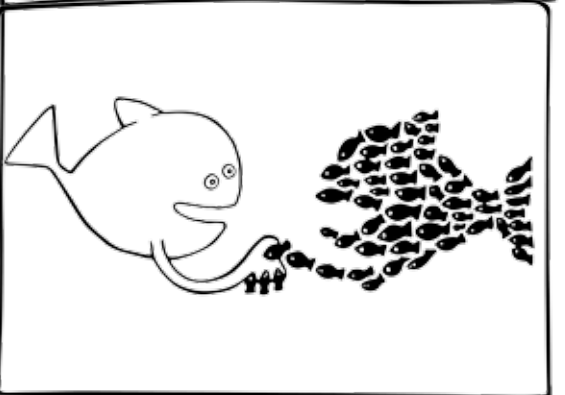
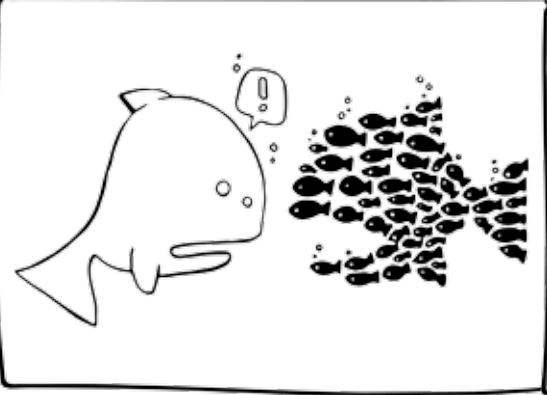
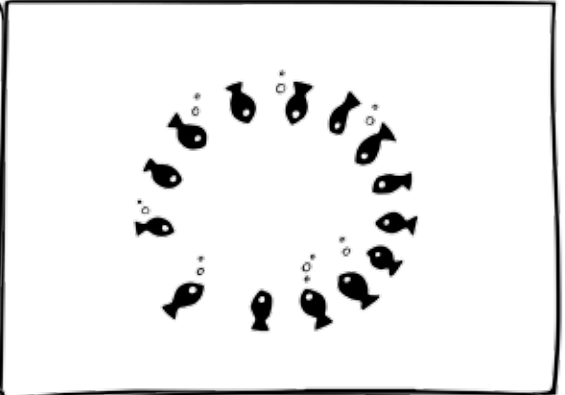
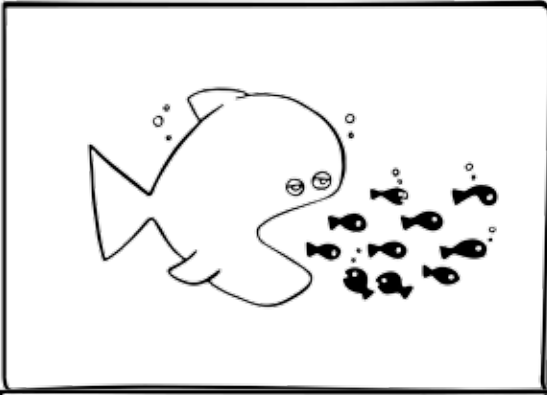


PLATTFORMSEKONOMIN OCH  
DEN SVENSKA PARTSMODELLEN



# Innehåll

<b>Förord</b> .....	2
<b>Om rapporten</b> .....	3
<b>Sammanfattning</b> .....	4
<b>Digitaliseringen – en ny industriell revolution?</b> .....	8
Den digitala strukturomvandlingens ökande tempo .....	8
Påverkan på samhället – vinnare och förlorare? .....	10
Historiska paralleller .....	13
Står vi mitt i ett paradigmskifte? .....	14
<b>Den plattformsbaserade arbetsmarknadens framväxt</b> .....	16
Delningsekonomin .....	16
De arbetskraftsförmedlande plattformarnas framväxt .....	21
Hur omvälvande är denna utveckling? .....	36
<b>Företagets föränderliga natur</b> .....	38
Varför anställer företag? .....	38
Plattformarnas klassificering, juridiska osäkerhet och frågan om konkurrensvillkor .....	46
Plattformar – gamla koncept i ny skrud .....	48
<b>Arbetsmarknadens institutioner och samhällets ekonomiska bärkraft</b> .....	50
Löner och vinster .....	52
Den nordiska modellen .....	60
”In Sweden we have a system” .....	63
<b>Den svenska partsmodellen</b> .....	64
Partsmodellens fundament och den moderna arbetsmarknadens framväxt .....	65
Partsmodellens anpassning till det postindustriella samhället .....	76
Vägen framåt sett bakifrån .....	90
<b>En effektiv reglering av plattformsekonomin</b> .....	91
Regleringsfrågan .....	91
Unionens vision för en hållbar plattformsekonomi .....	97
Effektiv reglering via en partsägd plattformsinstitution .....	100
Vidare frågeställningar .....	106
<b>Referenser</b> .....	108
Elektroniska källor .....	112

# Förord

Delningsekonomins möjlighet att kunna använda digitala verktyg för att bli mer effektiva i vårt resursutnyttjande har lockat till både debatt och kreativitet. Men utvecklingen av digitala lösningar har inte bara lett till en möjlighet att låna grannens släpvagn eller poola ideella resurser. En betydande del av den digitala kreativiteten har kommersiella drivkrafter och allt fler personer får hela eller delar av sin inkomst via arbete förmedlat via en digital plattform.

Som fackförbund har Unionen ett intresse av att kartlägga utvecklingen här och nu, liksom ett intresse av att se på de långsiktiga effekterna av förändringarna på arbetsmarknaden. Vi kan konstatera att utvecklingen av det som Unionen väljer att kalla plattformsekonomin utmanar invanda begrepp och mönster på arbetsmarknaden. Vad som egentligen är att betrakta som arbetstagare, arbetsgivare och arbetsplats blir i plattformsekonomin inte lika tydligt – i själva verket kanske begreppen i förlängningen inte är relevanta.

Unionen vill vara med och forma framtidens arbetsmarknad. Siktet är inställt på att utveckla den svenska partsmodellen och se till att den som utför arbete på arbetsmarknaden har goda villkor och själv kan vara med och påverka dessa villkor. Det är ett av skälen till att vi tittat närmare på plattformsekonomin som fenomen och vilka effekter vi ser på hur arbetsmarknaden fungerar. I den här rapporten föreslår vi också en idé om hur plattformsekonomin kan utvecklas som en del av partsmodellen – där facken kan bidra positivt både för den som utför arbete genom plattformarna och för plattformarnas utveckling i sig.

När genomgripande förändringar i ekonomin och på arbetsmarknaden sker uppstår ett behov av att reglera. Både svenska regeringen och EU-kommissionen har tagit initiativ i den riktningen vad gäller plattformsekonomin. Unionens idé innebär att en reglering av plattformsekonomin kan ske utan lagstiftning och detaljerad myndighetsstyrning, vilket skulle riskera att det läggs en våt filt över plattformsekonomins utveckling. Nu ser vi fram emot en fortsatt diskussion, där vår idé är ett konkret bidrag att ta avstamp i.

*Henrik Ehrenberg*  
Samhällspolitisk chef

## Om rapporten

Rapporten är författad av utredaren Fredrik Söderqvist under hösten 2015 och våren 2016. Detta är den första upplagan av rapporten och sista redigeringen skedde i september 2016. Författandet har gjorts i samråd med en referensgrupp bestående av Hans Fryklund (ordförande Unionen Stockholm) och Karin Åberg (förtroendevald Ericsson), samt med stöd av kloka personer inom akademien, folkrörelser och näringslivet.

# Sammanfattning

Digitaliseringen har blivit ett allomfattande begrepp som beskriver en pågående, omvälvande, digitalt driven strukturomvandling vars omfattning gissas motsvara den första och andra industriella revolutionen. Resonemanget är att utvecklingen och applikationen av digital teknik väntas ha en stark strukturell påverkan på hela samhället. Genom smartare applikation av mjukvara på ständigt växande mängder data kan processer effektiviseras, samt nya lösningar och angreppssätt hittas till såväl nya som gamla problem.

Arbetsmarknadens institutioner är knappast undantagna från denna omvälvning. Den så kallade delningsekonomin, som syftar till att bättra nyttjandet av befintliga resurser genom ökat delande, har på kort tid blivit ett fenomen som väntas ha stor påverkan på arbetsmarknaden och dess funktion. Genom att nyttja intermediära, digitala plattformar för att fördela resurser i form av kapital, arbetskraft och information har delningsekonomin banat väg för nya konsumtions- och produktionsmönster. Syftet är ofta att minska samhällets miljömässigt ohållbara konsumtionsmönster. Många av transaktionerna som förmedlas via plattformarna möjliggörs av system och strukturer som skapar tillit mellan utförare och beställare, vilket skapar förutsättningar för mer decentraliserade strukturer att ersätta traditionella sådana inom en rad verksamheter. På arbetsmarknaden innebär det att arbete enklare kan förmedlas mellan individer och med färre mellanhänder.

Att beskriva fenomenet som en enhetlig trend eller ens med enhetliga begrepp är dock svårt. Inom begreppet delningsekonomin inryms ofta allt från kunskapsdelning, finansieringslösningar, sociala innovationer, kooperativ och tidsbanker, till mer renodlade kommersiella företag. Fokus i denna rapport ligger främst på de kommersiella aspekterna av delningsekonomin. Detta beror dels på att dessa aspekter antas ha störst påverkan på arbetsmarknaden i närtid, men även på att en rad kommersiella plattformsföretag börjat konkurrera med traditionella aktörer, vilket skapat reaktioner i samhället.

Att använda begreppet delningsekonomi är därför inte helt oproblematiskt – har verkligen vinstmaximerande kommersiella plattformar ett ökat nyttjande av latenta resurser som främsta drivkraft? För att dels undvika begreppsproblematiken, men även för att bättre försöka

fånga innovationens kärna, utgår rapporten från fenomenets katalysator och minsta gemensamma nämnare – den intermediära plattformen – vilket i förenklad form benämns som plattformsekonomin och den plattformsbaserade arbetsmarknaden.

I den intermediära plattformen antas det finnas en stor teknisk, men kanske främst organisatorisk innovativ potential. Potentialen ligger i att plattformen nyttjas för att minska transaktionskostnader på diverse marknader, vilket innebär att de kostnader som tillkommer när en transaktion mellan två parter ska förmedlas och genomföras kan minska. Detta görs ofta genom att renodla rollen som arbetsfördelare och marknadsplats, men kan även innebära att förfaranden och villkor standardiseras i syfte att göra det lättare för utförare och beställare att genomföra transaktionen. Förutom att nyttjandet av plattformar kan innebära stora miljömässiga effektivitetsvinster, har de även en stor produktivitetshöjande potential. Till grund för detta resonemang ligger antagandet att den avancerade tekniken bakom plattformen möjliggör för ett konceptuellt enkelt men delvis nytt tillvägagångssätt vid förmedling och organisering av arbete. Och om vi tror att nyttjandet av intermediära plattformar för förmedling av arbete kan bli omfattande, kan detta ses som att den digitala tekniken börjar närma sig basinnovationerna ång-, förbrännings- och elmotorernas samhällsomvälvande potential?

En konsekvens av att plattformarna strävar efter att renodla rollen som intermediär har varit att de kommersiella plattformarna i hög grad, och med viss legal tveksamhet, valt att klassificera sina utövare som egenföretagare. Detta har inneburit att plattformen kunnat friskriva sig en mängd ansvar som normalt tillskrivs en arbetsgivare. Den legala tveksamheten om utförarnas arbetsrättsliga klassificering grundas i att dessa ofta möts av standardiserade kontrakt och liten förhandlingsmöjlighet gentemot plattformarna, samtidigt som uppdragen i regel är av temporär natur. Bör då egenföretagarna betraktas som oberoende enmansföretag på en fri marknad, eller rör det sig i själva verket om ett anställningsliknande förhållande, men utan tillgång till de sociala skyddsnet och inflytande som en anställning innebär?

Samhällets institutioner är idag illa anpassade till en sådan arbetsmarknad, och många obesvarade frågor finns idag inom allt från socialförsäkringar, arbetsrätt, skatterätt, konkurrensrätt och konsumenträtt. Otydligheter i regelverk har lett till att plattformar fått

regleringsmässiga konkurrensfördelar mot traditionella konkurrenter när de facto möter en differentierad regleringsbörda. Om denna snedvridna konkurrens inte åtgärdas riskerar resultatet bli allt från uteblivna skatteintäkter, till löne- och villkorsdumpningsspiraler som riskerar vidga redan skadliga klyftbildningar i samhället. Det bör samtidigt poängteras att de otrygga, temporära anställningsförhållanden som ofta råder på plattformarna knappast kan betraktas som innovativa, utan har stora likheter med de förhållanden som rådde på arbetsmarknaden under industrialiseringens första sekel. Det var i reaktion mot just dessa arbetsförhållanden som den moderna fackföringsrörelsen och den moderna välfärdsstaten föddes.

Utmaningen består i att främja plattformsekonominns innovativa aspekter men samtidigt motverka en tillbakagång till en sämre samhällsordning. Vi tror att lösningen ligger i att ge enskilda plattformslösningar en enkel väg in i samhällskontraktet genom den svenska partsmodellens lösningsorienterade, självreglerande förhandlingstradition. Existerande regleringar måste anpassas till att fungera för nya lösningar och idéer i en föränderlig, digital kontext och en sådan övergång sker bäst i dialog mellan legitima intressen.

I denna rapport presenteras en modell för hur regleringsfrågan för intermediära plattformar kan hanteras genom utvecklade avtalsförfaranden mellan arbetsmarknadens parter, och som syftar till att skapa ett effektivt, flexibelt och legitimt regelverk för den framväxande plattformsbaserade ekonomin och arbetsmarknaden. Rapporten inleds av en beskrivning av digitaliseringen, plattformsekonomin, företagets föränderliga natur, en genomgång av hur arbetsmarknadens institutioner påverkar samhällsekonomin och inkomstfördelningen, samt en historisk genomgång av hur dessa institutioner uppkommit och anpassat sig till strukturomvandlingen som skett i Sverige.



Come gather 'round people  
Wherever you roam  
And admit that the waters  
Around you have grown  
And accept it that soon  
You'll be drenched to the bone  
If your time to you is worth savin'  
Then you better start swimmin' or you'll sink like a stone  
For the times they are a-changin'

*Bob Dylan 1963*

# Digitaliseringen – en ny industriell revolution?

Strukturomvandling beskriver den process som förändrar de samhällsekonomiska strukturerna över tid – det är en ständigt pågående process som går hand i hand med samhällets utveckling. Under perioder kan dessa förändringsprocesser gå snabbare och vara mer omvälvande än under andra. Vi lever i en tid där nya, fantastiska innovationer gått från abstrakta koncept till verklighet, och detta sker i ett ökande tempo. Framtiden ligger snart inte längre runt hörnet, utan vi lever kanske redan mitt i den. Digitaliseringen har blivit det begrepp som kommit att beskriva den pågående förändringen av samhällsekonomin och dess tekniska innovationer möjliggör en omfattande omorganisering av näringsliv och samhälle.

Strukturomvandlingen drivs av människans förmåga att ompröva och ifrågasätta gamla metoder, system och tillvägagångssätt för att hitta bättre lösningar för hur arbete och samhälle organiseras. Inte sällan härstammar framstegen i nya tekniska tillämpningar. Digitaliseringen gör att digital teknik snart ryms inom samtliga aspekter av våra liv. Bredden av möjliga tillämpningar gör att vi kan anta att denna strukturomvandling riskerar bli omvälvande. Att detta kommer leda till stora effektivitetsvinster är sannolikt. Men påverkan på individen är mycket oviss, och risken är att denna digitala industriella revolution, liksom de tidigare industriella revolutionerna, blir en stökig sådan.

## Den digitala strukturomvandlingens ökande tempo

Samhällsdebatten om digitaliseringens omvälvande påverkan på samhället tog fart i samband med publiceringen av Erik Brynjolfsson och Andrew McAfees prisbelönta bok ”The Second Machine Age – Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies”.<sup>1</sup> I boken driver författarna tesen att det under det gångna decenniet skett en uppväxling i strukturomvandlingstempot. Tempoökningen blir tydlig när en rad oväntade genombrott inom automation och artificiell

<sup>1</sup> Brynjolfsson och McAfee (2013).

intelligens sätts i ett tidsperspektiv. Många av de tekniker som slagit igenom har dessutom inträffat tidigare än förväntat. En rad faktorer har möjliggjort dessa genombrott.

- Uppfyllandet av Moores lag, som säger att antalet transistorer på en given yta fördubblas vartannat år, innebär i princip att datorkraftens hastighet fördubblas vartannat år men till konstant pris. Moores lag formulerades 1965 och reviderades 1975, men har i stort besannats. Datorkraften och dess tillhörande komponenter blir därmed billigare och snabbare i ett exponentiellt ökande tempo.
- Billigare komponenter och bättre infrastruktur för trådlösa nätverk gör att vi kan samla in, lagra och bearbeta allt mer data. Genom det så kallade molnet kan lagring och bearbetning av datan ske decentraliserat.
- Utvecklingen av bättre mjukvara möjliggör för bättre användning av de enorma datamängder som samlas in vilket i sin tur möjliggör för effektivare och smartare styrning av processer. Programmering och bearbetning av data blir allt viktigare kunskaper i en värld där datan blivit en förädlingsbar naturresurs.

Det stora tekniska språngets omfattning beskrivs bäst genom konkreta exempel. Utvecklingen inom artificiell intelligens har under senare år tagit stora steg framåt. I dessa sammanhang brukar IBM:s Watson ofta lyftas fram. Watson är inte intelligent i en självmedveten, mänsklig mening, utan kan via tillgången till enorma kunskapsdatabaser och statistiska sannolikheter hitta svar på frågor. Förutom att klå stormästare i Jeopardy utvecklas Watson till att hjälpa läkare diagnosticera patienter inom sjukvården. Genom att söka igenom medicinska artikeldatabaser bestående av i princip hela den mänskliga kunskapsbanken inom medicin, kan Watson presentera den statistiskt mest relevanta informationen för läkaren, och således ge hen stöd i behandling av patienten. Watson kan ses som ett kognitivt verktyg som hjälper användaren att fatta klokare beslut.

I syfte att främja utvecklingen av självkörande bilar höll forskningsorganisationen DARPA, en del av det amerikanska försvarsdepartementet, år 2004 en tävling för självkörande bilar i Mojaveöknen. Det lag som snabbast klarade att få en förarlös bil genom den 240 kilometer långa, ofrafikerade banan, skulle vinna en miljon dollar. Ingen bil gick

i mål, och tanken om självkörande bilar på trafikerade vägar bedömdes då ligga minst 20 år framåt i tiden. Elva år senare har Googles självkörande bilar avverkat knappt två miljoner kilometer på Kaliforniens motorvägar.<sup>2</sup>

Förutom självkörande bilar och artificiell intelligens möjliggör den digitala tekniken för en utökad automatisering av processer som är av kognitiv natur. Automatisering av produktionsprocesser har pågått länge, men det som nu tycks ske är att en rad administrativa tjänstemannauppgifter står inför en omfattande automatiseringsfas. Repetitiva arbetsuppgifter som kräver enklare analyser kan i allt större omfattning utföras av mjukvara – ju högre andel av en kognitiv arbetsuppgift som kan delas in i moment och beslut, desto större är sannolikheten att en algoritm kan utföra uppgiften.<sup>3</sup>

Slutligen bör en innovation som framträtt under det sista decenniet nämnas, nämligen de smarta mobiltelefonerna. Mobiltelefonen har under de sista decennierna utvecklats från att vara ett exklusivt röstkommunikationsmedel till att bli en allt-i-allo-apparat som samlat en mängd tekniska apparater i en enda anordning. Telefonfunktionen är näst intill sekundär jämfört med funktioner som gör att vi kan fotografera, navigera oss i vår omgivning, eller skryta om våra privata bravader för vänner och familj över sociala medier. Sedan Apples iPhone lanserades 2007 och de första Androidtelefonerna året därpå, har antalet mobilabonnemang kopplade till smarta telefoner vuxit till över 3,4 miljarder under 2015.<sup>4</sup>

### Påverkan på samhället – vinnare och förlorare?

Det är uppenbart att dessa tekniska utvecklingar kan få ett stort genomslag i de branscher där applikationen av ny teknik har goda förutsättningar att skapa effektivitetsvinster. För den enskilde syns den digitala strukturomvandlingen tydligast i samband med att nya processer implementeras och ersätter gamla, och som med stor sannolikhet kommer leda till rationaliseringar av arbetsuppgifter. De som förlorar sina jobb hamnar då i vad som kallas teknologisk arbetslöshet.

<sup>2</sup> Google Self-Driving Car Project Monthly Driving Report September 2015.

<sup>3</sup> Se till exempel WEF (2016) Ford (2015) .

<sup>4</sup> Ericsson (2015).

Denna form av arbetslöshet beror på att arbetsgivarens efterfrågan på arbetskraft förändras i takt med att nya processer implementeras och förändrar arbetsuppgifternas innehåll, natur och kompetenskrav.

Som ett resultat av detta uppskattar World Economic Forum (WEF) att digitala strukturomvandlingen kan leda till en förlust av över 7,1 miljoner jobb globalt fram till år 2020. Huvuddelen av dessa jobb är inom administration och ekonomi, och är vad som ofta klassas som medelsvåra tjänstemannajobb med vissa repetitiva moment.

Samtidigt är det viktigt att poängtera att den tekniska utvecklingen kommer att skapa nya arbetstillfällen då tekniken i sig kan innebära ökad efterfrågan på andra områden. WEF menar dock att merparten av dessa nya jobb är högkvalificerade som ofta kräver en högre utbildning. Det uppskattade nettot – skillnaden mellan de jobb som väntas skapas och försvinna – antas dock vara negativt.<sup>5</sup> WEF intar därmed en pessimistisk hållning kring digitaliseringens påverkan på sysselsättningen.

Debatten om teknologisk arbetslöshet är dock knappast en ny sådan. Redan Aristoteles lyfte frågan om vad som skulle hända med tjänarna om dess verktyg kunde arbeta av sig själva. Tjänarens roll skulle då försvinna.<sup>6</sup> Under det förra århundradet fördes samma diskussion vid olika upp- och nedgångar i ekonomin och där tekniken antogs ha en negativ påverkan på sysselsättningen. Vid samtliga tillfällen visade sig prognoserna vara överpessimistiska då de konsekvent underskattade teknikens jobbskapande effekter. Förklaringen ligger sannolikt i att det är enklare att se teknikens negativa konsekvenser på befintliga jobb än att gissa vilka produkter och tjänster som kommer skapa efterfrågan för nya jobb i framtiden.<sup>7</sup>

Digitaliseringen har dock ett särdrag som särskiljer den från tidigare utvecklingar, och det ligger i att många av framstegen bygger på utveckling av immateriella tillgångar, alltså mjukvara. När ny teknik av mer fysisk karaktär får genomslag innebär detta ökad efterfrågan av fysiska produkter. För att möta efterfrågan krävs kapital och arbetskraft för att tillverka, vilket innebär investeringar och nyanställningar. De värden som skapas vid den ökade produktionen kommer därmed

<sup>5</sup> WEF (2016).

<sup>6</sup> Campa (2014).

<sup>7</sup> Pagano och Sbarica (2014).

fler grupper till del än de som varit med och tagit fram innovationen, då investeringarna ger avkastning och anställningarna större utbetalning av löner.

Mjukvara består av kod som sedan kan kopieras oändligt många gånger till en marginalkostnad som närmar sig noll. När mjukvaran är redo för lansering behöver den bara kopieras för att möta efterfrågan. Kedjan från framtagning till produktlansering är därmed mycket kort, och kan bestå av en handfull personer (ofta programmerare). På grund av att det är färre personer som delar på värdeökningen, är belöningarna för dessa personer ofta höga om deras innovation blir framgångsrik. Drift och underhåll av de mjukvarubaserade system som tagits fram skapar förvisso viss kringssysselsättning, men inte i nödvändigtvis i samma omfattning som en mer ”fysisk” innovation av samma produktivitetshöjande dignitet.<sup>8</sup> Detta har fått framstående ekonomer som Larry Summers att tala om att vi kan stå inför en sekulär stagnation<sup>9</sup> av liknande dignitet som rådde på 1930-talet.<sup>10</sup>

Ett företag som tar fram en kommersiellt framgångsrik mjukvara kan bli en enorm vinstaffär för dess grundare, som genom att innovationen inte behöver genomgå lika många led för att nå till slutkonsument som en fysisk produkt, får behålla en större del av kakan själv. Denna effekt förstärks av att digitala marknader ofta kännetecknas av oligopolistisk konkurrens. Dessa marknader har ofta teoretiskt mycket låga inträdesbarriärer då kostnaden att ta fram mjukvara är förhållandevis låg, men i verkligheten kännetecknas de flesta digitala marknader, som till exempel marknader för sociala media och sökmotorer, av ett fåtal aktörer. Genom att marginalkostnaden för att producera ytterligare en enhet av mjukvaran är mycket liten kan priset hållas nere. Det innebär att efterfrågan för kvalitets- och kostnadsmässiga alternativ, alltså budget-, mellan- och premiumsegment, på den aktuella marknaden minskar, då kunderna oftast väljer det bästa alternativet. Varför ska en konsument använda världens näst bästa sökmotor, när det är lika enkelt att få tillgång till den bästa? Och på digitala marknader där det

<sup>8</sup> Se t.ex. Brynjolfsson och McAfee (2013, 2014).

<sup>9</sup> Summers (2014).

<sup>10</sup> Hansen (1939).

finns fördelar med en stor användarbas, varför skulle kunden välja att ansluta sig till ett socialt nätverk där bara några av umgängeskretsen är aktiva, jämfört med konkurrenten där alla finns?

Tendensen att de värden som skapas genom digitala innovationer stannar i personalmässigt små företag, tillsammans med faktumet att många av digitaliseringens innovationer väntas slå ut enklare och medelsvåra jobb samtidigt som de nya jobben främst skapas för högutbildade, brukar beskrivas som att digitaliseringen är ”skill biased”. Det kan stärka de med en redan stark ställning på arbetsmarknaden, medan den väntas försvaga de med svag ställning.

### Historiska paralleller

Det är inte första gången tekniska innovationer ökat tempot i strukturmöjligheten och orsakat omvälvande förändringar i samhället. Brynjolfsson och McAfee menar att den digitala tekniken har många likheter med ångmotorn, samt el- och förbränningsmotorn, de basinnovationer som drev den första och andra industriella revolutionen. Liksom den digitala tekniken, som varit en viktig del av arbetslivet sedan 1960-talet, var både ång- och elmotorerna innovationer med åtskilliga decennier på nacken innan de respektive industriella revolutionerna fick genomslag.

När den första industriella revolutionens basinnovation, ångmotorn, uppfanns i början av 1700-talet var dess huvudsakliga applikation att pumpa vatten ur gruvor. Övergången till att bli industrins kraftkälla skedde inte förrän James Watt på 1770-talet gjorde en rad konstruktionsförbättringar som ökade ångmotorns verkningsgrad. Detta gjorde den till en pålitlig och lönsam kraftkälla, vilket möjliggjorde att den kunde appliceras och tillämpas inom allt fler processer och aktiviteter, och ledde slutligen till att allt fler tillverkningsprocesser kunde organiseras i fabrikkssystem. Ur detta föddes industrialismen.

En av den andra industriella revolutionens basinnovationer, elmotorn, började vid dess uppfinning i slutet av 1800-talet ersätta ångmotorer som kraftkälla. Det sena 1800-talets fabriker hade typiskt en centralt placerad ångmotor, som via drivlinor och remmar i fabrikstaket drev maskinparken nere på golvet. Starkare och mer pålitliga elmotorer kunde således bidra till produktivitetssökningar. Men det riktigt stora genomslaget kom inte förrän efter sekelskiftet då Henry Fords idéer om löpandebandsprincipen fick genomslag. Genom att ersätta den centrala kraftkällan med mindre motorer vid varje maskin, kunde

fabrikerna organiseras utifrån flöden och processer, och därmed var den moderna fabrikslinan uppfunnen. Detta höjde inte bara den totala verkansgraden, utan möjliggjorde för arbetet i fabriken att optimeras utifrån tillverkningens flöden. Tillsammans med introduktionen av Frederick Taylors vetenskapliga approach till organisering och optimering av tillverkningsprocesser, föddes den moderna industrin.

Vid stora teknikskiften utgör således teknikens prestandamässiga förbättringar bara en beståndsdel av strukturomvandlingens totala sprängkraft. De riktigt stora produktivitetssökningarna möjliggörs av att tekniken skapar förutsättningar för nya sätt att organisera arbetet. Detta kan i sin tur ge en delförklaring till varför det kan ta några decennier innan tekniska innovationer når sin fulla omvälvande potential. När ny teknik lanseras integreras den in i den rådande ordningen. Inte förrän en ny generation börjar arbeta med tekniken, och ser den som en självklar del av ordningen, börjar man ifrågasätta själva sammanhanget och implementeringen, och kan därefter hitta nya användningsområden.

### Står vi mitt i ett paradigmskifte?

The Second Machine Ages stora genomslag kan delvis förklaras av att den framgångsrikt lyckas förmedla en känsla att vi befinner oss mitt i ett paradigmskifte av historiska proportioner. En känsla av att vi klivit över tröskeln in i framtiden – en framtid som fram till nyligen känts mer avlägsen. De historiska parallellerna väcker även rädsla för att vi i vissa hänseenden riskerar röra oss tillbaka mot mindre demokratiska, meritokratiska och ojämlika samhällen. Om science fiction är vår främsta källa till framtidsskildringar är det värt att påpeka att dessa i regel beskriver dystopiska framtidssamhällen.

Samtidigt är det viktigt att påpeka att teknik är värderingsmässigt neutral – eventuella värderingar som vi påklistrar teknik härstammar från dess applikation och dess konsekvenser. Den pågående tekniska utvecklingen bär på oräkneliga möjligheter, inte minst för de som har det sämst ställt i världen. Tekniken har redan lyckats demokratisera tillgången till information och utbildning, de kanske främsta förutsättningarna till välbefinnande. Men dess påverkan bär även på många anade och oanade risker.

