

1 2018

Atypiska företagare

Om relationen mellan företagare och deras uppdragsgivare



Författare:
Samuel Engblom
Jacob Inganäs

Atypiska företagare – om relationen mellan företagare och deras uppdragsgivare

Sammanfattning

Även om det ofta sägs att atypiska anlitandeformer – visstidsanställningar, anställningar i bemanningsföretag och egenföretagande – blir vanligare och vanligare så är det inte något som syns i arbetsmarknadsstatistiken. Det finns dock tecken som tyder på att de atypiska anlitandeformernas natur har förändrats.

Vad gäller företagare så innehåller varken arbetsmarknadsstatistiken eller statistiken över företag uppgifter som gör det möjligt att analysera hur förhållandet mellan företagarna och deras uppdragsgivare ser ut. TCO har därför uppdragit åt SCB att genomföra en enkätundersökning bland såväl tillsvidareanställda som atypiskt anlitande där ett syfte har varit att få in uppgifter kring relationen mellan företagare och deras uppdragsgivare.

Undersökningens resultat visar att det finns en stor grupp företagare som avviker från den traditionella bilden av en självständig företagare och som i vissa fall uppbär stora likheter i med arbetstagare i relationen till sina uppdragsgivare.

70 procent av alla företagare som säljer tjänster till andra företag, myndigheter eller organisationer förväntas utföra hela eller det mesta av arbetet själv och en knapp tredjedel hade haft tre eller färre olika uppdragsgivare de senaste sex månaderna. Sex av tio samarbetar i stor eller ganska stor utsträckning med uppdragsgivarens egen personal när arbetet utförs och nästan hälften uppger att deras uppdragsgivare i stor eller ganska stor utsträckning bestämmer på vilket sätt deras arbete ska utföras.

Undersökningen ger även möjlighet att analysera hur dessa olika dimensioner av relationen mellan företagaren och dennes uppdragsgivare överlappar. Genom att utgå från de kriterier som finns i arbetsrätten för att avgöra om en person är arbetstagare eller uppdragstagare visar analysen att 8,6 procent av de företagare som säljer tjänster till andra företag, myndigheter eller organisationer gör det under förhållanden som innebär att de uppfyller de tre viktigaste kriterierna för att anses som arbetstagare. I absoluta tal rör det sig om cirka 9 000 individer.

Alla dessa skulle inte vid en prövning i domstol anses som arbetstagare, men sammantaget kan man dock dra slutsatsen att det på den svenska arbetsmarknaden finns ett antal tusen företagare som är falska i bemärkelsen att de av sig själva eller andra uppfattas ha en annan status än den de skulle ha om deras fall prövades i domstol.

Rapporten avslutas med att peka ut fyra saker som kan göras för att förbättra villkoren för företagare:

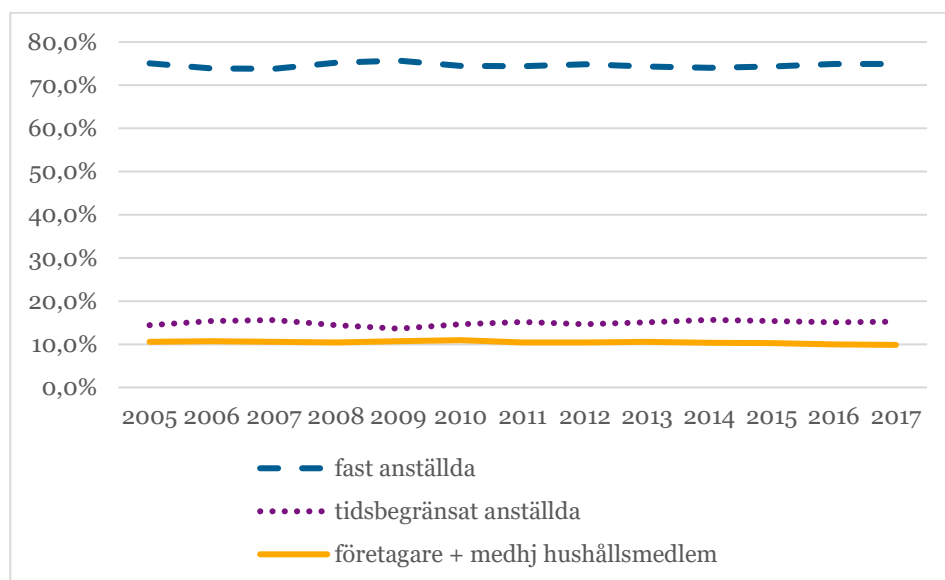
- Anpassa trygghetssystemen
- Se över arbetsmiljöansvaret
- Var vaksam mot missbruk
- Organisera företagare i de fackliga organisationerna

