



## **Finansdepartementet**

Postboks 8008 Dep  
0030 Oslo

[postmottak@fin.dep.no](mailto:postmottak@fin.dep.no)

Oslo 2. mai 2017

### **Høringsinnspill til NOU 2017:4 Delingsøkonomien**

Arbeidslivet er i endring. Fremveksten av nye organisasjons - og forretningsmodeller basert blant annet på delingsøkonomi gjør at vi må se på om vi har passende ordninger, lover og regler for å ivareta aktørene i det nye arbeidslivet.

YS takker for muligheten til å komme med innspill til Delingsøkonomiutvalgets rapport. Det er naturlig for YS å ha hovedfokus på mulige virkninger for arbeidslivet, men vi kommenterer også regulering av delings-/formidlingsaktører, skatt og avgift samt drosjemarkedet.

### **Innledning**

Innovasjon og teknologisk utvikling er nødvendig og naturlig for den norske økonomien. Ny teknologi og nye forretningsmodeller kan skape nye arbeidsplasser. Ved å dele mer kan folk spare penger, bruke ledige ressurser og spare miljøet for unødvendig materielt forbruk. Flere kan få muligheter til å tjene penger. Vi kan få økt konkurranse som kan være positivt for forbrukerne.

Nye forretningsmodeller uten klare arbeidstaker- og arbeidsgiverforhold vil utfordre den norske arbeidslivsmodellen. Vi kan i en rekke bransjer få en økning i atypiske tilknytningsformer som går fra etablerte arbeidstaker-/arbeidsgiverforhold til en langt mer usikker situasjon. En økning i atypiske tilknytningsformer med uklart arbeidsgiveransvar vil utfordre det etablerte reguleringsregimet i arbeidslivet.

YS mener at delingsøkonomi/plattformøkonomi må foregå med anstendige arbeidsvilkår, rettfærdig konkurranse og bidra med skatter og avgifter til samfunnet.

### **Definisjon**

YS har ikke tatt standpunkt til en norsk definisjon av delingsøkonomi. Bruken av ordet delingsøkonomi har de siste årene blitt utvidet, og kan i visse tilfeller være misvisende. Plattformøkonomi, formidlingsøkonomi, samhandlingsøkonomi eller oppdragsøkonomi kan være like gode beskrivelser på fenomenet. YS vil rette fokuset på hvordan disse nye forretningsmodellene utfordrer det etablerte arbeidslivet. For å gjøre det enkelt bruker vi ordet delingsøkonomi videre i vårt høringsinnspill.

## Behov for en bredere tilnærming

Det er ikke bare delingsøkonomi/plattformøkonomi som utfordrer det etablerte reguleringsregimet i arbeidslivet. Globalisering, nye forretningsmodeller, teknologisk utvikling og automatisering gjør at vi må spørre om dagens reguleringer i arbeidslivet er oppdatert i forhold til utviklingen. Grunnet det begrensede mandatet til Delingsøkonomiutvalget har ikke disse problemstillingene blitt belyst tilstrekkelig. Regjeringen bør derfor være forsiktige med å kun legge Finansdepartementets rapport om delingsøkonomi til grunn i vurderingen om det er behov for å nedsette et lovutvalg for å vurdere arbeidsmiljølovens begrepsapparat. Dette beskriver vi nærmere i avsnittet om arbeidsliv.

### 4.5 Regulering av delingsaktører

Rapporten fra Delingsøkonomiutvalget peker på at mangelen på et tilpasset regelverk for de nye aktørene i delingsøkonomien representerer flere utfordringer. For det første kan det innebære konkurransevridninger mellom etablerte og nye aktører, og som et ytterpunkt utestengelse av nye aktører. På den annen side kan man risikere en framvekst av nye aktører som opererer i regulatoriske gråsoner. Dette er situasjoner YS ikke ønsker.

