



KAPITTEL 6

Arbeid gjennom digitale
plattformer – status og
betydningen for arbeidsforhold

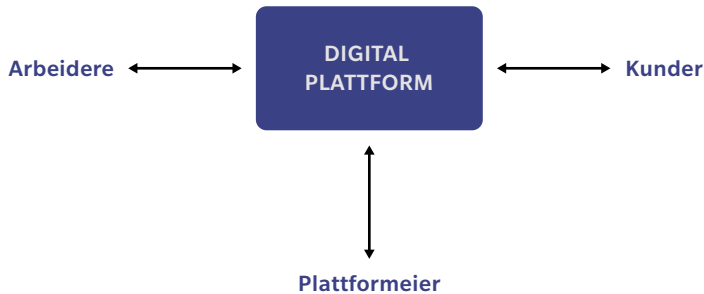
Av Marie Nilsen, Trond Kongsvik og Jørgen Veisdal

SAMMENDRAG

Formidling av tjenester mellom arbeidere og kunder gjennom digitale plattformer øker i omfang. Gjennom en litteraturstudie går vi i dette kapitlet inn på hva plattformarbeid er og hvilke konsekvenser arbeidsformen kan gi når det gjelder arbeidsforhold. Det kan skilles mellom to hovedtyper av plattformarbeid. Den ene er stedbundet plattformarbeid som utføres «on demand» innenfor et lokalt område gjennom en digital plattform – som for eksempel transport. Den andre er arbeid som gjennomføres gjennom internett uavhengig av sted – som for eksempel grafisk design, bildegjenkjenning osv. Arbeidsforholdene vil avhenge av form og type plattformarbeid, men arbeidet vil ha de samme risikofaktorene som midlertidig arbeid generelt. I tillegg vil arbeidsforholdene påvirkes av noen spesifikke faktorer knyttet til den digitale plattformen, som risikooverføring fra selskapet til individet, innføring av ulike kontrollmekanismer og vurderingssystemer, samt skjevheter i hvordan informasjon deles. Flere utviklingstrekk kan imidlertid tyde på at det er mulig med en positiv utvikling av arbeidsforholdene, blant annet knyttet til organisering blant arbeiderne og nye muligheter for regulering som teknologien gir.

6.1 INTRODUKSJON

Teknologiske nyvinninger endrer stadig måten vi jobber på og kan øke produktivitet, skape nye arbeidsplasser, men kan samtidig også øke ulikhet og arbeidsledighet blant grupper med arbeidsoppgaver som kan lett automatiseres (ILO, 2020, s. 126). De senere årene har vi sett et økende fenomen der digitale plattformer, ofte på mobiltelefoner, er blitt brukt til å formidle arbeid som budtjenester, matlevering, husvask og småjobber. I Norge er for eksempel matlevering gjennom Foodora, Wolt og andre aktører blitt et dagligdags syn i de større byene. Fenomenet er blitt kalt forskjellige navn som delingsøkonomi, formidlingsøkonomi, digitaløkonomi, «gig»-økonomi og plattformøkonomi. I dette kapitlet vil vi bruke betegnelsen plattformarbeid om arbeid som er mediert gjennom en digital plattform eller en app. Grunnprinsippet er at en digital plattform brukes for å formidle arbeid og oppdrag mellom kunder og arbeidere. Eieren av den digitale plattformen tar som oftest en andel av oppdragssummen (figur 6.1).

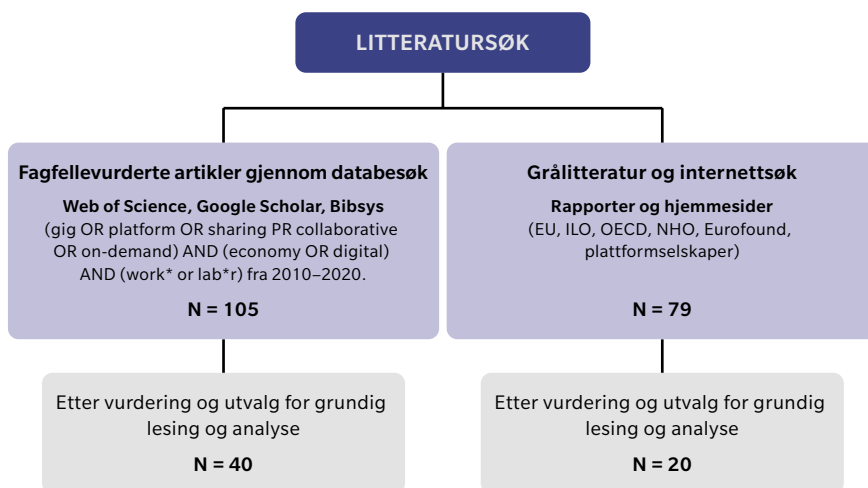


FIGUR 6.1 Aktører i plattformøkonomien.

Plattformarbeid er et relativt nytt fenomen som har utviklet seg raskt i Europa (Eurofound, 2018). I en større undersøkelse fra 2017 som omfattet 14 europeiske land og mer enn 32 000 personer, ble det anslått at rundt 2 % fikk minst halvparten av sin lønn fra plattformarbeid (Pesole, Brancati, Fernández-Macías, Biagi & González Vázquez, 2018). Undersøkelsen konkluderer med at plattformarbeid foreløpig ikke omfatter svært mange, men at det har vært en voksende arbeidsform. Dersom veksten fortsetter, kan det bli et behov for å tenke annerledes rundt arbeidsmarkedsinstitusjoner og velferdssystemer (Pesole et al., 2018, s. 5–6). Plattformarbeid kan med andre ord få stor betydning for hvordan også norsk arbeidsliv utvikler seg framover.

Hovedhensikten med dette kapitlet er å se på hvilke konsekvenser plattformarbeid kan få for arbeidsforhold for de som har denne arbeidsformen. Vi vil først drøfte ulike forståelser av hva plattformarbeid er, og hvilke ulike former slikt arbeid kan ha. Grunnlaget vil være en litteraturgjennomgang som omfatter 40 vitenskapelige artikler og 20 rapporter («grålitteratur») som omhandler temaet og som er blitt publisert i perioden 2010–2020 (se figur 6.2 for detaljer). Materialet ble kodet ved hjelp av programvaren NVIVO med utgangspunkt i to forskningsspørsmål:

- 1 Hva er plattformarbeid?
- 2 Hvilke konsekvenser gir plattformarbeid når det gjelder arbeidsforhold for arbeidstakerne?



FIGUR 6.2 Gjennomføring av litteratursøket.

6.2 HVA ER PLATTFORMARBEID?

Plattformarbeid er ofte blitt sett på som en del av det som er kalt delingsøkonomien. En slik bruk av begrepet har imidlertid vært omstridt, og flere har tatt til orde for å forbeholde delingsøkonomi til ikke-kommersielle tjenester, gjerne til deling av ressurser som ellers er i lite bruk og som ikke har profitt som siktemål (Martin, 2016). Dette kan for eksempel være «grassroot initiatives» som ikke benytter en digital plattform (Acquier, Daudigeos & Pinkse, 2017), eller digitale nettsamfunn som driver med samarbeid om «åpen kilde»-programmering (Ahsan, 2018). Et kjent eksempel fra delingsøkonomien er bilkollektiv, der flere husholdninger deler biler som eies av et foretak eller privatpersoner.