1. Utvecklingen av företagande och andra atypiska anlitandeformer

Det sägs inte sällan att atypiska anlitandeformer blir allt vanligare och att tillsvidareanställningar kommer att ersättas av tidsbegränsade anställningar och fler kommer att försörja sig som uppdragstagare. Bland orsakerna nämns såväl den tekniska utvecklingen som globaliseringen och nya sätt att organisera arbete.

I den svenska arbetsmarknadsstatistiken är det dock svårt att hitta stöd för dessa teser. Räknat som andel av de sysselsatta så har varken de deltidanställda eller egenföretagarna ökat de senaste tio åren. Andelen visstidsanställda ligger relativt stabilt kring 15 procent av de sysselsatta och andelen företagare lika stabilt kring 10 procent. 75 procent av de sysselsatta har en tillsvidareanställning (figur 1). Även andelen bemanningsanställda, som inte är någon egen kategori i SCB:s arbetskraftsundersökning utan finns medräknade bland de visstids- eller tillsvidareanställda, ligger stabilt kring 1,5 procent av de sysselsatta.¹

Figur 1. Sysselsatta, anknätningsgrad till arbetsmarknaden 2005-2017 (SCB-AKU).



Detta ska dock inte tolkas som att den svenska arbetsmarknaden inte har förändrats under denna tid. Även om andelarna tillsvidareanställda, visstidsanställda och egenföretagare är stabila så har det ändå skett saker. Vad gäller visstidsanställningarna så har det under de senaste 15 åren skett en utveckling där de sorter av visstidsanställningar som typiskt sett är kortare och mer osäkra, som behovs- och timanställningar, har blivit vanligare.²

¹ För en redogörelse av bemanningsbranschens utveckling, men även övriga atypiska anställningsformer, se Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018) *Arbetsmarknadsekonomisk rapport – Olika vägar till jobb*.

² Se SCB (2014) *Arbetskraftsundersökningarna Tema: Utveckling av tidsbegränsade anställningar*.

Vad gäller företagare så ställs det inte några frågor i SCB:s arbetskraftsundersökning som gör det möjligt att säga något om hur relationen mellan företagarna och deras uppdragsgivare ser ut. Syftet med denna rapport, som bygger på en enkätundersökning som TCO har låtit SCB genomföra, är att öka kunskapen om relationen mellan företagare och deras uppdragsgivare.

Det finns flera anledningar till att det är intressant att ta en närmare titt på företagande som atypisk anlitandeform. På samma sätt som visstidsanställda eller bemanningsanställda är anlitade på sätt som avviker från den traditionella tillsvidareanställning finns det en grupp företagare som avviker från den traditionella bilden av den självständiga egenföretagaren. Det kan till exempel handla om att de inte kan lämna över arbetet till någon annan, att de i praktiken säljer sin arbetskraft till en eller ett fåtal kunder eller att de snarare än att helt själva styra sitt arbete är integrerade i uppdragsgivarens verksamhet.

En del har så många likheter med arbetstagare att frågan kan ställas om de vid en rättslig prövning faktiskt skulle anses vara uppdragstagare eller om de i själva verket är arbetstagare. Det förekommer även situationer där det man skulle kunna tala om *falska egenföretagare* det vill säga personer som av sig själva eller andra uppfattas som uppdragstagare men som i arbetsrättslig mening skulle anses som arbetstagare om frågan prövades i domstol.

Att veta mer om företagare som atypisk anlitandeform är också viktigt för att öka förståelsen för i vilken utsträckning företagare utsätts för samma arbetsmiljörisker som arbetstagare och för att arbetsmarknadens trygghets- och försäkringssystem ska fungera väl även för dessa grupper.

