning.

6. Avslutande kommentarer

Digitalisering av arbete och delningsekonomin har visat sig innebära flera positiva effekter, som innovation, flexibilitet, tillväxt och nya vägar till sysselsättning. Idag råder dock en osäkerhet och oklarhet avseende delningsekonomin och arbete via digitala plattformar, vilket påverkar de individer som utför arbete. Det finns skilda föreställningar om vad olika begrepp och fenomen innebär, hur omfattningen ser ut, vilken typ av arbete som vanligtvis utförs via digitala plattformar och hur våra befintliga arbetsrättsliga regler och system utmanas alternativt kan tillämpas.

En förklaring till den osäkerhet och oklarhet som råder kan vara att arbete inom delningsekonomin och via digitala plattformar upplevs som något nytt, med anledning av den digitala kontexten, och att det därmed skulle krävas nya regler, system och strukturer vid sidan av arbetsmarknaden och befintliga arbetsrättsliga regler och system.

För att kunna etablera ett hållbart förhållningssätt till arbete inom delningsekonomin och via digitala plattformar krävs därför kunskap om vad det faktiskt innebär, samt att man undviker föreställningar om hur saker och ting förhåller sig och istället ser till de faktiska förhållandena.

Utifrån den analys som har gjorts i rapporten är det framför allt tre punkter som särskilt bör beaktas.

- En viktig utgångspunkt för att kunna få klarhet i delningsekonomin och arbete via digitala plattformar är att reda ut de faktiska förhållandena i det enskilda fallet. Genom att reda ut grundläggande begrepp samt klargöra vad som kännetecknar delningsekonomin får man en struktur och ett sammanhang att förhålla sig till när de faktiska förhållandena ska redas ut. Först då är det möjligt att ta ställning till vilka regler som kan tillämpas samt hur de digitala plattformarna eller de som utför arbete kan kategoriseras.

Det är av avgörande betydelse att reda ut de faktiska förhållandena för att kunna ta ställning till om den som utfört arbete inom delningsekonomin är arbetstagare eller uppdragstagare, hur den tjänst som den digitala plattformen förmedlar ska kategoriseras och vilka regler som därmed blir tillämpliga. För att kunna reda ut de faktiska förhållandena förutsätter det kunskap om grundläggande begrepp, fenomen och aktörer inom delningsekonomin samt vad som kännetecknar delningsekonomin.

Vad gäller nya fenomen och begrepp så har det har visat sig vara svårt att fastställa allmänna definitioner som är helt samstämmiga och har samma innebörd. Istället för att försöka utröna vad som är korrekt eller var exakta gränser går, är det värdefullt att kunna sondera bland begreppen och hur de förhåller sig till varandra. Härigenom kan man undvika den begreppsförvirring som förekommer inom delningsekonomin och som exempelvis riskerar att skapa en felaktig och missvisande bild av digitala plattformar och de individer som utför arbete och vad de faktiskt är. Det är dock inte tillräckligt att reda ut begreppen inom delningsekonomin, det krävs också förståelse för det sammanhang som aktörerna befinner sig i och där arbetet utförs. Delningsekonomin kännetecknas exempel-

vis av att den är heterogen, vilket innebär att olika regler kan bli tillämpliga för olika plattformar. Vidare är ibland aktörernas roller oklara, vilket kan leda till att ansvar och risker riskerar att förskjutas till individen.

- Arbete inom delningsekonomin och via digitala plattformar är aktuellt för akademiker. Den digitala utvecklingen och delningsekonomin gör det möjligt att organisera arbete på nya sätt och även om omfattningen av arbete via digitala plattformar i nuläget är marginellt finns anledning att anta att utvecklingen framgent kommer att öka. Det finns därför utrymme för fackliga organisationer att agera till förmån för de individer som utför arbete inom delningsekonomin.

