

Kristin Alsos, Kristin Jesnes,
Beate Sletvold Øistad og
Torstein Nesheim

Når sjefen er en app

Kristin Alsos, Kristin Jesnes,
Beate Sletvold Øistad og Torstein Nesheim

Når sjefen er en app

Fafo-rapport
2017:41

© Fafo 2017

ISBN 978-82-324-0416-2 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0417-9 (nettutgave)

ISSN 0801-6143 (papirutgave)

ISSN 2387-6859 (nettutgave)

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Summary	10
1 Innledning	13
1.1 Begrepet «delingsøkonomi»	14
1.2 Hva kjennetegner plattformøkonomien?	16
1.3 Plattformøkonomien og kreativ destruksjon	21
2 Data og metode	23
2.1 Kartlegging av plattformer	24
2.2 Kartlegging av tilbydere og bedriftskunder	24
2.3 Kvalitative intervjuer med plattformer	31
3 Forskning på plattformøkonomien	35
3.1 Omfang	35
3.2 Hva kjennetegner tilbyderne i plattformøkonomien?	39
3.3 Arbeid eller oppdrag?	41
3.4 Implikasjoner for helse, miljø og sikkerhet	46
3.5 Oppsummering	50
4 Omfanget av plattformøkonomien i Norge	51
4.1 Antall plattformer, størrelse og tjenester som tilbys	51
4.2 Hvor mange jobber via arbeidsplattformer i Norge?	53
4.3 Norske bedrifters bruk av arbeidsplattformer	60
4.4 Hvor stort kan det bli? Utviklingen framover	62
4.5 Oppsummering	64
5 Plattformer – kun en digital markeds plass?	67
5.1 En triangulær relasjon	67
5.2 Plattformens rolle i formidlingen	70
5.3 Oppsummering	76
6 Arbeidstaker eller oppdragstaker?	77
6.1 Hva kjennetegner et arbeidsforhold?	78
6.2 Arbeidsforhold i plattformøkonomien	79
6.3 Oppsummering	85

7 Helse, miljø og sikkerhet for tilbydere	87
7.1 Lite oppmerksomhet på forebygging.....	87
7.2 HMS-risikoen for tilbydere.....	88
7.3 Oppsummering.....	89
8 Myter om plattformøkonomien	91
8.1 Fire påstander	91
8.2 Avslutning	95
Vedlegg 1 Oversikt plattformer	101

Forord

I denne rapporten studerer vi formidling av tjenester i plattformøkonomien. Vi ser på hvilke digitale plattformer som finnes i det norske arbeidsmarkedet, og hvor mange av disse som formidler arbeidsoppdrag. Videre ser vi på hvor mange som tar oppdrag gjennom plattformer, og hva som kjennetegner relasjonen mellom plattformene og tilbyderne. Vi ser også på hvor mange virksomheter som setter ut oppdrag gjennom slike plattformer.

Prosjektet er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet og ble startet høsten 2016. I november 2016 leverte vi en delrapport, *Aktører og arbeid i delingsøkonomien*. Data fra delrapporten er inkludert i denne rapporten.

Vi vil gjerne takke alle som har latt seg intervju i forbindelse med prosjektet. Takk går også til Arbeids- og sosialdepartementets referansegruppe bestående av representanter fra arbeidslivets parter for innspill til prosjektet, samt til vår egen referansegruppe bestående av Jeremias Prassl (Oxford Law Faculty), Mijke Houwerzijl (Tilburg University), Marianne Jenum Hotvedt (Universitetet i Oslo) og Jon Erik Dølvik (Fafo). Prassl og Houwerzijl har som en del av prosjektet også skrevet oppsummering av situasjonen i Nederland og Storbritannia, og disse er publisert på rapportens hjemmeside. Hotvedts artikkel «The contract of employment-test. A Scandinavian approach to platform work» er også delvis finansiert av dette prosjektet.

Vi vil også takke Reinert Andreas Leirvik og Mona Sandersen i Arbeids- og sosialdepartementet for innspill og kommentarer samt Kristine Nergaard ved Fafo som har vært kvalitetssikrer. Til slutt takk til Fafos informasjonsavdeling for ferdigstilling av rapporten.

Oslo, november 2017

Kristin Alsos, Kristin Jesnes, Beate Sletvold Øistad og Torstein Nesheim

Sammendrag

Temaet for denne rapporten er digitale plattformer og plattformarbeid. Med plattformer menes i denne sammenheng digitale markedsplasser der tilbydere av en tjeneste kobles sammen med kunden. Tjenestene som formidles, kan være utleie av leiligheter, biler med mer eller arbeidsytelser som transport, rengjøring eller grafisk design. Vi har studert framveksten av plattformer i det norske markedet og har vært særlig opptatt av plattformer som formidler arbeid, og hva som kjennetegner relasjonen mellom virksomheten som eier plattformen, og den som utfører arbeidet, tilbydereren.

Plattformene og tjenestene som formidles, er i norsk offentlighet gjerne omtalt som «delingsøkonomi». Vi har valgt å bruke begrepet plattformarbeid og plattformøkonomi. Bakgrunnen for dette er at plattformene er det grunnleggende elementet for å definere en tjeneste som å tilhøre dette området, og det gir en bedre beskrivelse av hva vi omtaler, enn å bruke delingsøkonomi. Rapporten gir et bilde av omfanget av plattformarbeid, vurderinger om det foreligger arbeidstakerforhold i plattformøkonomien, og implikasjoner for helse, miljø og sikkerhet.

Til grunn for rapporten ligger ulike datakilder. Vi har foretatt en deskstudie og korte intervjuer for å få en oversikt over eksisterende plattformer. Dernest har vi gjennomført tre spørreundersøkelser til et representativt utvalg av befolkningen for å kartlegge antall tilbydere. Vi har også gjennomført intervjuer med elleve ulike selskaper som eier eller driver virksomhet i tilknytning til ulike plattformer. I tillegg har vi foretatt en litteraturstudie.

Hovedfunnet er at plattformøkonomien per i dag er et marginalt fenomen i Norge. I kartleggingen av antall plattformer skiller vi mellom plattformer som formidler utleie av gjenstander (kapitalplattformer), og plattformer som formidler arbeidsoppdrag (arbeidsplattformer). Vår gjennomgang viser at det finnes 30–40 arbeidsplattformer som henvender seg til norske tilbydere. Vi kan ikke se noen vekst i antall plattformer sammenliknet med høsten 2016, selv om det har vært en viss utskiftning med hensyn til hvilke plattformer som finnes. Mange av plattformene som opererer i Norge, formidler lokale, stedbundne tjenester. Dette gjelder både arbeidsplattformer og kapitalplattformer. Tjenestene som formidles gjennom arbeidsplattformene, er i hoved-

sak manuelt arbeid med lavere krav til kompetanse. FINN småjobber og Uber er de største arbeidsplattformene på det norske markedet.

Kartleggingen av personer som tar oppdrag via plattformer, er gjort både ved hjelp av kvantitative og kvalitative metoder. Vårt anslag er at mellom 10 000 og 30 000 personer har tatt oppdrag gjennom en plattform det siste året. De fleste av disse befinner seg på stedbundne plattformer (FINN småjobber, Uber) hvor arbeidet formidles digitalt, men utføres lokalt. Arbeid via ikke-stedbundne plattformer (Upwork, Freelancer) hvor arbeidet både formidles og utføres digitalt, ser ut til å være mindre utbredt.

Vi har også benyttet oss av surveydata og data som Oxford Internet Institute har hentet ut gjennom web scraping¹ for å kunne si noe om omfanget av virksomhetskunder som har tatt i bruk plattformer til å sette ut arbeid. 7 prosent av virksomhetene oppgir å gjøre det. Antallet virksomheter som har lagt ut oppdrag på de engelskspråklige ikke-stedbundne plattformene, er foreløpig lavt. Programutvikling og teknologi er den kategorien jobber som er størst innen plattformarbeid som formidles online, også i Norge, og som vokser raskest internasjonalt.

Plattformarbeid innebærer en trepartsrelasjon hvor plattformen er et mellomledd mellom tilbyder og kunder. Det er først og fremst plattformene som setter rammene for interaksjon mellom tilbyder og kunde. Dette gjøres gjennom valg av tilknytningsform, betalings- og vurderingssystem og bruk av data og algoritmer til å matche tilbydere og kunder.

Arbeidsrelasjonene som per i dag finnes innen plattformøkonomien, kan karakteriseres som atypiske. Det dreier seg om selvstendig næringsdrivende uten egne ansatte, frilansere og små deltidskontrakter. Mange av plattformene inngår avtaler med tilbydere som forutsetter at tilbydere er selvstendig næringsdrivende eller frilansere.

Det kan diskuteres hvorvidt relasjonene mellom tilbydere og plattformene er å anse som arbeidstakerforhold i henhold til arbeidsmiljøloven. En slik vurdering er konkret og må gjøres i tilknytning til de enkelte relasjonene. Selv om plattformene ikke nødvendigvis utøver en tradisjonell form for ledelse og styring av tilbydere, ligger dette i til en viss grad innbakt i de tekniske løsningene som plattformene benytter seg av. Plattformene setter rammer for interaksjonen gjennom betalings- og vurderingssystemer og gjennom bruk av data og algoritmer til å koble tilbydere med kunder.

Det er få av plattformene som arbeider systematisk med å sikre tilbydernes arbeidsmiljø. Også blant de som ansetter tilbydere, synes det som oppmerksomheten rundt disse forholdene er liten. Blant risikofaktorene som trekkes

1 En metode for å trekke ut data fra nettsider.

fram, er uklare ansvarsforhold, alenearbeid og hvordan bruk av individdata som grunnlag for tildeling av nye oppdrag kan føre til stress for tilbyderne.

Ny teknologi og nye, kundevennlige løsninger skaper begeistring. Samtidig er det lett å avfeie kritiske røster som å være bakstreverske og teknologifiendtlige. Denne rapporten gir et bilde av plattformøkonomien sett fra et arbeidsperspektiv. Selv om plattformøkonomien er marginal i norsk arbeidsliv, kan den knyttes til bredere trender i arbeidslivet, som digitalisering, outsourcing og en framvekst av atypiske tilknytningsformer.

Flere forskningsrapporter har tatt til orde for at plattformøkonomien vil vokse. Samtidig er det vanskelig å skille plattformøkonomien fra selskaper som har eksistert gjennom lang tid. Det er nærliggende å tro at tradisjonelle virksomheter vil overta løsninger som skapes av plattformene, og at dette ikke bare vil kunne gjelde teknologi, men også tilknytningsformer. En slik utvikling vil kunne utviske skillet mellom plattformer og andre virksomheter og kan medføre at vi noen år fram i tid ikke lenger snakker om plattformøkonomi eller delingsøkonomi.

Summary

When the boss is an app

The topic of this report is digital platforms and platform work. In this context, 'platforms' refers to digital market places where providers of services, platform workers, are linked to customers. The services intermediated may include lease of assets, such as apartments or vehicles, or work, such as transport, cleaning or graphic design. We have studied the emergence of platforms in the Norwegian market, in particular on platforms that provide work, and the relationship between the platform companies and the platform workers.

Among the Norwegian public, the platforms and services that are provided are frequently referred to as 'the sharing economy'. We have chosen to use the terms 'platform work' and 'platform economy'. The reason for doing so is that the platforms' fundamental feature is the on-demand matching of supply and demand of services, and these services are not being shared, but paid for. The report provides a picture of the scope of platform work, assessments of whether the platform economy involves employment relationships, and its implications for health, safety and environment.

The report is based on various data sources. We have undertaken a desk study and interviews with various stakeholders to establish an overview of existing platforms. In addition, we have conducted three surveys among a representative sample of the population to identify the number of platform workers. We have also conducted interviews with eleven different companies associated with the platform economy. Finally, we have undertaken a study of relevant literature.

Our main finding is that as of today, the platform economy in Norway is marginal. In our identification of platforms, we distinguish between those that intermediate objects (capital platforms) and those that intermediate work assignments (labour platforms). There are 30–40 platforms that cater to the Norwegian market. We cannot observe any growth in the number of platforms since the autumn of 2016 although new platforms have emerged and others have disappeared. Many of the platforms that operate in Norway broker local services to local customers. This applies to capital as well as labour platforms. The services provided through the labour platforms mainly

include low-skilled, manual labour. FINN småjobber and Uber are the largest labour platforms in the Norwegian market.

Both qualitative and quantitative methods were used to identify people who work via platforms. In our estimation, between 10 000 and 30 000 people have undertaken assignments through a platform over the last year. Most of these are on platforms (FINN 'small jobs', Uber) where the work is intermediated digitally, but performed locally. Work through platforms (Upwork, Freelancer), where the work is both intermediated and performed digitally, appears to be less widespread.

Moreover, we have also used survey data and data obtained through web scraping conducted by Oxford Internet Institute to assess the number of client companies who use platforms to outsource work. Seven per cent of the companies report to have done so. Few companies have used English-language platforms to outsource work. Programming and technology are the largest category of jobs brokered online, also in Norway, and the fastest-growing category internationally.

Platform work involves a tripartite relationship in which the platform serves as an intermediary between the worker and the client. The framework for the interaction between the worker and the client is primarily established by the platforms. They do so through their choices of form of linkage, payment and assessment systems and the use of data and algorithms to match providers to clients.

The labour relationships that exist in the platform economy today can be characterised as atypical. They involve self-employed without own employees, freelancers and marginal part-time contracts. Many of the platforms have contracts with providers that require them to be self-employed or freelancers.

The extent to which the relationship between the providers and the platforms can be regarded as an employment relationship in the sense defined by the Working Environment Act, is debatable. Such assessments are concrete and must be made specifically for each individual relationship. Although the platforms do not necessarily exercise any traditional form of leadership and management of the providers, this is to some extent embedded in the technical solutions that the platforms are using. The platforms define the frameworks for the interaction through their payment and rating systems and their use of algorithms to link providers to clients.

Few of the platforms engage in systematic preventive efforts regarding the workers' working environment. Even those who employ the workers directly appear to pay little attention to such issues. Risk factors include unclear

responsibilities, working alone and stress related to the use of individual data in assigning work.

New technology and new customer-friendly solutions generate enthusiasm, and it is easy to dismiss critical concerns as reactionary and anti-technology. This report provides a picture of the platform economy seen from a labour perspective. Although the platform economy is marginal in Norwegian working life, it can be linked to broader tendencies in the labour market, such as digitalisation, outsourcing and emergence of new forms of atypical work.

Several studies have argued that the platform economy will grow. On the other hand, it is difficult to separate the platform companies from non-platform companies. It is reasonable to assume that traditional companies will adopt solutions created by the platforms, and this will apply not only to new technology, but also to on-demand work. Such trends may erode the distinction between platforms and other companies in the long run.

1 Innledning

Siden etableringen i 2008 og 2009 har de digitale plattformene Airbnb og Uber gått fra å være marginale selskaper i en norsk og internasjonal sammenheng til å bli godt kjente merkevarer. Siden den gang har nye plattformer blitt utviklet, både av gründerbedrifter og godt etablerte virksomheter. Plattformene posisjonerer seg som et mellomledd som kobler tilbydere av tjenester sammen med kunder. Tjenestene som leveres, kan enten innebære utføring av arbeidsoppdrag (transport, renhold) eller utleie (i motsetning til overdragelse) av kapitalgjenstander (for eksempel boliger eller biler). I stedet for at hver enkelt tilbyder må skape sin egen markeds plass fra bunnen av, tilbyr plattformen en allerede ferdig markeds plass som brukerne kan benytte seg av (Srnicek 2017).

Plattformene og de tjenestene som formidles, omtales gjerne som «delingsøkonomi». Begrepet er ofte brukt i media, og rundt sju av ti norske husholdninger hadde i 2017 kjennskap til minst tre ulike tilbydere innenfor delingsøkonomien. Flere har også benyttet seg av tjenestene: Én av tre husholdninger har benyttet minst én delingstjeneste (Berg & Kjørstad 2017). Selv om det finnes en rekke ulike plattformer, er bruken i Norge i hovedsak konsentrert om de tre store tjenestene: Airbnb, Uber og FINN småjobber (ibid.). Økonomisk har plattformene en begrenset betydning i norsk økonomi. Pedersen og medforfattere (2016) anslo omsetningen i 2015 til å ligge rundt 500 millioner kroner, noe som tilsvarte 0,16 promille av BNP.

Framveksten av digitale plattformer i det norske markedet har ført til en diskusjon om hvorvidt dagens reguleringer er godt nok tilpasset disse forretningsmodellene. Diskusjonen har vært knyttet til om reguleringene bør endres for å legge til rette for framveksten av delingsøkonomien, eller om nye forretningsmodeller må tilpasse seg dagens reguleringer. Denne diskusjonen har vært særlig knyttet til Uber og løyveplikten innenfor drosjetransport som gjør transport via Uber ulovlig med dagens regelverk. Men også andre spørsmål har kommet opp, herunder hvordan en skal sikre at inntekter fra delingsøkonomien innrapporteres til skattemyndighetene, hvilke rettigheter forbrukerne har, og hvilke vilkår de som utfører tjenester i delingsøkonomien, arbeider under.

I 2016 nedsatte regjeringen et eget utvalg som skulle vurdere muligheter og utfordringer med framveksten av delingsøkonomien, og utvalget framla sin rapport i februar 2017 (NOU 2017: 4). Delingsøkonomiutvalget framhevet i sin rapport flere positive sider ved delingsøkonomien. Den kan føre til økt innovasjon og vekst, sterkere konkurranse, bedre ressursutnyttelse, mer fleksible tjenester til en lavere pris og nye inntektsmuligheter. Utvalget skisserer også utfordringene for arbeidslivet. Forslagene utvalget satte fram, var i hovedsak konsentrert om oppheving av løyveplikten for drosjetransport samt tiltak som skulle legge til rette for at aktører i delingsøkonomien skal betale skatt og avgifter. Så langt har ikke disse forslagene blitt fulgt opp.

Formålet med denne rapporten er todelt: For det første kartlegger vi hvilke plattformer som tilbyr tjenester i Norge. Vi ser på antallet plattformer, hvor mange som tilbyr tjenester gjennom disse plattformene, og hvor mange virksomheter som kjøper tjenester via plattformer. For det andre undersøker vi hva som kjennetegner de jobbene som skapes gjennom disse plattformene, med hensyn til tilknytningsformer, helse, miljø og sikkerhet og kontroll og overvåkning.

1.1 Begrepet «delingsøkonomi»

It is a mystery who first used the term “sharing economy”. Perhaps it is appropriate that its ownership is shared. But it has left the term without a guardian and vulnerable to loose definitions (Stephany 2015).

Da begrepet «delingsøkonomi» først ble nevnt i norske medier i 2009, ble det referert til Lawrence Lessing, jussprofessoren som står bak Creative Commons.² Han brukte begrepet som en motsetning til den kommersielle økonomien: «I delingsøkonomien er ikke penger bare upassende; de er en gift. Å ‘hjelp til’ er ikke bare sjeldent i den kommersielle økonomien. Det er direkte underlig.»³

2 <https://voxpública.no/2008/12/wikipedia-modellen-settes-pa-pr%C3%B8ve/>. Creative Commons er en ideell organisasjon som vil gjøre det lettere for personer å bygge videre på arbeid som andre har gjort. Dette gjøres gjennom at det utstedes lisenser som gir uttrykk for hvilke opphavsrettigheter som er knyttet til produktet. Slike lisenser brukes blant annet av Wikipedia.

3 Sitat fra Lessings bok «Remix», referert på <https://voxpública.no/2008/12/wikipedia-modellen-settes-pa-pr%C3%B8ve/>

Selve bruken av begrepet og synet på delingsøkonomi endret seg da begrepet for alvor ble en del av den offentlige debatten i Norge i 2015, og da virksomheter som definerte seg inn under begrepet, økte i antall og omfang. Det er foreløpig ingen konsensus verken om hvilket begrep en skal bruke om dette fenomenet, eller om hvordan begrepet delingsøkonomi skal defineres (Sundararajan 2016). Begrepet er også omstridt fordi det i liten grad reflekterer spekteret av plattformer som plasserer seg inn under begrepet. Airbnb og Uber definerer seg som å tilhøre delingsøkonomien, men kan samtidig ikke beskrives som noe annet enn rent kommersielle selskaper. Samtidig finner en også ikke-kommersielle selskaper under samme begrepsparaply. De kommersielle og de ikke-kommersielle selskapene likner hverandre i formen, men tankesettet som ligger bak, er ulikt (Denoun & Valadon 2013). Både Couchsurfing og Airbnb formidler «underutnyttede ressurser» ved at Couchsurfing formidler overnatting på andres sofa, mens Airbnb formidler utleie av enkeltrom eller leiligheter/hus. Plattformenes fortjeneste og fortjenesten hos de som tilbyr varer eller tjenester, er imidlertid ulik. Der både Airbnb og tilbyder tjener penger, er Couchsurfing mer rettet mot det sosiale aspektet. For Airbnb har det kommersielle aspektet blitt tydeligere med tiden. Per i dag er det ikke uvanlig at også profesjonelle utleiere formidler leiligheter gjennom Airbnb, og Airbnb selv har varslet egendrevne utbyggingsprosjekter av leiligheter kun ment for utleie gjennom egen plattform.⁴ Paradoksalt nok kan det se ut som det er de kommersielle selskapene som i størst grad velger å fronte seg som en del av delingsøkonomien.

Hvorvidt en skal forlate «delingsøkonomi» som begrep på disse tjenestene, har vært diskutert i flere omganger, og også av delingsøkonomiutvalget. Jesnes og Nesheim (2015) mente begrepet «formidlingsøkonomi» var bedre, og la vekt på plattformenes rolle som formidler mellom to parter. I vår delrapport (Jesnes mfl. 2016) holdt vi fast ved begrepet delingsøkonomi som allerede da framsto som etablert i den offentlige diskusjonen.

I denne rapporten benyttes benevnelsen «plattformøkonomien», og arbeidet som tilbyderne utfører, omtales som «plattformarbeid». Dette innebærer ikke at innholdet er et annet, men at vi mener at begrepet er mer dekkende. Det er nettopp (de digitale) plattformene som er det grunnleggende elementet for å definere en tjeneste som å tilhøre dette området, og begrepet «plattformøkonomi» gir en bedre beskrivelse av hva vi omtaler, enn å bruke delingsøkonomi. Begrepene er også brukt av andre forskere (se blant annet OECD 2016, Farrell & Greig 2016, 2017). Det kan innvendes til dette at platt-

4 <http://e24.no/digital/Airbnb/utvider-virksomheten-naa-skal-de-bygge-leiligheter/24163294>

formøkonomi også blir brukt om tjenester som er langt videre enn det som er temaet for denne rapporten. I NOU 2017: 4 beskrives plattformøkonomien som også å omfatte medieplattformer, sosiale plattformer, betalingsplattformer og plattformer for kjøp og salg av varer. Den samme innvendingen kan imidlertid brukes om begrepet delingsøkonomi. Også dette brukes på ulike måter, og det omfatter langt flere plattformer og tjenester enn de som er temaet for denne rapporten (se for eksempel Kenney & Zysman 2016). Etter vår mening er det derfor mer hensiktsmessig å bruke plattformøkonomien som begrep, men å avgrense dette til å gjelde plattformer som fasiliteter tjenestetransaksjoner.

I det følgende skal vi se nærmere på plattformer som formidler tjenester, og hva som kjennetegner disse. I kapittel 2 vil vi redegjøre for hvilke data og metoder som ligger til grunn i rapporten, mens vi i kapittel 3 ser på eksisterende litteratur. Vi ser deretter på omfanget av plattformer, tilbydere og kunder i kapittel 4. I kapittel 5 gir vi en nærmere beskrivelse av relasjonene mellom plattformene og tilbyderne, før vi i kapittel 6 drøfter om relasjonene mellom arbeidsplattformene og tilbyderne kan betegnes som arbeidsforhold. Plattformenes arbeid med helse, miljø og sikkerhet er tema for kapittel 7. Avslutningsvis, i kapittel 8, diskuterer vi myter om delingsøkonomien.

1.2 Hva kjennetegner plattformøkonomien?

Som flere har pekt på, er de tjenestene som leveres av de digitale plattformene, ikke noe nytt fenomen (Prassl 2017; Meld. St. 27 (2016-2017), industrimeldingen). Den teknologiske utviklingen har imidlertid gjort at sammenkoblingen mellom tilbyder og kunde har blitt mer presis og effektiv. Både tilbydere og kunder har de nødvendige tekniske hjelpemidlene som forutsetter bruk av tjenestene. Ved hjelp av algoritmer (oppskrifter), kan plattformene koble sammen tilbydere og kunder med sikte på å få til en best mulig match. Sammenkoblingen går raskt og kan ta hensyn til et nesten uendelig antall kjennetegn ved hver av partene. Hvor mange avhenger bare av hvordan matchingen settes opp (hvordan algoritmene utformes), og hvilke data som puttes inn.

Vi legger her vekt på den sentrale rollen den digitale plattformen har i å formidle ytelser og tjenester (jf. Jesnes & Nesheim 2015; Roverud, Kjølvik, Jesnes & Nesheim 2016) og definerer plattformøkonomien ut fra tre elementer:

- Et mellomledd / en formidler i form av en digital plattform, som bidrar til
- å koble sammen komplementære aktører, som kan betraktes som tilbydere og kunder,
- hvor det finner sted en utveksling av et sett med ytelser fra tilbyder til kunde. Det kan det være et stort mangfold av ytelser, fra tjenester, utleie eller deling av eiendeler/eiendom til kapital, kompetanse og arbeidskraft.

Det følger av denne definisjonen at den digitale plattformen kan koble mange typer av aktører og tjenester, fra datingtjenester, ytelser som har et idealistisk grunnlag, via arbeidsoppdrag til en rekke kommersielle ytelser. Mellomleddet kan være kommersielt basert eller ikke, og det samme gjelder de aktørene som er involvert. I denne rapporten bruker vi begrepet «plattform» om den som eier den digitale plattformen, enten dette er en virksomhet eller en enkeltperson. Plattformenes funksjon som mellomledd innebærer at det etableres en trepartsrelasjon mellom den som tilbyr en tjeneste, plattformen og den som etterspør en tjeneste.

De som leier ut sine kapitalgjenstander eller utfører arbeidsoppdragene, omtales i denne rapporten som «tilbydere». Begrepet kan gi en assosiasjon til at tilbyderne er selvstendig næringsdrivende. Det trenger de imidlertid ikke være. Enkeltpersoner som leverer arbeidsoppdrag, kan ha ulik juridisk status alt etter hva som kjennetegner relasjonen mellom denne personen og plattformen eller kunden (se kapittel 6). I prinsippet kan en finne både selvstendig næringsdrivende, frilansere/oppdragstakere og arbeidstakere på tilbydersiden i tillegg til ordinære virksomheter.

Den som etterspør en tjeneste, omtales i det følgende som «kunde». Kunden kan være privatperson eller virksomhet (se nedenfor).

Tre hovedskiller

Det finnes ulike måter å systematisere plattformene på. I vår tilnærming har vi tatt utgangspunkt i tre hovedskiller. Ett hovedskille går mellom plattformformer som formidler utlån av en kapitalgjenstand, og de som formidler en arbeidsytelse, med andre ord skillet mellom kapital- og arbeidsplattformer. Nabobil.no som formidler utleie av privatbiler, er en typisk kapitalplattform, mens FINN småjobber, som formidler mindre arbeidsoppdrag, er et eksempel på en arbeidsplattform. Skillet er imidlertid ikke absolutt. For det første består mange av ytelsene av en kombinasjon av kapital og arbeid. Et eksempel er Uber som både innebærer utlån av en bil og arbeid i form av å kjøre bilen. For det andre formidler enkelte plattformer ulike typer tjenester, der noen

innebærer utleie av gjenstander, mens andre innebærer en arbeidsytelse. Et eksempel på dette er Airbnbs tilbud i enkelte land, der tjenester som kurs og guiding også formidles over plattformen.

Et annet hovedskille er knyttet til hvilke aktører plattformen binder sammen gjennom sine tjenester. Da de første tjenestene innenfor plattformøkonomien dukket opp, var dette i hovedsak plattformer som bandt sammen privatpersoner som tilbydere med privatpersoner som kunder (såkalt peer-to-peer, P2P), se tabell 1.1. Forretningsmodellene til både Uber og Airbnb var i starten bygget på å koble sammen privatpersoner. Dette skillet er nå i ferd med å viskes ut. Flere aktører henvender seg til både privatpersoner og virksomheter på tilbyder- og kundesiden, for eksempel ved at virksomheter nå også bruker Airbnb som markeds plass for å formidle sine eiendommer (business-to-peer, B2P eller business-to-business, B2B). Noen er også kun rettet mot bedriftsmarkedet (B2B). Dette gjelder for eksempel Gelato, som formidler trykkeritjenester. I og med at vi i denne rapporten er særskilt opptatt av formidling av arbeidsoppdrag i plattformøkonomien, har vi imidlertid valgt å beholde skillet mellom personer og virksomheter på tilbyder- og kundesiden.