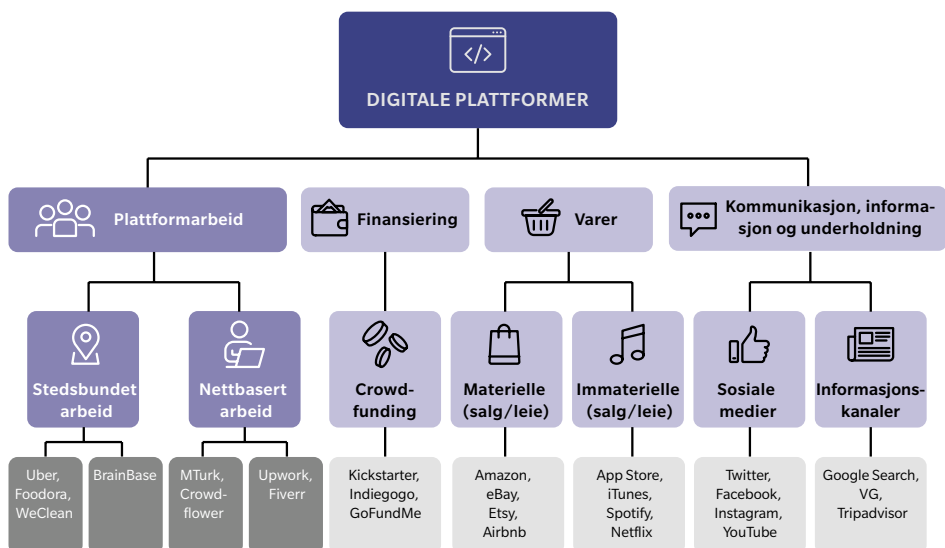
Gig-økonomien er en betegnelse som har vært brukt før arbeid gjennom digitale plattformer ble vanlig. Ordet «gig» ble opprinnelig brukt for å referere til musikalske forestillinger som kun ble gjennomført én gang, men i senere år er betegnelsen blitt utvidet til å omfatte midlertidig arbeid. Betegnelsen «gig-økonomi» ble popularisert av journalisten Tina Brown, da for å beskrive en situasjon i USA der de fleste av dem hun kjente, ikke lenger hadde en vanlig jobb, men livnærte seg gjennom flere mindre og enkeltstående oppdrag av forskjellige slag (Brown, 2009). Gig-økonomien er blitt brukt for å betegne midlertidige arbeidstilknytningsformer, som innleie, null-timers kontrakter og frilansarbeid (Friedman, 2014). I de siste årene har gig-økonomien også vært knyttet til oppgaver som formidles via digitale plattformer (Kalleberg, 2011; Veen, Barratt & Goods, 2019) som Airbnb og Uber.

Definisjonen av hva en «plattform» er, varierer, men forskere innen næringsøkonomi og strategisk ledelse skiller typisk mellom to hovedtyper: tosidige og flersidige plattformer (Otto & Jarke, 2019). Tilbydere av plattformer i tosidige markeder tilrettelegger for interaksjoner mellom to grupper med deltakere (for eksempel kjøpere og selgere), mens tilbydere av plattformer i flersidige markeder tilrettelegger for mer enn to deltakergrupper (for eksempel bedrifter, forbrukere, utviklere og annonsører) (Hagiu, 2006).

Målet til selskaper som er tilbydere av plattformer, er å tilrettelegge for positive nettverkseffekter og oppnå såkalt kritisk masse (Ondrus, Gannamaneni & Lyytinen, 2015). Selskapene gjør dette ved å tilby infrastruktur (i form av programvare, markedsføring, kommunikasjon m.m.) og reguleringer (Hagiu & Wright, 2015). Emnet kritisk masse er spesielt viktig i to- og flersidige markeder fordi det kan føre til «vinneren-tar-alt»-fenomener hvor markedet kan «tippe» i favør av én eller et fåtall dominante plattformer (Arthur, 1989; Shapiro & Varian, 1998). Dette fordi plattformtilbyderne ofte oppnår skalafordeler på etterspørselssiden (såkalt «demand-side economies of scale»). Etter som flere deltakere blir medlem av samme plattform, genereres stadig sterkere nettverkseffekter som driver ned selskapets kostnader for å anskaffe flere deltakere. Samtidig øker anskaffelseskostnadene for andre/nye plattformtilbydere som ikke kan generere like sterke nettverkseffekter. Over tid fungerer altså «nivå av deltakelse» som et konkurransefortrinn for etablerte plattformer. Dette er med på å forklare den høye markedskonsentrasjonen som ofte er til stede i to- og flersidige markeder. I 2020 sto eksempelvis plattformene Uber og Lyft for 99 % av all «ridesharing» i USA (SecondMeasure, 2020). Google og Facebook sto samme år for ca. 65 % av all digital markedsføring i landet (Reuters, 2019), Amazon sto for ca. 50 % av all netthandel, mens Airbnb hadde et de facto monopol i markedet for korttidsleie av boliger. I Norge besitter Finn.no svært høye markedsandeler innenfor annonsering av boliger og kjøp og salg av bil, og Vipps på et de facto monopol innen mobilbetalinger mellom enkeltindivider.

Det finnes flere undertyper av digitale plattformer, og hvordan de klassifiseres varierer i litteraturen. Vi tar utgangspunkt i en forenklet gruppering fra Schmidt (2017), som skiller mellom fire hovedkategorier av digitale plattformer. Den første er *crowdfunding*, som er en betegnelse på bruk av plattformer for å skaffe penger og donasjoner fra andre for å finansiere ulike typer prosjekter. Den andre er plattformer som formidler salg eller utleie av varer som kan være materielle (f.eks. Airbnb for utleie av bolig) eller immaterielle (f.eks. utleie av film gjennom Netflix-abonnement). Den tredje kategorien er plattformer som tilbyr tjenester for kommunikasjon, informasjon og underholdning som sosiale medier og informasjonskanaler.

Den fjerde kategorien, som er utgangspunktet for dette kapittelet, er plattformer som medierer arbeid. Det er to hovedgrupper av plattformarbeid. Én hovedgruppe er arbeid som gjennomføres via internett og som slik sett er uavhengig av sted, også kalt «crowdwork» (De Stefano, 2015) eller virtuelle/globaltjenester (De Groen, Maselli & Fabo, 2016). Noe av dette arbeidet krever en spesiell kompetanse, for eksempel innen programmering og grafisk design, formidlet av plattformer som Fiverr eller Upwork. Andre oppgaver er mindre kompetansekrevende. Hos Amazon MTurk kan man for eksempel få oppdrag med å beskrive bilder, delta i undersøkelser eller å registrere data, med en varighet så kort som et par minutter. Oppdragene er gjerne repetitive og fragmenterte og er beskrevet som «microtasking» (Kalleberg, Reskin & Hudson, 2000), ettersom oppgavene blir delt i mindre deler og fordi arbeiderne får betalt per gjennomført oppgave. Den andre hovedgruppen av plattformarbeid omfatter stedbundet arbeid som utføres «on demand» innenfor et lokalt område gjennom en digital plattform (De Stefano, 2015; Schmidt, 2017). Gruppen kan også deles i arbeid som krever basiskompetanse som matlevering (Foodora, Wolt og JustEat), snekkerarbeid (f.eks. TaskRabbit) og husvask (f.eks. WeClean) og arbeid som krever spesielle kompetanser som IKT-konsulenttjenester (f.eks. BrainBase). En oversikt over ulike anvendelsesområder for digitale plattformer er vist i figur 6.3. Kategoriene er



FIGUR 6.3 Anvendelsesområder for digitale plattformer basert på Schmidt (2017) og De Groen et al. (2016).