2. Undersökningen

Undersökningen som denna rapport baseras på har genomförts av SCB på uppdrag av TCO under hösten 2017. I urvalet till undersökningen ingick 9000 individer, och 4 121 individer (46,1 procent med hänsyn till övertäckning) svarade på enkäten.

Populationen i undersökningen utgjordes av sysselsatta personer i åldern 20-64 år. Urvalsramen till undersökningen skapades av SCB med hjälp av lönestrukturstatistiken från år 2015. Åtta strata användes i urvalsförfarandet, baserade på anställningstyp och socioekonomisk grupp (*Egenföretagare/Arbetare, Egenföretagare/Tjänsteman, Kombinatör/Arbetare, Kombinatör/Tjänsteman, Tillsvidareanställd/Arbetare, Tillsvidareanställd/Tjänsteman, Visstidsanställd/Arbetare, Visstidsanställd/Tjänsteman*). Kombinatörer är personer som kombinerar arbete som företagare med arbete som anställd. Dessa strata utgjorde tillsammans en population på 3 741 903 individer år 2015.

Enkäten skickades ut per post till individerna i urvalet den 4 september 2017. Därefter skickades tre påminnelser till individer som inte besvarat enkäten vid det första utskicket, och i ett av påminnelseutskicken ingick även en ny enkät. Insamlingen avslutades den 16 november 2017.

SCB har beräknat kalibreringsvikter för varje individ för att kunna redovisa resultaten för hela populationen. Kalibreringsvikter gör det även möjligt att till viss del reducera den skevhet som kan uppkomma till följd av att samtliga individer i urvalet inte deltagit i undersökningen. För att reducera risken att bortfallet har en inverkan på resultaten har kalibreringsvikter använts vid resultatredovisningen i denna rapport. Följande hjälpvariabler har använts vid framställningen av kalibreringsvikterna: kön, ålder, sektor och stratum.

3. Relationen mellan företagarna och deras uppdragsgivare

För att undersöka relationen mellan företagarna och deras uppdragsgivare har vi i undersökningen ställt ett antal frågor vars syfte är att fånga olika dimensioner av denna relation.

Utgångspunkten har varit de faktorer som används inom arbetsrätten för att avgöra om en person som utför arbete är arbetstagare eller uppdragstagare. De mest betydelsefulla av dessa har vi sorterat i tre dimensioner:³

a) Skyldighet eller förväntan att företagaren själv ska utföra arbetet – för att någon ska anses vara arbetstagare inom arbetsrätten finns ett krav på personlig arbetsskyldighet, som dock inte är absolut.

b) Antalet uppdragsgivare – två omständigheter som inom arbetsrätten anses tala till förmån för att den som utför arbetet är arbetstagare är att rättsförhållandet har en viss varaktighet eller att den arbetspresterande parten är förhindrad att utföra något liknande arbete av någon betydenhet åt någon annan.

³ För en mer detaljerad beskrivning av dessa dimensioner se Engblom, S (2003) *Self-employment and the Personal Scope of Labour Law – Comparative Lessons from France, Italy, Sweden, the United Kingdom and the United States*. Florens: European University Institute.

c) *Graden av integration i uppdragsgivarens organisation* – att den arbetspresterande parten är underkastad motpartens direktiv och kontroll eller fortlöpande ställer sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande har traditionellt varit två viktiga tecken på att denne är arbetstagare. Hur styrt arbete behöver vara beror dock mycket på vilket yrke och vilken bransch det rör sig om. I många fall har även arbetstagare stor frihet i hur de utför sitt arbete.

Liknande faktorer används inom bland annat skatterätten för att avgränsa inkomstslaget näringsverksamhet samt avgöra om en person ska godkännas för f-skatt eller inte. För att räknas till inkomstslaget näringsverksamhet, och för att godkännas för f-skatt, krävs att verksamheten bedrivs yrkesmässigt och självständigt. I 13 kap. 1§ inkomstskattelagen anges att det vid bedömningen av om en uppdragstagares verksamhet bedrivs självständigt särskilt ska beaktas vad som avtalats med uppdragsgivaren, i vilken omfattning uppdragstagaren är beroende av uppdragsgivaren och i vilken omfattning uppdragstagaren är inordnad i dennes verksamhet.