Något som kännetecknar delningsekonomin är att den möjliggör nya sätt att organisera arbete via digitala plattformar. Många gånger lyfts framför allt on-demand work fram, arbete som utförs lokalt och manuellt, som exempelvis gig via Uber eller Foodora. Detta trots att det finns undersökningar⁶⁵ som tyder på att crowd-work, arbete som utförs digitalt och online, förekommer i något större omfattning än on-demand work. Vidare utförs arbete via digitala plattformar inte sällan inom branscher där högkvalificerade yrken och arbetsuppgifter är vanliga.

Det är därför av intresse att lyfta fram akademikers arbete inom delningsekonomin. Kunskapsintensiva yrken och arbetsuppgifter kan mycket väl utföras inom delningsekonomin och via digitala plattformar och akademiker är generellt sett öppna för att utöva sin profession även på andra sätt än i en traditionell anställning. Det finns redan idag digitala plattformar som förmedlar arbete och tjänster som utförs av exempelvis översättare, psykologer, ingenjörer, jurister och ekonomer.

Vad gäller omfattningen av arbete via digitala plattformar så har flera undersökningar gjorts. Det är dock viktigt att kritiskt granska undersökningar av detta slag, då de i flera fall har baserats på osäkra uppskattningar och varierande underlag. Med detta i åtanke visar undersökningarna trots allt att omfattningen i nuläget är marginell, men att det finns ett intresse för arbete via digitala plattformar och det finns därför anledning att anta att omfattningen kommer att öka. Mot denna bakgrund, samt då frågan om nya sätt att organisera arbete är relevant för fackliga organisationer, finns det ett utrymme för fackliga organisationer att agera till förmån för individer som utför arbete inom delningsekonomin. Avseende delningsekonomin och nya sätt att organisera arbete via digitala plattformar, är det en fördel om medlemskap i en facklig organisation inte är bundet till en viss arbetsplats och att såväl arbetstagare som uppdragstagare kan bli medlemmar.

- Delningsekonomin och arbete via digitala plattformar innebär vissa utmaningar för arbetsrättsliga regler och system, varav flera grundas på oklarhet kring de faktiska förhållandena. Huruvida det är bäst att behålla, anpassa eller skapa nya regler och system beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Då arbetsrätten historiskt sett visat sig vara såväl anpassningsbar som möjlig att tillämpa på nya situationer, finns goda skäl att utgå från existerande regler och system för att därefter se över om viss anpassning behövs eller om nya regler behöver skapas.

65 SOU 2017:24, s 204.

De utmaningar som finns gällande arbetsrättsliga regler och system avser bland annat osäkerhet kring vilka regler som gäller och att vissa har otillräcklig tillgång till trygghetssystem. Även om den digitala kontexten som delningsekonomin och arbete via digitala plattformar finns i kan upplevas som ny, så innebär det inte att problematiken är det.

Genom att skapa klarhet i samt reda ut hur de faktiska förhållandena ser ut har det visat sig vara möjligt att ta ställning till vilka regler som är tillämpliga samt hur de digitala plattformarna eller den som utför arbetet ska kategoriseras. Befintliga regler, system och strukturer har således visat sig kunna tillämpas även inom ramen för delningsekonomin.

I fråga om otillräcklig tillgång till trygghetssystem för de som utför arbete inom delningsekonomin, så synliggör det en gammal problematik med att individer utan en tillsvidareanställning tenderar att falla mellan stolarna när det gäller möjlig tillgång till skyddssystemen. Det är således inte digitaliseringen av arbete som orsakat dessa problem, utan att skyddssystemen många gånger är anpassade för personer med en traditionell anställning.

