

Arbejde via platformsvirksomheder – pligter og rettigheder for de involverede

Indledning

Den teknologiske udvikling giver nye muligheder for både virksomheder og dem, der udfører arbejdet. Opgaver, som før blev udført in-house i virksomhederne eller via vikarbureauer, udbydes nu som enkeltopgaver på forskellige digitale platforme, som også giver privatpersoner og uafhængige professionelle adgang til hinanden eller til virksomheder, der har brug for at få udført en opgave.

I forhold til de platforme, som er aktive i deleøkonomien, skelnes mellem "arbejdsplatforme" og "kapitalplatforme". Arbejdsplatforme formidler køb og salg af serviceydelser (fx rengøring eller havearbejde), hvorimod kapitalplatforme formidler udlejning af privat ejendom og ejendele (fx bolig eller bil).

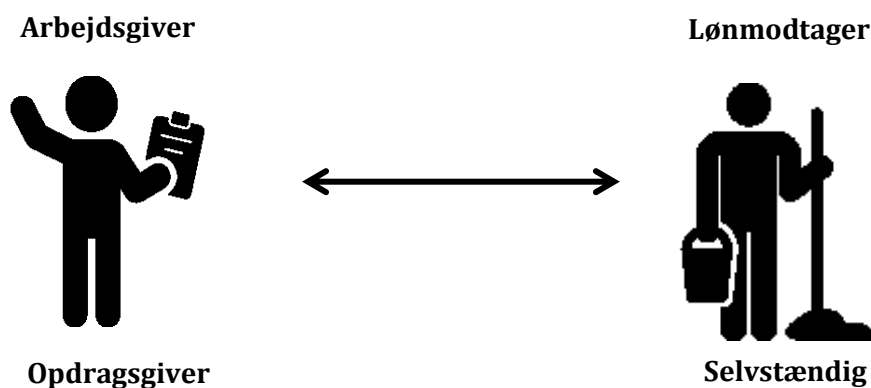
Dette notat giver et overblik over rollefordelingen i arbejdsretten og de pligter og rettigheder, der følger med. Notatet belyser desuden en række af de arbejdsretlige konsekvenser heraf. I notatet anvendes begrebet "selvstændigt erhvervsdrivende" om en enkeltmandsvirksomhed uden ansatte.

Rollefordelingen ved arbejde via arbejdsplatforme

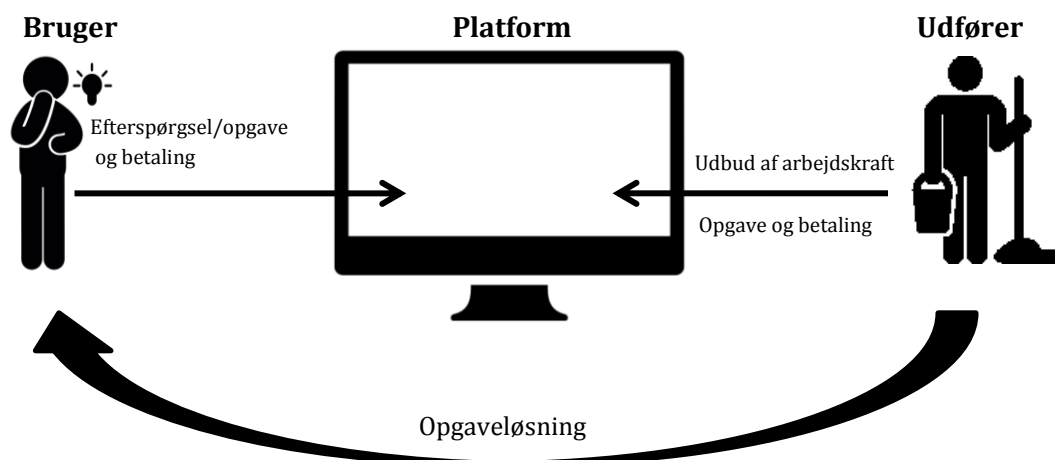
Et af de spørgsmål, der rejser sig i forhold til arbejdsplatformene, er, hvordan platformene passer ind i den arbejdsretlige lovgivning og dermed i den etablerede rollefordeling, der er på arbejdsmarkedet.

