



STATSVETENSKAPLIGA INSTITUTIONEN  
CENTRUM FÖR EUROPASTUDIER (CES)

# REGLERING AV ARBETSVILLKOR FÖR PLATTFORMSARBETARE

En kvalitativ studie om svenska  
arbetsmarknadsaktörers inställning till förslaget  
EU direktiv

**Silvia Papic**

---

Kandidatuppsats:	15 hp
Program:	Europaprogrammet
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Ht/2022
Handledare:	Anna Hedenus

## Abstract

The digital platform economy is a growing phenomenon worldwide. Something that is often mentioned in connection with the digital platform economy is workers' witnesses of insecure working conditions and unsafe working environments. At the end of 2021, the European Parliament adopted a proposal for a directive that aimed to regulate the working conditions of 'platform workers'. The proposed directive is one of the first political initiatives to regulate working conditions in the digital platform economy. The aim of this study is therefore to examine how Swedish labour market actors position themselves in relation to the directive. Furthermore, which parts of the directive are categorized as challenges and highlighted as advantages. Finally, what the actors themselves highlight as alternative regulations.

The positioning of the actors is found by means of a qualitative study that examines consultation responses sent to the Swedish government from the current actors active on the Swedish labour market.

The results show that roughly the same number of actors in the labour market claim to be in favour of the Directive as opposed to it. In contrast, a very large number of challenges with the directive are being raised. The large number of challenges together with few benefits and presented alternative actions to the directive show that Sweden has and maintains a restrictive position regarding EU legislation in line with the social pillar.

---

Kandidatuppsats:	15 hp
Program:	Europaprogrammet
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Ht/2022
Handledare:	Anna Hedenus
Nyckelord:	Digital plattformsekonomi, subsidiaritetsprincipen, remissvar, utmaningar, fördelar, åtgärder, institutionalism, stigberoende
Antal ord:	11 520

---

# Innehåll

Definitioner .....	2
1. Bakgrund .....	3
1.3 Syfte och frågeställningar.....	4
1.4 Disposition.....	5
2. EU-direktivet och den svenska partsmodellen .....	6
2.1 Reglering av arbetsvillkor för arbetare inom digital plattformsekonomi .....	6
2.2 Svenska partsmodellen .....	7
2.3 Industrial Relations.....	9
3. Tidigare forskning .....	11
3.1 Den digitala plattformsekonomi i Europa .....	11
3.1.1. Den digitala plattformsekonomi i Sverige och Norden .....	12
3.1.2 Anställningsförhållandet.....	13
3.2 Industrial relations i Europa .....	14
3.3 Parternas syn på reglering .....	15
4. Teori .....	17
4.1 Institutionell teori .....	17
4.2 Path dependency.....	19
4.3 Teoretiska förväntningar på analysen.....	21
5. Metod och material.....	22
5.1 Forskningsdesign.....	22
5.2 Analysschema.....	23
5.3 Diskussion kring material och metod.....	24
6. Analys.....	27
6.1 Utmaningar .....	27
6.1.1. Rättsliga utmaningar.....	27
6.1.2 Sysselsättning .....	29
6.1.3 Särreglering .....	30
6.1.4 Ansvarsfördelning .....	32
6.1.5 Fördelar och alternativa åtgärder.....	33
6.1.6 Positionering.....	36
7. Avslutande diskussion.....	40
7.1 Framtida forskning .....	41
Referenser.....	43
Appendix .....	50

## Definitioner

Nedan presenteras definitioner för centrala begrepp i studien för en övergripande kunskap och förståelse för begreppen.

- **Fackförening** – En fackförenings grundläggande uppgift är att representera anställda gentemot arbetsgivare genom olika förhandlingar, exempelvis kring lönefrågor och arbetsvillkor (Kjellberg, 2017).

- **Plattformsarbetare** - Plattformsarbetare omfattar arbetare som arbetar via en digital plattform. (Steward och Stanford, 2017).

- **Crowdwork systems** är en arbetstyp som förmedlas, erbjuds och sker på öppna webbplatser. Syftet med webbplatsen är ofta direkt kopplat till arbetet som utförs. Arbeten sker och levereras främst online. Den digitala plattformen är inte reglerad av något företag utan styrs av utbud och efterfrågan. Efterfrågan för en önskad service matchas med utbudet, dvs. en arbetare som är villig att genomföra den önskade servicen online. Crowdwork-plattformar kan variera avsevärt. Uppgifter inom crowdwork kan vara att fylla i enkäter, skapa en logotyp åt företag, utveckla en hemsida, etc (Steward och Stanford, 2017).

- **On-demand-work** är i större utsträckning traditionella arbeten i form av uppdrag och bud. Jobben förmedlas och organiseras via en digital plattform, men förvaltas i själva verket av ett företag som behåller kontrollen över viktiga aspekter kring prissättning, förvaltning av arbetskraft och andra viktiga aspekter gällande standarden på arbetet. Exempel på on-demand-work är den populära tjänsten Uber, eller Foodora. Det kan också vara barnpassning eller annan budverksamhet (Stewart och Stanford, 2017). Skillnaden gentemot crowdwork är att den förra kategorin kan utföras vart som helst med tillgång till internet, medan den senare är mer specifikt bunden till en plats.

- **Subsidiaritetsprincipen** – Principen innebär att inom områden där EU:s organ inte har exklusiv kompetens, ska värna om medlemsstaternas möjligheter att fatta beslut på lägsta möjliga effektiva nivå. Dvs, nationellt, regionalt eller lokalt. Principen är väldigt viktig i fråga om politisk harmonisering. Detta innebär att medlemsländer kan väga huruvida beslut som föreslås av Kommissionen stöds, eller inte stöds av subsidiaritetsprincipen. (Bache et al, 2015).

# 1. Bakgrund

Digitaliseringen fortsätter att drastiskt förändra dagens samhälle. En av digitaliseringens alla utvecklingsområden har fokuserat på nya affärsmodeller som baseras på digitala plattformar, och via dem förmedlas arbete på uppdragsbasis. Det nya fenomenet benämns ofta som ”gigekonomi” eller ”plattformarbete”. I sin helhet beskriver fenomenet en arbetsform där arbetaren tar ett jobb i taget, det vill säga ”ett gig”, istället för att ha en fast anställning (Vallas, Schor, 2020).

Plattformsekonomin har ökat exceptionellt världen över, inte minst i Europa. Enligt EU-kommissionen arbetar idag över 28 miljoner människor inom EU via digitala plattformar. En siffra som förväntas öka till 43 miljoner 2025. Under 2016 till 2020 ökade intäkterna från plattformsekonomin tillväxt från 3 miljarder till 14 miljarder euro (EU kommissionen, 2022a).

Den digitala plattformsekonomin erbjuder jobbtillfällen, men utmanar också den modell som används för att reglera arbetsvillkor och skydda arbetstagare. Kommittén för sysselsättning och sociala frågor i Europaparlamentet bedömer att arbetare inom plattformarbete inte kan förlita sig på EU:s rättsliga bestämmelser. Onlineplattformar har suddat ut gränserna mellan de traditionella begreppen "arbetstagare" och "egenföretagare", med följderna att de flesta plattformarbetare har en otydlig anställningsstatus (Stewart & Stanford, 2017). Det digitala kontraktsskrivandet och ensidig tillämpning av kontraktsvillkoren innebär i praktiken att plattformarbetare ofta inte har något verkligt val när det gäller sin ställning på arbetsmarknaden.

Svensk lagstiftning utgår från en modell med två aktörer: arbetsgivare och arbetstagare. Den digitala plattformsekonomin, utgår från en modell med 3 aktörer: utföraren av arbetet, personen som köper tjänsten samt den digitala plattform som sammanför och möjliggör en finansiell transaktion mellan de två parterna. Individer ges alltså möjlighet att genomföra utbyten av varor och tjänster och på så vis omsätta tjänsten till pengar. Med appen ”Uber” kan vem som helst använda sin egen bil och utföra tjänster som man sedan tar betalt för. (Stewart och Stanford, 2017) Enligt Stewart och Stanford (2017) kan den digitala plattformsekonomin förstås som en plattform med oberoende arbetstagare och den omfattande

tillväxten av plattformsekonomin innebär grundläggande utmaningar för traditionella arbetsmarknads-modeller och dess förmåga att reglera arbete och fastställa miniminormer.

Med syftet att reglera arbetsvillkoren för plattformsarbetare antog Europaparlamentet, i slutet av 2021, ett direktivförslag gällande plattformsarbete. Direktivförslaget är ett av de första politiska initiativ att reglera arbetsvillkor inom den digitala plattformsekonomin. En subsidiaritetsprövning av direktivförslaget om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete gjordes i Sveriges riksdag den 2 mars 2022, där samtliga partier ansåg att förslaget stred mot subsidiaritetsprincipen och att Sverige därför bäst lagstiftar om detta på nationell nivå. (Riksdagen, 2022). Detta kan förstås utifrån att Sverige tillhör de länder som är tveksamma till EU-regleringar av sociala rättigheter bl.a. för att det utmanar den nordiska modellen (Porte, 2019).

Slutsatsen att ett direktivförslag strider mot subsidiaritetsprincipen är inget ställningstagande för eller gentemot plattformsekonomin som sådan. Uppsatsen avser således att undersöka hur svenska aktörer på arbetsmarknaden positionerar sig till direktivet, vilka delar av direktivet som problematiseras samt hur aktörerna själva önskar reglera arbetsvillkor för plattformsarbetare.

### 1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur institutionella aktörer på svensk arbetsmarknad positionerar sig kring reglering av arbetsvillkor för plattformsarbetare med utgångspunkt i remissvar till EU-direktivet. Med hjälp av underlag från remissvar avseende direktivet avser uppsatsen besvara följande frågeställningar:

- Hur positionerar sig svenska aktörer på arbetsmarknaden till EU direktivet?
- Vilka utmaningar/fördelar ser man med direktivet?
- Vilka alternativ för reglering på nationell nivå lyfts fram av de olika aktörerna?

C-uppsatsen har en tydlig koppling till Europa då den avser att undersöka ett fenomen som är högst aktuellt i Europa, samt bygger på ett direktiv presenterat av EU-kommissionen. Vidare är frågan om digital plattformsekonomi en mycket aktuell fråga som tagit stor plats i samhällsdebatter världen över. Tjänsterna som erbjuds av digitala plattformar, såsom taxiresor

med Uber eller matleverans från Foodora används i hög utsträckning av den yngre generationen (Dazzi, 2019). Som inledningen presenterat är detta vidare ett fenomen som förväntas växa ytterligare med åren. Sverige är vidare ett intressant land att undersöka eftersom Sverige har en väldigt omtalad arbetsmarknadsmodell som tidigare forskning presenterar. Sverige ingår även inom den nordiska IR modellen, vars IR system skiljer sig ifrån övriga Europas.

Befintlig forskning och kartläggning kring plattformsekonomin spridning i Sverige och i Norden finns, men ger mindre underlag för om och hur en reglering av arbetsvillkoren för plattformarbetare kan och bör ske. Uppsatsen avser därför att bidra med kunskap till denna lucka genom att med utgångspunkt i remissvaren till EU-direktivet undersöka vilka delar som ifrågasätts och varför. I sin helhet bidrar uppsatsen vidare till förståelsen av svenska aktörers inställning till EU:s sociala pelare inom arbetsmarknadsfrågor generellt och inom fältet med plattformsekonomi specifikt. Tidigare forskning behandlar att plattformsekonomin inte är kompatibel med traditionella modeller som använts av forskare som studerar arbetsmarknad och IR. Därför är det en viktig teoretisk vidareutveckling att förstå vad som händer vid försök att reglera plattformsekonomin.

## 1.4 Disposition

Uppsatsen inleds med en bakgrund och problembeskrivning. Nedan kommer EU-direktivet och den svenska partsmodellen att beskrivas ytterligare eftersom bägge har en central del i uppsatsen. Vidare kommer tidigare forskning och teori presenteras med relevanta ämnen inom uppsatsens ramar, följt av uppsatsens valda metod samt diskussion av metod och material. Därefter presenteras uppsatsens resultat ihop med en analys som knyter an till tidigare forskning och valda teorier. Uppsatsens resultat är bestående av citat. För att undvika att repetera citaten flera gånger har det därför ansetts mest lämpligt att slå ihop resultat och analys. Uppsatsen avslutas med slutsatser och källförteckning.