YS mener det er viktig å avklare de regulatoriske gråsonene når de oppstår. Vi må ta utgangspunkt i dagens lovverk og se om dette er tilstrekkelig. Det vil også være viktig med grundige gjennomganger og testing av lovverket, for å gjøre presiseringer og nødvendige tilpasninger. Delingsøkonomiutvalget har allerede foreslått noen aktuelle tilpasninger i deres rapport, som å utvide meklingstjenesten (Forbrukertvistutvalget) til å gjelde tjenestekjøp mellom ikke-næringsdrivende.

YS mener det er et viktig prinsipp at lovverket er teknologinøytralt.

## Kapittel 5: Arbeidsliv

YS, LO, Unio og Akademikerne skrev i et brev til regjeringen ved statsminister Erna Solberg den 6. februar i år.

I brevet peker vi på at ny teknologi byr på store muligheter for norsk arbeidsliv. Digitalisering, framskritt og teknologi er heller ikke noe nytt for norske arbeidstakere. Vi er blant de beste i verden på å ta i bruk ny teknologi. Norges styrke er vårt samarbeidsorienterte, trygge, kompetanseskapende, innovative og produktive arbeidsliv der faste stillinger er hovedregelen.

YS, LO, Unio og Akademikerne mener:

- Det er behov for trepartssamarbeid om delingsøkonomien.
- At det bør nedsettes et lovutvalg som vurderer arbeidsmiljølovens begrepsapparat. Arbeidsrettslige verneregler må gjelde hvis avtalen forventer eller stiller krav om arbeidspålit. En definisjon av arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet må avklares.
- HMS-konsekvenser i delingsøkonomien må utredes for å vurdere om det er behov for endringer eller presiseringer i regelverket.
- Det må utredes om det er behov for avklaring av spørsmål knyttet til sosiale ordninger, som pensjon- og trygdeordninger for denne gruppen.

I tillegg til de fire felles standpunktene fra YS, LO, Unio og Akademikerne er hovedbudskapet fra YS' innspill til kapittel 5 om arbeidsliv følgende:

- Det er viktig å bevare den norske arbeidslivsmodellen, med faste ansettelser som hovedregel, en høy organisasjonsgrad og bred tariffavtaledekning.
- Det er ikke bare delingsøkonomi/plattformøkonomi som utfordrer det etablerte reguleringsregimet i arbeidslivet. Globalisering, nye forretningsmodeller, teknologisk utvikling og automatisering gjør at det er et behov for en helhetlig gjennomgang av arbeidslivslovverket.
- YS mener det bør settes i gang et arbeid for å tydeliggjøre arbeidstakerbegrepet i lovverket, uavhengig av delingsøkonomi. Formålet med en slik utredning kan være å avklare hvem som skal betraktes som ordinært ansatte og hvordan de som ikke kan ansees som ansatte sikres viktige rettigheter.
- YS anbefaler at det igangsettes et arbeid med å klargjøre arbeidsgiverbegrepet uavhengig av delingsøkonomi.
- YS ber om at alle arbeidstakere og oppdragstakere bør kunne organisere seg og forhandle kollektivt også der hvor motparten ikke er en arbeidsgiver i tradisjonell forstand.
- YS støtter prinsippet om at flest mulig skal få tilgang til arbeidsmarkedet, men dette må skje med anstendige arbeidsvilkår og ikke påtvunget midlertidighet.
- YS ønsker at atypiske arbeidstakere skal sikres samme muligheter for etter- og videreutdanning som ordinære arbeidstakere.

I følgende avsnitt gjør YS nærmere rede for våre innspill til kapittel 5 om arbeidsliv.