På arbejdsmarkedet sondres mellem to kategorier: Arbejdet kan udføres i en arbejdsgiver-lønmodtager relation under de arbejdsretlige regler, alternativt udføres arbejdet af en selvstændigt erhvervsdrivende for en opdragsgiver under kontraktretten. Den kategori, som et konkret arbejdsforhold hører til, er dermed bestemmende for, hvilke regler der skal overholdes i relationen mellem parterne, og hvem der har ansvaret for, at reglerne bliver overholdt.

Både relationen mellem en opdragsgiver og en selvstændig og arbejdsgiver-lønmodtager relationen består af to parter:



Ved formidling af arbejde via arbejdsplatforme er der tre parter involveret: platformen, arbejdsudbyderen og brugeren.



Idet arbejdsudbyderen i udgangspunktet har en aftale med både platformen og brugeren, kan arbejdsgiver-lønmodtager relationen i princippet opstå både mellem platformen og arbejdsudbyderen og mellem brugeren og arbejdsudbyderen.

Arbejdsplatforme er meget forskellige, og der kan derfor ikke konkluderes noget generelt om, hvorvidt arbejdsudbydere må betragtes som lønmodtagere eller selvstændigt erhvervsdrivende. Det må afgøres efter en konkret vurdering ud fra de faktiske omstændigheder. Retningslinjerne for denne vurdering uddybes senere i notatet.

Arbejdsplatformenes forretningsmodel

Arbejdsplatforme kan have en forretningsmodel baseret på, at platformen alene formidler køb og salg af serviceydelser uden at være arbejdsgiver. Her betragter platformene de personer, der udfører arbejdet (arbejdsudbyderen) som selvstændigt erhvervsdrivende.

En forretningsmodel, der er baseret på aftaler med selvstændige, er forbundet med en høj grad af fleksibilitet. Brugeren har således fx mulighed for at få løst mindre, afgrænsede opgaver, og platformen har i højere grad mulighed for at tage højde for udsving i antallet af opgaver. For arbejdsudbyderen kan arbejde via en platform give større medbestemmelse og fleksibilitet i forhold til arbejdstid, eller muligheden for at supplere et deltidsjob med ekstra timer.

En forretningsmodel, hvor arbejdsplatformen derimod er arbejdsgiver, giver større stabilitet og forudsigelighed, idet en arbejdsgiver kan lede og tilrettelægge arbejdet med ansatte, som kender virksomheden. Arbejdsgiveren kan desuden løbende ændre opgavens indhold uden at skulle genforhandle kontrakten. Lønmodtageren er til gengæld sikret fast indkomst og en række rettigheder.

Om arbejdsudbyderen er selvstændigt erhvervsdrivende eller lønmodtager ansat hos platformen har bl.a. betydning for de omkostninger, der er forbundet med at drive platformen. Blandt disse udgifter er en del lovpligtige, herunder arbejdsskadeforsikring og feriepenge. Dertil kommer udgifter, der kan følge af en overenskomst eller være individuelt aftalte, fx overtidsbetaling, fraværsbetaling, pension, personalegoder m.v. Tal fra Danmarks Statistik viser, at arbejdsgivere i gennemsnit har cirka 30 procent yderligere udgifter oveni basislønudgiften til "sociale omkostninger".

Arbejdsgiveren har desuden en række lovmæssige administrative pligter på det offentlige vegne, fx indeholdelse af A-skat, samt ansvar for et sikkert og sundt arbejdsmiljø m.v., ligesom arbejdsgiveren afholder alle driftsudgifter.

Reguleringen af det danske arbejdsmarked

Den danske arbejdsmarkedsmodel er kendetegnet ved, at arbejdsmarkedets parter via kollektive overenskomster fastlægger, hvad der gælder i forhold til løn- og ansættelsesvilkår.

Overenskomsterne suppleres på et antal områder af den arbejdsretlige lovgivning, der bl.a. fastsætter regler om *beskyttelse* af den person, der udfører arbejdet (ferieregler, anti-diskriminationsregler, arbejdsmiljøregler mm.), regler om *indflydelse* for ansatte (repræsentation, information og

høring). Dertil kommer regler om *social sikring* (ydelse ved ledighed, sygdom, pension mm.).