En definerende egenskap ved plattformstøttede markeder er at potensielle deltakere anser det som mer fordelaktig å delta på plattformer med mange andre deltakere som de kan interagere med (Cennamo & Santalo, 2013). For eksempel vil en tolk se det som mer fordelaktig å bli deltaker på en plattform med flere kjøpere av tolketjenester enn en mindre plattform hvor det er færre kjøpere. Dette på tross av at andre tolker vil ha samme vurdering, og dermed at konkurransen om oppdragene blant tolker blir større. På den andre siden av plattformen antas det samtidig at kjøpere av tolketjenester vil foretrekke å delta på plattformer med et stort utvalg av tolker som kan levere tolketjenester, og vice versa.

For å kunne få ytterligere innsikt i hva som kjennetegner plattformarbeid, kan vi sammenligne det med det vi ser på som vanlig eller standard arbeidsforhold. Ifølge Kalleberg et al. (2000, s. 258) har et standard ansettelsesforhold følgende kjennetegn: (1) arbeidskraft i bytte mot monetær kompensasjon, (2) utveksling mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, (3) arbeidet er gjennomført etter en fast tidsplan, vanligvis heltid, (4) arbeid utføres på arbeidsgivers forretningssted, (5) arbeid kontrolleres av arbeidsgiveren, (6) fortsettelse av relasjonen mellom begge parter er forventet. Fast jobb betyr forutsigbar lønn til gjengjeld for arbeid og inkluderer betalte pauser, ferier samt lønn under sykefravær (Collier, Dubal & Carter, 2017a).

Plattformarbeid innebærer imidlertid at man vanligvis får betalt per oppdrag («piece rate»). Dette betyr at aktiviteter som ikke direkte handler om oppdraget, men som likevel er en del av arbeidet, ikke blir betalt. Dette kan for eksempel handle om oppdatering av nettprofil, tid brukt til å finne neste oppdrag eller ventetid brukt i bilen før neste forespørsel (Casilli, 2017). I tradisjonelt arbeid byttes arbeidskraft mot lønn mellom to parter – arbeidstaker og arbeidsgiver. I plattformarbeid er det derimot en triangulær relasjon mellom kunde, tjenesteyter/arbeider og plattformen (Stanford, 2017).

Plattformselskapene har ulike rammebetingelser og vilkår, og det er store variasjoner når det gjelder type tilknytningsform, betalingsmåter, informasjonsflyt og hvordan kobling av tjenester foregår (Aloisi, 2015). Arbeidstid og -lengde vil ofte være fleksibel, og plattformarbeidere kan innen noen rammer velge når de vil jobbe og hvor mye de vil jobbe (Griesbach, Reich, Elliott-Negri & Milkman, 2019). Denne fleksibiliteten innebærer også at man kan forvente perioder med høy arbeidsmengde og andre perioder uten oppdrag (Huws, Spencer, Syrdal & Holts, 2017). Arbeidsplasser i tradisjonell forstand er heller ikke vanlig da det meste av plattformarbeid gjennomføres hjemmefra, hos forskjellige kunder, eller mellom punkt A og B (Stewart & Stanford, 2017). Plattformene muliggjør også ulike former for kontroll og monitorering av arbeiderne, noe som utøves i forskjellig grad av plattformselskapene og kundene (Griesbach et al., 2019).

Dette kommer vi tilbake til når vi diskuterer konsekvenser for arbeiderne. I motsetning til standard arbeidsforhold er plattformarbeid avhengig av at man får fremtidige oppdrag eller prosjekter gjennom plattformen (Kumar, Lahiri & Dogan, 2018).

Oppsummeringsvis er noen kjennetegn ved plattformarbeid og sammenligninger med tradisjonelt arbeid illustrert i figur 6.4.



FIGUR 6.4 Kjennetegn ved plattformarbeid og sammenligninger med tradisjonelt arbeid.

6.3 KONSEKVENSENE AV PLATTFORMARBEID FOR ARBEIDERNE

Litteraturgjennomgangen viste at plattformarbeid kan få ulike konsekvenser for arbeidsforhold blant arbeiderne. Vi har valgt å kommentere og knytte disse konsekvensene til tre ulike forhold:

- 1 Hvilken form og type plattformarbeid som gjøres
- 2 Generelle forhold som kan knyttes til midlertidig arbeid
- 3 Spesifikke forhold knyttet til den digitale plattformen

Vi vil gå nærmere inn på disse forholdene i det følgende.

6.4 FORM OG TYPE PLATTFORMARBEID

Hvilke oppgaver plattformarbeidere har, vil naturlig nok ha mye å si for hva slags risiko man er eksponert for. Risikofaktorene vil i mange tilfeller være de samme som for tilsvarende yrker (Garben, 2019). Ansatte i ordinære transporttjenester vil for eksempel være utsatt for farer i trafikken, og disse farene vil naturlig nok være de samme for plattformarbeidere innen matlevering eller andre transporttjenester (Tran & Sokas, 2017).

Plattformarbeidere har hjemmekontoret, bilen eller «hele byen» som arbeidsplass, uten beskyttelse som kommer av helse- og sikkerhetsbestemmelser for mer ordinære arbeidsplasser (Tran & Sokas, 2017). Plattformarbeid som fysisk gjennomføres ute hos kundene, kan innebære en økt fare for å bli utsatt for vold eller verbal trakassering (Kilhoffer et al., 2019). Leveringstjenester kan også være spesielt fysisk krevende, og man kan få lite informasjon gjennom appen om hva det å akseptere et oppdrag innebærer (Griesbach et al., 2019). Det kan handle om å bære tunge varer til tredje etasje uten tilgang på heis (Cockrell, 2018).

Plattformarbeidere som gjennomfører nettbasert oppdrag, har risiko knyttet til øyeplager, utbrenthet, overbelastning av informasjon, stress, muskel- og skjelettproblemer og nettmobbing (Eurofound, 2018; Garben, 2017). «Online content moderation» kan eksponere individer for grafiske eller urovekkende bilder som kan få alvorlige psykiske konsekvenser (Riedl, Masullo & Whipple, 2020).

6.5 PLATTFORMARBEID SOM MIDLERTIDIG ARBEID

Midlertidig arbeid har, uavhengig av om det blir formidlet via en plattform eller ikke, noen kjennetegn som kan påvirke arbeideres helse og sikkerhet på en negativ måte (Quinlan, 2015; Quinlan & Bohle, 2004). Om lag halvparten av unge mennesker i Europa i alderen 15–24 år jobber i et eller annet deltidsarbeid eller midlertidig arbeid (Broughton et al., 2016, s. 33). Antallet arbeidsrelaterte skader er kjent for å være høyt for unge midlertidige arbeidere. I og med at denne gruppen generelt kan ha lite arbeidserfaring og lite kunnskap om skadelige arbeidsmiljøforhold, kan de i mindre grad vite hvordan man beskytter seg selv (Tran & Sokas, 2017).