Digitaliseringen öppnar för en bred och öppen debatt om vilket slags samhälle vi vill se i denna stundande framtid. Den rådande strukturomvandlingen kommer sannolikt lämna få institutioner i våra sam-



hällen oberörda. Vi är många som anser att samhällets olika aktörer kommer behöva spela en aktiv roll att hjälpa medborgare att ställa om inför de stora förändringar som väntar, inte minst på arbetsmarknaden när arbetsuppgifter och processer automatiseras eller förändras till sin natur.

Sett till de historiska exemplen kan dock digitaliseringens största sprängkraft ligga i att tekniken möjliggör för nya sätt att organisera arbetet. Kan vi idag se några trender som pekar mot en motsvarighet till den tidiga industrialismen eller fordismen, och som kan skapa en ny typ av organisering av arbetet?

# Den plattformsbaserade arbetsmarknadens framväxt

Ett utmärkande drag för den digitala strukturomvandlingen är att utvecklingen tycks ske i ett högt tempo. Ett exempel är de företag som säljer tjänster via digitala plattformar, och som på mycket kort tid blivit marknadsledande på sina respektive marknader. Detta avsnitt tar avstamp i den omskrivna delningsekonomin för att beskriva en utveckling på arbetsmarknaden som idag sannolikt befinner sig i sin linda, men vars snabba och omfattande framväxt tyder på att denna typ av arbete kan komma att utgöra en signifikant andel av sysselsättningen på arbetsmarknaden i framtiden. Och det är i denna utveckling vi möjligen kan skönja en ny typ av organisering av arbetet via intermediera digitala plattformar.

## Delningsekonomin<sup>11</sup>

Många använder samlingsbegreppet delningsekonomin för att beskriva detta fenomen, men det råder oenighet kring vad som bör och inte bör ingå i begreppet. Den kanske vanligast förekommande definitionen kommer från forskaren Rachel Botsman som beskriver delningsekonomin som:

*”System som aktiverar outnyttjade värden av alla möjliga sorters tillgångar, vilka genom modeller och marknader möjliggör ökad effektivitet och tillgång.”<sup>12</sup>*

I detta samlingsbegrepp finns en rad mer eller mindre etablerade fenomen, företag, initiativ och branscher som syftar till att genom sammankopplingen av individer hitta nya vägar till information, varor

<sup>11</sup> För en bra sammanfattning av fenomenet som helhet, se Ingram, Tiegländ och Felländer (2015).

<sup>12</sup> Botsman och Rogers (2011).

och tjänster. Det ryms samtidigt en rad klassificeringar inom definitionen delningsekonomin. Tankesmedjan Oui Share klass-ar delningsekonomin under det bredare begreppet den kollaborativa ekonomin,<sup>13</sup> och definierar den som:

*”Den sömlösa cirkulationen av produkter och tjänster mellan individer genom delande, bytande, handel, uthyrning, utlåning eller gåvor, som möjliggör för tillgång istället för ägarskap, och reducerar spill.”*

I Oui Shares definition av den kollaborativa ekonomin ingår även:

- crowdfunding (gräsrotsfinansiering) som möjliggör för utlåning av kapital mellan individer för att finansiera kreativa, sociala eller entreprenöriella projekt, till exempel Kickstarter.
- öppna kunskapskanaler, som möjliggör spridandet av fri kunskap, till exempel Wikipedia.
- öppen design och tillverkning, som möjliggör för öppna designprocesser, tillverkning och distribution av fysiska produkter, till exempel 3D-printshoppar och så kallade ”makerspaces”.
- öppna makt- och governance-system, som möjliggör för öppna, horisontella organisationer, offentliga tjänster och medborgerliga initiativ.

Förespråkare för delningsekonomin och kollaborativ konsumtion pekar ofta på att målet är att bryta samhällets ohållbara konsumtionsmönster. Genom att en individ kan dela med sig av en resurs, vars nyttjande i vanliga fall begränsas till den enskilde ägaren, kan resursen göras tillgänglig för en större grupp individer. Detta innebär att produktens nyttjandegrad ökar, vilket antas leda till positiva, miljömässiga effekter, utan att den av konsumenten upplevda nyttan av att konsumera resursen minskar.<sup>14</sup>

Att dela med sig av begränsade resurser, och därmed göra dem till gemensamma, har alltid spelat en viktig roll i våra samhällen. Men i och med den moderna marknadsekonomin framväxt har delandet fått en allt mindre framträdande funktion i hur de begränsade resurserna fördelas.

<sup>13</sup> Oui Shares hemsida.

<sup>14</sup> Den upplevda nyttan av exklusivitet går dock förlorad.

## System för tillit möjliggör för decentraliserade transaktioner

Att dela med sig av en privatägd resurs kräver tillit. Ägaren av en delningsbar resurs måste kunna lita på att den ena parten inte drar otillbörlig nytta av situationen<sup>15</sup> på ett sätt som missgynnar ägaren av resursen. Svårigheten att etablera tillit till främlingar är en förklaring till varför delandet av resurser är mer vanligt i lokala miljöer och inom privata nätverk – vi litar helt enkelt mer på grannar, familj och vänner som vi har någon form av långsiktigt förhållande med.<sup>16</sup>

Tillit är en förutsättning för att delningsekonomin ska fungera. För att lösa detta använder sig många aktörer inom delningsekonomin av rating- och betygssystem för att skapa tillit utanför de lokala miljöerna och privata nätverken. Rating- och betygssystem har länge förekommit på auktions-, försäljnings- och prisjämförelsesajter.

Ratingsystemen möjliggör för transaktionens ingående parter att ge feedback på den genomförda transaktionen, vilket motverkar opportunistiskt agerande och skapar incitament för transaktionens parter att agera långsiktigt, vilket även antas vara kvalitetshöjande. Om en stor grupp främlingar har goda erfarenheter av en viss aktör, upplevs sannolikheten att transaktionen blir lyckad som högre, och en känsla av tillit uppstår. Därför beskrivs ibland transaktioner som sker med stöd av ratingsystem som självreglerande.<sup>17</sup>

*”Arbetets löner varierar [även] om en liten eller stor mängd tillit vi-lar på arbetets utförare... När en person sysselsätter enbart sitt eget kapital i sitt yrke finns ingen tillit; och krediten som han kan få från andra beror, inte enbart på sitt yrkes natur, utan på deras åsikt om hans lycka, rättskaffenhet och noggrannhet.”*<sup>18</sup>

- Adam Smith, Nationernas välstånd<sup>19</sup>

Många av våra regleringar, etablerade standarder, certifieringar och yrkesskydd finns idag för att främja tillit och garantera att de transaktioner som sker i samhället skyddar utsatta parter, garanterar

<sup>15</sup> Eller agerar opportunistiskt, som det heter på ekonomiska.

<sup>16</sup> Dietz, Ostrom och Stern (2003).

<sup>17</sup> Cohen och Sundararajan (2015).

<sup>18</sup> Egen översättning.

<sup>19</sup> Smith (1776).

säkerhet, kvalitet och motverkar fusk. Om ratingsystemen kan uppfylla samma funktion som dessa, men gör det mer effektivt, är då gamla standarder och yrkesskydd fortfarande relevanta? Till detta återkommer vi senare i rapporten.

### **Är det verkligen delningsekonomin vi bör prata om?**

Om vi återgår till frågeställningen om vad som egentligen bör ingå i begreppet delningsekonomi, tycks en central aspekt vara att det bör handla om att en resurs kan delas, såsom kunskap, tjänster eller fysiska ting. Många menar även att minskad miljöpåverkan bör finnas med som en central drivkraft.

Den oenighet som uppstått kring användandet av begreppet delningsekonomi härstammar i att en rad aktörer skapat en begreppsglidning från det mer ursprungliga begreppet. Ofta handlar kritiken om att det finns mer framträdande motiv till transaktionen än just delande och minskad miljöpåverkan.<sup>20</sup> Samtidigt har en uppsjö av alternativa benämningar och klassifikationer uppstått.

Ett vanligt förekommande alternativt begrepp är on-demandekonomin, vilket beskriver plattformar som förmedlar lokalt utförda tjänster där en ersättning utgår till utföraren. Begreppet nyttjandekonomi har förekommit i Sverige för att beskriva sådana tjänster. För att förenkla transaktionen är ofta ratingsystem inbyggda i plattformen, och kan syfta till att förmedla transaktioner inom allt från hushållsnära arbete, till taxi- och samåkningstjänster.

Ett annat vanligt förekommande begrepp är crowdsourcing. Skillnaden mot en on-demandplattform är att crowdsourcing förmedlar virtuella arbetsuppgifter som utförs av decentraliserade utförare ”framför datorn”. Ofta utgår någon form av ersättning. Crowdsourcingens decentraliserade, virtuella natur innebär att arbetets geografiska belägenhet enbart begränsas av tillgång till relevant utrustning och internetuppkoppling. Detta innebär i sin tur att de marknader som plattformarna skapar ofta är internationella.

<sup>20</sup> The Harvard Business Review, 28 januari 2015.

Ett annat mer omfattande alternativt begrepp till delningsekonomi, och som bland annat används av Europeiska kommissionen, är den kollaborativa ekonomin. Syftet att använda detta begrepp tycks vara att understryka att det rör sig om transaktioner mellan individer av temporär natur.<sup>21</sup>

Gemensamt för samtliga begrepp är att det handlar om en förmedling av transaktioner mellan individer. I många fall utgår någon typ av ersättning mellan transaktionernas parter, och i de mer omskrivna exemplen finns ofta ett vinstintresse. Vinstintressen utesluter dock inte att ett företags affärsmodell syftar till att minska miljömässig påverkan eller att mer effektivt nyttja samhällets begränsade resurser, men kan användas för att leda tankar från det faktum att det i grunden rör sig om en kommersiell transaktion. Och om transaktionen har stora likheter, eller rentav konkurrerar med existerande aktörer, är risken överhängande att aktörer utnyttjar ett nytt begrepp i syfte att få otillbörliga fördelar.

Denna rapport vill påvisa att motiven, den relevanta marknaden på vilken transaktionen utförs och syftet bakom transaktionen spelar roll. Och i och med att utnyttjandet av begrepp redan idag används av vissa aktörer för att söka otillbörliga konkurrensfördelar, är det då lämpligt att använda det populära begreppet delningsekonomi, när det i själva verket kanske rör sig om en än bredare företeelse i samhället?

Vare sig den intermediära plattformen syftar till att minska resursutnyttjandet genom att göra fysiska eller intellektuella tillgångar mer lättillgängliga, eller inte, uppstår en rad frågeställningar som rör denna nya typ av förmedling av transaktioner. Gränsdragningen mellan vad som är en kollaborativ eller delande transaktion, och en rent kommersiell sådan är inte enkel. Med tanke på diversiteten av plattformar och diversiteten av aktiviteter som kan försiggå kan inga generella slutsatser dras utan att se till det enskilda fallet, och då är det inte ens säkert att en definitiv slutsats kan nås.

### **Intermediära plattformar, plattformsekonomi och plattformsbaserat arbete**

För att delvis undvika den svåra gränsdragningsproblematiken går det istället att utgå från det faktum att fenomenet i stort bygger på användningen av intermediära app- eller webbaserade plattformar för att

<sup>21</sup> Europeiska kommissionen (2016).

möjliggöra transaktioner mellan decentraliserade utförare och beställare. Användandet av begreppet plattformsekonomi har blivit allt mer förekommande, och innebär att vi i begreppet istället utgår från *hur* transaktionerna förmedlas, istället för *varför*.

Vad som mer talar för detta begrepp är att den utgår från att den intermediära plattformen är en typ av organisatorisk innovation som grundas i applikationen av avancerad teknik och smart mjukvara. Denna applikation kan användas för att arbetsleda med begränsat behov att behöva samla utförare på gemensamma ytor. Och när plattformar möjliggör för transaktioner mellan individer där det utgår någon form av ersättning, så agerar man i någon bemärkelse på en ny typ av decentraliserad arbetsmarknad. Det är denna plattformsbaserade arbetsmarknad och plattformsekonomi som rapporten ämnar analysera.

### De arbetskraftsförmedlande plattformarnas framväxt

Den plattformsbaserade arbetsmarknaden har på mycket kort tid gått från småskaliga, lokala initiativ till att direkt eller indirekt stå för miljontals människors försörjning i olika grad runtom i världen. Tidsskriften Time Magazine uppskattade i en studie att 22 procent av den amerikanska arbetskraften får delar av sin försörjning via tjänsteförmedlande plattformar.<sup>22</sup> Endast 0,4 procent av amerikanerna tycks dock sysselsätta sig på heltid genom denna typ av arbete.<sup>23</sup> En studie över Sverige, som Unionen delfinansierat, visar att tolv procent av svenskarna har förvärvat inkomster genom att arbeta via intermediära plattformar, men även här tycks det vara i relativt begränsad omfattning.<sup>24</sup> En brittisk studie som motsvarar den svenska visade att elva procent av britterna arbetat inom plattformsekonomin.<sup>25</sup>

Sett till antalet heltidsarbetande kan fenomenet således uppfattas som något begränsat i nuläget. Många tror dock att det finns en stor potential för fenomenet att snabbt kunna växa till något betydligt större. En sådan indikation på fenomenets potential är mängden riskkapital som investeras i startupföretag vars affärsidé bygger på plattform-

<sup>22</sup> Time Magazine, 6 januari 2016.

<sup>23</sup> Harris och Kreuger (2015).

<sup>24</sup> Huws och Joyce (2016b).

<sup>25</sup> Huws och Joyce (2016a).

baserad förmedling av varor och tjänster. Under 2014 ökade mängden investerat kapital i amerikanska så kallade on-demandföretag med 514 procent till totalt 4,12 miljarder dollar jämfört med 2013. Under 2015 års första halva investerades totalt 3,78 miljarder USD i on-demandföretag. Konsultföretaget PWC uppskattar att delningsekonomin år 2025 globalt kommer omsätta 335 miljarder dollar, varav över 120 miljarder USD uppskattas komma från tjänsteförmedlande plattformar.<sup>26</sup> Sett till den totala världsekonomin är detta en relativt liten siffra, men estimatet bör ses som konservativt.

Data om de enskilda plattformarnas storlek är relativt begränsad. I tabell 1 redovisas Smith och Lebersteins (2015) statistik för ett urval större plattformar. Sett till antalet arbetare tycks de största plattformar vara förmedlare av virtuellt arbete, hushållsnära tjänster, transporter och leveranser. Men givet hur snabbt vissa av dessa plattformar vuxit fram är sannolikt bäst-före-datumet på tabell 1 relativt kort. Företaget Sidecar har till exempel gått i konkurs under författandet av denna rapport.

<sup>26</sup> PWC (2015).



Företag	Typ av tjänst	Arbetskraftens storlek	Geografiskt område
Uber	Transport	160 000	Internationell
Lyft	Transport	50 000	USA
Sidecar*	Transport	6 000	Större städer i USA
Handy	Hushållsnära tjänster	5 000	USA
Taskrabbit	Hushållsnära tjänster	30 000	Internationell
Care.com	Hushållsnära tjänster	6 600 000	Internationell
Postmates	Leveranser	10 000	Internationell
Amazon Mechanical Turk	Crowdwork	500 000	Internationell
Crowdfunder	Crowdwork	5 000 000	Internationell
Crowdfunder	Crowdwork	8 000 000	Internationell
Clickworker	Crowdwork	700 000	Internationell

Tabell 1: Större tjänsteförmedlande plattformar. Källa: Smith och Leberstein (2015)<sup>27</sup> (\*Sidecar avvecklade sin verksamhet den 31 december 2015)

Samtidigt som det är nödvändigt att reflektera över den begreppsvärld som plattformarna utgör, är det inte helt enkelt att förmedla en helhetsbild över fenomenets natur och funktion. Därför behövs konkreta exempel. En inventering över samtliga större plattformars funktion och historia ryms inte inom denna rapportens begränsningar, utan

<sup>27</sup> Smith och Leberstein (2015).

nedan ges istället tre exempel som beskriver tre medialt uppmärksammade plattformar med olika funktioner, och den problematik de gett upphov till.

## Uber

Uber är en amerikansk taxi- och samåkningsplattform, vars framväxt, popularitet och inte minst kommersiella framgångar, inspirerat otaliga plattformar och tjänster inom en mängd branscher. Det är dessutom världens högst värderade onoterade företag och antagligen den medialt mest bevakade och omskrivna plattformen.

Uber grundades i San Fransisco 2009 och var från början en applikation som erbjöd taxiförare en teknisk lösning för att få körningar förmedlade på ett smidigare och billigare sätt än vad dåvarande taxitjänster erbjöd. Tjänsterna bestod främst av limousintjänster där förare och kund kunde betygsätta varandra efter genomförd körning, och där betalningar sköttes helt genom applikationen.

Liksom i Sverige består många amerikanska taximarknader av åkerier och enskilda taxilicensägare, men till skillnad från Sverige kan taximarknaden överlag ses som mer reglerad i ett flertal avseenden. Den fria etableringsrätten för förare är betydligt mer inskränkt på grund av att mängden utfärdade taximedaljonger är begränsad. Samtidigt är det fritt fram för medaljongägare att köpa och sälja dessa på öppna marknader. Utbudet av taxibilar på marknaden vid en given tidpunkt är därmed begränsad.

Företaget har inga anställda förare och äger inga bilar, utan använder sig av egenföretagande taxichaufförer istället för anställda förare, vilket även innebär att företaget kan undvika en rad overheadkostnader som bland annat personaladministration.<sup>28</sup> Framgången i plattformens hemland USA har inneburit att antal aktiva förare har vuxit från noll till över 160 000 mellan sommaren 2012 och januari 2015. Enligt en studie baserad på företagets egna data jobbar 38 procent av Ubers partnerförare heltid mot plattformen, medan 62 procent har ett heltids- (31 procent) eller deltidsarbete (31 procent) vid sidan av Uber-uppdragen.

Uber har därmed sänkt trösklarna för enskilda förare att äntra taximarknaden. Samtidigt har detta i hög utsträckning skett genom att

<sup>28</sup> Ubers wikipediasida.

helt eller delvis kringgå och undvika existerande regelverk som av olika skäl begränsar utbudet av taxibilar. Ett resultat tycks ha blivit att utbudet av taxibilar ökat. Samtidigt kan företagets initiala fokus på att förmedla premiumbilar även ha bidragit till att öka kvaliteten på utfärdade taxitjänster på många lokala marknader. Att taxiplattformen är appbaserad innebär att företaget undviker de kostnader som telefonbaserade sambandscentraler innebär. Ubers bilar tar heller inte upp passagerare från gatan, utan får alla körningar förmedlade via appen, vilket antas öka förarnas beläggning och innebär att bilen i teorin kan vara uppdragslös färre timmar jämfört med en traditionell taxibil. För att säkerställa att efterfrågan av taxibilar uppfylls använder företaget en så kallad ”price surge”-mekanism, och innebär att priset för kunderna ökar med en multiplikator om efterfrågan på körningar ökar inom ett visst geografiskt område. Detta innebär att det skapas incitament för förare att äntra marknaden och möta efterfrågan, vilket bör leda till att utbud enklare kan möta efterfrågan.

#### *Ubers många turer och oväntade vändningar*

Ubers popularitet bland konsumenter och många av dess förare är dock inte den enda faktorn bakom plattformens omfattande bevakning i media – Ubers metoder och upplägg kan uppfattas som allt från banbrytande och revolutionerande, till kontroversiellt och regelvidrigt.

En sådan kontrovers är frågan om förarnas ersättning. I en delvis egenförfattad rapport<sup>29</sup> om Uberförarnas sammansättning, löner och villkor, menar författarna att förarnas betalning i genomsnitt är sex dollar högre per timme jämfört med vanliga taxichaufförer.<sup>30</sup> Det har dock framförts kritik mot denna jämförelse då Uber varken står för drivmedelskostnader, service på fordonen och betalar inte heller några socialförsäkringar, vilket inte räknas in i jämförelsen. Uber ansvarar heller inte för att förare betalar skatter eller andra avgifter, utan företaget har menat att ansvaret för detta ligger på partnerförarna.

Dessa är i regel egenföretagare, och bär därmed ansvaret för att sköta sin egen bokföring. Om dessa nödvändiga kostnader för den enskilde

<sup>29</sup> Jonathan Hall är samhällspolitisk chef på Uber.

<sup>30</sup> Hall och Kreuger (2015).

företagaren beaktas innebär det att den genomsnittlige Uberföraren har sämre nettotimmersättning jämfört med en ”vanlig” taxi-chaufför.<sup>31</sup>

I USA, Ubers största marknad, har det uppstått ett väldokumenterat missnöje om arbetsvillkor, ersättning<sup>32</sup> och ojusta påtryckningsmedel från plattformen, där förare som talat ut om villkoren på plattformen fått sina konton avstängda<sup>33</sup>. Ett omskrivet exempel som ledde till omfattande protester och strejker skedde efter nyår 2016, då Uber sänkte sina priser med 15 procent för att möta konsumenternas minskade köpkraft efter jul- och nyårshelgerna.<sup>34</sup>

Frågan om förarnas klassificering har inneburit att en rad stämningar lämnats in mot plattformen som argumenterar för att förarna är så kallade falska egenföretagare och således bör omklassas som anställda. Resultaten från de olika stämningsansökningarna har varierat, och många pågår i skrivande stund. En kalifornisk rättsprocess ledde i april 2016 till en förlikning som innebar att de målsägande förarna behöll sin egenföretagarstatus. I förlikningen gick Uber bland annat med på att betala ut totalt 100 miljoner dollar till förarna, samt att förändra vissa förfaranden och utformningen av plattformen. Bland annat genom att ge förarpaneler insyn i disciplinära processer mot förarpartners för att motverka godtyckliga nedstängningar av förarkonton.<sup>35</sup>

Företagets agerande har väckt starka reaktioner även utanför USA, både från statsmakter och den etablerade taxiindustrin. Plattformen har helt eller delvis förbjudits i en rad städer, delstater och länder. Under sommaren 2015 häktades Ubers Europachef i Frankrike,

samtidigt som det skedde stora taxiprotester mot företaget, och resulterade i att ett antal Uber-bilar sattes i brand. Liknande protester har även skett i en rad städer runt om i världen.<sup>36</sup>

<sup>31</sup> Beat the Press Blogg, 23 januari 2015.

<sup>32</sup> UK Business Insider, 10 februari 2015.

<sup>33</sup> The Rideshare Guy (blogg), 26 juli 2016.

<sup>34</sup> Bloomberg, 1 februari 2016.

<sup>35</sup> Financial Times, 22 april 2016.

<sup>36</sup> Financial Times. 3 juli 2015.

I Europa har missnöjet främst riktats mot tjänsten UberPop, vilken liknar plattformens övriga utbud av taxitjänster, men med skillnaden att UberPop kan användas av privatpersoner utan taxilicens i oregistrerade taxibilar. Detta kallas för samåkning, men då körningarna görs mot ersättning utöver drivmedelskostnader och slitage, anser många att tjänsten är slående lik vanlig taxiverksamhet. Som svar på anklagelsen om att man tillhandahåller en svarttaxitjänst har företaget försvarat sig med att påstå att man enbart tillhandahåller en teknisk plattform som förmedlar tjänster mellan oberoende individer, och att man därmed har begränsat ansvar för de transaktioner man ger upphov till.

*”Uber är en teknikplattform. Vi matchar de som kan erbjuda transport med de som behöver förflytta sig från en plats till en annan. Men vi kan inte betala någon annans skatt åt dem. Driver du ett eget företag måste du själv bestämma hur du vill göra...”*

- Lars Dyrhagen, Ubers f.d. head of policy i Sverige<sup>37</sup>

Resonemanget har dock många kritiker. Bland annat Transportstyrelsen och branschorganisationen Taxiförbundet, som menar att det rör sig om en plattform för svarttaxiverksamhet. Motiveringen är att det knappast rör sig om en samåkningstjänst där passagerarna tillsammans med föraren delar på transportkostnaden.<sup>38</sup> Transportstyrelsen har anmält företaget, och i mars 2016 fastslog Svea hovrätt att Transportstyrelsen har rätt i sin anmälan.<sup>39</sup> Samtidigt har över 30 förare dömts för olaga taxiverksamhet sedan sommaren 2015.<sup>40</sup> Den 12 maj 2016 stängde företaget ner tjänsten i Sverige.<sup>41</sup>

Utöver anklagelserna att främja svarttaxiverksamhet har Taxiförbundet kritiserat Uber från att smita undan bolagsskatt och för att plattformen vägrar ansvara för att dess förare betalar relevanta skatter och avgifter.<sup>42</sup> I en granskning av Uber Pop som Sveriges Radio utförde under sommaren 2015 uppgav tre av tio UberPop förare att de inte

<sup>37</sup> Di Digital, 22 oktober 2015.

<sup>38</sup> Sveriges Radio, 2 juli 2015.

<sup>39</sup> Transportstyrelsen (2016).

<sup>40</sup> Dagens Nyheter, 11 mars 2016.

<sup>41</sup> Dagens Nyheter, 11 maj 2016.

<sup>42</sup> Di Digital, 22 oktober 2015.

betalar någon skatt.<sup>43</sup> Regeringen reaktion har varit att låta utreda frågan, och den särskilde utredare Amy Rader Olsson har uttalat att en möjlig slutsats är att UberPop-liknande samåkningstjänster bör förbjudas.<sup>44</sup>

Runtom i världen diskuteras just nu hur Uber och konkurrerande taxiplattformar med snarlikt upplägg kan regleras. Vissa städer, regioner och länder har valt att helt förbjuda tjänsten, medan andra har börjat ställa krav på och anpassa sig efter plattformen. Detta har bland annat lett till att Uber stängt ned sin verksamhet på vissa håll, medan andra valt att skapa reglering för att tillmötesgå utvecklingen.

En annan utveckling är fackliga initiativ för att kollektivt försöka påverka villkor och ersättningar på plattformen. I delstaten Washingtons huvudstad Seattle har till exempel stadsfullmäktige beslutat att ge Uberförarna möjlighet att organisera sig fackligt.<sup>45</sup> I maj meddelade företaget att man i New York slutit ett avtal med den lokala föreningen av International Association of Machinists and Aerospaceworkers Union för att bilda en särskild förening som kallas Independent Drivers Guild. Gillet klassas inte som en fackförening, då detta inte tillåts av amerikansk konkurrenslagstiftning, men innebär att legitima representanter för förarna tillåts vara med och påverka vissa aspekter av sitt arbete.<sup>46</sup> Förhandlingen med fackförbundet hade vid avtalstecknandet pågått i ett år, och motivationen till dialogen tycks vara att företaget vill bättra sin dialog med plattformens förare.<sup>47</sup>

<sup>43</sup> Sveriges Radio Ekot, 2 juli 2015.

<sup>44</sup> SvD Brännpunkt, 22 juli 2015.

<sup>45</sup> Seattle Times, 28 november 2015.

<sup>46</sup> New York Times, 10 maj 2016.

<sup>47</sup> Financial Times, 10 maj 2016.

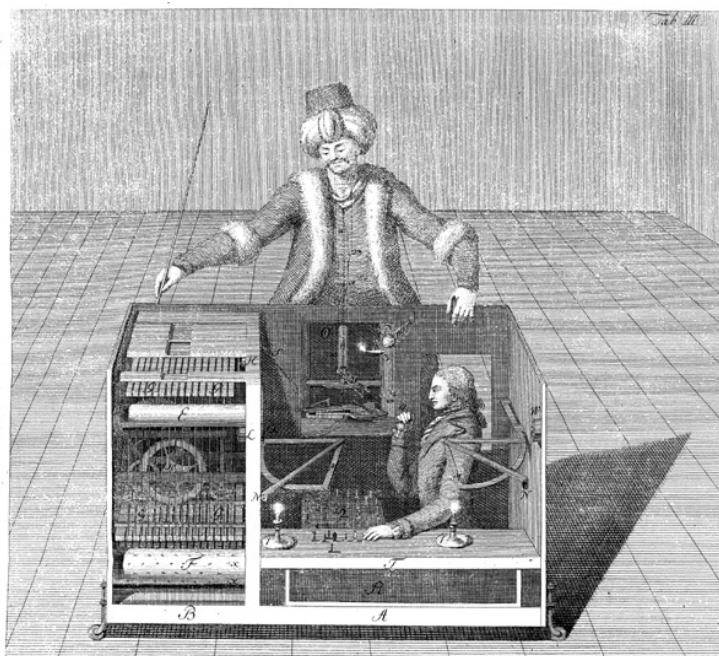
## Amazon Mechanical Turk

Amazon Mechanical Turk är en crowdsourcingplattform som startades 2005 av elektronikkommers- och molntjänsteföretaget Amazon.com. Mechanical Turks plattform förmedlar så kallade *human intelligence tasks* (HIT) mellan beställare och decentraliserade utförare. Arbetsuppgifterna utförs i virtuella miljöer och är arbetsuppgifter som av olika skäl faller utom beställarens förmåga att utföra själv med hjälp av mjukvara, och möjliggör för en form av outsourcing av tidskrävande virtuella arbetsuppgifter. Till skillnad från matematiska algoritmer som möjliggör för elektronisk behandling av data, förmedlar tjänsten mänsklig behandling av data.<sup>48</sup>

Namnet Mechanical Turk härstammar från en uppmärksammas 1700-talsuppfinnning kallad "Turken", som av dess uppfinnare uppgavs vara en automatiserad schackmaskin vars mekaniska dator kunde spela mot mänskliga motståndare och lösa komplicerade schackproblem. Uppfinningen visade sig dock vara en bluff. Maskinen gav visserligen sken av att vara en mekanisk databehandlingsmaskin, men i ett osynligt fack bakom mekaniken doldes en schackmästare som utförde alla dragen (se ett försök till att visualisera detta i figur 1).<sup>49</sup>

<sup>48</sup> Amazon Mechanical Turks Wikipediasida.

<sup>49</sup> The Turks Wikipediasida.



Figur 1: En (felaktig) gissning av hur Turken, den första fejkade schackdatorn. Källa: Wikimedia commons

Mechanical Turks utformning är nära besläktad med Turken. En beställare kan lägga upp arbetsuppgifter via Mechanical Turks hemsida eller via en *Application Programming Interface* (API). Ett API är ett gränssnitt som ger tillgång till delar av API-tillhandahållarens kod och används inom programmering för att förenkla programmering och utformning av mjukvara.<sup>50</sup> Att Mechanical Turk tillhandahåller en API gör det möjligt för beställare att utforma egna program för att

<sup>50</sup> Wikipedia om API.



automatisera beställningar av arbetsuppgifter från Amazon. Beställaren anger relevant information för fakturering, prissätter arbetsuppgiften, samt uppskattar tidsåtgång. Det finns även möjlighet att ställa kvalifikationskrav mot utförarna, vilket kan innebära att utförarna behöver besvara ett frågebatteri eller tidigare ha framgångsrikt slutfört en viss mängd arbetsuppgifter på Mechanical Turk.