Siden plattformene per i dag sjelden ansetter tilbyderne, har mye av diskusjonen om arbeidet i plattformøkonomien så langt dreid seg om hva slags type arbeidsplasser og tilknytningsformer som vokser fram. I de tilfeller der det er en virksomhet som står som tilbyder, er forholdet mellom plattformen og virksomheten et næringsforhold. Eventuelle spørsmål om arbeidsforholdene i den tilbyende virksomheten er ikke særskilt for plattformøkonomien og er heller ikke et tema i denne rapporten.

Tabell 1.1 Oversikt transaksjonstyper og aktører

Tilbyder	Mellomledd	Kunde	Transaksjonstype
Person	Plattform	Virksomhet	P2B
Person	Plattform	Person	P2P
Virksomhet	Plattform	Virksomhet	B
Virksomhet	Plattform	Person	P

Kilde: Basert på Jesnes mfl. 2016

Det tredje hovedskillet gjelder ulike kategorier av arbeidsplattformer. Vi skiller mellom ulike typer av arbeidsytelser som formidles gjennom arbeidsplattformene, etter om disse er stedbundne eller ikke (Jesnes mfl. 2016; Jesnes & Nesheim 2016). Plattformer kan formidle ytelser som er stedbundne og dermed knyttet til lokale arbeids- og produktmarkeder, og ytelser som

er nettbaserte og uavhengige av geografisk lokalisering. De tjenestene som plattformene leverer, befinner seg i ulike markeder når det gjelder konkurranse om arbeidskraft og oppdrag. Dette skillet har likheter med en etter hvert vanlig inndeling først gjort av Stefano (2016), der det sondres mellom arbeid i form av «crowdwork» (en gruppe av personer som kan utføre arbeid) som kan utføres «online» og i prinsippet hvor som helst, og arbeid som gjøres her og nå («on demand»), det vil si arbeid som skal leveres på en bestemt fysisk plass, for eksempel transport og rengjøring. Begrepene «crowdwork» og «on demand» kan likevel skape forvirring, ettersom plattformer som spesialisierer seg på å levere tjenester «on demand», også er avhengige av et større antall tilbydere eller en gruppe («crowd») av tilbydere tilknyttet plattformen. Plattformer som formidler tjenester online, spesialiserer seg dessuten også på å tilby rask levering på forespørsel. Stedbundet og ikke stedbundet er derfor mer treffende begreper for å beskrive disse tjenestene i en norsk sammenheng.

Disse tre hovedskillene er etter vår vurdering særlig viktige i denne studien, hvor det er arbeid i plattformøkonomien som står i fokus. Vi tenker da på det arbeidet som gjøres av tilbyderne, og da i hovedsak der det er arbeidet som er selve leveransen. Også i de rene kapitalplattformene vil det utføres arbeid for å øke verdien på kapitalgjenstanden. For eksempel vil en tilbyder av en leilighet gjennom Airbnb utføre arbeidsoppgaver knyttet til å klargjøre leiligheten og overlevere nøkler. Det er imidlertid ikke selve arbeidsytelsen kunden betaler for, men tilgang til leiligheten. Det er flere interessante problemstillinger som kan oppstå i tilknytning til det arbeidet som eieren av leiligheten utfører, for eksempel om dette arbeidet skal skattlegges. I denne rapporten er vi imidlertid særlig opptatt av relasjonen mellom den som arbeider, og plattformen.

Arbeidsplattformer og plattformarbeid

Arbeidsplattformer og arbeidet tilbyderne utfører (plattformarbeid), kan sies å ha noen kjennetegn som skiller dem fra tradisjonelle virksomheter, herunder andre formidlere og tradisjonelt arbeid. Vi ser her først på kjennetegn ved plattformene og deretter på kjennetegn ved arbeidet som utføres.

Plattformenes mest særpregede kjennetegn er bruken av teknologi og hvordan denne brukes til å koble sammen tilbydere og kunder. Plattformene har bygget opp et «software interface», det vi kjenner som en applikasjon (app) eller et program i dagligtale. Srnicek (2017) omtaler programvaren som plattformenes viktigste ressurs. Appene muliggjør en enkel formidling av tjenester og varer mellom ulike aktører, personer og bedrifter. Ofte bru-

ker plattformene algoritmer for å koble ulike aktører sammen ut fra en rekke variabler. Det kan for eksempel være snakk om en virksomhet som trenger å få oversatt et dokument fra engelsk til fransk på en viss tid av døgnet. Algoritmene kan brukes til å finne den tilbyderen som er best tilpasset oppgaven, for eksempel en tilbyder med kompetanse i engelsk, fransk og oversetting, og som er ledig på en viss tid av døgnet, og koble denne tilbyderen sammen med virksomheten.

Teknologien brukes ikke bare for å koble tilbyder og kunde, men også for å optimalisere tjenestene for både kunder og tilbydere. Dette kan omfatte betalingstjenester, innsamling av data om hvordan tilbyderen utfører oppdraget, samt utvikling av vurderingssystemer knyttet til den enkelte tilbyder og kunde. Dataene kan brukes på ulike måter, herunder å forbedre de koblingene som skjer, og å gi tilbakemelding til tilbyderne og kundene slik at disse kan forbedre seg.

Plattformenes inntektsmodell er dessuten ofte knyttet til at de tar en andel av betalingen som tilbyderen mottar. Dette innebærer at en del av hver transaksjon mellom kunden og tilbyder tilfaller plattformen, enten i form av en prosentsats eller en fast sum av hver transaksjon. For de plattformene hvor programvaren fasiliteter koblingen og betalingen, innebærer det at volumet av transaksjoner kan øke uten at dette medfører økte utgifter for plattformen.

Arbeidet som utføres via plattformene, foregår på tvers av bransjer og omfatter en rekke forskjellige arbeidsoppgaver. Arbeidet har likevel visse kjennetegn (Stewart & Standford 2017⁵):

- Arbeidsmengden og arbeidstiden er varierende og er avhengig av etterspørselen.
- Tilbyderen skaffer selv til veie noe eller alt utstyret som trengs for å utføre oppgaven.
- Mange tilbydere må holde seg med arbeidsplass selv, hjemme eller i egen bil.
- Mange tilbydere får stykkprisbetalt, det vil si at de får betalt per oppdrag og ikke for tiden som har medgått til å utføre oppdraget.

Prassl (2018) peker på at til tross for variasjonen har forretningsmodellen til samtlige arbeidsplattformer ett viktig fellestrekk – en stor base av perso-

5 Stewart og Standford bruker begrepet «gig work» som er et annet begrep for det samme.

ner («a crowd») som er tilgjengelige for å ta tidsbegrensede oppdrag på kort varsel («on demand»). Det er denne tilgangen til oppdragstakere, kombinert med digitale løsninger, som gjør at plattformene kan levere mer effektive tjenester til en lavere pris enn etablerte virksomheter.

Selv om vi her framhever enkelte kjennetegn, er det ikke dermed sagt at alle plattformer eller alt arbeid som utføres via disse, har alle disse kjennetegnene. Som vi kommer tilbake til i kapittel 8, er grensene mellom plattformer og tradisjonelle virksomheter flytende, der de mest innovative løsningene vil forflytte seg mellom virksomheter uavhengig av om de definerer seg som en del av plattformøkonomien.

1.3 Plattformøkonomien og kreativ destruksjon⁶

Plattformer bidrar til verdi for tilbydere og kunder ved at de kan koble disse på en bedre, billigere eller ny måte, og bistå med ulike spesialiserte tjenester i forbindelse med denne formidlingen. Et viktig kjennetegn er at effekten øker jo flere som er koblet til plattformene, noe som omtales som nettverks-effekter. Jo flere tilbydere og kunder, jo større verdi har plattformen for den enkelte (Meld. St. 27 (2016-2017)). I slike verdinettverk er innovasjon viktig. Her er det en tendens til at «the winner takes it all» (Degryse 2016). Som følge av en kombinasjon av å være først ute og ha stordriftsfordeler på kostnads- og etterspørselssiden, kan en sikre et konkurransefortrinn som gjør det vanskelig for andre å få innpass.

Når det gjelder personkunder, ligger potensialet dels i a) at det blir lettere å koble tilbydere og en person eller bedriftskunde som trenger å få utført et arbeid, og b) at ytelser utført av en person (og formidlet via en tredjepart) lettere kan ta opp konkurransen med og utfordre «vanlige» bedrifter som leverer tilsvarende ytelser. Uber og Airbnb er eksempler på plattformer som kan endre konkurranseforholdene og bidra til disruptjon i etablerte bransjer (forstyrre eller fortrenge forretningsmodeller i disse bransjene). Transport, overnattingstjenester og renhold kan dermed bli levert av oppdragstakere eller frilansere som benytter de nye plattformene som formidlings- og markedsføringsledd. Kombinasjonen av innovative løsninger, ny teknologi og tilgang på personer med arbeidskraft og produksjonsutstyr fører til at etablerte aktører utfordres, og dermed såkalt kreativ destruksjon.

Hvilke detaljerte mekanismer som er i sving, og mulighetene for etablerte aktører (bedrifter med ansatte) til å møte konkurransen vil variere mel-

⁶ Basert på Jesnes og Nesheim (2016).

lom sektorer og mellom land. En «uberisering» er mulig der personer med arbeidskraft, kompetanse eller eiendeler (formidlet via plattformer) kan utkonkurrere bedrifter på markedet for personkunder. Ut fra det vi vet i dag, er slik kreativ destruksjon mest aktuelt på lokale markeder som krever fysisk tilstedeværelse. Konsekvensen kan være at bedrifter utkonkurreres av plattformer og app-støttede oppdragstakere.

Når det gjelder arbeid som blir utført for virksomheter, er utfordringene i mindre grad knyttet til de etablerte virksomhetenes overlevelse, men heller til hvordan en gitt virksomhet knytter til seg arbeidskraft. I løpet av de siste tiårene har virksomhetene i større grad blitt «disaggregert», gjennom at de tar i bruk underleverandører, innleide, tjenesteleverandører og oppdragstakere. Bedriften som aktør er minst like viktig som tidligere, men ut fra ideer om kjernekompetanse og tilgang på spesialiserte eksterne leverandører baserer de seg i dag i større grad på eksternalisering av selve arbeidet til andre. Å knytte sammen «personer med PC, kompetanse og ledig kapasitet» og virksomheter som skal ha utført et stykke arbeid gjennom arbeidsplattformer, bidrar til å styrke denne utviklingen. Innovative aktører som MTurk og Upwork gjør det lettere for bedriftene å få tilgang til personer som kan utføre IKT-arbeid uavhengig av fysisk lokalisering, samtidig som dette åpner for oppdrag og inntektsmuligheter for disse fjernarbeiderne. Det er gammelt nytt at bedrifters organisering omfatter både intern struktur (av ansatte) og eksterne oppdrags- og leverandørnettverk. De nevnte aktørene bidrar til å styrke denne utviklingen gjennom «outsourcing» av oppgaver.

2 Data og metode

I dette prosjektet har vi benyttet oss av en kombinasjon av kvalitative og kvantitative metoder, og vi har gjennomført en deskstudie. Datainnsamlingen ble gjennomført i perioden fra september 2016 til oktober 2017. I løpet av denne perioden har vi blant annet gjennomført flere spørreundersøkelser for å finne en framgangsmåte som kan brukes til å måle omfanget av de som jobber via plattformer. Vi har videre gjennomført intervjuer med drivere av plattformer og en deskstudie.

Det har vært to referansegrupper knyttet til dette prosjektet. En referansegruppe har vært organisert av Arbeids- og sosialdepartementet og har bestått av representanter fra partene i arbeidslivet. Denne har bidratt med innspill to ganger underveis i prosjektet. Den andre referansegruppen har vært organisert av Fafo, og foruten prosjektdeltakerne har den bestått av Jeremias Prassl (Oxford Law Faculty), Mijke Houwerzijl (Tilburg University), Marianne Jenum Hotvedt (Universitetet i Oslo) og Jon Erik Dølvik (Fafo). I tillegg har vi hatt et samarbeid med SIFO som parallelt med vårt prosjekt har gjennomført egne prosjekter om plattformøkonomien.

Gangen i kapittelet er som følger: Først presenteres hvordan vi har kartlagt plattformer, deretter tilbydere og bedriftskunder og til slutt de kvalitative intervjuene med plattformer. Tabell 2.1 gir en oversikt over de ulike metodene vi har brukt for å svare på de ulike problemstillingene.

Tabell 2.1 Oversikt metoder

Hva?	Metode
Kartlegge plattformer	Søk i Atekst, Retriever, Proff Forvalt, intervjuer med kontorfellesskap og partene i arbeidslivet
Kartlegge tilbydere	Surveyer for å finne en framgangsmåte som kan brukes til å måle omfang, Online Labour Index, data/opplysninger fra skattemetaten, nettsøk
Kartlegge bedriftskunder	Virksomhetssurvey, Online Labour Index
Arbeidsrelasjoner og HMS	Intervjuer med plattformer, deskstudie

2.1 Kartlegging av plattformer

Vi har brukt ulike metoder for å kartlegge antallet aktive plattformer i Norge. Som nevnt i delrapporten (Jesnes mfl. 2016) har vi vært i kontakt med partene i arbeidslivet, kontorfellesskap for gründere og oppstartsbedrifter, med god kunnskap om plattformøkonomien. Vi har også, i samarbeid med SIFO, opprettet en nettside hvor hvem som helst kan legge inn tips om delingsøkonomiske initiativer.⁷ Oversikten er delt via Fafo sine nettsider og på sosiale medier. Da denne oversikten er basert på innspill fra publikum, reflekterer den ikke nødvendigvis vår definisjon av plattformøkonomien, og oversikten er heller ikke uttømmende. Oversikten har likevel gitt et viktig innblikk i variasjonen av digitale plattformer i Norge og hva slags typer plattformer som assosieres med begrepet delingsøkonomi. Vi har også gjort søk på relevante søkeord i mediearkivet Atekst og hatt en løpende medieovervåkning gjennom Retriever. I tillegg har vi sett på plattformenes regnskaper og omsetning ved hjelp av Proff Forvalt.

I vår gjennomgang av forskningslitteraturen om plattformøkonomi har vi vektlagt studier som ser på omfanget av plattformøkonomien, hvorvidt arbeid via plattformer anses som arbeid eller oppdrag, og hvilke implikasjoner plattformarbeid kan ha for helse, miljø og sikkerhet.

2.2 Kartlegging av tilbydere og bedriftskunder

I løpet av studien har vi gjennomført flere spørreundersøkelser for å finne en god framgangsmåte som kan brukes til å måle omfanget av tilbydere. Dette har vi delvis lykkes med. Vi har derfor også sett på andre kilder, herunder Online Labour Index som estimerer antall tilgjengelige jobber, tilbydere og type jobber formidlet gjennom «online labour platforms», plattformer som formidler ikke-stedbundne tjenester. Denne har vi også brukt til å estimere i hvor stor grad norske bedrifter setter ut arbeid gjennom arbeidsplattformer. I tillegg har vi sett nærmere på nettsidene til konkrete plattformer og innhentet data og opplysninger fra skatteetaten. Vi trekker også veksler på data fra en virksomhetsundersøkelse fra 2016.

Survey blant tilbydere

I arbeidet med å komme fram til gode estimater på omfanget av plattformarbeid i Norge har vi testet ulike definisjoner og spørsmålsformuleringer ved

⁷ Listen er offentlig tilgjengelig på <https://list.ly/list/1ELE-delingsokonomien-eksisterende-tjenester>.

hjelp av Norstats omnibus, en representativ spørreundersøkelse som går ut ukentlig til et panel som består av om lag 1000 respondenter. I tre omganger har vi testet ulike spørsmålsformuleringer der vi har spurt hvorvidt personer har utført arbeid via ulike digitale plattformer, hvilke plattformer de har benyttet, og hvor hyppig de eventuelt har gjort dette i løpet av de siste tolv månedene, i tillegg til bakgrunnsvariabler som tilknytning til arbeidslivet (ansatt, arbeidsledig, student osv.), alder, utdanningsnivå og bosted. Hensikten har vært å finne fram til en tilnærming som gir det beste estimatet på hvor mange som arbeider via arbeidsplattformer i Norge, og deretter trekke fram de viktigste kjennetegnene ved disse, for eksempel alder, kjønn, utdanning, inntekt og tilknytning til arbeidslivet. De to første rundene utgjorde en del av delrapporten høsten 2016 (Jesnes mfl. 2016), mens den tredje runden inkluderes i denne rapporten. Vi mener at den siste runden gir det beste omfangs estimatet, da dette er mer i tråd med estimater vi har mottatt av plattformene selv.

Vi har gjort oss noen erfaringer gjennom de tre rundene. Siden det er vanskelig å avgrense og definere hva som menes med plattformarbeid, er vår erfaring at spørsmålsformuleringen bør være så konkret som mulig. Generelle spørsmål som «har du utført arbeid via digitale plattformer?» ser ut til å gi for høye estimater. Dette skyldes trolig at hva som menes med en digital plattform, ofte er uklart for mange. Spør vi derimot konkret og spesifiserer oppgaver og navn på plattformer, for eksempel «Har du jobbet som sykkelbud for Foodora?», ser vi at andelene som svarer bekreftende på dette, synker. I den tredje testrunden spesifiserte vi derfor både type arbeid og navn på de ulike plattformene. Fordi det er liten enighet om hva arbeid i plattformøkonomien omfatter, inkluderte vi både arbeidsplattformer og den største plattformen for utleie av innkvartering, Airbnb. Spørsmålsformuleringen omfattet de antatt største ikke-stedbundne arbeidsplattformene (Konsus, Upwork) og de antatt største stedbundne arbeidsplattformene (FINN småjobber, Foodora, weClean og Haxi). Uber ble ved en feiltakelse utelatt som svaralternativ fra den siste runden av surveyen. Vi har derfor kartlagt omfanget av Uber-sjåfører ved hjelp av data og opplysninger fra skatteetaten, som viser hvor mange personer i Norge som har hatt inntekter fra Uber i 2016. Skatteetatens data gir et svært presist omfangs estimat av Ubers tilbydere i Norge. I den tredje surveyrunden inkluderte vi også anbudstjenesten Mittanbud.no. Mittanbud.no assosieres i liten grad med plattformøkonomien, men er samtidig Norges største anbudstjeneste hvor privatpersoner og bedrifter kan sette ut jobber til små og store bedrifter. Mittanbud.no ble etablert i 2009 og eies, i likhet med FINN småjobber, av Schibsted Media Group. Hensikten med å inkludere Mittanbud.no i surveyen var altså å skille tilbyderne på arbeidsplattfor-

mene som assosieres med plattformøkonomien, fra den største, nettbaserte anbudstjenesten. Vi hadde også et åpent felt, hvor respondentene selv kunne oppgi eventuelle andre digitale plattformer/tjenester de hadde brukt for å skaffe seg betalt arbeid. Ulempen med denne tilnærmingen er at den kun fungerer så lenge aktive plattformer er kjent og eksisterer i et begrenset antall. Dersom plattformøkonomien brer om seg, og antallet plattformer blir langt flere enn i dag, må en bruke mer generelle problemstillinger. Etter vår vurdering vil det da være nødvendig å bruke langt flere spørsmål for å få respondentene til å forstå hva en ønsker å kartlegge.

I de to foregående surveyene brukte vi et panel hvor respondentene svarte på spørsmålene på nett. I den siste surveyen ble intervjuene gjennomført per telefon. Bakgrunnen for dette var at vi, i likhet med Kässi og Lehdonvirta (2016), antok at respondentene som svarer på nettsurvey, mest sannsynlig er mer aktive på nett enn den øvrige befolkningen, noe som kan bidra til at estimatene på hvor stor andel av befolkningen som jobber via arbeidsplattformer, kan bli for høye. Vi så dessuten et stort sprik mellom omfangsestimatene fra surveyen og plattformenes egne omfangsvurderinger i de kvalitative intervjuene. Siden plattformarbeid per i dag er et relativt lite fenomen, er det avgjørende å supplere surveydata med kvalitative datakilder for å få gode estimater. Vi har derfor også brukt informasjon fra skattemyndighetene, medieovervåking og kvalitative intervjuer med daglig ledere i plattformene for å si noe om omfanget av plattformarbeid i Norge.

Online Labour Index

Kässi og Lehdonvirtas (2016) Online Labour Index (OLI) estimerer antall åpne jobber, tilbydere og type jobber formidlet gjennom såkalte online arbeidsplattformer der både kjøp og salg av arbeidskraft eller tjenester utføres digitalt. Dette tilsvarer plattformer som formidler ikke-stedbundne tjenester. Målet med indeksen er å kunne måle vekst i slikt arbeid på tvers av land og type jobb over tid.

Kässi og Lehdonvirta (2016) henter ut data fra plattformenes nettsider ved hjelp av web scraping, hvor en programvare henter ut store mengder data som ligger åpent tilgjengelig på plattformens nettsider, og API (programmeringsgrensesnitt) – et grensesnitt i en programvare som gjør at spesifikke deler av programvaren kan aktiveres («kjøres») fra en annen programvare. Et API gir utviklere og andre mulighet til å hente ut tilgjengelig informasjon fra for eksempel digitale plattformer.⁸ Det varierer hva slags informasjon

8 (<https://no.wikipedia.org/wiki/Programmeringsgrensesnitt>).

plattformene gjør tilgjengelig gjennom APIs og web scraping. OLI henter ut data fra disse plattformene én gang i løpet av 24 timer. Kässi og Lehdonvirta startet datainnsamlingen om type jobber i juni 2016 og om antall tilbydere i juli 2017. Dataene som OLI bygger på, kan si *noe* om omfanget av denne typen arbeid i Norge og omfanget av bedriftskunder i Norge. Ettersom vi kun har intervjuet én plattform som tilbyr ikke-stedbundne tjenester, er dette et godt supplement til vårt datamateriale. Samtidig er det viktig å være forsiktig med å tolke dataene da de inneholder flere feilkilder, som vi kommenterer i neste avsnitt.

OLI – antall ledige jobber

OLI samler inn data om antall ledige jobber og hva slags type jobber det er, fra de fem mest besøkte engelskspråklige onlineplattformene til enhver tid, herunder Fiverr, Freelancer, Guru, PeoplePerHour og MTurk. Plattformene i utvalget står for omtrent 60 prosent av all trafikk på de engelskspråklige ikke-stedbundne arbeidsplattformene (Kässi & Lehdonvirta 2016). Dataene ligger tilgjengelig på OLIs nettsider og dekker perioden fra 20. juli 2016 til dags dato (for rapporten sin del, 31. oktober 2017).

Det er flere mulige feilkilder i dataene:

- Kässi og Lehdonvirta (2016) benytter seg av maskinlæring, der programmet de bruker, lærer seg å kjenne igjen mønstre blant annet for å kategorisere de ulike jobbene.
- En annen feilkilde, som Kässi og Lehdonvirta (2016) selv kommenterer, er at det kan være tilfellet at jobber som blir lagt ut og ferdigstilt i løpet av et døgn, ikke telles med. Dette utgjør ifølge Kässi og Lehdonvirta (2016) et begrenset antall, og det vil ikke utgjøre en statistisk signifikant endring i datamaterialet.
- Norskspråklige plattformer er ikke regnet inn og kan innebære at omfanget er større i Norge enn det våre tall viser. Samtidig har vi begrenset med norske plattformer som formidler ikke-stedbundne tjenester i stor skala. FINN småjobber tar deler av det ikke-stedbundne markedet i Norge gjennom kategorien «IT, data og mobil», men dette har begrenset omfang. Dette betyr at vi til sammen, ved hjelp av ulike kilder, har en relativt god oversikt over dette markedet i Norge.

Vi har valgt å benytte oss av dataene fra april til oktober 2017, for å unngå mest mulig feilkilder da vi registrerer et hopp i dataene før april 2017. Antall

åpne jobber i perioden før april 2017 er relativt stabil, og vi kan ikke se noen vekst i antall åpne jobber i denne perioden.

OLI – antall arbeidere i Norge

OLI har siden juni 2017 også telt hvor mange som jobber via plattformer som formidler ikke-stedbundne tjenester (online), fra hvilke land disse kommer, og hva slags type jobb de utfører. Dette kan gi et estimat på antall tilbydere som er lokalisert i Norge. Utvalget av plattformer består denne gangen av fire plattformer, Fiverr, Freelancer, Guru og PeoplePerHour.⁹ Vi har hentet ut data fra 16. juni 2016 til 31. oktober 2017. Upwork er ikke med i OLI. Dette er en relativt kjent plattform i Norge, og ifølge plattformen selv hadde de omtrent 7900 registrerte norske frilansere i 2015, og av disse var det omtrent 100 frilansere per måned som tjente penger på tjenesten i Norge.¹⁰ Vi har gjort ulike søk på nettsiden til Upwork for å finne ut av hvor mange registrerte norske frilansere som har utført en jobb i 2017.

Det er også flere mulige feilkilder i dataene om tilbydere, i tillegg til de som ble nevnt i forrige avsnitt:

- Hvis en person har gjort en jobb i flere kategorier, telles de i alle kategoriene de har jobbet. Men dette er sjeldent tilfellet og fører ikke til en signifikant dobbelttelling, ifølge Kässi og Lehdonvirta (2016).
- Noen oppgavetyper/type jobber telles ikke alle dager. Eksempelvis er ikke kategorien kreativt arbeid og multimedia telt i oktober, og det er kun 19 observasjoner fra august. Kässi og Lehdonvirta (2016) bruker maskinlæring for å fordele jobber inn i yrkeskategorier, og det kan dermed tyde på at noe har gått galt i den prosessen. Dette har vi tatt høyde for i analysen og brukt egne estimater basert på de foregående månedene.
- Aktive tilbydere defineres som de som har gjort en jobb siste 28 dager. Inaktive tilbydere kan utgjøre en feilkilde i de tilfellene en ikke klarer å skille dem ut ved hjelp av de metodene som brukes.

Alternative kilder om tilbydere

Vi ønsket å supplere spørreundersøkelsen med alternative kilder om tilbydere. FINN småjobber og UberPOP er ifølge SIFO de to delingsøkonomitjenestene som formidler arbeid som benyttes mest i Norge. 12 prosent har

9 <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/measuring-the-supply-of-digital-labour-how-the-oli-worker-supplement-is-constructed/>

10 <http://www.thewaterfront.no/den-nye-arbeidshverdagen/>

erfaring med Uber og 6 prosent med FINN småjobber (Berg & Kjørstad 2017). I spørreundersøkelsen vi gjennomførte i forbindelse med delrapporten, fant vi også at FINN småjobber var den største aktøren i plattformøkonomien som formidler arbeid i Norge, deretter kom UberPOP (Jesnes mfl. 2016). Vi har derfor innhentet data og opplysninger fra skatteetaten om UberPOP og søkt på FINN småjobber sitt nettsted og talt antall tilbydere og jobber på ulike tidspunkter.

UberPOP

Vi har fått innsikt i skatteetaten sine data for antall personer som har hatt inntekter gjennom UberPOP i løpet av 2016, samt tilgjengelige bakgrunnsdata. Skatteetaten har i tillegg registrert antall sjåførere som tjente penger gjennom Uber i andre halvdel av 2015, men vi har valgt å basere oss på tallene fra 2016 siden det utgjør et helt år og kan sammenliknes med en årslønn. Skatteetaten forteller at de har fått tilgang på pengestrømninger fra Uber til sjåførere, men ønsker ikke å gå nærmere inn på metoden de har brukt for å innhente opplysninger om Uber-sjåførene. Sjefen for Uber Norge, Carl Edvard Endresen, sier følgende om metoden:

Sjåførene får betaling for turene sine overført via vårt nederlandske selskap. Det er inntekter det informeres om i valutaregisteret. Jeg regner med at skattemyndighetene kan gå inn der og finne inntekter som kommer fra Nederland.¹¹

UberPOP er tjenesten til Uber hvor personer uten løyve kjører andre privatpersoner.¹² Uber har også andre tjenester i Norge, UberBLACK og UberXXL. UberBLACK kobler sjåførere med løyver og limousiner med passasjerer gjennom mobilapplikasjonen. UberXXL kobler sjåførere med løyver og minibuser med passasjerer gjennom mobilapplikasjonen. Vi har kun data på UberPOP, og det er denne tjenesten som er mest interessant i denne forbindelsen, ettersom UberPOP-sjåførene ikke har løyver og i prinsippet er en P2P-tjeneste. Basert på oversiktene/opplysningene fra skatteetaten kan vi si noe om antall Uber-sjåførere, kjønn, alder, landbakgrunn og inntekt.