Då det är relationen till uppdragsgivaren som är det intressanta har vi i det följande avgränsat oss till företagare vars kunder i huvudsak utgörs av andra företag, myndigheter eller organisationer och inte tagit med dem vars kunder huvudsakligen utgörs av privatpersoner.

a) Skyldighet eller förväntan att företagaren själv ska utföra arbetet

Så stor andel som 70 procent av de företagare vars kunder utgörs av andra företag, myndigheter och organisationer förväntas utföra allt eller det mesta av arbetet själv (Tabell 1). Nästan hälften uppger att de förväntas utföra hela arbetet själv och ytterligare en fjärdedel förväntas utföra det mesta själv, men kan ta hjälp av andra. Bara en knapp tiondel kan låta någon annan utföra hela arbetet.

I vilken grad egenföretagare förväntas att själv utföra allt eller det mesta arbetet har stora praktiska konsekvenser. I ekonomiska termer innebär det en begränsning av möjligheterna att expandera verksamheten. Det har också betydelse för företagarens möjlighet att till exempel vara sjukskriven, föräldraledig eller ta semester.

Tabell 1. I vilken utsträckning förväntar sig dina uppdragsgivare/kunder att du själv ska utföra arbetet eller uppdraget? Procent. (n=258)

Jag förväntas utföra allt arbete själv.	Jag förväntas utföra det mesta av arbetet själv, men kan ta hjälp av andra	Jag förväntas delta i arbetet, men kan låta någon annan utföra motparten	Jag kan låta någon annan utföra hela arbetet	Varierar mycket mellan uppdrag	Ej relevant för min bransch	Ingen uppgift
44,9	25,1	2,3	9,5	12,9	3,7	1,6

b) Antalet uppdragsgivare

I vår undersökning uppgav nästan sju av tio egenföretagare vars uppdragsgivare utgörs av andra företag, myndigheter eller organisationer att de har haft fyra eller fler olika uppdragsgivare eller kunder de senaste sex månaderna (Tabell 2). Fler än var tionde har dock bara haft en uppdragsgivare eller kund de senaste sex månaderna.

Tabell 2. Hur många olika uppdragsgivare/kunder har du/ditt företag haft de senaste 6 månaderna? Procent. (n=258)

1	2-3	4 eller fler	Ingen uppgift
13,0	16,5	68,8	1,7

Att ha få uppdragsgivare eller kunder kan innebära en utsatthet för en egenföretagare då den eller de uppdragsgivarnas ekonomiska situation, inriktning på verksamheten eller vilja att ge egenföretagaren fler uppdrag får stor betydelse för egenföretagarens inkomster. Det skapar ett ekonomiskt beroende som kan vara negativt för egenföretagaren. Förutsatt att den enda eller det lilla antalet uppdragsgivare fortsätter att ge uppdrag kan det dock vara positivt för egenföretagaren att inte ständigt behöva söka nya uppdragsgivare eller kunder.

c) Graden av integration i uppdragsgivarens verksamhet

En företagare kan vara integrerad i uppdragsgivarens verksamhet på olika sätt. Ett sätt är att uppdragsgivaren bestämmer på vilket sätt arbetet ska utföras. Ett annat sätt är att företagaren för att utföra uppdraget behöver samarbeta med uppdragsgivarens egen personal. För att mäta denna dimension har vi ställt två olika frågor. Anledningen till att vi i detta fall har ställt två olika frågor är att friheten för de som utför arbetet att själva bestämma hur det ska utföras ser ganska olika ut i olika yrken och branscher.