Arbetsuppgifterna listas därefter och gör det möjligt för de anonyma utförarna, även kallade *Turkers*, att utföra uppdragen. Efter uppdragets slutförande ges beställarna möjlighet att utvärdera hur arbetet utförts. Om beställaren anser att arbetet inte håller god kvalitet kan hen vägra att betala för arbetet. Om arbetet godkänns utgår ersättning till utförarna. Förutom tillgången till ersättning är utvärderingarna viktiga för utföraren, då dessa kan ge tillgång till de tidigare nämnda arbetsuppgifterna med särskilda kvalifikationskrav.

Typen av arbeten som förmedlas via plattformen varierar, men kan innefatta allt från att processa ljud, bild och video, sortera, städa och kvalitetsgranska rådata, samla in och bidra med information till enkäter och hemsidor, granska dokument, samt olika typer av databehandling och översättning.

Mechanical Turks utförare är egenföretagare. Detta innebär att arbetet utförs när utförarna själva anser sig ha tid till och vilja att arbeta mot plattformen. Det innebär att varken beställare eller plattform omfattas av arbetsgivaransvar, vilket bland annat innebär att man inte omfattas av lagstadgad federal minimilön och eller andra arbetsgivaransvar. Utförarna ansvarar till exempel själva för att rapportera skatter. Arbetet mot plattformen kan utföras från överallt i världen, men kontant ersättning utgår endast till utförare i USA och Indien – utförare i övriga länder får betalt i form av kuponger att handla på Amazons webbshop.

#### *Amazon och dess behandling av den mänskliga komponenten*

Mechanical Turks plattform kan beskrivas som en plattform där beställningar av mänskligt utfört arbete kan göras så likt en datorinteraktion som möjligt. Affärsidén bygger just på att möjliggöra arbeten som ligger strax utanför gränsländet till vad en dator klarar av. Den digitala slöjan skapar dock problem när den döljer den mänskliga arbetskraften som utför arbetet.

“Jag är en människa, inte en algoritm, men uppdragsgivarna verkar tro att jag enbart finns för att tjäna deras önskemål.”

Kristy Milland, Turkernation, i ett öppet brev till Amazon.com:s VD Jeff Bezos<sup>51</sup>

Ett av de mer ökända problemen med Mechanical Turk-plattformen är att dess ryktes- och kvalitetskontrollsystem är ensidigt. Det innebär att det enbart är utförare som utvärderas i de transaktioner som förmedlas. Samtidigt är plattformen riggad så att om en beställare inte är nöjd med arbetsuppgiften behöver hen inte betala för arbetet, men får samtidigt behålla arbetet som utförts. Detta kryphål har utnyttjats av beställare för att få arbeten utförda gratis.<sup>52</sup>

Många av plattformarnas mer regelbundna utförare har skapat samlingsplatser för att diskutera och samla information om allt från arbetsmetod och programmering, till arbetsvillkor och ersättning.<sup>53</sup> Det systematiska utnyttjandet av gratis arbetskraft skapade givetvis reaktioner och krav om att Amazon borde åtgärda kryphålet från dessa forum. En möjlig lösning på problematiken var att Amazon skapade ett tvåsidigt utvärderingssystem, vilket skulle skapa incitament för uppdragsgivare att skapa ett gott rykte, samtidigt som oseriösa uppdragsgivare kunde undvikas. Kraven om åtgärder från utförarna möttes dock med kompakt tystnad från företaget.<sup>54</sup>

Utförarna har istället tagit saken i egna händer och skapat den användargenererade databasen Turkopecticon med hjälp av forskare från University California i San Diego. Genom Turkopecticon får användarna möjlighet att utvärdera transaktioner med enskilda utförare, vilket inneburit att man skapat ett *de facto* ratingsystem mot Mechanical

<sup>51</sup> The Guardian, 3 december 2014.

<sup>52</sup> Irani och Silberman (2013).

<sup>53</sup> Till exempel Turkernation (<http://turkernation.com/>) eller wiki-sajten Dynamo (<http://wiki.wearedynamo.org/>)

<sup>54</sup> Irani och Silberman (2013).

Truks uppdragsgivare. Tillgång till databasen görs möjlig genom en webbläsarplugin som lägger sig ovanpå Mechanical Turks uppdrags-sida och gör det möjligt för utförare att enkelt informera sig om enskilda uppdragsgivares rykte (se figur 2).<sup>55</sup>



Figur 2: Illustration hur det egenkonstruerade ratingsystemet Turkopticon ser ut på Amazon Mechanical Turk. Källa: Lilly Irani (<https://quote.ucsd.edu/lirani/projects/turkopticon-reconfiguring-crowdsourcing/>)

Utöver problemen med betalningskryphålet finns andra uppmärksammade problem med plattformen. Den genomsnittliga timersättningen på Mechanical Turk understiger två dollar i timmen – långt under den federalt lagstadgade amerikanska minimilönen. Annan kritik rör problem med utbetalning av ersättning till utförarna, samt att Amazon enbart betalar utförare utanför USA och Indien i värdekuponger till företagets egen webbshop. Samtidigt tycks företaget inte visa någon vilja att över huvud taget föra en dialog med dess utförare.<sup>56</sup>

<sup>55</sup> Ibid.

<sup>56</sup> The Guardian, 3 december 2014.

## Airbnb

Airbnb är en plattform som förmedlar tillfälliga uppehållen till privatpersoner. Företaget grundades 2008 och ger privatpersoner möjligheten att via plattformen hyra ut sina hem eller delar av sina hem till gäster.<sup>57</sup> Plattformen listar idag över två miljoner objekt och förmedlar boende åt över 60 miljoner människor årligen<sup>58</sup>, vilket lett till att tjänsten kallats för världens största hotellkedja.

Syftet med plattformen är att göra underutnyttjade resurser i form av extrarum och underutnyttjade bostäder tillgängliga för flera. Om någon är bortrest över en helg kan hen lika gärna hyra ut den tomma lägenheten, vilket innebär att den kan användas till att skapa ett ekonomiskt överskott och ett mer effektivt resursutnyttjande. Uthyrning av semesterhem mellan privatpersoner har varit vanligt förekommande långt innan Airbnb, men plattformens utformning gör att dessa marknader blivit större och mer internationella, samtidigt som tröskeln att hyra ut hela eller delar av sitt hem minskat för den enskilde privatpersonen.

Liksom många andra plattformar tillhandahåller Airbnb ett tillitskapande ratingsystem för att utvärdera både uthyrare och hyresgäster. Detta antas öka viljan att hyra ut sitt hem, samt minskar tröskeln för privatpersoner att hyra från andra privatpersoner istället för att bo på vandrarhem eller hotell.

*Det här är inget jäkla hotell, eller?*

Även Airbnb har orsakat en del kontroverser både i Sverige och internationellt. En kritik har varit att företaget möjliggör för privatpersoner att kringgå reglering som gör att en ojämn spelplan mot konkurrenter i form av hotell och vandrarhem skapas. Dessa möter i regel striktare regleringar jämfört med Airbnbuthyrare. Den differentierade regleringsbördan har dock förekommit lika länge som privat uthyrning av semesterbostäder förekommit, men konkurrensen har blivit mer kännbar i takt med att plattformen ökar omfattningen av denna typ av förmedling.

Plattformens utformning har samtidigt skapat en del oönskade betenden. Förekomsten av hela bostadshus som köps upp i syfte att hyra

<sup>57</sup> Airbnb:s Wikipediasida.

<sup>58</sup> Airbnb:s hemsida.

ut rum har drivit upp hyror i vissa städer, vilket trängt undan de ursprungliga hyresgästerna. Företagets ursprungliga idé om att möjliggöra för fler att hyra ut outnyttjade rum eller lägenheter kommer därmed lite på skam när delar av det befintliga lägenhetsbeståndet konverteras till hotellrum som hyrs ut på heltid. Dessa skenhotell blir sannolikt mycket lönsamma genom att de drar nytta av den differentierade regelringsbördan.<sup>59</sup>

Det tycks även förekomma diskriminering på plattformen, vilket härstammar från att beställarnas betalningsvilja tycks påverkas av utförarnas uppfattade kön, etnicitet och hudfärg.<sup>60</sup>

Samtidigt saknas vissa konfliktdimensioner i exemplet Airbnb, då plattformen utgår från förmedlingen av bostäder. Det råder fri prissättning på plattformen, samtidigt som förmedlingen i huvudsak handlar om upplåtande av ett stycke kapital i form av en bostad. Plattformen förmedlar alltså inte i huvudsak arbetskraft, även om en framgångsrik uthyrare sannolikt behöver göra en viss arbetsinsats för att få nöjda beställare. Konflikter kring timersättning och villkor förekommer därmed inte i samma utsträckning som i de två övriga exemplen.

Samtidigt har Airbnb visat på viss vilja att beakta sociala aspekter i sin förmedling. Den 18 april 2016 offentliggjordes det att Airbnb haft långtgående förhandlingar med fackföreningen Services Employees International Union. Förhandlingarna rörde avtal som skulle innebära att de städtjänster som förmedlas via Airbnbs plattform skulle ge förtur till företaget som bar fackföreningens ”seal of approval”.<sup>61</sup> Avtalet gick dock i stöpet på grund av oenighet inom den amerikanska fackföreningsrörelsen.<sup>62</sup>

<sup>59</sup> The American Prospect, höstutgåvan 2015.

<sup>60</sup> The Guardian, 12 november 2014.

<sup>61</sup> Washington Post, 18 april 2016.

<sup>62</sup> The Guardian, 21 april 2016.

## Plattformer i Sverige

I Sverige finns idag en rad aktiva plattformer som förmedlar on-demandtjänster och crowdsourcinguppdrag. Bland on-demandtjänsterna är antagligen de amerikanska plattformarna Uber och Airbnb störst sett till omsättning. Svenskutvecklade plattformer finns inom en rad branscher och inriktningar – både on-demandplattformar och inom crowdsourcing. Några exempel är transporttjänsten BagHitch, matleveranstjänsten Foodora, hushållsnära tjänsteförmedlaren TaskRunner, varumärkesambassadörsförmedlaren Universal Avenue och leverantörstjänsten Urb-it. Det förekommer även plattformer som vänder sig till företag, såsom plattformen Just Arrived, som förmedlar enklare arbetsuppgifter åt nyanlända flyktingar på svenska företag.

Den snabba utvecklingen på dessa marknader gör att en komplett inventering knappast gör sig bäst i tryckt rapportformat, då bäst-föredatumet för en sådan inventering sannolikt är mycket kort. Med det sagt är sådana inventeringar sannolikt viktiga, och kommer behöva utföras fortlöpande i framtiden.

## Hur omvälvande är denna utveckling?

I takt med att den mediala bevakningen av delnings- och plattformsekonomin tilltagit under det gångna året har beskrivningen skiftat från kuriosa beskrivningar till att alltmer skildra många av de kontroverser som omgärdat specifika plattformer. Att fenomenet idag tycks vara begränsat på arbetsmarknaden betyder inte att det så kommer förbli.

Om vi står inför en utveckling där allt fler kan få sitt arbete sitt förmedlat via plattformer, och att plattformsbaserat arbete därmed kommer utgöra en signifikant andel av sysselsättningen på arbetsmarknaden, kommer frågor om regleringar, villkor och löner bli allt viktigare.

Om vi väljer att tro att det finns en signifikant innovationshöjd i den digitala, intermediära plattformen, och vi samtidigt tror att detta härstammar från en omfattande teknisk utveckling, pekar många historiska paralleller på att detta kommer skapa intressekonflikter. I de följande tre kapitlen analyseras tekniskskapad samhällsomvälvning på arbetsmarknaden ur tre olika perspektiv. Först avhandlas plattformsekonomin och hur den passar in i våra nuvarande företagsstrukturer, samt hur vi kan förstå detta med gängse teoribildning om företagets natur. Utifrån slutsatsen att plattformen kan förändra en fundamental

institution på arbetsmarknaden, företaget, beskrivs därefter hur arbetsmarknadens institutioner antas påverka samhällsekonomin, tillväxten och inkomstfördelningen. Slutligen ges en historisk exposé över hur strukturomvandling format dagens institutioner på arbetsmarknaden.

## Företagets föränderliga natur

Om en del av digitaliseringens omvälvande kraft ligger i att den möjliggör för nya sätt att organisera arbetet, och om plattformsekonomin är ett exempel, behöver vi fundera över hur detta påverkar det enskilda företaget i strukturomvandlingen. Det är inom företaget som merparten av samhällets överskott skapas, och det är via företagets strukturer som många av våra samhällsinstitutioner konstruerats. Genom att utgå från Ronald Coases teoribildning om företagets natur och hur det fattar beslut kring rekrytering av arbetskraft, görs ett försök att sätta den plattformsbaserade arbetsmarknaden i en mer gripbar kontext. Knäckfrågan är om plattformarna bör ses som instrument för att minska transaktionskostnaderna för att hyra in kontrakterad, temporär arbetskraft från den fria marknadsmekanismen, eller om de utgör en typ av virtuell arbetsgivare?

### Varför anställer företag?

Enligt gängse nationalekonomisk teori existerar företag för att producera och marknadsföra sina varor och tjänster (output) till största möjliga vinst. För att producera krävs produktionsfaktorer i form av arbetskraft och kapital, som köps på olika marknader. Givet att fria marknader är effektiva och klarar att möta efterfrågan av en viss produktionsfaktor till lägsta möjliga pris, borde även marknaden för arbetskraft fungera på detta sätt. Verkligheten ser dock annorlunda ut. Internt kännetecknas företag ofta av mer långsiktig, central planering och bemannas i hög grad av tillsvidareanställd personal. Varför anställer och existerar företag över huvud taget om kontrakterad, temporär arbetskraft kan köpas in efter behov via fria marknader, vilket enligt ekonomisk teori borde leda till mer effektiva utfall?

Den brittiske ekonomen Ronald Coase ställde sig denna fråga i den klassiska uppsatsen *The nature of the firm* från 1937. Företag som har ett behov av arbetskraft kan välja att köpa kontrakterad arbetskraft via en fri marknad eller genom att anställa. Att kontraktera arbetskraft beskriver Coase som att företaget externaliserar arbetskraften via prismetanismen (hyra in kontrakterad arbetskraft), eller genom att internalisera arbetskraften i företaget (anställa).

Coases förklaring till varför företagen över huvud taget anställer personal ligger i att nyttjandet av prismetanismen för att externalisera

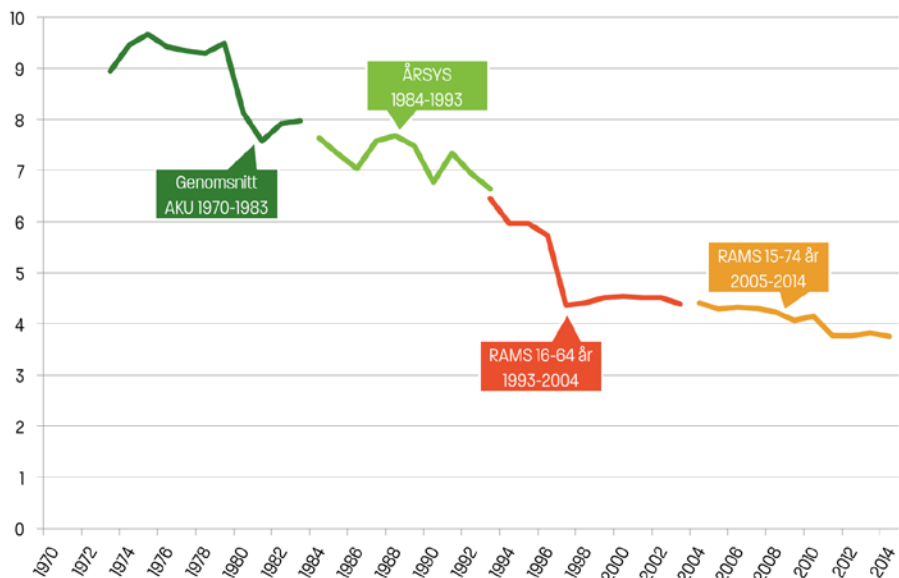


arbetskraft kostar pengar. Dessa kostnader kallas transaktionskostnader. Transaktionskostnader kan innefatta kostnader för företaget att hitta arbetskraft (sökostnader), kostnader för att specificera och förhandla kontrakt, kostnader för att garantera efterlevnaden av avtal, samt kostnader för att skydda företagsspecifika hemligheter.

Företaget, vars beslut fattas av en entreprenör, kommer alltid välja att anställa om transaktionskostnaderna, alltså kostnaden för att använda prismetanismen, överstiger priset för att internalisera arbetskraften inom företaget. Så länge alternativet att använda prismetanismen upplevs som dyrare än att anställa, kommer företaget att växa genom att anställa för att möta sin efterfrågan på arbetskraft. Förhållandet mellan priset för att nyttja den fria prismetanismen och att internalisera arbetskraften blir således det förhållande som bestämmer företagets storlek.

Detta prisförhållande påverkas i sin tur av en rad olika faktorer. En uppenbar sådan är priset på anställd arbetskraft och kostnader för att leva upp till regler och förordningar som innefattar de olika anlitypningarna. Tekniska innovationer kan även påverka kostnaderna för att internalisera eller externalisera processer. Coase menade att telefonen och telegrafan gjorde att företag bättre kunde koordinera interna processer, vilket ökade företagets storlek. Den utveckling som nu sker på den framväxande plattformsbaserade arbetsmarknaden kan ha stor påverkan på detta prisförhållande.

Den tekniska utvecklingen antas dock alltid ha påverkat detta förhållande. Förhållandet mellan antalet sysselsatta och antal arbetsställen kan ge en fingervisning av hur företagets natur utvecklats under det gångna halvsekllet (se figur 3). Bortsett från strukturbrotten som skedde i slutet av 1970-talet och runt 1990-talskrisen, har företagets genomsnittliga storlek minskat sedan 1973. Förutom strukturbrotten ligger en del av förklaringen till varför företagets storlek minskar i faktorer som rör företagskultur och managementtrender. När Coase skrev sin uppsats var vertikala strategier vanliga bland företagen (konglomeratsbildning). Men sedan 1970-talet har denna trend ersatts av strategier för fokus på kärnverksamhet och outsourcing av icke-essentiell verksamhet. Detta torde ha haft en stor inverkan på företagets storlek under den studerade perioden.



Figur 3 Genomsnittligt antal förvärvsarbetande per arbetsställe 1973-2014. De olika färgerna indikerar olika historiska serier för antal sysselsatta. Källa: SCB.

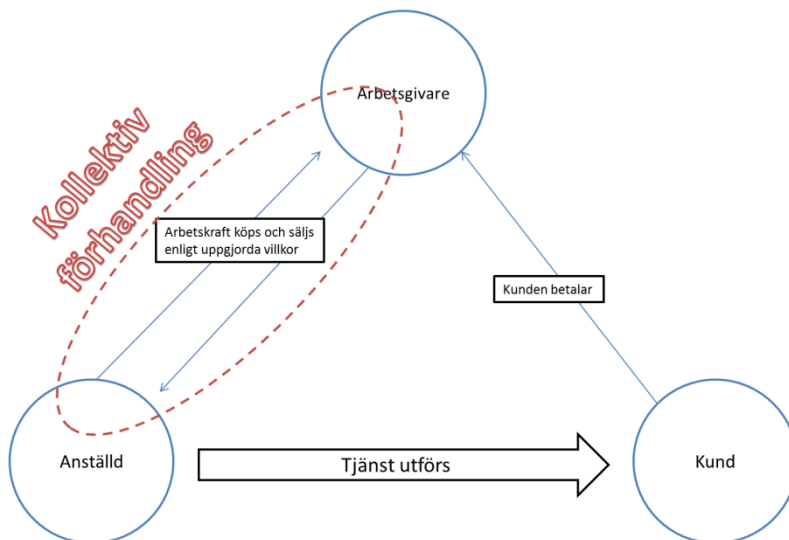
Outsourcing av tjänster och ökad specialisering har dock inte inneburit en "ren" externalisering av arbetskraft, då de kontrakterade tjänsterna fortfarande utförs av anställda på företag med anställd, eller internaliserad arbetskraft. Priset för att nyttja en fri prismekanism kan därmed fortfarande anses så pass hög att det krävs internaliserande företag för att effektivt bedriva en verksamhet som hyr ut temporär arbetskraft.

Den plattformsbaserade arbetsmarknaden kan ses som en utveckling av de senaste decenniernas alltmer specialiserade och outsourcade arbetsmarknader, där utvecklingen kan påverka företagens benägenhet att anställa, och därmed företagens genomsnittliga storlek. Innan vi går vidare och funderar kring möjliga konsekvenser av detta behöver vi få ett bättre grepp om hur denna anlitandeform förhåller sig till andra anlitandeformer som företag kan nyttja för att köpa arbetskraft.

## Anställda

Att anställa är det vanligaste sättet för ett företag att köpa arbetskraft. Exakt vad det innebär att vara anställd kan variera beroende på bransch, behov och den anställdes ställning på arbetsmarknaden. Begreppet förändras med tiden, och från att under merparten av det förra århundradet främst innefattat "fasta" tillsvidareanställningar, förekommer idag även visstidsanställningar och bemanningsanställda i begreppet.

I figur 4 modelleras hur anställd arbetskraft säljs inom företagets internaliserade struktur. Arbetsgivare och arbetstagare gör upp om vilka villkor och löner som gäller för att få köpa och sälja arbetskraft. Detta kan ske på en individuell basis, men för ungefär 90 procent av de anställda i Sverige regleras detta förhållande genom kollektivavtal. Variationen inom och mellan avtalen kan förklaras av vilka uppgörelser som gjorts av arbetsmarknadens parter inom olika branscher och yrkesgrupper.



Figur 4 Den traditionella anställningsbaserade arbetsmarknadsmodellen för relationer på arbetsmarknaden med arbetsgivare, arbetstagare och kunder, vars efterfrågan företagen försöker möta.

I takt med att förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare utvecklats över tiden har denna anlitandeform gett upphov till skapandet av en rad institutioner på arbetsmarknaden, vilka utvecklats i takt med ekonomins utveckling och samhällets förändring. Förutom att en tydlig ordning för ansvar, rättigheter och skyldigheter vuxit fram, har socialförsäkringssystem, pensionssystem och en rad arbetsmarknads- och arbetslivsregleringar successivt byggts upp i syfte att göra det möjligt för arbetskraften att till exempel ställa om till att hitta nytt arbete vid arbetslöshet, kunna trygga sin inkomst vid sjukdom, rehabiliteras vid skada, återhämta sig eller vara ledig för att ta hand om barn.

### **Frilansande egenföretagare**

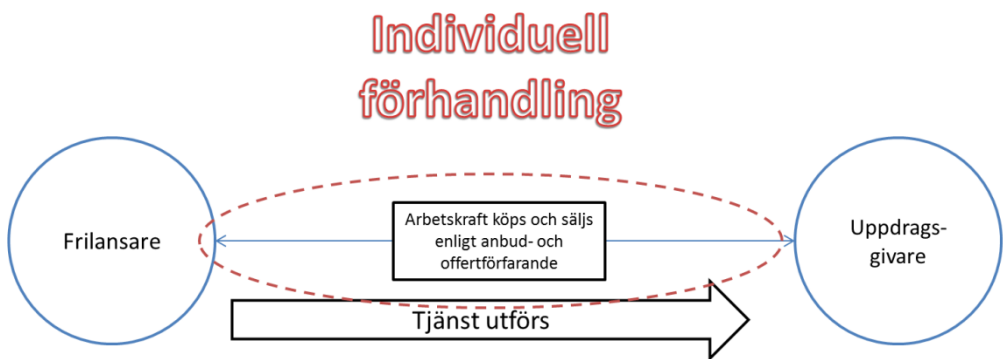
Coase beskrivning av externalisering av arbetskraft utgår från hur hans tids arbetsmarknad fungerande. Att klassificera mer moderna företeelser behäftas därmed med vissa tolkningssvårigheter. Bör till exempel köp av temporär arbetskraft genom att anlita ett bemanningsföretag anses vara en externalisering av arbetskraft via den fria marknadsmekanismen? Antagligen är det inte en ren externalisering då bemanningsföretaget är ett företag vars vinster baseras på förmågan att marknadsföra och hyra ut sin anställda personal. Den anställda personalen ingår således i bemanningsföretagets internaliserade struktur, och därmed faller idén om att det rör sig om en externalisering på en fri marknad.

Den typ av "ren" externalisering som Coase beskriver förekommer dock fortfarande idag. Detta sker när ett företag eller en individ lejer en egenföretagare att utföra ett arbete. Vi väljer att benämna dessa uppdragstagare frilansande egenföretagare för att skilja denna form av egenföretagarskap från ett mer entreprenöriellt sådant. Detta är dels för att undvika sammanblandning med Coases definition av entreprenören, som är personen som fattar besluten inom företaget om externalisering eller internalisering av arbetskraft, och dels för att särskilja den från Joseph Schumpeters klassiska definition, där entreprenören

är individen som för tekniska eller organisatoriska innovationer till en marknad.<sup>63</sup> Definitionen utesluter dock inte att en egenföretagare kan vara både entreprenör och frilansare.

För att klassas som frilansare innebär det att individen säljer sin arbetskraft via de relativt fria marknadsmekanismer som Coases externalisering beskriver, samt att arbetet utförs under en begränsad tid för en uppdragsgivare.

Denna frilansbaserade arbetsmarknadsmodell utgår från att en enskild, frilansande egenföretagare söker upp en uppdragsgivare för uppdrag, förhandlar om villkor, sluter ett avtal som reglerar förhållandet, och utför arbetsuppgifterna enligt överenskommelse (se figur 5). Vilka villkor och vilken ersättning som gäller i denna modell utgår i stort från den enskilde frilansarens och uppdragsgivarens förhandlingsförmåga och förhandlingsstyrka. Det innebär alltså att transaktionen sker på en förhållandevis fri marknad. I förfarandet ingår de transaktionskostnader som förekommer på fria marknader, så som sök-, informations- och förhandlingskostnader, samt kostnader för att garantera efterlevnad av avtal och skydd för företagshemligheter.



Figur 5 En modell över en frilansbaserad arbetsmarknadsmodell där ett avtal upprättas mellan två fristående parter, ofta under en begränsad period.

<sup>63</sup> Schumpeter (1965).

Förhållandet mellan frilansaren och uppdragstagaren regleras enligt den fria kontraktsrätten, även om det finns vissa legala inskränkningar kring vad som kan avtalas. Om vi jämför denna anlitandeform med en anställning finns uppenbara svårigheter i frilansarnas möjlighet att sammansluta sig kollektivt för att gemensamt förhandla om sina villkor. En viktig förklaring är externaliseringsprocessens temporaritet – en motivation till att använda prismekanismen är att uppdragsgivaren efterfrågar ett temporärt kontrakt, vilket innebär att det jämfört med en mer permanent uppdragsgivare saknas en tydlig motpart att driva frågor mot.

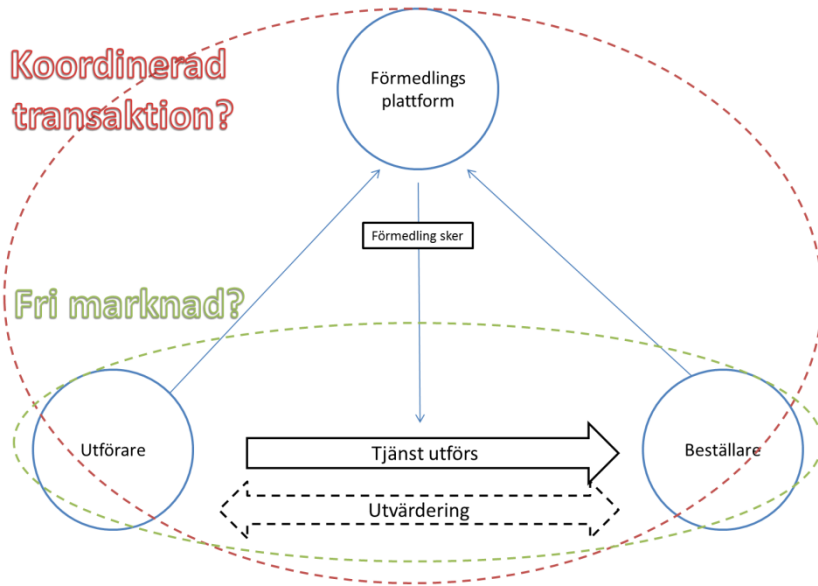
Om vi ser till hur arbetsmarknadens institutioner är anpassade för egenföretagare är det knappast kontroversiellt att påstå att dessa grupper inte har samma goda tillgång till exempelvis socialförsäkringssystemen eller andra förmåner som anställda. Egenföretagare åläggs dessutom en betydande administrativ börda som en anställd sällan behöver befatta sig med. Förutom att egenföretagarna saknar många lagstadgade rättigheter och villkor såsom garanterad semester och arbetstidsreglering, täcks de inte av kollektivavtalens paraply för tjänstepensioner och andra förmåner.

Mycket talar för att dagens institutioner inte är anpassade för frilansarbete. Särskilt om vi jämför med en anställning. Förklaringen är sannolikt att dagens institutioner utformades under en tid då en överväldigande majoritet av förvärvsarbete skedde inom anställningens ramar på företag eller stora organisationer. Att anpassa institutioner och system till att täcka fler grupper är utmanande då förändringar och anpassningar kan riskera att försämra för de större, anställda grupperna. Att allt fler kan väntas arbeta i en kombination av olika anlitandeformer gör inte frågan enklare. Det ligger utanför denna rapports avgränsningar att borra djupare i frågan om institutionernas anpassning, utöver att konstatera att förvärvsarbetande egenföretagarskap ofta är en mer komplicerad affär jämfört med att vara anställd.