11 <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/uber/uber-sjefen-mener-sjaafoerene-er-satt-skatt-matt/a/24004732/>

12 Tjenesten UberPOP er satt på vent i Norge fra 30. oktober 2017.

FINN småjobber

FINN småjobber kobler personer som ønsker å få utført mindre arbeidsoppgaver – små jobber – sammen med tilbydere. På sine nettsider presenterer selskapet seg som følger: «FINN småjobber er en markeds plass for kjøp og salg av tjenester mellom privatpersoner.»¹³ For å bli tilbyder via FINN, en «hjelper», må du lage en profil. FINN småjobber krever lite informasjon, men anbefaler tilbydere å laste opp bilde, informasjon om seg selv og foretrukket betalingsmåte for utførte småjobber.¹⁴ Tilbyder må også indikere hva slags type småjobb han/hun ønsker å utføre, og i hvilke områder han/hun ønsker å utføre småjobber i. FINN småjobber opererer med følgende kategorier: bryllup, selskap og events, fiksing og sjauing, hjelp i hverdagen, kontor og data, undervisning, kurs og rådgivning, andre småjobber – og mange underkategorier under disse.

Vi har ved tre tilfeller vært inne på nettsiden til FINN småjobber og talt opp antall personer som er registrert som «hjelpere», og hvor mange jobber disse har hatt. De tre tidspunktene for telling var i oktober 2016, mars 2017 og september 2017. I løpet av perioden vi har studert, endret FINN småjobber praksis for visning av tilbydere på plattformen. Den nye modellen innebærer at kun 20 prosent av tilbyderne ligger ute i søket, mens 80 prosent søker på jobber direkte og ligger ikke ute i oversikten over tilbydere.¹⁵

Virksomhetssurvey

Våren 2016 ble det gjort en survey av norske virksomheters bruk av ulike tilknytningsformer for arbeid (Nesheim 2017). Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 23.–28. mai 2016. Den var rettet mot private og offentlige virksomheter med ti eller flere ansatte. For private virksomheter var gruppen med fem–ni ansatte også inkludert. Respondentene var HR- eller personalansvarlige, alternativt daglig leder i virksomheten og analysen bygger på svar fra 1268 virksomheter, i privat og offentlig sektor. Resultatene ble presentert i delrapporten (Jesnes mfl. 2016) og i Nesheim (2017). I denne rapporten drøftes resultatene fra virksomhetssurveyen opp mot funnene fra Online Labour Index (OLI).

13 <https://hjelpesenter.finn.no/hc/no/articles/200048452-Hva-er-FINN-sm%C3%A5jobber->

14 <https://www.finn.no/smajobber/profiler/242532057/endre/>

15 Opplysninger gitt av FINN småjobber per telefon.

2.3 Kvalitative intervjuer med plattformer

Vi har gjennomført intervjuer med representanter fra elleve plattformer, altså virksomheter som i media på en eller annen måte forbindes med plattform- eller delingsøkonomien. Noen av informantene har vi intervjuet flere ganger. Vi ønsket å intervju virksomheter som assosieres med plattformøkonomien, men også plattformer som har likhetstrekk med ordinære virksomheter. Vi har dermed benyttet oss av en bred definisjon av plattformøkonomi når vi har valgt plattformer til vårt utvalg, forstått som (i) et mellomledd /en formidler i form av en digital plattform, som bidrar til å (ii) koble komplementære aktører, som kan betraktes som tilbydere og kunder som (iii) utveksler et sett med ytelser fra tilbyder til kunde (Jesnes mfl. 2016, se kapittel 1). Dette har vi gjort for å vise spekteret i hva som i dag gjerne omtales som plattformøkonomi, men også for å vise likhetstrekk og overlappende elementer med ordinære virksomheter. Intervjumaterialet er dermed egnet til å belyse debatten om hvordan vi kan avgrense og definere det som har blitt kalt for delings- og plattformøkonomi.

I tillegg til at plattformen faller under den brede definisjonen, har vi hatt følgende utvalgs-kriterier: 1) plattformene må formidle arbeid, 2) det må være variasjon i aktivitet/bransje på plattformene, og 3) det må være variasjon i plattformen sin rolle i formidlingen. Ettersom vårt oppdrag har vært å undersøke omfanget av tilbydere i Norge og relasjonene mellom plattformene og tilbyderne, har vi i stor grad begrenset oss til plattformer som formidler sted-bundne tjenester.

Rekruttering

Rekruttering av informanter fra plattformene har vært tidkrevende. Vi har vært til stede på ulike arrangementer om delings-/plattformøkonomi for å få kontakt med plattformer, vi har forhørt oss med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner om kontakter, og ved noen tilfeller har vi spurt daglig leder i plattformene om å bistå oss i å komme i kontakt med andre plattformer. Start-up/gründermiljøet i Oslo er såpass lite at mange i dette miljøet kjenner hverandre. Flere av plattformene er små virksomheter med liten kapasitet, og det har vært mye oppmerksomhet rundt plattformene i media. Dette har også vært med på å gjøre det mer krevende å finne tidspunkter for intervju som passet for informantene.

Om utvalget

Utvalget består av en blanding av norske og internasjonale plattformer, men flest norske. Seks av elleve har tilbydere både i Norge og i utlandet. Plattformene i vårt utvalg dekker plattformer med henholdsvis personkunder og bedriftskunder, og noen har både person- og bedriftskunder.

Bedriftskundene varierer fra små til store bedrifter og fra norske til utenlandske bedrifter. Det ser også ut til at de fleste plattformene foreløpig opererer i Oslo-regionen, eller i andre storbyer som Bergen, Stavanger og Trondheim. Fem av plattformene er registrert innen bransjene drift av web-portaler eller programmeringstjenester, mens de øvrige er registrert i bransjer som samsvarer med arbeidet som tilbyderne utfører. De aller fleste av plattformene startet sin virksomhet i Norge etter 2014.

Temaene i intervjuene

Vi har intervjuet enten daglig leder eller annen leder i plattformen. Intervjuene varte mellom 30 minutter og 1,5 time. De fleste intervjuene ble gjennomført ved personlig møte, men noen intervjuer ble gjennomført på telefon eller via Skype. Vi stilte spørsmål om plattformens forretningsmodell, om plattformen anser seg som en del av delingsøkonomien, om de som tilbyr arbeid via plattformen (antall og hvem den typiske tilbyderen er), hva som kjennetegner relasjonen mellom plattform og tilbyder, og hvordan plattformen tilnærmer seg helse, miljø og sikkerhet. Intervjuene fulgte en semi-strukturert intervjuguide som sikret at de ulike temaene ble berørt i alle intervjuene, samtidig som vi hatt mulighet til å gå dypere inn i temaer når det har vært behov for dette.¹⁶

Plattformenes bruk av vurderingssystemer, hvor kunden evaluerer kvaliteten på tilbyderens arbeid, er ment å styrke kundens tillit til tjenesten. Samtidig setter disse systemene også rammene for tilbydernes lønns- og arbeidsvilkår og kan indikere en form for kontroll over tilbyderne. Da vi laget intervjuguiden, tok vi utgangspunkt i forarbeidene til arbeidsmiljøloven om arbeidstaker-/arbeidsgiverforholdet og har ikke gått dypt inn på de nevnte temaene. Vi har berørt vurderings- og betalingssystemer i intervjuguiden, men vi har i mindre grad spurt om virksomhetenes bruk av data og algoritmer. I etterkant ser vi at intervjuguiden kan ha begrenset spillerommet vårt noe når det gjelder å forstå den formen for kontroll som plattformene potensielt utøver overfor tilbyderne. Spørsmålene har heller ikke alltid vært

¹⁶ Intervjuguidene finnes på rapportens hjemmeside, se www.fafo.no/index.php/nb/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/nar-sjefen-er-en-app

oppfattet som like relevante av informantene, som i større grad var mer opp-tatt av betydningen av innovasjon og brukeropplevelser.

Anonymitet

Som vi var inne på i delrapporten (Jesnes mfl. 2016), har flere av plattformene i Norge og i utlandet tidligere vært forsiktige med å oppgi informasjon som de anser som forretningshemmeligheter (se bl.a. Juel 2016; Office of National Statistics 2016). Vi har derfor ikke publisert informasjon om de enkelte plattformene, eller hvor mange tilbydere de har, med mindre denne allerede er offentlig tilgjengelig. De intervjuede plattformene er anonymisert.

3 Forskning på plattformøkonomien

I flere land viser forskningen hvordan det ordinære ansettelsesforholdet, fast ansettelse på heltid, suppleres av midlertidig arbeid, som blant annet formidles via digitale plattformer. Plattformøkonomien er et relativt nytt forskningsfelt, så kunnskapen er foreløpig begrenset. I dette kapittelet gjennomgår vi nasjonal og internasjonal litteratur om omfanget av plattformøkonomien, hva som kjennetegner de som jobber via plattformer, hvorvidt plattformarbeid anses som arbeid eller oppdrag, og hvilke implikasjoner dette arbeidet, både organiseringen og arbeidet i seg selv, kan ha for helse, miljø og sikkerhet (HMS).

Først tar vi for oss litteratur om omfang av plattformøkonomien og demografien blant tilbydere. Deretter tar vi for oss litteratur av mer juridisk art som ser nærmere på om de som jobber via plattformer, er arbeidstakere eller selvstendig næringsdrivende. Til slutt ser vi nærmere på hvilke implikasjoner plattformarbeid kan ha for helse, miljø og sikkerhet.

3.1 Omfang

Ulike framgangsmåter har blitt brukt for å kartlegge omfanget av arbeid i plattformøkonomien. I det følgende gjennomgår vi forskning på plattformøkonomiens omfang som helhet, deretter omfang sett fra kundesiden og til slutt omfanget av arbeid i plattformøkonomien. PWC (2016) anslår at plattformer i «samhandlingsøkonomien»¹⁷ i EU-landene omsatte for nær 4 milliarder euro, og at transaksjonene som ble utført via plattformene, var på 28 milliarder euro i 2015. Videre har de identifisert minst 275 ulike plattformer. Pedersen mfl. (2016) har brukt en kombinasjon av intervjuer og data som plattformene selv har gjort tilgjengelige, og anslår at de delingsøkonomiske

¹⁷ Definert som «virksomheter som bruker digitale plattformer som kobler tilbydere og kunder og lar dem dele tilgang til gjenstander, ressurser, tid og ferdigheter i en skala som ikke før har vært mulig» (PWC 2016, s. 23).

initiativer som er aktive i Norge, omsatte for 500 millioner kroner i 2015. Videre forventer de en høy vekst i årene som kommer. De estimerer at den norske plattformøkonomien vil vokse med 60 prosent årlig og ha en omsetning på 42 milliarder kroner i 2025. Estimerer basert på ekspertintervjuer og tilgjengelige data fra plattformer gir et viktig innblikk, men samtidig er disse datakildene lite gjennomsluktige og vanskelige å replisere i videre studier. Det er dermed utfordrende å produsere sammenliknbar statistikk over tid. Plattformene kan også ha liten interesse av å offentliggjøre egen statistikk knyttet til for eksempel markedsandeler, inntjening og vekstrater, da konkurrerende plattformer kan benytte slik informasjonen til sin fordel (Kässi & Lehdonvirta 2016).

Forbruksforskningsinstituttet SIFO har i flere studier kartlagt privatpersoners holdninger til og kjøp av tjenester via plattformer som assosieres med delingsøkonomien (Slette-meås & Kjørstad 2016; Pettersen, Kjørstad & Rosenberg 2016; Berg & Kjørstad 2017). For eksempel hadde rundt sju av ti norske husholdninger i 2017 kjennskap til minst tre ulike plattformer innenfor delingsøkonomien. Én av tre husholdninger har benyttet minst én delingstjeneste (Berg & Kjørstad 2017). SSB har kartlagt privatpersoners bruk av netjtjenester eller apper til å ordne innkvartering og transporttjenester fra andre privatpersoner (såkalte peer-to-peer-tjenester). Resultatene viser at 8 prosent har brukt apper eller nettstedet spesielt laget for transportformidling, mens 3 prosent har brukt andre nettsteder, for eksempel Facebook. Det er særlig yngre personer som benytter seg av apper/internettsider for å ordne seg transport. 6 prosent av befolkningen har brukt Airbnb for å skaffe seg overnatting i løpet av de siste tolv månedene. Personer med høy utdanning og de mellom 35 og 53 år er noe overrepresentert i denne gruppen. SSB påpeker at det er utfordrende å måle utbredelsen av bruken av digitale plattformer fra forbrukernes/privatpersoners side, fordi tilbydere på plattformer som Airbnb består av både privatpersoner og næringsdrivende, og det er ofte vanskelig for kunden å vite om tilbyderen er privatperson eller næringsdrivende.¹⁸

I det følgende går vi nærmere inn på studier som ser på omfanget av tilbydere i plattformøkonomien, med vekt på arbeidsplattformer. Farrell og Greig (2016) har sett på bankkontotransaksjoner fra JP Morgans amerikanske kunder for å beregne hvor mange som deltar i plattformøkonomien. De fant at om lag 1 prosent av utvalget hadde hatt månedlige inntekter fra plattformøkonomien, og at bruken av arbeidsplattformer hadde mer enn tidoblet seg

¹⁸ <http://www.ssb.no/teknologi-og-innovasjon/artikler-og-publikasjoner/en-av-ti-handler-privat-innkvartering-via-nett>

fra 2012 til 2015. 0,4 prosent hadde hatt inntekt fra arbeidsplattformer, mens 0,6 prosent hadde hatt inntekt fra kapitalplattformer i en gitt måned. Et interessant funn er at personer benytter seg av arbeidsplattformer for å opprettholde inntektsnivået sitt når inntektene fra ikke-plattformarbeid (bort)faller, for eksempel ved arbeidsledighet. Tilbyderne på arbeidsplattformer hadde lavere sannsynlighet for å være sysselsatt i en ordinær jobb i de månedene hvor de hadde inntekter fra plattformarbeid. Fra et metodisk ståsted er bankkontoutskrifter en pålitelig datakilde, som også kan repliseres jevnlig. Farrell og Greigs (2016, 2017) metode er et interessant alternativ til tradisjonell arbeidsmarkedsstatistikk, men bare for de som får tilgang til slik informasjon fra bankene.

Det er også gjort flere tradisjonelle surveyundersøkelser, hvor utvalg av befolkningen har blitt spurt om sin befatning med digitale arbeidsplattformer. Huws og Joyce (2016) anslår at andelen av befolkningen som en eller annen gang hadde utført betalt plattformarbeid, var 9 prosent i Storbritannia og Nederland, 10 prosent i Sverige, 12 prosent i Tyskland og 19 prosent i Nederland. For flertallet av disse er plattformarbeid trolig mer et eksperiment enn en stabil inntektskilde. Andelen som oppga å ha arbeidet via digitale plattformer minst en gang i uken, var mellom 5 og 9 prosent, mens mellom 6 og 13 prosent arbeidet månedlig. Studien viser også at plattformarbeid først og fremst er et supplement til ordinære inntekter. Huws og Joyce (2016) understreker likevel at en liten minoritet har størsteparten av inntektene sine fra plattformarbeid, og hevder at dette handler om mangel på alternativer snarere enn et aktivt karrierevalg.

Tallene fra Huws og Joyces spørreundersøkelse er en del høyere enn tallene fra andre omfangsstudier, for eksempel Farrell og Greigs (2016) studie fra USA av bankkonto-transaksjoner og Ilsøe og Madsens (2017) studie fra Danmark. Dette kan skyldes nasjonale forskjeller, men illustrerer også at ulike målemetoder og definisjoner gir ulike estimater av plattformøkonomiens omfang. En metodologisk svakhet ved Huws og Joyces (2016) studie er at respondentene ble rekruttert via et kommersielt, nettbasert panel der deltakerne mottar en økonomisk kompensasjon for å delta i spørreundersøkelser, og at respondentene i studien derfor vil være mer aktive på nett enn befolkningen som helhet (Kässi & Lehdonvirta 2016). Da Fafo gjennomførte en liknende spørreundersøkelse i 2016, oppga om lag 10 prosent at de en eller annen gang hadde arbeidet via digitale plattformer – 2 prosent oppga å ha arbeidet ukentlig, 1 prosent månedlig og 6 prosent noen ganger i året eller sjeldnere. Vi vurderte disse tallene som overestimert, av samme grunner som nevnt ovenfor (Jesnes mfl. 2016).

I flere land er de statlige statistikkbyråene i gang med å tilpasse sine arbeidskraftundersøkelser for å fange opp arbeid som formidles via digitale plattformer. I Danmark ble spørsmål om digitalisering og plattformøkonomi tatt inn Danmarks Statistiks arbeidskraftundersøkelse i 2016. Ilsøe og Madsens (2017) studie av disse tallene viser at 1 prosent av den danske befolkningen har hatt inntekter fra arbeidsplattformer det siste året, mens 1,5 prosent har hatt inntekter fra utleie av eiendom eller eiendeler via kapitalplattformer.

I Norge ble det i 2016 stilt noen tillegsspørsmål til SSBs arbeidskraftundersøkelse for å fange opp andelen oppdragstakere/frilansere i arbeidslivet og hvor mange av disse som benytter internettbaserte portaler for å skaffe seg oppdrag. Omtrent 7 prosent av de sysselsatte oppgir at de har jobbet som frilansere eller oppdragstaker i løpet av de siste tolv månedene. 24 prosent av disse er tilknyttet internettbaserte portaler eller apper som formidler oppdrag. Mange av de som har brukt internettbaserte portaler eller apper for å skaffe seg oppdrag, har også benyttet seg av andre strategier. Det er ikke spurt om hvilke nettsider eller apper de har brukt, så dette kan variere fra mittanbud.no, hvor det stilles krav til at en har opprettet et enkeltmannsforetak, til FINN småjobber, hvor en kan ta oppdrag uten å ha et enkeltmannsforetak (Nergaard 2017: 24).

Samtidig som det er utfordrende å måle de digitale plattformenes påvirkning på arbeidsmarkedet og økonomien, medfører digitaliseringen nye muligheter for datainnhenting og analyse. Et eksempel på dette er Online Labour Index (OLI), der det benyttes «web scraping¹⁹» (Kässi & Lehdonvirta 2016). OLI måler tilbud og etterspørsel av arbeid på online arbeidsplattformer, gjennom registrering av alle oppdrag som legges ut på de til enhver tid fem største engelskspråklige online arbeidsplattformene. Indeksen oppdateres fortløpende og ligger som et åpent tilgjengelig datasett på OLIs hjemmesider. OLI registrerer kun ikke-stedbundne arbeidsplattformer, noe som betyr at stedbundne plattformer som Uber og Airbnb ikke er inkludert. Fra juli 2017 registrerer OLI også informasjon om et utvalg tilbydere fra de fire største ikke-stedbundne arbeidsplattformene: Fiverr, Freelancer, Guru og PeoplePerHour. Kässi og Lehdonvirta (2016) estimerer at det finnes om lag 3,5 millioner registrerte brukere på de fire plattformene, og at cirka 100 000 tilbydere arbeider minst én gang i uken. Forskerne anslår at det totale antallet tilbydere på online arbeidsplattformer globalt er minst dobbelt så høyt. De fleste tilbyderne på online plattformer befinner seg i India (24 prosent),

¹⁹ Bruk av programvare for å hente ut store mengder åpne og tilgjengelige data fra nettsider (https://en.wikipedia.org/wiki/Web_scraping)

Bangladesh (16 prosent) og USA. Oppsummert ser vi at deler av befolkningen verden over benytter seg av digitale plattformer for å skaffe seg inntekter, men at estimatene på omsetning og antall tilbydere varierer, både på tvers av land og på grunn av ulike måter å måle på. For flertallet av tilbyderne i vestlige land er plattformarbeid en kilde til biinntekter, samtidig som det finnes de som har dette som hovedinntektskilde. For tilbydere basert i Sørøst-Asia og Afrika sør for Sahara utgjør plattformarbeid ofte store deler av inntekten (Graham mfl. 2017). Flere studier viser at plattformøkonomien som helhet er i vekst, og spår at veksten vil fortsette i tiden framover. Det er likevel få av omfangsstudiene som er gjentatt over tid. Det finnes også studier som har fulgt personers inntekter fra plattformøkonomien over tid og hevder at veksten av tilbydere nå er i ferd med å flate ut.

3.2 Hva kjennetegner tilbyderne i plattformøkonomien?

Det finnes noen studier som har sett på hva som kjennetegner tilbyderne i plattformøkonomien, men kunnskapen er foreløpig begrenset. Generelt sett ser det ut til at tilbyderne i plattformøkonomien er en svært heterogen gruppe. Noen nyter godt av plattformenes fleksible entreprenørmuligheter, mens andre er mer eller mindre fanget i svært usikkert og dårlig betalt arbeid. Tilbyderne er ofte yngre enn gjennomsnittet i arbeidslivet for øvrig, mens andelen kvinner og menn varierer på tvers av plattform så vel som land. For mange representerer plattformene en kilde til tilleggsinntekter ved siden av annet arbeid, mens andre er undersysselsatte eller arbeidsledige (Codagnone mfl. 2016).

Ifølge Huws og Joyces (2016) survey utført i Sverige, Storbritannia, Tyskland, Østerrike og Nederland er det en relativt jevn kjønnsfordeling blant tilbyderne på arbeidsplattformer, med en liten overvekt av menn (mellom 56 og 62 prosent, avhengig av land). Det samme gjelder for tilbyderne som jobber ukentlig på plattformer. Unge personer er overrepresentert, særlig de aller yngste, under 24 år. Det er også de yngste aldersgruppene som oppgir å ha arbeidet oftest (ukentlig eller oftere). Personer under 35 utgjør rundt halvparten av tilbyderne i disse landene, fra 42 prosent i Nederland til 58 prosent i Sverige. Mellom 11 og 17 prosent er over 55 år.

Ilse og Madsens (2017) studie fra Danmark viser at mens yngre personer (20–29 år) er overrepresentert på både arbeidsplattformer og kapitalplattformer, er det forskjeller mellom plattformtypene når gjelder utdanning, etnisitet, tilknytning til arbeidsmarkedet og inntekt. Flertallet av de som

har hatt inntekter fra digitale plattformer, oppgir å ha tjent under 25 000 danske kroner årlig. Unge, midlertidig ansatte, lavtlønnede, lavt utdannede og personer med annen etnisk bakgrunn enn dansk er overrepresentert på arbeidsplattformene. Det er med andre ord først og fremst de på vei inn eller de som sliter med å få fotfeste i arbeidslivet, som tyr til plattformarbeid. På kapitalplattformene er bildet motsatt: Her er de med høy utdanning og inntekt overrepresentert, og alderssammensetningen er jevnere. En sannsynlig forklaring på det er at en må eie noe for å leie det ut, og at de med høyere inntekt og eldre personer eier i større grad enn de yngre. Med andre ord kan tilbyderne på de to ulike plattformtypene sies å tilhøre ulike grupper i befolkningen (Ilsøe & Madsen 2017). Farrell og Greig (2016) finner et liknende mønster i USA, der tilbydere på arbeidsplattformer har lavere inntekt enn snittet i arbeidslivet. Studien viser også at personer tyr til plattformarbeid i perioder hvor deres ordinære inntekt er lavere enn vanlig, og ved arbeidsledighet. På denne måten kan de opprettholde inntektsnivået i måneder hvor de tjener mindre. For de som er aktive på kapitalplattformer, bidrar derimot inntektene fra plattformer til å supplere inntekten, slik at de totalt sett har litt høyere inntekter de månedene hvor de har inntekter fra kapitalplattformer.

Et underliggende spørsmål er derfor om arbeid via plattformer er mulighetsbasert eller nødvendighetsbasert. McKinsey (2016) har sett på selvstendig næringsdrivende i USA og deler av EU (Storbritannia, Tyskland, Frankrike, Spania og Sverige), inkludert de som jobber via digitale plattformer, og har delt disse inn i fire kategorier: *free agents*, *casual earners*, *reluctants* og *financially strapped*. «Free agents» velger aktivt denne arbeidsformen og får mesteparten av inntekten fra dette arbeidet. «Casual earners» tjener penger på denne måten ved siden av hovedinntekt. «Reluctants» får mesteparten av inntekten sin fra arbeid som selvstendig næringsdrivende, men hadde foretrukket en fast jobb hvis de hadde funnet en som passet deres kompetanse og behov. «Financially strapped» jobber på denne måten for å få endene til å møtes. Ifølge McKinsey (2017: 8) utgjør «free agents» omtrent 30 prosent av de selvstendig næringsdrivende i USA og i deler av EU, «casual earners» utgjør 40 prosent, «reluctants» 14 prosent, og «financially strapped» utgjør 16 prosent. Med andre ord kan plattformarbeid være en kilde til fleksibilitet og en grei biinntekt for noen, mens andre er fullstendig avhengige av denne typen arbeid for å overhodet ha en inntekt.

Det er også gjort enkelte studier av hva som kjennetegner tilbydere på enkeltplattformer, særlig de store ikke-stedbundne plattformene, som Amazon Mechanical Turk og Upwork, og stedbundne plattformer som Uber (se f.eks. Irani 2015; Green mfl. 2013; Hall & Krueger 2015). Hall og Kruegers

(2015) studie av Uber-sjåførere i USA, utført i samarbeid med Uber, viser at disse skiller seg fra sjåførere i drosjenæringen på flere punkter. Det er få kvinnelige sjåførere (14 prosent), men likevel flere enn i drosjenæringen som helhet (8 prosent). Uber-sjåførene er i gjennomsnitt yngre enn den jevne drosjesjåfør. De har også langt mer utdanning enn snittet i drosjenæringen. Nesten halvparten av Uber-sjåførene har en college-utdanning eller mer, mot 18 prosent av sjåførene i drosjenæringen. 7 prosent er studenter. Når det gjelder etnisk bakgrunn, er hvite overrepresentert (44 prosent) sammenliknet med drosjenæringen generelt. Flertallet av Uber-sjåførene jobber deltid: 57 prosent jobber mindre enn 15 timer i uken, 86 prosent jobber mindre enn 35 timer i uken. Samtidig oppgir én av fire (24 prosent) Uber som sin eneste inntektskilde, og 16 prosent oppgir at Uber-inntekter er deres største, men ikke eneste, inntektskilde. Ifølge Hall og Krueger (2015) tjener Uber-sjåførere mellom 127 og 241 kroner i timen (15.60–29.65 USD), som er mer enn den jevne drosjesjåfør og langt mer enn den nasjonale minstelønnen på 59 kroner i timen (7,25 USD). Dette er imidlertid bruttoinntekt, før utgifter til for eksempel drivstoff, forsikringer, vedlikehold, avskrivninger og skatt er trukket fra. Flere har derfor pekt på at Uber-sjåførenes reelle timelønn i praksis ligger under minstelønnen i USA så vel som i Storbritannia (gjengitt i Prassl 2018).

3.3 Arbeid eller oppdrag?

Roverud mfl. (2017) peker på at plattformens rolle i formidlingen er avgjørende for hvor tett tilknytningen er mellom plattform, tilbyder og kunde. Hotvedt (2016) ser nærmere på om en plattform – Uber – kan anses som arbeidsgiver eller ikke ifølge arbeidsrettslige regler. NOU (2017: 4) stiller spørsmål ved om lovverket må endres for å tilpasses framveksten av plattformøkonomien, mens Hotvedt (2017, under arbeid) argumenterer for at det ikke er behov for endringer av selve lovverket, men en fornyelse av vurderingskriteriene for hva som er et ansettelsesforhold. I det følgende ser vi nærmere på de nevnte studiene.

Rammeverk for analyser av mellomleddene

Framveksten av digitale plattformer for arbeid kan anses som en del av en utvikling der trepartsrelasjoner får større betydning, samtidig som disse plattformene utviser stor variasjon når det gjelder forretningsmodeller og arbeidsmarkedsfunksjoner. Roverud mfl. (2017) peker på at i en situasjon

der kunnskapen om disse relasjonene er fragmentarisk, er det viktig med et begrepsskjema som på en systematisk måte fanger opp disse fenomenene.

For å forstå slike trepartsrelasjoner tar Roverud mfl. (2017) utgangspunkt i tre aktuelle funksjoner for mellomleddet. Dette er funksjoner som er aktuelle og relevante for alle mellomledd i oppdragsmarkedet, og ikke bare de som er digitalt basert.