## 2. EU-direktivet och den svenska partsmodellen

### 2.1 Reglering av arbetsvillkor för arbetare inom digital plattformsekonomi.

Politiska initiativ till att reglera den digitala plattformsekonomin har varierat europeiska länder emellan. I december 2021 lade Europeiska kommissionen därför fram ett förslag om ett nytt direktiv med fokus på arbetarna i enlighet med 1989 års gemenskapsstadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter. Enligt stadgan gäller att:

”varje arbetstagare i Europeiska Gemenskapen skall ha rätt till ett adekvat socialt skydd och skall oavsett ställning och storlek på företag där hen är anställd, åtnjuta en adekvat nivå på sociala trygghetsförmåner”.

Direktivet går även i linje med den sociala pelaren inom EU och dess femte princip:

”Oavsett typ och varaktighet av anställningsförhållande har arbetstagare rätt till rättvis och likabehandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till socialt skydd och utbildning. Alla har rätt att överföra rättigheter till socialt skydd och utbildning under yrkeslivet. Arbetsförhållanden som leder till osäkra arbetsförhållanden ska förebyggas.” (Europaparlamentet och Rådets förslag till direktiv, 2021/762/EU).

Direktivet syftar till att främja reglering och utveckling av gränsöverskridande sysselsättning genom att garantera arbetstagare skyddsnivåer och minimikrav när de arbetar. Sammanfattningsvis behandlar direktivet essentiella delar såsom:

- Se till att personer som arbetar genom plattformar kan få en korrekt och rättvis anställningsstatus i enlighet med nationella definitioner med hänsyn till deras relation med den digitala plattformen. Detta för att säkra tillgången till rättigheter såsom arbets och socialskydd. Vidare för att fastställa om plattformar ska betraktas som arbetsgivare eller inte.
- En bredare transparens vid användandet av algoritmisk styrning i samband med plattformarbete.



- En ökad insyn kring vilka länder plattformsföretagen är verksamma i samt ett tydliggörande var arbetet utförs och av vem. (Europaparlamentet och Rådets förslag till direktiv, 2021/762/EU).

Erik Sjödin, docent och universitetslektor i civilrätt på Stockholms universitet, betonar att direktivet är ett minimidirektiv, vilket innebär att förslagen som presenteras ska användas som ett minimikrav för medlemsländerna (Informantsamtal med Sjödin, 5 december, 2022). Det finns inget krav på att införa ytterligare regler, men direktivet i sig är bindande till en målsättning som medlemsländerna ska uppnå.

Vidare förklarar Sjödin att direktivet ännu inte är antaget, vilket innebär att genomförandeprocessen inte ännu är inledd. Förslaget har varit ute för prövning och betänkande hos respektive medlemsstat. En del av arbetet som görs handlar om att pröva tillämpbarhet och genomförandemöjligheter på nationell nivå, samt kontroll av subsidiaritetsprincipen. För att en subsidiaritetsprövning ska avstyra ett lagstiftningsförslag krävs en majoritet och inte bara Sveriges enskilda subsidiaritetsprövning. I slutändan är det EU-domstolen som avgör. Just nu har remissvar insamlats och direktivet befinner sig i något som heter ”the trialogue”- Trilogen - vilket är ett lagstiftningsarbete mellan EU parlamentet, Rådet och Kommissionen där man jämkar samma olika förslag kring direktivet. Sammanfattningsvis går det att konstatera att arbetet med direktivet i Sverige är avslutat för nu och förhandlas nu på EU nivå (Informantsamtal med Sjödin, 5 december 2022).

## 2.2 Svenska partsmodellen

I samhällsdebatter och samhällsforskning har det under många år talats om *den svenska partsmodellen*. Partsmodellen kan verka mångtydig och sammankopplas med olika definitioner. Ruysseveldt och Visser (1996) beskriver bilden av Sverige som ett land som har ett kontrollerat och rationellt förhållningssätt till arbetsmarknadsfrågor. Innebörden av den ”svenska partsmodellen” syftar på landets sammansättning av social och ekonomisk politik, inklusive systemet för arbetsrelationer. Där betonas lönepolitiken som samordnas via kollektivavtal och övervakas av centrala organisationer, fackförbund och arbetsgivare samt det sociala skyddet som bygger på full sysselsättning (Ruysseveldt och Visser, 1996).

Vidare understryks den anmärkningsvärt begränsade statliga regleringen (Ruyseveldt och Visser, 1996) Sammantaget kan den svenska partsmodellen sammanfattas som en specifik arbetsmarknadsmodell med starka parter på arbetsmarknaden, kollektivavtal som regel och en liten statlig inblandning (Magnusson, 2017).

Industrin bidrog under 1970-talet till en stark ekonomi i Sverige och lyckades bland annat finansiera infrastruktur, vilket bidrog till en tillväxt på kapital. Tillväxten på kapital skapade en ökad efterfrågan på arbetskraft och likaså drivandet av högre löner (Unionen, 2016). Med hänsyn till instrumenten som användes under 70-talet för att jämföra internationellt välstånd så var Sverige onekligen ett av världens mest välmående länder under 1970-talet. Arbetet med den svenska modellen hade vuxit fram långt tidigare, men industrialiseringens framsteg var en viktig komponent i den svenska modellens utveckling (Magnusson, 2017). Utvecklingen under tidsperioden var relativt lik den i övriga länder i Europa, men det unika för Sverige och Norden var etableringen av kollektivavtal. Detta ställde krav på jämbördigt partsförhållande, i vilket fackföreningar och arbetsgivare varit viktiga aktörer (Unionen, 2016).

Landsorganisationen (LO) bildades 1898, och centraliserade fackföreningsrörelsen. Deras maktställning var till en början mycket begränsad och påverkansarbete gjordes i begränsad utsträckning och endast de fackliga lönekraven påverkades. Under 1950-talet ökade centraliseringen ytterligare när förbunden valde att fokusera på solidarisk lönepolitik och avtal slöts mellan LO och SAF (Magnusson, 2017).

SAF (Svenska arbetsgivareföreningen) bildades 1902, och sågs i första hand som en möjlighet att användas som en defensiv åtgärd som respons till fackföreningsrörelsen. Syftet med SAF var att stärka förhandlingspositionen, genom att samla arbetsgivarsidan. Mycket snart insåg dock bägge parterna att de hade mycket att vinna på att förhandla med varandra och framförallt på skapandet av kollektivavtal (Magnusson, 2017).

I stället för att undvika fackföreningens framgångsrika rörelse försökte man istället påverka avtalens innehåll. Processen karaktäriserades inte bara av positiva inslag utan ledde även till en rad konflikter som ledde till omfattande strejker till man slutligen enades och slöt Verkstadsavtalet 1905. Avtalet innehöll reglering av löner och arbetsvillkor, samt bestämmelser för hur man skulle lösa tvistelösningar fredligt genom förhandling (Unionen, 2016).

Kompromissviljan mellan parterna nådde sitt genomslag när huvudavtalet mellan LO och SAF ingicks 1938: Saltsjöbadsavtalet. 1930-talet präglades av orolig politisk och ekonomisk miljö och Sverige arbetade aktivt med arbetslöshetsbekämpandet. Befintliga problem på arbetsmarknaden hade inte uppklarats, och främst omfattade problemen en tredje part vilket ofta bröt ut i strejk. Regeringen kallade parterna till överläggning och slutligen kunde huvudavtalet Saltsjöbadsavtalet slutas (Unionen, 2016).

Avtalet präglades av hur förhandlingsordning vid konflikter och principen om att arbetsmarknadens villkor regleras via avtal mellan arbetsmarknadens parter genom centrala avtal. Inte bara skapades det nu en förhandlingsordning mellan parterna utan även ett samarbetsklimat som var essentiell i efterkrigstidens snabba ekonomiska och sociala återhämtning. Maktrelationerna klarades ut och det stod klart att staten skulle hålla sig borta från arbetsmarknaden, och att parterna själva skulle reglera ordningen på arbetsmarknaden (Magnusson, 2017).

## 2.3 Industrial Relations

Historiska processer har med hjälp av samarbete och institutionella förhållanden utvecklat svenska starka centralorganisationer, därigenom förhållanden mellan fackföreningar, arbetsgivare och staten. Detta ligger till grund för det sammanhängande mönstret av industrial relations – vilket även kan benämnas som ”arbetslivsrelationer”(Kjellberg, 2017). Kjellberg (2017) förklarar att likheter och skillnader mellan olika länder går att systematisera med hjälp av detta begrepp.

Sverige och våra nordiska grannländers Industrial Relations och IR-institutioner har vuxit fram sedan 1960-talet. Sverige, Danmark, Finland och Island har världsrekord i facklig anslutning. Samtliga länder har även a-kassor i facklig regi. Tillsammans har alla länder särskilt välutbyggda fackförbund och centralorganisationer för arbetare, akademiker och tjänstemän. En majoritet av löntagare tillhör en fackförening och arbetar därför under kollektivavtal vilket har gjort att Sverige utmärker sig när det kommer till kollektiva partsrelationer, vilka omfattar i princip hela arbetsmarknaden. IR-regimen som råder på svensk arbetsmarknad karaktäriseras därför av den svenska partsmodellen, som beskrevs mer genomgående i kapitel 2 (Visser, 1996).

IR-system ser olika ut i Europa och världen. Dessa modeller anspelar på hur relationer ser ut mellan arbetsmarknadens parter och offentliga instanser som upprätthåller regelverk, exempelvis hur den svenska arbetsrätten är utformad. När man talar om internationella jämförelser är förändringar av olika IR system essentiella. Dessa förändringar kan karaktäriseras av flera olika saker som är av betydelse i samhället – exempelvis kan det handla om politiskt eller ekonomiskt betydande förändringar. Nya branscher, digitalisering och värderingar kan också vara viktiga parametrar i hur fackliga kulturer och arbetssätt etableras runt om i världen (Kjellberg, 2017).

### 3. Tidigare forskning

Kapitlet behandlar en forskningsöversikt om den digitala plattformsekonomin och dess utmaningar såväl i Sverige som i Europa. Vidare hjälper kapitlet till att förstå spridningen av den digitala plattformsekonomin samt huruvida den är applicerbar inom olika arbetsmarknadssystem. Sammanfattningsvis presenteras återkommande utmaningar kring reglering av plattformsekonomin.

#### 3.1 Den digitala plattformsekonomin i Europa

Det finns inget gemensamt begrepp inom Europa som gör anspråk på den ”digitala plattformsekonomin” med en preciserad definition. Således är begreppet omfattande och har en bred innebörd som hänvisar till olika delar inom den digitala plattformsekonomin i olika länder. Utanför Europa är ”gig-economy” den mest använda termen och fokuserar främst på tjänster bestående av små jobb som utfärdas på digitala plattformar, oftast app-baserade (Dazzi, 2019).

Det finns svårigheter i att fastställa mätningen av antalet arbetsplattformar inom länderna i Europa, vars antal varierar från 173 till 274 beroende på olika studier och beroende på hur bred definitionen är (Dazzi, 2019). Likaså är antalet arbetstillfällen varierande mellan länder. Storbritannien ligger i topp, där cirka 4% av befolkningen har en arbetsinkomst som till mer än 50% avgörs av digitala plattformar. I länder som Spanien, Finland, Slovakien och Ungern ökar det marginellt. (Dazzi, 2019). I *Gig Economy in Europe* uppskattas att 2% av den aktiva befolkningen i 14 EU-länder har arbete via en arbetsplattform som huvudsaklig sysselsättning. För 6% utgör den en betydande inkomst, dvs minst 25% av genomsnittlig lön för en heltidsarbetare. Vidare används det som ett arbete som utförs minst en gång i månaden för 8% av befolkningen (Dazzi, 2019).

Gig-arbetarnas anställningsstatus framställs som en avgörande faktor som går in på arbetsrättens område (Kilhoffer mfl 2017). Majoriteten av arbetstagarna uppfattas som anställda, och en sekundär andel som egenföretagare. Kilhoffer mfl (2017) betonar betydelsen av att definiera arbetstagare och arbetsgivare. Utan definiering skapas stora svårigheter för att möjliggöra insamling av användbar statistik och antagande av lagstiftning. Vidare menar

Kilhoffer mfl (2017) att den mest objektiva och brådskande åtgärden i dagsläget är att i samråd med Europaparlamentet använda sig av en gemensam terminologi.