Unge mennesker er også overrepresentert i plattformarbeid. Eksempelvis var 60 % av sykkelbudene hos matleveringstjenesten Deliveroo under 25 år (Balaram, Warden & Wallace-Stephens, 2017; MacDonald & Giazitzoglu, 2019). Samtidig innebærer kortvarige oppdrag og hyppige jobbskifter at det er vanskelig å kartlegge arbeidsmiljøforhold og eksponeringer for farekilder for den enkelte. Vi vet at arbeidslengden for plattformarbeid kan variere fra et par minutter til flere måneder (Broughton et al., 2018).

Quinlan, Mayhew og Bohle (2001) peker på sammenhenger mellom midlertidighet og økt risiko for arbeidsskade, sykdom og eksponering. I sin gjennomgang av forskningsstudier om dette temaet fant de at 23 av 29 studier om outsourcing eller hjemmebasert arbeid og 14 av 24 studier om midlertidig arbeid viste negative konsekvenser for arbeiderne (Quinlan et al., 2001). Jobbusikkerhet har også negative konsekvenser for jobbtilfredshet, trivsel og helse (Connelly & Gallagher, 2004; Dawson, Veliziotis & Hopkins, 2017). Kronisk jobbusikkerhet har vært tidligere påvist å bidra til både psykiske og fysiske problemer, særlig når midlertidighet i jobbsituasjonen ikke kommer av eget valg (Tran & Sokas, 2017, s. 64). I tillegg til disse faktorene er det også funnet at innleide arbeidere opplever at de får manglende opplæring i sikkerhet, dårlig kvalitet på personlig verneutstyr og uklare ledelses- og ansvarsforhold (Hopkins, 2017). Midlertidig arbeid er også utbredt i sektorer som er kjent for å ha høy risiko, som transport og bygg- og anleggssektoren (Garben, 2017). Det er naturlig å tro at denne typen funn også kan ha relevans for plattformarbeid.

Plattformarbeidere som ikke er fast ansatte, kan også ha færre rettigheter som arbeidstakere og mindre tilgang på sosiale sikkerhetsnett og færre rettigheter. Mange plattformselskaper krever at man er selvstendig næringsdrivende for å kunne jobbe gjennom plattformen (Collier, Dubal & Carter, 2017b). Selvstendig næringsdrivende har mindre dekning i sykepengeordningen i folketrygden, og faller utenfor forskjellige lover og bestemmelser. Arbeidet gjennomføres dermed for «egen regning og risiko» (Skattedirektoratet, 2007, s. 4–5). Plattformselskapers krav om at man skal være selvstendig næringsdrivende, innebærer også at man selv må sørge for nødvendig utstyr knyttet til jobben som skal gjennomføres (Cherry & Aloisi, 2016). Dette kan være krav til eget verktøy, bil eller sykkel, data og internett og mobiltelefon. Ettersom dette er personlig utstyr, er det innforstått at de selv må stå for utgifter knyttet til for eksempel vedlikehold og forsikring. Plattformselskaper som Uber tilbyr leasing, utleie, lån og forsikring av bil til sine partnere gjennom en tredjepartsavtale for å begynne som sjåfør (Uber, 2020a).

6.6 SPESIFIKKE FORHOLD KNYTTET TIL DEN DIGITALE PLATTFORMEN

Det er også en del spesifikke forhold ved plattformene og teknologien som brukes som kan ha betydning for arbeidsforhold. Disse forholdene inkluderer de mulighetene som plattformen gir for risikooverføring fra selskapet til individet, for innføring av ulike kontrollmekanismer og vurderingssystemer, samt skjevheter i hvordan informasjon deles.

Hovedproblemet med plattformmodellen med et tosidig marked er at lønnsomheten for både plattformselskapet og kunder virker i motsatt retning av lønnsomhet for arbeiderne (Muller, 2019). Det vil si at en vedvarende overforsyning av tjenesteytere drar ned prisen og trekker til seg flere kunder til plattformen, men verdien av tjenestene går ned. Noen understreker også at plattformselskapene konkurrerer i et marked der «vinneren-tar-alt» (Degryse, 2016). Strategien for disse plattformene er å vokse raskt og få flest mulig kunder, mens man opererer med kortsiktig underskudd (Muller, 2019). Jo flere som deltar i det samme nettverket, jo bedre markedsposisjon får man overfor konkurrentene. Men spørsmålet er; hvem bærer tapet? Muller (2019) påpeker at plattformselskapene overfører produksjonskostnadene til tjenesteytere, og dermed taper selskapene ingenting ved å ha mange arbeidere og la arbeidere vente på å få tildelt oppdrag. For arbeiderne, derimot, betyr dette selvsagt redusert inntjening. Det er grunn til å tro at denne modellen har enda større påvirkning på nettbasert plattformarbeid, der man har stor markedsvidde. Her kan kunder fra den vestlige delen av verden skaffe seg billig arbeidskraft fra «selvstendige næringsdrivende» arbeidere gjennom plattformer som står utenfor nasjonal myndighetsstyring og det sosiale sikkerhetsnettet. Dårlige lønns- og arbeidsvilkår på grunn av konkurranse blant plattformarbeidere har mange kritikere kalt for «a race to the bottom» (Fabo, Karanovic & Dukova, 2017; Murillo, Buckland & Val, 2017; Zwick, 2018).

For å kunne jobbe gjennom plattformer er det vanlig å kreve brukerregistrering som inkluderer samtykke i vilkårene spesifisert av plattformen. Noen plattformer, som TaskRabbit, Upwork og Uber, understreker sin rolle som kun en markeds plass og frigjør seg dermed fra ansvar for arbeidsforhold. I plattformenes tjenestevilkår presiseres det gjerne at det ikke dannes noe partnerskap eller ansettelsesforhold mellom tjenesteytere og plattformen (MTurk, 2020c; TaskRabbit, 2019; Uber, 2019; Upwork, 2020). Ahsan (2018) påpeker at når man har undertegnet «arbitration agreements», har man sagt seg enig i å gi avkall på retten til å saksøke selskapet gjennom en «class action», som betyr at de må selv betale for kostnader tilknyttet søksmålet. Plattformselskapene endrer også detaljene i vilkårene med jevne mellomrom, noe som er blitt oppgitt som en stresskilde i Eurofound's undersøkelse blant plattformarbeidere fra sju forskjellige land i Europa (Huws et al., 2017). Kommunikasjonen med plattformselskapene ble også identifisert som en stressfaktor blant arbeidere (Huws et al., 2017). Denne kommunikasjonen kan være begrenset og kan også bli satt ut til en tredjepart («outsourcet») av enkelte plattformer. Det er spekulert i om dette kan være en bevisst strategi for å øke distansen i arbeidsforholdet (Rosenblat & Stark, 2016).