- Formidling: Hvilken rolle har plattformene som formidler av oppdrag mellom en virksomhet som «skal ha utført et stykke arbeid», og en person som har kapasitet og kompetanse til å utføre dette arbeidet? Her kan det tenkes en rekke muligheter, fra en digital portal som åpner for at tilbydere og kunder får informasjon om hverandre, via medlemskap og andre verktøy som gjør det mulig å tjene penger på en transaksjon, til aktiv rådgivning i forbindelse med seleksjon av oppdragstaker. Det er også en mulighet for at mellomleddet velger bort denne funksjonen til fordel for andre roller.
- Kontrakt med den som utfører arbeidet. Hvilke kontrakter har de som utfører arbeidet, og hvem er deres formelle kontraktspartnere? Her vil det også være mange muligheter, fra at tilbyder bare har en formell kontrakt til oppdragsgiver, via frilanskontrakter med ulike grader av bindinger og forpliktelser, til ansettelseskontrakter mellom mellomledd og tilbyder.
- Organisering og ledelse av arbeidet. Skillet mellom entrepris og innleie er nettopp om det er mellomleddet eller kundevirksomheten som organiserer og leder arbeidet. Når det gjelder de nye digitale plattformene, kan det også tenkes flere muligheter, for eksempel at tilbyder med eget selskap står ansvarlig for arbeidet, at kundevirksomheten organiserer og leder arbeidet (som ved innleie), eller at mellomleddet tar på seg denne oppgaven.

Rammeverket beskriver tre funksjoner i dette markedet og åpner for stor variasjon i hvordan disse kan utføres. Dette åpner for en rekke tilpasninger og forretningsmodeller, basert på ulike kombinasjoner av funksjoner og ulike kombinasjoner av digitale elementer og annen samhandling.

Bruken av rammeverket illustreres i to empiriske studier (Roverud mfl. 2017; Bjørnstad & Hammer 2017). Førstnevnte analyserer tre mellomledd, mens den andre studien tar for seg syv mellomledd og to kunder innen mediebransjen. I det følgende vil vi trekke fram to interessante funn:

- Pressworks, MediaLounge og MB Flex (deler av denne) legger alle vekt på selve formidlingen mellom oppdragsgiver og oppdragstaker. Tilbyderne er knyttet til mellomleddet som frilansere, og mellomleddet har ikke noe an-

svar for kvaliteten på det arbeidet som blir utført. På den andre siden blir formidlingen ivaretatt på ulike måter hos de tre aktørene. Pressworks og MediaLounge legger vekt på formidling gjennom selve plattformen som knytter de to partene sammen. MB Flex legger større vekt på å bistå oppdragsgiver i utvelgelsen av oppdragstakere.

- Tre andre aktører kan beskrives som (forenklet) et frilansbyrå med ansvar for leveransen. Her legger mellomledet stor vekt på selve formidlingen. I tillegg utfører mellomleddene en funksjon som typisk gjelder for bedrifter innen forretningsmessig tjenesteyting (ansvar for kvalitet på tjenesten), samtidig som virksomheten er basert på tilbydere som er frilansere og ikke ansatte. Ett av disse byråene, Konsus, legger stor vekt på selve seleksjonen av tilbydere og oppfølging og ansvar for disse gjennom dedikerte prosjektledere som også er knyttet til bedriften som frilansere.

Juridisk klassifisering

Er de som jobber via plattformer, arbeidstakere eller selvstendig næringsdrivende? Dette er ett av de sentrale spørsmålene i både nasjonal og internasjonal litteratur om plattformøkonomi. Svaret på spørsmålet er avgjørende for hvilke rettigheter og ytelser en har krav på. Bedrifter ivaretar også en rekke funksjoner som arbeidsgiver, herunder HMS-ansvar, opplæring og andre plikter etter arbeidsmiljøloven og annen lovgivning.

Hotvedt (2016) peker på at selv om forretningsmodellen til Uber baserer seg på at tilbydere er selvstendig næringsdrivende, kan det reises spørsmål om Uber har arbeidsgiverplikter (s. 490). En vurdering av arbeidsgiverplikter etter arbeidsrettslige regler beror på en skjønnsmessig helhetsvurdering av relasjonen mellom sjåføren og Uber. Sentralt i denne vurderingen er likevel om sjåførene har løpende personlig arbeidsplikt, og om Uber har styringsrett.²⁰ Noe som setter det første i tvil, ifølge Hotvedt (2016), er at kontrakten gir frihet til å bestemme hvor ofte og hvor lenge sjåføren ønsker å være pålogget. Men forfatteren stiller samtidig spørsmål om hvor reell denne friheten er. Sjåførene kan stå i et avhengighetsforhold til Uber, altså at de er avhengige av inntektene fra Uber for å få endene til å møtes, og i så tilfelle er det sterke indiser på at sjåførene har et vernebehov. Målet med arbeidsmiljøloven er at de som har et vernebehov, får det, ifølge Hotvedt (2016). Andre elementer som taler for at det foreligger et arbeidstakerforhold, er Uber

²⁰ Personlig arbeidsplikt sier noe om den enkeltes avhengighets- og underordningsforhold til plattformen. Løpende arbeidsplikt betyr at tilbyder må stå løpende til disposisjon for plattformen.

sin mulighet til å deaktivere sjåførene fra plattformen dersom de får en lav rating fra kundene, samt måten Uber prissetter tjenesten på. Hotvedt (2016) konkluderer med at avtalen likner en arbeidsavtale, og at Uber kan ha enkelte arbeidsgiverplikter selv om Uber klassifiserer avtalen som oppdragsavtaler. Forfatteren understreker samtidig at en slik vurdering avhenger av konkrete omstendigheter og vernebehov hos den enkelte sjåfør.

I delrapporten fra dette prosjektet, *Aktører og arbeid i delingsøkonomien* (Jesnes mfl. 2016), fant vi likevel at noen av plattformene i Norge også benytter seg av faste ansettelse, altså små deltidskontrakter med mulighet for merarbeid, og disse plattformene anerkjenner sin rolle som arbeidsgiver. Det at noen virksomheter i plattformøkonomien også ansetter fast, er et poeng som har kommet lite fram i den internasjonale litteraturen, hvor plattform- eller delingsøkonomien nærmest har blitt synonymt med plattformer som knytter til seg selvstendig næringsdrivende og frilansere. En mulig forklaring på dette er at Norge skiller seg ut i en internasjonal sammenheng på grunn av sterke juridiske og sosiale normer om faste ansettelse.

Bør lovverket endres?

Ett spørsmål som har blitt diskutert i litteraturen, er om dagens lovverk er tilpasset framveksten av plattformøkonomien. Delingsøkonomiutvalget (NOU 2017: 4) konkluderte med at arbeidsmiljøloven er tilstrekkelig fleksibel til å håndtere eventuelle konflikter som kan oppstå som følge av tilknytningsformene plattformene benytter seg av, og at domstolen eventuelt vil håndtere tilfeller der det er uenighet om en er arbeidstaker eller selvstendig næringsdrivende. Videre konkluderte utvalget med at det ikke er grunnlag for å foreslå endringer i arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep, ei heller foreslå en ny kategori arbeidstakere med begrenset vern (s. 11). I dagens lovverk er det den enkelte, i dette tilfellet tilbyderen, som eventuelt må gå til retten for å få sin sak bedømt som en ansettelse. Dette kan by på utfordringer på grunn av ubalansen i maktforholdet mellom plattform og tilbyder.

Internasjonalt har den samme problematikken blant annet blitt møtt med forslag om en ny kategori av arbeidstakere (se bl.a. Harris & Krueger 2015; Taylor mfl. 2017). I Storbritannia har en regjeringsutnevnt kommisjon foreslått at tilbydere på arbeidsplattformer skal få status som «dependent contractors», som arbeidstakere med begrenset vern, og at denne gruppen dermed blir tydeligere definert i loven (Taylor mfl. 2017: 35).

Hotvedt (2017) argumenterer for at det ikke er behov for endringer av selve lovverket, men en fornyelse av vurderingskriteriene for å avgjøre de tilfellene som befinner seg i gråsonen, samt for å etablere en arbeidsgivernemnd for å

sikre enkel adgang til en slik avklaring. Nemnden er tenkt å være et supplement til domstolene, og formålet vil være å gi partene en enklere og billigere adgang til et tvisteorgan enn det de har. Hotvedt (2016) peker på at friheten til å velge arbeidsoppgaver og tid til utførelse av arbeid kan enten indikere autonomi, eller utsatthet – altså uforutsigelig arbeid med dårlige lønns- og arbeidsvilkår? Hun foreslår at retten i tillegg til den individuelle vurderingen av vernebehov tar plattformens forretningsmodell med i vurderingen. I hvilken grad har plattformen direkte og indirekte kontroll- og styringsmuligheter (via for eksempel vurderingssystemer, prissetting og algoritmer)? Hvis plattformen for eksempel velger å deaktivere tilbydere som får altfor dårlig vurdering fra kunder, kan dette være en god indikasjon på et arbeidstakerforhold, ifølge Hotvedt (2016).

Algoritmer og vurderingssystemer som styringsverktøy

Delingsøkonomiutvalget peker på at plattformer kan legge til rette for kundens instruksjon og styring av tilbyder gjennom vurderingssystemer (NOU 2017: 4: 54). Plattformenes bruk av vurderingssystemer er godt beskrevet i både norsk og internasjonal litteratur (se for eksempel Berg & Kjørstad 2017; Pettersen, Kjørstad & Rosenberg 2016; Krokan 2015; Lee mfl. 2015; Sundararajan 2016). Berg og Kjørstad (2017) beskriver vurderingssystemer som «grunnpilaren i tillitsrelasjonen mellom tilbyder og bruker» i delingsøkonomien (47). Pettersen, Kjørstad og Rosenberg (2016) og Krokan (2015) legger samtidig vekt på at kunder kan synes det er ubehagelig å gi negative tilbakemeldinger, og at brukervurderinger dermed kan gi et *for* positivt bilde av tjenestene, og dermed skaper de ikke den tilliten de er ment å skape.

Flere har imidlertid pekt på hvordan vurderingssystemenes og plattformenes bruk av data og algoritmer også fungerer som et styringsverktøy eller en form for ledelse (se f.eks. Lee mfl. 2015; Prassl 2018; Rosenblatt & Stark 2016). Ofte bruker plattformene innsamlede data og algoritmer for å koble sammen bedrifter som ønsker en spesifikk kompetanse, med en person som har en spesifikk kompetanse og er tilgjengelig. Lee mfl. (2015) benevner denne forretningsmodellen som «algorithmic management» – algoritmisk ledelse. Jobber blir tildelt og vurdert, og tjenesten blir optimalisert gjennom innsamlede data og bruk av algoritmer. Lee mfl. (2015) beskriver hvordan Uber og Lyft (en annen transporttjeneste som likner Uber) bruker data og algoritmer i arbeidsprosessen og ledelse som følgende:

«Independent, distributed drivers with their own cars are algorithmically matched with passengers within seconds or minutes, and the fare dynamically changes based on where passenger demand surges, all

through the app on their mobile phones. Drivers' performance is evaluated by passengers' rating of their service quality and drivers' level of cooperation with algorithmic assignment. Algorithmic management allows a few human managers in each city to oversee hundreds and thousands of drivers on a global scale.» (Lee mfl. 2015: 1)

Sitatet over illustrerer hvordan kundene gir tilbakemeldinger på hvor gode tilbyderne er med kundehåndtering/service, og hvor godt de utfører arbeidet. Plattformene får, gjennom systemet, vite hvor raske tilbyderne er til å svare på forespørsel. Noen plattformer benytter seg også av muligheten til å deaktivere tilbyderne, det vil si at de ikke lenger kan få arbeidsoppdrag gjennom plattformen dersom tilbydere får for dårlig vurdering. Styringsmulighetene som ligger i plattformenes vurderingssystemer, er elementer som kan tale for at det foreligger et arbeidstakerforhold, ifølge Hotvedt (2016).

Prassl (2018: 21) understreker at algoritmer som styringsverktøy har både positive og negative implikasjoner. På den ene siden kan dette føre til en forbedret kobling mellom tilbud og etterspørsel og kompetanse. På den andre siden kan dette ha enorme konsekvenser for arbeidet og arbeidsplassens sosiale, økonomiske og institusjonelle betydning.

3.4 Implikasjoner for helse, miljø og sikkerhet

Problemstillinger knyttet til plattformøkonomi og HMS-utfordringer er ofte diskutert som et sidetema i litteraturen, og det er få artikler som handler direkte om HMS-utfordringer i plattformøkonomien. Dette kan forklares med at arbeidet som utføres via plattformer, er såpass variert at HMS-risikoen må knyttes til det spesifikke arbeidet som utføres, heller enn plattformarbeid som sådan. For eksempel diskuterer Huws (2015: 2–3) hvordan utfordringene ved stedbundne arbeidsplattformer likner de vi finner i manuelle yrker med lavere kompetansekrav, knyttet til for eksempel opplæring, sikkerhetsutstyr og arbeidsklær, pauser o.l. Ved ikke-stedbundne arbeidsplattformer, der arbeidet utføres foran en pc, er det en risiko for skader og lidelser knyttet til stillesitting (muskel- og skjelettplager) og det å sitte mange timer foran en pc-skjerm (syn). Alenearbeid er en annen utfordring.

Deler av litteraturen forsøker likevel å diskutere hvilke utfordringer som kan knyttes direkte til hvordan arbeidet er organisert i plattformøkonomien, herunder at HMS-ansvaret blir outsourcet til den enkelte frilanser / selvstendig næringsdrivende, at de som jobber via plattformer, ofte jobber alene, at det er en større risiko for arbeidsmiljøutfordringer med kontroll og

overvåkning på grunn av teknologien som benyttes, risikofaktorer knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet og balanse mellom jobb og fritid. Vi vil i det følgende gjennomgå denne litteraturen.

Uklare ansvarsforhold

Plattformer baserer seg ofte på arbeidskraften til selvstendig næringsdrivende og frilansere. Ansvaret for et sikkert og trygt arbeidsliv er dermed også outsourcet til den enkelte tilbyder (se bl.a. Berg 2016; Degryse 2016; EU-OSHA 2015a; EU-OSHA 2015b; NOU 2017: 14, Jesnes mfl. 2016; Tran & Sokas 2017). Da det ofte er omdiskutert hvorvidt de som jobber via plattformer, er ansatte eller frilansere / selvstendig næringsdrivende, er det tilsvarende uklart hvem som egentlig sitter med HMS-ansvaret.

Delingsøkonomiutvalget (NOU 2017: 4) har drøftet tre ulike forslag: Det første er at plattformene kan ta HMS-risikoen selv om tilbyderne ikke er i et arbeidstakerforhold eller har arbeidsplass hos plattformen. Utfordringen her er at plattformen ikke nødvendigvis har mulighet til å kontrollere arbeidsmiljøet til den som jobber via plattformen, og at dette ikke nødvendigvis ønskes av tilbyderen. Denne løsningen innebærer at plattformene, selv om de ikke anses som arbeidsgivere, likevel har HMS-ansvaret overfor tilbyderen. Dette kan komplisere ansvarsforholdet ettersom HMS er arbeidsgiver sitt ansvar, ifølge arbeidsmiljøloven.

Det andre forslaget er at plattformene kan pålegges ansvar for enkelte HMS-plikter, som forebygging, opplæring og risikovurdering. Denne løsningen innebærer å gi plattformer noe av ansvaret som arbeidsgivere tradisjonelt har i dag.

Delingsøkonomiutvalgets tredje forslag er å pålegge plattformer et påseansvar, hvor plattformene har plikt til å påse at tilbyderne overholder HMS-bestemmelsene, for eksempel ved å se til at de tar kurs, overholder arbeidstidsbestemmelser og foretar risikovurderinger. Dette vil i så fall gi tilbyderne større ansvar i å overholde HMS-regler. Flertallet i delingsøkonomiutvalget konkluderte med at det ikke er behov for å endre regelverket knyttet til helse, miljø og sikkerhet som følge av plattformøkonomiens framvekst.

Tran og Sokas (2017) og Jesnes mfl. (2016) peker på at enkelte plattformer har gått vekk fra bruk av selvstendig næringsdrivende og i stedet ansatt tilbydere. Dette betyr at plattformene også tar på seg HMS-ansvaret som de tidligere outsourcet til den enkelte tilbyder.

Alenearbeid

En annen HMS-risiko som kan knyttes til forretningsmodellen i plattformøkonomien, er risikoen for alenearbeid og isolasjon. Valenduc og Vendramin (2016: 40) beskriver hvordan de som jobber via plattformer, ofte jobber alene og er isolerte, de mangler kommunikasjonskanaler med både kunden og plattformen, og de kan ikke utveksle informasjon med kolleger. Bråten (2016a) har studert HMS-utfordringer ved alenearbeid og påpeker at risikoen for ulykker, vold og trakassering er høyere, fordi en er utenfor syns- og hørselsrekkevidde fra sine kolleger.

I 2010 ble det tatt inn en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 4-1 (3) som innebærer at arbeidsgiver er pålagt å vurdere samt redusere risiko knyttet til alenearbeid. Arbeidsgiver skal også tilrettelegge for kontakt med andre arbeidstakere slik at den ansatte kan advare mot farer og varsle ulykker/farer, samt at dette kan hindre isolasjon og ensomhetsfølelse (Bråten 2016a: 8). Denne bestemmelsen gjelder imidlertid ikke for oppdragstakere.

Stordata og personvern

En problemstilling som i liten grad er behandlet i litteraturen om plattformøkonomien, er plattformenes innsamling og analyse av data og hvordan det kan gi muligheter for kontroll og overvåkning. Basert på en spørreundersøkelse blant arbeidsgivere i Norge har Bråten (2016b) sett nærmere på hvordan ny teknologi på et mer generelt plan gir muligheter for kontroll og overvåkning. Hvordan personinformasjon fra slike systemer registreres, lagres og brukes, har konsekvenser for ansattes personvern og arbeidsmiljø (ibid.). Delingsøkonomiutvalget (2017: 4) problematiserer også hvordan plattformøkonomien kan føre til at personvernet blir satt under press. Eksempelvis kan personopplysninger som formidles via plattformer, føre til at flere enn de som har et rettslig grunnlag for å behandle personopplysninger, får tilgang til disse, herunder andre tilbydere eller kunder (s. 69–70). Norheim og Graasvoll (2017) nevner for eksempel at personkunder kan følge (overvåke) Uber-sjåførens bevegelser gjennom appen. Dette er kun lovlig med informert samtykke. En annen utfordring er at personopplysninger (som personnummer, stedsangivelse, telefonnummer osv.) ofte må deles i forbindelse med transaksjoner via plattformer (ibid.). En tredje utfordring er brukertalere som deles gjennom vurderingssystemene, hvor det kan framkomme personopplysninger. Norheim og Graasvoll (2017) stiller spørsmål om hvorvidt bruk av plattformen i seg selv kan sidestilles med et samtykke om deling av personopplysninger som kan framkomme av vurderingssystemene, og framhever personvernlovens krav om at et samtykke skal være «frivillig, uttrykkelig

og informert» (s. 11). De utfordrer plattformene til å lage samtykkeløsninger som tydelig oppfyller de tre kravene i personvernloven.

Datatilsynet (2013) peker på hvordan den økende bruken av stordata, «big data», setter sentrale personvernprinsipper under press. Tilsynet hevder at mangel på åpenhet fra plattformene om hvordan de bruker dataene, er et problem. Datatilsynet understreker at verdien i stordata ligger både i sanntid, i framtidige bruksmuligheter og i salg av datasett. Sammenstilling av ulike datasett kan frambringe sensitiv informasjon og potensielt re-identifisere tidligere anonymiserte data. Stordata utfordrer dermed et grunnleggende prinsipp om at personvernsopplysninger kun skal samles inn for et spesifikt formål.

Organisatoriske og psykososiale arbeidsbetingelser

Organisatoriske arbeidsbetingelser handler om hvordan arbeidet er organisert, ledet og tilrettelagt, og de psykososiale arbeidsbetingelsene er ofte en konsekvens av det organisatoriske.²¹ Stefano (2016) diskuterer hvordan plattformarbeid kan føre til usikkerhet rundt inntekt, om en får oppdrag eller ikke, og stress relatert til tjenestelevering. Da oppdragene formidles og forventes utført her og nå («on demand») og svinger med tilbud og etterspørsel, vil tilbyderne ha få garantier knyttet til antall oppdrag og inntjening. Denne usikkerheten kan oppleves som en belastning for tilbyderne, ifølge Stefano (2016).

En del av litteraturen diskuterer også hvordan «on demand»-arbeid via plattformer kan viske ut skillet mellom jobb og fritid. Degryse (2016: 41–44) og Valenduc og Vendramin (2016: 37) trekker blant annet fram at for å få oppdrag må tilbyder være logget på og være klar til å ta de oppdragene som måtte komme. Tilbyder må også svare raskt for å få oppdrag, noe som kan øke stresset hos den som utfører arbeidet.

21 Se <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/psykososialt-arbeidsmiljo/>.

3.5 Oppsummering

- Digitale plattformer er et relativt nytt forskningsfelt, så kunnskapen er foreløpig begrenset. Det er gjort enkelte omfangsstudier på tvers av EU-land og i USA, og estimatene på omsetning og hvor mange som arbeider via digitale plattformer, varierer.
- Flere studier viser at plattformøkonomien som helhet er i vekst, og spår at veksten vil fortsette i tiden framover. Det er likevel få av omfangsstudiene som er gjentatt over tid, og som dermed kan si noe om utviklingen over tid. Det finnes også studier som viser at veksten av tilbydere på arbeidsplattformer har nådd toppen og er i ferd med å flate ut.
- Tilbyderne i plattformøkonomien er en svært heterogen gruppe. Noen nyter godt av plattformenes fleksible entreprenørmuligheter, mens andre er mer eller mindre fanget i svært usikkert og dårlig betalt arbeid. Tilbyderne er ofte yngre enn gjennomsnittet i det øvrige arbeidslivet. Andelen kvinner og menn varierer på tvers av plattformer så vel som land. Det er først og fremst de på vei inn eller de som sliter med å få fotfeste i arbeidslivet, som tyr til plattformarbeid.
- Mange av arbeidsplattformene baserer seg på at tilbyderne er selvstendig næringsdrivende. Hvorvidt arbeidsplattformene likevel har et arbeidsgiveransvar, er et mye diskutert tema i forskningslitteraturen. I flere land pågår det rettssaker hvor dette er til vurdering. Samtidig finnes det også plattformer hvor tilbyderne er ansatt på små deltidskontrakter og plattformen tar arbeidsgiveransvaret.
- Plattformenes bruk av algoritmer for å matche tilbud og etterspørsel og vurderingssystemer blir ofte trukket fram som verktøy som sikrer tjenestens kvalitet og tillit mellom kunde og tilbyder. Flere studier peker imidlertid på at plattformens bruk av algoritmer og vurderingssystemer også fungerer som et styringsverktøy eller en form for ledelse.
- Problemstillinger knyttet til tilbydernes helse, miljø og sikkerhet (HMS) er ofte diskutert som et sidetema i litteraturen, og det er få artikler som handler direkte om HMS-utfordringer i plattformøkonomien. Dette kan forklares med at arbeidet som utføres via plattformer, er såpass variert at HMS-risikoen må knyttes til det spesifikke arbeidet som utføres, heller enn plattformarbeid som sådan. Blant risikofaktorene som trekkes fram, er alenearbeid og hvordan usikkerhet om for eksempel inntekt og arbeidstid kan utgjøre en stressfaktor for tilbyderne.

4 Omfanget av plattformøkonomien i Norge

Plattformøkonomien er i vekst internasjonalt, men hvor stor er den i Norge? Hvor mange personer arbeider via plattformer? I dette kapittelet ser vi nærmere på plattformøkonomiens utbredelse i Norge. Vi har kartlagt hvor mange plattformer som operer i Norge, hvor mange personer som jobber via disse plattformene, og i hvilken grad norske bedrifter setter ut arbeid via plattformer. Å avgrense og estimere omfanget på noe det er liten enighet om hva er, er nødvendigvis beheftet med usikkerhet. Vår hovedkonklusjonen er likevel at plattformarbeid er et lite fenomen i Norge per i dag, men at denne måten å organisere arbeid på kan bli mer vanlig framover. For eksempel ser vi tegn til at mange av de digitale løsningene som assosieres med plattformøkonomien, tas i bruk av etablerte aktører i en rekke ulike bransjer.

4.1 Antall plattformer, størrelse og tjenester som tilbys

Delingsøkonomi eller plattformøkonomi er upresise samlebegreper på en rekke ulike tjenester på tvers av bransjer og landegrenser. Tidligere studier har kategorisert norske plattformer på ulike måter. Pedersen og medforfattere (2016: 9) har kategorisert plattformene etter i hvilken grad de deler kjennetegn med den idealtypiske delingstjenesten – «initiativer som ‘alle’ regner som en del av delingsøkonomien». De har også delt inn eksisterende plattformer ut fra hvilken type tjeneste de formidler (transport og bil, overnatting/eiendom, tjenester og «andre»). Pettersen og medforfattere (2017: 52) har utviklet en detaljert typologi for å forstå «delingsøkonomi som fenomen» i svært bred forstand. I tillegg til arbeidsplattformer og kapitalplattformer forstås samvirkeforetak, app-baserte tjenester for kjøp og salg av brukte eiendeler så vel som plattformer hvor ting/tjenester gis bort gratis, som en del av det bredere fenomenet delingsøkonomi.

Selv om noen aktører som ofte assosieres med plattformøkonomien, er ideelle virksomheter (for eksempel Bilkollektivet og Couchsurfing), er fler-

tallet kommersielle virksomheter som har til hensikt å tjene penger og gi utbytte til eierne. Mange av de ideelle bildelingsinitiativene ble dessuten etablert lenge før bruken av plattformmodellen skjøt fart. Å forstå kommersielle virksomheter (aksjeselskapet Nabobil) og samvirkeforetak med hensikt å gå i null (samvirkeforetaket Bilkollektivet) som en del av samme fenomen, underspiller disse forskjellene. Ser vi på arbeidsplattformene i vedlegg 1, er samtlige plattformer kommersielle, og vi finner både privatpersoner og virksomheter blant brukerne. Vår avgrensning av plattformøkonomien har dermed ikke privatpersoners «deling» av tid eller underutnyttede ressurser som utgangspunkt. Vi skiller mellom arbeidsplattformer og kapitalplattformer, men skillet er ikke absolutt. Selv på kapitalplattformer vil det være innslag av arbeid, da det å gjøre klar bilen eller leiligheten for utleie også krever en innsats fra tilbyder. På samme måte krever arbeidsplattformer som formidler transport, at tilbyderen bruker sin private bil, som jo er en eiendel. I realiteten er det snakk om arbeidsintensive og kapitalintensive plattformer – der enten det ene eller andre elementet er mest framtrædende (NOU 2017: 4).

Det norske plattformlandskapet

Vi har kartlagt aktive arbeids- og kapitalplattformer i Norge i to omganger, høsten 2016 og høsten 2017, med vekt på arbeidsplattformer (se vedlegg 1). I denne perioden har vi ikke sett en økning i antall plattformer. Høsten 2017 identifiserte vi mellom 30 og 40 arbeidsplattformer og i underkant av 30 kapitalplattformer. Med unntak av et fåtall store aktører er de norske plattformene i vedlegg 1 små oppstartsbedrifter, målt i både omsetning og antall tilknyttede tilbydere/ansatte. Flere av de store plattformene har hatt en eksplosiv vekst i omsetning de siste årene både i Norge og internasjonalt, men går samtidig med voksende underskudd. Omsetningen vokser likevel mange ganger mer enn underskuddet, noe som i prinsippet kan bety at plattformene kan bli lønnsomme på lang sikt.

Mange av plattformene som opererer i Norge, formidler lokale, stedbundne tjenester. Dette gjelder både arbeidsplattformer og kapitalplattformer. De fleste kapitalplattformene har med transport og utleie av bil, bolig og båt å gjøre (Nabobil og Boatflex). Det finnes også plattformer for utleie av klær (SoBo og Fjong) og én plattform hvor privatpersoner kan leie ut det meste – fra biler, båter og eiendom til møbler, verktøy og sportsutstyr (Leieting). Tjenestene som formidles, er i hovedsak manuelt arbeid med lavere krav til kompetanse, for eksempel levering av mat (Foodora), renhold (weClean) eller persontransport (Uber). Det finnes også tjenester med middels til høyere krav til kompetanse (helse- og omsorgsvikartjenesten uWork, konsulenttjenesten

Konsus). Vi ser også at mange av plattformene etablerer seg i bransjer hvor selvstendig næringsvirksomhet og løsere tilknytningsformer allerede er relativt vanlig, som for eksempel innen drosjetransport, renhold og medier og kommunikasjon.

Verdt å merke seg er at flertallet av tilbyderne på arbeidsplattformer i Norge er tilknyttet noen få, store plattformer: FINN småjobber, Uber og Foodora (se nedenfor). Blant kapitalplattformene er Airbnb den desidert største (Berg & Kjørstad 2017; Slette-meås & Kjørstad 2016). Bilutleietjenesten Nabobil opplever også stor vekst. De øvrige plattformene har liten omsetning og ser ut til å ha relativt liten aktivitet. Med unntak av FINN småjobber, som eies av Schibsted, Norges største mediekonsern, er de dominerende plattformene eid av utenlandske selskaper med milliardomsetning og virksomhet i en rekke land.