### **Crowdworkers – Utförare av arbete på förmedlingsplattformar**

På en plattformsbaserad arbetsmarknad förmedlar och koordinerar en intermediär plattform transaktioner mellan utförare och beställare. En modell över plattformsförmedlade transaktioner sker därför med stor förenkling då det kan finnas stor heterogenitet i utförande och funktion

mellan olika plattformar. Men i och med att den intermediära plattformen tycks vara en minsta beståndsdel kan vi ändå visualisera denna förenklade modell (se figur 6).



Figur 6 En plattformsbaserad arbetsmarknadsmodell där plattformen förmedlar arbete och i varierande grad dikterar villkoren för transaktionen mellan utförare och beställare. Ofta finns även en tillitsskapande utvärderingsfunktion tillgänglig för utförare och beställare.

Utförare och beställare söker uppdragsgivare och uppdragstagare, vilket förmedlas av plattformen. Utförarna är ofta egenföretagare, men behöver inte nödvändigtvis vara det. Beroende på plattformens natur kan utförarna antingen mötas av en situation som liknar den frilansande egenföretagarens situation, där kontrakt kan förhandlas relativt fritt mellan beställare och utförare, eller mer standardiserade utföranden, där plattformen i hög grad koordinerar och dikterar villkoren för transaktionen. Auktioner och budgivning förekommer också.

Frågan är om plattformens koordinerande funktion minskar de transaktionskostnader som en ”ren” externalisering av arbetskraft på fria marknader innebär, eller gör det möjligt för en typ av digital

internalisering av arbetskraft i plattformsföretaget, då den av plattformen utformade transaktionen är så pass begränsande för parterna att den inte längre kan anses ske på en fri marknad.

### Plattformarnas klassificering, juridiska osäkerhet och frågan om konkurrensvillkor

Att försöka definiera plattformarna i den Coaseiska internaliserande eller externaliserande strukturer är inte helt enkelt, men kan ge oss visst stöd i att definiera plattformens funktion. Plattformens klassificering är dock en juridisk fråga. Rapporten är avgränsad till att inte göra några arbetsrättsliga utlåtanden. Utförarnas, beställarnas och plattformarnas klassificering är dock central för att bedöma ansvar och skyldigheter i allt från arbetsmiljö, skatter, konsumentskydd, samt utförares rättigheter och skyldigheter kring transaktionerna. Dessa frågor kommer behöva besvaras i närtid. En annan viktig fråga är om utförarna bör tillåtas att organisera sig och förhandla kollektivt om arbetsvillkor och löner. Och hur bör vi tolka den enskilda plattformens roll i förhållande till arbetsgivarbegreppet. Kan en plattform som i hög grad kordinerar transaktioner genom att till exempel sätta löner och villkor utgöra en motpart vid kollektiva förhandlingar?

Liksom den juridiska definitionen av arbetsgivare och arbetstagare görs från fall till fall, behöver även den Coaseiska tolkningen av om en plattform utgör en externalisering eller internalisering av arbetskraft ta den enskilda plattformens utformning i beaktning. Om en beställare använder en plattform för att köpa temporär arbetskraft kan det antingen ses som en ”ren” externalisering i likhet med frilansmodellen, men med skillnaden att plattformen blir ett verktyg för att minska vissa transaktionskostnader förknippade med att använda prismekanismen. Men ju mer plattformen används för att minska transaktionskostnader, genom att till exempel standardisera kontrakt och utföranden, liknar plattformen alltmer en arbetsgivare som leder och fördelar arbetet, då marknaden erbjuder begränsade möjligheter till förhandling mellan utförare och beställare.

Att se denna typ av förmedling som en hybrid, eller ny typ av anlitanform, är således inte helt korrekt ur en Coaseisk kontext. Plattformar kan dock innebära att bägge anlitanformerna kan utföras mer effektivt, men en plattform kan alltid klassificeras som antingen en katalys för fria marknader, eller en digitaliserad koordinering av arbetsgivarfunktionen.



Vid bestämmandet av plattformens klassifikation bör den enskilda plattformens utformning och marknadsdesign beaktas<sup>64</sup>:

- Hur fungerar matchningen mellan utförare och beställare? (Plattformensdesign, nyttjandet av standardiserade kontrakt)
- Vad är prismekanismens funktion? (Sätts priserna via auktioner, marknadsplatser, tävlingar eller standardiserade tariffer)
- Hur fungerar mekanismer för tillit och hur etableras den enskilde utförarens rykte? (Hur är ratingsystem utformade och hur påverkar de transaktionen i stort)

Oavsett om plattformen ses som en ren marknadsplats eller en virtuell arbetsgivare, spelar plattformens utformning stor roll för hur matchningen av utbud och efterfrågan fungerar. Låt oss anta att ett plattformsföretag och ett traditionellt företag (som inte använder sig av en intermediär plattform i sin förmedling) är jämnstora och är i perfekt konkurrens med varandra. Bägge aktörerna möter samma kostnader för arbete och kapital. I denna situation kommer plattformsföretagets konkurrensfördelar helt härstamma från nyttjandet av den intermediära plattformen. Ju lägre transaktionskostnader plattformen kan förmedla en transaktion till, desto bättre utformad kan den sägas vara. Plattformens utformning blir således dess främsta konkurrensfördel. Att standardisera och strömlinjeforma transaktionen så mycket som möjligt bör således leda till sänkta transaktionskostnader, och i längden ge större konkurrensfördelar – ju färre klick eller tryck från sök till köp, desto flera köp via en plattformskanal. En stor del av det innovativa i många plattformar antas därför komma från dess förmåga att strömlinjeforma och förenkla transaktioner för samtliga parter.

I syfte att minska plattformens transaktionskostnader skapas incitament för plattformsägaren att begränsa förhandlingsmöjligheter i den enskilda transaktionen. Och ju större incitament att minska transaktionskostnaderna, desto mer standardisering och strömlinjeformning av villkor, ersättning och spelregler, vilket innebär att den fria prismekanismen ges mindre spelrum, och talar för att plattformen snarare bör rymmas under den Coasiska företagsdefinitionen. Plattformen internaliserar processer genom outsourcing då en externalisering förutsätter en fri prismekanism.

<sup>64</sup> Einav, Forranato och Levins (2015).

Samtidigt behöver det tas i beaktande att framgångsrika digitala plattformar har en tendens att bilda starka monopolställningar på sina respektive marknader. Om kunderna som företaget konkurrerar om uppfattar att även deras transaktionskostnader minskar när de använder plattformsföretaget jämfört med det traditionella, kan plattformens konkurrensfördel fortsätta att växa. Och i takt med att plattformen växer skapas inte bara skalfördelar, utan även dess kundgrupp som attraheras av att det redan finns en stor användarbas på plattformen. Detta brukar kallas för att en plattform behöver nå kritisk massa för att locka användare.<sup>65</sup>

### Plattformar – gamla koncept i ny skrud

Många av de kontroverser som beskrevs i det föregående avsnittet grundas en i exploatering av definitionsmässiga ottydligheter. Ett vanligt förekommande argumentet är att teknikplattformar faciliterar och förenklar köp på fria, självreglerande marknader där individer kan tjäna ihop extrainkomster. Frågan är dock hur fria och självreglerande dessa marknader egentligen är. Det ökade missnöjet bland många utförare inom plattformsekonomin grundas ofta i att de påtvingats försämrade villkor och sänkta ersättningar.

Missnöjet från utövare har lett till en rad initiativ. Ett sådant är skapandet av en kooperativ rörelse som skapar egna plattformar med bra villkor och bättre löner än de etablerade kommersiella plattformarna. Ett annat är försök till facklig organisering av utförarna. Detta har visat sig problematiskt, då det i de flesta länder inte är tillåtet för egenföretagare, oavsett om de arbetar mot en plattform eller inte, att förhandla kollektivt. I de flesta länder ägs rätten att förhandla kollektivt enbart av anställda och dess arbetsgivare. Frilansande egenföretagare som organiserar sig och förhandlar kollektivt riskerar därmed att bilda olagliga lönekarteller.

Plattformarnas incitament att standardisera och strömlinjeforma transaktionerna innebär att de villkor och löner som möter plattformarnas utförare sällan är förhandlingsbara, utan dikteras av plattformen.<sup>66</sup> Plattformen blir då en intermediär aktör som genom att kanalisera beställarnas köpkraft till att bli en enhetlig stark köpare som

<sup>65</sup> Se till exempel Haucap och Heimeshoff (2013) eller Radner m.fl. (2013)

<sup>66</sup> Cohen och Sundararajan (2015).

möter många svaga säljare, vilket inom nationalekonomi brukar benämnas för ett monopsoni.<sup>67</sup> Monopsonieffekten kan förstärkas av att framgångsrika digitala plattformar har en tendens att bilda starka monopol, och helt dominera sina respektive marknader.<sup>68</sup> Detta antas försvaga utförarnas förhandlingsposition ytterligare.

Då många plattformar konkurrerar med traditionella aktörer kan klassificeringen av utförarna som egenföretagare, får plattformen regulatoriska konkurrensfördelar jämfört med företag med anställda och som därmed bär på en större regulatorisk- och kostnadsbörda.

Klassificerings- och konkurrensdebatten tangerar en större samhällsdebatt i USA, där många av de stora plattformarna har sitt ursprung. En sådan fråga är utvecklingen av den så kallade ”gigekonomin” (the gig economy), vilken beskriver en arbetsmarknad där allt fler amerikaner blivit beroende av prekära arbetsformer för sin försörjning. Beroende på definition visar studier att mellan fem till 30 procent försörjer sig genom att arbeta inom ”gigekonomin”.<sup>69</sup> Denna utveckling antas dels ha bäddat för och accelererat utvecklingen av den plattformsekonomi som beskrivs i denna rapport, men även försvagat den alltmer ekonomiskt urholkade amerikanska medelklassen. Och i detta finns en farlig samhällsutveckling.

<sup>67</sup> Kingsley, Gray och Suri (2015).

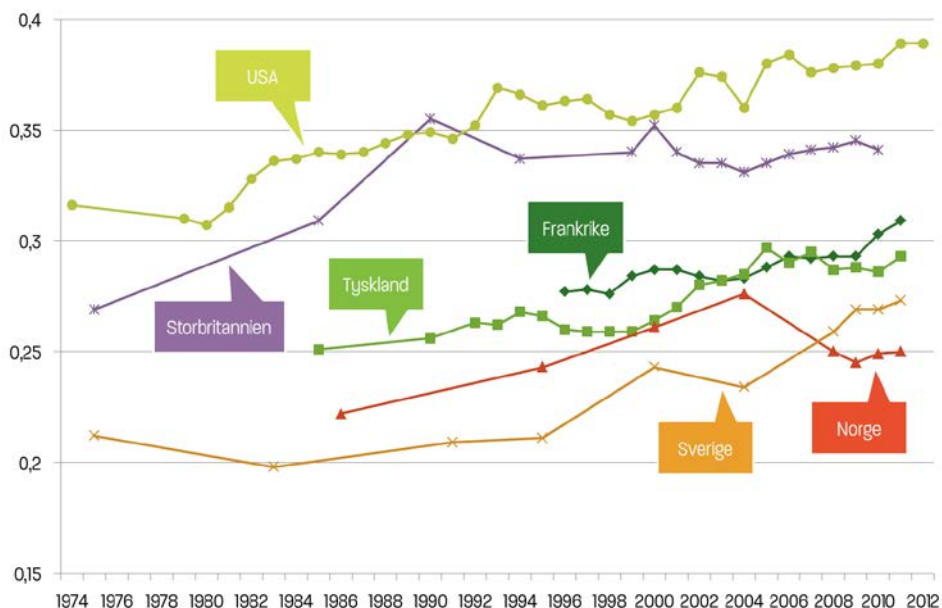
<sup>68</sup> Haucap och Heimeshoff (2013).

<sup>69</sup> Se t.ex. Harris och Kreuger (2015).

## Arbetsmarknadens institutioner och samhällets ekonomiska bärkraft

Om den plattformsbaserade arbetsmarknaden fortsätter växa kommer allt fler yrkeskategorier övergå till att få sina arbetsuppgifter förmedlade via digitala plattformar. Om denna utveckling sker under andra regleringsvillkor än traditionella aktörer är risken att traditionella företag konkurreras ut genom att man möter en differentierad regleringsbörda. Och om en del av dessa konkurrensfördelar grundas på att plattformen lyckas undvika regleringar som rör villkor och löner riskerar vi hamna i en nedåtgående spiral.

Detta riskerar i sin tur att spä på en makroekonomisk utveckling som pågått i de flesta länder sedan 1980-talet. I figur 7 ser vi ett vanligt mått på ekonomisk ojämlikhet, den så kallade ginikoefficienten för disponibel inkomstfördelning, och dess utveckling sedan 1973. Ginikoefficienten mäter hur ojämnt en resurs är fördelad över en befolkning. En ginikoefficient med värdet 1 innebär att alla tillgångar koncentreras till en enda individ (absolut ojämlikhet) medan ett värde som rör sig mot 0 innebär att samtliga individer har exakt lika stora tillgångar (absolut jämlikhet).



Figur 7 Utvecklingen av sex utvecklade länders nettoginikoefficienter av disponibel inkomst (på hushållsnivå, efter skatter och transferingar) sedan 1970-talet.<sup>70</sup> Källa: OECD

Fördelningsfrågan, alltså frågan om hur de överskott som produceras av samhället fördelas över befolkningen har återfått aktualitet i takt med att inkomstutvecklingen i botten och mitten av inkomstfördelningen tycks ha stagnerat i många länder, medan alltmer av samhällets överskott koncentreras till de allra högsta inkomstskikten. Det är de breda inkomstskikten i botten och mitten av fördelningen som antas ha drivit de avancerade ekonomiernas tillväxt efter världskrigen, och när dessa grupper stadigt tappar köpkraft antas detta ha en negativ påverkan på tillväxten.

<sup>70</sup> I diagrammet används OECD:s äldre definition av ginikoefficient (pre-2011).

## Löner och vinster

Alla samhällen producerar någon form av överskott som sedan fördelas över befolkningen. Växande överskott (tillväxt) antas leda till högre välstånd. Därför har många västeuropeiska länder sedan 1700-talet fört nationalräkenskaper över ländernas totala produktion. Det vanligaste måttet att mäta ett lands producerade överskott sker genom att beräkna bruttonationalprodukten (BNP).

För att kunna producera överskott krävs produktionsfaktorer i form av arbetskraft och kapital. Kapital är ett samlingsbegrepp på tillgångar som genererar någon form av värde eller avkastning. Kapital är således en räntebärande tillgång för dess ägare. Begreppets innebörd har förändrats genom seklerna – från att vid nationalekonomins uppkomst främst handlat om odlingsbar mark och maskiner, till att idag även inkludera betydligt mer abstrakta begrepp som det finansiella kapitalet gett upphov till.<sup>71</sup>

Arbetskraften beskriver den arbetsföra befolkningens bidrag till produktionen. Avkastningen från arbetet betalas i form av löner, där lönen för den enskilde bestäms utifrån en rad faktorer såsom produktivitet, konjunktur, utbildning och arbetsmarknadens funktion och utformning.

Något förenklat utgör samhällets totala inkomster summan av de vinster och löner som samhället producerat och investerat under en viss period. Utan omfördelade interventioner från samhället sker den ”rena” fördelningen av inkomsterna via avkastningen på investerat kapital och löner.

Inkomster från kapital är en funktion av förmögenheternas storlek. Fördelningen av avkastningen från kapital blir således en funktion av förmögenheternas fördelning och sammansättning. Ägarskap av kapital kan vara landsöverskridande och behöver därför räknas in om ett lands totala inkomster ska beaktas, vilket görs genom att räkna ut nettot av vinster från egna tillgångar i utlandet som förs in i det egna landet, och utländska tillgångar i det egna landet som förs ut ur det egna landet.

<sup>71</sup> Samtidigt kan kapital generera värde och producera överskott utan att det tas upp i nationalräkenskaperna. Detta beror sannolikt på att värdet som genereras inte registreras, eller ger någon skatteskyldig (och därmed mätbar) monetär avkastning.

Då arbetets ägarskap tillfaller den enskilde arbetstagaren kan dess avkastning i form av lön ses som en funktion av arbetstagarens humankapital, alltså det värde hen kan generera när hen säljer sin arbetskraft på en fri arbetsmarknad. Det bör påpekas att detta är en mycket grov teoretisk förenkling.

Samhällets producerade överskott fördelas olika mellan kapitalet och arbetskraften i befolkningen, men även olika inom respektive produktionsfaktor. Fördelningen bestäms av hur överskotten omvandlas till löner eller vinster, hur löner fördelas mellan starkare och svagare grupper på arbetsmarknaden, vilken omfördelning rollen staten har i det givna landet med hänseende till skatter, transfererings- och utbildningssystem, eller hur kapitalägarskapet är fördelat nationellt eller globalt.

Vad är det då som gjort att ojämlikheten ökat i de flesta avancerade ekonomier sedan 1980-talet? Och vad kan detta få för konsekvenser?

### **Ojämlikhetsdebatten**

Ekonomisk ojämlikhet i en värld med begränsade resurser är i praktiken oundviklig. Ekonomisk ojämlikhet är inte nödvändigtvis negativt, och antas till viss grad vara tillväxtdrivande genom att skapa incitament till arbete och investeringar. Frågan är dock om, och vid vilka nivåer, ekonomisk ojämlikhet övergår från att vara tillväxtdrivande till att bli problematisk för ett lands lång- och medelsiktiga tillväxt. Eller när slutar ekonomisk ojämlikhet vara produktivitetshöjande och övergå till att bli räntesökande, för att uttrycka sig nationalekonomiskt?

Detta är i grunden en ideologisk fråga och svaret bottenar ofta i den enskilde läsarens syn på frågor som rör jämlikhet och omfördelning. Men genom att fundera lite kring individens beteenden vid marginella förändringar av sina inkomster kan de negativa konsekvenserna av en alltför skev inkomstfördelning synliggöras utan att kräva långtgående ideologiska ställningstaganden.

Och i frågan om inkomstfördelning handlar det om att synliggöra hur den marginella konsumtionsbenägenheten ser ut i olika inkomstskikt inom inkomstfördelningen. Alltså, hur förändras köpbeteenden vid ett inkomsttillskott när vi rör oss uppåt i en rangordning av samtliga inkomsttagare, från de fattigaste till de rikaste.

Om en relativt fattig person får ett inkomsttillskott på 1000 kronor kommer denne konsumera en större andel av detta belopp jämfört med en rikare person som fått motsvarande belopp. Detta förklaras av att den fattigare personen har en rad varor hen konsumerar mindre av eller inte alls på grund av sin begränsade budget. För en relativt rik person finns färre ”måsteköp” kvar på inköpslistan, vilket resulterar i att den rike konsumerar en mindre andel av beloppet och sparar resten. Detta beteende kan i sin tur förklaras av ytterligare ett marginalbegrepp; lagen om avtagande marginalnytta. Att konsumera 1000 kronor för den som inget har ger mer nytta än 1000 kronor för någon som redan har.

Lyfter vi frågan till aggregerad nivå (samhällsnivå) innebär detta att om alla inkomstökningar koncentreras till högre inkomstskikt kommer en mindre andel av samma belopp konsumeras jämfört med om samma inkomstökningar fördelats till lägre inkomstskikt. De högre inkomstskikten kommer istället spara en större andel av inkomstökningen jämfört med om pengarna tillfallit de lägre inkomstskikten. Om vi antar att sparande sker i räntebärande tillgångar innebär en fördelning till högre inkomstskikt ökat sparande och tillskott till kapitalstocken, men bidrar då även till att kapitalstocken blir mer skevt fördelad över befolkningen.

Under senare år har denna fråga dominerat den makroekonomiska debatten. Om den ekonomiska ojämlikheten ökar på grund av en högre koncentration av inkomster i de rikare samhällsskikten, väntas detta leda till sämre och mindre hållbar tillväxt på medellång sikt, samt kan under vissa förhållanden vara rent skadligt för tillväxten.<sup>72</sup> Längre perioder av ekonomisk ojämlikhet och ökad inkomstkonzentration kan öka risken för ekonomiska kriser, då de lägre inkomstskikten belånar sig för att kunna få ta del av tillväxten som sker i övriga samhället. Detta antas vara en bidragande faktor till bildandet av den

<sup>72</sup> Se till exempel Berg och Ostry (2011) eller Ostry, Berg och Tsangarides (2014).

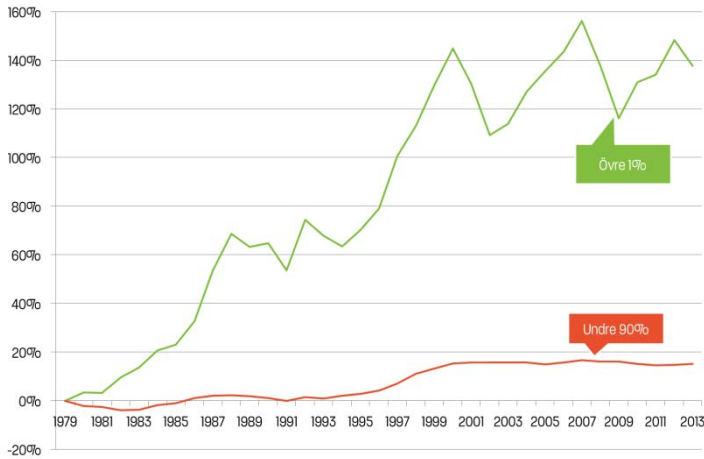


bostadsbubbla som orsakade finanskrisen 2008-2009.<sup>73</sup> Ökad ojämlikhet riskerar även att leda till politisk instabilitet och korruption genom att högre inkomstkikt söker förskansa sina positioner genom att öka sitt inflytande över det politiska systemet.<sup>74</sup>

Olika faktorerers påverkan på inkomstfördelningen, och om dessa är skadliga för tillväxten eller ej, är en pågående debatt. Ett område där det i princip råder konsensus är frågan om hur uteblivna reallöneökningar för breda samhällsskikt påverkar tillväxten. Den stora recessionen i USA, som utlöstes av finanskrisen 2008-2009, och dess haltande återhämtning antas till viss del bero på att sysselsättningsökningarna i USA inte följs av motsvarande reallöneökningar när ekonomin går mot högkonjunktur. Detta fenomen har dock pågått under några decennier. I figur 8 ser vi hur medelklassen, med den nittionde fattigaste procenten av den arbetsföra befolkningen inräknad (det vill säga medelklassen i dess vidast möjliga bemärkelse), enbart sett sina reallöner öka med 15 procent sedan 1979. Jämför vi med landets mest välavlönade procent har dessa sett sina löner öka med 138 procent under samma tidsperiod. USA:s tidigare så starka medelklass, som ansetts varit den amerikanska ekonomins draglok, tycks nu ha mist mycket av sin ekonomiska bärkraft.

<sup>73</sup> Kumhof och Renciere (2010).

<sup>74</sup> Stiglitz (2012).



Figur 8 Kumulativ löneutveckling för den lönemässiga översta procenten jämfört med de lägsta 90 procenten av arbetskraften i USA sedan 1979. Källa: Economic Policy Institute via Kopczuk, Sæz och Song (2010).

Varför har de disponibla inkomstskillnaderna ökat i USA sedan 1980-talet? Och varför tycks lönerna ha stagnerat för de allra flesta? Teknisk utveckling och ökad globalisering är två vanligt förekommande förklaringar. Den tekniska utvecklingen antas skapa fler högkvalificerade och höglönnade jobb, samtidigt som tekniken möjliggör för ökad automation, vilket kan leda till att framförallt enklare jobb rationaliseras. Ökad globalisering antas leda till att arbetstillfällen flyttas till låglöneländer, inte minst inom producerande tillverkning. De uppsagda som tidigare befunnit sig i inkomstfördelningens mitterskikt som drabbas av arbetslöshet eller en svagare lokal arbetsmarknad tappar således position jämfört med övriga i inkomstfördelningen. De eventuella vinster som genereras av jobbflytten kommer heller inte de uppsagda till del, utan gynnar kapitalägare. En annan förklaring är den internationella trend av avregleringar av finansiella marknader som pågått sedan 1980-talet. Detta har förenklat flödet av internationellt kapital, vilket ökat kapitalstockens storlek. Då kapitalägarskap generellt sett är mer skevt fördelat mot rikare inkomstskikt, antas denna utveckling ökat den ekonomiska ojämlikheten.

Samtidigt har strukturomvandlingen och globaliseringen drabbat de flesta utvecklade ekonomierna på ungefär motsvarande sätt. Men dess påverkan på ojämlikheten ser mycket olika ut i olika länder. Vad kan detta bero på?

### **Institutionernas roll i omfördelninge**

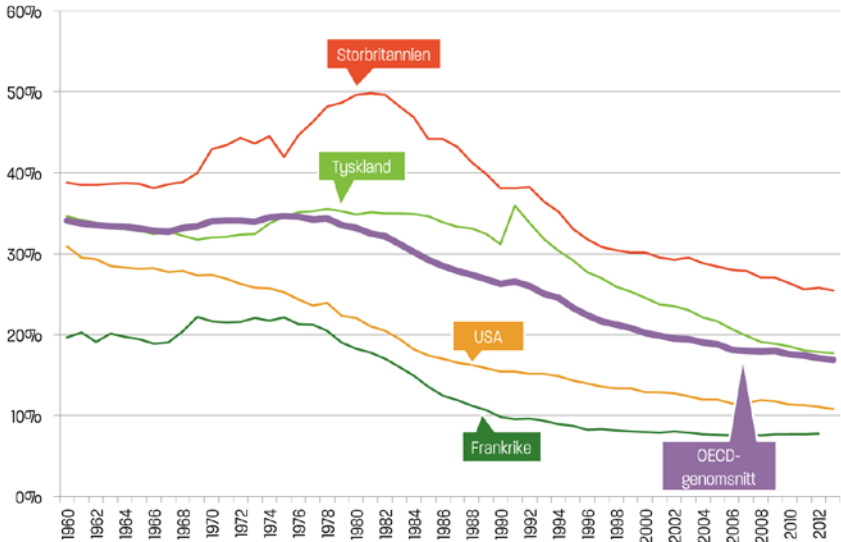
I IMF-ekonomerna Florence Jaumotte och Carolina Osorio Buitrons (2015) studie ”Inequality and Labor Market Institutions” menar författarna att den främsta förklaringen till varför överskotten alltmer koncentrerats till de högre inkomstskikten är förändringar av samhällets institutioner, och inte minst de som direkt eller indirekt rör arbetsmarknaden.

Det finns en rad samhälleliga institutioner som påverkar den ekonomiska ojämlikheten, och således direkt eller indirekt kan verka omfördelande. En uppenbar sådan är skattesystemet. Om skattesystemet har en progressiv utformning innebär det att högre inkomstskikt andelsmässigt beskattas högre än lägre inkomstskikt. Andra omfördelande institutioner som kan vara både privat- eller skattefinansierade är socialförsäkringssystemen. Arbetslöshets- och sjukförsäkringar innebär att personer som under övergångsperioder mister sina inkomstkällor kan få ersättning under dessa perioder. En annan försäkringsrelaterad institution är kollektiva pensionssparanden som dels skapar de ekonomiska förutsättningarna för att kunna gå i pension, och dels breddar kapitalägarskapet då pensionssparandet sker i räntebärande tillgångar. Möjligheten att investera i utbildning för att förbättra sin förväntade livsinkomst ser olika ut i olika länder. Om avgifterna till högre utbildning är helt skattefinansierad, såsom i Sverige, antas även detta ha starka omfördelande effekter.<sup>75</sup>

Men hur kan vi förklara att vissa länders institutioner är mindre utjämnande än andra? Jaumotte och Buitrons empiriska resultat pekar på att den främsta förklaringsfaktorn till ökade inkomstojämlikheter ligger i den fackliga anslutningsgradens utveckling. I studien finner man ett starkt negativt samband mellan facklig anslutningsgrad och ökade koncentrationer av inkomster till högre inkomstskikt. Den

<sup>75</sup> För en genomgång av olika insitutioners påverkan på omfördelningen se till exempel OECD (2012).

fackliga anslutningsgraden har minskat stadigt i de flesta utvecklade länder de sista 40 åren (se figur 9). Ser vi till OECD-genomsnittet sker ett tydligt trendbrott runt 1978, och har sedan dess sjunkit med knappt 20 procentenheter.



Figur 9 Fackliga anslutningsgrad i fyra stora ekonomier, samt OECD:s genomsnitt, 1960-2013. Källa: OECD.

Minskat fackligt inflytande väntas drabba inkomstskikten i botten och i mitten av inkomstfördelningen, och där de uteblivna inkomstökningarna istället tillfaller högre inkomstskikt. Men den fackliga anslutningsgraden i sig säger ganska lite om påverkan på den ekonomiska ojämlikheten. Istället ges en rad förklaringar till hur det fackliga inflytandet kan påverka ekonomiska ojämlikheter via olika kanaler. En uppenbar sådan är just hur den fackliga anslutningsgraden påverkar relationen mellan arbete och kapital. Detta får utslag i form av en sjunkande löneandel. Svagare fackförbund innebär att en mindre andel av företagets överskott behöver betalas ut i form löner, vilket istället delas ut i form av högre avkastning till aktieägare, vars innehav är mer skevt fördelat inom befolkningen. Om anslutningsgraden bland lägre inkomstskikt är låg antas inkomstskillnader öka inom lönefördelningen, då de löneökningar som betalas ut inom företagen i högre utsträckning antas tillfalla mer kvalificerad arbetskraft, vars

förhandlingsställning blir starkare mot dess mindre kvalificerade kollegor, som annars hade kunnat kompensera för detta genom att förhandla kollektivt.

Ett intressant resultat från studien behandlar hur den fackliga anslutningsgraden förhåller sig till kollektivavtalsäckningsgraden. I vissa länder allmängiltigförklaras kollektivavtal, vilket innebär att spelreglerna för en viss bransch sätts utifrån ett kollektivavtal som framförhandlats av den aktuella branschens relevanta fackföreningar och arbetsgivarorganisationer. Avtalen gäller dock för samtliga aktörer, oavsett om de berörda företagen eller de anställda är medlemmar i arbetsgivarföreningar eller fackföreningar. Om skillnaden mellan den fackliga anslutningsgraden och kollektivavtalsäckningsgraden är hög, finner forskarna visst stöd för att detta kan öka inkomstjämligheten, men ser att den främsta förklaringen ger utslag i form av högre arbetslöshet. Sambandet tycks däremot inte hålla i länder där anslutningsgraden och kollektivavtalsäckningsnivåerna håller relativt jämn nivå, och således även i länder med hög facklig anslutningsgrad.