Teknologien i seg selv har fått en mer aktiv rolle i plattformarbeid, ikke bare gjennom automatisering av arbeidsprosesser, men også når det gjelder nye systemer for kontroll og overvåking av arbeidere (Adams, Freedman & Prassl, 2018, s. 479). Her kan appen eller plattformens struktur føre til en skjev fordeling av informasjon og en forskyvning av maktforhold sammenlignet med mer tradisjonelle arbeidsforhold. Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2014) har sett på plattformen Amazon MTurk der plattformarbeid gjennomføres digitalt. I plattformen kan man som kunde se på profilene til de som selger sine tjenester. Videre har MTurk gjort det mulig for kundene å avvise arbeidet (også kalt HIT, eller Human Intelligence Task) levert av en arbeider. «HIT approval rate» er generert automatisk av systemet og viser prosentvis beregning av antall leverte oppdrag som ble akseptert delt på totalt antall oppdrag som ble levert. Det genereres en poengsum mellom 0 og 100, der 100 betyr alle HITS som ble levert, var akseptert (MTurk, 2020a). Poengsummen har mye å si for fremtidige oppdrag siden oppdragsgiver kan bruke den for kvalifisering til oppdraget. Mens arbeidstakere har begrenset informasjon om oppgaven i sin helhet og oppdragsgiverne, har altså oppdragsgiverne mye informasjon om arbeiders arbeidserfaring (Bergvall-Kåreborn & Howcroft, 2014). Videre påpeker Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2014) skjevheter når det gjelder tid og betaling. Mens kunder kan sette en tidsfrist for et oppdrag til oppdragstaker, har kundene bedre vilkår med 30 dager på seg før oppdraget automatisk blir godkjent og mulighet for å avvise gjennomført arbeid uten å oppgi noen form for forklaring (MTurk, 2020b).

Shapiro (2018) har også sett på informasjonsflyt for plattformer som tilbyr transporttjenester. Appene som brukes av arbeiderne, gir trinnvis instruks for hvordan oppdraget skal gjennomføres, og dermed blir informasjonen gitt på en fragmentert måte. Dette medfører i sin tur til at arbeiderne aksepterer oppdrag uten å vite viktige detaljer som kan være relevant for om de aksepterer oppdraget eller ikke (Shapiro, 2018). Kritikerne påpeker at begrenset informasjon brukes som en strategi for å utøve kontroll over arbeiderne (Rosenblat & Stark, 2016; van Doorn, 2017; Veen et al., 2019).

Algoritmer kan være mektige kontrollelementer. Betegnelsen algoritmisk styring ble brukt av Lee, Kusbit, Metsky og Dabbish (2015) for å definere data-drevne algoritmer med lederfunksjoner som tildeling av oppgaver, optimalisering, evaluering og tilsyn av plattformarbeidere. Algoritmer gjør det mulig å fremme oppkoblingsprosessen mellom tilbud og etterspørsel (Anderson, 2016, s. 247; Griesbach et al., 2019). Bestemmelse av priser og tildeling av oppdrag er innbakt i algoritmer. De hyppige endringene i spillereglene som dette kan føre til, er sammenlignet med å ha en uforutsigbar og vilkårlig sjef (Griesbach et al., 2019, s. 5). Spørsmålene rundt rettferdighet og gjennomsiktighet i disse

prosessene har vært tatt opp av både arbeidere og forskere (Chen, Mislove & Wilson, 2015; Rosenblat & Stark, 2016).

En annen måte algoritmer påvirker atferd og produktivitet på, er gjennom bruk av spillelementer («gamification») (Gandini, 2018, s. 12). Rosenblat og Stark (2016, s. 3768) gir flere eksempler på måter Uber oppmuntrer sine sjåførere til å fortsette å være pålogget eller til å styre geografisk fordeling av bilene. «Er du sikker på at du vil gå offline? Etterspørselen er veldig høy i ditt område. Tjen mer penger, ikke stopp nå!». Et annet eksempel forfatterne bruker, er informasjon via e-post, der selskapet spør høy etterspørsel og dermed økt oppdragspris på grunn av planlagte arrangementer. De understreker at denne praksisen fra Uber – atferdspåvirkning gjennom bruk av spillelementer – fraskriver dem fra å ta ansvar for feil, da informasjonen genereres ut fra automatiserte funksjoner (Rosenblat & Stark, 2016, s. 3771). Ravenelle (2019, s. 271) hevder at Ubers strategier for atferdspåvirkning kan være ekstreme, og at de kan gjenspeile ledelsens syn på plattformarbeidere.

Algoritmer omfatter systemer for vurdering som kan være nokså kompliserte og til tider «mystiske» (Graham & Anwar, 2019, s. 3; Pasquale, 2015; Scholz, 2016, s. 26). Gjennom kundevurderinger har plattformselskapene overført overvåkningsoppgaver til kundene (Ahsan, 2018). Enkle vurderingssystemer som baserer seg på stjerner, kan være utydelige, ettersom de ikke gir mer utfyllende tilbakemeldinger om grunnlaget for vurderingen (Ashford, Caza & Reid, 2018). Selv om både kunder og tjenesteytere kan bli vurdert, er de potensielle konsekvensene klart størst for plattformarbeideren. Også her kan Uber brukes som eksempel. Ifølge Chan (2019) bruker selskapet vurderingssystemet for å kontrollere sine sjåførere. På selskapets hjemmeside forklarer Uber (2020b) at kunder gir stjernevurdering til sjåførene etter en enkelt tur der 1 er lavest og 5 stjerner er høyest. Totalvurderingen er basert på gjennomsnittsvurderingen av de siste 500 turene. Vurderinger under selskapets minimumskrav (som varierer fra by til by) resulterer i varsler fra selskapet og deaktivering av konto etter flere gjennomgående lave vurderinger. I tillegg til stjernevurderinger kan kontoer deaktiveres ved mange kanselleringer av allerede akseptert oppdrag (Uber, 2021). Deaktivering av en plattformarbeiders konto betyr i praksis «å få sparken» (Anderson, 2016, s. 244). Samtidig vil høye «ratings» og opparbeiding av et godt «digitalt omdømme» gjøre det vanskelig for den enkelte å skifte plattformer (Prassl & Risak, 2015, s. 9). Dette betyr at vurderinger også kan fungere som en indirekte mekanisme som gjør det «kostbart» å bytte til en annen plattform for så å begynne på nytt (De Stefano & Aloisi, 2018, s. 21).

Forflytning av ansvar og risiko fra arbeidsgiveren til den enkelte arbeidstaker, redusert autonomi og økning i personlig gjeld er blitt kalt for den radikale ansvarsforskyvningen («radical responsabilization») (Fleming, 2017).

Konsekvenser av plattformarbeid for arbeiderne slik de framstår med bakgrunn i litteraturstudien, er oppsummert i figur 6.5. Funnene gjenspeiler de samme risikofaktorer identifisert av Bajwa, Gastaldo, Di Ruggiero og Knorr (2018).



FIGUR 6.5 Mulige konsekvenser av plattformarbeid.