Samlet udgør overenskomster, lovgivning, den individuelle ansættelsesaf- tale og retsprincipper udviklet af domstolene det arbejdsretlige regelsæt.

En stor del af de arbejdsretlige love har baggrund i EU-direktiver, der på det arbejdsretlige område i Danmark traditionelt implementeres ud fra en minimumstilgang og efter konsultation af arbejdsmarkedets parter. Der- igennem overlades størst muligt spillerum for parterne til at gennemføre implementeringen via overenskomster for på den måde at sikre en imple- mentering, der understøtter den danske aftalemodel. Typisk er der tale om en opsamlende implementeringslov, der sikrer direktivets virkning over for de lønmodtagere, der ikke er dækket af en implementeringsoverens- komst.

Hvilke regler skal overholdes mellem parterne?

Efter de danske arbejdsretlige regler betragtes en person, der udfører ar- bejde, som enten lønmodtager eller selvstændigt erhvervsdrivende.

De arbejdsretlige regler tager udgangspunkt i relationen mellem en ar- bejdsgiver og en lønmodtager ud fra en forudsætning om, at der i denne relation er behov for beskyttelse af lønmodtageren, og for at arbejdsgive- ren kan anvende arbejdskraften fleksibelt. Beskyttelseshensynet er baseret på, at lønmodtageren i den henseende anses som "den svage part" i ansæt- telsesforholdet.

Forholdet mellem virksomheder, herunder forholdet mellem en selvstæn- digt erhvervsdrivende og andre virksomheder, reguleres som nævnt af kontraktretten ud fra en grundlæggende forudsætning om ligestilling mellem parterne, og reglerne er indrettet efter hensyn som fair konkurren- ce og stabilitet omkring erhvervsretlige aftaler.

De arbejdsretlige regler forholder sig til, hvem der bærer ansvaret for, at reglerne overholdes, ud fra et princip om, at arbejdsgiver har ret til over- skuddet ved det udførte arbejde, og derfor er nærmest til at bære risikoen ved arbejdet. Konkret betyder det, at en arbejdsgiver ved at påtage sig ar- bejdsgiverrollen samtidig påtager sig et ansvar for, at arbejdsforholdene er i orden – at arbejdsmiljøet er sikkert og sundt, at den ansatte ikke udsættes for diskrimination eller chikane osv. Med arbejdsgiverrollen følger også pligt til at indbetale bidrag til forskellige lovbestemte sikringsordninger, herunder ATP, Lønmodtagernes Garantifond og barselsudligningsordnin- ger.

Er arbejdsgiveren forpligtet af en kollektiv overenskomst, vil han eller hun også være aftalemæssigt forpligtet overfor en faglig organisation i forhold til overenskomstens indhold.

Kategorisering af den, der udfører arbejdet

I langt de fleste tilfælde vil man ikke være i tvivl om, hvorvidt den, der udfører et stykke arbejde, er lønmodtager eller selvstændigt erhvervsdrivende. I nogle grænsetilfælde kan det imidlertid være en vanskelig vurdering, da de faktiske omstændigheder kan pege i forskellige retninger.

Lønmodtagerbegrebet er ikke generelt defineret i dansk lovgivning, og om et arbejdsforhold eller tjenestaftale skal betragtes som et lønmodtagerforhold, afgøres ud fra en konkret vurdering i relation til det regelsæt, der er tale om at anvende, fx ferieloven, ansættelsesbevisloven, arbejdsmiljøloven osv. Det skyldes bl.a., at formålet og beskyttelseshensynet bag regelsættene kan variere.

Det betyder, at en person kan være lønmodtager i relation til én lov, men ikke nødvendigvis vil være det i relation til en anden. Som et eksempel kan nævnes arbejdsmiljøloven, hvor begrebet "arbejde for en arbejdsgiver" fortolkes bredere end fx lønmodtagerbegrebet i ansættelsesbevisloven, med udgangspunkt i den samfundsmæssige interesse i at forhindre, at man kommer til skade, når man er på arbejde.