Tabell 3. Graden av integration i uppdragsgivarens verksamhet. Procent.
(n=258)

	I vilken utsträckning brukar dina uppdragsgivare/kunder bestämma på vilket sätt arbetet ska utföras?	I vilken utsträckning brukar du samarbeta med uppdragsgivare/kundens egen personal när arbetet utförs?
Stor utsträckning	7,2	23,7
Ganska stor utsträckning	36,7	35,6
Liten utsträckning	32,9	20,4
Inte alls	8,7	6,2
Varierar mycket mellan olika uppdrag	9,0	9,2
Ej relevant för min bransch	3,9	3,0
Ingen uppgift	1,7	1,9

Svaren visar att en majoritet av egenföretagarna vars kunder är andra företag, myndigheter eller organisationer i stor eller ganska stor utsträckning samarbetar med uppdragsgivarens egen personal när arbetet utförs (Tabell 3). Mer än fyra av tio uppger dessutom att uppdragsgivarna i stor eller ganska stor utsträckning bestämmer på vilket sätt arbetet ska utföras.

Att vara styrd av uppdragsgivaren eller att i hög grad samarbeta med uppdragsgivarens personal innebär att uppdragsgivaren har stor påverkan på företagarens arbetssituation och arbetsmiljö. Det gäller den fysiska arbetsmiljön då arbetet utförs i uppdragsgivarens lokaler eller på en plats som uppdragsgivaren har rådighet över, men det gäller även den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

4. Gränslandet arbetstagare-uppdragstagare och potentiell felklassificering

Redovisningen i det föregående avsnittet visar att det finns många egenföretagare som i sin relation till sina uppdragsgivare uppvisar ett eller flera gemensamma drag med arbetstagare. För att få en tydligare bild av hur vanligt det är att företagare har en relation till sina uppdragsgivare som i mer än en dimension påminner om den mellan arbetstagare och arbetsgivare har vi undersökt i vilken utsträckning dessa överlappar.

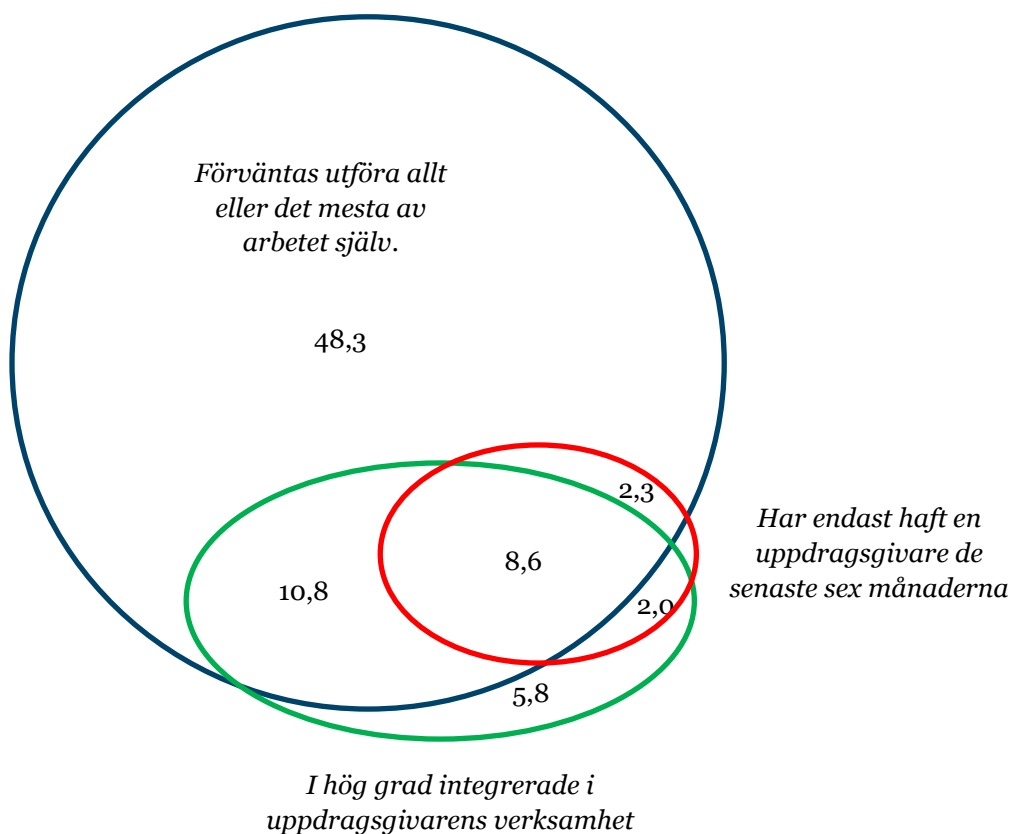
Vi har valt ut de företagare vars uppdragsgivare i huvudsak utgörs av andra företag, myndigheter och organisationer och som:

- förväntas utföra allt eller det mesta av arbete själv (44,9 procent respektive 25,1 procent, sammanlagt 70 procent, se Tabell 1),
- bara har haft en uppdragsgivare de senaste 6 månaderna (13 procent, se Tabell 2),
- är i hög grad integrerade i uppdragsgivarens verksamhet, vilken här definieras som de företagare som har uppgett att uppdragsgivarna i stor utsträckning bestämmer på vilket sätt deras arbete ska utföras *eller* att de i stor utsträckning samarbetar med uppdragsgivarens egen personal när arbetet utförs. Dessa uppgör sammanlagt till 27,2 procent.

Sammanlagt är det 78 procent av de företagare vars uppdragsgivare i huvudsak andra företag, myndigheter och organisationer som uppdragsgivare uppfyller minst ett av dessa kriterier.

Figur 2 är ett försök att grafiskt åskådliggöra dessa överlappningar där den *blå ringen* symboliserar de som förväntas utföras allt eller det mesta av arbetet själva, den *röda ellipsen* de som bara har haft en uppdragsgivare de senaste sex månaderna och den *gröna ellipsen* de som är i hög grad integrerade i uppdragsgivarens organisation.

Figur 2. Överlappning av olika dimensioner i relationen mellan företagare och deras uppdragsgivare (andelar i procent).



Som framgår av figur 2 uppfyller 8,6 procent av företagarna vars huvudsakliga uppdragsgivare är andra företag, myndigheter och organisationer samtliga tre kriterier. Det innebär att de har en relation till sin i det här fallet enda uppdragsgivare som bär stora likheter med den mellan en arbetstagare och en arbetsgivare. 8,6 procent av de grupper som undersökningen täcker motsvarar ungefär 9 000 företagare.

Det innebär inte att alla dessa skulle klassas som arbetstagare vid en domstolsprövning – eller att Skatteverkets beslut att i förekommande fall godkänna dem för f-skatt var felaktig. Det kan i de enskilda fallen finnas omständigheter som inte fångas av vår undersökning och som skulle ha betydelse vid en prövning.

Utöver de som uppfyller samtliga tre kriterier finns det även i den något större grupp, 10,8 procent, som förväntas utföra allt eller det mesta av arbetet själva, som är i hög grad integrerade i uppdragsgivarens verksamhet men som haft mer än en uppdragsgivare de senaste sex månaderna personer som vid det tillfälle som arbetet utfördes skulle kunna ha ansetts vara arbetstagare med en kortare visstidsanställning.

Sammantaget kan man dock dra slutsatsen att det på den svenska arbetsmarknaden finns ett antal tusen företagare som är falska i bemärkelsen att de av sig själva eller andra uppfattas ha en annan status än den de skulle ha om deras fall prövades i domstol.

5. Konsekvenser av felklassificering

Att en person som egentligen är arbetstagare istället arbetar som uppdragstagare får flera konsekvenser, såväl för individen som för samhället. Arbetsrätten är tvingande lagstiftning vilket gör att även det begrepp som definierar dess personkrets, arbetstagarbegreppet är tvingande. I den konkreta situationen innebär det att den arbetspresterande parten får en felaktig uppfattning om sina rättigheter och att uppdragsgivaren/arbetsgivaren parten får en felaktig uppfattning om sina skyldigheter. För den arbetspresterande parten kan det innebära stora rättsförluster.

En omedelbar konsekvens är att arbetsgivaren inte uppfattar sig som bunden av ett eventuellt kollektivavtal i förhållande till den arbetspresterande parten vilket innebär att denne utöver de bestämmelser om löner och arbetsvillkor som avtalet innehåller även går miste om försäkringar, tjänstepensionsinbetalningar och ersättningar som kompletterar de offentliga försäkringarna vid sjukdom och arbetslöshet.