6.7 PLATTFORMARBEID MOT 2050

Bruk av kunstig intelligens (AI) og algoritmer for å overvåke og evaluere arbeidere er utbredt i plattformøkonomien og kan lett overføres til andre deler av arbeidslivet. Dette kan bli mer aktuelt dersom flere velger å jobbe mer hjemmefra. Covid-19-pandemien har medført at flere ser muligheten til å benytte seg av hjemmekontor. Selskaper har nå mulighet til å kjøpe programvare for å overvåke og samle inn data om brukerens datamaskins aktiviteter som tastaturtrykk, desktop skjermdump eller bilder gjennom webcam hvert tiende minutt, for eksempel fra leverandører som Hubstaff og Time Doctor (Heaven, 2020). Eurofound (2020) beskriver en tendens i økning av forskjellige typer midlertidige kontrakter som blir observert i sammenheng med økning i nye forretningsmodeller som plattformarbeid. Ut fra EUs ståsted er det fortsatt fokus på å hindre unødvendige lisens- og autorisasjonskrav for plattformer som bare kobler tilbud og etterspørsel, og vurdering av hvorvidt selskapene utfører ut over formidlingsaktivitetene, må etableres ut fra enkelte saker (EU, 2016). Dette kan være utfordrende for myndighetene, som fortsatt baserer arbeidervern på et rammeverk etablert etter de binære arbeidstaker–arbeidsgiver-vilkårene (Coyle, 2017).

Selv om plattformarbeid har noen tydelige negative trekk knyttet til arbeidsforhold, er det flere utviklingstrekk som kan tyde på endringer mot det positive. Plattformarbeidere som opplever utilfredsstillende arbeidsvilkår, har begynt å samordne sine interesser. I Italia har sykkelbudene jobbet sammen for å øke bevissthet blant befolkningen og lokale myndigheter, noe som har resultert i en såkalt «Bill of Rights of Digital Workers in Urban Contexts» (Marrone & Finotto, 2019; Tassinari & Maccarrone, 2017). En lignende samordning viste Foodora-syklister i Norge gjennom en streik som endte med enighet om en tariffavtale mellom selskapet og Fellesforbundet (Foodora, 2019). Flere studier har sett på framveksten av kollektiv handling blant digitale plattformarbeidere (Yin, Gray, Suri & Vaughan, 2016). Rettsavgjørelser i de siste årene har gått til fordel for plattformarbeidere, og mange Uber-sjåfører er blitt klassifisert som ansatte istedenfor selvstendig næringsdrivende (Dillet, 2020; Schechner, 2018), selv om det er indikasjoner på at plattformsselskapene ikke vil gi seg uten kamp (Isidore & McLean, 2019).

Noen plattformarbeidere har også organisert seg i kooperativer eller tilsvarende og begynt å utvikle egne digitale plattformer hvor man tilbyr tjenester (som Stocksy United, Loconomics Cooperative, Union Cab Co-op, CoopCycle og Eva.coop). Et norsk eksempel er BrainBase, som er en plattform for konsulenttjenester etablert av en gruppe konsulenter. BrainBase sørger for at 97 % av kontraktsverdien går til konsulenten i nettverket som utfører jobben (BrainBase, 2020).

Det er også lansert en rekke konkrete forslag for å bedre arbeidsforholdene til plattformarbeidere. Noen forskere har foreslått å gjøre rating-systemer flyttbare på tvers av plattformer, som en slags «digital identitet», slik at man unngår å bli bundet til en plattform (Aloisi, 2015, s. 687). En annen måte å beskytte arbeidere på som er foreslått, er å etablere en minimumsgrense for arbeidstimer eller inntekt. Dette vil innebære at arbeidere vil bli kategorisert som ansatte med de rettighetene det innebærer (Cherry & Aloisi, 2016). Friedman (2014) foreslår at i de tilfellene der midlertidige arbeidere ikke får tilgang til ordninger som ordinære ansatte har krav på (som pensjon, forsikring, yrkesskadetrygd, feriepenger), kan staten eller andre aktører dekke dem (Aloisi, 2015). Det er også foreslått å fjerne insentiver for midlertidig ansettelse slik at det ikke lønner seg å tildele midlertidige kontrakter (Walter & Bahn, 2017). Vilkårene som plattformsselskapene har etablert, bør analyseres grundigere da de har store konsekvenser for arbeidere som gir fra seg retten til å få betalt for fullført arbeid og classesøksmål (Ahsan, 2018; Huws et al., 2017).

Teknologien som nå brukes for kontroll og monitorering av arbeidere, kan også bli et viktig verktøy i regulering av plattformarbeid. Lettieri, Guarino, Malandrino og Zaccagnino (2019) bruker begrepet teknoregulering i denne

forbindelse, der man altså kan bruke programmering og digital teknologi i reguleringsarbeidet. Digital teknologi kan brukes både for å identifisere sårbare individer og ulovlige eller forbudte handlinger, men også på «myke måter», gjennom å påvirke individets atferd eller å fremme bevissthet og etterlevelse gjennom målrettede advarsler, meldinger og forslag (Lettieri et al., 2019).

6.8 KONKLUSJON

Plattformarbeid vil etter all sannsynlighet være en del av fremtidens arbeidsliv. I dette kapittelet har vi illustrert at plattformarbeid kan ta ulike former og kan påvirke arbeidsforhold og arbeidslivet på forskjellige måter. For noen kan plattformarbeid være et riktig valg, mens det for andre ikke finnes andre valg. Det er derfor viktig at politiske strategier for å adressere plattformarbeid ikke bruker en «one size fits all»-tilnærming. Skreddersydde strategier er viktig for å ivareta sårbare grupper i forskjellige typer plattformarbeid. Noen utfordringer i plattformarbeid er velkjent fra før, som midlertidighet og utfordringer som kan knyttes til arbeidets natur, mens andre elementer er mer eller mindre relatert til plattformteknologi og -prosesser, som algoritmisk styring, endrede brukervilkår, informasjonsflyt gjennom plattformen og utfordringer som går på tvers av grenser i et globalt og digitalt samfunn.

ABSTRACTS

The provision of services between employees and customers through digital platforms is expanding. Through a literature review, this chapter looks into what platform work is, and what consequences this work form could have for working conditions. A distinction can be made between two main types of platform work. The first is location-locked platform work which is done on demand within a local area through a digital platform – for example, transport. The other is work completed through the internet, independent of location – for example graphic design, image recognition, and so on. The working environment depends on the form and type of platform work, but in general, the job will entail the same risk factors as temporary work. Additionally, working conditions will be affected by specific factors in connection to the digital platform, such as transfer of risk from the organization to the individual, the introduction of control mechanisms and evaluation systems, as well as variances in the distribution of information. A number of developing features may, however, indicate that it is possible to achieve a positive development of the working

environment associated to the employee organization and new possibilities for regulation offered by technology.

KEYWORDS

Platform economy, Platform work, Working conditions

Referanser

- Acquier, A., Daudigeos, T. & Pinkse, J. (2017). Promises and paradoxes of the sharing economy. An organizing framework. *Technological Forecasting and Social Change*, 125, 1–10.
- Adams, A., Freedman, J. & Prassl, J. (2018). Rethinking legal taxonomies for the gig economy. *Oxford Review of Economic Policy*, 34(3), 475–494.
- Ahsan, M. (2018). Entrepreneurship and ethics in the sharing economy. A critical perspective. *Journal of Business Ethics*, 161(1), 19–33.
- Aloisi, A. (2015). Commoditized workers. Case study research on labor law issues arising from a set of on-demand/gig economy platforms. *Columbia Journal of Law & Social Problems*, 37(3), 653.
- Anderson, D.N. (2016). Wheels in the head. Ridesharing as monitored performance. *Surveillance & Society*, 14(2), 240–258.
- Arthur, B.W. (1989). Competing technologies. An overview. I: G. Dosi, C. Freeman, G. Silverberg & L. Soete (red.), *Technical Change and Economic Theory* (s. 590–607). New York: Columbia University Press.
- Ashford, S.J., Caza, B.B. & Reid, E.M. (2018). From surviving to thriving in the gig economy. A research agenda for individuals in the new world of work. *Research in Organizational Behavior*, 38, 23–41.
- Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E. & Knorr, L. (2018). The health of workers in the global gig economy. *Globalization and Health*, 14(1), 124.
- Balaram, B., Warden, J. & Wallace-Stephens, F. (2017). *Good Gigs. A Fairer Future for the UK's Gig Economy*. London: RSA.
- Bergvall-Kåreborn, B. & Howcroft, D. (2014). Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour. *New Technology, Work and Employment*, 29(3), 213–223.
- BrainBase. (2020). *Av selvstendige, for selvstendige*. Hentet fra <https://www.brainbase.no/>