#### 5.4.5 Inkludering

Nye tilknytningsformer kan bidra til å senke terskelen for å delta i arbeidslivet og gi marginale grupper en ny vei inn på arbeidsmarkedet som frilansere eller selvstendig næringsdrivende. Midlertidig ansettelse kan fungere som et springbrett inn i arbeidslivet for ungdom eller utsatte grupper, og utvalget peker på at oppdrag gjennom delingsøkonomien kan fungere på samme måte. Studier bekrefter at det å lette adgangen til å ansette midlertidig, først og fremst fører til flere midlertidig ansatte, ikke til høyere sysselsetting generelt. OECD har pekt på at midlertidig ansatte har lavere lønn og mindre jobbsikkerhet. En økning i midlertidig ansatte har ført til større ulikheter i de industrialiserte landene, ifølge OECD. YS støtter prinsippet om at flest mulig skal få tilgang til arbeidsmarkedet, men dette må skje med anstendige arbeidsvilkår og ikke påtvunget midlertidighet.

Delingsøkonomiutvalget har i liten grad diskutert likestillingsspørsmål. Delingsøkonomien kan føre med seg økt midlertidighet og mer uforutsigbar inntektsinntang. Dette kan utfordre likestillingen. YS ser for seg situasjoner der det kan være vanskelig å ta foreldrepermisjon, i frykt for å miste kunder og inntektsgrunnlag. YS frykter det kan bli vanskelig å balansere et godt arbeids- og familieliv hvis begge parter har uforutsigbar inntekt.

### 5.4.7 Kompetanse

Personer med andre tilknytningsformer enn fast ansettelse deltar i mindre grad i opplæringsaktiviteter i virksomhetene. De som kommer inn i arbeidslivet som oppdragstakere vil ikke få del i den samme uformelle opplæring og sosialisering som skjer gjennom en mer varig tilknytning til en virksomhet. YS er bekymret for en utvikling der oppdragstakere ikke kan lære av andre. Vi er også bekymret over manglende ikke-formell opplæring, altså opplæringstiltak utenfor det formelle utdanningssystemet. YS frykter at den samlede kompetansen i arbeidsstyrken faller hvis ikke oppdragstakerne selv kompensere for manglende opplæring. Kompetanseutvikling på arbeidsplassen kan få mindre betydning for livslang læring med et arbeidsliv preget av mange selvstendige aktører. YS ønsker at atypiske arbeidstakere skal sikres samme muligheter for etter- og videreutdanning som ordinære arbeidstakere.

### 5.4.8 Lønnsdannelse og partssamarbeid

YS er enige i utvalgets beskrivelse av den norske arbeidslivsmodellen, med faste ansettelser som hovedregel, en høy organisasjonsgrad og bred tariffavtaledekning. Den norske arbeidslivsmodellen gir høy sysselsetting, høy produktivitet og jevn fordeling. Vi kan ikke la nye forretningsmodeller få ødelegge noe som er så verdifullt.

Grunnsteinene i den norske modellen er høy organiseringsgrad, bred tariffavtaledekning og partssamarbeidet. Vi må møte teknologiendringer på en måte som beskytter disse grunnsteinene mot uthuling. En økning i antall selvstendige næringsdrivende og oppdragstakere som ikke defineres som arbeidstakere kan på sikt svekke modellen. En klar forutsetning for den norske lønnsdannelsen er at organisasjonene er representative og har god oppslutning. Holden III-utvalget har pekt på at en nedgang i andelen organiserte kan svekke grunnlaget for koordinering av lønnsdannelsen, og Cappelen-utvalget la i 2016 frem en rapport som bekrefter at et organisert arbeidsliv og koordinert lønnsdannelse er viktig for norsk økonomi.

Organisasjonsfrihet er en grunnleggende rett for alle arbeidstakere, og må også gjelde oppdragstakere. **YS ber om at alle arbeidstakere og oppdragstakere bør kunne organisere seg og forhandle kollektivt også der hvor motparten ikke er en arbeidsgiver i tradisjonell forstand.** Lovverket skal ikke være til hindring dersom en gruppe oppdragstakere vil ha hjelp og/eller går sammen om kollektive forhandlinger om betingelser. Det må derfor utredes om arbeidstvistloven eller annen lov må tilpasses for å ivareta alle tilknytningsformer