### **3.1.1. Den digitala plattformsekonomin i Sverige och Norden**

Anna-Maria Westregård (2020) undersöker specifikt problematiken med digital plattformsekonomi när det kommer till Sverige och den nordiska modellen. Westregård pekar på att man på svensk arbetsmarknad har en hög täckning vad gäller kollektivavtal. Grupper av anställda inom offentliga sektorn omfattas till 100% av kollektivavtal, 96% inom den privata sektorn och 75% för tjänstemän och yrkesverksamma. (Westregård, 2020). Detta karakteriserar den svenska partsmodellen (Magnusson, 2017). Diskussioner gällande minimilöner, övertidsersättning och liknande frågor gällande arbetsmiljö och arbetsvillkor förhandlas därigenom mellan fackförbunden, fackföreningar och anställda på arbetsplatsen. Arbetsdomstolen är den enda instansen som tolkar kollektivavtal vid påföljder för överträdelser av kollektivavtal.

Därigenom betonar Westregård att kollektivavtalen är det viktigaste instrumentet för reglering av den svenska arbetsmarknaden, eftersom inga lagstadgade bestämmelser om minimilöner, övertidsersättning etc finns i Sverige. Begränsningarna idag har att göra med att företrädarna för plattformsföretag hävdar att plattformsanställda är egenföretagare och att de därigenom inte har något arbetsgivaransvar. Plattformsföretagen har därmed inte heller något intresse till att ansluta sig till arbetsgivarorganisationer eller att reglera arbetsvillkor i kollektivavtal (Westregård, 2020).

I dagsläget har endast Unionen förhandlat om kollektivavtal med tre svenska plattformsföretag. Dessa kollektivavtal har däremot inte omfattat crowdworkers, vilket gör att avtalen inte behandlar de specifika problemen inom plattformsekonomin. (Se definitionslista för skillnad mellan crowdworkers och on demand workers). Crowdworkers har, till skillnad från on-demand-workers, inga företag som agerar som ”arbetsgivare” för att reglera den digitala plattformen med prissättning osv, vilket är en av anledningarna att svårigheterna med att ingå kollektivavtal är större för gruppen crowdworkers (Westregård, 2020).

### 3.1.2 Anställningsförhållandet

Todoli-Signés (2017) poängterar att den digitala tekniken förändrat anställningsförhållandet dramatiskt och att den orsakat en betydande grad av rättslig osäkerhet om vilka regler som gäller eller inte gäller i teknikens värld, detta eftersom den digitala plattformsekonomin kopplar samman sina kunder med enskilda leverantörer direkt. Detta utmanar arbetsrätten på så sätt att den tvingas hantera en annorlunda verklighet än den som rådde när arbetsrätten skapades. (Todoli-Signes, 2017). Även Kilhoffer mfl (2017) betonar frågan gällande anställningsstatus och påpekar att orsaken till dess centrala del i debatten har med rättigheter som medföljer anställningsstatus, såsom betald semester, minimilön etc. Företaget Uber är ett av företagen som ifrågasatts kraftigt på denna punkt då det finns inslag av underordning inom affärsmodellen.

Rättsliga bestämmelser skiljer sig åt i Europa. I Spanien och Italien finns det arbetsrättsliga bestämmelser för olika yrken som benämns som "särskild arbetsrätt". Denna "särskilda arbetsrätt" syftar till att anpassa anställningsregler till särskilda behov inom vissa specifika yrken såsom exempelvis idrottsutövare, hushållsarbete eller inom konstnärliga yrken (Todoli-Signes, 2017). Todoli-Signes betonar att det hade varit enklare att inkludera arbetstagare inom gig-ekonomin med hjälp av dessa regler i större utsträckning runt om i Europa. Det förutsätter dock att den särskilda arbetsrätten anpassas efter arbetstagare inom den digitala plattformsekonomin omständigheter. Todoli-Signes betonar vikten av att hitta rättsliga åtgärder för att skydda grundläggande arbetstagar rättigheter, utan att hindra digitaliseringens utveckling (Todoli-Signes, 2017).

Även Westregård (2020) betonar anställningsstatus i sin beskrivning av arbetsvillkor för digitala plattformsarbetare utifrån den svenska och nordiska modellen. Hon förklarar att Sverige har ett binärt system där den utövande parten antingen ses som anställd eller egenföretagare och att crowdworkers ingår i en grupp av uppdragsarbetare. En uppdragsarbetare är inte anställd, men har inte heller ett företag. Med en bredare definition av begreppet "anställd" så skulle det vara möjligt att omfatta crowdworkers i kollektivavtalen, menar hon (Westregård, 2020).

I ytterligare en studie förklarar Westregård (2020) att det i dagsläget inte finns någon mellankategori i det tidigare nämnda binära systemet som omfattar plattformsarbetare, och att det inte är någonting som tyder på att regeringen planerar att lagstifta om en sådan. Hon

beskriver hur lagstiftning och affärsmodeller inom olika plattformar därför kommer att vara avgörande för huruvida begreppet anställd kommer att betrakta plattformarbetare eller inte (Westergård, 2020).

### 3.2 Industrial relations i Europa

Industrial relations är ett verktyg för att studera och hitta lösningar på problem som råder i relation till arbete och arbetsmarknaden. Industrial relations förklarar, som tidigare behandlats, hur relationer ser ut mellan olika parter (stat, arbetsgivare/arbetsgivarorganisationer och arbetstagare/fack) inom en viss branch och i ett visst land (Kilhoffer mfl, 2017). Kilhoffer mfl (2017) undersöker hur plattformsekonomin passar in i de traditionella uppfattningarna om IR i Europa. Författarna menar att social dialog är det sätt på vilka industriella relationer äger rum, genom informationsutbyte, samråd och förhandling mellan arbetsmarknadens parter (arbetsgivar-och arbetstagarorganisationer) och regeringar.

För att undersöka om plattformsekonomin är kompatibel med traditionella IR system utgår man därför från i vilken utsträckning som social dialog finns mellan olika parter. Utöver detta är viktiga komponenter även i vilken utsträckning som plattformarbetare organiserar sig i arbetstagarorganisationer, och plattformar i arbetsgivarorganisationer (Kilhoffer mfl, 2017).

Författarna betonar att den sociala dialogen inom plattformsekonomin är väldigt bristfällig och att den fortfarande är under utveckling. Det finns vissa tecken på social dialog mellan parter, eftersom det finns exempel på fackföreningar som anslutit plattformarbetare (Kilhoffer mfl, 2017). Ett exempel i Sverige är Taxiförbundet Sverige. Taxiförbundet beskriver sig själva som en taxiunion, som vill kräva förändring för sin yrkesgrupp (Svenska Taxiförbundet, 2022).

Plattformarna har å andra sidan visat mycket sämre engagemang vad gäller organisering. Kilhoffer pekar på att de inte hittat några bevis för att ägarna organiserar sig i arbetsgivarorganisationer, eller att etablerade arbetsgivarorganisationer bjudit in plattformar till att ansluta sig. Vidare anmärker författarna, precis som Westergård (2020), att plattformar inte tenderar att betrakta sig själva som arbetsgivare och därigenom inte ser något behov av att förhandla med arbetstagare (Kilhoffer mfl, 2017).



Avslutningsvis konstateras att plattformsekonomin inte är anpassad för arbetsmarknadssystem som förutsätter den partsrelation vi har i Sverige och att arbetsmarknadsrelationer behöver en uppdatering för att vara relevanta och representativa. Bristande och oklara definitioner mellan arbetare och arbetstagare ses som problematiska i arbetsmarknadssystem som förutsätter partsrelationer och social dialog mellan parterna. Med tanke på plattformsekonomin snabba tillväxt måste bättre hänsyn tas till fackliga men även icke-fackliga arbetstagare (Kilhoffer mfl, 2017).

### 3.3 Parternas syn på reglering

Tidigare forskning belyser den komplexa frågan om huruvida reglering kan hjälpa eller stjälpa, samt på vilket sätt den bäst ska utformas (Unionen 2016). Tidigare forskning har bland annat belyst inom vilka områden reglering är essentiellt ur ett arbetarperspektiv. För att närma oss positiva och negativa aspekter med reglering av plattformsekonomin måste vi närma oss perspektiv från delvis fackförbund men även näringslivet, som ofta representerar olika ståndpunkter i frågan.

*The Sharing Economy – Embracing change with caution* från Näringspolitiskt forum, uttrycker att den svenska ekonomin har goda förutsättningar att dra nytta av den digitala plattformsekonomin. Inom plattformsekonomin finns en hög sysselsättningsgrad, framförallt inom IT och kommunikation. Regelverket måste därför på ett lämpligt sätt skydda konsumenter och anställda, men inte hindra skapandet av nya arbetstillfällen. Detta ställer krav på en god balans (Felländer, m.fl, 2015). I Sveriges moderna välfärdsstat har fackföreningarna spelat en viktig roll i utformningen av arbetsmarknaden och för att säkerhetsställa skyddet av arbetstagare. Vidare har dem arbetat hårt på den internationella arenan för att bredda Europeiska unionens mål om att även omfatta sociala frågor och arbetsmarknadsfrågor. Felländer m.fl. poängterar att det kan komma att bli så att egenföretagandet blir den nya formen av anställning, och om så är fallet kommer det ställa krav på nya regler (Felländer m.fl. 2020).

Den fackliga rapporten *Plattformsekonomin och den svenska modellen* tar upp vikten av effektiv reglering och belyser att frågan om reglering av den plattformsbaserade arbetsmarknaden är komplex, men en fråga som kommer komma att behöva hanteras

(Unionen, 2016). Rapporten refererar till rättsvetaren Sofia Ranchordas och hennes tre frågeställningar som ska förhålla sig till effektiv reglering:

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? (Unionen, 2016:92).

Frågeställningarna berör aspekter som ofta tas upp i samband med reglering av den digitala plattformsekonomin och går att känna igen från tidigare forskning. Vidare tar frågeställningarna även upp frågor kring sysselsättning, särreglering och ansvarsfördelning som senare tas i beaktning i uppsatsens analyschema.

Avslutningsvis kan vi konstatera att tidigare forskning pekar på liknande saker. De främsta utmaningarna är frågan om anställningsstatus, sysselsättning och en viss brist på fackliga möjligheter för plattformsarbetare. Vidare lyfts frågor om huruvida plattformsekonomin bör eller inte bör regleras åtskilt, och plattformsföretagens brist i ansvar för deras arbetstagare. Detta är punkter som kan antas återkomma i remissvaren som grund för olika positionering och som därmed också tas i beaktande i analysen.

## 4. Teori

### 4.1 Institutionell teori

Institutionella egenskaper har beforskats sedan mitten av 1800-talet. Sedan dess har nyinstitutionell teori övergått i en mer sociologisk inriktning, där relationen mellan samhälle och organisation tagits i större beaktning (Powell, DiMaggio, 2012).

W. Richard Scott beskriver förhållandet till organisationers rationalitet genom att beskriva institutionell teori. Vidare belyser Scott att institutioner och institutionalisering är mångtydiga begrepp som citeras olika av olika forskare. Han själv, definierar institutioner som följande:

*“Institutions are social structures that have attained a high degree of resilience and are composed of cultural-cognitive, normative and regulative elements that together with associated activities and resources, provide stability and meaning to social life.” (Scott, 2014:48)*

I Scotts förklaring av institutioner belyser han tre element som är essentiella i formandet och i närvaron av en institution. Dessa är kulturellt kognitiva, normativa och regulativa element. Elementen går att urskilja på olika sätt inom organisationer och institutioner (Scott, 2010). De uppstår i olika kombinationer och i olika grad. I vissa sammanhang arbetar elementen för att förstärka eller underminera varandra, och ibland synliggörs elementen under en pågående interaktion institutioner emellan. (Scott, 2010).

Scott hävdar att en viktig uppgift för den institutionella forskaren är att ta reda på vilka element som spelar in i ett visst sammanhang. Scott redogör för att elementen går att använda som analysinstrument för att identifiera viktiga situationer inom institutioner och institutionell förändring. Dessa tre element verkar på olika analysnivåer, allt från mikro till makro-perspektiv. Emellertid är ovanstående institutionella symboliska element av stort intresse (Scott, 2008). I uppsatsen betonas elementen särskilt för att undersöka vilka element som synliggörs i vilka remissvar vilket sedan ligger till grund för den skilda ställningstaganden och utvecklingen av valt EU direktiv.

## En institutions regulativa element:

Tabell 1. En sammanfattande tabell omarbetad av Scotts tre element (Scott, 2014).