- Broughton, A., Gloster, R., Marvell, R., Green, M., Langley, J. & Martin, A. (2018). *The Experiences of Individuals in the Gig Economy*. London: OGL Crown.
- Broughton, A., Green, M., Rickard, C., Swift, S., Eichhorst, W., Tobsch, V., ... Jonaviciene, D. (2016). *Precarious Employment in Europe*. Brussels: European Parliament.
- Brown, T. (2009, 12. januar). The gig economy. *The Daily Beast*.
- Casilli, A.A. (2017). Global digital culture| digital labor studies go global. Toward a digital decolonial turn. *International Journal of Communication*, 11, 21.
- Cennamo, C. & Santalo, J. (2013). Platform competition. Strategic trade-offs in platform markets. *Strategic Management Journal*, 34(11), 1331–1350.
- Chan, N.K. (2019). The rating game. The discipline of uber's user-generated ratings. *Surveillance & Society*, 17(1–2), 183–190.
- Chen, L., Mislove, A. & Wilson, C. (2015). *Peeking beneath the Hood of Uber*. Paper presented at the Proceedings of the 2015 Internet Measurement Conference.
- Cherry, M.A. & Aloisi, A. (2016). Dependent contractors in the gig economy. A comparative approach. *American University Law Review*, 66(3), 635.
- Collier, R., Dubal, V. & Carter, C. (2017a). *Labor Platforms and Gig Work. The Failure to Regulate*. Berkeley, CA: IRLE.
- Collier, R., Dubal, V. & Carter, C. (2017b). *The Regulation of Labor Platforms. The Politics of the Uber Economy*. Berkeley, CA: University of California.
- Connelly, C.E. & Gallagher, D.G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*, 30(6), 959–983.
- Coyle, D. (2017). Precarious and productive work in the digital economy. *National Institute Economic Review*, 240(1), R5–R14. doi:10.1177/002795011724000110
- Dawson, C., Veliziotis, M. & Hopkins, B. (2017). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 38(1), 69–98.
- De Groen, W., Maselli, I. & Fabo, B. (2016, 4. april). The digital market for local services. A one-night stand for workers? An example from the on-demand economy. *An Example from the On-Demand Economy*. CEPS Special Report (133).
- De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce. On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Columbia Journal of Law & Social Problems*, 37(3), 471.
- De Stefano, V. & Aloisi, A. (2018). *European Legal Framework for «Digital Labour Platforms»*. Brussels: European Commission.

- Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the Economy and Its Impact on Labour Markets*. ETUI Research Paper-Working Paper.
- Dillet, R. (2020, 4. mars). Uber driver reclassified as employee in France. *Techcrunch*. Hentet fra <https://techcrunch.com/2020/03/04/uber-driver-reclassified-as-employee-in-france/>
- EU (2016). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions—A European Agenda for the collaborative economy. *Brussel, 2, 2016*.
- Eurofound. (2018). *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*. Luxembourg: Eurofound.
- Eurofound. (2020). *Labour Market Change. Trends and Policy Approaches Towards Flexibilisation*. Hentet fra <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef19034en1.pdf>
- Fabo, B., Karanovic, J. & Dukova, K. (2017). In search of an adequate European policy response to the platform economy. *Transfer: European Review of Labour and Research, 23(2)*, 163–175.
- Fleming, P. (2017). The human capital hoax. Work, debt and insecurity in the era of uberization. *Organization Studies, 38(5)*, 691–709. doi:10.1177/0170840616686129
- Foodora. (2019). *Foodora inngår moderne tariffavtale etter nye forhandlinger*. Hentet fra <https://www.foodora.no/contents/foodora-inng%C3%A5r-moderne-tariffavtale>
- Friedman, G. (2014). Workers without employers. Shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics, 2(2)*, 171–188.
- Gandini, A. (2018). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations, 72(6)*, 1039–1056. doi:10.1177/0018726718790002
- Garben, S. (2017). *Protecting Workers in the Online Platform Economy. An overview of regulatory and policy developments in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Garben, S. (2019). The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy. *International Social Security Review, 72(3)*, 95–112.
- Graham, M. & Anwar, M. (2019). The global gig economy. Towards a planetary labour market? *First Monday*.
- Griesbach, K., Reich, A., Elliott-Negri, L. & Milkman, R. (2019). Algorithmic control in platform food delivery work. *Socius, 5*.
- Hagi, A. (2006). Pricing and commitment by two-sided platforms. *The RAND Journal of Economics, 37(3)*, 720–737. doi:10.1111/j.1756-2171.2006.tb00039.x

- Hagi, A. & Wright, J. (2015). Multi-sided platforms. *International Journal of Industrial Organization*, 43, 162–174.
- Heaven, W.D. (2020, 4. juni). This startup is using AI to give workers a «productivity score». *MIT Technology Review*. Hentet fra <https://www.technologyreview.com/2020/06/04/1002671/startup-ai-workers-productivity-score-bias-machine-learning-business-covid/>
- Hopkins, B. (2017). Occupational health and safety of temporary and agency workers. *Economic and Industrial Democracy*, 38(4), 609–628. doi:10.1177/0143831X15581424
- Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D.S. & Holts, K. (2017). *Work in the European Gig Economy. Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. FEPS in cooperation with UNI Europa and the University of Hertfordshire.
- ILO. (2020). *Global Employment Trends for Youth 2020. Technology and the Future of Jobs* (9221335054). Geneva: ILO.
- Isidore, C. & McLean, R. (2019). Uber and Postmates sue California to block gig economy law. *CNN*. Hentet fra <https://edition.cnn.com/2019/12/31/tech/uber-postmates-sue-california-gig-worker-law/index.html>
- Kalleberg, A.L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in The United States, 1970s–2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg, A.L., Reskin, B.F. & Hudson, K. (2000). Bad jobs in America. Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65(2), 256–278.
- Kilhoffer, Z., De Groen, W.P., Lenaerts, K., Smits, I., Hauben, H., Waeyaert, W., ... Robin-Olivier, S. (2019, 13. desember). *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers*. VT/2018/032 Final Report.
- Kumar, V., Lahiri, A. & Dogan, O.B. (2018). A strategic framework for a profitable business model in the sharing economy. *Industrial Marketing Management*, 69, 147–160. doi:10.1016/j.indmarman.2017.08.021
- Lee, M.K., Kusbit, D., Metsky, E. & Dabbish, L. (2015). *Working with Machines. The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*. Paper presented at the Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems.
- Lettieri, N., Guarino, A., Malandrino, D. & Zaccagnino, R. (2019). Platform economy and techno-regulation. Experimenting with reputation and nudge. *Future Internet*, 11(7), 163. doi:10.3390/fi11070163
- MacDonald, R. & Giazitzoglu, A. (2019). Youth, enterprise and precarity: or, what is, and what is wrong with, the «gig economy»? *Journal of Sociology*, 55(2), 1440783319837604.