I forhold til arbejde via arbejdsplatforme betyder det, at det skal vurderes konkret i forhold til den enkelte lov, om platformen kan anses som arbejdsgiver, eller om platformen i stedet er at betragte som en kontraktpart, hvor det, der er aftalt parterne imellem, afgør parternes pligter og rettigheder overfor hinanden. På samme måde må det vurderes konkret, om brugeren kan anses som arbejdsgiver for arbejdsudbyderen, eller blot må anses som aftalepart, hvor brugerens aftale med platformen fastlægger pligter og rettigheder.

Det er i den forbindelse vigtigt at bemærke, at parterne ikke fx kan aftale i en kontrakt, at den, der udfører arbejdet, skal betragtes som selvstændig, hvis de faktiske omstændigheder peger på det modsatte. Vurderingen af relationen vil i sidste ende skulle foretages af enten Arbejdsretten eller de almindelige domstole.

Elementer i vurderingen af arbejdsforholdet

Et grundlæggende element ved det at være arbejdsgiver er retten til at ansætte og afskedige.

Der kan desuden peges på andre centrale elementer, som der lægges vægt på ved vurderingen af, om et arbejdsforhold må betragtes som en arbejdsgiver-lønmodtager relation eller om den, der udfører arbejdet, må betragtes som selvstændigt erhvervsdrivende:

- 1) Der lægges i første omgang navnlig vægt på graden af **instruktionsbeføjelse**, det vil sige opdragsgiverens ret til at disponere løbende over arbejdsindsatsen og til at give bindende instrukser.
- 2) Dernæst vil **betalingsordningen** også være afgørende, herunder hvordan den, der udfører arbejdet, modtager betaling, og hvordan betalingen beregnes. Det er karakteristisk for et lønmodtagerforhold, at den pågældende ikke opnår del i virksomhedens overskud, hvorimod den selvstændigt erhvervsdrivende selv kan drage fordel af overskuddet. Lønmodtagere vil på den anden side normalt ikke bære nogen økonomisk risiko for, at arbejdet mislykkes, hvor den selvstændige selv påtager sig denne risiko. En lønmodtager vil også få refunderet omkostninger afholdt i forbindelse med arbejdet, ligesom der stilles materialer til rådighed. Den selvstændige vil derimod selv skulle sørge for værktøj, lokaler osv. og hæfte for moms.
- 3) Derudover vil en lønmodtagers arbejdsforpligtelse være **personlig**, og han/hun kan ikke sende en anden til at udføre arbejdet i stedet.
- 4) Endelig kan der i tvivlstilfælde ses på **graden af tilknytning** mellem parterne – er der fx tale om en enkeltstående opgave, eller er det en mere fast relation med tilbagevendende opgaver.

Vægten af de enkelte elementer kan variere, og elementerne indgår i en samlet vurdering.

En stor del af de arbejdsretlige regler er baseret på EU-retsakter, fortrinsvis direktiver, og det er EU-Domstolen, der i sidste ende fastlægger det EU-retlige arbejdstagerbegreb. Dette sker i forhold til den enkelte EU-retsakt.

Betydningen af at være lønmodtager eller selvstændig

Nedenstående skema giver - indenfor udvalgte områder - et overblik over hvilken betydning det har for arbejdsudbyderen, om denne er lønmodtager (uden eller med overenskomst) eller selvstændigt erhvervsdrivende.