Element	Kulturellt-kognitiva	Normativa	Regulativa
Betydelse	<i>Taken-for-grantedness</i>	<i>Morally governed</i>	<i>Coersive</i>

**Regulativa element** behandlar en tvingande regeluppsättning i en samhällsstruktur. Det handlar i grunden om samhällets rättsliga natur. Regulativa element kan innebära sanktioner, övervakning, etc. Det kan också finnas inslag av styr och maktsystem inom de regulativa elementen (Scott, 2010). Till exempel finns den lagstiftande församlingen i Sverige respektive EU samtidigt som "mjukare" regler skapas genom partsförhandlingar och kollektivavtal. En bransch kan också agera självreglerande i syfte att undvika skarpare reglering via lagstiftning.

Baserat på ett regulativt synsätt så kan legitimitet inom organisationer och institutioner uppstå med hjälp av lagar och regler och juridiska påföljder. Sett till normativa och kulturellt kognitiva element så är den regulativa mer "*coercive*" alltså tvingande till sin natur (Scott, 2014).

## Normativa element

Tengblad (2008) återger vidare innebörden av Scotts tre initiala element. Tengblad förklarar att normativa element inom institutioner och organisationer fokuserar på explicita normer, det vill säga olika normativa beteenden. Med detta menas sociala regler som är bidragande till givna sociala självklarheter och vad som upplevs vara eftersträvansvärt i institutionens sociala miljöer (Tengblad, 2008). Därigenom anses normativa värderingar vara vägledande för institutioner. Sammanfattningsvis så bygger den normativa pelaren av en institution mer på det korrekta sättet att agera utifrån en given situation, snarare än den egna individens egna tankesätt som grundas i egna intressen. Beslut anses vara mer moraliskt grundade än "självklara". För att beskriva det normativa elementet så använder sig Scott av ordet "*morally governed*" (Scott, 2014).

## Kulturellt kognitiva element

Normativa och kulturellt kognitiva element är vid första anblick väldigt lika varandra, men det som skiljer dem åt är nivån av självklarhet i vissa givna sammanhang. Till skillnad från

den normativa ansatsen så utgår det kulturellt-kognitiva elementet från mer direkt självklara ansatser inom institutioner som Scott benämner som ”*taken-for-grantedness*” (Scott, 2014).

Kulturellt-kognitiva element fokuserar på en institutionell ordning och miljö som anses självklar. Vissa händelser, strukturer och miljöer kan vara så självklara att reflektion saknas eller att aktörerna blir övertygade om olika ”regler” inom institutionernas rimlighet att de inte kan tänka sig att bryta mot dem. Detta går alltså utom den egna individens egen moral och vilja, och handlar om givna konstruktioner i ett givet sammanhang. Kulturellt kognitiva element anses vara mer självklara för aktörer/organisationer än normativa element, och kräver i regel mindre reflektion och konsensus (Tengblad, 2006).

Scotts teori om förståelse för institutioner och dess tre element är beskrivande även för svenska institutioner. Beskrivningen av den regulativa makten och dess natur, innefattar skäligen riksdagen som beslutar om Sveriges lagar och regeringen som verkställer dem. I Sverige är anställningsstatus reglerat i lag tillsammans med kollektivavtalen och de regler och principer som avtalats fram. Vidare är förhandlingarna i partsmodellen och dess debatter synliga inom det normativa elementet. Slutligen behandlar den kulturellt-kognitiva den svenska självbilden och våra binära anställningssystem när det kommer till den svenska partsmodellen.

### **Från institutionell stabilitet till institutionell förändring**

Institution och institutioner sammankopplas ofta till stabilitet och ordning, men det betyder inte att institutionerna inte förändras. En institutionell förändring kan antingen vara en *exogen* förändring eller en *endogen* förändring. Exogena förändringar är oftast beroende av ett större led - det kan vara politiska, ekonomiska eller sociala orsaker som ligger till grund för en större förändring av institutioners befintliga strukturer och uppfattningar. Endogena förändringar är oftast mindre förändringar som sker på lokal och mikronivå som kanske svarat till en större förändring på makronivå (Scott, 2010).

## **4.2 Path dependency**

En ytterligare teoretisk ingång för att analysera svenska aktörers svar till EU-direktivets initierande om att lagstifta förbättrade arbetsvillkor för plattformarbete är från historisk institutionalism och föreställningen om stigbundenhet. När man talar om institutioner och institutionell förändring hör man ibland talas om begreppet stigberoende och path

dependency. Teorin om stigbundenhet är relaterade till historiska, politiska och institutionella faktorer som begränsar och antyder på en viss trögrörlighet inom institutioner den bemärkelsen att de följer ett stigberoende (Pierson, 2000).

Pierson beskriver stigberoende genom att förklara att institutioner kan ge incitament som uppmuntrar individen att agera på ett sådant sätt som låser fast en viss väg för politisk utveckling och skapar samhällsliga åtaganden som kan vara svåra att ändra på. (Pierson, 2000). Vidare uttrycker (Barnes, m.fl 2004) att beteenden som är förankrade i organisationen, oavsett anledning, kan bidra till en tröghet i status quo och motverka förekomsten av andra beteenden som ses som avvikande. Begreppet stigberoende när det kommer till att förklara institutionell förändring är mer komplex eftersom politiska organisationer har en nyckelroll i den processen (North,1991). Mycket av forskningen kring stigberoende har en ekonomisk ansats och bygger på Norths (1991) tidigare forskning.

North (1991) och Barnes m.fl (2004) har en mer ekonomisk ansats än Pierson (2000) när dem förklarar stigberoende med hjälp av tre fallstudier där författarna kunnat identifiera stigberoende i olika organisatoriska strukturer på arbetsmarknaden i USA. (Barnes, mfl, 2004). Sammanfattningsvis konstaterar samtliga fallstudier på beteendefixering och hur det kan ligga till grund för att påverka riktningen på en aktörs styrning och organisatoriska beslut. I samtliga fallstudier blev det en kontrovers mellan aktörers vilja att bibehålla makt och kontroll och att driva organisationen framåt. Vidare var kulturella element drivande för bibehållandet av ett och samma konsumtionsmönster.

**Självförstärkande stigberoende** har som utgångspunkt att tidigare händelser är det som påverkar möjliga utgångar i en serie av händelser längre fram i tiden. En generell effekt av det förflutna påverkar nuet och man kan tydligt definiera vad i historien som visats ge effekt. Det självförstärkande stigberoendet är ett av de vanligaste argumenten som fenomenet kring Path-dependency vilar på (Pierson, 2000). Det är däremot inte sagt att tidigare händelser är helt och hållet avgörande för framtida utveckling, utan snarare att det ligger till grund för olika utgångar. Däremot understryker Premfors att när ett visst handlingsalternativ valts blir det allt svårare att återvända till utgångsläget. Tidigare omständigheter har orsakat ett mönster som reproduceras. På så sätt tenderar vissa institutioner att hålla kvar en och samma utvecklingskurs som kan vara självförstärkande (Premfors, 2009) (Pierson 2000).

Således uppvisar självförstärkande stigberoende en betydande stadga och kontinuitet, vars kritiska punkt är den tidigare händelse som mer eller mindre banat väg för framtidens utvecklingskurs. Premfors (2009) betonar att den självförstärkande typen av stigberoende är den vanligaste och mest uppmärksammade typen av stigberoende.

### 4.3 Teoretiska förväntningar på analysen

Det valda teoretiska ramverket hjälper till i att uppsatsen förstå och förklara hur aktörer resonerar kring EU direktivet avseende reglerade arbetsvillkor för plattformarbetare. Med hjälp av utdrag från olika aktörers remissvar kan Scotts (2014) element inom den institutionella teorin vara vägledande i att förstå varför aktörer väljer att uttrycka sig och resonera på ett visst sätt.

I analysen förväntas elementen inom den institutionella teorin återfinnas i olika resonemang som aktörer uttrycker. Vissa resonemang går troligtvis att redogöra för utifrån alla tre element. Anställningspresumtionen är central i uppsatsen och är vidare ett exempel på någonting som upprätthålls i regulativ form utifrån lagstiftning, men också kognitivt, genom att aktörer ibland tenderar att ha svårt att resonera kring ett system som avviker ifrån det reglerade.

Vidare kommer teorin om stigberoende prövas på aktörers olika remissvar. Pierson (2000), Barnes (2004), North (1991) och Premfors (2009) förklarar begreppet stigberoende och illustrerar hur begreppet kan vara aktuellt i såväl ekonomiska miljöer som institutionella aktörer. Skillnaden på dem är huvudsakligen att politiska aktörer spelar mer roll inom den institutionella miljön. Med hjälp av aktörers remissvar kommer teorin hjälpa till i att besvara om det finns någonting som tyder på en inlåsningseffekt i handlingsutrymme för aktörerna.

## 5. Metod och material

### 5.1 Forskningsdesign

För att besvara uppsatsens frågeställning avseende svenska aktörers positioneringar samt vilka utmaningar och fördelar EU direktivet anses innebära är den valda metoden kvalitativ textanalys. Bergström och Boréus förklarar innebörden av textanalytiska inriktningar genom att i huvudsak identifiera och analysera komponenter av en text för att få fram dess mening och betydelse (Bergström och Boréus, 2018). Den kvalitativa innehållsanalysen fokuserar till skillnad från den kvantitativa på mening och meningsskapande processer (Esaiasson et al, 2017).

Studiens utgångspunkt är att se hur aktörer behandlar fenomenet kring digital plattformsekonomi och dess reglering, vars svar inte är givna från en objektiv och materiell verklighet. Esaiasson et al understryker helhetsperspektivet inom den textanalytiska processen som det centrala. Helhetsperspektivet i texten antas vara något annat än summan av delarna (Esaiasson et al, 2017). Med hjälp av samtliga remissvar kan jag undersöka texternas olika delar och besvara uppsatsens frågeställning avseende positionering gällande såväl enskilda aktörer som en helhetsbild av svenska aktuella aktörer på arbetsmarknaden. På samma sätt kan uppsatsens frågeställning avseende utmaningar och fördelar med direktivet besvaras, utifrån aktörers ställningstaganden och resonemang.

För att finna aktörers positionering samt ställningstaganden åskådliggörs väsentliga delar av materialet som tydliggör ställningstaganden från samtliga aktörer och mer djupgående vilka delar med direktivet som lyfts fram som bättre och sämre. Detta i kombination med aktörernas egna förslag avseende vad dem själva vill presentera för förslag för att säkra arbetsvillkor för plattformarbetare. Dessa presenteras slutligen i citatform i uppsatsens konstruerade analyschema.

Ett alternativ till detta analysinstrument är den kvantitativa innehållsanalysen, i form av ordräkning. Detta kommer inte att användas då aktörerna som författar remissvaren sällan är så pass explicita att mätning av ord hade varit hjälpsfullt i att besvara uppsatsens frågeställning. Analysen kommer istället att fokusera på teman utifrån uppsatsens



frågeställningar och syftar i sin helhet till att kunna besvara dessa utifrån det valda textinnehållet (Bergström och Boréus, 2018).

## 5.2 Analysschema

Totalt har 3 analysscheman konstruerats och används som analysinstrument. Som bilaga A, B och C under ”Appendix” återfinns uppsatsens gjorda analysscheman. A avser analysschemat för ”Utmaningar”. B avser analysschemat för ”Positionering”. Bilaga C avser analysschema för ”Fördelar och alternativa åtgärder”.

Analysschemat har en tematisk ingång baserat på uppsatsens frågeställningar och tidigare forskning. Esaiasson definierar detta analysinstrument som förhandsdefinierade kategorier och idealtyper (Esaiasson et al, 2017:223). I detta fall handlar det om citat som explicit anmärker på positionering som kan kopplas till huruvida aktören är för, emot eller tveksam till implementering av EU direktivet avseende förbättrade arbetsvillkor för plattformarbete. Vidare kategoriseras återkommande utmaningar och fördelar som nämns i samband med plattformsekonomi. Det finns ytterligare en kategori där aktörer själva får möjlighet att presentera egna förslag till direktivet som komplement.

Enligt Beckman (2005) innefattar analysscheman med förutbestämda kategorier att analysen i stor utsträckning följs av dessa kategorier. Med hjälp av kategorier sätts en språklig etikett som kategoriserar och sammansätter liknande texter som tilldelats samma kod. På så sätt skapas en tematisk inblick vilket presenterar hur mina kategorier som är baserade på mina frågeställningar letar efter ordval eller meningar som passar ihop för att slutligen urskilja olika positioneringar och ståndpunkter (Hjerm mfl, 2015). Förhandsdefinierade kategorier kombineras vidare med vad Esaiasson et al beskriver som ett öppet förhållningssätt, där svaren på frågorna avgörs av vad jag hittar i mitt forskningsmaterial. Detta metodinstrument är mer induktivt och undersökningen styrs därmed i högre grad av innehållet i remissvaren. (Esaiasson mfl 2017).