- Marrone, M. & Finotto, V. (2019). Challenging Goliath. Informal unionism and digital platforms in the food delivery sector. The case of Riders Union Bologna. *Partecipazione e conflitto*, 12(3), 691–716.
- Martin, C.J. (2016). The sharing economy. A pathway to sustainability or a nightmarish form of neoliberal capitalism? *Ecological Economics*, 121, 149–159. doi:10.1016/j.ecolecon.2015.11.027
- MTurk. (2020a). *Amazon Mechanical Turk. Access a Global, On-Demand 24x7 Workforce*. Hentet fra <https://www.mturk.com/>
- MTurk. (2020b). *FAQs*. Hentet fra <https://www.mturk.com/help>
- MTurk. (2020c, februar). *Participation Agreement*. Hentet fra <https://www.mturk.com/participation-agreement>
- Muller, Z. (2019). Algorithmic harms to workers in the platform economy. The case of Uber. *Columbia Journal of Law & Social Problems*, 53(2), 167.
- Murillo, D., Buckland, H. & Val, E. (2017). When the sharing economy becomes neoliberalism on steroids. Unravelling the controversies. *Technological Forecasting and Social Change*, 125, 66–76. doi:10.1016/j.techfore.2017.05.024
- Ondrus, J., Gannamaneni, A. & Lyytinen, K. (2015). The impact of openness on the market potential of multi-sided platforms. A case study of mobile payment platforms. *Journal of Information Technology*, 30(3), 260–275.
- Otto, B. & Jarke, M. (2019). Designing a multi-sided data platform. Findings from the International Data Spaces case. *Electronic Markets*, 29(4), 561–580.
- Pasquale, F. (2015). *The Black Box Society*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Pesole, A., Brancati, U., Fernández-Macías, E., Biagi, F. & González Vázquez, I. (2018). *Platform workers in Europe*. EUR29275 EN. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2760/742789.
- Prassl, J. & Risak, M. (2015). Uber, Taskrabbit, and Co. Platforms as employers – rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, 619.
- Quinlan, M. (2015). *The Effects of Non-Standard Forms of Employment on Worker Health and Safety*. Geneva: ILO.
- Quinlan, M. & Bohle, P. (2004). Contingent work and occupational safety. *The Psychology of Workplace Safety*, 34(5), 81–105.
- Quinlan, M., Mayhew, C. & Bohle, P. (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health. A review of recent research. *International Journal of Health Services*, 31(2), 335–414.

- Ravenelle, A.J. (2019). «We're not uber». Control, autonomy, and entrepreneurship in the gig economy. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 269–285.
- Reuters. (2019). *Google, Facebook Have Tight Grip on Growing U.S. Online Ad Market*. Report. Hentet fra <https://www.reuters.com/article/us-alphabet-facebook-advertising-idUSKCN1T61IV>
- Riedl, M.J., Masullo, G.M. & Whipple, K.N. (2020). The downsides of digital labor. Exploring the toll incivility takes on online comment moderators. *Computers in Human Behavior*, 107, 106262.
- Rosenblat, A. & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries. A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758–3784.
- Schechner, S. (2018, 19. desember). U.K. Court upholds ruling granting uber drivers worker rights. *The Wall Street Journal*. Hentet fra <https://www.wsj.com/articles/u-k-court-upholds-ruling-granting-uber-drivers-worker-rights-11545239128>
- Schmidt, F.A. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Scholz, T. (2016). *Platform Cooperativism. Challenging the Corporate Sharing Economy*. New York: Rosa Luxemburg Foundation.
- SecondMeasure. (2020). *Uber vs. Lyft: Who's Tops in the Battle of U.S. Rideshare Companies*. Hentet 16.12.20 fra <https://secondmeasure.com/rideshare-market-share/>
- Shapiro, A. (2018). Between autonomy and control. Strategies of arbitrage in the «on-demand» economy. *New Media & Society*, 20(8), 2954–2971. doi:10.1177/1461444817738236
- Shapiro, C. & Varian, H. (1998). *A Strategic Guide to the Network Economy*. Brighton, MA: Harvard Business Review Press.
- Skattedirektoratet. (2007). *Arbeidstaker eller næringsdrivende?* Oslo: Skattedirektoratet.
- Stanford, J. (2017). The resurgence of gig work. Historical and theoretical perspectives. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 382–401.
- Stewart, A. & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy. What are the options? *Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420–437.
- TaskRabbit. (2019, desember). *TaskRabbit Global Terms of Service*. Hentet fra <https://www.taskrabbit.com/terms>
- Tassinari, A. & Maccarrone, V. (2017). *The Mobilisation of Gig Economy Couriers in Italy. Some Lessons for the Trade Union Movement*. London: Sage.

- Tran, M. & Sokas, R.K. (2017). The gig economy and contingent work. An occupational health assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4), e63–e66. doi:10.1097/JOM.0000000000000977
- Uber. (2019). *U.S. Terms of Use*. Hentet fra <https://www.uber.com/legal/nb/document/?name=general-terms-of-use&country=united-states&lang=en>
- Uber. (2020a). *Need a Car? You've Got Options*. Hentet fra <https://www.uber.com/in/en/drive/vehicle-solutions/>
- Uber. (2020b). *Understanding Ratings*. Hentet fra <https://help.uber.com/riders/article/understanding-ratings?nodeId=fa1eb77f-ad79-4607-9651-72b932be30b7>
- Uber. (2021, 4. mars). *Understanding Why drivers and Delivery People Lose Account Access*. Hentet fra: https://www.uber.com/us/en/drive/safety/deactivations/?_ga=2.23810362.1275471157.1614853677-678147515.1614853677
- Upwork. (2020, februar). *User Agreement*. Hentet fra <https://www.upwork.com/legal>
- van Doorn, N. (2017). Platform labor. On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the «on-demand» economy. *Information Communication and Society*, 20(6), 898–914. doi:10.1080/1369118X.2017.1294194
- Veen, A., Barratt, T. & Goods, C. (2019). Platform-capital's «app-etite» for control. A labour process analysis of food-delivery work in Australia. *Work, Employment and Society*, 34(3), 388–406.
- Walter, K. & Bahn, K. (2017, 13. oktober). *Raising Pay and Providing Benefits for Workers in a Disruptive Economy*. Washington, D.C.: Center for American Progress. Hentet fra <https://www.americanprogress.org/issues/economy/reports/2017/10/13/440483/raising-payproviding-benefits-workers-disruptive-economy>
- Yin, M., Gray, M.L., Suri, S. & Vaughan, J.W. (2016). *The Communication Network within the Crowd*. Paper presented at the Proceedings of the 25th International Conference on World Wide Web.
- Zwick, A. (2018). Welcome to the Gig Economy. Neoliberal industrial relations and the case of Uber. *GeoJournal*, 83(4), 679–691. doi:10.1007/s10708-017-9793-8