Da stadig nye plattformer kommer til mens andre faller fra, er oversikten i vedlegg 1 nødvendigvis et øyeblikksbilde. Det skyldes først og fremst at mange av plattformene er nystartede bedrifter på stadig søken etter sin optimale forretningsmodell – en del går dukken underveis, mens nye kommer til. Samtidig ser vi at etablerte virksomheter som ikke assosieres med begrepet delingsøkonomi, også tar i bruk de samme digitale løsningene, for eksempel bruk av vurderingssystemer og algoritmer som matcher tilbud og etterspørsel på mer effektive måter. Å sette et absolutt skille mellom plattformøkonomien og «tradisjonelle» virksomheter er dermed verken mulig eller hensiktsmessig. Slik sett kan arbeidsplattformene forstås som en del av en bredere utvikling i arbeidslivet, der forretningsmodellene og den digitale teknologien som assosieres med delingsøkonomi, tas i bruk innen en rekke ulike bransjer og næringer, alt fra hårkllipping (Cutters) til legetjenester (Dr Dropin).

4.2 Hvor mange jobber via arbeidsplattformer i Norge?

Mens antall aktive plattformer og omfanget på kundesiden i plattformøkonomien har blitt kartlagt i Norge tidligere (Pedersen mfl. 2016; Berg & Kjørstad 2017; Slette-meås & Kjørstad 2016), vet vi langt mindre om tilbydersiden, både med tanke på antall og hva som kjennetegner dem. Som vi så i kapittel 3, er det utfordrende å avgrense og definere hva som menes med plattformarbeid, og å fange opp denne måten å formidle arbeid på via tradisjonell arbeidsmarkedsstatistikk. I dette prosjektet har vi benyttet ulike framgangsmåter for å måle omfanget på tilbudssiden, altså hvor mange som jobber via

arbeidsplattformer i Norge – nærmere bestemt survey, kvalitative intervjuer, Online Labour Index (OLI) og data og opplysninger fra skatteetaten.

I surveyen testet vi i tre omganger ulike spørsmålsformuleringer som omhandlet hvorvidt respondentene har utført plattformarbeid, hvilke(n) plattform(er) de har brukt, samt hyppighet. Metoden er nærmere utdypet i kapittel 2. I delrapporten fra dette prosjektet (Jesnes mfl. 2016) presenterte vi foreløpige funn, som viste at om lag 10 prosent av befolkningen en eller annen gang hadde jobbet via arbeidsplattformer. Flertallet av disse (6 prosent) oppga å ha jobbet svært sporadisk – én gang det siste året eller sjeldnere. 2 prosent oppga å ha jobbet minst én gang i uken, 1 prosent hadde jobbet månedlig. 3 prosent svarte «vet ikke» (Jesnes mfl. 2016). 10 prosent av den sysselsatte befolkningen er likevel svært mange mennesker i absolutte tall. Til sammenlikning utføres cirka 1,5 prosent av årsverkene i Norge av innleide arbeidstakere, noe som utgjør i underkant av 50 000 personer (Nergaard 2016: 7). I lys av våre øvrige datakilder vurderte vi derfor disse resultatene som overestimerte (Jesnes mfl. 2016). Særlig informasjonen vi har mottatt fra plattformene, har vært viktig i den forbindelse. Siden delrapporten har vi utført surveyen en tredje og siste gang og ytterligere justert surveydesignet og -populasjonen (se kapittel 2). Vi anser funnene fra tredje og siste surveyrunde for å gi et mer realistisk estimat av det faktiske omfanget av plattformarbeid i Norge. Siden utvalget er svært lite, minner vi om at feilmarginene likevel er store, og at det derfor er usikkerhet knyttet til resultatene.

Surveyen viser at om lag 1 prosent av befolkningen mellom 18 og 65 år har brukt arbeidsplattformer for å skaffe seg betalt arbeid de siste tolv månedene. Dette tilsvarer rundt 30 000 personer. FINN småjobber er plattformen flesteparten av disse oppgir å ha brukt. Svært få har vært tilbydere på de øvrige arbeidsplattformene som assosieres med delingsøkonomien, det vil si Foodora, Uber, Haxi, Upwork, Konsus og weClean.

Flertallet av tilbyderne jobber via plattformer relativt sjelden. 45 prosent oppgir at de jobber én gang i året eller sjeldnere. Det er likevel 30 prosent som oppgir å ha jobbet ukentlig eller oftere. Resten svarer «vet ikke» eller at det varierer mye. Vi har ikke spurt hvor store inntekter personene har fra plattformarbeid, men da flertallet oppgir at de jobber sjelden, kan vi anta at inntektene ikke er særlig store. Funnene fra vår survey stemmer overens med liknende omfangsstudier fra Sverige (SOU 2017: 24) og Danmark (Ilsø & Madsen 2017). Fordi tallene er såpass små, er det lite vi kan si om hva som kjennetegner tilbyderne. Men funnene peker i retning av at tilbyderne på arbeidsplattformer er en relativt sammensatt gruppe, bestående av både unge og eldre, med en overvekt av menn. Tilbyderne er i hovedsak yrkesaktive, men enkelte er også studenter.

Flest tilbydere på FINN småjobber

I surveyen vår oppga flesteparten av tilbyderne basert i Norge å være tilknyttet FINN småjobber. Vi har derfor forsøkt å finne ut hvor mange tilbydere det er snakk om i absolutte tall, ved å telle antall aktive profiler og hvor mange jobber hver profil (tilbyder) har utført, ved tre tidspunkter. I oktober 2016 var det registrert omtrent 2600 tilbydere som til sammen hadde utført omtrent 17 500 jobber. 65 prosent hadde utført tre eller færre jobber. Omtrent 16 prosent, det vil si 400 tilbydere, hadde utført mer enn ti jobber. I mars 2017 var det registrert omtrent 3200 tilbydere, hvorav omtrent samme andel, 64 prosent, hadde utført tre eller færre jobber. Omtrent 17 prosent, det vil si 500 tilbydere, hadde utført mer enn ti jobber. Andelen tilbydere har altså gått noe opp fra oktober 2016 til mars 2017. Gjennomsnittlig antall jobber per tilbyder er ved begge tilfellene sju jobber. Ved begge tilfeller var det også registrert mange tilbydere som ikke hadde utført noen oppdrag. Disse har vi ikke telt med.

Tabell 4.1 Antall hjelpere og antall utførte jobber på FINN småjobber

Finn.no småjobber	16. oktober 2016	17. mars 2017
Antall aktive hjelpere, med én eller flere utførte jobber	2600	3200
Antall utførte jobber	17 472	22 224
Andel med 10 eller flere utførte jobber	16 %	17 %
Andel med 3 eller færre utførte jobber	65 %	64 %

I løpet av perioden vi har studert, endret FINN småjobber praksis for visning av tilbydere på plattformen. Den nye modellen innebærer at kun 20 prosent av tilbyderne på plattformen ligger ute i søket, mens 80 prosent søker på jobber direkte og ligger ikke ute i oversikten over tilbydere.²² FINN småjobber har i dag tre ulike abonnementspakker (29 kroner, 149 kroner, 399 kroner) for tilbydere som ønsker å ligge ute i søket. Jo dyrere abonnement tilbyder kjøper, jo flere fordeler får tilbyder. Det dyreste abonnementet inkluderer følgende fordeler: Tilbyderens profil blir søkbar på FINN småjobber sine nettsider, brukere kan invitere tilbyder til sine jobber, det er gratis for tilbyder å godta fem invitasjoner til oppdrag per måned, tilbyder blir anbefalt relevante jobber, og tilbyder får et superhjelper-merke på profilen sin.²³ Tilbydere som ikke kjøper et abonnement, må søke direkte på jobber som blir lagt ut på

²² Opplysninger gitt av FINN småjobber per telefon.

²³ <https://www.finn.no/smajobber/admin/abonnement/>

FINN småjobber. Disse tilbyderne må, i likhet med de andre 20 prosentene som har kjøpt abonnement, betale for å melde sin interesse for en småjobb. Prisen for å melde sin interesse ligger på mellom 15 og 95 kroner, avhengig av potensiell lønn på jobben. Tilbyder er ikke garantert å få jobben selv om han/hun betaler for å melde sin interesse, men tilbyder kan til enhver tid se hvor mange andre som har meldt sin interesse på den samme jobben. Prisen for å vise sin interesse for en jobb reduseres dersom ingen viser interesse for jobben innen en viss tid.²⁴ Ifølge FINN småjobber sine nettsider har de valgt å ta betaling fra tilbydere for at de som legger ut småjobber, skal kunne motta seriøse henvendelser.²⁵

Tellingen i september gir dermed en oversikt over hvor mange tilbydere som har kjøpt abonnementer, heller enn antall tilbydere på FINN småjobber. I september 2017 var det registrert 962 tilbydere som hadde kjøpt ett av de tre abonnementene, og kun 408 av disse hadde utført ett eller flere oppdrag. Gjennomsnittlig antall jobber per tilbyder er 22. Dette tyder på at de tilbyderne som vises på plattformens nettsider, utfører i gjennomsnittet flere jobber enn de tilbyderne som tidligere lå ute på nettsidene i søket.

Dette betyr at det er omtrent 2000 registrerte tilbydere på FINN småjobber også i dag, noe som ikke indikerer en vekst i antall tilbydere. Den nye modellen kan tyde på at terskelen for å få en småjobb er høyere enn før, og at plattformen nå har mer kontroll over tilbydere. Tallene tyder også på at det er høy turnover blant tilbyderne på plattformen, og at flertallet av tilbyderne ikke utfører særlig mange oppdrag.

Uber nest størst

Ifølge Slette-meås og Kjørstad (2016) er Uber den nest største plattformen i Norge som formidler arbeid. Uber har vært til stede i Norge fra 2014, men har satt tjenesten UberPOP på vent i Norge fra 30. oktober 2017 som følge av usikkerhet om framtidige endringer i det norske drosjeregulverket.

I det følgende ser vi på data og opplysninger om Uber-sjåførere fra 2016, både omfang og demografi. Ifølge skatteetaten hadde UberPOP (heretter Uber) 1298 aktive sjåførere i Norge i 2016. Disse tjente til sammen 114 millioner kroner. Nær ni av ti (87 prosent) Uber-sjåførere er menn²⁶. Sammenliknet med studier over demografien i plattformøkonomien generelt viser de norske

24 <https://hjelpesenter.finn.no/hc/no/articles/115004514949-Hva-koster-det-C3%A5-melde-interesse-for-en-sm%C3%A5jobb->

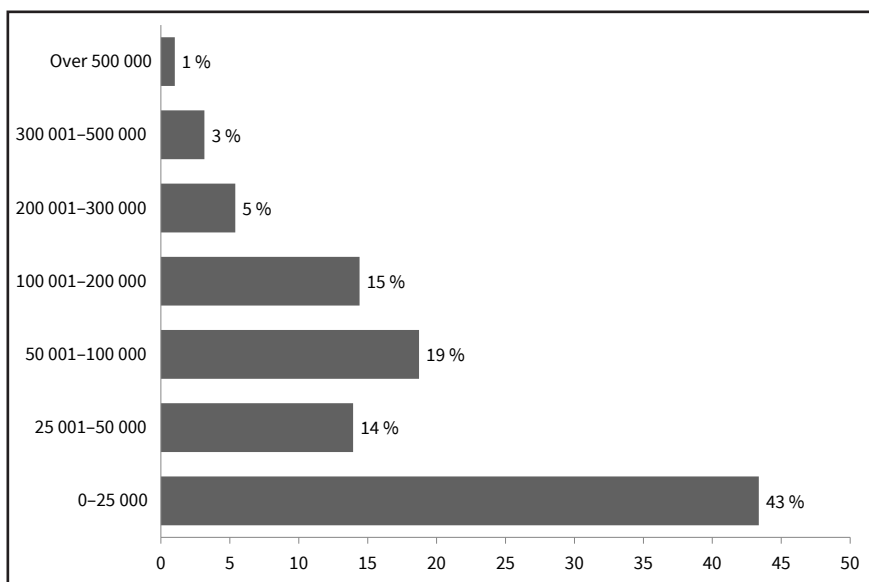
25 <https://hjelpesenter.finn.no/hc/no/articles/115004517845-Hvorfor-m%C3%A5-jeg-som-tilbyr-tjenester-betale-for-C3%A5-C3%A5pne-sm%C3%A5jobber->

26 For 6 prosent av sjåførene var kjønn ukjent.

Uber-tallene en særdeles stor overvekt av menn. Våre funn stemmer derimot bedre overens med Hall og Krueger (2015) sin studie av Uber-sjåførere i USA. Dette kan tyde på at Uber skiller seg fra andre plattformer når det kommer til kjønnsfordelingen. I motsetning til andre studier finner vi at unge under 30 år *ikke* er i overvekt blant norske Uber-sjåførere: 68 prosent er over 30 år. Flesteparten av sjåførene er født på 70- til 90-tallet.

Skatteetaten har ikke informasjon om sjåførenes landbakgrunn, men påpeker at få av sjåførene har norskklingende navn, og flest navn synes å komme fra Øst-Europa, Asia og Afrika. Dette funnet kan forklares på ulike måter. En forklaring er at Uber gir grupper som står utenfor arbeidslivet, minoritetsgrupper, en mulighet til å komme inn på arbeidsmarkedet. Dette har tidligere blitt brukt som et argument for å tilrettelegge for plattformøkonomiens framvekst (se bl.a. NOU 2017: 4). Samtidig kan det stilles spørsmål om hvorvidt usikkerheten knyttet til oppdrag og inntekt gjør at personer med andre muligheter velger bort denne formen for arbeid.

Figur 4.1 Inntekter blant Uber-sjåførere i 2016. N = 1298.



Kilde: skatteetaten

Figur 4.1 viser hvor mye Uber-sjåførene tjente i 2016. Vi ser at nesten halvparten, 43 prosent, tjente under 25 000 kroner, noe som kan sies å være en liten biinntekt. Noen av disse tjente så lite som et par hundre kroner (Kapital

2017). 14 prosent tjente mellom 25 000 og 50 000 kroner. Dette kan også anses som en biinntekt. Hvis vi ser på andelen som har tjent over 50 000 kroner, omfatter dette 43 prosent av sjåførene. 9 prosent tjente over 200 000 kroner.

Som vi ser av figur 4.1, har flertallet av Uber-sjåførene såpass lave inntekter fra kjøring via appen at de ikke kan leve av disse alene. Skatteetatens undersøkelser viser også at de aller fleste sjåførene har andre inntektskilder, herunder NAV-ytelser, i tillegg til inntektene fra Uber. Tidligere forskning peker på at arbeid via plattformer i hovedsak er en kilde til biinntekter ved siden av annen inntekt, men få studier har pekt på at annen inntekt også kan bety trygdeytelser.

Få tilbydere på ikke-stedbundne arbeidsplattformer

Surveyen fanget i liten grad opp Norges-baserte tilbydere på online arbeidsplattformer, som Upwork, Freelancer og PeoplePerHour. Vi har derfor sett nærmere på dette markedet ved hjelp av Online Labour Index (OLI). Ved hjelp av OLI, som registrerer tilbydere på de fire største online plattformene globalt, har vi estimert antall tilbydere lokalisert i Norge. Kässä og Lehdonvirta (2016) estimerer at det på verdensbasis er nærmere 8 millioner tilbydere som jobber via online arbeidsplattformer. Tilbydere basert i Norge, som har vært aktive i løpet av de 28 siste dagene, utgjør rundt 300 personer. Dette er med andre ord en svært liten andel av det globale ikke-stedbundne plattformmarkedet. Se figur 4.2. Det er usikkert hvorvidt det er de samme tilbyderne som er registrert på plattformene fra måned til måned, men Farrell og Greig (2017) peker på at det er høy turnover i plattformøkonomien. I figur 4.2 framkommer det at det var en liten stigning i antall arbeidere i september. Det kan skyldes at noen flere har registrert seg etter sommerferien.

Flertallet av tilbydere ble registrert innen salg og markedsføring (rundt 90 personer), deretter kreativt arbeid og multimedia (rundt 45 personer). Kategoriene skrivning og oversetting og profesjonelle tjenester har like mange tilbydere (i overkant av 30 personer), mens programutvikling og IT har færrest tilbydere (i underkant av 30 personer). Dette er bransjer eller tjenester hvor det tradisjonelt har vært vanlig med frilansarbeid.

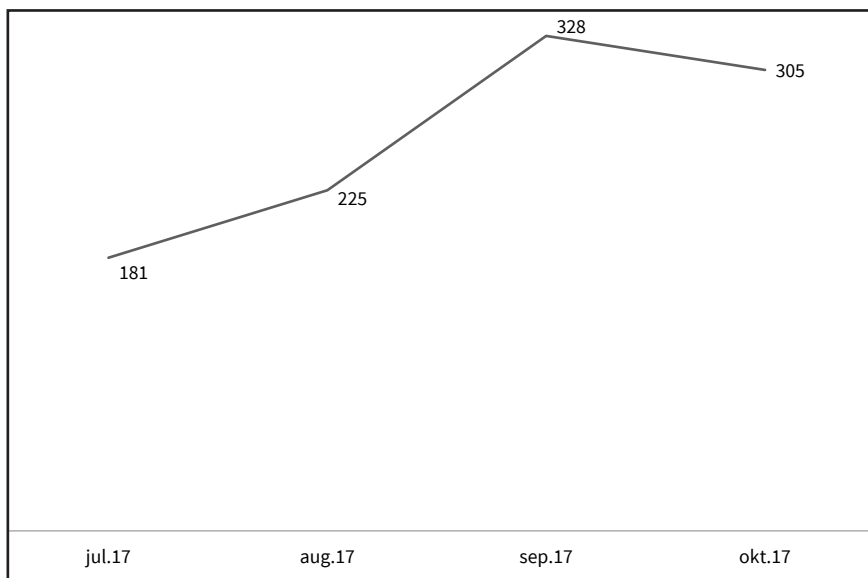
Det er usikkert hvor stor andel av det norske markedet for ikke-stedbundne plattformer dette utgjør. OLI teller for eksempel ikke tilbydere fra plattformen Upwork, som har en del norske tilbydere. FINN småjobber formidler vanligvis stedbundne tjenester, men har også en kategori som heter kontor og data. Vi har derfor sett nærmere på nettsiden til Upwork²⁷ og FINN småjobber

²⁷ Søket kan filtreres etter «location», «hours billed», «last activity», «freelancer type» og «English level».

for å gi et estimat på aktive tilbydere på ikke-stedbundne arbeidsplattformer. I oktober 2017 hadde Upwork totalt 1605 profiler med utgangspunkt i Norge. Flertallet av disse profilene har liten aktivitet. Kun 77 av de 1605 profilene hadde tjent mer enn én dollar den siste måneden, og 37 profiler hadde jobbet mer enn 100 timer den siste måneden. I november 2017 har FINN småjobber 160 profiler innen kategorien kontor og data. Av disse har 66 personer utført minst én jobb. Disse tallene er kun estimater, da det kan være feilkilder vi ikke er kjent med.

Basert på data fra syv arbeidsplattformer – Fiverr, Freelancer, Guru, PeoplePerHour, MTurk, Upwork, og FINN småjobber – er vårt anslag at det til enhver tid er i underkant av 500 aktive tilbydere på ikke-stedbundne arbeidsplattformer i Norge.

Figur 4.2 Gjennomsnittlig antall arbeidere som tilbyr sin arbeidskraft gjennom online arbeidsplattformer fra Norge i tidsrommet juli til oktober 2017.



Kilde: Basert på data fra OLI og egne beregninger hvor vi har tatt høyde for feilregistrering

Plattformarbeid er et lite fenomen i Norge

Ser vi ikke-stedbundne og stedbundne plattformer under ett, ser det ut til at plattformarbeid foreløpig er et relativt lite fenomen i Norge. Surveyen tilsier at om lag 1 prosent av befolkningen har utført en jobb via en arbeidsplattform i løpet av de tolv siste månedene, noe som utgjør rundt 30 000 personer.

Nettopp fordi det samlede anslaget er såpass lite, kan kvalitative metoder ofte gi mer presise anslag enn spørreundersøkelser på dette tidspunktet. Samlet sett indikerer våre ulike datakilder, kvantitative så vel som kvalitative, at det i løpet av det siste året har vært mellom 10 000 og 30 000 tilbydere på norske arbeidsplattformer. Flertallet av tilbyderne ser ut til å ha svært sporadiske inntekter fra plattformarbeid. Samtidig finnes det enkelte som har store deler av inntekten sin fra denne typen arbeid. For å få et bedre bilde av hva plattformarbeid innebærer for tilbyderne, for eksempel med tanke på HMS-utfordringer og lønns- og arbeidsforhold, vil det være avgjørende å intervju tilbydere selv.

4.3 Norske bedrifters bruk av arbeidsplattformer

Vi har to datakilder om norske bedrifters bruk av arbeidsplattformer: en survey om virksomheters bruk av digitale formidlingsledd for utsetting av arbeid og Online Labour Index (OLI) som registrerer antall tilgjengelige jobber (jobber som ikke er tatt) lagt ut av bedrifter med adresse i Norge på fem online plattformer²⁸. Der OLI kun omfatter fem ikke-stedbundne arbeidsplattformer, fanger virksomhetssurveyen også opp digitale formidlingstjenester som ikke forstås som en del av plattformøkonomien, for eksempel digitale portaler for utsetting av offentlige anbud. Tallene er derfor ikke direkte sammenliknbare. Samlet sett gir de likevel en indikasjon på i hvilken grad norske bedrifter bruker ulike digitale tjenester for å sette ut arbeid til oppdragstakere og frilansere, herunder arbeidsplattformer.

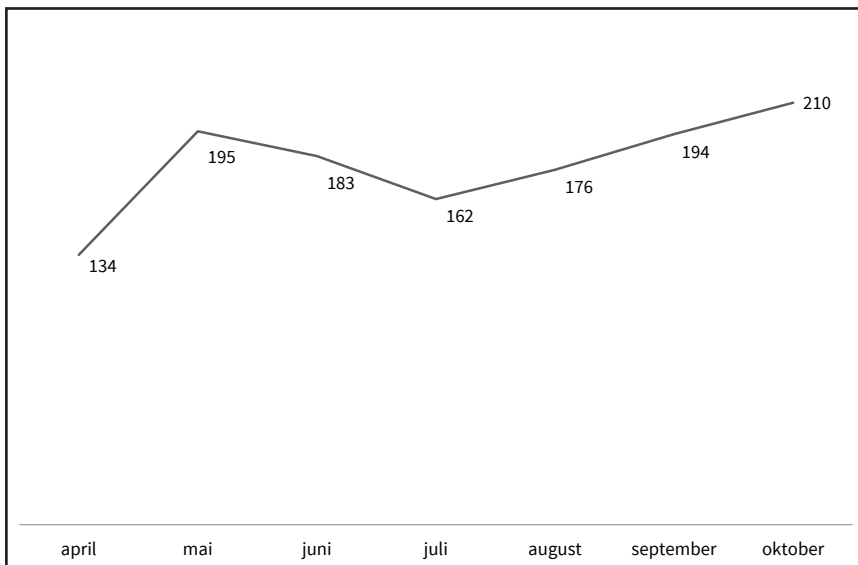
Ifølge virksomhetssurveyen (gjengitt i Jesnes mfl. 2016) oppgir 7 prosent av offentlige og private virksomheter å ha benyttet mellomledd i form av apper eller nettsider for å sette ut oppdrag til oppdragstakere/frilansere i løpet av de siste tolv månedene. Surveyen viser også at utsetting av arbeid øker med størrelse på virksomhetene. Denne sammenhengen skyldes trolig at jo større virksomheten blir, desto hyppigere vil det oppstå situasjoner der dette alternativet blir aktuelt. Nesheim (2017) var i undersøkelsen opptatt av hvilken rolle plattformen spiller, og spurte derfor om virksomhetene inngikk avtale direkte med arbeidstaker/oppdragstaker eller med plattformen. 38 prosent har inngått direkte avtale med arbeidstaker/oppdragstaker. 22 prosent har inngått direkte avtale med leverandør av nettside/apper. 28 prosent har gjort begge deler, og 12 prosent svarer «vet ikke». Svarene

²⁸ Fiverr, Freelancer, Guru, PeoplePerHour og Amazon Mechanical Turk (MTurk)

tyder dermed på at plattformenes rolle i relasjonen varierer i stor grad, og at det relativt ofte inngås avtale direkte med arbeidstaker/oppdragstaker.

Funnene fra OLI (figur 4.3) viser at det hver måned ligger i snitt mellom 130 og 210 jobber ute på disse plattformene fra norske bedrifter. Hvis en tenker seg at hver jobb ligger ute i ti dager, vil det si at det i løpet av en måned blir lagt ut mellom 390 og 630 jobber fra norske bedrifter. Dersom hver jobb ligger ute i færre dager enn ti, vil det si at det blir lagt ut flere jobber enn tallene nevnt ovenfor. Vi har ikke kunnskap om hvor lenge en jobb ligger ute i gjennomsnitt. Det er en liten stigning i antall jobber etter sommerferien. Mens det globale markedet for ikke-stedbundne arbeidsplattformer vokste med 26 prosent fra juli 2016 til juni 2017²⁹, har vi ikke funnet en liknende vekst i det norske markedet.

Figur 4.3 Gjennomsnittlig antall tilgjengelige jobber lagt ut av norske bedrifter på fem plattformer per måned. April til oktober 2017.

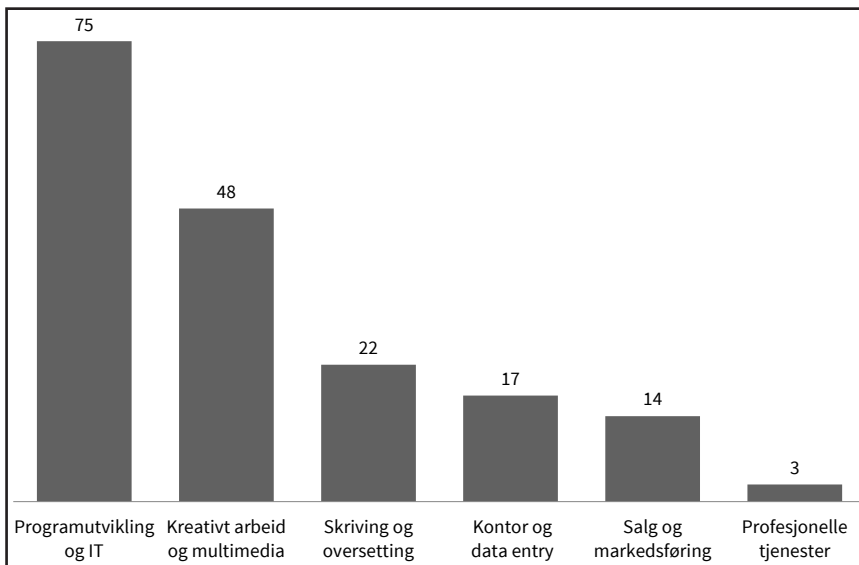


Som figur 4.3 viser, er det først og fremst oppgaver innen programutvikling og IT norske bedrifter setter ut på ikke-stedbundne arbeidsplattformer. Denne typen oppgaver utgjør også mer enn en tredjedel av totalen på global basis

²⁹ <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/the-online-gig-economy-grew-26-over-the-past-year/>

og er ifølge OLI den kategorien av jobber som vokser raskest alle landene sett under ett (Kässi & Lehdonvirta 2016).

Figur 4.4 Gjennomsnittlig antall jobber lagt ut av norske bedrifter på fem plattformer i perioden april til september 2017 fordelt etter type oppgaver.



Estimatene fra OLI tyder på at norske bedrifter i beskjeden grad benytter seg av ikke-stedbundne arbeidsplattformer for å sette ut arbeid. Anlegger vi en bredere forståelse av bedrifters bruk av digitale tjenester for utsetting av arbeid, ser vi at omfanget er noe større. Vi har per i dag ikke data som kan si noe om hvorvidt bedrifters utsetting av arbeid til oppdragstakere/frilansere er i vekst.

4.4 Hvor stort kan det bli? Utviklingen framover

Flere norske studier har anslått at delingsøkonomien er i vekst og vil vokse voldsomt i årene framover. Pedersen mfl. (2016) antyder en vekst på 60 prosent i året og anslår en omsetning på 42 milliarder kroner i 2025 (Pedersen mfl. 2016: 7). Det er med andre ord en betydelig vekst, selv om plattformøkonomien også i framtiden vil utgjøre en beskjeden andel av bruttonasjonalproduktet. Berg og Kjørstad (2017) rapporterer også om en relativt be-

tydelig vekst i befolkningens bruk av delingsøkonomitjenester. Slette-meås og Kjørstad (2016) fant at i underkant av 7 prosent i aldersgruppen 18–60 år hadde kjøpt tjenester gjennom plattformer i 2015, mens i 2017 fant de at én av tre har benyttet delingstjenester. Berg og Kjørstad (2017) påpeker samtidig at de spurte individer i 2015 og husholdninger i 2017, noe som kan utgjøre en feilkilde. Graden av vekst kommer an på hvilke tjenester som beveger seg ut på plattformer, graden av arbeidsledighet og ulikhet og hvordan partene i arbeidslivet og myndighetene reagerer (Jesnes mfl. 2016: 50).