Oversigt over arbejdsudbyders forhold som hhv. ikke overenskomstdækket lønmodtager, overenskomstdækket lønmodtager og selvstændig inden for udvalgte områder			
	Ikke overenskomstdækket lønmodtager	Overenskomstdækket lønmodtager	Selvstændig
Løn/honorar	Løn forhandles individuelt og i henhold til kontraktretten. Der er ret til barsels- og sygedagpenge, hvis betingelserne herfor er opfyldt. Feriebetalning er sikret af ferieloven. Det er op til den enkelte selv at gøre sine rettigheder gældende og i sidste ende at føre en sag ved de almindelige domstole.	Løn forhandles løn kollektivt i overenskomster og mere decentralt i lokalaftaler. Mange overenskomster sikrer løn under barsel, sygdom, 6. ferieuge m.v. Alternativt er der ret til barsels- og sygedagpenge, hvis betingelserne herfor er opfyldt. Håndhævelsen af overenskomsterne sker i det fagretlige system. En lønmodtager, der ikke er medlem af en faglig organisation kan føre sagen ved de almindelige domstole.	Honorar fastsættes efter aftale mellem opdragsgiveren og den selvstændige, der selv disponerer over overskuddet. Der er mulighed for frivilligt at tilmelde sig ordninger, der sikrer indtægt under fx ledighed, barsel, ferie eller sygdom. Blandt andet kan selvstændige herigennem opnå ret til både syge-, barsels- og arbejdsløshedsdagpenge. Ved uenighed om aftalen mellem opdragsgiveren og den selvstændige er det op til den enkelte selv at føre en sag ved de almindelige domstole.
Pension	Der kan være aftalt firmapensioner eller private pensionsordninger, som supplerer folkepension og eventuel egen opsparing. Arbejdsgiveren indbetaler lovpligtigt ATP-bidrag.	Mange overenskomster sikrer, at arbejdsgiveren indbetaler til en arbejdsmarkedspension, hvor arbejdsgiveren ofte betaler 2/3 af det samlede pensionsbidrag og lønmodtageren den resterende 1/3 af pensionsbidraget. Arbejdsmarkedspensionen supplerer folkepensionen og eventuelt egen opsparing. Arbejdsgiveren indbetaler lovpligtigt ATP-bidrag.	Indtægt ved pension består af folkepension og eventuelt egen opsparing. Der kan indbetales frivilligt til ATP, hvis den selvstændigt erhvervsdrivende har været medlem af ATP som lønmodtager i mindst 3 år, og der er indbetalt et beløb, der svarer til mindst 3 års bidrag.
Arbejds miljø	Arbejdsgiveren har ansvaret for arbejdsmiljøet i henhold til arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet fører tilsyn.	Arbejdsgiveren har ansvaret for arbejdsmiljøet i henhold til arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet fører tilsyn.	Den selvstændige har selv ansvaret for arbejdsmiljøet efter arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet fører som udgangspunkt ikke tilsyn.

Arbejdsskade	Arbejdsgiveren skal tegne en lovpligtig arbejdsskadeforsikring. Lønmodtagere har automatisk en række rettigheder efter arbejdsskadesikringsloven.	Arbejdsgiveren skal tegne en lovpligtig arbejdsskadeforsikring. Lønmodtagere har automatisk en række rettigheder efter arbejdsskadesikringsloven.	Selvstændige har mulighed for frivilligt at tegne en arbejdsskadeforsikring i et forsikringsselskab og tilslutte sig til AES, hvorefter de opnår samme rettigheder efter loven som lønmodtagere.
Efteruddannelse	Efteruddannelse aftales individuelt.	Mange overenskomster sikrer ret til efteruddannelse	Den selvstændige afholder selv udgifter m.m. til efteruddannelse.
Medarbejderinddragelse	Medarbejderinddragelse er sikret i medfør af lovgivningen.	Mange overenskomster sikrer medarbejderinddragelse	Der er tale om samarbejde mellem to selvstændige virksomheder.
Anti-diskriminationslovgivning og usaglig forskelsbehandling	Lønmodtageren er i medfør af lovgivningen beskyttet mod diskrimination ift. køn, alder, handicap, etnicitet m.v., og lønmodtageren kan tilkendes en godtgørelse ved arbejdsgiverens overtrædelse af disse regler. Vikarer, deltidsansatte og tidsbegrænset ansatte er ved lov beskyttet mod usaglig forskelsbehandling og kan tilkendes en godtgørelse.	Lønmodtageren er i medfør af lovgivningen beskyttet mod diskrimination ift. køn, alder, handicap, etnicitet m.v., og lønmodtageren kan tilkendes en godtgørelse ved arbejdsgiverens overtrædelse af disse regler. Vikarer, deltidsansatte og tidsbegrænset ansatte er ved lov beskyttet mod usaglig forskelsbehandling og kan tilkendes en godtgørelse.	Selvstændige er i meget begrænset omfang beskyttet af anti-diskriminationslovgivningen.
Konkurs	Lønmodtagere på det private arbejdsmarked er sikret via Lønmodtagernes Garantifond i tilfælde af arbejdsgiverens konkurs.	Lønmodtagere på det private arbejdsmarked er sikret via Lønmodtagernes Garantifond i tilfælde af arbejdsgiverens konkurs.	Den selvstændiges tilgodehavende er ikke sikret ved opdragsgiverens konkurs, men indgår i konkursordnen.