Slutligen kan studien ge en viss empirisk förklaring till varför den fackliga anslutningsgraden minskat i de studerade länderna via de robusthetstest som görs. Dessa förklaringar kan sammanfattas till att:

- Globalisering och teknisk utveckling, vilket antas ha minskat sysselsättningen inom yrken där det funnits störst incitament till facklig organisering. Detta antas ha gett effekt via ökad utflyttning av produktion, samt ett skifte till en ökad andel tjänstemän.
- Sektoriella strukturförändringar inom ekonomin som i högre utsträckning lett anställningar och investeringar bort från traditionellt starka fackliga sektorer, till sektorer med lägre anslutningsgrad.
- Politiska faktorer och sociala normer, vilka lett till liberaliseringar av arbetsmarknader i form av uppluckrade anställningsskydd, men även rent antifacklig lagstiftning.
- Högre utbildningsnivåer inom befolkningen, vilket åter gör att incitamenten till facklig anslutning minskar.

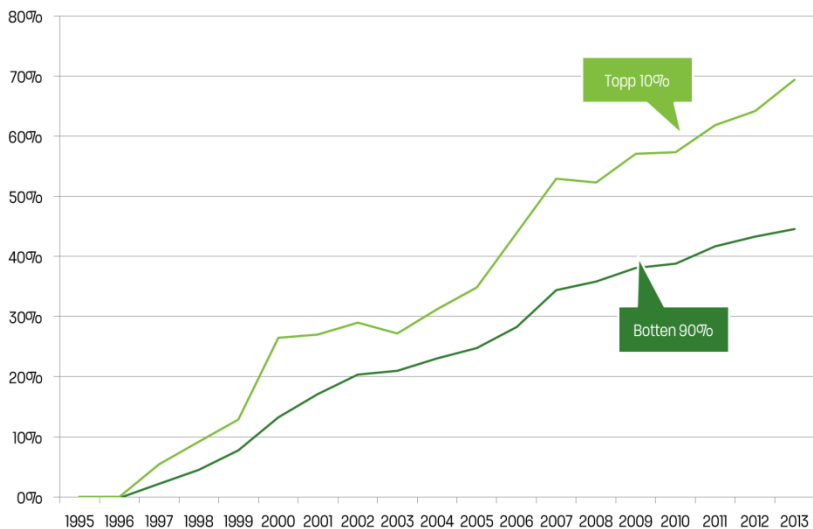
Många samhällsliga institutioner kan påverka inkomstfördelningen, och Jaumotte och Buitrons studie är knappast någon uttömmande sådan i detta hänseende. Detta kan bero på att det är svårt att ”mäta” vissa institutioner och därför blir även möjligheten att empiriskt mäta dess påverkan på fördelningen svår. En intressant slutsats från studien kan dock vara att den fackliga anslutningsgraden i sig blir en indikator

för hur väl samhällets institutioner är riggade i att avhjälpa personer som drabbas av marknadskrafter som i vanliga fall driver på inkomst-  
ojämlikheten. Om vi samtidigt antar att dessa marknadskrafter leder  
till ökad tillväxt kan vi tolka det som att en hög facklig anslutningsgrad  
blir en marknadskraft som motverkat många negativa externaliteter  
som tillväxten orsakar.

### Den nordiska modellen

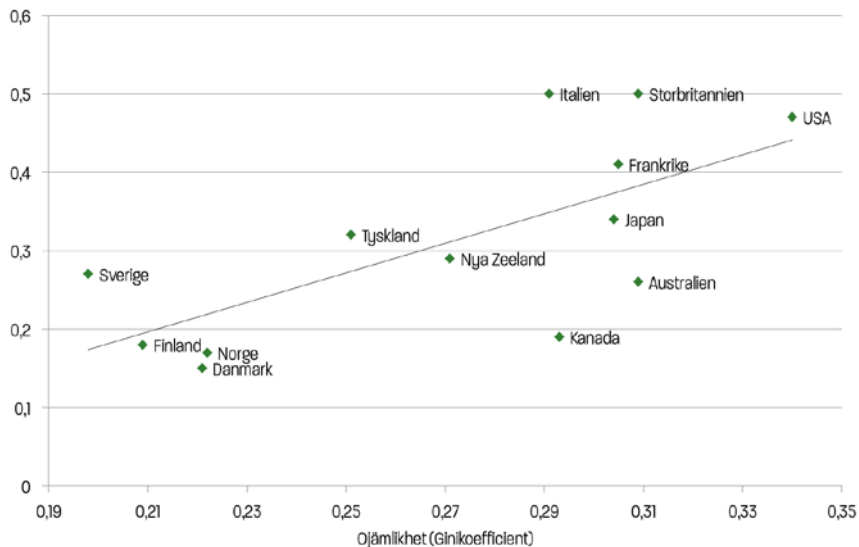
Med hög facklig anslutningsgrad, relativt hög ekonomisk jämlikhet  
samt ett flertal likartade samhällsinstitutioner som antas vara starkt  
omfördelande, är det knappast oväntat att de nordiska länderna har en  
stark påverkan på resultaten i studien. Förutom en långtgående ge-  
mensam historia, samt språkliga och kulturella likheter, förklaras detta  
även av att arbetsmarknaden och dess institutioners utveckling och  
framväxt inspirerats och samverkats fram över landsgränserna.

Ett tydligt utslag för detta i Norden är att våra samhällsmodeller ser till  
att samhällets överskott sprider sig jämnare över fler inkomstskikt. I  
figur 10 ser vi hur de disponibla inkomsterna, exklusive kapital-  
inkomster, utvecklats i Sverige sedan 1995. Siffrorna är inte helt  
jämförbara med de som presenterades i figur 8, som visade löner, men  
visar ändå på att de lägre samhällskikten sett en god utveckling av sina  
disponibla inkomster de sista 20 åren, även om den högsta decilen  
tycks ha fått en något gynnsammare utveckling.



Figur 10 De svenska hushållens kumulativa inkomstutveckling, exklusive kapitalinkomster för översta decilen samt de lägsta 90 procenten av inkomstfördelningen mellan 1995 och 2013 (2014 års priser). Källa: SCB.

Förekomsten av system och institutioner för omfördelning möjliggör för en ökad ekonomisk jämlikhet, vilket antas skapa högre social mobilitet i dessa samhällen. I figur 11 ser vi Coraks (2013) så kallade Great Gatsby-kurva som visar korrelationen mellan social mobilitet i form av elasticiteten mellan fäders och söners förväntade inkomster (ju närmre noll, desto mindre påverkar faderns livsinkomster sonens) och ginikoefficienten kring året 1985.



Figur 11 "Great Gatsby"-kurvan som visar sambandet mellan social mobilitet, i form av intergenerationell inkomstelasticitet mellan fäder och söner, och ojämlikheten i form av ginikoefficienten för disponibel på hushållsnivå, cirka 1985. Källa: Corak (2013) och OECD.

De nordiska ländernas högre ekonomiska jämlikhet tycks således ligga till grund för ökad meritokrati i form av högre social mobilitet. Och om den högre ekonomiska jämlikheten grundas i arbetsmarknadens institutioner beror det på att dessa länder i högre omfattning riggat sina institutioner för att möta gemensamma utmaningar för arbetsgivare och arbetstagar. Förvisso finns skillnader mellan de nordiska



ländernas arbetsmarknadsregleringar, men idén om att arbetsmarknadens parter till stor del sköter denna reglering via avtal är gemensam för länderna. Om parterna kan komma överens kring gemensamma lösningar på samhällsutmaningar är det nästan alltid att föredra framför statlig reglering. Hotet om statlig reglering används i dessa länder oftast för att driva fram avtal mellan arbetsmarknadens parter.

### "In Sweden we have a system"

Gemensamt ägarskap av relevanta institutioner skapar dessutom incitamentet för effektivitet och hög nivå av service till arbetsgivarorganisationernas och fackföreningarnas medlemmar. Att parterna – mer eller mindre frivilligt – tvingats ansvara för nödvändiga förändringar på arbetsmarknaden innebär att Norden skapat en mer resilient arbetsmarknadsmodell jämfört med andra länder i studien. Den stadigt minskande anslutningsgraden i många utvecklade utomnordiska länder har lett till (men kan till viss mån även förklaras av) större statlig inblandning i lönebildning och villkorssättande. Mycket pekar därmed på att Sverige fortsatt bör låta parterna sköta regleringen av arbetsmarknadens villkor och löner.

Och om arbetsmarknadens institutioner nu står inför en större anpassning bör vi fråga oss hur partsregleringen kan anpassas till en föränderlig framtid? Innan vi svarar på detta kan det vara värt att fundera närmre på hur den svenska partsmodellen uppstått, varför den överlevt, och vari denna resiliens består. Hur kan Sverige ha bland de högsta fackliga anslutnings- och kollektivavtalsäckningsgraderna i världen, samtidigt som vi har en av de mest öppna och konkurrenskraftiga ekonomierna? För att få svar behöver vi förstå hur våra moderna institutioner på arbetsmarknaden skapades under perioder av omvälvande strukturomvandling, samt hur dessa institutioner förändrats i närtid för att anpassa sig till en föränderlig omvärld.

## Den svenska partsmodellen

Den svenska modellen är ett svårdefinierat begrepp då vi alla har vår egen tolkning av dess innehåll. Ett sätt att definiera begreppet är att se den som en reflektion över den svenska samhällsmodellens särart. Ursprunget finner vi dock i den svenska partsmodellen och den samförståndsanda som växte fram i början av det förra sekelskiftet, och vars höjdpunkt var Saltsjöbadsavtalet. Det är en arbetsmarknadsregim som bygger på att arbetsmarknadens parter i ett jämbördigt förhållande gör upp om löner och villkor genom centrala förhandlingar under självreglerande former, och där parterna försöker ta ett bredare samhällsansvar, helst med minimal statlig inblandning. Det är kring detta arv som våra institutioner på arbetsmarknaden har vuxit fram.

Partsmodellen uppstod under landets konflikt- och konfrontationsfyllda industrialisering vid förra sekelskiftet. Ur industrialiseringens omvälvande omorganiseringen av samhället och samhällskontraktet växte den moderna fackföreningsrörelsen fram. Syftet var att ge arbetstagarna en möjlighet att påverka sina villkor och löner genom kollektiv talan, och därmed jämna ut det skeva maktförhållande som uppstått till arbetsgivarnas fördel. Denna utveckling skedde i de flesta industrialiserande länder. Men det som särskiljer Sverige (och de övriga nordiska länderna) var att det under denna turbulenta period etablerades en unik ordning för hur omförhandlingen av samhällskontraktet på arbetsmarknaden skulle se ut, och att detta skulle självregleras genom avtal istället för genom lag. Självreglering via avtal har möjliggjort för partsförhållandet att utvecklas, omprövas och anpassas till nya förhållanden. En sådan självreglering kräver dock ett jämbördigt partsförhållande, varför en stark fackföreningsrörelse, men även arbetsgivarsida varit viktiga komponenter i denna arbetsmarknadsreglering.

En decentraliserad plattformsbaserad arbetsmarknad innebär en utmaning mot den rådande ordningen då parternas organisering av arbetskraft och medlemsföretag i huvudsak utgår från det traditionella företaget. För att möta utmaningen kommer detta kräva viss anpassning. Genom att göra några nedslag i partsmodellens historia, ämnar detta avsnitt visa hur partsmodellen växte fram och hur den tvingats anpassa sig i perioder av samhällelig förändring. Företagets natur har

förändrats åtskilliga gånger under det gångna seklet. Om vi står inför en motsvarande förändring idag finns viktiga lärdomar att hämta i vårt turbulenta förflutna. I detta avsnitt ser vi till perioden då grunden lades till den moderna arbetsmarknaden, samt perioden efter 1990-talskrisen då partsmodellen under några turbulenta år tvingades till omfattande anpassningar.

## Partsmodellens fundament och den moderna arbetsmarknadens framväxt<sup>76</sup>

Före Sveriges stora industrialisering i slutet av 1800-talet organiserades samhället enligt merkantilistiska principer. Merkantilismen uppstod under renässansen och utgick från en statlig, central koordinering av all ekonomisk aktivitet där målet var att öka nationens välbefinnande genom att ackumulera resurser, ofta i form av ädelmetaller. I praktiken sökte länder uppnå detta genom att skapa handelsöverskott mot omvärlden.

På arbetsmarknaden innebär centraliseringen en stark statlig inblandning inom i princip all ekonomisk aktivitet. Regleringen av arbetsmarknaden sköttes via komplexa regelverk som härstammade i tradition och sedvänja, och varierade mellan yrken och skrån. Förutom att ordningen för själva arbetet reglerades centralt, fanns även långtgående reglering kring förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare<sup>77</sup> och kring vardera partens skyldigheter och rättigheter. Detta rörde allt från arbetsplikt och lojalitet, till skyldigheter att stå för uppehälle och försörjning vid sjuk- och ålderdom.

### Övergången till en liberal arbetsmarknad

År 1776 publicerade den skotske filosofen Adam Smith boken Nationernas välbefinnande, vilket innebar början på slutet för merkantilismen. Boken skrevs under den tidiga industriella revolutionens Skottland och beskrev hur marknader med mindre centraliserad styrning och reglering tycktes leda till en bättre resursallokering och ett högre välbefinnande än jämfört med mer reglerade marknader. Genom att luckra upp yrkesskydd och skråväsenden och ersätta dessa med fri etable-

<sup>76</sup> Den historiska beskrivningen av partsmodellens framväxt är en sammanfattning av Lund (2010).

<sup>77</sup> Inom begreppet rymms allt från mästare och gesäller till husbönder och tjänare.

ringsrätt och prissättning, kunde större överskott skapas. En förutsättning för att denna resursallokering skulle kunna fungera var fri rörlighet för arbetskraften och den enskildes äganderätt till sin arbetskraft. Att själv äga rätten till sitt eget arbete ansåg Smith vara urgrunden för all annan äganderätt, och *arbetets frihet* blev således en nödvändighet för fria marknader.

Istället för en central reglering av arbetsmarknaden och anställningens villkor, förordade Smith att anställningen skulle regleras via individuella kontrakt mellan köpare och säljare av arbetskraft.

Smiths genomslag kan knappast underskattas, och boken är grunden på vilken den ekonomiska vetenskapen vilar. Sveriges övergång till en liberal marknadsekonomi påbörjades dock relativt sent, vid mitten av 1800-talet. Landet var då ett av Europas fattigaste, och 90 procent av befolkningen bodde på landsbygden och 80 procent sysselsattes av jordbruket.

Det svenska skiftet till en liberal marknadsekonomi och arbetets frihet innebar en successiv avveckling av central reglering. Friheten att starta och driva nästan vilken ekonomisk verksamhet som helst instiftades, samt friheten att ta anställning eller anställa vem man vill. Det innebar en uppluckring av skråväsendets komplicerade anställningsförhållanden, för att istället ersättas av individuella anställningskontrakt. Tillsammans med successiv uppluckring av reglering som tidigare band befolkningen till sina hemorter blev arbetskraften mer mobil, som nu kunde flytta till orterna där de nya industrierna växte fram.

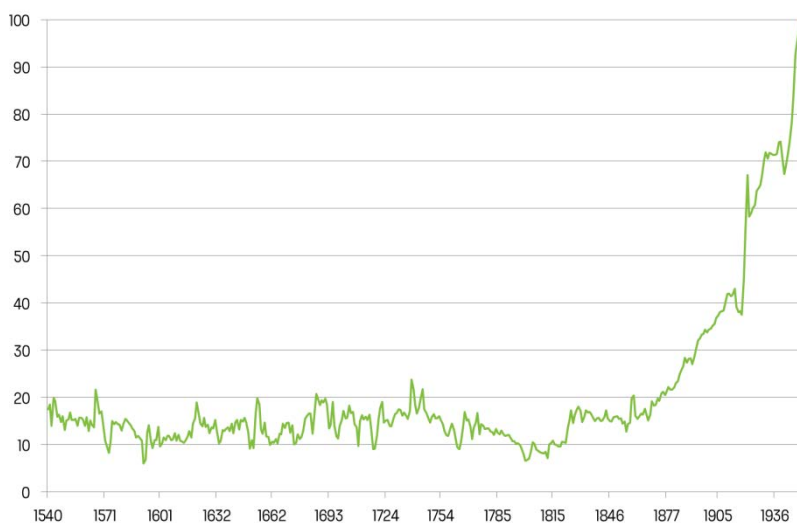
Liberaliseringen innebar samtidigt att en rad sekellånga sedvanor och regleringar som rörde befolkningens försörjning och trygghet försvann, utan att för den skull ersättas med något nytt. Många av de tidigare regleringarna som band befolkningen till sina hemorter och gårdar i generationer skapade förutsättningarna för det gamla samhällskontraktet, vilket nu ruckades i dess fundament.

### **Fackförbundens framväxt – organisering mot det ojämna partsförhållandet**

Arbetets frihet innebar en rad nya företeelser på den liberaliserade arbetsmarknaden. En konsekvens av den nya ordningen var att lokala arbetsmarknader i större utsträckning kunde lida överskott på säljare av arbetskraft. Arbetslöshet och undersysselsättning kunde alltså uppstå när efterfrågan på arbetskraft avtog, vilket användes av arbetsgivare för att pressa löner och villkor. Det individuella anställningskontraktets många teoretiska fördelar, som förordades av Smith,

grusades delvis av att stora arbetsgivare i praktiken åtnjöt en starkare förhandlingsställning mot arbetstagarna. Maktförhållandet under vilket de flesta individuella anställningskontrakt upprättades var med andra ord inte jämlikt, eller sällan särskilt individuella.

Detta blev än mer uppenbart när den svenska industrialiseringen kom igång på allvar runt 1870. Utländskt kapital flödade in i Sverige och finansierade framväxten av en svensk industribas och infrastruktur. Tillväxten innebar en ökad efterfrågan på arbetskraft vilket drev upp lönerna (se figur 12). Landsbygden avbefolkades i snabbare takt då arbetskraften sökte sig mot städer och bruksorter, vilket möjliggjordes av avregleringar, etableringen av dagstidningar och masskommunikationer. Tekniken möjliggjorde således för en bättre matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden.



Figur 12 Reallöneutveckling för hantlangare i Stockholm, 1540-1950. Index 100 = 1950. Källa: Riksbanken.

Samtidigt innebar det växande antalet arbetare som strömmade in till städerna och bruksorterna en ytterligare försvagning av arbetstagarnas förhandlingsställning mot arbetsgivarna. För att motverka den ojämlika förhandlingsställningen, och för att bättre kunna förhandla kring frågor om arbetsvillkor och löner, bildades de första fackföreningarna ur det som tidigare varit gesällföreningar inom skråväsendet.

Fackföreningarnas mål var att kollektivt förhandla om anställningsvillkor i syfte att bryta arbetskraftsköparnas monopsoni som uppstod i den individuella förhandlingsmodellen. Genom att arbetskraftssäljarna lovade varandra att inte utföra arbete som betalade under en viss nivå eller mötte deras gemensamt överenskomna krav, kunde arbetsgivarens monopsoni brytas genom att fackföreningarna monopoliserade arbetsutbudet.

*"Vi lovar och försäkrar att aldrig någonsin, under några omständigheter, arbeta på sämre villkor eller till lägre lön än det vi nu lovat varandra.*

*Vi lovar varandra detta i den djupa insikten om att om vi alla håller detta löfte så måste arbetsgivaren uppfylla våra krav."*

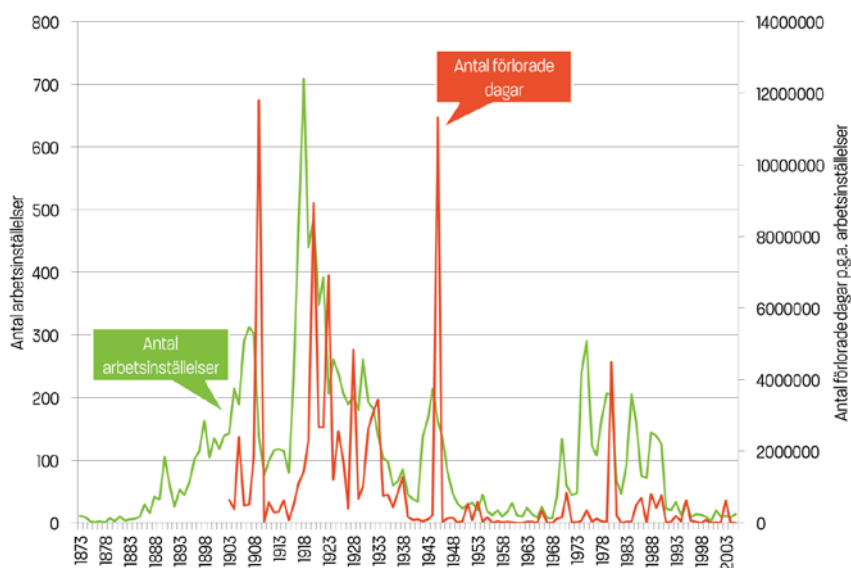
- Det fackliga löftet

### **Fackförbunden och arbetsgivarorganisationernas framväxt**

Den moderna fackföreningsrörelsen<sup>78</sup> växte nu successivt fram och allt fler arbetsgivare ställdes inför krav om lokala kollektiva förhandlingar. I syfte att stärka arbetstagarnas förhandlingsposition mot arbetsgivarna togs en rad initiativ. Ett första var skiftet från att organisera arbetskraften efter yrke. Att organisera arbetstagarna efter yrke kunde lokalt innebära att dussintals fackföreningar förhandlade splittrat mot en enad arbetsgivar sida. Istället började man organisera arbetstagarna efter principen om industritillhörighet. Bildandet av Landsorganisationen i Sverige (LO) 1898 var ett annat initiativ som syftade till att stärka arbetstagarnas ställning, men som successivt fick fler funktioner. LO var i grunden en central stöd- och kamporganisation åt sina medlemsförbund, men utvecklades successivt till att få en allt mer

<sup>78</sup> Lundh (2010) definierar ett modernt fackförbund som "En frivillig och demokratisk sammanslutning av löntagare som företräder sina medlemmar gentemot arbetsgivare och staten i frågor som rör löne- och anställningsförhållanden och övriga intressefrågor".

tydlig roll som central koordinerare åt dess medlemsförbund. I takt med att arbetstagsidans kollektiva styrka tilltog ökade antalet konflikter på arbetsmarknaden lavinartat (se figur 13).



Figur 13 Antal arbetsinställelser, samt antal förlorade arbetsdagar på grund av arbetsinställelser i Sverige 1873-2005. Källor: Mikkelsen 1992<sup>79</sup>, ILO.

Trots det ökade antalet konflikter, höll statsmakten en i huvudsak icke-interventionistisk linje mot den framväxande fackföreningsrörelsen, trots protester från arbetsgivarsidan. Näringsfrihetsförordningen från 1864 garanterade medborgare rätten att fritt sammansluta sig i syfte att föra en ekonomisk talan, och trots att förordningens ursprungliga syftet var att förenkla företagsbildande, vägde de liberala grundprinciperna om avtals- och organisationsfrihet tyngre än frestelsen att slå ner den fackliga organiseringen. Undantaget gällde konflik-

<sup>79</sup> Mikkelsen (1992).

ter som rörde så kallad tredje part, och skyddet av dessa, och där tredje part ofta utgjordes av organiserade strejkbrytare.<sup>80</sup>

Arbetsgivarnas många konflikter med fackföreningsrörelsen var kostsamma. För att möta de skenande kostnaderna bildades vid sekelskiftet en rad arbetsgivarorganisationer. 1902 bildades Svenska arbetsgivarföreningen (SAF) som på kort tid blev den dominerande arbetsgivarorganisationen på den svenska arbetsmarknaden. SAF drev dels en försäkringsfinansierad försvarsorganisation, som innebar att SAF:s medlemmar kunde få stöd och ersättning vid händelse av konflikt.

SAF var vid dess skapelse en offensiv organisation med en starkt centraliserad struktur. Syftet var stärka förhandlingspositionen genom att bygga en stark gemensam front mot arbetstagarsidan, och för att upprätthålla disciplineringen kunde sanktioner utgå mot enskilda medlemmar som bröt mot SAF:s stadgar. Medlemsföretag som tecknat kollektivavtal var tvungna att få dessa godkända av SAF:s styrelse, och samtliga avtal var tvungna att skriva in SAF:s stadgars tjugotredje paragraf (senare kallad trettioandra paragraf), vilken garanterade arbetsgivarens rätt att fritt leda och fördela arbetet.

### **Legitimeringen av kollektivavtalssystemet**

SAF:s tillkomst bottnar delvis i en tilltagandeinsikt att fackföreningsrörelsen på lång sikt inte skulle gå att knäcka. Därför skiftade arbetsgivarna taktik och sökte istället påverka avtalens innehåll istället för att försöka undvika dem. Den stora taktiska förskjutningen skedde i samband med att storindustrins arbetsgivare under 1903-1905 drabbats av en rad konflikter som ledde till omfattande strejker och lock-outer. 1905 slöts det rikstäckande Verkstadsavtalet som fick en stor principiell betydelse för alla framtida kollektivavtal. Avtalet bestod av ett avtal för reglering av löner och arbetsvillkor, samt ett separat avtal som reglerade en ordning för hur fredliga tvistelösningar genom förhandling, medling och skiljedom skulle gå till.

Avtalet innebar att en tongivande grupp arbetsgivare legitimerade fackföreningsrörelsen, kollektivavtalen och den nya arbetsgivar-

<sup>80</sup> Även om det förekom avsteg från den icke-interventionistiska linjen, såsom lagar för skydd av strejkbrytare och socialistlagarna som syftade till att stävja framväxten av arbetarrörelsens politiska grenar.



politiken. Förutom att man på detta sätt sökte garantera en arbetsfred, skulle de centrala avtalen på sikt även kunna innebära minskad konkurrens om arbetskraften, och således vara ett effektivt sätt att hålla nere lönerna. Denna ”solidariska konkurrens” innebar att SAF:s medlemmar tog ett gemensamt ansvar för lönekostnadsnivån.

Trots att arbetsgivarnas snabba omvändning innebar en legitimering av fackförbunden och kollektivavtalen, kvarstod problem med trakasserier, avskedande av fackligt aktiva, samt konflikter som uppstod på grund av arbetsgivarnas anlitande av strejkbrytare. LO sökte begränsa problemen via avtalen, även genom att vi avtalen få in skrivelser för att stärka sitt förhandlingsmonopol, genom att hävda att enbart fackligt anslutna kunde anställas, eller åtminstone ha förtur till anställning<sup>81</sup>, i strid med SAF:s tjugotredje paragraf. Efter ett mindre antal konflikter under 1906 kallade SAF till en förhandling som resulterade i den så kallade Decemberkompromissen. Kompromissen innebar att SAF uttryckligen ställde sig bakom föreningsrätten och kollektivavtalen, samt gav fackligt aktiva ett visst skydd mot trakasserier och avskedanden. I utbyte hävdades arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet, samt att fritt anlita och avskeda arbetare, oavsett om de var fackligt anslutna eller ej.

*”I kollektivavtal som upprättas mellan delägare eller medlem i föreningen och fackförening eller fackförbund, skall intagas bestämmelse att arbetsgivaren har rätt att fritt antaga och avskeda arbetare, leda och fördela arbetet, och att begagna arbetare från vilken förening som helst eller arbetare, stående utanför förening.”*

- Hur den tjugotredje paragrafen gestaltades  
i decemberkompromissen 1906

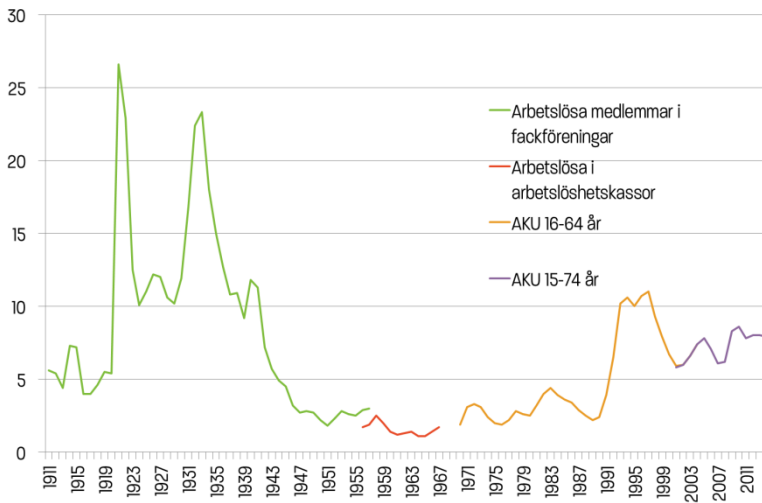
<sup>81</sup> Vilket brukar benämnas som "closed shops" på engelska.

Den nya ordningen ledde dock inte till någon omedelbar fred på arbetsmarknaden. Förhoppning om att det skulle råda fredsplikt under avtalsperioderna grusades av en stor mängd stridsåtgärder och konflikter mot avtalslösa företag, sympatiåtgärder och tvister om tolkningar av avtalen. Arbetsgivarnas respons blev en alltmer hårdför centraliserad linje som förespråkade standardiserade riksavtal och försök att få igenom ett huvudavtal för reglering av förhandlingsordningen på hela arbetsmarknaden.

### **Mellankrigstiden och samförståndsandan**

Under mellankrigstiden ökade strukturomvandlingstempot i den svenska ekonomin, bland annat till följd av införandet av nya produktions- och organisationsmetoder baserade på Frederick Taylors och Henry Fords företagsorganisatoriska innovationer. Företag började systematiskt arbeta med standardisering av arbetsuppgifter och rationaliseringar av flöden för att optimera avkastning från produktionen. Ansvar för planering av produktionen började förskjutas från den enskilde hantverkarskunniga arbetaren till en framväxande tjänstemannakår.

Samtidigt var mellankrigsårens tider av social oro och massarbetslöshet. Efterkrigsdepressionen och den av börskraschen 1929 orsakade 30-talsdepressionen innebar att hanteringen av mellankrigstidens massarbetslöshet (se figur 14) blev den stora frågan på arbetsmarknaden. Under perioden led fackföreningsrörelsen en rad med- och motgångar i pågående konflikter med arbetsgivare, samtidigt som förbunden blev tvungna att alltmer se efter sina arbetslösa medlemmars intresse.