I analysschemat för ”Utmaningar” ingår kategorier som ”*rättsliga*” och ”*sysselsättning*”. Utmaningar vad gäller sysselsättning och utmaningar av rättslig karaktär återfinns tidigare forskning i kapitel 3. Rättsliga utmaningar indikerar på utmaningar som är av rättslig karaktär och innefattar problematik med huruvida direktivet strider eller är förenligt med svensk

lagstiftning och nationella bestämmelser. Utmaningar med sysselsättning betonar huruvida direktivet kan påverka graden av sysselsättning dvs möjligheter till arbetstillfällen på arbetsmarknaden. Samtliga av dessa utmaningar återfinns i kapitel 3 om tidigare forskning, och har med bakgrund till det valts som kategorier i analyschemat.

Resterande två utmaningar har uppkommit med hjälp av induktiv kodning och innefattar *Särreglering* och *Ansvarsfördelning*. *Särreglering* behandlar utmaningar kring huruvida man ska eller inte ska särreglera den digitala plattformsekonomin från övriga bestämmelser och regler på arbetsmarknaden. *Ansvarsfördelning* behandlar problematiken mellan vilket ansvar som fördelas på vilken nivå. Vad ska göras på EU-nivå, vad ska göras på nationell nivå och vad ska göras av parterna på arbetsmarknaden? Under processens gång lades ytterligare en underkategori till inom ”*Ansvarsfördelning*” Denna kategoriserades som *oklarheter*. Oklarheter hänvisar till utmaningar som är relaterade till diffusa och oklara delar med direktivet som poängteras av aktörer.

I analyschemat listas samtliga aktörer som har skickat in remissvar till direktivet. Totalt sett är det fyra aktörer som inte lämnat några utlåtanden i sina remissvar. Dessa har därför exkluderats. (Regeringen, 2022). I analyschemat har ett X fyllts i inom vardera kategori som passar för var och en av aktörerna tillsammans med ett citat.

### 5.3 Diskussion kring material och metod

Materialet som ligger till grund för undersökningen är remissvar från aktörer som ombetts svara på Arbetsmarknadsdepartementets remiss av Europeiska kommissionens förslag till direktiv för reglering av arbetsvillkor för plattformarbetare. Innan regeringen tar ställning till ett förslag så skickas remisser ut till olika berörda myndigheter, organisationer, kommuner och andra intressenter för att lämna synpunkter på ett förslag. Regeringen samlar samtliga remissvar till direktiv på deras hemsida. Totalt listades 19 remissvar från olika aktörer och instanser som givit synpunkter förslaget. Av samtliga 19 har fyra svar (från Transportstyrelsen, Jämställdhetsmyndigheten, Regelrådet och Försäkringskassan) inte tagits med i analysen då samtliga dessa aktörer begränsat deras yttranden och inte lämnat några synpunkter på förslaget. Utöver dessa fyra har inga urval av remissvar gjorts utan samtliga har använts i undersökningen (Regeringen, 2023).

Användningen av remissvar motiveras av möjligheten för aktörer att yttra sig om direktivets påverkan inom deras egna verksamheter. Aktörerna är spridda och har olika mål och intressen som särskiljer dem. Det är såväl privata aktörer som myndigheter och organisationer. Spridningen är positiv för studien, och ger en mer rättvis återspeglning på samhället i stort då det ger ett större utrymme för olika perspektiv och olika ståndpunkter. Det är rimligt att tänka att fackförbund och exempelvis aktörer från näringslivet har olika perspektiv. Det är därigenom av högsta vikt att inkludera aktörer som representerar olika delar av verksamheter i samhället.

Det finns flera viktiga etiska aspekter att ta hänsyn till vid genomförandet av en kvalitativ undersökning. EU-direktivet som är centralt i denna uppsats är fortfarande väldigt nytt och genomarbetas ännu av olika medlemsländer och av institutioner inom EU. Med bakgrund till detta finns inte särskilt mycket forskning kring olika medlemsländers positionering till direktivet. Då Sverige har en väldigt omtalad modell som går hand i hand med den norska modeller är förhoppningen att kunna skildra utmaningar och en positionering som ska verka typiskt för den nordiska modellen. Sverige och Norden har med sina traditionella modeller annorlunda IR system än övriga Europas, vilket gör att universell EU-lagstiftning inte alltid varit lika genomförbart i Sverige eller Norden som i ett annat land i Europa (Porte, 2019).

En central utgångspunkt i en undersöknings validitet har ofta att göra med begreppsvaliditet och korrekta operationaliseringar. Studiens syfte är att undersöka svenska aktörers positionering avseende EU-direktivet. Materialet blir därför relevant att utgå ifrån, eftersom de svarande just är aktuella aktörer på svensk arbetsmarknad. Materialet är en förstahandskälla och är framtagen från aktörerna själva, baserat på deras ståndpunkter. Detta stärker undersökningens validitet. Remissvaren representerar även en väldigt direkt ståndpunkt – både implicit och explicit. Det explicita genomarbetas med hjälp av mina förhandsdefinierade kategorier, och det implicita tas fram med hjälp av mitt öppna förhållningssätt som forskare (Esaiasson et al, 2017).

Bergström och Boréus understryker att en textanalys validitet är beroende av flertalet saker. Kategoriseringar som görs i syfte att koda måste vara relevanta och väl valda för sitt sammanhang. När man använder sig av huvudsakligen texter och dokument är det viktigt att undvika ord som är mångtydiga. Kodningskategorier ska därigenom vara enkla att följa, ord som är vaga ska undvikas (Bergström och Boréus, 2018).

Andra essentiella etiska delar vad gäller kvalitativ forskning sammanfattar Kvale och Brinkmann som de etiska riktlinjerna vilket innebär: *informerat samtycke, konfidentialitet, konsekvenser och forskarens roll* (Kvale och Brinkmann, 2014).

Vissa har varit svåra att tillämpa eftersom samtycke har getts per automatik med tanke på att samtliga dokument som används i uppsatsen är offentliga dokument. Vidare finns det en begränsning i hur mycket uppsatsen kan komma att påverka i form av konsekvenser, eftersom processen med direktivet för tillfället är avslutat i Sverige. Även Alvesson och Skoldberg (2017) betonar forskarens roll i kvalitativ forskning då den går i linje med hermeneutiken. Min roll som forskare är avgörande, eftersom jag som författare konstruerat analyscheman, granskat och tolkat valda textdokument. Då delar av mitt analyschema hämtats från tidigare forskning i kombination med explicita ställningstaganden från aktörers remissvar är förhoppningen att reliabilitet och validiteten stärks i samband med det.

## 6. Analys

Nedan presenteras analysen med hjälp av utdrag i form av citat från remissvar från olika aktörer. Utmaningar och fördelar kommer att presenteras först. Därefter positionering och förslag till åtgärder. Utöver dessa teman baserade på uppsatsens frågeställningar tillkommer olika underkategorier som presenteras för respektive tema.

### 6.1 Utmaningar

#### 6.1.1. Rättsliga utmaningar

Rättsliga utmaningar är återkommande i samtliga aktörers remissvar. Både i argument i relation till svensk arbetsrätt och partsmodellen. Av naturliga skäl går de rättsliga utmaningarna ihop med den svenska arbetsrätten eftersom anställningspresumtionen som tas upp i direktivet regleras av svensk arbetsrätt. Något som är intressant vid beaktandet av aktörers resonemang kring specifikt rättsliga utmaningar med direktivet är att dessa väldigt ofta sammankopplas med den svenska modellen. Det anses vara ett ”ingrepp i den nationella kompetensen” (Svenskt näringsliv, 2022:1) och ”utgöra en risk” för den svenska modellen (Sveriges kommuner och Regioner, 2022:2).

När aktörerna nämner ”intrång” och ”risker” så görs detta oftast i relation till anställningspresumtionen. Att anställningspresumtionen inte skulle bestämmas av arbetsmarknadens parter i enlighet med svenska regler menar ovanstående aktörer vara problematiskt. Eftersom direktivet de facto innebär flera rättsliga åtgärder som avviker från dagens regulativa bestämmelser är det därigenom någorlunda rimligt att anta att aktörer har en ifrågasättande syn på det rättsliga som direktivet föreslår. Detta går i linje med Scotts (2014) antagande kring regulativa och normativa element inom institutioner. Anställningspresumtionen är en del av samhällets regulativa regler, vilket återspeglas av aktörers sätt att normativt upprätthålla dessa regler. Således går det att se hur regulativa och normativa element går hand i hand vad gäller anställningspresumtion.

Vidare betonar Småföretagarnas riksförbund att plattformsutvecklingen har suddat ut gränser mellan tidigare normer på arbetsmarknaden och att:

”Denna utveckling kan leda till att den svenska modellen på arbetsmarknaden riskerar att bli obsolet” (Småföretagarnas riksförbund, 2022:1).

Samtidigt som man hävdar att direktivets intentioner är goda men att dess lösningar:

”riskerar att skapa större polarisering mellan olika yrkesgrupper och arbetskriterier” (Småföretagarnas riksförbund, 2022:1).

Citatet som presenteras av (Småföretagarnas Riksförbund, 2022:1) går att likna med en viss inlåsnings effekt i handlingsutrymme. Å ena sidan menar man på att utvecklingen av digitala plattformar riskerar att göra den svenska modellen omodern men EU-direktivets lösningar skapar å andra sidan en större polarisering. Inga ytterligare förslag på åtgärder presenteras. Citatet ovan går även att koppla till vad Premfors (2009) beskriver som självförstärkande stigberoende. Den svenska modellen är vårt valda handlingsalternativ – och det gör att vi har svårt att bortse från det handlingsalternativet. Detta tenderar i sin tur att skapa en självförstärkande utvecklingskurs för institutioner och aktörer.

Vid beaktandet av kulturellt kognitiva element (Scott, 2014) är ordvalen ”ingrepp”, ”risk” och ”systemutmanande problematik” intressanta. Att det rättsliga i sådan stor utsträckning beskrivs stå i konflikt till den svenska modellen gör att det till viss del går att anta att dessa citat från utvalda svenska aktörer speglar svårigheten att tänka en annan tanke som skiljer ifrån ovanstående aktörers regulativa och normativa element. Detta kan vara tecken på en viss stolthet som aktörer känner för den svenska modellen, eftersom denna i stor utsträckning beskrivits som ett framgångsrecept och är ett bra exempel på en IR-modell runtom i Europa. Ord som systemutmanande relaterar till en förändring av den svenska partsmodellen som anses självklar, vilket är ett exempel på *”taken-for-grantedness”* som Scott (2014) belyser inom det kulturellt-kognitiva elementet.

Att de rättsliga utmaningarna med direktivet har en central del av aktörernas remissvar går i linje med den tidigare forskning som presenteras kring fenomenet med plattformsekonomi. Skillnader i länders IR och arbetsrättsliga bestämmelser gör det onekligen mer komplicerat att hitta en samsyn vad gäller denna typ av reglering. I sin helhet presenteras inga förslag på huruvida befintlig reglering hade kunnat anpassas för plattformsarbetare, exempelvis via kollektivavtal eller via ytterligare anställningskategorier som nämnts i tidigare forskning.

I kombination med det kulturellt-kognitiva elementet som går att urskilja från ovanstående aktörer så går det att anta en viss inlåsningseffekt. Inlåsningseffekten baseras på väldigt få förslag till åtgärder och problematiken kring direktivets okompabilitet till den svenska partsmodellen. Inlåsningseffekten går att likna med vad Premfors beskriver som att bibehålla en och samma utvecklingskurs beskrivs som självförstärkande. Den kritiska händelsen som (Premfors, 2000) beskriver kan därför antas vara när Sverige först introducerade den svenska partsmodellen.

### 6.1.2 Sysselsättning

Utmaningar som berör sysselsättning har att göra med utmaningar som påverkar den svenska sysselsättningsgraden i form av jobb och anställningstillfällen. Aktörer som uttrycker utmaningar med direktivet som faller inom analysens kategori *sysselsättning* är främst Svenskt näringsliv och Arbetsgivarverket. Citaten går att likna vid de utmaningar avseende sysselsättning som tas upp i kapitel 4, från Svenskt Näringslivs rapport (Felländer, 2015). Arbetsgivarverket menar på att direktivet:

”på ett menligt sätt påverkar utvecklingen av ett mycket viktigt område för ekonomin och arbetsmarknaden.” (Arbetsgivarverket, 2022:02).