Om personer godkänns för F-skatt som egentligen inte uppfyller de krav som ställs i *skatteförfarandelagen* ökar risken att personer betalar skatt i fel inkomstslag (näring istället för tjänst) samt att egenavgifter betalas istället för arbetsgivaravgifter. Även om skattesatserna är desamma och skillnaderna i de sociala avgifternas storlek små så innebär de möjligheter som den som bedriver näringsverksamhet har att genom t ex olika former av avsättningar själv bestämma hur mycket som ska beskattas att det finns en risk att skatteintäkterna och avgiftsunderlaget blir mindre än det annars hade blivit.

6. Orsaker till potentiell felklassificering

Att personer som egentligen är arbetstagare av sig själva och sin omgivning uppfattas som företagare kan ha flera orsaker. En kan vara att sättet att arbeta har förändrats i många branscher eller yrken. De tjänster som företagarna säljer kan till exempel till sin natur vara sådana som är mycket personberoende och bygger på en stor grad av interaktion med uppdragsgivarens anställda. Det kan till exempel handla om personer med olika typer av expertkompetens eller när ett företag eller en myndighet anlitar en uppdragstagare istället för att anställa en vikarie.

Det kan också finnas situationer där arbetsgivare av olika skäl inte vill anställa och därför uppmanar personer som de vill anlita att skaffa f-skattsedel och därefter upprättar avtal som anger att den arbetspresterande parten är uppdragstagare.

En situation där arbetstagare felklassificerats som finns belagd i rättsfall från Arbetsdomstolen är att arbetsgivare kommer överens med visstidsanställda som närmar sig en sammanlagd anställningstid som skulle berättiga dem till en tillsvidareanställning enligt 6§ LAS eller bestämmelser i kollektivavtal om att de ska anlitas, för samma arbete, som uppdragstagare med F-skattsedel.⁴

Twister om anställningsstatus är ofta svåra för fackliga organisationer att driva, då medlemmen själv inte vill göra sig obekvämt på arbetsplatsen eller i

⁴ AD 2005 nr 16 och AD 2012 nr 24.

branschen. Det kan dessutom råda en hel del osäkerhet om vad det skulle innebära för individen att få sin arbetsrättsliga status ändrad, till exempel vad gäller skatter och avgifter som har eller inte har betalats in under den tid som personen varit felklassificerad.

F-skattesystemet kan bidra till förekomsten av falska företagare genom att Skatteverkets godkännande för F-skatt uppfattas som ett bevis på att en person är företagare även i andra avseende än vid inbetalning av skatter och sociala avgifter. Även om Arbetsdomstolen vid en prövning av om en person är arbetstagare eller uppdragstagare tillmäter innehav av F-skattsedel liten betydelse eller helt bortser den kan ett godkännande för F-skatt därmed ändå få stor betydelse i vardagen.

Godkännande för F-skatt kan sägas skapa en informell presumtion om innehavarens status även i andra avseenden än inbetalning av skatt och avgifter, vilken innebär att den i praktiken styr hur parterna uppfattar sin relation. Steget till att ifrågasätta om det till exempel arbetsrättsligt verkligen rör sig om en relation mellan en uppdragstagare och en uppdragsgivare och inte mellan en arbetstagare och en arbetsgivare blir då större än det annars hade varit.

7. Bättre villkor för företagare

Det är viktigt att det råder bra villkor för den som vill starta och driva företag. Företagande har ett stort värde för samhället och bidrar såväl till högre tillväxt som till fler jobb. För individen kan det erbjuda en möjlighet att på sina egna villkor utvecklas i sitt yrke, öka sina inkomster eller förverkliga en dröm. Samtidigt behöver även företagare trygghet. Företagande ska heller inte användas som ett sätt att kringgå arbetsrättsliga lagar och kollektivavtal.