### 5.5.2 Arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven

I arbeidsmiljøloven er en arbeidstaker definert som "enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste". Dette er en svært vid tolkning av begrepet arbeidstaker. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven trekkes det fram flere momenter i vurderingen av om når det foreligger et arbeidsforhold: Når arbeidstakeren plikter å stille sin arbeidskraft til disposisjon. Når arbeidstakeren er forpliktet til å underordne seg arbeidsgivers ledelse og kontroll av arbeidet som utføres. Når arbeidsgiver stiller utstyr og lokaler til disposisjon. Når arbeidstakeren får vederlag eller lønn for sitt arbeide. Disse momentene er ikke uttømmende, men gir en indikasjon på når det foreligger et ansettelsesforhold.

Arbeidsplikten er sentral. En bussjåfør som er tilkallingsvakt har ikke arbeidsplikt mellom oppdrag, men anses som arbeidstaker i det sekund hun eller han påtar seg et oppdrag. YS mener det kan være relevant å vurdere om det på samme måte foreligger arbeidsplikt når en

aktør aksepterer et oppdrag via en plattform. Plattformenes ratingsystem og kontroll over tilbyderer (eksempelvis posisjonen til en Uber-sjåfør) kan relateres til ledelse og kontroll av arbeidet.

Det vil også kunne avledes av skatterettslige regler, og ikke minst folketrygdloven, om man er arbeidstaker eller ikke. Folketrygdloven skiller mellom tre kategorier: Arbeidstakere, frilansere og selvstendige næringsdrivende. Mens arbeidsmiljøloven definerer arbeidstaker som «den som utfører arbeid for andre», vil folketrygdloven definere arbeidstaker som «den som mottar lønn for arbeid i annens tjeneste». Selvstendig næringsdrivende er i henhold til folketrygdloven «enhver som for egen regning og risiko driver en vedvarende virksomhet som er egnet til å gi nettoinntekt». De som ikke faller klart innenfor kategoriene arbeidstakere eller selvstendig næringsdrivende, vil være frilansere: «Enhver som utfører arbeid eller oppdrag utenfor tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse, men uten å være selvstendig næringsdrivende».

YS mener arbeidstakerbegrepet ikke er entydig i dagens lovverk. NOU 2017:4 Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer belyser ikke i tilstrekkelig grad denne uklarheten. **Derfor mener YS at det bør settes i gang et arbeid for å tydeliggjøre arbeidstakerbegrepet i lovverket. Formålet med en slik utredning kan være å avklare hvem som skal betraktes som ordinært ansatte og hvordan de som ikke kan ansees som ansatte sikres viktige rettigheter.** YS mener at selv om man skulle komme til at en Uber sjåfør ikke er å betrakte som “ansatt i Uber” er det mulig å sikre vedkommende rett til ferie/feriepenger, sykepenger, pensjonsordning osv. Det bør også vurderes om andre reguleringer bør gjelde, for eksempel arbeidstid.

### Arbeidsgiverbegrepet

På samme måte som spørsmålet om hvem som er arbeidstaker er uklart, er det like uklart hvem som er arbeidsgiver. Det varierer hva som utløser arbeidsgiverplikter, avhengig av om utgangspunktet er arbeidsmiljøloven, skattereglene eller folketrygdloven. YS mener det er viktig med en klargjøring, og eventuelle lovendringer bør vurderes.