Figur 14: Årliga arbetslöshetsstatistik 1911-2014 i procent. Källa: Silenstam (1970)<sup>82</sup>, SCB.

Efterkrigstiden innebar dessutom att det maktmässiga förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare förändrades. Införandet av allmän och lika rösträtt 1921 och Socialdemokraternas första makttillträde innebar att fackföreningsrörelsen inte längre behövde slå ur samma politiska underläge som tidigare. För arbetsgivarna skapade detta ytterligare incitament att fortsatt söka reglera arbetsmarknadens spelregler via avtal istället för via lagstiftning.

Under denna tid skapades även en rad institutioner på arbetsmarknaden för att hantera olika problem och frågeställningar som uppstår på en modern arbetsmarknad. 1928 skapades den kvasistatliga Arbetsdomstolen (AD), vars funktion var att agera tvistlösningmekanism vid tolkningar av kollektivavtalen, och således minska mängden tolkningsrelaterade konflikter.

<sup>82</sup> Silenstam (1970).

Det Socialdemokratiska makt tillträdet och den så kallade krisuppgörelsen med Bondeförbundet innebar att staten åtog sig en aktiv roll i arbetslöshetsbekämpandet och innebar att Sverige kunde komma jämförelsevis lindrigt ur 30-talskrisen. Krisuppgörelsen innebar att staten började föra en Keynesiansk stabiliseringspolitik och skapade så kallade beredskapsarbeten, samt att man 1934 inrättade den första offentligt finansierade arbetslöshetsförsäkringen, vars förvaltning sköttes av fackförbunden.

Statens nya stabiliseringspolitiska roll, samt vetskapen om att medlemmarna omhändertogs vid arbetslöshet innebar att partsförhållandet kunde skifta fokus från mer omedelbara problem till mer långsiktiga sådana. Problemet med omfattande konflikter på arbetsmarknaden kvarstod, främst i frågor där en tredje part var inblandad och som ofta handlade om strejkbryteri. 1930 gjordes försök att få till stånd ett centralt avtal som reglerade förhandlingsordningen för hela arbetsmarknaden. Skotten i Ådalen 1931 innebar dock att dessa samtal avbröts. En konsekvens av Ådalshändelserna var att privata arbetsförmedlingar förbjöds 1935 vilket även förbjöd det organiserade strejkbryteriet.

Det första huvudavtalet för hela svenska arbetsmarknaden kunde slutligen tecknas 1938 vid Grand Hôtel i Saltsjöbaden. Saltsjöbadsavtalet innebar att ett huvudavtal för arbetsmarknaden kom på plats, och att principen om att arbetsmarknadens villkor reglerades via avtal mellan arbetsmarknadens parter via centrala avtal etablerades. Det påbörjade även epoken av Saltsjöbadsandan – en epok som kännetecknades av samförstånd, korporativism samt en samhällsansvarig lönebildning.

### **Svenska partsmodellens fundament**

Det tidiga 1900-talet var en turbulent tid för hela västvärlden. I skuggan av arbetsmarknadskonflikter, världskrig, demokratisering och depressioner växte den moderna arbetsmarknaden och dess institutioner fram.

Att lyfta framväxten av just den svenska arbetsmarknadens institutioner framväxt är intressant av den anledningen att dess principer, regler och traditioner etablerades under några turbulenta år då strukturmöret framskred i vad som ofta beskrivs som en hög takt. Internationellt sett var många lösningarna som utgör fundamentet för

svenska arbetsmarknadsreglering– sett ur både ett arbetsgivarnas och arbetstagarnas perspektiv – förhållandevis okonventionella, men har visat sig vara ett robust fundament.

Den partsmodell som växte fram kännetecknades av minimal statlig reglering av arbetsmarknaden, till förmån för kontraktsrättslig styrning baserad på avtal mellan arbetsmarknadens parter. Det har bäddat för en anpassningsbarhet och att ett tydligt ägarskap av viktiga samhällsfrågor har kunnat etableras. Den svenska partsmodellen och dess medelväg blev således en social innovation<sup>83</sup> som möjliggjorde en korrigerig av det ojämna partsförhållande som uppstod mellan individen och arbetsgivaren på den tidiga liberala arbetsmarknaden.

Men hur har modellen utvecklats därefter?

<sup>83</sup> För en definition av social innovation, se Stanford School of Business Center for Social Innovation.

## Partsmodellens anpassning till det postindustriella samhället

Saltsjöbadsandan brukar känneteckna den period av samförstånd och utvecklat samarbete som rådde mellan arbetsmarknadens parter mellan 1938 och 1970. Detta kallas ofta för partsmodellens gyllene epok. Förutom att dessa var tillväxtmässiga rekordår påbörjades bygget av det moderna svenska välfärdssamhället.

Under 1970- och 1980-talet skedde dock en rad utvecklingar i samhället och omvärlden som innebar att samförståndsregimen ersattes med en konfrontationsregim. Förutom att Sverige, liksom resten av världen, rörde sig in i vad som brukar beskrivas som det postindustriella samhället, skedde även stora ideologiska skiftningar. Först åt vänster, sedan åt höger.

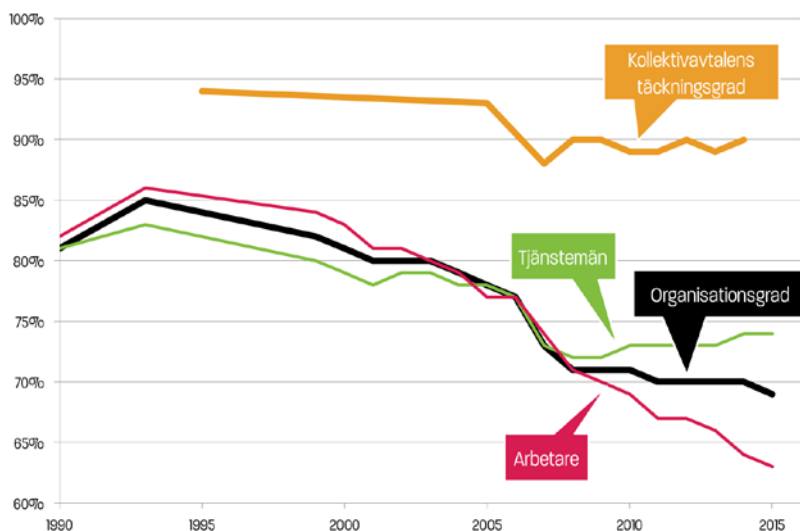
Under 1970-talet drabbades västvärlden av en serie lågkonjunkturer. Den Keynesianska tankehegemonin – att statens främsta uppgift var att bedriva stabiliseringspolitik under konjunkturcykler för att eftersträva full sysselsättning – utmanades av nyliberala tankegångar som menade att den omfattande statliga inblandningen ledde till sämre välfärdsutfall för samhället. Statens roll borde istället skifta till att främja fria marknadskrafter, tillväxt och prisstabilitet. Föreställningen att moderna marknadsekonomier leder till ökad meritokrati och självkorrigerande eventuella snedvridningar i inkomstfördelningen, innebar ett minskat fokus på fördelningspolitik. Individualismen sattes i motsats till kollektivet och gemensamma framsteg.

Det svenska välfärdsstatsbygget innebar att den offentliga sektorn växte till att bli den största arbetsgivaren, och förändrade maktförhållandet inom fackföreningsrörelsen. 1970-talets allt mer radikala politiska klimat gjorde avtryck inom fackföreningsrörelsen och socialdemokratien, och resulterade i en rad lagstiftningar till fördel för arbetstagsidan, vilket möttes från arbetsgivarsidan av ideologiska motoffensiver. Avtalsrörelserna blev mer stökiga. Lönekrav drevs igenom som låg högt över löneutrymmet, vilket startade en negativ spiral av stigande inflation, fler konflikter och urholkad konkurrenskraft.

Turbulensen under 1970- och 1980-talet kom till ett abrupt slut i samband med 1990-talskrisen, vilket tvingade fram en rad större strukturella anpassningar. Krisen orsakades av en överhettad ekonomi, samt internationell spekulation mot svenska kronan som möjliggjordes av tidigare avregleringar på finansmarknaderna. Regeringen tvingades till åtstramningar under en lågkonjunktur, samtidigt

som en rad liberaliseringar och marknadsanpassningar som påbörjats under 1980-talet fortsatte. Sverige, som fram tills nu haft en relativt skyddad ekonomi, tvingades anpassa sig till den ekonomiska ordning som rådde i omvärlden. Detta påskyndades dessutom av de krav som ställdes inför inträdet till den Europeiska gemenskapen, och målet om full sysselsättning underordnades i realiteten målet om prisstabilitet och tillväxt.

Ordningen om att reglera via avtal överlevde dock perioden, även om detta krävde en rad anpassningar. Resultatet är en organisations- och kollektivavtalstäckningsgrad som fortsatt är bland de högsta i världen, även om vi de sista två decennierna sett en successiv minskning. För stora grupper håller dock denna trend på att vända (se figur 15). Det är värt att påpeka att tjänstemännens höga organisationsgrad är en viktig förklaring till varför Sverige och de nordiska länderna särskiljer sig från andra länder i dess höga organisationsgrad.



Figur 15 Kollektivavtalstäckningsgrad, total facklig organisationsgrad, samt facklig organisationsgrad uppdelat på tjänstemän och arbetare. Källa: Kjellberg (2010/2016).

Nedan beskrivs tre exempel på hur fackföreningsrörelsen och den svenska partsmodellen lyckades anpassa sig till dessa smärtsamma strukturreformer, och innebar delvis ett återupprättande av det pragmatiska tänkande och anda av samförstånd som Saltsjöbadsavtalet gav

upphov till. Exempelen som presenteras nedan är tecknandet av Industriavtalet 1998, regleringen av Bemanningsföretagen och slutligen den tilltagande fackliga organiseringen av egenföretagare.

### **Huggsexor, konkurrenskraften och Industriavtalet<sup>84</sup>**

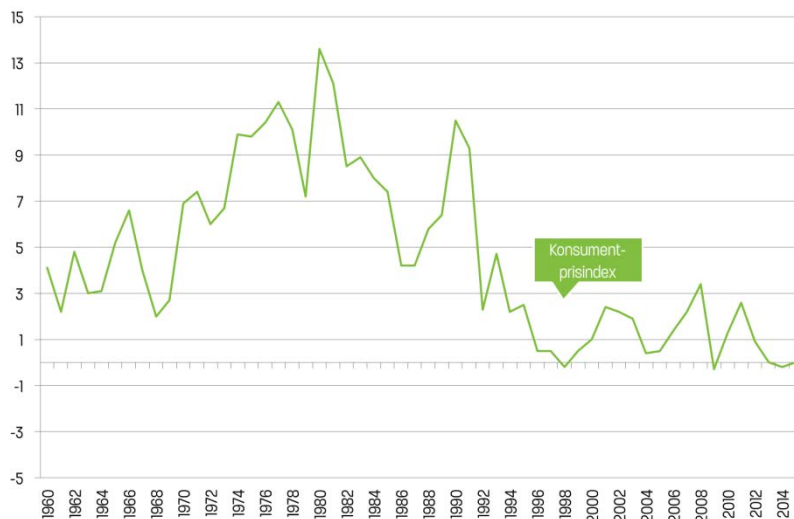
I takt med att välfärdsstaten ökade i storlek växte även de offentliganställdas fackförbunds inflytande inom fackföreningsrörelsen, vilket skulle prägla lönebildningen starkt under 1980-talet. Jämfört med förbunden i den privata sektorn fanns mindre koordinering mellan de offentliganställdas förbund. Stridsviljan bland de offentliganställda medlemmarna var generellt sett större, då antalet förlorade arbetsdagar på grund av konflikt snart blev fler i den offentliga sektorn jämfört med den privata.

En annan viktig aspekt av partsmodellen, den centrala samordningen under avtalsrörelser, blev under 1980-talet allt mer ifrågasatt. När de centrala förhandlingarna misslyckades ersattes de med förbundsvisa förhandlingar, vilket resulterade i att den tidigare lönenormerande konkurrensutsatta industrin inte längre blev det. Samtidigt togs allt mindre hänsyn till det faktiska löneutrymmet. Begreppet löneutrymme syftar till hur stora löneökningar landet "har råd med" givet hur produktivitet utveckling samt utvecklingen av löner i viktiga konkurrentländer. Om löneökningarna överstiger produktivitetsoökningarna riskerar de bli inflationsdrivande. Och om löneökningarna i viktiga konkurrentländer är lägre i Sverige, givet samma produktivitet utveckling, tappar de internationellt konkurrensutsatta svenska företagen konkurrenskraft.

Resultatet blev starkt inflationsdrivande lönebildning (se figur 16) och en ond cirkel där reallöneökningar åts upp av höjda lönekrav för att kompensera för den av lönebildningen orsakade stegrande inflationen. Samtidigt tappade de exportberoende sektorerna konkurrensfördelar mot omvärlden, när de svenska löneökningarna gång på gång översteg de viktigaste konkurrentländerna.

<sup>84</sup> Detta delavsnitt bygger på Elvander (2003) samt Lundh (2010).





Figur 16 Inflationstakten i Sverige 1970-2015 som mätt genom konsumentprisindex (KPI). Källa: SCB.

Lönebildningen befann sig i en ond inflationsdrivande spiral, då man försökte kompensera för inflationen med höga nominella löneökningar som i sin tur åt upp de reella löneökningarna genom inflation.

Från politiskt håll gjordes ett flertal försök att tygla utvecklingen. Dels via devalveringar i syfte att lindra de negativa konsekvenser för exporten som de snabbt stigande arbetskraftskostnaderna innebar för konkurrenskraften, men även genom att uttrycka sig om det samhälls-ekonomiska löneutrymmet inför avtalsrörelserna. Ett flertal försök gjordes från regeringen att tygla utvecklingen genom mer eller mindre direkt statlig inblandning. Man försökte till exempel skapa riktmärken för löneutrymmet och uppmanade parterna att teckna stabiliseringsavtal, enligt förslag av den så kallade Rehnbergkommissionen. Att få bukt på den skenande lönebildningen blev alltmer pressande i och

med att kraven på strukturreformer blev större efter 1990-talskrisen. Stabiliseringsavtal träffades mellan 1991 och 1993, men 1995-1996 kom att bli en konfliktfylld avtalsrörelse, med löneökningar som väl översteg den ”europanorm” som fastslagits.

#### *Återupprättandet av de konkurrenstutsatta sektorernas normering*

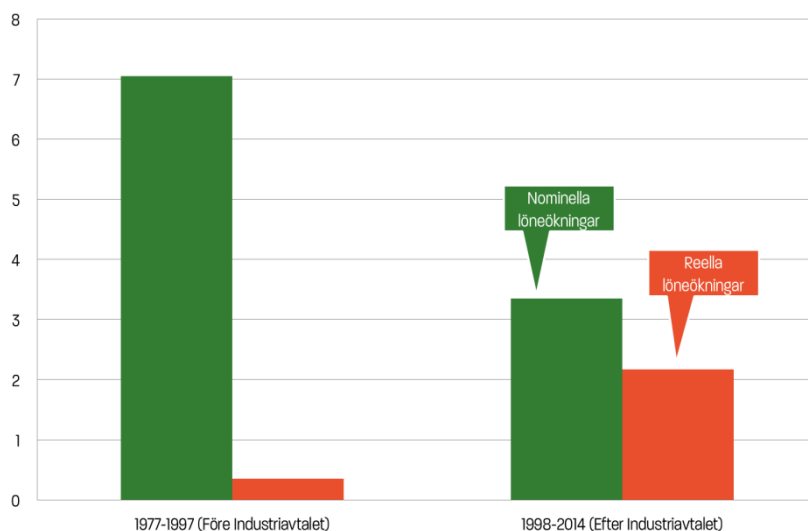
Tålamodet hos regeringen var trutet efter avtalsrörelserna 1995-1996 och statsminister Göran Persson lät via ett brev till parterna kommunicera att man hade fram till 31 mars 1997 att hitta nya former för att säkra en lönebildningsmodell som höll sig efter europeiska ökningsnivåer. Annars hotade lagstiftning. Den 1 juni 1996 publicerade sex fackliga organisationer inom industrin en artikel på DN Debatt som bjöd in motparten till att inleda förhandlingar om nya lönebildningsformer som skulle garantera löneökningar i paritet med viktigaste konkurrentländerna genom ökad central normering. Arbetsgivarna inom industrin svarade i augusti ja till förfrågan, vilket hade föranletts av informella kontakter under vintern 1995-1996, och förhandlingarna kunde påbörjas under hösten 1997.

De avtal som tecknats efter 1997 har syftat till att säkra att löneökningarna motsvaras av det faktiska löneutrymmet inom ekonomin, och där löneutrymmet bestäms av de internationellt konkurrenstutsatta sektorerna. Detta uppnås genom att den löneökningstakt som sätts av industriavtalet blir normerande för hela arbetsmarknaden, vilket förutsätter att avtalet blir normerande för hela den pågående avtalsrörelsen. I avtalsrörelsen tecknas således det största avtalet inom industrin först, och innebär att efterkommande avtal tvingas förhålla sig till den löneökningstakt, eller det ”märke” som, sätts av industrins parter i detta avtal.

För att öka sannolikheten att nå samsyn kring frågor om löneutrymme och ekonomisk utveckling inrättades Industrins ekonomiska råd, som består av en rad oberoende ekonomiska experter. Vidare har avtalet utvecklats till att stärka intressegemenskapen mellan parterna även i andra frågor som rör ekonomisk och politisk utveckling. Industrirådet, som inrättades i samband med tecknandet av det nya Industriavtalet 2011, jobbar idag med allt från att utveckla industriavtalet, till att driva partsgemensam politik i frågor som rör allt från kompetensförsörjning, energi och handelspolitik.

Sett till dess syfte att stoppa den inflationsdrivande lönespiralen och försämrade internationella konkurrenskraften har Industriavtalet varit

mycket framgångsrikt. I figur 17 ser vi hur de gemomsnittliga årliga nominella och reella löneökningarna såg ut innan och efter Industriavtalet. Samtidigt har avtalet anklagats för att genom sin starka, siffersatta normering cementerat befintliga lönestrukturer i samhället. Om alla grupper får samma procentuella löneökningar, blir det svårt för grupper som samhället anser vara lönemässigt eftersatta att komma ikapp.



Figur 17 Genomsnittliga årliga nominella och reella löneutvecklingen i Sverige under perioderna före och efter Industriavtalet. Källa: Medlingsinstitutet.

Industriavtalet har, trots visst gnissel under senare avtalsrörelser, visat sig vara en både framgångsrik och försonande lönebildningsmodell, som resulterat i relativt lägre arbetskraftskostnader för arbetsgivare och högre reallöneökningar för arbetstagarna.

### Bemanningsavtalen<sup>85</sup>

Under 1980-talet gjordes en rad utvärderingar av det svenska arbetsförmedlingssystemet i syfte att bättra matchning mellan vakanser och

<sup>85</sup> Detta delavsnitt bygger på Walter (2012).

arbetsökande på arbetsmarknaden. Utredningarna ledde till att den socialdemokratiska regeringen år 1991 lagstiftade för att förenkla framväxten av privata arbetsförmedlingar. Avregleringen innebar att privat uthyrning av personal blev laglig, dock med en rad begränsningar. Bland annat fanns krav på att det lejande företaget behövde visa på att det rörde sig om ett temporärt behov, att uthyrningen som längst fick ske under fyra månader, samt att det fanns ett formellt anställningskontrakt mellan den uthyrde och bemanningsföretaget.

Frågan var känslig då de många arbetsmarknadskonflikter som präglade Sverige fram till Saltsjöbadsavtalet i hög utsträckning bestod av konflikter mellan fackföreningar och tredje part, vilka ofta var organiserade strejkbrytare och som typiskt anlätades via privata arbetsförmedlingar. Som ett led för att få till stånd en arbetsfred efter Ådalskrisen 1931 förbjöds privata arbetsförmedlingar år 1935.

Den borgerliga regeringen Bildt tog ytterligare steg för att liberalisera arbetsförmedling och personaluthyrning. 1992 sade riksdagen upp ILO-konvention nummer 96, som i princip förbjuder privat arbetsförmedling, och genomförde 1993 ytterligare liberaliseringar som innebar att Sverige på tre års tid gick från totalförbud till att ha en av Europas mest liberala personaluthyrningsregleringar. Kritiken från opposition och fackföreningsrörelsen var omfattande, som menade att avregleringen var vårdslös och riskerade leda till en segregerad arbetsmarknad, vilken i motsats till avregleringens ursprungliga syfte riskerade försämra matchningen på arbetsmarknaden. Kritiken avvisades av regeringen som menade att det befintliga regelverket var tillräckligt, och menade att det var upp till parterna att via avtal reglera förhållandena på arbetsmarknaden.

För att besvara den fackliga kritiken initierade den nyttillträdde Socialdemokratiska regeringen under 1994 en utvärdering av reformerna som leddes av Björn Rosengren. Utvärderingen föreslog bland annat att en statlig auktorisation av personaluthyrningsföretag skulle inrättas, att visstidsanställningar inte skulle få förekomma samt att bemanningsanställda i så hög grad som möjligt bör ha likvärda anställningsvillkor som övriga på arbetsmarknaden. Regeringen ansåg dock att traditionen av självreglering via arbetsmarknadens parter var att föredra, och vidhöll att statlig reglering enbart bör finnas som ett sanktionerat hot för att få till stånd en avtalsreglering.

Centralorganisationerna LO och TCO behöll en kritisk hållning mot legaliseringen av bemanningsföretag med hänvisning till att det skulle

leda till en osäkrare arbetsmarknad, sämre arbetsvillkor och lönedumpning, samt en ökad risk för etableringen av oseriösa aktörer. Akademikerförbunden tog däremot en positiv inställning, villkorat att det etablerades en välfungerande statlig reglering av verksamheten.

#### *Partsreglering av en nygammal anställningsform*

För stora delar av fackföreningsrörelsen ställdes således frågan om bemanningsbranschen på sin spets. Var det möjligt att fortsätta driva förbudslinjen i förhoppning om att på sikt nå framgång, eller var man nu tvungen att byta fot, reglera via kollektivavtal och därmed inkorporera bemanningsbranschen i den svenska partsmodellen, vilket därmed legitimerade hela bemanningsföreteelsen?

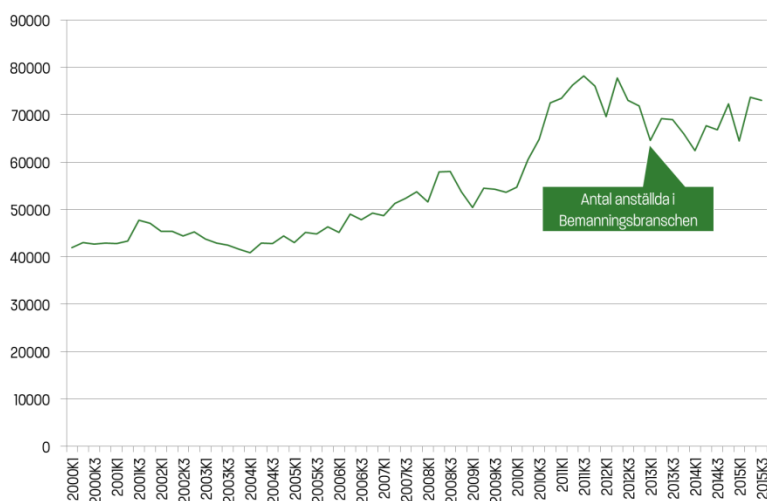
Bemanningsföretagens branschorganisation behövde även de förhålla sig till hotet om en statlig auktorisering. 1996 bytte den Svenska Kontorsservice Föreningen namn till Svenska Personal- och Rekryteringsförbundet (SPUR) och inledde ett alltmer intensivt arbete för att legitimera branschen. Man började diskutera frivilliga auktorisations-system samt etableringen av en gemensam ”code of conduct” och etiska riktlinjer.

Redan innan avregleringen hade det 1988 tecknats ett avtal mellan Handelstjänstemannaförbundet (HTF) och Handelsn arbetsgivarorganisation (HAO) för så kallad ambulerande kontorspersonal. Avtalet omförhandlades i 1994 i vilket HTF lyckades skriva in en rad förändringar som innebar ett närmande till ambitionen att dess bemanningsmedlemmars villkor motsvarade de som övriga medlemmar hade på övriga arbetsmarknaden. Medlemmarna skulle bland annat erbjudas fasta anställningar i linje med motsvarande regler på övriga arbetsmarknaden, samt att man garanterades en ersättning om minst 50 procent av den ”normala” lönen under uppdragslösa perioder. Implementeringen av avtalet upplevdes dock av de fackliga som en besvikelse, då företagen kombinerade nyttjandet av visstidsanställningar med arbetsgivarens rätt att säga upp anställningsavtal under uppdragsfria perioder, vilket innebar att ersättningen aldrig betalades ut. Istället hänvisades de bemanningsanställda till att söka arbetslöshetsunderstöd under uppdragslösa perioder, vilket innebar att bemanningsföretagen kunde lämpa över dessa kostnader på samhället.

Missbruket väckte medial uppmärksamhet, och kryphålet att kunna få arbetslöshetsunderstöd som återkommande visstidsanställd täpptes till. Avtalet omförhandlades 1997 och innebar att garanterade ersätt-

ningsnivån höjdes till 75 procent, vilket motsvarade a-kassans ersättningsnivåer. I takt med att bemanningsföretagens verksamhet spreds till alltfler branscher ökade även antalet tecknade kollektivavtal, då fackförbunden helt plötsligt fick alltfler potentiella medlemmar på bemanningsföretag. LO förhöll sig passiv i frågan till år 2000, då dess första bemanningsavtal tecknades med Almega.

HTF-avtalen innebar att bemanningsbranschen legitimerades i Sverige och dess regler kunde växa fram vid förhandlingsbordet istället för på regeringkansliet. Det blev aldrig någon statlig reglering, utan istället en branschvis auktorisation. 2003 bildades arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagen, som en del av Almega, och branschen har sedan millennieskiftet blivit en integrerad del av svensk arbetsmarknad, med över 70 000 anställda (se figur 18) och en relativt konstant penetrationsgrad på cirka 1,5 procent (andelen anställda i bemanningsföretag i förhållande till antalet sysselsatta på arbetsmarknaden).



Figur 18 Antalet anställda i bemanningsbranschen år 2000 till 2016. Källa: Bemanningföretagen.

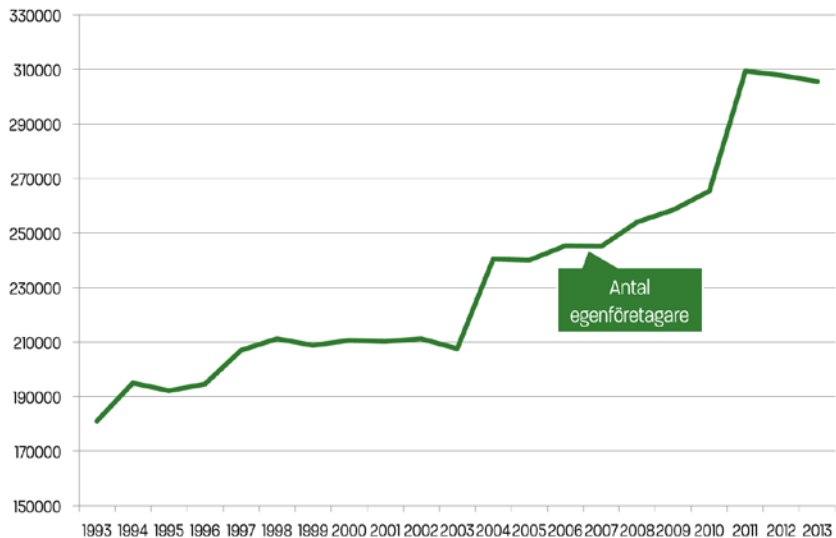
Branschen täcks idag till över 90 procent av kollektivavtal, och det finns en samsyn hos de tre största fackliga centralorganisationerna om behovet av bemanningsföretag för att möta bemanningsbehov i

produktionstoppar och -dalar. Bemanningsföretagen själva hävdar ofta att man har en välfungerande reglering just på grund av att den tagits fram av parterna själva. I och med att anställda på bemanningsföretag har en garanterad ersättningsnivå tvingas bemanningsföretagen prissätta aspekter som rör personalens sociala trygghet i sin produkt, vilket lett till att företagen mer inriktat sin verksamhet till matchningstjänster. Jämfört med bemanningsbranscher i andra länder, som till exempel Storbritannien och Nederländerna där bemanningsföretagen främst förmedlar lågkvalificerad arbetskraft, är utbildningsnivån hos de anställda svenska bemanningsföretag högre än genomsnittet på arbetsmarknaden i helhet.

Bemanningsbranschens återintroduktion på svensk arbetsmarknad efter att ha varit förbjuden i över ett halvsekel innebar att parterna ställdes inför en regleringsmässig utmaning. Givet att ett återinförande av förbud för bemanningsföretag knappast var realistisk valde fackförbunden att självreglera branschen via avtal, vilket sannolikt ledde till ett för arbetstagarna mer gynnsamt utfall än en statlig reglering. Detta innebar dock en legitimering av en illa omtyckt bransch. I detta finns många lärdomar inför en möjlig reglering av plattformsekonomin. Skillnaden är dock att bemanningsbranschen möjliggjordes av en regleringsmässig utveckling medan plattformsekonomin är teknikdriven.

### **Organiseringen av egenföretagare**

Ett sista exempel på hur en föränderlig arbetsmarknad krävde fackliga omprioriteringar skedde i kölvattnet av de stora varselvågor som följde 1990-talskrisen. En grupp som blev allt vanligare på arbetsmarknaden var egenföretagare, vilket är en utveckling som fortsatt sedan dess. Sedan 1993 har antalet egenföretagare nästan fördubblats (se figur 19).