Vikarer

Vikarområdet er et andet område på arbejdsmarkedet, hvor der – ligesom ved arbejde via arbejdsplatforme - er tre parter involveret i fordelingen af pligter og rettigheder. Nedenfor beskrives rollefordelingen ved vikarbejde til illustration af, hvordan spørgsmålet med tre involverede parter er løst i den sammenhæng. Det er dog vigtigt at bemærke, at der ikke kan drages en direkte parallel fra vikarbejde til arbejde via arbejdsplatforme generelt.

Vikaransættelser er reguleret i vikarloven. En vikar er i vikarloven defineret som "en lønmodtager, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau med det formål at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse". Et vikarbureau er defineret som "en fysisk eller juridisk person, som indgår en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med vikarer med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse". Vikarloven gælder således alene for lønmodtagere. Er der tale om en virksomhed, som udsender selvstændige til brugervirksomheder, vil der kunne være tale om formidling eller rekruttering.

Vikarbureauet er ifølge vikarloven den formelle arbejdsgiver for vikaren. Det vil sige, at vikarbureauet har de almindelige forpligtelser som arbejdsgiver og bl.a. er ansvarligt for betaling af løn til vikaren, at der betales feriepenge, at der indeholdes A-skat m.v., ligesom det er vikarbureauet, som skal sikre vikaren ligebehandling med de øvrige ansatte på brugervirksomheden i forhold til løn- og ansættelsesvilkår, dvs. vikarlovens ligebehandlingsprincip.

Brugervirksomheden er ikke arbejdsgiver for vikaren. I det daglige arbejde hos brugervirksomheden, er brugervirksomheden ansvarlig for vikarens arbejdsmiljø, ligesom ledelsesrettens beføjelser også i det daglige ligger hos brugervirksomheden. Herudover har brugervirksomheder efter vikarloven pligt til at informere vikarer om ledige stillinger og til at give vikarer adgang til kollektive faciliteter og goder. Vikaren anses fortsat ikke som værende i en reel tjenestestilling hverken i forhold til vikarbureauet eller brugervirksomheden, og kan f.eks. takke nej til tilbudte vikarjobs.

Såvel vikarbureauer som brugervirksomheder kan indgå kollektive overenskomster om vikarbejde.

Arbejdsplatforme og overenskomstsyste

En af de grundlæggende forudsætninger for overenskomstsyste

med arbejdsgiveren – en kollektivitet på lønmodtagersiden. På den måde opnås der en større ligevægt i forhandlingsrelationen mellem arbejdsgiver og lønmodtagere i modsætning til den situation, hvor det er op til den enkelte at forhandle sig til rimelige løn- og ansættelsesvilkår. Den enkeltes ret til at organisere sig og de faglige organisationers ret til at forhandle på vegne af lønmodtagerne er centrale i den forbindelse. Via medlemsskabet af en faglig organisation indgår den ansatte i et interessefællesskab med de øvrige medlemmer af organisationen, og ifølge de arbejdsretlige regler er det tilladt for organisationerne at udnytte dette fællesskab under overenskomstforhandlinger med arbejdsgiveren til at lægge pres på arbejdsgiveren ved brug af konfliktretten, fx strejke.

Personer, der er beskæftiget via arbejdsplatforme, indgår ikke på samme måde i et fællesskab på en arbejdsplads som traditionelle lønmodtagere, og det kan derfor være mere vanskeligt at organisere denne gruppe.