**YS anbefaler derfor at det igangsettes et arbeid med å klargjøre arbeidsgiverbegrepet.**

Flertallet i Delingsøkonomiutvalget mener dagens rettslige rammebetingelser for arbeidslivet er tilstrekkelige. Det vises til at tilfeller hvor det er tvil om den enkelte er arbeidstaker eller ikke må avklares rettslig fra sak til sak. Følgelig må man også benytte rettsapparatet til å få en rettslig avklaring dersom det oppstår tvister om hvem som er arbeidsgiver. Utvalgets flertall synes å mene at dagens lovverk er tilstrekkelig til å avklare hvem som er arbeidsgiver og hvem som er arbeidstaker, og at eventuelle tvister lar seg løse gjennom rettsapparatet. YS er ikke enig i denne vurderingen. En utfordring med rettslige avklaringer er den kostnadmessige siden. Det er kostbart å prøve en sak i retten. For en enkelt oppdragstaker vil det være svært vanskelig å bære denne byrden alene. Dessuten mener YS at det ikke bare er fremveksten av delingsøkonomi som gjør arbeidsgiveransvaret uklart.

Som en parallell til fremveksten av delingsøkonomi, ser man også fremvekst av nye og mer komplekse selskapsstrukturer, nye forretningsmodeller og digitalisering. Vi opplever nye former for arbeidsdeling. Denne utviklingen skjer dessuten innenfor et globalt marked, noe som ytterligere bidrar til å øke kompleksiteten. Enkelte av våre forbund har erfart at dette

reiser store utfordringer for de ansatte fordi den tradisjonelle rollefordelingen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er i endring.

En betydelig del av ansattes sosiale rettigheter er knyttet til selve ansettelsesforholdet. Opprettelse av bemanningsselskaper innenfor konserner som leverer tjenester til andre deler av konsernet på tvers av landegrenser, er med på å gjøre arbeidsgiveransvaret uklart. YS-forbundet Parat er nå i gang med en rettslig prøving av arbeidsgiveransvaret innenfor luftfarten. Denne saken er per i dag ikke avklart. Etter vårt syn illustrerer Parats søksmål overfor Norwegian hvilke konsekvenser det kan ha for arbeidstakere når det er uklart hvem som har det formelle arbeidsgiveransvaret. YS mener denne saken underbygger behovet for en klargjøring av arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet i lovverket.

### 5.5.3 HMS

Aktiviteten som utføres av tjenesteyterne innenfor delingsøkonomi/plattformøkonomi, kan være aktiviteter som tidligere ble utført av ansatte arbeidstakere, underlagt HMS-regelverk og øvrig vernelovgivning. Vi minner om at det er gode grunner for at slike vernelover finnes.

Delingsøkonomiutvalget har vurdert om enkelte HMS-plikter, for eksempel forebygging, opplæring og risikovurdering, er elementer som man kunne sett for seg at en plattform kunne hatt ansvar for også overfor selvstendige oppdragstakere. Utvalget har også vurdert en plikt for plattformen til å sørge for at HMS blir ivaretatt for oppdragstakere selv om disse ikke oppholder seg fysisk hos virksomheten. Flertallet mener at utfordringen i en slik plikt er at plattformen kan mangle reell påvirkningsmulighet på den tilknyttede arbeidstakers arbeidsmiljø.

YS mener helse, miljø og sikkerhet er viktig både for kunde, tilbyder og plattformen. Hvis en alvorlig hendelse inntreffer på grunn av manglende fokus på HMS, kan det fort gå ut over anseelsen til aktørene i delingsøkonomien. Kundene kan føle at deres tilbud er mindre trygt. Derfor bør det også være i plattformens interesse å sette krav til HMS.

YS mener det foreligger lite faktisk kunnskap om HMS-utfordringene i delingsøkonomien. Fordi mye framstår som nytt i delingsøkonomien er det spesielt viktig å følge utviklingen.