Plattformøkonomien kan bli større i årene framover, men veksten er likevel ikke gitt. For det første er det tegn til at veksten i plattformøkonomien har flatet ut, i alle fall i USA, hvor plattformøkonomien har hatt fotfeste lenger enn i Norge. Ifølge Farrell og Greigs (2016) analyser av bankkontotransaksjoner fortsetter deltakelsen i plattformøkonomien å vokse, men ikke i samme tempo som tidligere. Tilbydernes inntekter på arbeidsplattformer har dessuten sunket med 6 prosent fra januar 2014 til juni 2016. Plattformøkonomien er også preget av høy turnover blant tilbyderne. Én av seks tilbydere er nye hver måned, og mer enn halvparten av tilbyderne forsvinner i løpet av tolv måneder. Med andre ord er den jevne tilbyders «plattformkarriere» (antall måneder mellom første og siste inntekt fra digitale plattformer) relativt kortvarig (Farrell & Greig 2016, 2017). Mye tyder på at turnoveren er høy også blant tilbydere i Norge, for eksempel hos FINN småjobber. Farrell og Greigs studier viser også at personer som har en annen jobb utenfor plattformen, deltar i mindre grad og dropper ut i større grad enn de som har plattformarbeid som eneste inntektskilde. Disse utviklingstrekkene gjør at plattformene er avhengige av å stadig tiltrekke seg nye tilbydere eller å øke aktiviteten til allerede tilknyttede tilbydere for å opprettholde veksten. Det er ikke sikkert at plattformenes fremste kort overfor tilbyderne, fleksibilitet knyttet til når en vil jobbe, er nok for å opprettholde tilbyderens engasjement overfor plattformen på lang sikt (Farrell & Greig 2017). Dette er særlig aktuelt i Norge, hvor arbeidsledigheten per i dag ligger på et lavt nivå.

En av de største plattformene både i Norge og internasjonalt, Uber, har også møtt på utfordringer knyttet til lovligheten av driften. I en artikkel i *Kapital* (2017) rapporteres det om ti domsfellelser, der påtalemyndighetene har fått medhold i at Ubers virksomhet, persontransport uten løyve, er i strid med yrkestransportloven, og 126 sjåførere har fått forelegg for ulovlig drosjekjøring. I tillegg har Skattekrim sendt ut varsel om endret inntekt/moms og varsel om straffeskatt til omtrent 600 sjåførere som hadde tjent over 50 000 kroner gjennom Uber uten å ha betalt skatt. For øyeblikket undersøker NAV Kontroll om det også har vært trygdebedrageri blant flere av sjåførene (ibid.). Uber har, siden de etablerte seg i Oslo i 2014, uttalt at det er uklarerheter i

regelverket for persontransport, og at de ønsker en oppklaring av dette. Selskapet har også møtt på problemer knyttet til lovligheten av driften i blant annet Danmark, Sverige og Storbritannia.

En annen grunn til at veksten kan bli moderat, er at ordinære virksomheter tar i bruk den teknologien som gir plattformene en fordel i markedet i dag. Andreassen (2015) peker på at gründere bidrar med innovasjon, men at modne bedrifter ofte videreutvikler produktene og tjenestene. Ikea har for eksempel kjøpt opp Taskrabbitt – en tjeneste som likner på FINN småjobber, og dette er ett eksempel på at ordinære bedrifter tar i bruk og videreutvikler den nye teknologien og forretningsmodellen som plattformen startet med.³⁰ Spørsmålet er hvilke elementer fra plattformene de etablerte virksomhetene tar videre, om det er teknologien, kutt i utgifter til arbeidsutstyr og lokaler og/eller bruken av løsere tilknytningsformer. Eksempler på bedrifter som benytter seg av «on demand»-modellen, er Cutters og Legevisitt.

For det tredje ser vi tegn til at plattformene endrer måten de tilknytter seg tilbydere på, og beveger seg i retning av ordinære bedrifter. Ett eksempel på dette er at noen plattformer – som begynte med «Uber-modellen» hvor tilbyderne ble ansett som selvstendig næringsdrivende – går over til å bli arbeidsgivere, registrerer seg som en bedrift innen en tradisjonell bransje heller enn innen drift av web-portaler og programmeringstjenester og innretter seg etter eksisterende bransjereguleringer (Jesnes mfl. 2016; Tran & Sokas 2017). Samtidig vil også tradisjonelle virksomheter kunne adoptere tilknytningsformer som plattformene utvikler. Det er ikke utenkelig at disse tendensene bidrar til å viske ut skillet mellom digitale plattformer og andre virksomheter i større grad i tiden framover.

4.5 Oppsummering

- Plattformøkonomien er et per i dag et lite fenomen i Norge. Det finnes noen titalls plattformer som formidler arbeid, og vi kan ikke se noen vekst i antall plattformer sammenliknet med høsten 2016.
- Mange av plattformene som opererer i Norge, formidler lokale, stedbundne tjenester. Dette gjelder både arbeidsplattformer og kapitalplattformer. Tjenestene som formidles gjennom arbeidsplattformene, er i hovedsak manuelt arbeid med lavere krav til kompetanse.

³⁰ <http://www.hegnar.no/Nyheter/Boers-finans/2017/10/Ikea-om-oppkjoep-Skal-bli-mer-effektive>

- De fleste av arbeidsplattformene er små oppstartsvirksomheter, men de fleste tilbyderne er tilknyttet større virksomheter som FINN småjobber og Uber.
- Basert på både kvantitative og kvalitative datakilder anslår vi at mellom 10 000 og 30 000 personer har utført arbeid via arbeidsplattformer i Norge det siste året. De fleste av disse befinner seg på stedbundne plattformer (FINN småjobber, Uber) hvor arbeidet formidles digitalt, men utføres lokalt. Arbeid via ikke-stedbundne plattformer (Upwork, Freelancer) hvor arbeidet både formidles og utføres digitalt, ser ut til å være mindre utbredt.
- 7 prosent av norske virksomheter oppgir å ha satt ut arbeid via digitale plattformer, men få av dem bruker de store engelskspråklige plattformene. Programutvikling og teknologi er den kategorien jobber som er størst innen plattformarbeid som formidles online, også i Norge, og som vokser raskest internasjonalt.
- Tre tendenser peker seg ut når vi snakker om utviklingen framover. For det første viser internasjonale studier tegn til at veksten i plattformøkonomien har flatet ut. For det andre kan det se ut til at ordinære virksomheter tar i bruk «on demand»-modellen og den teknologien som gir plattformene en fordel i markedet per i dag. For det tredje ser vi tegn til at enkelte av plattformene anser seg som arbeidsgivere og innretter seg etter bransjereguleringer, slik at skillet mellom plattformarbeid og annen type arbeid hvikes ut. Det er imidlertid for tidlig å si om dette er snakk om enkelte plattformers strategiske valg eller en trend.

5 Plattformer – kun en digital markeds plass?

Plattformer anser seg ikke nødvendigvis som arbeidsgivere, men som formidlere av arbeid eller som digitale markeds plasser for matching av tilbud og etterspørsel. Dette er omdiskutert. Plattformene forholder seg til både tilbydere og kunder, og den digitale infrastrukturen eller markeds plassen de har laget, setter rammer for interaksjonene mellom de ulike aktørene.

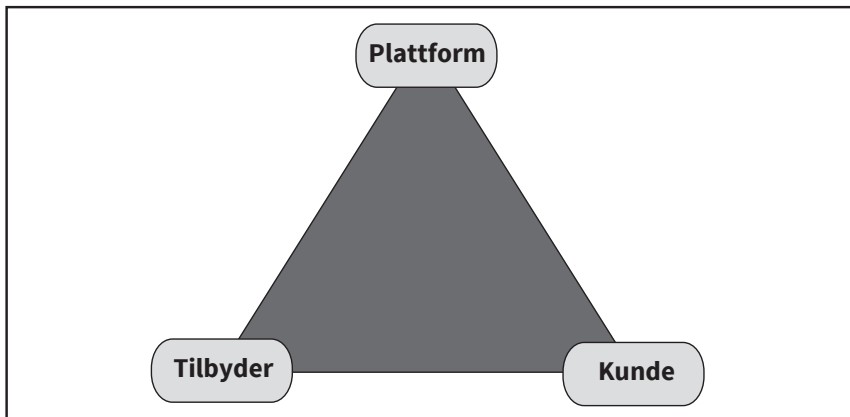
I dette kapitlet ser vi nærmere på plattformenes relasjoner til tilbydere og kunder og i hvilken grad plattformene tilnærmer seg helse, miljø og sikkerhet. Kapitlet er basert på intervjuer av elleve virksomheter/plattformer, dokumentstudier, studier av nettsider og artikler i media. Vi har også intervjuet noen av informantene i flere omganger. Én av de elleve virksomhetene skiller seg såpass fra de andre at vi har valgt å se bort fra den i deler av analysen. Ti plattformer er et lite utvalg, men samtidig utgjør det en betydelig andel av de arbeidsplattformene vi finner i Norge i dag, og det gir derfor et godt bilde på variasjonen av plattformer. Det er viktig å merke seg at vi kun undersøker relasjoner og holdninger ut fra plattformenes perspektiv, noe som ikke gir et fullstendig bilde av plattformenes virke.

Gangen i kapitlet er som følger: Først ser vi på den triangulære relasjonen mellom plattform, tilbyder og kunde og hvordan denne kan arte seg. Deretter ser vi nærmere på hvilken rolle plattformene spiller i formidlingen av arbeid, hvilke rammer de setter for interaksjonene. Til slutt oppsummerer vi funnene.

5.1 En triangulær relasjon

I delrapporten (Jesnes mfl. 2016) har vi framhevet at vi studerer den triangulære relasjonen mellom plattform og tilbyder, kunde og tilbyder og plattform og kunde, og at disse relasjonene kan være av ulik karakter. Se figur 5.1.

Figur 5.1 Triangulære relasjoner i plattformøkonomien.



Både plattform og kunde kan i prinsippet anses som oppdragsgiver eller arbeidsgiver, og hvordan en skal karakterisere de ulike relasjonene, vil bero på konkrete vurderinger (se kapittel 3 og 6).

Aktørene som ivaretar formidlingen, altså plattformene, utgjør en innovasjon i arbeidsmarkedet, som åpner for nye måter å organisere arbeid på. Samtidig er ikke tredjeparter noe nytt i arbeidslivet. Hvis vi begrenser oss til virksomheter (og ikke personer) som etterspør arbeidskraft, finnes det tre typer av aktører som er kjent og institusjonalisert i arbeidsmarkedet:

- Rekrutteringsfirmaer som bistår virksomheter med rekruttering av ledere og andre stillinger. Dette vil i hovedsak være rekruttering til faste stillinger i bedriften.
- Bemanningsbedrifter som ansetter personer fast eller midlertidig for å leie dem ut til andre virksomheter. Sistnevnte har ansvar for organisering og ledelse av arbeidet, mens bemanningsbedriften ivaretar selve ansettelsesforholdet.
- Andre bedrifter innen forretningsmessig tjenesteyting, som har egne ansatte og utfører oppdrag for kundevirksomheter. Dette er entrepriser, hvor det er leverandørbedriften som er ansvarlig for kvaliteten på det utførte oppdraget og for organisering og ledelse av arbeidet.

I praksis kan en finne noe overlapping mellom disse kategoriene, for eksempel ved at en konsulentbedrift dekker både rekruttering og andre tjenester, eller at en både leier ut ansatte og jobber innenfor entrepriser-kategorien.

Vi har tidligere i rapporten skrevet om to av de store plattformene i Norge, FINN småjobber og Uber. Disse to plattformene illustrerer på en god måte variasjonen i slike triangulære relasjoner i plattformøkonomien. UberPOP er en tjeneste hvor personer uten drosjeløyve kjører privatpersoner. Uber anser sjåfører som selvstendig næringsdrivende, men setter samtidig en del rammer rundt formidlingen av oppdrag gjennom et betalingssystem hvor de tar en andel av hver transaksjon, og gjennom et vurderingssystem. Kunden setter også noen rammer for oppdraget gjennom vurdering av sjåføren. FINN småjobber formidler små oppdrag gjennom en nettside, i hovedsak manuelle arbeidsoppgaver med lave krav til formelle kvalifikasjoner. FINN småjobber har ikke en betalingsløsning à la den Uber har, men «hjelperne» betaler for å låse opp en jobb som de kan søke på, eller for at profilen skal ligge i en oversikt over hjelpere hvor bedrifter kan finne dem. Etter at kontakten mellom tilbyder og kunde er etablert, er ikke FINN småjobber lenger en part i relasjonen – selve transaksjonen og andre detaljer rundt gjennomføringen av arbeidet forblir mellom kunden og tilbyderen. Felles for de to plattformene er at de formidler små oppdrag fra person til person, og de anser seg ikke som arbeidsgivere. Men hvor tett tilknytningen er mellom plattform og tilbyder, plattform og kunde og tilbyder og kunde, varierer i stor grad mellom disse to plattformene.

Det er omdiskutert hvorvidt Uber har et arbeidsgiveransvar, blant annet på grunn av de rammene selskapet setter for transaksjonen, herunder prissetting, et vurderingssystem med mulighet for deaktivering av tilbydere og bruk av data og algoritmer. FINN småjobber, slik virksomheten er innrettet i dag, setter ikke like tydelige rammer for tilbyderens arbeid. FINN småjobber sin forretningsmodell er likevel lagt opp slik at kunden kan være med på å styre hvordan arbeidet utføres, og gjennom vurderingssystemer gi plattformen tilbakemelding på tilbyder sitt arbeid. I flesteparten av intervjuene vi har gjennomført, har vi først og fremst fått belyst relasjonen mellom plattform og tilbyder. Det ser ut til at det helst er plattformene som setter rammene for interaksjon mellom tilbyder og kunde. Det har likevel vært slående hvor oppmerksom plattformene har vært når det gjelder juridiske grenser for når arbeidsgiveransvaret inntreffer. Plattformene har i intervjuene argumentert for hvorfor lovverket ikke er relevant for dem. De har også framhevet hvordan lovverket bør endres for å tilpasses framtidens arbeidsliv som vil være preget av «on demand» arbeidskraft. Vi ser i det følgende nærmere på hvordan plattformene setter rammer rundt interaksjonene.

5.2 Plattformens rolle i formidlingen

Det er først og fremst plattformene som setter rammene for interaksjon mellom tilbyder og kunde. Dette gjøres gjennom valg av tilknytningsform, betalings- og vurderingssystem og bruk av data og algoritmer til å matche tilbydere og kunder. Dette er elementer som også kan innebære en form for styring av eller kontroll over tilbydere. I det følgende ser vi nærmere på hvordan plattformene i vårt utvalg utøver formidlingsrollen gjennom valg av tilknytningsform, betalingssystem, vurderingssystem og bruk av data og algoritmer.

Tilknytningsformer

Plattformene i vårt utvalg bruker ulike typer av kontrakter og tilknytningsformer, herunder selvstendig næringsdrivende, frilansere, små deltidskontrakter og underleverandører. Hvilken kategori tilbyderne tilhører vil ha betydning for deres rettigheter og plikter. Tabell 5.1 gir en oversikt over rettigheter og plikter for de ulike gruppene.

Syv av plattformene anser tilbyderne som selvstendig næringsdrivende eller frilansere. Disse får oppdrag når det er etterspørsel på kundesiden. Det varierer hvorvidt plattformen er involvert i hvem som skal få oppdraget, eller hvorvidt arbeid blir fordelt gjennom algoritmer som plattformene har satt opp. Dette funnet stemmer overens med Roverud mfl. (2017) om at plattformens rolle i formidlingen varierer. De plattformene vi har intervjuet, stiller ikke krav til tilbyderne om at de må registrere seg som selvstendig næringsdrivende, det er opp til tilbyderen. Samtidig trekker de ikke arbeidsgiveravgift eller skatt av vederlag som utbetales, noe som oppdragsgiver er pliktig til å gjøre ved bruk av frilansere, se tabell 5.1.

Videre benytter tre plattformer seg av deltidskontrakter. Tilbyderne på disse plattformene er altså arbeidstakere og omfattes av arbeidsmiljøloven. I de tilfellene hvor tilbydere har deltidskontrakter, har de gjerne en stillingsbrøk på mellom 10 og 20 prosent, med mulighet for merarbeid. Dette kan kalles marginale deltidskontrakter.

To av plattformene benytter seg av underleverandører. En av plattformene som bruker underleverandører, fortalte at de startet med selvstendig næringsdrivende, men på grunn av de juridiske implikasjonene ved dette, samt krav fra kundene om mer rutinepreget arbeid, valgte de å sette ut oppdraget til underleverandører i stedet.

Felles for alle plattformene er at de benytter seg av løsere tilknytningsformer overfor tilbyderne, enten frilansere, selvstendig næringsdrivende, marginale deltidskontrakter eller underleverandører. Disse tilknytningsformene er ikke uvanlige innenfor de bransjene som plattformer gjerne operer

i. Tilbyderne jobber stort sett få timer i uken, ifølge informantene, men enkelte forteller at de har tilbydere som også jobber tilsvarende 100 prosent via plattformen.

Tabel 5.1 Oversikt over rettigheter og plikter knyttet til arbeidstaker, frilanser og selvstendig næringsdrivende. Kilde: Skatteetaten

Tilknytningsform	Aml	Betaling	Skatt	Sykepengeordning	Dagpenger ved arbeidsledighet
Arbeidstaker: «enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste» aml § 1-8	Omfattes	Betalt lønn og krav på feriepenger	Arbeidsgiver trekker og betaler	100 % dekning	Ja
Frilanser: mottar honorar for enkeltstående oppdrag uten å være ansatt	Omfattes ikke	Honorar for hvert enkelt oppdrag. Ikke rett på feriepenger.	Arbeidsgiver trekker og betaler	Ingen dekning første 16 dager, men 100 % dekning f.o.m. 17. dag	Ja
Selvstendig næringsdrivende: en som driver for egen regning og risiko	Omfattes ikke	Betaling for hvert enkelt oppdrag	Selv ansvarlig for dette	Ingen dekning første 16 dager. 65 % dekning fra og med 17. dag.	Som hovedregel ikke

Tilknytningsformene som benyttes av de ulike plattformene, er ikke nødvendigvis noe som ligger fast. For det første kan plattformene ha ulike modeller i ulike land. Noe som juridisk er vanskelig i Norge, kan være enklere i et annet land. For det andre har flere av plattformene endret modell underveis, for eksempel fra bruk av selvstendig næringsdrivende til bruk av underleverandører. I delrapporten indikerte vi at det vi presenterte, var et øyeblikksbilde av relasjonen mellom plattform og tilbyder (Jesnes mfl. 2016). Plattformene er på søken etter sin forretningsmodell og den beste måten å organisere arbeidet på. Dette inntrykket har forsterket seg i den videre forskningen. Plattformene endrer seg etter hvilken kundebase de har, og hvem som er interessert i å bruke plattformen, hvilke teknologiske muligheter som finnes, og hvilke reguleringer/normer de møter. I denne rapporten kan vi derfor kun presentere et øyeblikksbilde av situasjonen per november 2017. For det tredje kan plattformene benytte flere ulike kontrakter overfor tilbyderne. Eksempelvis tilbyr en av plattformene i vårt utvalg marginale deltidskontrakter til noen, mens andre er selvstendig næringsdrivende.

Betalingsystemer, vederlag og lønn

Vi har observert to modeller for betaling blant plattformene i vårt utvalg. Den ene modellen går ut på at plattformen har et betalingssystem som er knyttet til kundens profil og et registrert betalingskort. Prisen er satt på forhånd, og plattformen tar en andel av hver transaksjon. Den andre modellen er tradisjonell timebasert betaling.

Betaling per oppdrag

I litteraturen har den «typiske» plattformen et betalingssystem hvor betalingen trekkes automatisk fra kundens tilknyttede betalingskort. Plattformen tar en andel av hver transaksjon mellom kunde og tilbyder. Tilbyderen får betalt per oppdrag, og prisen er satt på forhånd av plattformen. Seks av plattformene i vårt utvalg har en slik betalingsmodell. For at tilbyderne skal ha rett til betaling, må vedkommende ha fått tilbud om og akseptert et konkret oppdrag. Det er med andre ord ikke tilstrekkelig å være pålogget appen, selv om en venter på oppdrag. Samtidig kan responstiden være så kort at tilbyderne i praksis må være pålogget hele tiden, noe som begrenser muligheten til å gjøre andre ting mellom oppdragene.

Hvor stor andel plattformene tar av hver transaksjon, varierer. Plattformene i vårt utvalg tar en andel av tjenesten på mellom 5 og 25 prosent. Denne andelen går, ifølge informantene, til å utvikle og vedlikeholde appen, markedsføring og administrasjon. Tilbyderen får utbetalt sin andel fra plattformen hver uke eller sjeldnere.

Hvor lett det er å omgå betalingssystemet, varierer også. Dette kan være en utfordring for plattformen, men det kan også indikere at plattformen har mindre kontroll over hvor mye tilbydere får betalt, og hvor mye arbeid tilbyderne utfører. På to av plattformene er det i større grad mulig for tilbyder og kunde å omgå betalingsløsningen, ved for eksempel å bruke eksterne betalingstjenester som Vipps eller kontanter. Dette er mulig å gjøre fordi plattformen har lagt opp til at kunde og tilbyder kan avtale oppdrag via telefon eller andre kommunikasjonskanaler. Kunden og tilbyder har da en mulighet til å avtale oppdrag uten at det kommer til syne for plattformen, eller avtale et annet prisnivå og/eller andre tjenester enn det som er avtalt gjennom appen.

Vi hører ofte at det blir dyrere enn vi [kunden] har tenkt. Eller at det blir mer arbeid enn avtalt gjennom plattformen. Da burde vi tatt mer av det.
(leder, plattform)

Disse to plattformene kan dermed sies å ha mindre kontroll og styring over tjenesten, prissetting og tilbyder enn de andre plattformene med en beta-

lingsløsning innebygget i tjenesten uten andre muligheter for kommunikasjon mellom tilbyder og kunde enn gjennom appen. Begge disse plattformene utforsker andre betalingsløsninger for å kunne ta ha større kontroll over tjenesten, noe som vil gi større inntekter til plattformen.

Betaling per time

Fire av plattformene opererer med timepriser for tilbyderne. Prisene varierer fra 145 kroner til 700 kroner eller mer. Noen har faste timepriser på alle tilbydere, mens andre har timepriser basert på kompetanse.

For plattformene med timepris er det vanlig at tilbyderne selv skriver de timene de jobber, og dette legges da til grunn. Noen av informantene forteller at det er tilbyderne som selv setter prisen, men at plattformen er med på å veilede både kunde og tilbyder på prisnivå. En av informantene forteller om hvordan de veileder prisene på en måte som skal sørge for at plattformene tjener nok penger, og at tilbyderne får sin andel:

[Tilbydere] setter en minstelønn og den timeprisen de ønsker å få betalt. De [tilbyderne] som har en høyere minstelønn, får færre forespørsler på vakter. [...] Kunden har en standard pris på arbeidet, men vi legger oss litt høyere. Vi må tjene noe på det. Det å bruke oss koster litt mer i timen. [...] I systemet vårt har de [tilbyderne] timelister oppdatert til enhver tid. Vi tar 10 prosent i cut. Vi veileder kunder på pris. Du må ligge mellom det her og det her for å være aktuell for oss (leder, plattform).

Informanten legger her vekt på at timeprisen ikke kan være for høy hvis en ønsker oppdrag, men ei heller for lav, for da blir det ingen fortjeneste for plattformen. Dette begrenser både tilbyder og kunde sitt handlingsrom for prissetting.

«Vi er veldig datadrevet» – styring gjennom teknologi

Innsamling og analyse av store mengder data er en svært viktig del av plattformenes virksomhet (Srnicek 2017). Plattformene i vårt utvalg samler inn data når brukere (tilbydere og kunder) registrerer seg på plattformen, når kunder gir tilbakemelding gjennom vurderingssystemer, og når brukere er pålogget appen (gjennom f.eks. lokasjonsdata). Det er ikke alle plattformer som har en app, noen har kun en nettside, og dette gir noen færre muligheter til å samle inn data. Høsten 2017 ble det avslørt at Uber har holdt hemmelig at store mengder data om nesten 60 millioner tilbydere og kunder kom på

avveie i 2016.³¹ Dette aktualiserer debatten om hvordan, hvorfor og i hvilket omfang plattformene samler inn data.

Personlige profiler

Det varierer fra plattform til plattform hvor mye informasjon tilbyder og kunde må legge inn ved registrering. Noen plattformer legger opp til personlige profiler på både kunde- og tilbydersiden, mens andre ikke gjør det. På flesteparten av plattformene i vårt utvalg må tilbyder, og i noen tilfeller også kunde, registrere en profil.

Det varierer også i hvilken grad plattformene stiller krav til tilbydere til hva slags kompetanse/profiler de skal ha. Et skille går mellom plattformer som selekterer tilbydere etter kompetanse, og de som ikke gjør det. Kompetansekrevende tjenester avhenger i større grad av at plattformene bistår kunder i å finne personer med rett kompetanse og erfaring, og i slike tilfeller spiller tilbydernes profiler en viktig rolle. Dataene som samles inn, kan brukes til å *matche* tilbydere med kunder ut fra behov, kompetanse, tilgjengelighet og andre variabler. Dette gjøres gjennom bruk av algoritmer som plattformene utformer.

Lokasjonsdata

For fem av plattformene i vårt utvalg inngås avtaler om oppdrag gjennom bruk av smarttelefoner. Lokasjonsdata, herunder GPS, er et viktig verktøy i matchingen mellom kunde og tilbyder. Dersom tilbyder befinner seg i nærheten av en kunde, kan tilbyder få tilgang på et oppdrag. Informasjonen som hentes inn av plattformene, kan brukes på ulike måter. Lokasjonsdata gir også plattformen mulighet til å lede og kontrollere tilbyderens arbeid mens tilbyder gjennomfører et oppdrag. Denne typen informasjon brukes også til å gi tilbakemeldinger og forslag til forbedringer i etterkant av utført oppdrag.

Vurderingssystemer

Fem av plattformene i vårt utvalg benytter seg av vurderingssystemer – hvor kunden vurderer tilbyders tjenestekvalitet. Informasjonen brukes til ulike formål. Én plattform forteller at dersom tilbydere får dårlig vurdering, får kunden ekstra oppfølging slik at denne blir fornøyd med tjenesten. En annen plattform forteller at de tilbyr ekstra opplæring til tilbydere som mottar dårlige vurderinger. Informantene påpeker at hensikten med vurderingssys-

³¹ https://www.washingtonpost.com/news/innovations/wp/2017/11/21/uber-waits-a-year-to-reveal-massive-hack-of-customer-data/?nid&tid=a_inl&utm_term=.6d14940d5ae1

temene er å gi kunder tillit til tjenesten. Men vurderingssystemene er også en kilde til styring og kontroll av tilbydere (Lee mfl. 2015). To av plattformene deaktiverer tilbydere som får *for* dårlig vurdering. Hvor dårlig vurdering en tilbyder må ha for å bli deaktivert, varierer mellom plattformene. Muligheten til å deaktivere tilbydere indikerer en høyere grad av kontroll over tilbyder og kvaliteten på det arbeidet som utføres. Disse vurderingene er ofte tilgjengelige ikke bare for plattformen, men også for andre kunder som bruker appen. Det er dermed også et spørsmål om i hvilken grad personvernet til tilbyderne er ivaretatt (Norheim & Graasvoll 2017).

Tabell 5.2 viser variasjonen i plattformens rolle i formidlingen ut fra valg av tilknytningsform, betalingssystem, om plattformen tar en andel av hver transaksjon, vurderingssystem, om plattformen benytter seg av muligheten til å deaktivere tilbydere ved lav vurdering, og om plattformen bruker data og algoritmer i matchingen av tilbud og etterspørsel. Jo flere ruter som er kryssset av, jo større grad av kontroll har plattformen over interaksjonen.