Anpassa trygghetssystemen

Djupare kunskap av förhållandet mellan företagare och deras uppdragsgivare gör det lättare att anpassa till exempel socialförsäkringssystemen och arbetslöshetsförsäkringen till företagares särskilda situation. Krav att personligen utföra allt eller nästan allt arbete kan, särskilt om det kombineras med krav på tätt samarbete med uppdragsgivarens egen personal, innebära att företagaren i praktiken är nästan lika utsatt för risken att förlora arbetsinkomst på grund av sjukdom som många arbetstagare. Därför måste trygghetssystemen fungera även för denna grupp. Till exempel behöver principerna för beräkning av sjukpenninggrundande inkomst och villkoren i arbetslöshetsförsäkringen förändras för att ta bättre hänsyn till företagares och kombinatorers varierande inkomster.⁵

⁵ En sådan översyn vad gäller arbetslöshetsförsäkringen har nyligen påbörjats. Dir 2018:8 *En ny arbetslöshetsförsäkring för fler, grundad på inkomster*.

Se över arbetsmiljöansvaret

Idag utsträcks i vissa fall en arbetsgivares ansvar för den fysiska arbetsmiljön till att även avse uppdragstagare som arbetar på till exempel ett gemensamt arbetsställe som arbetsgivaren kontrollerar. Något motsvarande ansvar finns dock inte för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. TCO vill se därför se en översyn med utgångspunkten att den som anses kunna påverka arbetsmiljön ska ha arbetsmiljöansvaret även utanför ett traditionellt arbetstagar-arbetsgivarförhållande.⁶

Var vaksam mot missbruk

Vår undersökning visar att det finns en betydande grupp företagare som delar en eller flera karaktäristika med arbetstagare. Bland dessa finns det en mindre grupp som är felklassificerade och som arbetsrättsligt borde ses som arbetstagare. I de fall då tvister om anställningsstatus har drivits till domstol har svenska domstolar varit bra på att identifiera arbetstagare även i fall där det till exempel finns ett godkännande för f-skatt. Det är dock mycket få fall som går till domstol och tvister om arbetsrättslig status är ofta svårare för de fackliga organisationerna att driva. Det är därför viktigt att såväl de fackliga organisationerna som Arbetsmiljöverket är vaksamma mot försök att kringgå arbetsrätten. Den stora betydelse som godkännande för f-skatt har fått för hur den arbetspresterande parten uppfattas även i andra avseenden innebär dessutom att det på ett tydligare sätt än idag bör framgå att godkännandet inte föregriper personens rättsliga status i andra avseenden.

Organisera företagare i de fackliga organisationerna

I Sverige finns, till skillnad mot i en del andra EU-länder, inga rättsliga hinder för de fackliga organisationerna att även ha företagare som medlemmar. Att så många företagare arbetar under förhållanden som i vart fall delvis påminner om arbetstagare innebär att det är viktigt för de fackliga organisationerna att även rekrytera medlemmar bland företagare.

Många förbund, till exempel inom media och de konstnärliga yrkena, har länge även organiserat olika sorters uppdragstagare. Flera TCO-förbund har på senare år utökat såväl omfattningen av de tjänster som de erbjuder egna företagare som sina ansträngningar att rekrytera dessa. Ett exempel är *Unionen Egenföretagare* som erbjuder försäkringar, affärsrådgivning och rabatterade tjänster. Journalistförbundet erbjuder sina frilansmedlemmar hjälp i till exempel upphovsrätts- och arvodstvister och tillhandahåller även en frilanskalkylator som hjälper medlemmar som inte är anställda att kräva rätt arvode.

⁶ Se SOU 2017:24 *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön* och TCO:s remissvar på samma betänkande.

TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som består av 14 fackförbund som tillsammans organiserar drygt 1,3 miljoner medlemmar.

Bland TCO-förbundens medlemmar finns många olika yrkesgrupper, allt från civilekonomer, jurister, civilingenjörer och statsvetare till socionomer, lärare, sjuksköterskor, poliser och skådespelare. TCO är den fackliga centralorganisation vars förbund organiserar flest akademiker.

TCO-förbunden finns inom alla områden på arbetsmarknaden, inom såväl privat och offentlig sektor som inom tjänste- och tillverkningsindustrin. Fackförbunden har stora kunskaper och lång erfarenhet av de spelregler som gäller mellan anställda och arbetsgivare.

Vill du veta mer? Gå in på www.tco.se