**HMS-konsekvenser i delingsøkonomien må utredes for å vurdere om det er behov for å endre eller presisere regelverket.**

### 5.5.5 Trygderettigheter

Fremveksten av delingsøkonomien kan bidra til vekst i antallet selvstendige næringsdrivende innenfor lavtlønnede yrker, slik som personlig tjenesteyting, renhold og sjåføryrker. YS er bekymret over at personer med lav inntekt er mer sårbare ved bortfall eller reduksjon av inntekt ved manglende oppdrag eller sykdom. Erfaringer viser at det er et fåtall frilansere og selvstendige næringsdrivende som tegner frivillige forsikringsordninger. **YS er derfor enig med medlemmene Tinnlund og Mjåset når de mener at det bør utredes nærmere om det er behov for endringer i blant annet pensjons- og trygdeordninger for denne gruppen oppdragstakere.**

### 5.5.7 Lav inntekt

YS deler utvalgets bekymringer om at inntektsnivået for enkelte deltakere i delingsøkonomien kan bli for lavt og at det kan bli en konkurranse på oppdragstakernes godtgjørelse og arbeidsvilkår. YS ser det som naturlig at selvstendige oppdragstakere nå begynner å organisere seg og krever forhandlinger om betingelser i de digitale plattformene. Vi støtter derfor flertallet i utvalget som mener at tjenestetilbydere i delingsøkonomien, som ikke fastsetter priser direkte overfor kunden, og som må forholde seg til prisfastsetting av plattformen som benyttes, bør ha mulighet til å framforhandle kollektive avtaler med plattformdriver, selv om disse ikke kan anses som arbeidstakere.

**Som nevnt under 5.4.8 ber YS om at alle arbeidstakere og oppdragstakere bør kunne organisere seg og forhandle kollektivt også der hvor motparten ikke er en arbeidsgiver i tradisjonell forstand.** Til eksempel bør Uber sjåfører kunne forhandle og forplikte kollektivt overfor selskapet Uber. Lovverket skal ikke være til hindring dersom en gruppe oppdragstakere vil ha hjelp og/eller går sammen om kollektive forhandlinger om betingelser. Det må derfor utredes om arbeidstvistloven eller annen lov må tilpasses for å ivareta alle tilknytningsformer. Retten til å organisere seg er grunnleggende for alle arbeidstakere, også oppdragstakere.

### 7.1 Drosjemarkedet

Drosjenæringen er preget av stor konkurranse og lave lønninger.

Det er store ulikheter i hvordan drosjemarkedet fungerer i storbyene og i distriktene. Hvis man fjerner driveplikten vil det mange steder ikke være tilgjengelige taxier. Behovsprøvingen må opprettholdes for å sikre et tilstrekkelig drosjetilbud i hvert løyvedistrikt. Dette vil bl.a. være viktig for å ivareta samsfunnberedskapen. Når behovsprøvingen opprettholdes, er driveplikten nødvendig for å sikre det tilsiktede drosjetilbudet.

Kravet til drosjeløyver er med på å sikre at bransjen består av seriøse aktører. Det samme gjelder krav om tilknytning til drosjesentral. Drosjesentralene bidrar positivt til å drive mer i samsvar med lovverket med den kompetansen som disse innehar. Drosjesentralene er også viktig for kundene som har en instans hvor de kan henvende seg ved klager e.l. Et frislipp vil gå på bekostning av sjåførenes lønns- og arbeidsvilkår. YS mener det bør utredes om taxisentralene skal inneha løyvene og dermed arbeidsgiveransvaret for sjåførene.

YS støtter at krav om kjøreseddel må opprettholdes for å sikre at sjåførene har nødvendige kvalifikasjoner.

YS støtter også innføring av krav om at forbruker får en forhåndspris ved bestillingskjøring. Det sikrer forutberegnelighet for forbrukerne. YS er enig med flertallet i utvalget i at det kan være behov for å gjøre det enklere for forbrukerne å sammenligne priser mellom ulike drosjesentraler. YS støtter ikke at maksimalprissystemet oppheves. I områder med lav etterspørsel, slik som i spredt bebodde områder, vil dette kunne føre til en prisøkning

YS er positive til å ta i bruk ny teknologi i næringen. Eksempelvis er det ikke sikkert at man skal beholde dagens krav om taksameter, hvis dette kan erstattes på en tilfredsstillende

måte med annen teknologi. Det er også viktig å understøtte at drosjenæringen helt sikkert har noe å lære av Uber og andre tilbydere, når det gjelder å benytte teknologi til å gi kundene gode brukeropplevelser.