Men det är kanske främst när befintliga arbetsrättsliga regler och system inte tillämpas som de verkliga utmaningarna uppstår, och krav ställs på ny lagstiftning eller en legaldefinition av arbetstagarbegreppet. Våra befintliga arbetsrättsliga regler och system riskerar nämligen att urvattnas om det vid sidan av, växer fram en separat spelplan med andra bestämmelser som inte är en del av vår arbetsmarknad och arbetsrätt, inklusive kollektivavtal. Det kan innebära konsekvenser för partsmodellen om parternas avtalsfrihet och möjlighet att träffa kollektivavtal påverkas. Det kan också innebära att vissa som utför arbete behandlas annorlunda och erbjuds ett annat skydd och rättigheter än det som framgår av våra befintliga regler och system, exempelvis kan kollektivavtal endast tecknas för arbetstagare. Nya gränsdragningsproblem och oklarhet kring vilka regler som ska tillämpas riskerar därmed att uppstå.

Mot bakgrund av den utveckling som sker med digitalisering av arbete, delningsekonomin och arbete via digitala plattformar, är det naturligt att ifrågasätta befintliga regler och system. Huruvida det är bäst att behålla, anpassa eller skapa nya regler och system beror, som oftast, på hur omständigheterna ser ut. För att undvika gränsdragningsproblem och oklarhet kring tillämpliga regler finns goda skäl att arbete inom delningsekonomin inkluderas som en del av vår befintliga arbetsmarknad. Då arbetsrätten historiskt sett visat sig vara såväl anpassningsbar som möjlig att tillämpa på nya situationer finns anledning att i första hand utgå från vår befintliga arbetsrätt, för att därefter undersöka om det finns behov av anpassning eller nya regler.

Referenser

Ahums hemsida, material tillgängligt på <https://www.ahum.se/> (2019-05-29).

Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018). Arbetsmarknadsekonomisk rapport, Olika vägar till jobb.

COM (2016) 356 final. Meddelande om en europeisk agenda för delningsekonomi.

COM (2017) 797 final. Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union.

Cool Companys hemsida, material tillgängligt på <https://coolcompany.com/se/> (2019-06-01).

Dagens Arena (2016). En arbetsgivare utan ansvar, den 9 juni 2016. Material tillgängligt på <http://www.dagensarena.se/redaktionen/en-arbetsgivare-utan-ansvar/> (2019-05-29).

De Groen W. P. och Maselli I. (2016). The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market. CEPS Special Report No. 138.

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

Dir 2018:8. En ny arbetslöshetsförsäkring för fler, grundad på inkomster.

Ds 2002:56. Hållfast arbetsrätt.

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.

Easy translates hemsida, material tillgängligt på <https://www.easytranslate.com/sv/sprakplattform> (2019-05-29).

Egenanställningsföretagens Branschorganisations hemsida, material tillgängligt på <http://www.egenanstallning.org/index/qna> (2019-05-29).

Eurofound (2015). New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofonds hemsida, material tillgängligt på <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/precarious-work> (2019-05-29).

Europeiska unionens domstol. Pressmeddelande nr 136/17 avseende dom i mål C-434/15. Material tillgängligt på <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-12/cp170136sv.pdf> (2019-05-21).

Europeiska unionens domstol. Pressmeddelande nr 51/19 avseende generalsekreterans yttrande i mål C-390/18. Material tillgängligt på <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-04/cp190051en.pdf> (2019-05-29).

Foodoras hemsida, material tillgängligt på <https://www.foodora.se/> (2019-06-01).

Frilans Finans hemsida, material tillgängligt på <https://www.frilansfinans.se/> (2019-06-01).

Hansson M. (2010). Kollektivavtalsrätten, En rättsvetenskaplig berättelse.

Harris S. och Krueger A. (2015). A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The” Independent Worker”. The Hamilton Project, Brookings Institution, Discussion Paper 2015-10.

Huws U. och Joyce S. (2016). Size of Sweden’s ‘Gig Economy’ revealed for the first time. University of Hertfordshire. Material tillgängligt på <http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/03/crowd-working-survey-swedenpdf.pdf> (2019-05-29).