Figur 19 Antal egenföretagare i Sverige 1993-2013. Källa SCB Företagsdatabasen och Yrkesregistret med yrkesstatistik.<sup>86</sup>

Frågan är dock om denna ökning berott på att svenskarna blivit allt mer entreprenöriella eller om fler av nödvändighet blivit tvungna att starta verksamheter i konsult- eller frilanssyfte.<sup>87</sup> Global Entrepreneurship Monitor, som genomförs årligen i Sverige av forskningsinstitutet Entreprenörskapsforum, visar att över 80 procent av svenska företag i tidiga skeden är möjlighetsbaserade. En möjlighetsbaserad företagare startar företaget för att det finns affärsmässiga möjligheter, medan den nödvändighetsbaserade företagaren startar företaget för att det inte finns andra möjligheter.<sup>88</sup>

<sup>86</sup> 2004 ändrade SCB metod för att hitta egenföretagare, vilket innebar en ökning i framförallt antal aktiebolag. Detta är den troligaste förklaringen till den stora ökningen mellan 2003 och 2004.

<sup>87</sup> SCB för ingen statistik över om egenföretagare driver sin verksamhet i mer entreprenöriella syften eller om det rör sig om uppdragstagande frilans- eller konsultverksamhet.

<sup>88</sup> Entreprenörskapsforum (2016).



Frågan är dock om det konsultande egenföretagande som blev vanligare till följd av de stora varslen efter 1990-talskrisen i samma utsträckning var möjlighetsbaserade än de som startar egna företag idag. Ute på storföretagen märkte klubbarna på Svenska industri-tjänstemannaförbundet (Sif) att det blev allt vanligare att tidigare uppsagda kollegor återvände till sina ordinarie arbetsuppgifter som konsultande egenföretagare. Bland Sif:s klubbar på företagen svarade 45 procent av de tillfrågade att de sett tidigare anställda återvända som egenföretagare, varav 75 procent av dem arbetade med sina tidigare arbetsuppgifter i någon omfattning.<sup>89</sup>

Många av dessa personer var uppenbart i en utsatt ställning, och många såg ett tydligt behov av att fånga upp dessa före detta medlemmar i den fackliga gemenskapen. En utveckling i den riktningen ställde dock stora krav på den fackliga organisationen att utveckla sig och anpassa sig till de nya förhållandena. En uppenbar risk med att skapa fackliga sturkturer för egenföretagare var att man legitimerade företeelsen.

#### *Sifs medlemskap för egenföretagare bildas*

Sif valde att utreda hur och om det skulle vara möjligt att fånga upp egenföretagarna i den fackliga gemenskapen. Fackligt medlemskap för egenföretagande medlemmar var dock inte ett helt nytt fenomen vid denna tidpunkt. Ett flertal Saco-förbund erbjöd redan medlemskap för egenföretagare som innehöll diverse servicerelaterade tjänster.

Sifs utredningar utmynnade i förslag att, utifrån Saco-förbundens modell, skapa ett medlemskap med en rad serviceorienterade tjänster, såsom affärsjuridisk rådgivning, kollektivt förhandlade försäkringslösningar, arbetslöshetsförsäkring, tillgång till kompetensutveckling och utbildning, kunskapsbanker och nätverk med mera.

Utredningarna gav även förslag för hur uppdragstagande egenföretagare i beroendeställning kollektivt skulle kunna stärka sin position. Till exempel genom att via lagstiftning harmonisera det uppdragstagande egenföretagarnas plats i det traditionella anställda-arbetsgivarförhållandet i situationer som rörde uppsägnings-, arbetstid- och kompetensutvecklingsfrågor, samt hur en de sociala skyddsnetten

<sup>89</sup> Sif (1996b).

bättre skulle kunna anpassas till dessa medlemmar. Man såg även över möjligheten att föra in egenföretagarnas villkor i de befintliga kollektivavtal som täckte deras uppdragsgivare, samt funderade kring hur egenföretagarna skulle kunna engageras i det lokala fackliga arbetet.<sup>90</sup>

Utredningarna gav upphov till en motion till Sif:s kongress 1996 som vidgade definitionen av vilka som kunde fångas upp i den fackliga gemenskapen.

*”Vilka på morgondagens arbetsmarknad har behov av fackligt stöd? Är det samma personer som idag? Nej, troligen vidgas kretsen av personer i takt med att nya anställningsförhållanden eller brist på anställningsförhållanden blir allt vanligare. Då jag i förbundsstyrelsens väckte frågan om att släppa in beroende uppdragstagare i förbundet var det också ganska många tveksamma åsikter, men förbundsstyrelsen beslöt ändå att tillsätta en utredning med uppdrag att studera möjligheten att släppa in dessa personer som medlemmar... Om vi menar allvar med att Sif ska vara ett offensivt förbund måste vi blicka framåt och agera – inte bara reagera.”<sup>91</sup>*

- Karin Åberg, förbundsstyrelseledamot

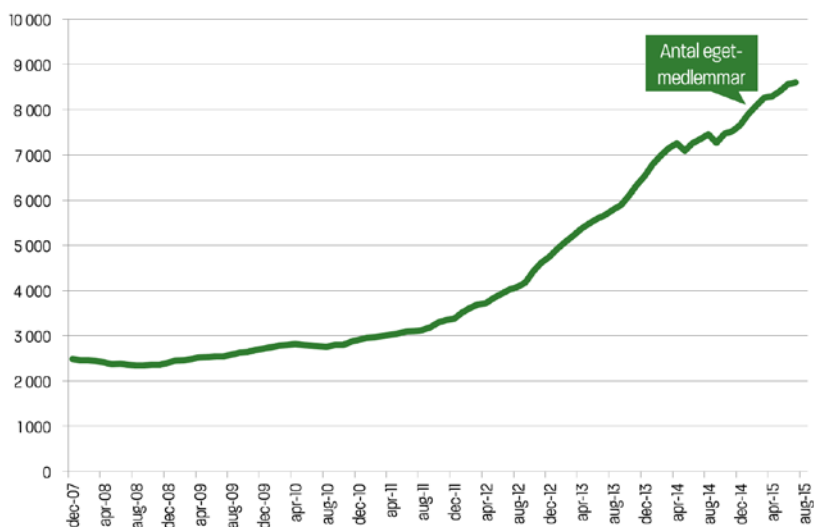
Den politiska och stadgemässiga förskjutningen innebar att man inte längre bara representerade *anställda*, utan *verksamma* tjänstemän inom industrin. 1998 bildades medlemskapet med syftet att skapa ”trygghet, professionell och personlig utveckling” för egenföretagaren.<sup>92</sup> Förbundet hade inga möjligheter att juridiskt förhandla å egenföretagarens vägnar, men förhoppningen var att servicevägen kunna hjälpa och påverka medlemmarna att fatta kloka beslut och öka sin förhandlingsposition gentemot sina uppdragsgivare.

<sup>90</sup> Sif (1995).

<sup>91</sup> Sif (1996a).

<sup>92</sup> Sif (1998).

Sedan medlemskapet infördes 1998 har Sif och arbetsmarknaden genomgått en rad förändringar. Sif sammanslogs 2008 med Handels-tjänstemannaförbundet (HTF) för att bilda Unionen. Medlemskapet lever vidare idag inom Unionens egenföretagarmedlemskap, och är idag förbundets snabbast växande medlemskap (se figur 20).



Figur 20 Antal egenföretagarmedlemmar i Unionen. Källa: Unionen.

En viktig slutsats från utredningarna som föranledde medlemskapets bildande var att det inte fanns några ”patentlösningar på problemet”, utan menade att nya former för facklig påverkan inom dessa områden skulle behöva växa fram under tid. Medlemskapets innehåll består dock idag främst av renodlat serviceinnehåll. Plattformsekonomins framväxt, och inte minst det snabbt växande antalet egenföretagande medlemmar, innebär att kollektiva påverkansformer nu behöver utvecklas för att komplettera medlemskapet.

## Vägen framåt sett bakifrån

Det finns mycket att lära av det förflutna. Om nu arbetsmarknaden står inför en omvälvande förändring finns lärdom att hämta från historiska exempel. I historien om den svenska (och nordiska) arbetsmarknadens utveckling och framväxt har fackförbunden spelat en särskild roll. Att de fortsatt spelar en viktig roll på arbetsmarknaden visar på att den särartade modell som växte fram kring förra sekelskiftet visar på resiliens – det vill säga motståndskraft och förmåga till att anpassa sig efter nya förhållanden.

Detta möjliggörs av att regleringen av den svenska arbetsmarknadens vilar i den liberala kontraktsrätten som tillåter jämbördiga parter att själva göra upp om löner, villkor och spelregler. Ett sådant system kräver dels en balanserad maktfördelning mellan kapitalet och arbetskraftens intressen men även en anpassningsförmåga till nya situationer. Liksom alla system innehåller det även en hel del trögrörlighet. Detta är både på gott och ont. Trögrörlighet kan skapa långsiktig förutsägbarhet och säkerhet. Givet den snabba utvecklingen vi nu ser, och hur partsmodellen tidigare reagerat mot nya anlitandeformer, är frågan om plattformsekonomin reglerande. Modellen har dock visat att framgångsrika anpassningar är fullt möjliga. I det avslutande avsnittet försöker vi besvara hur en sådan framgångsrik anpassning av partsmodellen till plattformsekonomin skulle kunna se ut.

# En effektiv reglering av plattformsekonomin

Givet att plattformsekonomin är resultatet av en accelererande teknisk utveckling, att liknande utvecklingar i det förflutna inneburit omvälvande förändringar i samhället och på arbetsmarknaden, samt att den plattformsbaserade arbetsmarknad som nu växer fram riskerar att ske i konflikt med en rad samhällsintressen, är regleringsfrågan av plattformsekonomin viktig. Samtidigt som en framgångsrik reglering behöver balansera en rad samhälleliga intressen mot varandra är det minst lika viktigt att den lämnar utrymme för innovation. Detta kräver regelverk med hög anpassningsbarhet och möjlighet att experimentera.

I detta avslutande avsnitt ges en överblick av viktiga aspekter från den pågående regleringsdebatten inom plattformsekonomin, för att slutligen landa i en idé till regleringsmodell som bygger på den svenska självregleringstraditionen på arbetsmarknaden, och som syftar till att till lägsta möjliga transaktionskostnad för plattformarna möta samhällets samtliga regleringsbehov.

## Regleringsfrågan

Många inom akademien, företag, myndigheter, partikansliet och fackförbund funderar just nu på hur plattformsekonomin och den plattformsbaserade arbetsmarknaden kan påverka dess verksamhet och samhället. Det handlar om att förhålla sig till en rörlig materia, och i nuläget handlar diskussionerna kanske främst om vad fenomenet riskerar att bli utifrån vad det uppfattas vara idag. Att uttala sig om hur detta bäst regleras är därför inte helt enkelt. Fenomenet är minst sagt långt ifrån enhetligt och under ständig förändring.

Men med det sagt är det en fråga som någon gång kommer behöva hanteras. De största plattformarnas framväxt har skett snabbt. Men den snabba framväxten har delvis kommit uppenbara reglerings- och villkorsmässiga konkurrensfördelar mot sina traditionella konkurrenter, varför regleringsdiskussioner inom olika områden blivit allt mer

förekomande. På de flesta områden kommer diskussioner om reglering behöva ske. Frågan är då inte om, utan hur dessa diskussioner ska kunna föras.

Den akademiska regleringsdiskussionen som rör delnings- och plattformsekonomin handlar om *effektiv reglering*. För att enklare kunna förhålla sig till hur en effektiv reglering kan tas fram ställer rättsvetaren Sofia Ranchordás<sup>93</sup> upp problemet som tre frågeställningar<sup>94</sup>:

1. Kan de nya praktikerna inom delningsekonomin anses ha en tillräcklig innovationshöjd för att vara värd att legitimeras genom reglering?
2. Bör reglering av dessa praktiker ha samma målsättningar som existerande regleringar för motsvarande tjänster som erbjuds av traditionella aktörer? Och hur kan de olika regleringsintressena balanseras mot varandra? Alltså, vilka skydd, rättigheter och villkor som finns inom traditionella verksamheter bör överföras till den nya regleringen?
3. Och hur ser vi till att den nya regleringen inte stjälper innovation, samt undviker att allt för snabbt bli irrelevant eller obsolet för en framväxande sektor?

Denna rapport drar slutsatsen att svaret på **första frågan** - *kan de nya praktikerna inom delningsekonomin anses ha en tillräcklig innovationshöjd för att vara värd att legitimeras genom reglering?* – är ja, men det är ändå en fråga som tål vidare reflektion. Inte minst utifrån perspektivet om vilka aspekter av delnings- och plattformsekonomin som bör legitimeras via reglering. Då fenomenet knappast sysselsätter en signifikant andel av arbetsmarknaden idag, kräver svaret en prognos över hur vi tror att plattformarna förhåller sig på morgondagens arbetsmarknad. En sådan prognos är belagd med stor osäkerhet. Påverkan på enskilda branscher och företag kommer sannolikt se olika ut, vilket behöver tas i beaktning.

Om svaret är jakande på den första frågan, och plattformsekonomin kommer behöva regleras, handlar **andra frågan** – *bör reglering av dessa praktiker ha samma målsättningar som existerande regleringar*

<sup>93</sup> Ranchordás (2015).

<sup>94</sup> Frågorna är något utvidgade jämfört med dess ursprungliga form för att inkludera Ranchordás vidare resonemang i artikeln.

*för motsvarande tjänster som erbjuds av traditionella aktörer?* – om hur regleringen bör se ut. Den till rapporten genomgångna akademiska litteraturen landar ofta i att det är någon form av konkurrensneutralitet mellan nya plattformsaktörer och etablerade sådana som bör upprätthållas. Vad denna konkurrensneutralitet består i skiljer sig dock mellan författare.

Ranchordás funderingar om reglering tycks mer präglad av tankar som rör den mer ursprungliga delningsekonomin, och ger således mindre tanke åt plattformsförmedlingens mer kommersiella eller arbetsrättsliga aspekter. Hennes främsta slutsatser blir således att regleringens främsta syfte bör ligga till att skydda allmänheten från potentiella skadeverkningar som bedrägeri, samt miljö- och säkerhetsaspekter.

Forskarna Liran Einav, Chiara Farronato och Jonathan Levins uppsats om marknadsdesign i peer-to-peer-marknader – alltså marknader som till stor del består av konsumenter och inte nödvändigtvis professionella aktörer – lyfter vikten av att plattformar bör konkurrera på försäkrings- och säkerhetsmässigt neutrala villkor, men bör i övrigt få konkurrera fritt, även i frågor som rör löner och villkor.<sup>95</sup>

Författarna Seth Harris och Allan Kreuger breddar frågan om konkurrensneutralitet till att även gälla sociala villkor såsom löner och anställningsvillkor. De menar att arbetskraften som verkar inom plattformsekonomin, samt hela den prekära arbetskraft verksam i den amerikanska gig-ekonomin, bör få en förstärkt ställning på arbetsmarknaden.<sup>96</sup>

*“om en intermediär aktör [plattform]utkonkurrerar traditionella arbetsgivare som erbjuder samma tjänster på grund av att den intermediära aktören får kostnadsmässiga fördelar genom att undvika tillhandahållandet av vissa legalt garanterade förmåner och skydd, kommer den totala välfärden minska genom innovationen”*

- Harris och Kreuger (2015)

Studien, som varit mycket uppmärksam, föreslår att detta löses genom att införa en ny, tredje, anställningskategori av så kallade

<sup>95</sup> Einav, Farronato och Levins (2015).

<sup>96</sup> Harris och Kreuger (2015).

”independent workers” (oberoende anställda) som blir ett mellanting mellan egenföretagare och anställd, där personen likt en anställd har tillgång till vissa rättigheter och förmåner, så som tillgång till socialförsäkringar och rätten att organisera sig fackligt, men bör inte fullt ut betraktas som en anställd. Förslaget att införa en tredje anlitandekategori har dock mötts av kritik från bland annat ILO, som menar att en ny anställningskategori snarare komplicerar den situation som förslaget är tänkt att avhjälpa. Detta genom att öka incitamenten för arbetsgivare att felklassificera anställda för att undgå vissa krav och skyldigheter som ligger i en arbetsgivares åtaganden.<sup>97</sup> Risken blir således att genom att söka skydda en särskild grupp skapar incitament för arbetsgivare att felklassificera fler grupper. Mer snällt tolkat kan dock Harris och Kreugers förslag om en tredje, fackligt organiseringsbar anställningskategori syfta till att korrigera det ojämbördiga maktförhållande som råder mellan plattformarna och dess utövare, och där plattformar idag i princip kan diktera under vilka villkor och ersättningar som transaktionen äger rum.

Ett av de mer intressanta förslagen för hur plattforms- och delningsekonomin ska kunna regleras kommer från Storbritannien. Där har den konservativa regeringen uttalat att landet bör bli ett ”Mecka för delningsekonomin”. I den av den brittiska regeringen beställda rapporten ”Unlocking the Sharing Economy” av Debbie Wosskow, ges en rad intressanta förslag för hur delningsekonomin i Storbritannien ska kunna främjas och regleras. Ett viktigt steg är att skapa en central branschorganisation för plattformar, som är tänkt att främja ”best practice” inom en rad områden samt att poola gemensamma resurser, såsom inom försäkring, och där detta regleras via en ”code of conduct”.

En reaktion mot de större plattformarnas ovilja att föra en dialog med sina utförare har varit bildandet av den så kallade plattformskooperativismrörelsen, som syftar till att skapa ett alternativt ekosystem av plattformar. Genom att utövarna själva äger plattformarna de arbetar mot kan goda villkor och löner säkerställas. Tanken är alltså att de kooperativt ägda plattformarna kan konkurrera med de kom-

<sup>97</sup> De Stefano (2016).



mersiella. Inträde till ekosystemet skulle kunna ske via kollektiva auktoriseringssystem.<sup>98</sup>

Viss inspiration till Plattformskooperativismrörelsen har hämtats från nobelpristagaren Elinor Ostroms arbete kring regleringen av allmänningen (regulating the commons).<sup>99</sup> Ostroms arbete syftar till att mildra de negativa konsekvenser som ofta förekommer av överexploatering av gemensamma resurser som saknar ett tydligt ägarskap. Detta problem brukar kännetecknas som allmänningens dilemma (tragedy of the commons) och rör oftast överexploatering av naturresurser. Om ett syfte med delningsekonomin är att göra privatägda resurser till gemensamma så kan dessa i teorin gynnas av den typ av allmänningsreglering som Ostrom förespråkar.

De plattformsexempel som gavs tidigare i rapporten vittnar om att dessa plattformar möjliggör för en komodifiering av arbetskraften, alltså att utförarna behandlas som utbud- och efterfrågelinjer i en nationalekonomisk grundkursbok, inte som levande, tänkande människor. Samtidigt kan vi ur ett samhälleligt, eller aggregerat perspektiv, se arbetstid och arbetskraften ses som vår kanske viktigaste, men samtidigt begränsade resurs. Reglering av hur vi förhåller oss till och får anlita arbetskraft grundas i att vi vill motverka utnyttjande och exploatering, samtidigt som vi vill att arbete ska vara så värdeskapande som möjligt. Ostroms åtta designprinciper kan därför med viss försiktighet även appliceras på regleringen av vår gemensamma arbetstid:

1. De allmänna resurserna bör vara väl avgränsade. Både resursen och de som får använda den måste kunna avgränsas.
2. Regler för nyttjande bör vara lokalt anpassade. Nyttjanderegler som bestämmer tidpunkt, plats, teknolog, och kvantitet måste vara relaterade till lokala förhållanden.
3. Beslutsfattandet bör vara kollektivt. De flesta som utnyttjar resursen måste kunna delta i beslutsprocessen.
4. Resursen måste övervakas effektivt.
5. Det bör finnas en straffskala för de som bryter mot reglerna som relaterar till brottet.

<sup>98</sup> Rushkoff (2016).

<sup>99</sup> Ostrom (1990).

6. Det bör finnas enkla metoder för konflikthantering. Det måste finnas snabb och effektiv tillgång till metoder eller institutioner för konfliktlösning.
7. Förvaltarskapet bör vara erkänt. Förvaltarskapet får inte vara ifrågasatt av myndigheter eller andra organisationer.
8. Om man har att förvalta stora resurser bör förvaltningen av dessa organiseras på flera nivåer där hantering av lokala resurser sker på den lägsta nivån enligt de föregående principerna.

Svaret på fråga två bör således handla om hur vi kan garantera konkurrensneutralitet och att slå vakt om sociala villkor. Ostroms åtta principer kan delvis hjälpa oss att besvara denna fråga, och för oss även in på **fråga tre** – *hur ser vi till att den nya regleringen inte stjälpjer innovativt tänkande, samt undviker att allt för snabbt bli irrelevant eller obsolet för en framväxande sektor?* Bland forskarna förekommer även här ett genomgående tema, och det är att ett rörligt mål kräver en flexibel självreglering.

Cohen och Sundararajan menar att bästa sättet att reglera, utan att stjälpja innovationen, är att plattformarna själva bör få vara med att bestämma under vilka förhållanden och villkor de agerar, samt att den statliga (eller lagstiftande) inblandningen bör vara minimal. I en växande marknad krävs samtidigt en kontinuerlig omprövning som gör att de nyetablerade regelverken kan omprövas så att de inte stänger ute nya aktörer.<sup>100</sup> Ranchordás tankegång liknar Cohen och Sundararajan i den här aspekten, då hon menar att det bör finnas en tidsmässig regelbundenhet i möjligheten till omprövning.

Woskows mer praktiskt inriktade förslag att skapa en branschorganisation som genom att etablera en code of conduct följer den brittiska traditionen av branschvis självreglering.<sup>101</sup> Till självregleringen föreslås att företagen underkastar sig att erbjuda rättvisa villkor och att betala löner i nivå med den av regeringen etablerade levnadslönen. Om plattformarna uppfyller branschorganisationens villkor föreslås det att plattformarna får en konsumentcertifiering. Förslaget, som kom 2014, har inneburit att en branschorganisation har bildats, under namnet Sharing Economy UK (SEUK). Uppdraget att sätta nivåer ska ske

<sup>100</sup> Cohen och Sundararajan (2015).

<sup>101</sup> Se Sharing Economy UK Code of Conduct.

genom forskare på Skoll Center for Social Entrepreneurship, vilket är en del av Oxfords Saïd Business School.<sup>102</sup> Att branschen själva inte sätter dessa nivåer kan bero på att detta kan bryta mot konkurrenslagar.

En annan viktig poäng i Woskows förslag är att det skapas en ”Digital Single Gateway” som gör det möjligt för etablerade och nybildade plattformar att informera sig kring relevanta regelverk och lagar. Förslaget handlar alltså om att göra det så enkelt som möjligt för plattformar och dess utövare att göra rätt för sig.

### Unionens vision för en hållbar plattformsekonomi

Att reglera plattformsekonomin är en fråga om att framgångsrikt klara en övergång från en mer traditionell tjänsteekonomi, till en tjänsteekonomi där alltmer arbete förmedlas via en intermediär plattform. Om delnings- och plattformsekonomin ska kunna leda till ett miljömässigt hållbart samhälle får detta inte ske på bekostnad av andra hållbarhetsaspekter. En utveckling brukar kunna sägas vara hållbar om den är miljömässigt, socialt och ekonomiskt hållbar. För att lyckas med detta behöver konkurrensneutralitet i sociala aspekter säkras. Det är dessa aspekter som fackföreningsrörelsen kommer behöva garantera. Denna rapport försöker visa att det krävs agerande för att säkra goda arbetsvillkor och löner på framtidens arbetsmarknad, och att detta inte bara ligger i den enskilde medlemmens intresse, utan även i samhällets.

För ett svenskt fackförbund går frågorna om ekonomisk och social hållbarhet hand i hand. För oss innebär det att våra medlemmar har en möjlighet att påverka sina arbetsvillkor och löner, samt ha fullgod tillgång till vårt gemensamt finansierade välfärdssamhället. Detta görs bäst via kollektivavtal, inte via statlig reglering. Vårt mål är att så många som möjligt har möjlighet att utöva kollektivt inflytande i sina arbeten, och då täckningsgraden och organisationsgraden är fortsatt hög, går det inte lättvindigt att avfärda den svenska fackföreningsrörelsen som ett gäng protektionister. Ett stort fackförbund som Unionen, vars medlemmar finns representerade i nästan hela det privata näringslivet, måste förhålla sig till det breda samhällsintresset, inte det enskilda skråets.

<sup>102</sup> Financial Times, 21 juli 2015.

I en framtida plattformsekonomi där fler får arbeten förmedlade via intermediära plattformar, vare sig det rör sig om frilansliknande förhållanden eller som tillsvidareanställda, är det viktigt att arbetskraften kan vara med och påverka denna utveckling. Vi menar att det ligger i samhällets intresse att denna omställning sker under ordnade, socialt acceptabla former. I plattformsekonomi finns stora potentiella vinster i form av en mer effektiv förmedling av arbete, som kan resultera i bättre resursallokering, matchning, samt fler karriär- och försörjningsmöjligheter för fler i vårt samhälle.

Detta innebär också att vi behöver ta i beaktning att eventuell reglering måste vara effektiv, ändamålsenlig och så enkel som möjlig att implementera. Över- eller felreglering leder antingen till att plattformsekonomi kvävs eller, kanske mer sannolikt, att den växer fram i ett alternativt tillstånd, utanför samhällets eller dess institutioners kontroll.

Visionen är att uppnå en hållbar plattformsekonomi där:

- Utförarna på plattformarna kan arbeta under acceptabla villkor och till löner som innebär att en konkurrensneutralitet i regleringsmässiga och sociala frågor kan upprätthållas med konkurrerande aktörer inom ”traditionella” branscher (konkurrensneutralitet). Plattformarnas konkurrensfördelar ska härstamma mer effektivt resursutnyttjande, högre kvalitet och innovationshöjd, inte genom en dumpning av villkor.
- Utförarna har möjlighet att påverka de plattformar eller uppdragstagare som de står i beroendeställning till. Detta gäller allt från villkor och löner, till den enskilda plattformens utformning. Detta kräver att det finns en fungerande och ansvarstagande lönebildning, samt att ytor skapas för dialog och förhandling mellan plattformarna och dess utförare, vilket är en förutsättning för att etablera samförstånd och långsiktiga åtaganden.
- Det finns en tydlig ansvarsfördelning för aktörerna på den plattformsbaserade arbetsmarknaden. Detta gäller allt från frågor som rör arbetsmiljö, betalning av skatter, socialförsäkringar och sociala avgifter, till ansvar mot beställare, oavsett om beställaren är konsument eller arbetsgivare.
- Marknaden bör i största möjliga mån vara självreglerad, vilket innebär att spelreglerna bestäms av jämbördiga, ansvarstagande parter, som i en anda av samförstånd och kompromiss söker konstruktiva lösningar på frågor av både gemensamma och motstridiga intressen.
- Implementering och kontroll av efterlevnad av samhällets samlade regleringsbehov mot plattformarna, vilket innefattar allt från lagar till relevanta kollektivavtal, bör ske till lägsta möjliga transaktionskostnad. Ytor och utrymme bör skapas för etablering av gemensamma standarder och kollektiva lösningar för plattformar och dess utförare.
- Och sist, men inte minst, en plattformsekonomi som innebär att vi kan finna nya, smartare sätt att få ut mer av våra begränsade resurser, och att detta kan ske på ett mätbart och verifierbart sätt.

## Effektiv reglering via en partsägd plattformsinstitution

För att säkra att dessa principer kan uppfyllas, och att lärdomar från det förflutna kan dras, behöver vi fundera kring bästa möjliga sätt att angripa den enorma utmaning som regleringen av plattformsekonomin innebär. Om vi till en början konstaterar att vi står inför en omfattande strukturomvandling, och att tidigare omvälvande perioder ofta lett till att maktförhållandet mellan arbete och kapital förändrats i samband med att samhällets institutioner ruckats, kan detta ske igen, och kommer i så fall leda till omfattande sociala spänningar.

Samtidigt kan vi konstatera att arbetsmarknadens parter i närtid lyckats lösa en rad svåra samhällsfrågor. Detta har möjliggjorts av parternas förmåga att finna gemensam mark genom att aktivt söka samförstånd och kompromisser, väl medvetna om att avtalslösningar på lång sikt gynnar bägge parter. Men för att kunna reglera arbetsmarknaden på detta sätt krävs ett jämbördigt partsförhållande. Övertikt åt ettdera hållet riskerar kantra det samförstånd som regleringsregimen vilar på.

En balanserad partsmodell är en förutsättning för reformistisk dialog och i slutandan, avtal. Och om vi lyckas skapa en anda av samförstånd kring framtida utmaningar är sannolikheten större att vi klarar oss bättre genom den pågående strukturomvandlingen.

Arbetsmarknadens parter måste ha ett öppet förhållningssätt till de möjligheter som den nya tekniken faktiskt skapar. Vi kan inte gräva skyttegravar i syfte att behålla privilegierande reglering som inte är ändamålsenlig. Vad som kan betraktas som ändamålsenligt eller protektionistiskt är dock knappast en enkel diskussion, men en diskussion som likväl kommer att förekomma i takt med att användandet av intermediära plattformar sprider sig till fler branscher, industrier och aktiviteter. Sådana diskussioner sköts bäst i förhandlingar, inte via tidningsrubriker. Därför behöver ytor för dessa diskussioner skapas. Inte bara för frågor som rör fackförbund och arbetsgivare, utan även frågor som rör andra aktörer i samhället.

Samhällets samlade reglering kommer behöva anpassa sig till en tillvaro där arbetets organisering sker under alltmer digitala former. Detta öppnar för oanade möjligheter att bättra uppföljning och efterlevnad av våra samlade regleringar till minskad kostnad. En algoritm som är riggad att omöjliggöra fusk och följa överenskomna regler innebär att alla de transaktioner som dess plattform ger upphov till antagligen kommer ses som mer legitima jämfört med om transakt-

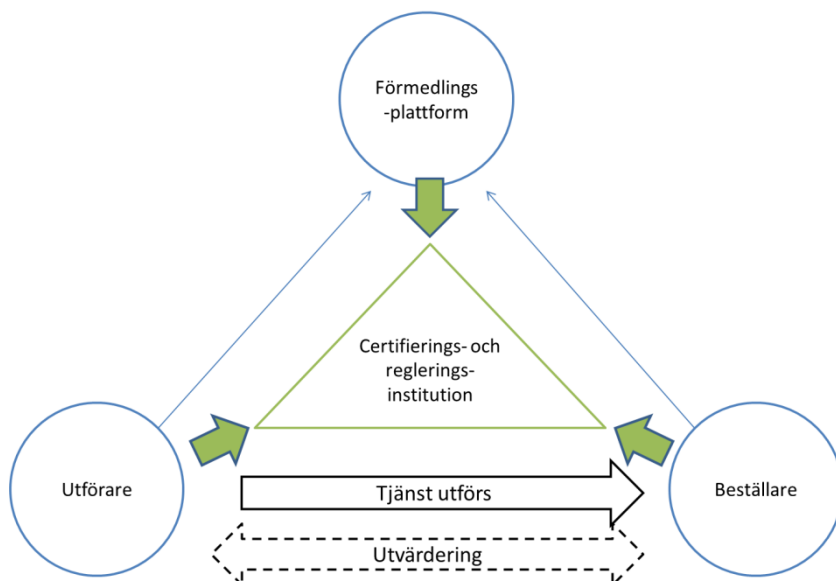
ionerna förmedlades av människor. Men för att detta ska vara möjligt måste vår existerande reglering översättas till att fungera i en digital kontext.