## **Kapittel 8: Skatt og avgift**

Rapporten har en god beskrivelse av hovedformålet med skatter og avgifter. De skal sikre det offentlige inntekter som kan finansiere fellesgoder, velferdssamfunnet og andre samfunnsoppgaver. Den demografiske utviklingen vil gjøre det vanskeligere å finansiere velferdsstaten i fremtiden. YS er bekymret over den fremtidige skatteinngangen.

Det forventes at roboter i større grad enn i dag vil ta over arbeidet til vanlige lønnsinntakere som betaler skatt. Enkelte foreslår derfor at roboter også skal skattlegges. YS mener det kan være hensiktsmessig å se nærmere på hvordan det norske skatteregimet best kan møte disse endringene.

Et viktig prinsipp for YS er at det legges til rette for at alle bidrar med å betale de skattene og avgiftene de skal. Til dette har Delingsøkonomiutvalget noen gode forslag.

Det pekes på at delingsøkonomien har potensiale til en omsetning på mellom 28 og 57 milliarder kroner om ti år. Dersom delingsøkonomien blir så stor i Norge har vi ikke råd til et skattesystem med mangler og skjevheter som gjør det mulig for delingsøkonomien å unngå å bli beskattet på lik linje med den tradisjonelle økonomien. YS er enige med utvalget om at aktører i delingsøkonomien bør beskattes på lik linje med andre. Det er spesielt inntektsskatt, arbeidsgiveravgift og merverdiavgift som har betydning. YS er usikre om dagens regelverk i tilstrekkelig grad fanger opp relevante sider ved delingsøkonomien.

Den «vanlige» tilbyder av tjenester i delingsøkonomien i Norge i dag er privatpersoner som hver for seg har liten omsetning via den enkelte plattform. De opererer både over og under minstegrensene i skattesystemet. Med vekst i delingsøkonomien kan beskjedne inntekter fra den enkelte i sum komme opp i betydelige summer. YS støtter derfor utvalgets forslag om å vurdere en forenklet skattebetaling av småinntekter fra tjenester som ellers ikke kommer til beskatning.

Utøvere i delingsøkonomien kan være arbeidstakere som er vant med at arbeidsgiver og myndigheter tar hånd om skatteinnbetalingene. Et relevant spørsmål er om disse setter seg inn i skatte- og avgiftsreglene. YS er derfor positive til utvalgets forslag om at det bør være obligatorisk for delingsøkonomiselskapene å rapportere inntekter fra oppdragene som formidles via plattformene. En slik opplysningsplikt gjør det mulig å få med inntekstopplysninger i den forhåndsutfylte skattemeldingen. Vi er også positive til at viktig informasjon om skatt bør være tilgjengelig på en sentral informasjonsside om delingsøkonomien, med linker til utdypende informasjon om skattespørsmål på Skatteetatens sider.

En annen sentral utfordring som etter vår mening ikke belyses nok i rapporten, er selskaper som ikke betaler selskapsskatt til Norge. Internasjonale selskaper som driver digitale plattformer med aktiviteter i det norske markedet har ikke nødvendigvis skatteplikt til Norge. Selskapenes globale strukturer muliggjør i tillegg utnyttelse av smutthull i det internasjonale skattesystemet. Fordi inntektsstrømmene går på tvers av landegrensener, er det et behov for økt internasjonalt samarbeid når det gjelder beskatning og regelverksutvikling. YS ønsker at



norske skattemyndigheter tar en aktiv rolle i et slikt internasjonalt samarbeid. Det må utvikles modeller for å sikre effektiv skatteinngang og rettferdig fordeling på tvers av landegrensar.

YS håper våre innspill kan bidra positivt til det vidare arbeidet.

Med vennlig hilsen  
YS – Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Jorunn Berland  
YS-leder

Gunn L. Kristoffersen  
seniorrådgiver