Tabell 5.2 Plattformens rolle i formidlingen

Plattform	Tilknytningsform	Betalings-system	Andel	Vurderings-system	Deaktivering	Bruk av data og algoritmer i matchingen
P1	Frilanser					
P2	Marginal deltid Selvstendig næringsdrivende	x	x	x		x
P3	Selvstendig næringsdrivende	x	x	x	x	x
P4	Marginal deltid					x
P5	Marginal deltid					
	Underleverandører					
P6	Selvstendig næringsdrivende	x		x		x
P7	Selvstendig næringsdrivende	x	x			
P8	Underleverandører					
P9	Selvstendig næringsdrivende	x	x	x		
P10	Selvstendig næringsdrivende	x	x	x	x	x

5.3 Oppsummering

- Relasjonen mellom plattform, tilbyder og kunde er en triangulær relasjon som kan innebære rettigheter og plikter mellom alle de tre aktørene.
- Det er først og fremst plattformene som setter rammene for interaksjon mellom tilbyder og kunde.
- Plattformene bruker ulike typer kontrakter for å regulere forholdet mellom plattform og tilbydere, og tilbydere har dermed ulik status på ulike plattformer, herunder selvstendig næringsdrivende, oppdragstaker og arbeidstaker.
- Tilbyderen får enten betaling per oppdrag som utføres, eller for tiden som medgår til arbeidet. Plattformene styrer ofte prisen på tjenesten som leveres.
- Plattformene samler inn store mengder data som de igjen kan ta i bruk for å styre tilbyderen og optimalisere tjenesten.

6 Arbeidstaker eller oppdragstaker?

I en trepartsrelasjon, der tilbyderne er enkeltpersoner, vil det kunne oppstå spørsmål om tilbyderne er ansatt hos plattformen (eventuelt hos kunden), eller om tilbyderne er selvstendig/oppdragstaker. I dette kapitlet skal vi se nærmere på relasjonene mellom plattformene vi har intervjuet, og de personlige tilbyderne, og om tilbyderne kan sies å være avhengige av og underordnet plattformene. Flere av plattformene vi har intervjuet, gir uttrykk for å vie oppmerksomhet til skillet mellom ansettelsesforhold og oppdragsforhold etter arbeidsmiljøloven. Selv om enkelte av tilbyderne er fast ansatt, bruker flertallet av plattformene kontrakter som ikke definerer tilbyder som arbeidstaker, men som selvstendig næringsdrivende eller frilanser. Som vist i kapittel 5 er valget mellom ulike kontraktstyper ofte gjort som en strategisk beslutning av plattformene. Dette er i tråd med funn i andre land (Prassl & Risak 2016). Valg av oppdragsavtaler istedenfor arbeidsavtaler gjør at plattformen som utgangspunkt ikke trenger å forholde seg til reglene i arbeidsmiljøloven, ferieloven med mer. Samtidig har Arbeidstilsynet vært opptatt av skillet og gjennomført tilsyn der dette har vært tema. Dette har igjen bidratt til at enkeltplattformer har endret opptreden.

Utformingen av kontraktene mellom plattform og tilbyder er imidlertid ikke i seg selv avgjørende for om forholdet juridisk sett er et oppdrag eller en ansettelse. Så langt har ikke disse kontraktene heller vært prøvd av norske domstoler. Hotvedt (2016) har studert avtalene som Uber bruker for sine tilbydere, og konkluderer med at disse ligger nær regulære arbeidsavtaler, selv om Uber-sjåførene i kontrakten er definert som selvstendig næringsdrivende. Ut over dette finnes det få vurderinger av de juridiske relasjonene. Hvordan en skal betegne forholdet mellom plattform og tilbyder, vil avhenge av konkrete, skjønsmessige vurderinger. I dette kapitlet skal vi se nærmere på relasjonene mellom plattform og tilbyder fra en juridisk synsvinkel. Vi ser i denne delen i hovedsak på plattformene som per i dag ikke ansetter tilbyderne.

6.1 Hva kjennetegner et arbeidsforhold?

Arbeidsmiljøloven § 1-8 (1) definerer en arbeidstaker som «enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste». Motsatt er arbeidsgiver definert i § 1-8 (2) som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Mellom disse eksisterer det altså et arbeidsforhold. Begrepene i loven gir ikke noen veiledning om hva som ligger i denne definisjonen. I ulike lovforarbeider er arbeidstakerens avhengighetsforhold til arbeidsgiver og plikten til å underordne seg arbeidsgivers styringsrett, trukket fram som det sentrale.³² Det er ikke nødvendigvis den økonomiske avhengigheten som er avgjørende, men den arbeidsmessige eller organisasjonsmessige avhengigheten. Dette aspektet blir i juridisk litteratur også trukket fram som vilkår for at en person skal anses som arbeidstaker (Fougner mfl. 2012).

Hva som skal til for at en person skal anses som arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven, er fortolket av domstolene. Det er på det rene at hva partene har kalt forholdet seg imellom, ikke er avgjørende, men at en må se på de reelle forholdene. I forarbeidene til dagens arbeidsmiljølov ble de momenter som i rettspraksis er sagt å trekke i retning av et arbeidsforhold, oppsummert:

- Arbeidstaker har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning.
- Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet.
- Arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse.
- Arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet.
- Arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn.
- Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter og er oppsigelig med bestemte frister.
- Det arbeides hovedsakelig for én arbeidsgiver. (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005: 73)

Skillet mellom hvilke tilbydere som er arbeidstakere og ikke, er med andre ord avhengig av en konkret vurdering der flere ulike faktorer kan spille inn, og også andre momenter enn de som er nevnt her, kan være relevante. Vurderingen er i utgangspunktet den samme enten en vurderer et topartsforhold mellom tilbyder og kunde, eller der det dreier seg om et trepartsforhold hvor det finnes et mellomledd som formidler oppdraget mellom kunde og tilby-

³² Se f.eks. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73.

der, som ved plattformarbeid. I trepartsforhold er det imidlertid potensielt to mulige arbeidsgivere, kunden og mellomledet, og i enkelte tilfeller kan begge disse anses som arbeidsgivere. I og med at våre data først og fremst er knyttet til relasjonen mellom tilbyder og plattform, er det den relasjonen vi ser nærmere på i det følgende.

6.2 Arbeidsforhold i plattformøkonomien

At relasjonen må vurderes konkret, innebærer at det ikke er mulig å si noe generelt om relasjonene i plattformøkonomien. Variasjonen mellom plattformene er stor, og innenfor en og samme plattform kan de enkelte tilbyderne komme ulikt ut alt etter hva som kjennetegner akkurat deres relasjon. Enkelte av plattformene tilbyr også ulike tilknytningsformer innenfor samme plattform basert på hva tilbyderne ønsker / har kompetanse til. Hotvedt (2017, under arbeid) argumenterer imidlertid for at vurderingene av relasjonene i plattformøkonomien ikke kan ta utgangspunkt i de individuelle arbeidsforholdene, men at en må se på de ulike modellene som plattformene bruker. Det er kun en slik tilnærming som vil kunne gi klare og forutsigbare forhold. I vår gjennomgang vil vi ta utgangspunkt i plattformene og om deres forretningsmodell og organisasjon minner om arbeids- eller oppdragsforhold.

Som beskrevet i kapittel 1 er plattformøkonomien kjennetegnet av en plattform som kobler tilbud og etterspørsel. Innenfor arbeidsplattformene er tilbudet og etterspørselen relatert til en arbeidsytelse. Betalingen for denne ytelsen skjer enten direkte fra kunden til tilbyderen, eller den gjøres via plattformen, enten som timebetaling eller som en andel av hver transaksjon. Som påpekt i Hotvedt (under arbeid) ser det umiddelbart ut som disse relasjonene ofte mangler de samme karakteristikene som en finner i ordinære arbeidsforhold, nemlig en stabil og personlig arbeidsytelse, under arbeidsgivers ledelse og kontroll, i bytte mot betaling. Likevel kan det være at disse karakteristikene ikke er borte, men bare kommer til uttrykk i en annen form. I det følgende skal vi gå nærmere inn i de momentene som tidligere er trukket opp i rettspraksis, for å se på hvordan relasjonene i de plattformene som er omfattet av vårt intervjumateriale, passer inn i avgrensningen av arbeidsforhold.

Personlig arbeidsplikt

Det første vurderingsmomentet vi ser nærmere på, er hvem som kan eller skal utføre den oppgaven som tilbyder har påtatt seg. Hotvedt (2015) peker på at en løpende personlig arbeidsplikt i kombinasjon med en viss grad av

styringsrett vil skape en avhengighet som tilsier at vernereglene som hovedregel bør komme til anvendelse. I rettspraksis har det vært vektlagt om den som skal utføre arbeidet fritt, kan overlate oppgaven til noen andre eller har plikt til å gjøre den selv. Dette kan også ses i sammenheng med om den som utfører oppgaven, har bygget opp en egen organisasjon. Der det er tilfelle, vil det som regel være snakk om en oppdragstaker og ikke en arbeidstaker, og oppdragstakeren vil sjelden ha en personlig arbeidsplikt.

I plattformene som inngår i vårt datamateriale, er det i hovedsak en forventning om en personlig arbeidsplikt. Noen har åpnet for at det også kan være selskaper på tilbydersiden. De enkelte ansatte i det selskapet må likevel ha en brukerprofil hos plattformen, og det er denne tilbyderen som gis oppdraget. Det varierer om den personlige arbeidsplikten er direkte uttrykt eller framkommer implisitt. At det ligger implisitt i relasjonen, er for eksempel knyttet til hvordan forretningsmodellen er lagt opp. Tilbyderne må ha en brukerprofil, og plattformene benytter seg i stor grad av vurderingssystemer eller brukertaler av de ulike tilbyderne som knyttes til de enkelte profilene. Disse mekanismene innebærer at ytelsen som blir levert, er knyttet til den enkeltpersonen som har levert den. Dersom tilbyderen kunne velge mellom ulike andre personer til å levere tjenesten, ville denne bedømmelsen hatt begrenset verdi. Selve forretningsmodellen taler med andre ord for at arbeidsplikten er personlig.

[...] poenget med profilene er at man skal vite hvem som kommer [...] Hvis det hadde kommet en annen enn den som sa han skulle [komme], da tror jeg at jeg ville avlyst (leder, plattform)

Informanten legger med andre ord til grunn en forventning om en personlig arbeidsplikt, selv om dette ikke nødvendigvis er uttrykkelig regulert i forholdet til tilbyderen, altså i kontrakten. Forventningen synes å komme fra både plattformen selv og fra kundesiden.

Ledelse og kontroll med arbeidet

Om tilbyderen har plikt til å underordne seg arbeidsgivers ledelse og kontroll, er et annet moment av betydning. Jo sterkere kontroll plattformen har, jo større vil behovet for vern etter lovgivningen være (se for eksempel Fougner mfl. 2012; Hotvedt 2015). Ledelse og kontroll utøves av plattformene både med hensyn til tildeling av oppgaver og ved oppfølging av hvordan oppgavene utføres. I trepartsrelasjoner vil også kunden gjerne utøve ledelse og kontroll, enten ved at dette er delegert fra arbeidsgiver eller på selvstendig grunnlag (Hotvedt 2015).

Det er stor variasjon mellom de ulike plattformene når det gjelder hvordan tildelingen skjer, og i hovedsak kan vi skille mellom tre varianter. For det første finnes det plattformer der personer tilknyttet plattformen manuelt velger ut hvilke(n) tilbyder(e) de ønsker å bruke til å utføre et oppdrag. Dette er mest vanlig for plattformer som formidler mer kompliserte oppdrag, for eksempel konsulentoppdrag. I den andre kategorien finnes plattformer som finner best mulig match mellom tilbyder og kunde ved hjelp av algoritmer. Et eksempel på en slik plattform er Uber. Gjennom algoritmene kan plattformene styre hvem som velges ut. Dette kan være basert på kompetanse, tilgjengelighet, ratinger med mer. Utvelgelsen har fellestrekk med den manuelle utvelgelsen som skjer i den første typen av plattformer, men her skjer den automatisk og med langt høyere hastighet. Disse plattformene kan også søke å påvirke antallet tilbydere som er tilgjengelige, gjennom prisregulering som er tilpasset etterspørselen, for eksempel ved at betalingen for oppdraget økes for å øke tilbudet av tjenester. Den tredje varianten omfatter plattformer der kunden velger tilbyder, uten at tilbudet av utførere er begrenset gjennom plattformens algoritmer.

Ledelseelementet vil være sterkest i de to første kategoriene, der plattformen velger hvem som skal ta oppdraget, manuelt eller gjennom bruk av algoritmer. Bruk av algoritmer innebærer styring i og med at det er plattformen som bestemmer hvilke data som skal samles inn fra tilbyder og kunde, og hvordan algoritmen skal settes opp for å få til den matchen de ønsker. Algoritmer kan dermed anses som en automatisering av ledelsesfunksjonen. Hvor sterk denne ledelsen er, vil kunne variere. I prinsippet vil plattformene ha mulighet til å styre koblingen basert på faktorer som alder, kjønn, tidligere brukertaler, tidligere aktivitet på plattformene, utdanning og arbeidserfaring, lokasjon med mer. Jo mer informasjon plattformene samler inn gjennom brukertaler, jo større mulighet har plattformene til å bruke informasjonen til å koble tilbyder og kunde.

Et annet moment er plattformenes instruksjonsmyndighet når det gjelder hvordan oppdraget skal utføres. Også her er det stor variasjon. Mens enkelte plattformer har detaljerte oppskrifter på hva som skal til, overlater andre dette til tilbyderen selv. I en tredje variant utøves denne ledelsen av kunden, ikke ulikt enkelte konsulentoppdrag eller ved utleie av arbeidskraft. En del av denne instruksjonsmyndigheten er fastsetting av pris for den tjenesten som leveres. Dersom prisen fastsettes ensidig av plattformen, kan det argumenteres for at dette er en instruksjon som taler i retning av at plattformen utøver ledelse. Flertallet av plattformene i vårt materiale fastsetter prisen overfor kunden. På én av plattformene kan tilbyderen selv sette en minstepris, noe som innebærer at hun ikke vil få tilbud om oppdrag som er lavere betalt enn

denne. På de andre plattformene settes prisen ensidig av plattformene, og tilbyder må da vurdere om hun vil ta oppdraget basert på denne prisen. Der tilbyder selv setter pris, vil plattformen også kunne veilede tilbyder med hensyn til prisnivå. At prisen ikke blir for lav, kan være viktig for plattformer som baserer sine inntekter på en andel av betalingen som tilbyder får.

Opplæring kan ses på som et tredje element i ledelsesutøvelse. Gjennom opplæringen kan arbeidsgiver påvirke arbeidsutførelsen og sikre at oppgavene gjøres på en bestemt måte. Få av plattformene gir tilbyderne noen form for opplæring i de oppgavene som skal utføres. For en av plattformene er dette direkte knyttet til at de ikke ønsker å påta seg et arbeidsgiveransvar. Blant de av plattformene som formidler oppdrag med middels eller høye kompetansekrav, gis det ingen opplæring. Noen av de øvrige har app- eller nettbaserte opplæringsmoduler som tilbyderne kan klikke seg gjennom, men i hovedsak er ikke dette vanlig.

Plattformene har også en mulighet for å kontrollere og gi tilbakemelding på det arbeidet som er utført. Kontrollen med tilbyderne utføres på ulike måter. Hotvedt (under arbeid) skiller mellom direkte kontroll som utføres av plattformen, og indirekte kontroll ved at plattformen legger til rette for og bruker kundenes tilbakemeldinger i kontrollen. Enkelte av plattformene har direkte kontroll med tilbyderne gjennom at de samler inn data mens oppdraget utføres, og bruker disse dataene i sine tilbakemeldinger til tilbydere. Mer vanlig er det imidlertid at plattformene baserer seg på at kunden gir en vurdering av arbeidsresultatet gjennom vurderinger og anmeldelser i app-en eller på hjemmesiden på internett. Disse vurderingene benyttes igjen på ulike måter. Noen lar det være opp til kundene å vurdere bedømmelsen og om dette skal ha innvirkning på om de vil bruke tilbyderen. I den andre ytterkanten finner vi plattformer hvor dårlig bedømmelse kan føre til utestengelse fra plattformen (såkalt deaktivering), altså en form for oppsigelse av kontrakten.

Arbeidsverktøy

Hvem som eier verktøyet som brukes i arbeidet, er et moment som har blitt tillagt betydning i rettspraksis. At den som utfører arbeidet, har stilt med eget verktøy, har tradisjonelt blitt brukt til å underbygge at vedkommende ikke er ansatt. Hvis et selskap for eksempel trenger et bud til å frakte en vare, vil det være en forutsetning at transportfirmaet stiller med bil eller sykkel til å forestå frakten. Plattformene vi har intervjuet, stiller i hovedsak krav om eller forutsetter at tilbyderne bruker eget verktøy i arbeidet. Dette kan dreie seg om smarttelefon, pc, transportmiddel med mer. Der arbeidet utføres for en bedriftskunde, stilles utstyr av og til til rådighet fra denne. At tilbyder selv

må stå for utstyret, kan isolert sett trekke i retning av at de skal anses som oppdragstakere. Når det gjelder plattformene, er det likevel et spørsmål om krav om eget utstyr snarere er et tegn på en asymmetrisk relasjon enn omvendt. Tilbyderen har en plikt til å ha dette utstyret, og for enkelte av plattformene stilles det detaljerte krav om hvordan dette utstyret skal se ut eller fungere. Friheten for tilbyder til å velge hvilken måte oppdraget skal gjennomføres på, og hvilket utstyr som er best å bruke, er for disse plattformene ikke til stede. Bildet er imidlertid blandet. Andre plattformer stiller ingen uttrykkelige krav til utstyr eller kvalitet på dette.

Risikoen for arbeidsresultatet

Hvem har risikoen for at det arbeidet som leveres, er i tråd med det kunden bestilte? Bakgrunnen for at dette er aktuelt å drøfte, er at arbeidstakere som utgangspunkt kun leverer sin arbeidskraft, og ikke et bestemt resultat. For en oppdragstaker er det motsatt. Det er resultatet som kjøpes, og hvor mye arbeidsinnsats som ligger bak, kan være underordnet. Dersom plattformen tar ansvar for resultatet, kan dette trekke i retning av et arbeidsforhold. Heller ikke på dette punktet er det noe enhetlig bilde. Enkelte plattformer sier at de dekker kostnadene ved omlevering/prisavslag der kunden ikke er fornøyd. To av plattformene har inntatt en form for meglersrolle. Det vil si at de prøver å gå inn og løse konflikter mellom kunde og tilbyder, men at de i utgangspunktet ikke tar noen risiko selv for resultatet. Den ene av disse plattformene har imidlertid gjort dette kun i enkelte tilfeller. I den siste kategorien finnes de som ikke tar ansvar, eller ikke har blitt utfordret på dette. Konsekvensen av at resultatet ikke er i henhold til avtalen, er at denne tilbyderen ikke får flere oppdrag for den aktuelle kunden, eller risikerer dårlig bedømmelse som igjen påvirker sjansen til å få nye oppdrag.

Vederlag

Tilbyderne får som hovedregel betaling for hvert oppdrag som gjøres, selv om fire av plattformene også gir betaling basert på antall timer som har gått med (se kapittel 5). Betaling per oppdrag står i motsetning til hva som er det vanlige i arbeidstakerforhold, der betalingen som hovedregel er knyttet til arbeidstiden. Om betalingen kommer for de leveransene som er gjort, eller for den tiden en person har arbeidet, har tradisjonelt vært et moment som vurderes i grensdragningen mellom arbeidsforhold og oppdragsforhold. Samtidig er det betydelig variasjon også innenfor arbeidsforhold på dette området, hvor også akkord, provisjon med mer er kjente avlønningsformer.

Betalingen til tilbyderne kan gjøres direkte fra kunden, men det er mer vanlig at den utbetales via plattformen. Vederlaget er knyttet til at et oppdrag er utført, og er avhengig av dette. Bakgrunnen for at betalingen skjer via plattformene, er i hovedsak at disse tar en andel av betalingen. Det er kun de plattformene som ikke tar en andel, hvor betalingen går direkte fra kunde til tilbyder. Selv om plattformene betaler per oppdrag, innebærer ikke dette nødvendigvis at utbetalingen skjer umiddelbart etter at oppdraget er avsluttet. Eksempelvis foretar en av plattformene utbetalinger en gang per uke.

Tilknytning

Det siste momentet vi ser på, er hvor stabil tilknytningen mellom tilbyder og plattform er, om det er oppsigelig, og om tilbyder i hovedsak er knyttet til én enkelt eller mange plattformer. Dette momentet er vanskelig å vurdere ut fra bare å se på plattformene, fordi dette kan variere mellom de enkelte tilbyderne. Vi begrenser oss derfor til å se på hvilke begrensninger som ligger i de systemene og reguleringene som plattformene har valgt. Ingen av plattformene garanterer tilbyderne oppdrag, og tilbyderne er heller ikke forpliktet til å takke ja til de oppdragene som kommer. Plattformene forhindrer ikke tilbyderne i å ta oppdrag for andre, heller ikke for konkurrerende plattformer. Disse faktorene trekker i retning av at tilknytningsforholdet er lite stabilt. Vi vet også fra spørreundersøkelsen blant tilbydere at mange tar oppdrag på uregelmessig basis (se kapittel 4). Det som eventuelt kan trekke i motsatt retning, er om konsekvensene av å takke nei innvirker på muligheten til å få flere oppdrag. Dette er en policy som ifølge Hotvedt (2016) benyttes av Uber i USA.

Er tilbyderne i et avhengighets- og underordningsforhold til plattformene?

Som nevnt innledningsvis utelukker de momentene som er gjennomgått her, ikke at også andre momenter tillegges vekt. Momentene kan også deles inn på andre måter enn det som ble gjort i forarbeidene til dagens arbeidsmiljølov. Fougner mfl. (2012) lister for eksempel opp 17 ulike momenter som kan ha betydning i en helhetsvurdering. Det overordnede er imidlertid å avgjøre om det foreligger et avhengighets- og underordningsforhold som gjør at loven skal komme til anvendelse.

Som gjennomgangen viser, er variasjonen stor, og mens noen momenter trekker i retning av at tilbyderne er i et ansettelsesforhold til plattformen, er det andre faktorer som trekker i motsatt retning. Kombinasjonen av at arbeidsplikten er personlig, og at plattformene til dels utøver en betydelig

ledelse og kontroll av de ansatte, er momenter som trekker i retning av at enkelte av disse relasjonene bør defineres som arbeidsforhold. Dette vil likevel kunne stille seg ulikt alt etter om hvor avhengig den enkelte tilbyder er av de ulike plattformene (Hotvedt 2016). En kan dessuten argumentere for at noen av de faktorene som isolert sett trekker i retning av et oppdragsforhold, ikke innebærer at tilbyderens stilling er mer selvstendig. Derimot overføres noe av risikoen som en arbeidsgiver normalt ville ha tatt, til tilbyderen uten at dette for eksempel reflekteres i muligheten til å bestemme over hvordan oppdraget skal utføres, eller hva prisen skal være. Dette gjelder for eksempel plikten til å ha nødvendig arbeidsutstyr, noe som også innebærer en risiko dersom utstyret blir ødelagt, både ved at dette blir ødelagt, og ved at muligheten til å ta flere oppdrag faller bort.

6.3 Oppsummering

- Arbeidsforhold i plattformøkonomien mangler ofte de samme karakteristikkene som en finner i ordinære arbeidsforhold, nemlig en stabil og personlig arbeidsytelse, under arbeidsgivers ledelse og kontroll, i bytte mot betaling. Likevel kan det være at disse karakteristikkene ikke er borte, men bare kommer til uttrykk i en annen form.
- Tilbyderne på plattformene har i hovedsak personlig arbeidsplikt.
- Plattformene utøver styring og kontroll på andre måter enn tradisjonelle virksomheter, og graden av styring er ulik.
- Tilbyderne må i hovedsak skaffe seg det arbeidsutstyret de trenger selv.
- Det er stor variasjon mellom plattformene om virksomheten eller tilbyderne tar risikoen for at den tjenesten som leveres er i henhold til det som var avtalt med kunden.

7 Helse, miljø og sikkerhet for tilbyderne

Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) handler om virksomheters arbeid med å forebygge, kartlegge, avdekke og hindre farer for arbeidstakeres liv og helse. Arbeidsgivere er forpliktet, gjennom arbeidsmiljøloven, til å jobbe systematisk med HMS. Dette gjelder også for plattformer som er arbeidsgivere overfor sine tilbydere. I dette kapittelet ser vi på hvordan helse, miljø og sikkerhet ivaretas for tilbyderne på arbeidsplattformene.

7.1 Lite oppmerksomhet på forebygging

I delrapporten framkom det at plattformer som anser seg som arbeidsgivere, har høyere bevissthet rundt HMS enn de som ikke anser seg som arbeidsgivere (Jesnes mfl. 2016). Dette er ikke et overraskende funn, da plattformer som ikke anser seg selv som arbeidsgivere, heller ikke vil anse seg forpliktet til å etterleve disse reguleringene. Dette funnet forsterkes av intervjuene som er gjort i etterkant av delrapporten.

Plattformene som ikke anser seg som arbeidsgivere, har lite eller ingen oppmerksomhet knyttet til helse, miljø og sikkerhetsrisikoene som tilbyderne er utsatt for når de utfører oppdrag som er formidlet gjennom plattformene. Dette var heller ikke noe informantene var opptatt av intervjuene. Deres interesser var i hovedsak knyttet til innovasjon og utvikling av plattformene, samt hvordan sikre best mulig kundetilfredshet. I den grad de var opptatt av risiko i forbindelse med utføring av tjenester, var dette knyttet til forbrukersikkerhet framfor sikkerhet for tilbyderne. Noen av plattformene gir likevel informasjon om HMS-risikoer til tilbyderne direkte i sine apper eller på nettsiden.

Plattformene som selv definerte seg som arbeidsgivere, og som dermed er pålagt et ansvar etter arbeidsmiljøloven, har en høyere oppmerksomhet knyttet til disse spørsmålene. De vet at dette er noe som er pålagt dem. De

ser likevel ut til å ha kommet relativt kort i det systematiske HMS-arbeidet.³³ Det synes å mangle risikovurderinger og refleksjoner knyttet til hva som er risikofaktorene for tilbyderne. Dette kan ha sammenheng med at plattformene er små og nyetablerte virksomheter, og dermed kanskje ikke har hatt ressurser til å arbeide med dette, eller mangler kunnskap om kravene til systematisk HMS-arbeid.

7.2 HMS-risikoer for tilbyderne

Tilbydere som utfører arbeid via plattformene, kan utsettes for ulike risikoer hva gjelder helse, miljø og sikkerhet. Risikoene vil til dels være samsvarende med risikoer som eksisterer for ansatte i andre virksomheter som utfører samme typen arbeid. Med dette menes for eksempel at en grafisk designer som tar oppdrag på en plattform, vil ha risiko for samme typen belastnings-skader som de som arbeider i en virksomhet med grafisk design. Samtidig er det enkelte faktorer som forsterker eller er særegne for tilbyderne i plattformøkonomien. Gjennom litteraturstudien (kapittel 3) pekte vi på noen av disse faktorene. I det følgende skal vi se nærmere på problemstillinger som er relevante for plattformene som inngår i vårt datamateriale.

Ved at tilbyderne er selvstendig næringsdrivende eller oppdragstakere, og ikke har en arbeidsgiver som har ansvaret for deres arbeidsmiljø, outsources HMS-ansvaret til den enkelte. Dette kan innebære at standarden på det forebyggende arbeidet reduseres. En selvstendig næringsdrivende eller oppdragstaker vil som regel ha færre ressurser og dårligere kompetanse til å redusere mulige risikoer.

Arbeidsplassen har videre en viktig funksjon i HMS-arbeidet til arbeidsgiver, ved at både arbeidsgiver og vernetjenesten kan observere og vurdere arbeidssituasjonen, og iverksette nødvendige tiltak. Arbeidet i plattformøkonomien utføres ofte alene, enten hjemme hos tilbyderne, ute eller hos kunden. Som pekt på i kapittel 3, viser tidligere forskning at alenearbeid er forbundet med særlige risikofaktorer. Dette gjelder spesielt de som arbeider utenfor eget hjem, hvor risikoen for ulykker, vold og trakassering er høyere fordi en er utenfor syns- og hørselsrekkevidden fra kolleger. Plattformarbeid som innebærer at tjenester leveres «on demand» eller her og nå, gjøres gjerne alene. Tilbyderen skal for eksempel reparere noe i kundens bolig, rengjøre kundens hus eller kjøre en kunde fra én plass til en annen. Dette er situasjo-

³³ Noen av intervjuene ble gjennomført høsten 2016, og det kan dermed hende at disse plattformene har kommet lenger i arbeidet nå enn på tidspunktet for intervjuet.

ner hvor arbeidet ikke blir observert av andre tilbydere, men gjøres alene, og som dermed innebærer høyere fysiske og psykiske risikofaktorer.