Detta citat presenteras i kontexten att reglering av plattformarbete kan försvåra för att upprätthålla möjligheten att erbjuda tjänster via digitala plattformar i Sverige. Grupper som Svenskt Näringsliv pekar på kommer hotas mest av direktivet är mindre företag och individer med en viss spetskompetens som inte motsvarar en heltidstjänst (Svenskt Näringsliv, 2022:2). Arbetsgivarverket menar på att det är ett ”hot mot ingångsjobb” och att

”Plattformsekonomin skapar många nya arbetstillfällen, och ger exempelvis möjlighet till arbete för dem som inte har en längre utbildning” (Arbetsgivarverket, 2022:02).

I sin helhet poängterar Svenskt Näringsliv att detta därför skulle komma att ”påverka det svenska näringslivet negativt” (Svenskt Näringsliv, 2022:01). I samband med att det påverkar det svenska näringslivet negativt lyfter Svenskt Näringsliv också hur reglering kommer

påverka konkurrenskraften för svenska företag och ”därmed försämra den europeiska konkurrenskraften gentemot övriga marknader” (Svenskt Näringsliv, 2022:03). Detta är en indikator för deras positionering i frågan. Svenskt Näringsliv nämner specifikt i deras rapport att reglering av plattformsekonomin är viktig, men att den måste regleras med ”balans”. De uttrycker inga egna exempel på sådan typ av reglering (Felländer m.fl. 2020). Vidare går det att argumentera för att detta kan handla om att de är restriktiva till liknande EU-reglering i allmänhet. Detta är beskrivande för vad Barnes, mfl, (2004) beskriver i sin fallstudie som ett stigberoende i form av beteendefixering som kan hämma utveckling framåt.

Vad vi vet utifrån tidigare forskning så arbetar en majoritet av plattformsarbetare *inte* med dessa arbeten som huvudsaklig sysselsättning. Det hade därför varit intressant att veta i vilken utsträckning som sysselsättningsgraden i Sverige hade påverkats.

I ovanstående citat blir det återigen tydligt att Svenskt Näringsliv och Arbetsgivarverket agerar tydligt utifrån deras positioner som aktörer. Detta går även att koppla till deras senare positionering till direktivet i sin helhet. Eftersom Svenskt Näringsliv är en aktör och institution som direkt verkar för näringslivet så är det ett bra exempel på vad Scott (2014) beskriver som ”*morally governed*”. Eftersom de företräder många privata aktörer har de indirekt en plikt att utgå ifrån deras perspektiv vilket går i linje med det normativa elementet (Scott, 2014).

### **6.1.3 Särreglering**

Ordet särreglering är återkommande i flera remissvar, t.ex. i följande citat från SKR:

”Det är inte lämpligt att genomföra särreglering av plattformsarbete i ett EU direktiv” (Sveriges Kommuner och Regioner, 2022:1).

Svenskt Näringsliv och Arbetsgivarverket är ytterligare aktörer som framhåller utmaningen med särreglering. Arbetsgivarverket förklarar i sitt remissvar att ”plattformarbete inte är en isolerad del” (Arbetsgivarverket, 2022:2). Svenskt Näringsliv betonar specifikt att plattformsekonomin redan är ”delvis reglerad genom svenska arbetsmarknadsmodellen” och att ”EU direktiv riskerar att hämma denna utveckling” (Svenskt Näringsliv:2022,2).



Scott (2014) menar på att det kan finnas inslag av styr och maktsystem inom de olika elementen. I ovanstående citat illustreras en konflikt inom det regulativa elementet, där Svenskt Näringsliv och Arbetsgivarverket poängterar att det redan finns en regulativ instans som sköter regleringen på ett godtyckligt sätt, och att överstatlig regering på EU nivå kan komma att påverka detta negativt. Emellertid är detta ett godtyckligt exempel på en konflikt (Scott, 2014) som kan komma att påverka utvecklingen av direktiv för reglering av plattformarbete. Återigen sker en koppling till den svenska modellen, vilket går i linje med det kulturellt kognitiva elementet och ligger till grund för en positionering till direktivet i sin helhet som säger att Sverige bör reglera och sköta denna fråga på nationell nivå.

Även Arbetsmarknadsdomstolen uttrycker sig negativt mot särreglering utifrån deras position som en regulativ aktör på arbetsmarknaden. I sitt remissvar lyfter Arbetsdomstolen fram att:

”All lagstiftning måste sträva mot teknikneutralitet” (Arbetsdomstolen, 2022:4).

Resonemanget utvecklas vidare:

”Arbetsrätten är neutral inför olika tekniker och bör så förbli. Det vore mycket olyckligt att införa särskilda modeller och bedömningar på vissa områden, särskilt i en så grundläggande fråga” (Arbetsdomstolen, 2022:4).

Utmaningar med särregleringar nämns alltså utifrån i huvudsak två olika aspekter. Å ena sidan bör man inte särreglera plattformsekonomin, då den inte anses vara någon isolerad del av arbetsmarknaden. Å andra sidan bör vi reglera plattformsekonomin – men inte för mycket så vi glömmer bort andra delar av arbetsmarknaden som också blir berörda av problem avseende exempelvis algoritmhantering. Samtidigt så är det ingen av aktörerna som utvecklar några alternativa åtgärder för att undvika särreglering och i stället hitta samsyn om att reglera AI på hela arbetsmarknaden.

Avsnittet om särreglering är vidare också en aning kontradiktorisk mellan aktörers utlåtanden och tidigare forskning. Todoli-Signé (2017) poängterar att den digitala plattformsekonomis sätt att tillgängliggöra arbetstillfällen i vissa fall begränsar arbetsrätten från att kunna skydda plattformarbetare, medan Arbetsdomstolen poängterar att lagstiftning inte ska eller bör särregleras inför olika tekniker. Vidare är Arbetsdomstolens ställningstagande ytterligare ett

exempel på när Scotts element synliggörs inom aktörer. I detta fall handlar det om regulativa och normativa element (2014). Arbetsdomstolen är en regulativ instans, och ovanstående citat går i linje med att inte vilja förändra befintlig lagstiftning vilket indikerar på att citatet är ett exempel som visar på att det regulativa och det normativa elementet hör ihop.

#### **6.1.4 Ansvarsfördelning**

Ansvarsfördelning behandlar kategorin avseende utmaningar om vilka myndigheter som ska tilldelas vilket ansvar som direktivet förutsätter och inte. Detta inkluderar underkategorin *''oklarheter''* som är citat som antyder på att ansvarsfördelningen mellan myndigheter är oklar utifrån direktivet.

En del av direktivet som i detta avsnitt av utmaningar återkommer i aktörers remissvar är punkt 6, 7, 8, och 10 som behandlar en *''tillsynsmyndighet''* för att övervaka tillämpningen av direktivet och enskilda bestämmelser i direktivet. Saco, Svenskt Näringsliv, Integritetskyddsmyndigheten och Landsorganisationen LO är fyra av flera aktörer som ifrågasätter dessa artiklar av direktivet och poängterar att det är en utmaning i ansvarsfördelning mellan nationell och överstatlig nivå. Integritetsskyddsmyndigheten poängterar att det är *''olämpligt''* (IMY, 2022:2) och LO skriver att artiklarna har *''en stor detaljeringsgrad''* och att det *''går att ifrågasätta om Kommissionens grad av ingripande begränsats till vad som är absolut nödvändigt''* (Landsorganisationen, 2022:1).

Vidare uttrycker Svenskt Näringsliv en önskan på att behålla ansvarsfördelningen på nationell nivå:

*''måste det vara upp till medlemsstaterna att närmare bedöma vilken och vilka myndigheter som är bäst lämpade att övervaka tillämpningen''* (Svenskt Näringsliv, 2022:5).

Detta är några exempel på utvalda citat som pekar på att ansvarsfördelningen behöver tydliggöras mellan nationell nivå och överstatlig nivå. Inget av remissvaren har en motsatt röst i frågan om tillsynsmyndighet. Därigenom vill aktörer på den svenska arbetsmarknaden fortsatt vara med och bestämma hur ansvaret fördelas vidare på aktörer och myndigheter, vad gäller reglering av arbetsvillkor på arbetsmarknaden. Minskade regulativa maktbefogenheter i form av element hos aktörer väcker en kontrovers. Som tidigare konstaterat ger detta indikatorer på det kulturellt kognitiva elementet tillsammans med var Pierson (2000)

beskriver som ett självförstärkande stigberoende. En effekt av det förflutna påverkar nuet och man kan tydligt definiera vad i historien som visats ge effekt, och i detta fall handlar det den svenska partsmodellen som man vill undvika på något sätt förändra eller belasta. I samband med detta skulle man kunna argumentera för att citaten och analysen ovan stärker viljan av en endogen utveckling, snarare än en exogen (Scott, 2010).

Vad gäller generella oklarheter uttrycks dessa inom olika situationer. Vissa remissvar av Arbetsgivarverket, LO och TCO uttrycker i vissa delar av sina remissvar att oklarheter speglas i form av genomförbarhet.

”Arbetsgivarverket är frågande till hur detta ska genomföras i Sverige”  
(Arbetsgivarverket, 2022:3)

Citaten av LO och TCO ser relativt lika ut, men nämner den svenska partsmodellen i sina resonemang kring:

”hur direktivet ska översättas till svenska förhållanden så att det får så liten inverkan på vår kollektivavtalsmodell och tvistelösningsprocesser som möjligt”  
(Landsorganisationen, 2022:1).

TCO utgår också ifrån den svenska partsmodellen och skriver att

”Direktivförslaget rymmer en rad frågor av generell och principiell karaktär för arbetsmarknaden ur ett avtal och modellperspektiv” (TCO, 2022:3).

En stor del av oklarheterna som berörs av remissvaren handlar om hur man ska kunna översätta direktivet till svenska förhållanden. Vidare är konflikten kring EU-lagstiftning på överstatlig och nationell nivå inte speciell för direktivet kring plattformsekonomi, utan väldigt vanlig vid EU-lagstiftade förslag.

### 6.1.5 Fördelar och alternativa åtgärder

Vilka fördelar och alternativa åtgärder man lyfter fram varierar mellan aktörer. Fördelar med direktivet och alternativa åtgärder får inte riktigt lika stort utrymme i remissvaren av aktörerna. När man pratar om fördelar med EU-direktivet så nämns fördelarna oftare i implicit form än i explicit.

I de fall som fördelar nämns explicit är de antingen väldigt specifikt fokuserade inom områden som aktörerna är verksamma inom, eller väldigt generella. Exempelvis nämner IMY, en aktör med fokus på integritetsskydd, att direktivet syftar till att öka skyddet för den personliga integriteten, vilket dem ”välkomnar”. (Integritetskyddsmyndigheten, 2022:1). Ett annat exempel är Kammerskollegium som verkar för fri handel. Ett exempel på utdrag från deras remissvar:

”Harmoniserade EU regler kan underlätta för utländska företag som bara behöver sätta sig in i ett regelverk.” (Kammerskollegium, 2022:3.).

Det man betonar med direktivet är inte särskilt fokuserat på direktivet utan en generell fördel med harmonisering av EU-regler. Ett tredje exempel är Arbetsmiljöverket, som fokuserar på arbetsmiljö:

”Artikel 7 punkt 2 ställer krav på att de digitala plattformarna ska göra riskbedömningar och vidta åtgärder när det gäller hur diverse övervakningssystem påverkar arbetsmiljön. Arbetsmiljöverket ser positivt på att dessa krav finns i direktivet. (Arbetsmiljöverket, 2022:2).

När det kommer till fördelar så presenteras inga fördelar ihop med den svenska partsmodellen på samma sätt som aktörer tidigare tenderade att i sina remissvar lyfta utmaningar med direktivet som konflikt till den svenska partsmodellen. Det hade varit intressant att lyfta en fördel och dess kompatibilitet med den svenska partsmodellen eller presentera det som ett alternativ. Bristen på presenterade alternativa åtgärder tenderar också att gå i linje med aktörers kulturellt kognitiva element. Den svenska modellen ifrågasätts inte i något av remissvaren, vilket stärker antagandet kring att det ses som det självklara hos majoriteten av aktörer (Scott, 2014).