Huws U. m.fl. (2017). Work in the European Gig Economy, research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland and Italy. FEPS in cooperation with UNI Europa and the University of Hertfordshire. Material tillgängligt på <http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2017/11/europeagigecconomy-longversionpdf.pdf> (2019-05-29).

Katz L. och Krueger A. (2016). The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015. The National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper No. 22667.

Löfbom E. (2011). Akademiker som företagare Rapport från en enkätundersökning bland Sacoförbundens medlemmar. Saco.

McKinsey Global Institute (2015). A Labor Market that Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age. McKinsey & Company.

McKinsey Global Institute (2016). Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy. McKinsey & Company.

Medlingsinstitutet (2019). Avtalsrörelsen och lönebildningen 2018, Medlingsinstitutets årsrapport.

Nationalencyklopedins uppslagsverk, material tillgängligt på <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/delningsekonomi> (2019-05-29).

Prassl J. och Risak M. (2016). Uber, Taskrabbit & Co: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016. Material finns tillgängligt på http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf (2019-05-29).

SCB (2018). Arbetsmarknadssituationen för hela befolkningen 15-74 år, AKU 2018. Material tillgängligt på https://www.scb.se/contentassets/781c2ff72a694e3aa20c2b4b3c397ea7/am0401_2018a01_sm_am12sm1901.pdf (2019-05-29).

Schmidt F. A. (2017). Digital Labour Markets in the Platform Economy, Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. Friedrich Ebert Stiftung, Division for Economic and Social Policy.

Skatteverkets hemsida, material tillgängligt på <https://www.skatteverket.se/privat/skatter/arbeteochinkomst/inkomster/egenanstallning.4.4a47257e143e26725ae2b73.html> (2019-06-01).

SOU 2015:91. Digitaliseringens transformerande kraft – vägval för framtiden.

SOU 2017:24. Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?

SOU 2017:26. Delningsekonomi, På användarnas villkor.

SOU 2018:47. F-skattesystemet – några särskilt utpekade frågor.

SvD (2018). A-kassor vilseleder dem som jobbar på uppdrag, den 2 oktober 2018. Material tillgängligt på <https://www.svd.se/a-kassor-vilseleder-dem-som-jobbar-pa-uppdrag/om/naringsliv:debatt> (2019-06-04).

SVT (2017). Så lite tjänar matcykelbuden, den 11 maj 2017. Material tillgängligt på <https://www.svt.se/nyheter/konsument/sa-lite-tjanar-matcykelbuden> (2019-05-29).

Taskrunners hemsida, material tillgängligt på <https://www.taskrunner.se/> (2019-06-01).

Tillväxtverket (2012). Egenanställning – en väg till arbete för långtidsarbetslösa, Rapport 0121.

Unionen (2016). Plattformsekonomin och den svenska partsmodellen.

Upcounsels hemsida, material tillgängligt på <https://www.upcounsel.com/> (2019-05-29).

Upworks hemsida, material tillgängligt på <https://www.upwork.com/> (2019-05-29).

Wingborg M. (2017). Egenanställningar – den svenska partsmodellens ingemansland, Futurion 2017.

Rättsfall

AD 2005 nr 16.

Employment Appeal Tribunal, London, dom den 10 november 2017, Uber v Aslam, Farrar, Dawson & Others (Appeal No. UKEAT/0056/17/DA). Material tillgängligt på <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf> (2019-05-21).

Employment Tribunals, London, dom den 28 oktober 2016, Aslam, Farrar & Others v Uber (mål nr 2202551/2015 & Others). Material tillgängligt på <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf> (2019-05-21).

EU-domstolen, mål nr C-434/15. Material tillgängligt på <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=SV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=9059836> (2019-05-21).

Royal Courts of Justice, London, dom den 19 december 2018, Uber v Aslam, Farrar, Dawson & Others (Case No: A2/2017/3467) Material tillgängligt på <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf> (2019-05-21).

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 22 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 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.