En anden forudsætning for den danske aftalemodels effektivitet er, at lovgiver er tilbageholdende med at indføre lovgivning, der indskrænker parternes aftalerum. Legitimiteten for denne tilbageholdenhed bygger bl.a. på, at de parter, der varetager reguleringen af arbejdsmarkedet via de kollektive overenskomster, repræsenterer en tilstrækkelig stor del af arbejdsstyrken.

Selvstændigt erhvervsdrivende, herunder også de egentligt selvstændigt erhvervsdrivende der arbejder via arbejdsplatforme, har ikke på samme måde mulighed for at organisere sig kollektivt med henblik på at forhandle honorar og arbejdsvilkår, da konkurrencereglerne indeholder et forbud mod konkurrencebegrænsende aftaler, fx aftaler om at koordinere købs- eller salgspriser. I den sammenhæng vil overenskomster mellem på ene side en kollektivitet af egentligt selvstændigt erhvervsdrivende og arbejdsplatformene på den anden side kunne udgøre ulovlige konkurrencebegrænsende aftaler, hvis overenskomsterne koordinerer timeprisen, som de selvstændige beregner over for henholdsvis brugeren og platformen. Det vil komme an på en konkret vurdering af det enkelte forhold. Forbuddet sikrer effektiv konkurrence mellem virksomheder til gavn for forbrugeren. Konkurrenceloven undtager egentlige løn- og arbejdsforhold fra lovens anvendelsesområde, hvilket bl.a. omfatter overenskomster for lønmodtagere, så også her er det altså afgørende, om den, der udfører arbejdet, reelt er at anse som lønmodtager eller selvstændigt erhvervsdrivende.

Opsamling

Historisk set har den danske aftalemodel, sammenlignet med andre lande, vist sig som en succes, der sikrer ro på arbejdsmarkedet i overenskomstperioden kombineret med ordentlige løn- og arbejdsvilkår for de omfattede

lønmottagere. Gennem årene har overenskomsterne i højere og højere grad bevæget sig ind på og prioriteret områder, der kan betegnes som "vel-færdsspørgsmål" fx arbejdsmarkedspension, barselsorlov og efteruddan-nelse.

I forhold til arbejdsplatforme i Danmark er det vigtigt at have en række forhold in mente. Først og fremmest er platformene meget forskellige – ligesom traditionelle virksomheder er det. Der er dermed også mulighed for, at platformene kommer til at udvikle deres modeller i forskellige ret-ninger og finde forskellige løsninger i forhold til den danske arbejdsmar-kedsmodel.

Omfanget af arbejde i Danmark, der udføres via platforme, er endnu for-holdsvis begrænset¹, og størstedelen af det arbejde, der udføres på det dan-ske arbejdsmarked, udføres stadigvæk i traditionelle lønmottager-arbejdsgiver relationer. Eventuelle initiativer for arbejdsplatforme kan have afsmittende effekt på resten af arbejdsmarkedet.

Dertil kommer, at det er vigtigt at være opmærksom på den EU-retlige ramme. En række af de regler, der gælder på arbejdsmarkedet, er forankret i EU-retsakter, som Danmark er forpligtet til at overholde. Det vil sige, at der altid vil skulle foretages en konkret vurdering af, om en person fx har nogle direktivbaserede lønmottagerrettigheder - uanset om denne er be-skæftiget via en arbejdsplatform eller i en traditionel virksomhed.

Beskæftigelse som selvstændigt erhvervsdrivende har en række umiddel-bare fordele i form af større fleksibilitet, selvbestemmelse og adgang til virksomhedens overskud. Der er dog også en række opmærksomheds-punkter, som bør tages i betragtning, hvis en større del af arbejdsstyrken fremover må betragtes som selvstændige. Der er for det første det forhold, at selvstændige som udgangspunkt står alene med at varetage egne inte-resser, fx forhandle betaling og gøre egne rettigheder gældende. Priorite-ring af efteruddannelse samt opsparing til ledighed, pension, barsel m.v. er også op til den enkelte selvstændige, på samme måde som arbejdsmiljøet og arbejdsskadeforsikring er den selvstændiges eget ansvar.

¹ Jf. notat om "Arbejdsplatforme i Danmark".