Alternativa åtgärder som nämns i direktivet är mycket begränsade och återkommer nästan endast i implicit form. Två exempel på alternativa åtgärder som pekar på att stödja reglering som finns idag är från SKR och Arbetsgivarverket.

”Det existerar redan en omfattande EU rättslig reglering på arbetsmarknaden för arbetstagare och egenföretagare, som i stora delar även omfattar plattformsarbete”. (SKR, 2022:1).

”Arbetsgivarverket anser liksom kommissionen att det kan finnas behov av att vidta vissa åtgärder inom området för s.k. plattformsarbete, men vill samtidigt betona att sådant arbete omfattar många olika former och företeelser och området är inte enhetligt.(Arbetsgivarverket, 2022:1).

Arbetsgivarverket anser att det kan behövas vidta vissa åtgärder inom området, men ger inte explicit exempel på vilka dessa kan vara. ”Istället bör EU Kommissionens tänkta reform genomföras genom mer allmänt hållna rådsrekommendationer” (Arbetsgivarverket, 2022:1). Vilka rådsrekommendationer som bör användas specificeras inte vidare.

*Tabell 2. En sammanfattande tabell omarbetad av Scotts tre element (Scott, 2014).*

<b>Element</b>	<b>Kulturellt-kognitiva</b>	<b>Normativa</b>	<b>Regulativa</b>
Betydelse	<i>Taken-for-grantedness</i>	<i>Morally governed</i>	<i>Coersive</i>
Exempel från remissvar	Ett stort antal referenser till den svenska partsmodellen	I remissvar utgår aktörer ifrån vad som gynnar/missgynnar dem	Återkommande koppling till svensk lagstiftning

Det som går att konstatera vid applicering av uppsatsens teoretiska ramverk är att de kulturellt-kognitiva och regulativa elementen ofta samspelar och synliggörs tillsammans i aktörers olika remissvar. När det kommer till det normativa elementet, hade det krävts mer information om aktörerna bakom deras remissvar för att enklare kunna synliggöra konkreta normativa element. Pierson (2000) teori om stigberoende synliggörs mest i samband med de kulturellt-kognitiva elementen. När det kommer till direktivet om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbetare är det självförstärkande stigberoendet förekommande.

## 6.1.6 Positionering

Aktör	För	Emot	Tveksam
Arbetsgivarverket		X	
Integritetskyddsmyndigheten (IMY)	X		
Arbetsdomstolen		X	X
Konkurrensverket			X
TCO		X	X
SKR		X	
Regelrådet			
Landsorganisationen (LO)	X		X
Kammarskollegium		X	X
Arbetsmiljöverket	X		
Skatteverket			X
SACO	X		X
Svenskt näringsliv		X	
Myndigheten för arbetsmiljökunskap	X		
Småföretagarnas riksförbund			X
IAF – Inspektionen för arbetslösförsäkringen	X		

Uppsatsens inledande frågeställning var att undersöka svenska aktörers positionering till EU-direktivet om reglering av arbetsvillkor för plattformsarbetare. I analyschemat skapades därför kategorier/kodning som indikerar positionering som är för, emot samt tveksam till de förslag som presenteras i EU-direktivet. I ovanstående tabell är ett ”X” ifyllt för att representera samtliga aktörers positionering. Det vi kan se är att det är väldigt jämt mellan ”För” och ”Emot” sidorna. Totalt är det 6 aktörer vars remissvar innehåller utvalda citat som talar för att aktören i fråga är för direktivet. Likaså är det 6 aktörer som har utdrag av remissvar som talar för att de är emot direktivet. Det som däremot inte får glömmas bort är kategorin ”Tveksamt”. En majoritet av samtliga aktörer har två ”X” ifyllda i analyschemat. Det indikerar på att det finns utdrag av remisschemat som pekar på ett visst håll, men att en viss osäkerhet fortfarande finns.

Bland de aktörer som uttrycker sig mest kritiska till direktivet och som jag därför kodat som emot förslaget framhålls en mängd olika argument och utmaningar. Inom dessa ingår bland annat SKR:

”SKR avstyrker direktivförslaget” (Sveriges Kommuner och Regioner, 2022:1).

”Förslaget kommer att få påverkan på svensk arbetsrätt och den svenska modellen i stort eftersom det innehåller många ur ett svenskt perspektiv systemfrämmande delar” (Sveriges Kommuner och Regioner, 2022:1).

Dessa explicita ståndpunkter kan förstås i relation till tidigare forskning kring den nordiska modellens tveksamheter till att införa reglering inom den sociala pelaren (Porte, 2019). När det kommer till positionering som är mer emot direktivet nämns i allra högsta grad rättsliga utmaningar som ska översättas till svenska förhållanden. Det är främst dessa uttalanden som går att förklara med Scott (2014) kulturellt kognitiva element.

Aktörer som är mer tveksamma till direktivet är aktörer som inte lika explicit uttrycker ett visst ställningstagande, utan där argumenten har fler dimensioner. Ett exempel på det är TCO, som inleder med ett positivt citat:

”TCO ställer sig bakom direktivförslagets övergripande mål, dvs att personer som utför plattformarbete ska ha goda arbetsvillkor” (TCO, 2022:1).

Men som fortfarande till viss del upplevs kritiska:

”Den rättsliga presumtionens tillämpningsområde och funktion är i flera delar otydlig” (TCO, 2022:1).

TCO visar på hur de visserligen står bakom direktivets övergripande mål, men pekar fortfarande på en viss kritik med direktivet. Utmaningen som TCO pekar på kan likt ovanstående utmaningar också kopplas till tidigare forskning. Dazzi (2017) poängterar svårigheter med att ha ett universellt rättsligt tillämpningsområde för anställningspresumtion, men att detta bör regleras för att få ordning på plattformsekonomin generella utmaningar. Det är en väldigt stor andel av aktörer som har ett ”X” i rutan ”tveksamt” oavsett om

aktörerna är huvudsakligen för eller emot direktivet. Detta understryker att det finns en komplexitet i frågan och att direktivet upplevs diffust för aktörer. Baserat på det, behöver inte en osäker positionering nödvändigtvis endast förklaras av det kulturellt-kognitiva elementet och det självförstärkande stigberoendet som säger att den svenska partsmodellen ska upprätthållas som den är. Det kan också förklaras av att aktörer önskar mer kunskap och information om EU-direktivet.

Bland de aktörer som uttrycker sig mest positivt till EU direktivet är Arbetsmiljömyndigheten och SACO.

"Förslaget behandlar viktiga frågor som påverkar arbetsmiljö, hälsa och säkerhet för personer som arbetar via digitala plattformar. Med stöd i olika forskning ex om AI och inlåsning i osäkra arbetsförhållanden understryker myndigheten för arbetsmiljökunskap vikten av anställningsstatus, styrning genom algoritmer och öppenhet om verksamheter med hjälp av EU kommissionens direktiv" (Arbetsmiljömyndigheten, 2022:1).

"Saco delar EU Kommissionens grundläggande intention att skapa bättre villkor för plattformarbetare och förslaget i sig sänder en tydlig signal till digitala plattformar att det är hög tid att ta ett arbetsgivaransvar för de arbetstagare som utför plattformarbete" (Sveriges Akademiker, 2022:1).

Ovanstående citat är positiva till direktivet och tar fram punkter kring varför reglering ses som viktigt för utvecklingen av plattformsekonomin i stort. Arbetsmiljöverket är de facto en aktör som verkar för en god arbetsmiljö, spelas i deras ställningstagande. Detta indikerar på att även Arbetsmiljöverket är "*morally governed*" och går i linje med Scotts (2014) normativa element.

Sammanfattningsvis så går det att konstatera att en majoritet av de svenska aktörerna strävar efter att hantera problemen med plattformsekonomin med hjälp av endogena förändringar. Dessa förändringar syftar till att behålla kontrollen om den svenska partsmodellen och skapa förändringar på lokal och partsnivå. Det går att argumentera för att plattformsföretagen i sig utgör en exogen förändring, eftersom arbetsmarknaden har förändrats och inte längre är vad



den tidigare varit. Således skulle införandet av EU-direktivet vara en exogen förändring, som svenska arbetsmarknadsaktörer inte är vana vid och håller emot i första taget.

Arbetsmiljöverket är en av fyra aktörer som i enlighet med analyschemat endast är positiva till direktivet, vilket är en underrepresentation i antalet aktörer som skulle vara mottagliga för en exogen förändring inom fältet med plattformsekonomi. Med övergripande referenser till partsmodellen och dess viktiga funktion finns det stöd för aktörers allmänna stigmundenhet i form av inlåsnings effekter i handlingsutrymme (Pierson, 2000).

## 7. Avslutande diskussion

Uppsatsens syfte har besvarats med hjälp av samtliga tre frågeställningar, valt material, tidigare forskning och teoretiska ramverk. Den inledande frågeställningen var: *Hur positionerar sig svenska aktörer på arbetsmarknaden till EU direktivet?* Med utgångspunkt i analys-schemat avseende ”Positionering” så finns en balans i antal aktörer som resonerar kring att man är för direktivet som att man är emot. Explicit finns därför ingen svartvit positionering. Vidare visar analys-schemat att en majoritet av aktörer som har en ståndpunkt som är för eller emot också har formuleringar som uttrycker en osäkerhet. Det vanligaste är att man generellt är för stärkta arbetsvillkor för plattformarbetare, men att genomförandeprocessen anses vara svårförståelig eller frångår EU:s maktbefogenheter. Med bakgrund till detta är det viktigt att understryka att positioneringen inte är svartvit. Positionering av svenska aktörers inställning till EU direktivet bör således konstateras utifrån en helhetsbedömning.

Uppsatsens nästa frågeställning behandlade utmaningar, fördelar och alternativa åtgärder med direktivet. Remissvaren behandlar emellertid ett stort antal utmaningar och synpunkter med direktivet. De allra främsta behandlar anställningspresumtion (2017) och huruvida direktivet ska kunna implementeras under svenska förhållanden. Det finns fördelar och alternativa åtgärder dokumenterat i aktörers remissvar, men sammanfattningsvis är dessa väldigt få, övergripande och ospecificerade.

Om man grupperar aktörerna i de som är fackligt organiserade och de som verkar för näringslivet så tenderar aktörer inom samma grupp att peka på samma sorts utmaningar med direktivet. Arbetsgivar- och näringslivssidan tenderar att lyfta utmaningar som rör det privata näringslivet och sysselsättningsgrad i större utsträckning än vad aktörer från fackföreningar lyfter.

Att utmaningarna är så pass omfattande tillsammans med aktörers svårigheter i att finna samsyn kring alternativ reglering och fördelar med direktivet gör att helhetsbedömningen antar en restriktiv positionering från samtliga aktörer på den svenska arbetsmarknaden.

Det restriktiva utgångsläget kring vår svenska modell går i linje med tidigare forskning om den nordiska modellen och den sociala pelaren inom EU (Porte, 2019). Inte minst går den

även i linje med tidigare forskning där Steven och Stewart (2017) betonar att fenomenet kring den digitala plattformsekonomin utmanar traditionella IR system. Likt Kilhoffer mfl (2015) som menar att plattformsekonomin inte är anpassad för arbetsmarknadssystem som förutsätter den partsrelationen vi har i Sverige. För att IR systemen runt om i Europa ska vara relevanta och inkludera dessa typer av nya problem på arbetsmarknaden behöver dem breddas.

Med hjälp av det teoretiska ramverket i uppsatsen har man kunnat iaktta hur Scotts tre element inom institutionell teori präglar aktörer och deras positionering till direktivet. Det är främst de kulturellt-kognitiva och regulativa elementen som hjälper till i att förklara aktörers remissvar. För att kunna synliggöra fler normativa element inom aktörer hade en djupare förståelse för organisationsstrukturen varit essentiell, vilket uppsatsen inte hade utrymme att undersöka. Således förklarar kulturellt-kognitiva element hos aktörer deras vilja att framhålla den svenska modellen. De regulativa elementen synliggör konflikten i huruvida reglering av plattformsekonomin ska formas av en endogen eller exogen förändring. Scotts element har varit essentiella för förståelse kring remissvaren. Det regulativa i form av svensk lagstiftning upprätthålls av de normativa och det kulturellt kognitiva elementen.

Med bakgrund till ett stort antal återkommande referenser till ”den svenska modellen” och svensk lagstiftning i remissvaren så går det att anta att aktörer har svårt med att bemöta direktivet med ett helt öppet förhållningssätt. Emellertid skildrar citaten illustrerade i främst kapitel 6.1.1, 6.1.2 och 6.1.3 en restriktiv positionering till direktivet som går att koppla till det självförstärkande stigberoendet (Premfors 2006) och beteendefixering (Barnes m.fl., 2004).