Som nevnt er plattformene datadrevne. Innsamling og behandling av data kan innebære et økt press på tilbyderne. Hvor mye og hvilken type data som samles inn, varierer mellom plattformene, men enkelte har detaljert informasjon om hvordan de ulike tilbyderne utfører arbeidsoppgavene sine. Plattformene får dermed opplysninger om tilbyderne som tidligere var skjult for en arbeidsgiver/arbeidsformidler, og informasjonen er knyttet til den enkelte person. Dette er ikke en utvikling som startet ved plattformene, men som har vokst fram sammen med innføring av ny teknologi i mange bransjer (Tranvik & Bråten 2017). Samtidig er mengden av data som samles inn av enkelte av plattformene, stor. Tidligere forskning viser at bruk av teknologi til å overvåke og kontrollere arbeidstakere kan innebære økt stress, ubehag og likegyldighet (Tranvik & Bråten, med videre referanser). Dette kan forsterkes innen plattformøkonomien, der både algoritmer og individuelle vurderinger fra tidligere kunder vil ha betydning for tilgangen til nye oppdrag.

En særskilt diskusjon som ikke gjelder plattformarbeid generelt, men som kun gjelder Uber og lignende transporttjenester, dreier seg om lovligheten av driften. Som nevnt i kapittel 4 var politiets håndheving av yrkestransportloven lenge konsentrert til de enkelte sjåførene, og ikke plattformen. Dette innebar at sjåførene risikerte forelegg og domsfellelser for å utføre oppdragene, samtidig som at plattformen selv argumenterte for at det var uklarheter i regelverket, og la til rette for at sjåførene skulle ta oppdrag. For sjåførene innebar situasjonen en usikkerhet som etter alt å dømme var en psykisk påkjenning for dem. Det kan innvendes at i og med at sjåførene hadde kunnskap om at det var en risiko for å bli tatt, så kunne de latt være å ta oppdrag. At lovbruddene bestrides av Uber, samt mangelen på andre inntjeningsmuligheter, kan imidlertid gjøre at tilbyderne likevel tar risikoen.

7.3 Oppsummering

- Plattformene har liten oppmerksomhet rettet mot helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Dette gjelder særlig plattformer som ikke definerer seg som arbeidsgivere, men også de som gjør det.
- Det er enkelte særtrekk ved plattformarbeid som gjør at risikoen kan være større enn i sammenlignende arbeid i ordinære virksomheter.
- Ved at HMS-ansvaret overføres til den enkelte, kan en risikere at standarden på det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet blir lavere.

- Arbeidstakere som arbeider alene, har større risiko for å bli utsatt for ulykker, vold og trakassering, noe som også er tilfellet for tilbydere i plattformøkonomien.
- Enkelte av plattformene samler inn og analyserer data om tilbyderne. Bruken av disse dataene kan føre til økt stress og ubehag for tilbyderne.

8 Myter om plattformøkonomien

Det er sjelden det innen arbeidslivsforskningen så raskt oppstår nye fenomen som det som har vært tilfelle for plattformøkonomien. Den offentlige debatten om «delingsøkonomien» skjøt fart i Norge i 2015, og diskusjonene ble fulgt opp fra regjeringens side gjennom nedsettelse av et offentlig utvalg. At begrepet fort ble populært, kan knyttes til flere ulike elementer: Det dreier seg om ny teknologi, om tjenester som i stor grad er rettet mot privatmarkedet, og som mange dermed får en mening om eller et eierskap til, og om tanken om at den nye generasjonen ønsker større forbrukermakt og mer jobb-fleksibilitet. I dette avslutningskapittelet vil vi se nærmere på enkelte myter eller påstander om plattformøkonomien og plattformarbeid, som framkommer i den offentlige debatten, og om våre resultater kan bekrefte eller avkrefte disse mytene.

8.1 Fire påstander

Påstand 1: Plattformøkonomien er i vekst

Selv om en stor andel av den norske befolkningen kjenner til tjenester og plattformer, viser våre analyser at det så langt er skapt få jobber innen den norske delen av plattformøkonomien. Basert på ulike datakilder er våre beste estimater at det er rundt 10 000 i Norge, kanskje opp mot 30 000, som jobber via plattformer. Antall plattformer som formidler arbeid, har ikke økt siden 2016, og hovedvekten av aktiviteten er konsentrert om noen få plattformer. En av de mest profilerte plattformene, Uber, har også møtt store vanskeligheter knyttet til lovligheten av driften i tjenesten UberPOP både i Norge og i andre land, og synes å være avhengig av regelendringer for å kunne fortsette.

Dette trenger ikke bety at plattformøkonomien ikke er i vekst. Flere norske studier har anslått at plattformøkonomien er i vekst og vil fortsette å vokse i årene framover (se blant annet Berg & Kjørstad 2017; Pedersen mfl. 2016). Internasjonale studier viser derimot tegn til at veksten i plattformøkonomien

har flatet ut (Farrell & Greig 2017). I tillegg ser vi tendenser til at ordinære virksomheter tar i bruk «on demand»-modellen og den teknologien som gir plattformene en fordel i markedet per i dag. Et alternativ til at plattformøkonomien vokser, er dermed at andre virksomheter adopterer de beste ideene som benyttes av plattformene, slik at skillet mellom plattformer og tradisjonelle virksomheter på sikt vil viskes ut. Samtidig kan plattformene bevege seg i retning av å bli lik de tradisjonelle virksomhetene eller bli kjøpt opp av større selskaper som kan utnytte stordriftsfordeler.

Påstand 2: Plattformer er ikke arbeidsgivere

Om plattformene rent juridisk er arbeidsgivere eller ikke, er omdiskutert. Flere av plattformene anser seg som teknologiselskaper som kun formidler kontakt mellom to parter, og som ikke ansetter tilbyderne. Så langt har ikke kontrakter mellom plattformer og tilbydere vært prøvd for norske domstoler. Den juridiske vurderingen av om relasjonen mellom tilbyder og plattformen er en arbeidsrelasjon, er basert på en helhetsvurdering der en rekke momenter kan inngå (se kapittel 6). Vi har i vår studie pekt på at enkelte av plattformene utøver en form for styring eller kontroll av tilbydere, særlig gjennom de teknologiske løsningene. Dette kan bety, som Hotvedt (2017, under arbeid) legger vekt på, at slike systemer bør vektlegges i en vurdering av om det foreligger et arbeidstakerforhold. Hvor sterk denne styringen er, varierer og må vurderes for den enkelte plattform.

Avtalene mellom Uber og deres sjåfører har vært gjenstand for rettslig prøving både i Storbritannia og USA. I Storbritannia vant to Uber-sjåfører sin sak mot Uber i en arbeidsdomstol i London i 2016 og fikk status som «workers» (London Employment Tribunal 2016). Dette er en mellomkategori mellom ansatte og selvstendig næringsdrivende i det britiske systemet, og «workers» har blant annet rett på nasjonal minstelønn og ferielønn (Taylor mfl. 2017). Uber anket dommen, men fikk ikke medhold da denne ble prøvd i november 2017.³⁴ En sak knyttet til Deliveroo i Storbritannia fikk imidlertid motsatt utfall. Independent Workers Union of Great Britain (IWGB) ønsket å få representere og forhandle på vegne sykkelbudene som arbeidet for Deliveroo, og tok ut en sak for Central Arbitration Committee (CAC). CAC-behandler avgjør tvister der fagforeninger ønsker å oppta forhandlinger med arbeidsgivere, men der arbeidsgivere ikke anerkjenner dem som en forhandlingsmotpart. Dette var med andre ord en annen domstol enn den som behandlet Uber-

³⁴ http://www.bbc.com/news/business-41940018?ns_mchannel=social&ns_campaign=bbc_breaking&ns_source=twitter&ns_linkname=news_central

saken, og CAC konkluderte med at sykkelbudene var selvstendig næringsdrivende. Dommen er i skrivende stund ikke rettskraftig.³⁵

Påstand 3: Plattformøkonomien fører til flere usikre jobber

Arbeidet som utføres av tilbydere i plattformøkonomien, kjennetegnes av at arbeidsmengden og arbeidstiden varierer og er avhengig av etterspørselen. Mange av tilbyderne er oppdragstakere, frilansere eller har små deltidskontrakter, det vil si tilknytningsformer som kan betegnes som atypiske. En vanlig forestilling er at atypisk arbeid er synonymt med prekært arbeid, altså arbeid som er uforutsigelig med dårlige lønns- og arbeidsvilkår (Broughton mfl. 2016). Selv om plattformarbeid kan anses som atypisk, er ikke nødvendigvis arbeidet prekært. Fra tilbyders ståsted er fastere tilknytningsformer ansett som fordelaktig, siden de fører til forutsigbarhet når det gjelder inntekt og trygghet ved arbeid (Nergaard 2016: 7). Men de atypiske arbeidsformene vi finner i plattformøkonomien, kan også gi frihet til å velge når, hvor og hvor mye en vil jobbe (se for eksempel NOU 2017: 4). I tillegg ser vi at enkelte av plattformene har etablert seg i markeder der frilansarbeid også var vanlig før plattformene ble etablert. Dette gjelder særlig for det arbeidet som ikke er stedbundet, men som leveres digitalt, som grafisk design, oversetting med mer. For tilbydere i dette markedet kan plattformene sies å representere en ny måte å få kontakt med kundene på, mens selve tilknytningsformen og oppgavene er den samme. Tilbydere kan markedsføre seg mot langt flere kunder, samtidig som konkurransen om oppdragene kan bli tøffere, og det kan bli større styring av prissettingen. Deler av betalingen vil dessuten gå til plattformene. Arbeid via en plattform kan i prinsippet også føre til fastere rammer for enkelte av disse tilbyderne ved at oppdragene formidles til dem fra færre oppdragsgivere. Det er med andre ord ikke nødvendigvis slik at plattformarbeid er mer usikkert enn annen type arbeid. I en innledning på konferansen *Shaping the Future of Work in the Nordic countries – the Impacts of the Sharing Economy and New Forms of Work* understreket Prassl (2017) at de som jobber via plattformer, er en heterogen gruppe, og at graden av avhengighet til plattformene og vernebehov varierer. Arbeid via plattformer kan synes å være like variert som tradisjonelt frilansarbeid og blant selvstendig næringsdrivende.

Plattformene kan imidlertid også ses i lys av den internasjonale veksten av utsetting av arbeid (outsourcing) (Srnicsek 2017). Srnicsek argumenterer for at arbeidsplattformer er en ekstrem form for outsourcing, der plattformene setter ut arbeidskraften, produksjonsmidlene, vedlikeholdskostnader og opp-

35 <http://www.bbc.com/news/business-41983343>

læring. Det kan også argumenteres for at ansvaret for helse, miljø og sikkerhet blir overlatt til de enkelte tilbyderne. Samlet sett kan plattformene sies å flytte kostnader fra sine egne regnskap over på brukerne av plattformene, da særlig tilbyderne. Outsourcing av HMS kan føre til et mindre trygt arbeidsliv for de som jobber på denne måten. I den grad plattformene erstatter ordinære virksomheter, vil det sannsynligvis føre til svekking av en del av de funksjonene arbeidsgivere ivaretar gjennom arbeidsplassen. På den ene siden kan plattformarbeid føre til mer struktur for tradisjonelle frilansergrupper, men på den andre siden til mer outsourcing og usikre arbeidsforhold for grupper som tradisjonelt har hatt fast ansettelse. For de som står utenfor arbeidslivet, kan dette synes som en mulighet, men det er også et spørsmål om usikkerheten knyttet til oppdrag og inntekt gjør at personer med andre muligheter velger bort denne formen for arbeid.

Det er særlig blant plattformene som formidler stedbundne og lite komplekse tjenester, at diskusjonen om arbeidsvilkår og jobbkvalitet har vært størst. For å kunne svare på dette trengs det imidlertid mer kunnskap om tilbyderne, hvilken motivasjon de har, hvilke arbeidsvilkår de arbeider under, og hvor mye de tjener.

Påstand 4: Plattformøkonomien fører til en bedre utnyttelse av ressurser

Plattformøkonomien har blitt hevdet å være miljøvennlig da den kan redusere etterspørselen etter nye varer, ved at allerede eksisterende ressurser utnyttes i større grad.³⁶ Plattformøkonomien fører til at privatpersoner deler underutnyttede ressurser som gjenstander, tid og kompetanse. Miljøargumentet har særlig vært koblet til kapitalgjenstander som bolig, biler med mer, ved at det er bedre at en bil som allerede er produsert, utnyttes mer, enn at det produseres flere biler. Gitt at tjenestene ikke medfører at kundene kjører eller reiser mer, vil tjenestene trolig kunne ha en slik effekt. Det er imidlertid noen utviklingstrekk ved plattformøkonomien som gjør at den ikke skiller seg fra den tradisjonelle økonomien på dette området. Samtidig har enkelte av plattformene etablert seg i et peer-to-business-marked som «alltid» har eksistert, for eksempel frilansere innen oversettelse, språkvask med mer.

For det første er det ikke slik at det kun er privatpersoners uutnyttede ressurser som deles. Da de første tjenestene innenfor plattformøkonomien dukket opp, Airbnb og Uber, var dette i hovedsak plattformer som koblet privatpersoner som tilbydere med privatpersoner som kunder (såkalt peer-to-

³⁶ Se for eksempel <https://forskning.no/2016/09/delingsøkonomien-et-gode-middelklassen>

peer, P2P). I vår studie er det flere plattformer som formidler tjenester hvor bedrifter er på kundesiden. Disse kan i mindre grad sies å dele underutnyttede ressurser, da etterspørsel etter deres ressurser er avgjørende for eksistensen. Blant de største aktørene er imidlertid fremdeles P2P-formidlingen viktig. Samtidig ser en tendens til en økt kommersialisering også av disse, for eksempel ved at Airbnb investerer i eiendomsprosjekter, at selskaper bruker Airbnb for å leie ut, eller at Uber eller andre tilbyr sjåfører muligheter for finansiering for å kjøpe en bil eller leie en bil fra utleieselskaper for å kunne ta oppdrag.

For det andre er miljøaspektet vanskeligere å få øye på når det er snakk om deling av tid og kompetanse. Deling av tid og kompetanse innen plattformøkonomien skiller seg i liten grad fra tilsvarende transaksjoner i andre deler av økonomien. Det er vanskelig å argumentere for at den tiden og kompetansen som tilbyrerne i plattformøkonomien «deler», er av en annen art enn de transaksjonene som for øvrig skjer mellom selvstendig næringsdrivende og kunder eller mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Det kan tenkes at motivasjonen mellom arbeidstakere i tradisjonelle virksomheter og tilbydere i plattformøkonomien er ulik, ved at de vektlegger ulike aspekter ved arbeidet. Per i dag er det imidlertid for lite kunnskap om hva som motiverer tilbyrerne i delingsøkonomien, til at det er mulig å si noe sikkert om dette.

8.2 Avslutning

Ny teknologi og nye, kundevennlige løsninger skaper begeistring. Samtidig er det lett å avfeie kritiske røster som å være bakstreverske og teknologifiendtlige. I vår forskning har vi fulgt plattformøkonomien fra dens gjennombrudd i det norske markedet og fram til i dag. Flere forskningsrapporter har tatt til orde for at plattformøkonomien vil vokse og endre virksomheters forretningsmodell. Samtidig er det vanskelig å skille plattformøkonomien fra selskaper som har eksistert gjennom lang tid. Hva skiller for eksempel Airbnb fra nettstedet som formidler feriehus, og Nimber fra andre transportselskaper ut over at selve koblingen mellom tilbyder og kunder er mer automatisert og mer brukervennlig? Det er nærliggende å tro at tradisjonelle virksomheter vil overta løsninger som skapes av plattformene, og at dette ikke bare vil kunne gjelde teknologi, men også tilknytningsformer. En slik utvikling vil kunne utviske skillet mellom plattformer og andre virksomheter og kan medføre at vi noen år fram i tid ikke lenger snakker om plattformøkonomi eller delingsøkonomi. Samtidig kan en kategorisering av ulike arbeidsgiverroller og formidlerroller være viktig for å klarlegge i hvilke tilfeller det er hensikts-

messig at formidleren pålegges et arbeidsgiveransvar. I slike tilfeller er ikke definisjonen av plattformøkonomien avgjørende, men hvilke arbeidsrelasjoner som skapes i lys av den nye teknologien.

Litteratur

- Andreassen, T. W. (2015). Innovasjon i store moderne bedrifter. *Dagens Perspektiv*. 24. august 2015. <http://www.dagensperspektiv.no/synspunkt/tor-wallin-andreassen/innovasjon-i-store-modne-bedrifter>
- Berg, J. (2016). *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowd workers*. Working Paper. Conditions of Work and Employment Series No. 74. International Labour Organisation.
- Berg, L. & Kjørstad I. (2017). *Delingsøkonomien i Norge – forbrukere og tilbyders vurderinger av markeder i vekst*. Oslo: SIFO.
- Bjørnstad, C. & Hammer, S. A. (2017). *Mellomledd i den norske mediebransjen: en kvalitativ eksplorerende studie gjennomført i den norske mediebransjen*. Masteroppgave, NHH.
- Broughton et al. (2016). *Precarious Employment in Europe. Part 1: Patterns, trends and Policy Strategy*. Study for the EMPL Committee.
- Bråten, M. (2016a). *HMS-utfordringer ved alenearbeid. En kunnskapsstatus*. Fafo-notat 2016:22.
- Bråten, M. (2016b). *Digital kontroll og overvåkning av arbeid. Omfang og praksis*. Fafo-rapport 2016:05.
- Cristiano, C., Abadie, F., Biagi, F. (2016). *The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?* Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN, doi:10.2791/431485
- Datatilsynet (2013). *Big Data – personvernprinsipper under press*.
- Degryse, C. (2016). *The situation of the workers in the collaborative economy*. European Parliament, In-depth analysis.
- Denoun, M. & Valadon, G. (2013). Posséder ou partager. *Le Monde Diplomatique*, Octobre.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2015a). *A review of the Future of Work: Online Labour Exchanges, or 'crowdsourcing': implications for occupational safety and health*. Discussion Paper 20.11.2015.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2015b). *Online Labour Exchanges, or 'Crowdsourcing': Implications for Occupational Safety and Health*.
- Farrell, D. & Greig, F. (2017). *The Online Platform Economy. Has Growth Peaked?* JPMorgan Chase & Co Institute. <https://ssrn.com/abstract=2911194>

- Farrell, D. & Greig, F. (2016). *Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy. Big Data on Income Volatility*. JPMorgan Chase & Co Institute. <https://ssrn.com/abstract=2911293>
- Fougner, J., Holo, L., Sundet, T. S. et al. (2013). *Arbeidsmiljøloven. Kommentarutgave*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Graham, M., Lehdonvirta, V., Wood, A., Barnard, H., Simon, D. P. (2017). *The Risks and Rewards of Online Gig Work at the Global Margins*. Oxford: Oxford Internet Institute.
- Green, A., de Hoyos, M., Barnes, S-A., Baldauf, B. & Behle, H. (2013). *Crowdemploy Crowdsourcing Case Studies: an Empirical Investigation into the Impact of Crowdsourcing on Employability*. European Commission Joint Research Centre Institute for Prospective Technological Studies.
- Hall, J. V. & Krueger, A. B. (2015). *An Analysis of the Labour Market for Uber's Driver-Partners in the United States*.
- Harris, S. D. & Krueger, A. B. (2015). A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The «Independent Worker». Discussion Paper 2015-10, the Hamilton Project. Brookings, DC.
- Hotvedt, M. J. (under arbeid). *The Contract of employment-test renewed. A Scandinavian approach to platform work*.
- Hotvedt, M. J. (2017). Rethinking the regulatory frameworks of work, employers, and labour relations. Presentasjon på konferansen Shaping the Future of Work in the Nordic Countries – the Impacts of the Sharing Economy and New Forms of Work. Oslo, 22.-23. mai 2017.
- Hotvedt, M. J. (2016). Arbeidsgiveransvar i formidlingsøkonomien? Tilfellet Uber. *Lov og rett*, 55(8).
- Hotvedt, M. J. (2015). Arbeidsgiverbegrepet. En analyse av grunnlaget for arbeidsgiverplikter. *Arbeidsrett*, 2, 159-192.
- Huws, U. (2015). *Online labour exchanges or 'crowdsourcing': Implications for occupational safety and health*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).
- Huws, U. & Joyce, S. (2016). *Crowd Work in Europe. Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*. <http://www.feps-europe.eu/assets/39aad271-85ff-457c-8b23-b30d82bb808f/crowd-work-in-europe-draft-report-last-versionpdf.pdf>
- Ilsøe, A. & Madsen, L. W. (2017). *Digitalisering af arbejdsmarkedet: Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme*. Faos, Nr. 157.
- Irani, L. (2015). Difference and Dependence among Digital Workers. *South Atlantic Quarterly*, January, 231.
- Juel, S. (2016). *Delingsøkonomi - hva er egentlig nytt?* Civita-notat, nr. 9: 2016.
- Jesnes, K. & Nesheim, T. (2016). Tar appene livet av bedriftene? *Dagens Næringsliv*, 07.03.2016.
- Jesnes, K. & Nesheim, T. (2015). Formidlingsøkonomi, ikke delingsøkonomi. *Aftenposten*, 30.11.2015.

- Jesnes, K., Øistad, B. S., Alsos, K. & Nesheim, T. (2016). *Aktører og arbeid i delingsøkonomien. Delrapport*. Fafo-notat 2016:23.
- Kapital (2017). Genierklært delingsøkonomi, skatteunndragelse og trygdebedrageri: Ubers svarte reise. *Kapital* 18/2017. Siri Gedde-Dahl.
- Kenney, M. & Zysman, J. (2016). *The Rise of the Platform Economy. Issues in science and technology*.
- Krokan, A. (2015). Tosidige markeder og disruptive innovasjoner. Utdrag fra kapittel 7 Verdiøkende prosesser, nye mellomledd og nettverk. I A. Krokan, *Det friksjonsfrie samfunn*.
- Kässi, O. & Lehdonvirta, V. (2016) Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research. Paper presented at Internet, Politics & Policy 2016, 22-23 September, Oxford, UK. <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>
- Lee, M. K., Kusbit, D., Metsky, E., Dabbish, L. (2015). *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management of Human Workers*. London Employment Tribunal (2016). Case no: 2202551/2015.
- McKinsey Global Institute (2016). *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy*. October 2016.
- Nergaard, K. (2017). *Arbeidsutleie og selvstendig næringsdrivende. Oppdaterte tall for 2016*. Fafo-notat 2017:12.
- Nergaard, K. (2016). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Nullpunktsanalyse*. Fafo-rapport 2016:07.
- Nesheim, T. (2017). *Tilknytningsformer for arbeid: Virksomhetsstudien*. SNF arbeidsnotat. 7/17.
- Norheim, L. G. & Graasvoll, S. (2017). Delingsøkonomi og personvern. *Lov & data*, 130, 2/2017.
- NOU 2017: 4. *Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer*. Utredning fra utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 4. mars 2016. Avgitt til Finansdepartementet 6. februar 2017.
- OECD (2016). *Protecting consumers in peer platform markets: exploring the issues*. Background report for ministerial Panel 3.1.
- Office of National Statistics. (2016). The feasibility of measuring the sharing economy. Hentet fra <https://www.ons.gov.uk/releases/thefeasibilityofmeasuringthesharingeconomy>
- Pedersen, S., Haavardsholm, O. & Vennemo, H. (2016). *Delingsøkonomiens betydning for norsk økonomi i dag og i fremtiden*. Vista analyse rapport nr 45.
- Pettersen, L., Kjørstad, I. & Rosenberg, T. G. (2016). *Delingsøkonomi – et kvalitativt øyeblikksbilde fra Norge*. SIFO, nr. 17.
- Prassl, J. & Risak, M. (2016). Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, 619–65.

- Prassl, J. (2018). *Humans as a Service - The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press.
- Prassl, J. (2017). Rethinking work in the on-demand economy. Presentasjon på konferansen Shaping the Future of Work in the Nordic countries – the Impacts of the Sharing Economy and New Forms of Work, 22. Mai, Oslo.
- PWC (2016). Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe. Written by Robert Vaughan og Raphael Daverio, PWC. UK.
- Rosenblatt, A. & Stark, L. (2016). Algorithmic Labour and Information Asymmetries: A Case Study of Uber’s Drivers. *International Journal of Communication*, 10.
- Roverud, L. H., Kjølvik, T. K., Nesheim, T., Jesnes, K. (2017). Mellomledd i oppdragsmarkedet. *Søkelyset på arbeidslivet*, 3.
- Slettebakk, D. & Kjørstad, I. (2016). *Delingsøkonomien i Norge. En studie av befolkningens erfaringer og holdninger knyttet til deling, gjenbruk, digitale delingsplattformer og brukerevalueringer*.
- SOU 2017: 24. *Ett arbeidsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön*.
- Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. Polity Press.
- Stefano, V. D. (2016). The Rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. I ILO (red.), *Conditions of work and employment series*. Geneva.
- Stephany, A. (2015). *The Business of Sharing. Making it the New Sharing Economy*. Pallgrave Macmillan UK.
- Stewart, A. & Stanford, J. (2017). Regulating work in the Gig Economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3) 420–43.
- Sundararajan, A. (2016). *The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-based Capitalism*. London: The MIT Press.
- Taylor, M., Marsh, G., Nicol, D., Broadbent, P. (2017). *Good work: The Taylor review of modern working practices*.
- Tran, M. & Sokas, R. K., (2017). The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4).
- Tranvik, T. & Bråten, M. (2017). The Visible Employee. *Technological Governance and Control of the Mobile Workforce*. *mrev*, 28(3), 319–337.
- Valenduc, G. & Vendramin, P. (2016). *Work in the digital economy. Sorting the old from the new*. Brussels: ETUI.

Vedlegg 1

Oversikt plattformer

Arbeidsplattformer

Stedbundne tjenester	
Navn	Tjeneste
Biaton	Generelle tjenester
Din vaskehjelp	Rengjøring
Doogy	Hundepass
Eat in common	Restaurant og servering
Ebby	Levering av mat
FINN småjobber	Generelle tjenester
Food.farm	Levering av mat
Foodora	Levering av mat
Freska	Rengjøring
Grabster	Restaurant og servering
Haxi	Transport
LearnLink	Leksehjelp
Luado	Generelle tjenester
Nimber	Transport
PTX	Personlig trening
Roomservice.no	Levering av mat
StyleAdvice	Mote og skjønnhet
Talerlisten	Foredrag og taler
Uber	Transport
uWork	Helse og omsorg

Ikke-stedbundne tjenester	
Navn	Tjeneste
Byline me	Media og kommunikasjon
ContentHouse	Media og kommunikasjon
Engineer.it	Ingeniørvirksomhet
eWork	Konsulenttjenester
Fiverr	Generell frilansplattform
Freelancer	Generell frilansplattform
Graphiq	Media og kommunikasjon
Guru	Generell frilansplattform
Konsus	Generell frilansplattform
MB Flex	Medier og kommunikasjon
Mturk	Generell frilansplattform
People per hour	Generell frilansplattform
Pressworks	Media og kommunikasjon
TimeToRiot	Media og kommunikasjon
UpWork	Generell frilansplattform

Vaskehjelp	Rengjøring
weClean	Rengjøring
Yobi	Rengjøring
Evner.no	Undervisning
Ride.am	Transport

Kapitalplattformer

Utleie	
Navn	Tjeneste
Airbnb	Utleie - bolig
Annenhveruke	Utleie - bolig
BoatFlex	Utleie - båt
Eventum	Utleie - næringslokaler
Finn.no Båt	Utleie - båt
Fjong	Utleie - klær
Gomore	Utleie - bil
Hengerdeling.no	Utleie - tilhengere
Hertz bilpool	Utleie - bil
Leieting.no	Utleie - generelt
Maritim utleie	Utleie - båt
Moveabout.no	Utleie - bil
Nabobil.no	Utleie - bil
Nabobåt	Utleie - båt
Oslo bysykkel (Urban Infrastructure AS)	Utleie - sykkel
Peerby	Utleie - generelt
Returbil.no	Utleie - bil
SoBo	Utleie - klær

Annet	
Navn	Tjeneste
Bildelingen	Bildeling
Bilkollektivet	Bildeling
Trondheim bilkollektiv	Bildeling
Boligbytte	Boligbytte
Couchsurfing	Boligbytte
Samme vei	Samkjøring
Gelato	Trykkeri - skyttjeneste

Når sjefen er en app

På få år har den såkalte delings- eller plattformøkonomien, med Uber og Airbnb i spissen, fått fotfeste i Norge. Effektiv og brukervennlig teknologi har skapt begeistring så vel som bekymring. I denne rapporten ser vi nærmere på plattformøkonomien, med vekt på plattformer som formidler arbeidsoppdrag. Vi undersøker hvor mange digitale plattformer som finnes i det norske markedet, hvor mange som jobber via plattformer, relasjonen mellom plattformene og tilbyderne, og hvilke implikasjoner digital formidling av arbeid har for helse, miljø og sikkerhet. Vi ser også på i hvilken grad virksomheter bruker digitale plattformer for å sette ut oppdrag.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2017:41
ISBN 978-82-324-0416-2
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20649