Unionen presenterar nedan en idéskiss över hur en självreglering av plattformsekonomin skulle kunna fungera inom ramen för en parts-gemensamt ägt certifierings- och regleringsinstitution. Institutionens syfte är att skapa en yta för nödvändiga regleringsdiskussioner, och därmed säkerställa en framgångsrik, successiv övergång till en alltmer digitaliserad arbetsmarknad kan ske på socialt hållbara premisser.

Om vi tror att alltmer arbete kan komma att förmedlas via intermediära plattformar kan vi på detta sätt skapa en yta där dessa regleringsrelaterade övergångsförhandlingar kan ske under ordnade former och till lägsta möjliga regleringskostnad för de inblandade parterna. Att skapa en institution som samtliga digitala plattformar kan vända sig till innebär att resurser kan poolas, standarder skapas, implementering säkerställas, samt att kontroll av efterlevnad av relevant lagstiftning och avtal kan skötas av en centraliserad aktör. Eftersom institutionen regleras via ett avtal kan nya ändamålsenliga funktioner skapas eller förändras. Med den starka svenska traditionen av framgångsrika institutionsbyggen är sannolikheten att nå framgång här antagligen högre jämfört med andra länder som möter samma utmaningar.

### **En avtalsreglerad certifierings- och regleringsinstitution**

Med avstamp i ett centralt kollektivavtal skapas en parts-gemensamt ägd institution vars syfte är att möjliggöra och facilitera hållbara transaktioner på den plattformsbaserade arbetsmarknaden för samtliga inblandade aktörer. Genom att reglera via avtal där parter med både gemensamma och motstridiga intressen gör upp om frågorna via förhandling kan ett självreglerande, konkurrensneutralt och ändamålsenligt regelsystem, vars syfte är att både se till branschens väl och säkerställa att samtliga samhällets krav kan mötas till lägsta möjliga kostnad. Samhällets krav kan bestå i allt från lagar och förordningar, relevanta kollektivavtal och anpassning av branschvis sedvänja. Institutionens centraliserade funktion möjliggör för resurspooling inom en rad frågor, samtidigt som regleringen via avtal gör att dess funktion kan modifieras och anpassas i takt med att verkligheten förändras, och därmed gör den till en naturlig samlingsplats för att sköta aktörernas samlade regulatoriska behov och frågeställningar (se figur 21).



Figur 21: Modell över certifierings- och regleringsinstitutionen.

Att ett fackförbund föreslår en partsgemensam reglering av plattformsekonomin handlar om att säkra utvecklingens sociala hållbarhetsaspekter. Samhället kommer behöva upprätthålla goda löner och villkor på något sätt, och då står valet mellan att lagstifta eller att göra upp via kollektivavtal. Att göra upp via kollektivavtal möjliggör för en självreglering, men även en flexibilitet som inte bara tar hänsyn till olika branschens villkor, utan även strukturomvandlingens påverkan på de relevanta marknaderna.

Utöver plattformsinstitutionens syfte är att ge nystartade plattformsföretag en hjälpande hand in i samhällets ofta komplicerade regleringsvärld, kan den även hjälpa befintliga kollektivavtalsanslutna företag som vill förmedla arbete via plattformar att göra den tekniska övergången. Övergången innebär att relevant reglering från existerande kollektivavtal och lagstiftning kan föras över till nya typer av förmedling. Detta innebär att hänsyn kan tas till att vissa delar av regleringen kan uppfyllas med hjälp av nya tillvägagångssätt och lösningar som tekniken kan ge upphov till. När institutionen anser att plattformen uppfyller relevanta regler sker en certifiering mot plattformen, som sedan kan använda denna märkning i sin marknadsföring mot beställare. Detta möjliggör för en ändamålsenlig styrning, vilket skapar



utrymme för tekniska och organisatoriska lösningar för att uppfylla samhällets regleringsbehov.

Detta hindrar dock inte att plattformar kan uppstå utanför kollektivavtalsregleringen. Men finns en väg in i regleringen är det möjligt för samhället ställa högre krav på plattformar, då den kan svara på invändningen att existerande regleringen inte är anpassad för nya tekniska eller organisatoriska lösningar.

Att skapa en centraliserad reglerings- och certifieringsinstitution innebär inte bara att det skapas en yta för förhandling om regeluppfyllnad. Det innebär också att relevanta kompetenser som möjliggör denna typ av reglering samlas under "ett och samma tak". Denna specialisering möjliggör att en rad plattformsspecifika kompetenser och funktioner kan skapas centralt, och inte minst resurspooling. Det öppnar till exempel för att vissa system, såsom kontrollfunktioner, möjlighet att ta emot klagomål, och att teckna relevanta försäkringar, kan vara gemensamma för ett flertal plattformar. Att återskapa dessa för varje enskild plattform blir således mer ineffektivt än att upprätta dessa funktioner centralt.

Ett sätt att minska inträdesbarriärer och kraven på reglering för nya aktörer är att eftersträva att skapa så många gemensamma, öppna standarder som möjligt. Detta är en dialog som med fördel förs inom den påtänkta institutionen. Med detta sagt är det viktigt att plattformar måste kunna konkurrera med egna lösningar och kan skydda sina immateriella tillgångar. Certifieringsprocessen måste därför ske från fall till fall och under smidigast möjliga former.

Möjligheten att kunna rate:a och utvärdera beställare och utförare är en viktig komponent för många plattformars funktion, då detta skapar nödvändig tillit mellan transaktionsparterna. Plattformars främsta fokus ligger dock ofta på utvärdering av utförare, och ibland kan ratingsystem vara ensidiga. Ratingsystem bör utformas för att säkerställa att transaktioner mellan utförare och beställare kan ske på jämbördiga grunder, och gemensamma standarder bör därför tas fram som garanterar detta. Då det dessutom förekommer att utförare avaktiveras till följd av dåliga ratingar, och som i praktiken innebär att utföraren får sparken från plattformen, kan frågan om ratingsystemens utformning bli en viktig facklig fråga.

Standarder för att öka överförbarheten av utförare och beställares rykten mellan plattformar har sannolikt många fördelar för samtliga inblandade parter. Ökad överförbarhet av de rykten, eller ratings, som

enskilda utförare och beställare byggt upp på en enskild plattform till fler plattformar, innebär att utbudet av utförare och beställare ökar över plattformsekonomin som helhet. Att bygga upp ett gott rykte tar tid, särskilt för utförare. Ett byte av plattform innebär höga transaktionskostnader för den enskilde utföraren, då hen i princip behöver börja om från noll vid ett plattformsbyte. Standardiserade rating-system kan dock vara svåra att implementera i praktiken, och ratings som byggts upp på en viss plattform kan vara svåra att översätta till en annan plattform. En hög rating och goda vitsord kan dock indikera att en enskild utförare eller beställare är tillförlitlig, vilket antas leda till ett bättre marknadsutfall för den enskilde. Ökad överförbarhet av rykten eller ratings hos utförare och beställare antas även vara fördelaktigt för nyetablering av plattformarsföretag. Om det blir enklare för enskilda utförare att byta plattform kan en ny plattform minska de kostnader som krävs för att uppnå en kritisk massa av användare.

Frågan om ansvar för betalning av skatter och avgifter är en vanlig förekommande och ofta infekterad fråga inom plattformsekonomin. En partsgemensamt ägd institution skulle kunna tillhandahålla funktioner som hanterar dessa transaktioner. På sikt kan så kallad blockkedjeteknik, det vill säga decentraliserade bokföringsfunktioner, kunna användas i detta syfte. Detta skulle på sikt även öppna för smidigare och billigare hantering av transaktioner över nationsgränser.

Frågan om personlig integritet och hantering av personlig data är även det ett viktigt område som med fördel som kan regleras inom en central institutions ramar. Om avidentifiering och matching av transaktioner kan ske i en kontrollerad miljö eller via säkra, välfungerande standardlösningar, kan hantering av individdata ske under trygga och kontrollerade former.

En annan viktig funktion som behöver finnas i certifieringsprocessen rör plattformarnas utformning och funktion sett från användarperspektivet. Oavsett om en plattform gestaltas som en marknad eller arbetsgivare kommer dess utförare ha synpunkter på plattformens utformning. En fördel med den svenska partsmodellen är att arbetsgivaren kan minska sina transaktionskostnader vid kontakter och dialog med sin personal, då denna dialog sköts via förtroendevalda som kanaliserar personalens gemensamma talan. Om en plattform uppfattas som rättvist riggad eller ej kan till stor del vara en ren designfråga. Här tjänar sannolikt plattformen på att rådfråga sina egna

utförare. Plattformens utformning kan till exempel spela stor roll i att motverka en kommodifiering och avhumanisering av utförarna. Det är viktigt att plattformar som förmedlar arbetskraft som utförs av människor även synliggör utförarna bakom arbetet. Något som även förekommit på vissa plattformar är strukturell diskriminering (om än inte med flit). En funktion för institutionen kan vara att skapa riktlinjer och "best practice" för plattformdesign, vilket innebär att plattformar enklare kan föra ett systematiskt arbete för att motverka en rad negativa aspekter.

I och med att övriga nordiska länder har partsmodeller och arbetsmarknadsreglering som i hög utsträckning liknar den svenska, finns möjligheten till stora effektivitetsvinster om de nordiska länderna harmoniserade sitt arbete kring reglering av plattformar, och att rutiner för sådant arbete tas fram i samarbete. Då de flesta plattformar samlar utförare över landsgränser och ofta har ungefär samma utformning i olika delar av världen, är det av högsta vikt att fackförbund som organiserar utförare har en god dialog. Utformningen av eventuell reglering kan därför behöva ta hänsyn till att den även ska kunna fungera i andra länder.

I fallet där fackförbundens medlemmar jobbar mot samma marknader men från olika länder är det viktigt att dessa medlemmars talan kan samlas på gemensamma ytor för att diskutera plattformsspecifika frågor som rör löner, villkor och arbetsförhållanden. Detta bör av nödvändighet ske på virtuella mötesplatser, som måste skapas. Facklig organisering av en virtuell, decentraliserad arbetskraft kan inte längre utgå från den fysiska arbetsplatsen och kommer kräva nytänkande från fackförbunden.

För plattformarnas beställare innebär en certifiering att hen kan fatta klokare beslut som beställare, då certifiering även bör ses som en konsumentmärkning. Konsumentmärkningen innebär inte bara att beställaren kan försäkra sig om att transaktionen sker på schyssta villkor, utan även att hen är försäkrad och garanteras att det finns en ordning för till exempel hantering av klagomål, inbetalning av skatter och avgifter. För plattformarna innebär detta att tjänsterna de säljer får en ökad legitimitet vilket ökar beställarnas betalningsvilja.

## Vidare frågeställningar

Plattformsekonomin hastiga och oförutsägbara utveckling innebär att de regleringsmässiga idéer som presenteras här är belagda med osäkerhet. Vid författandet av denna rapport har vissa avsnitt av nödvändighet skrivits om och anpassats, på grund av att den verklighet som den försöker förmedla förändrats över en natt. Frågan behöver dock debatteras, och att presentera ett regleringskoncept innebär att diskussionen kan förflyttas från att enbart fokusera på problemställning och lappande och lagande av existerande system, till att diskutera mer långsiktiga möjligheter. Att ta sikte på ett positivt utfall innebär inte bara att vi som fackförbund visar att vi kan se möjligheter i utvecklingen, utan också att vi ökar sannolikheten att vi i framtiden prickar något som ligger i närheten av ett önskvärt utfall.

Under författandet av denna rapport är det en rad frågor som uppstått som kommer behöva lösas under färdens gång, och nya frågor kommer säkerligen tillkomma.

Bland de mer pressande frågorna är de som rör arbetsgivar- och arbetstagarbegreppen, och hur de påverkar frågor om ansvar och skyldigheter mellan utförare, plattformsägare och beställare inom en rad områden. Vid publikationen av denna rapport pågår en rad olika statliga utredningar och utredningar på europeisk nivå som berör dessa frågor. Eventuella slutsatser och svar på dessa utredningar kommer sannolikt påverka samtliga aktörer. Allt från fackförbundens möjlighet att organisera utförare, till konsumenters vilja att köpa tjänster, kan påverkas av hur arbetsgivar-, arbetstagar- och uppdragstagarfrågorna landar. Kan ansvarsfördelningen skilja om plattformarna förmedlar mot företagskunder eller slutkonsumenter? Det är inte osannolikt att framtida prövningar i domstol kan leda till slutsatser som helt förbjuder vissa former av plattformsförmedling.

Dessa utredningar kommer sannolikt leda till förslag som kan komma att bli lagstiftning. Frågan blir då vilken roll lagstiftarna bör spela i plattformsekonomin, och vilka syften bör en eventuell lagstiftning uppfylla?

Det finns en rad frågor kring den fackliga organiseringen som behöver lösas. En fråga, som tangerar frågeställningen om arbetsgivar- och arbetstagarbegreppet, är frågan om samhället bör tillåta egenföretagare i vissa situationer att förhandla kollektivt. En annan är hur facklig organisering bör se ut för en decentraliserad arbetskraft. Mycket av fackförbundens styrka ligger i att kunna mobilisera, organisera och

utöva påverkan på arbetet lokalt. Här krävs nya verktyg, och fackföreningsrörelsen behöver bli bättre på att nyttja teknikens möjligheter i sin verksamhet. Förmågan och möjligheten att kunna vidta konflikt som sista utväg vid försäljning av arbetsfred är en viktig funktion för att upprätthålla ett jämbördigt partsförhållande. Hur kan dessa se ut i framtiden?

Då partsförhållandet förutsätter jämbördiga parter, spelar parternas sammansättning stor roll. Plattformarsägarna behöver hitta kanaler för att diskutera och föra talan i gemensamma frågeställningar. Om de ska vara del av den regleringsmodell som föreslås i denna rapport, som är ett verktyg för både befintliga och nya aktörer att implementera samhällets samlade regleringsbehov, bör regleringen av den partsgemensamma institutionen ske via ett så brett centralt avtal som möjligt. Samtidigt är det självklart att med- och motparters vilja att samverka för att ta fram en regleringsmodell är helt avgörande för att den ska kunna förverkligas.

Hur bör en reglering där plattformar förmedlar arbete över nationsgränser utformas? På denna fråga finns heller inga färdiga svar, därför är det till en början viktigt att relationer upprättas mellan berörda fackförbund. En början kan vara att utveckla gemensamma regleringsstandarder.

## Referenser

- Berg och Ostry (2011) "Inequality and Unsustainable Growth: Two Sides of the Same Coin?", IMF Staff Discussion Note No. 11/08,
- Botsman och Rogers (2011) "What's mine is yours: how collaborative consumption is changing the way we live", London: Collins.
- Brynjolfsson och McAfee (2013) "The Second Machine Age – Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies", Norton.
- Brynjolfsson, McAfee och Spence (2014) "New World Order – Labor, Capital, and Ideas in the Power Law Economy", Foreign Affairs vol. 93, no. 4, 44-53.
- Campa (2014) "Technological Growth and Unemployment: A Global Scenario Analysis". Journal of Evolution and Technology. ISSN 1541-009
- Cohen och Sundararajan (2015). "Self-regulation and innovation in the Peer-to-Peer Sharing Economy, 82 University of Chicago Law Review Dialogue." 116.
- De Stefano (2016) "The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gigeconomy"", ILO Conditions of Work and Employment Series No. 71.
- Dietz, Ostrom och Stern (2003) "The Struggle to Govern the Commons", Science 302, 1907.
- Einav, Forranato och Levins (2015) "Peer-to-Peer Markets", Working paper.
- Elvander (2003) "Avatarsrörelsen 2001 – Den nya lönebildningenregimen på prov", Ekonomisk Debatt, årgång 31, nr1.
- Entreprenörskapsforum (2016) Global Entrepreneurship Monitor.
- Ericsson (2015) "Ericsson Mobility Report 2015".
- Europeiska Kommissionen (2016) Communication from the commission to the european parliament, the council and social committee and the committee of the regions – A European agenda for the collaborative economy.
- Ford (2015) "Rise of the Robots – Technology and the Threat of a Workless Future", Basic Books.

Hall och Kreuger (2015) "An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States".

Hansen (1939) "Economic Progress and Declining Population Growth", *American Economic Review*, 29(1), 1-15.

Harris och Kreuger (2015) "A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The "Independent Worker"", The Hamilton Project – Brookings Institution.

Haucap och Heimeshoff (2013) "Is the Internet Driving Competition or Market Monopolization?"  
<http://www.econstor.eu/bitstream/10419/68229/1/73435858X.pdf>

Huws och Joyce (2016a) "Size of the UK's "Gig Economy" revealed for the first time", <http://www.feps-europe.eu/assets/a82bcd12-fb97-43a6-9346-24242695a183/crowd-working-survey.pdf>

Huws och Joyce (2016b) "Size of Sweden's "Gig Economy" revealed for the first time",  
[http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/swedens\\_digital\\_economy.pdf](http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/swedens_digital_economy.pdf)

Ingram, Tiegländ och Felländer (2015) "The Sharing Economy – Embracing Change with Caution", *Entreprenörskapsforum*.

Irani och Silberman (2013) "Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk",  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.278.4423&rep=rep1&type=pdf> (Hämtad 2016-08-16).

Kingsley, Gray och Suri (2015) "Accounting for Market Frictions and Power Asymmetries in Online Labor Markets, Policy and Internet",  
[http://www.sidsuri.com/Publications\\_files/pi\\_mkt\\_power.pdf](http://www.sidsuri.com/Publications_files/pi_mkt_power.pdf)

Kumhof och Renciere (2010) "Inequality, Leverage and Crises," *IMF Working Paper No. 10/268*.

Lund (2010) "Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010".

OECD (2012) "Economic Policy Reforms 2012: Going for Growth", kapitel 5, "Reducing income inequality while boosting economic growth: Can it be done?".

Ostrom (1990) "Governing the commons", Cambridge University Press.

- Ostry, Berg och Tsangarides (2014) "Residstrubition, Ineqaulty and Growth, IMF Staff Discussion Note No. 14/02.
- Mikkelsen (1992) "Arbejdskonflikter i Skandinavien 1848-1980", Odense Universitetsforlag, 1992, sidan 500.
- Pagano och Sbarica (2014) "The Secular Stagnation Hypthesis: A review of the debate and some insights", Banca d'Italia: Questioni di Economia e Finanza.
- PWC (2015) The sharing economy – sizing the revenue opportunity <http://www.pwc.co.uk/issues/megatrends/collisions/sharingeconomy/the-sharing-economy-sizing-the-revenue-opportunity.html> (Hämtad 2016-05-14).
- Radner, Radunskaya och Sundararajan (2013) "Dynamic pricing of network goods with boundedly rational consumers", PNAS, 7 januari 2014, s 99-104.
- Ranchordás (2015) "Does sharing mean caring? – Regulating innovation in the sharing economy", Minnesota Journal of Law, Science & Technology.
- Rushkoff (2016) Throwing Rocks at the Google Bus, New York: Random House.
- Schumpeter (1965) "Economic Theory and Entrepreneurial History", Aitken HG (ed) Explorations in enterprise, Harvard University Press, Cambridge.
- Sif (1995) "Lösa förbindelser", rapport till Sifs förbundsstyrelsemöte 28 november 1995.
- Sif (1996) Kongressmotion 5:1 – Förbundsstyrelsen beträffande Sif-medlemskap för nya grupper.
- Sif (1996) "Utredningen om eventuellt vidgat medlemskap", rapport till Sifs förbundsstyrelse 8 januari 1996.
- Sif (1998) Årsberättelse 1998.
- Silenstam (1970) Arbetskraftsutbudets utveckling i Sverige 1870-1965, Industriens utvecklingsinstitut, Almqvist & Wiksell, Uppsala.
- Smith (1776) "An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations", Oxford University Press, Oxford.
- Smith och Leberstein (2015) "Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy", National Employment Law Project.



Stiglitz (2012) "The Price of Inequality: How Today's Dividend Society Endangers Our Future" (New York: W.W. Thornton).

Summers (2014) "U.S. Economic Prospects: Secular Stagnation, Hysteresis, and the Zero Lower Bound," *Business Economics*, vol. 49, no. 2, 65-73

Walter (2012) "Matchningsfabriken", *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, årg 18, nr 3, hösten 2012.

World Economic Forum (2016) "The Future of Jobs – Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution".

## Elektroniska källor

Airbnb:s Wikipediasida <https://en.wikipedia.org/wiki/Airbnb> (Hämtad 2016-08-17).

Airbnb:s hemsida: <https://www.airbnb.se/about/about-us> (Hämtad 2016-01-14).

Amazon Mechanical Turks Wikipediasida [https://en.wikipedia.org/wiki/Amazon\\_Mechanical\\_Turk](https://en.wikipedia.org/wiki/Amazon_Mechanical_Turk) (Hämtad 2016-08-16).

The American Prospect, höstutgåvan 2015, "The Unsavory Side of Airbnb", <http://prospect.org/article/evictions-and-conversions-dark-side-airbnb> (Hämtad 2016-01-21)

Beat the Press Blogg, 23 januari 2015, Center for Economic Policy and Research, "Ubernomics", 23 januari 2015, <http://cepr.net/blogs/beat-the-press/ubernomics> (Hämtad 2015-12-02).

Bloomberg, 1 februari 2016, "Uber Drivers Strike to Protest Fare Cuts in New York" City <http://www.bloomberg.com/news/articles/2016-02-01/uber-drivers-plan-strike-to-protest-fare-cuts-in-new-york-city> (Hämtad: 2016-04-01).

Dagens Nyheter, 11 mars 2016, "Uber tjänar pengar – förare får ta smällen", <http://www.dn.se/nyheter/sverige/uber-tjanar-pengar-forare-far-ta-smallen/> (Hämtad: 2016-04-01).

Dagens Nyheter, 11 maj 2016, "Uber tvärvänder – lägger ned omstridda tjänsten", <http://www.dn.se/ekonomi/uber-tvarvander-lagger-ned-omstridda-tjansten/> (Hämtad: 2016-05-14).

Di Digital, 22 oktober 2015, "Uber är skattesmitare", <http://digital.di.se/artikel/uber-ar-skattesmitare> (hämtad 2015-12-01).

Financial Times. 3 juli 2015, "UberPop hits brakes in France but group's engines still humming" <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/30cf882a-2195-11e5-ab0f-6bb9974f25d0.html#axzz3lKyNtnsI> (Hämtad 2016-12-04).

Financial Times, 21 juli 2015, "UK to create trustmark for app businesses in 'sharing economy'", <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/36562c48-2ef8-11e5-8873-775ba7c2ea3d.html#axzz3x7HzkEkz> (Hämtad: 2016-01-13).

Financial Times, 22 april 2016, "Uber to pay up to \$100m to settle class-action suit with drivers"

<http://www.ft.com/intl/cms/s/0/08b90a1a-0843-11e6-a623-b84d06a39ec2.html#axzz48d6dHaCq> (Hämtad: 2016-05-14).

Financial Times, 10 maj 2016, "Uber strikes deal with Machinists Union for New York drivers"

<http://www.ft.com/intl/cms/s/0/5a14398e-16df-11e6-9d98-00386a18e39d.html#axzz48d6dHaCq> (Hämtad 2016-05-14).

Google Self-Driving Car Project Monthly Driving Report September 2015,

<https://static.googleusercontent.com/media/www.google.com/en//self-drivingcar/files/reports/report-0915.pdf>, (Hämtad: 2016-02-03).

The Guardian, 3 december 2014, "Amazon's Mechanical Turk workers protest: 'I am a human being, not an algorithm'"

<https://www.theguardian.com/technology/2014/dec/03/amazon-mechanical-turk-workers-protest-jeff-bezos> (Hämtad 2016-08-16).

The Guardian, 12 november 2014, "The Sharing Economy is not as open as you think" <http://www.theguardian.com/sustainable-business/2014/nov/12/algorithms-race-discrimination-uber-lyft-airbnb-peer> (Hämtad: 2015-12-21).

The Guardian, 21 april 2016, "Airbnb's controversial deal with labor union falls apart after intense backlash"

<https://www.theguardian.com/technology/2016/apr/21/airbnb-sei-labor-union-deal-called-off-after-criticism> (Hämtad: 2016-05-27).

The Harvard Business Review, 28 januari 2015, "The Sharing Economy Isn't About Sharing At All" <https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all> (Hämtad: 2015-11-25).

New York Times, 10 maj 2016, "Uber Recognizes New York Drivers' Group, Short of a Union"

<http://www.nytimes.com/2016/05/11/technology/uber-agrees-to-union-deal-in-new-york.html?hpw&rref=technology&action=click&pgtype=Homepage&module=well-region&region=bottom-well&WT.nav=bottom-well> (Hämtad 2016-05-14).

Oui Shares hemsida:

[http://ouishare.net/en/about/collaborative\\_economy](http://ouishare.net/en/about/collaborative_economy) Hämtad: 2016-02-05.

The Rideshare Guy (blogg), 26 juli 2016, "11 Things That Can Get You Deactivated As An Uber Driver", <http://therideshareguy.com/10->

things-that-can-get-you-deactivated-as-an-uber-driver/ (Hämtad 2016-09-02).

Seattle Times, 28 november 2015, An Uber union? Seattle could clear way for ride-app drivers, <http://www.seattletimes.com/seattle-news/politics/unionize-ride-app-drivers-seattle-in-us-spotlight/> (Hämtad: 2015-12-01).

Sharing Economy UK Code of Conduct, <http://www.sharingeconomyuk.com/code-of-conduct> (Hämtad: 2016-08-17).

Sveriges Radio Ekot, 2 juli 2015, ”Ekot gör stickprov: Tre av tio Uber-förare betalar inte skatt”, <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=6203380> (Hämtad 2015-12-01).

Sveriges Radio, 2 juli 2015 ”Transportstyrelsen om Uber pop: Det rör sig om taxitjänster”, <http://sverigesradio.se/sida/gruppsida.aspx?programid=83&grupp=22112&artikel=6203789> (hämtad 2015-12-01).

SvD Brännpunkt, 22 juli 2015, ”Infrastrukturminister Anna Johansson: Regelverket för taxi bör skärpas”, <http://www.svd.se/regelverket-for-taxi-bor-skarpas> (Hämtad 2015-12-01)-

Time Magazine, 6 januari 2016, “Exclusive: See How Big the Gig Economy Really Is”, <http://time.com/4169532/sharing-economy-poll/> (Hämtad 2016-05-14).

Transportstyrelsen (2016) Pressmeddelande 2016-03-23: UberPOP är olaga svarttaxi <https://www.transportstyrelsen.se/sv/Nyhetsarkiv/uberpop-ar-olaga-taxitrafik/> (Hämtad: 2016-04-01).

The Turks Wikipediasida [https://en.wikipedia.org/wiki/The\\_Turk](https://en.wikipedia.org/wiki/The_Turk) (Hämtad 2016-08-16).

Ubers wikipediasida [https://en.wikipedia.org/wiki/Uber\\_\(company\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Uber_(company)) (Hämtad 2015-12-02).

UK Business Insider, 10 februari 2015, Harry Campbell: UBER DRIVER: This is what it feels like to be at Uber’s mercy, <http://uk.businessinsider.com/rideshare-driver-shares-what-its-like-to-be-at-ubers-mercy-2015-2?r=US&IR=T> (Hämtad 2015-12-04).

Washington Post, 18 april 2016, Airbnb is forming an alliance with one of the nation’s biggest labor unions

<https://www.washingtonpost.com/news/the-switch/wp/2016/04/18/airbnb-is-forming-an-alliance-with-one-of-the-nations-biggest-labor-unions/> (Hämtad: 2016-05-15).

Wikipedia om API

[https://en.wikipedia.org/wiki/Application\\_programming\\_interface](https://en.wikipedia.org/wiki/Application_programming_interface)  
(Hämtad 2016-08-16).

**DEN PÅGÅENDE** digitala strukturomvandlingen väntas förändra arbetsmarknaden under de kommande åren. Ett exempel på detta är framväxten av digitala intermediära plattformar som möjliggör nya sätt att leda och fördela arbete. Genom att förenkla förmedlingen av varor och tjänster mellan individer har ett flertal plattformar på kort tid vuxit från småskaliga, lokala aktörer, till marknadsdominerande globala spelare. Samtidigt är plattformsförmedling ett relativt lättimiterat koncept, vilket innebär att dessa arbetsförmedlandeplattformar på sikt kan få ett stort genomslag.

Många plattformar drar dock fördelar av att konkurrera på andra villkor än sina "traditionella" konkurrenter genom att undgå bestämmelser som rör allt från löner, skatter och branschspecifika regleringar. Fenomenets ursprungliga idéer om att skapa mer hållbara konsumtionsmönster går därmed i en allt mer socialt ohållbar riktning.

Hur kan beslutsfattare säkerställa en socialt hållbar plattformsekonomi men samtidigt främja innovation och nytänkande? I denna rapport presenteras en idé om hur plattformarna och dess utförare via kollektivavtal kan skapa både flexibilitet och garantera sociala hållbarhetsaspekter. Med detta inlägg vill Unionen stimulera till en debatt om hur vi lägger bästa möjliga grund för framtidens arbetsmarknad.

Unionen är Sveriges största fackförbund på den privata arbetsmarknaden och landets största tjänstemannaförbund. Vår vision är att skapa trygghet, framgång och glädje i arbetslivet. Vill du bli medlem? Ring 0770-870 870 eller bli medlem på [unionen.se](http://unionen.se).