## 7.1 Framtida forskning

Upplägget för den här studien skulle kunna användas för att även studera parter på arbetsmarknaden i andra EU-länder. Med hjälp av att flera studier från flera EU länder hade man kunnat ge en indikation om hur rimligt det är att ett sådant här eller liknande direktiv kommer att implementeras i framtiden. Direktivet går hand i hand med den sociala pelaren inom EU, och det hade varit intressant att mäta vilket motstånd som tenderar att komma från vilket land och på vilka grunder.

Det är emellertid svårt att göra generaliseringar baserade på mina resultat då dessa är väldigt specifika för Sverige och den svenska partsmodellen. I och med att tidigare forskning och övriga källor i uppsatsen visar att den digitala plattformsekonomin är ett växande fenomen som kommer att bli mer och mer omfattande finns det skäl att tro att forskningsfältet inom den digitala plattformsekonomin bara kommer att bli större och större.

Denna uppsats är ett bidrag till förståelsen kring hur ett första försök till implementering av reglering av arbetsvillkor mottogs i Sverige i kombination med den nordiska och svenska IR-modellen. Resultatet kring de stora utmaningarna kommer att behöva fortsättas forskas på om man vill få bukt på problemen som råder på arbetsmarknaden för plattformarbetare. Inte minst utmaningen om anställningspresumtion.

## Referenser

Alvesson, M. & Sköldberg, K. (2017). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. (Tredje upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Barnes, William, Myles Gartland, and Martin Stack. (2004) "Old Habits Die Hard: Path Dependency and Behavioral Lock-in." *Journal of Economic Issues* 38.2 (2004): 371-77. Web.

Beckman, L. (2005). *Grundbok i idéanalys: det kritiska studiet av politiska texter och idéer*. Stockholm: Santérus.

Bache, I., Bulmer, S., George, S. & Parker, O. (2015[2011]). *Politics in the European Union*. (4th, [updated] edition). Oxford: Oxford University Press.

Boréus, K. & Bergström, G. (red.) (2018). *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. (Fjärde [omarbetade och aktualiserade] upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Dazzi, D. (2019). Gig economy in Europe. *Italian Labour Law e-Journal*, 12(2), 67-122.

De la Porte, C. (2019). The European pillar of social rights meets the Nordic model. *European Policy Analysis for the Swedish Institute for European Policy Studies (SIEPS)*, 22.

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Towns, A.E. & Wängnerud, L. (2017). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. (Femte upplagan). Stockholm: Wolters Kluwer.

EU Kommissionen (2019) "The European Pillar of Social Rights" Tillgänglig: [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en)

EU Kommissionen (2022). "Regler om plattformsarbete". Tillgänglig: [https://www.consilium.europa.eu/sv/policies/platform-work-eu/\[AH2\]](https://www.consilium.europa.eu/sv/policies/platform-work-eu/[AH2]) (Hämtad: 2022-11-23)

Felländer, A., Ingram, C., & Teigland, R. (2015). Sharing economy. In *Embracing Change with Caution. Näringspolitiskt Forum Rapport* (Vol. 11).

Förslag till Europaparlamentet och Rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete, 2021/762/EU. Tillgänglig:  
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14450-2021-INIT/sv/pdf>  
(Hämtad: 2022-11-01)

Fortus. 2022. Arbetsvillkor och arbetsförhållanden inom gigekonomin. Tillgänglig:  
<https://forte.se/app/uploads/2019/12/gigekonomin-tillganglighetsanpassad.pdf>

Hauben (ed.), H., Lenaerts, K. and Waeyaert, W., *The platform economy and precarious work*, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, (2020)

Hjerm, M., Lindgren, S. & Nilsson, M. (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. (2., [utök. och uppdaterade] uppl.) Malmö: Gleerup.

Informantsamtal, Erik Sjödin. (2022-12-05). Stockholms universitet.

Kilhoffer, Zachary, Karolien Lenaerts, and Miroslav Beblavý. "The Platform Economy and Industrial Relations: Applying the old framework to the new reality." (2017).

Kjellberg, A. (2017) Fack, arbetsgivare och industrial relations. I M. Bengtsson, T. Berglund (Red.), *Arbetslivet* (s.229-268). Lund: Studentlitteratur AB.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (Tredje [reviderade] upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Magnusson, L. (2017). *Håller den svenska modellen?: Arbete och välfärd i en globaliserad värld*. (Tredje upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Pierson, Paul. "Increasing returns, path dependence, and the study of politics." *American political science review* 94.2 (2000): 251-267.

Premfors, R. (2009). *Demokrati och byråkrati*. (2., rev. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Powell, W. W., & DiMaggio, P. J. (Eds.). (2012). *The new institutionalism in organizational analysis*. University of Chicago press.

Riksdagen (2022) "Subsidiaritetsprövning av direktivförslag gällande bättre arbetsvillkor för plattformarbete" Tillgänglig: [https://www.riksdagen.se/sv/webb-tv/video/debatt-om-forslag/subsidiaritetsprovning-av-direktivforslaget-om\\_H901AU16](https://www.riksdagen.se/sv/webb-tv/video/debatt-om-forslag/subsidiaritetsprovning-av-direktivforslaget-om_H901AU16) (Hämtad: 2022-11-04)

Scott, W. R. (1987). The Adolescence of Institutional Theory. *Administrative Science Quarterly*, 32(4), 493–511. <https://doi.org/10.2307/2392880>

Scott, W.R. (2008) Approaching adulthood: the maturing of institutional theory. *Theor Soc* 37, 427–442 (2008). <https://doi.org/10.1007/s11186-008-9067-z>

Scott, W. R. (2010). Reflections: The past and future of research on institutions and institutional change. *Journal of change management*, 10(1), 5-21.

Scott, W.R. (2014), *Institutions and Organizations: Ideas and Interests*, 3rd ed. Sage Publications, Los Angeles, CA.

Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*<sup>[AH1]</sup>, 28(3), 420–437. <https://doi.org/10.1177/1035304617722461>

Svenska Taxiförbundet. (2022). Tillgänglig: <https://www.taxiforbundet.se/om-oss/> (Hämtad: 2022-12-27).

Tengblad, S. (2006). Aktörer och institutionell teori. *rapport nr.: GRI reports*, (2006).

Todolí-Signes, A. (2017). The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?. *Transfer: european review of labour and research*, 23 (2), s. 193–205. doi:10.1177/1024258917701381

Unionen. (2016) "Plattformsekonomin och den svenska partsmodellen". Tillgänglig: [https://www.unionen.se/sites/default/files/files/plattformsekonomin\\_den\\_svenska\\_modellen.pdf](https://www.unionen.se/sites/default/files/files/plattformsekonomin_den_svenska_modellen.pdf), (Hämtad:2022-10-29)

Van Ruysseveldt, J., & Visser, J. (1996). *Industrial relations in Europe. Traditions and transitions.*

Vallas, Steven, and Juliet B. Schor. "What do platforms do? Understanding the gig economy." *Annual Review of Sociology* 46.1 (2020): 273-294.

Westregård, A. (2020). Protection of platform workers in Sweden. Part 2 Country report. *Nordic Future of Work Project 2017-2020 Working Paper*, 12.

### **Remissvar till EU-direktivet om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar**

Arbetsdomstolen. (2022-01-03) Yttrande över förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(762)  
<https://www.regeringen.se/48e765/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/arbetsdomstolen.pdf> (Hämtad: 2022-11-01).

Arbetsgivarverket. (2022-01-13) Yttrande över förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(762).  
<https://www.regeringen.se/48e34c/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/arbetsgivarverket.pdf> (Hämtad: 2022-11-01).

Arbetsmiljöverket. (2022-11-01) Yttrande över förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(762).  
<https://www.regeringen.se/48e34c/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/arbetsmiljoverket.pdf> (Hämtad: 2022-11-01).



Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen. (2022-01-12) Yttrande över förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(762).

<https://www.regeringen.se/48e34c/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/inspektionen-for-arbetsloshetsforsakringen-iaf.pdf>

(Hämtad: 2022-11-01).

Integritetsskyddsmyndigheten. (2022-01-11) Yttrande över förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(762).

<https://www.regeringen.se/48e054/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/integritetsskyddsmyndigheten-imy.pdf> (Hämtad: 2022-11-01).

Integritetsskyddsmyndigheten. (2022-01-11) Yttrande över förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(762).

<https://www.regeringen.se/48e054/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/integritetsskyddsmyndigheten-imy.pdf> (Hämtad: 2022-11-01).

Kammerskollegium. (2022-01-11) Yttrande över förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(762).

<https://www.regeringen.se/48e34c/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/kammerskollegium.pdf> (Hämtad: 2022-11-01).

Konkurrensverket. (2022-01-13) Yttrande över förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(762).

<https://www.regeringen.se/48e765/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/konkurrensverket.pdf> (Hämtad: 2022-11-01).

Landsorganisationen, LO. (2022-01-10) Yttrande över förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(762).

<https://www.regeringen.se/48dfdc/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/landsorganisationen-i-sverige-lo.pdf> (Hämtad: 2022-11-01).

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022-01-13) Yttrande över förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(762).

<https://www.regeringen.se/48e34c/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/myndigheten-for-arbetsmiljokunskap.pdf> (Hämtad: 2022-11-01).

Svenska akademiker, SACO. (2022-01-13) Yttrande över förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(762).

<https://www.regeringen.se/48e65a/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/saco.pdf> (Hämtad: 2022-11-01).

Skatteverket. (2022-01-10) Yttrande över förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(762).

<https://www.regeringen.se/48dfdc/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/skatteverket.pdf> (Hämtad: 2022-11-01).

Småföretagarnas Riksförbund (2022-01-13) Yttrande över förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(762).

<https://www.regeringen.se/48e08f/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/smaforetagarnas-riksforbund.pdf> (Hämtad: 2022-11-01).

Svenskt Näringsliv. (2022-01-10) Yttrande över förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(762).

<https://www.regeringen.se/48e670/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/svenskt-naringsliv.pdf> (Hämtad: 2022-11-01).

Sveriges Kommuner och Regioner, SKR. (2022-01-13) Yttrande över förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(762).

<https://www.regeringen.se/48e765/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/sveriges-kommuner-och-regioner-skr.pdf> (Hämtad: 2022-11-01).

Tjänstemännens centralorganisation, TCO. (2022-01-11) Yttrande över förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(762).

<https://www.regeringen.se/48e765/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/tjanstemannens-centralorganisation-tco.pdf> (Hämtad: 2022-11-01).



# Appendix

Bilaga A. Analysschemat för ”Utmaningar”.

Aktörer	Rättsliga	Citat	Sysselsättning	Citat	Särreglering	Citat	Ansvarsfördelning	Citat	Fördelar
Arbetsgivarverket									
Integritetsskyddsmyndigheten									
Arbetsdomstolen									
Konkurrensverket									
TCO									
SKR									
Landsorganisationen (LO)									
Kammarskollegium									
Arbetsmiljöverket									
Skatteverket									
SACO									
Svenskt näringsliv									
Myndigheten för arbetsmiljö									
Småföretagarnas riksförbund									
IAF – Inspektionen för arbetslösförsäkringen									

Bilaga B. Analysschemat för ”Positionering”.

Aktör	För	Emot	Tveksam
Arbetsgivarverket			
Integritetsskyddsmyndigheten (IMY)			
Arbetsdomstolen			
Konkurrensverket			
TCO			
SKR			
Landsorganisationen (LO)			
Kammarskollegium			
Arbetsmiljöverket			
Skatteverket			
SACO			
Svenskt näringsliv			
Myndigheten för arbetsmiljökunskap			
Småföretagarnas riksförbund			
IAF – Inspektionen för arbetslösförsäkringen			

Bilaga C. Analysschemat för ”Fördelar och alternativa åtgärder”

<b>Aktör</b>	<b>Fördelar</b>	<b>Alternativa åtgärder</b>
Arbetsgivarverket		
Integritetskyddsmyndigheten (IMY)		
Arbetsdomstolen		
Konkurrensverket		
TCO		
SKR		
Landsorganisationen (LO)		
Kammarskollegium		
Arbetsmiljöverket		
Skatteverket		
SACO		
Svenskt näringsliv		
Myndigheten för arbetsmiljökunskap		
Småföretagarnas riksförbund		
IAF – Inspektionen för arbetslösförsäkringen		