



Framveksten av plattformmediert gigarbeid i Norge og den «norske arbeidslivsmodellen»

En analyse av drosjenæringen og renholdsbransjen

The emergence of platform mediated gig work in Norway and the «Norwegian labor market model»

An analysis of the taxi industry and the cleaning industry

Erik T. Valestrand

Doktorgradsstipendiat, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU

erik.t.valestrand@ntnu.no

Sigurd M. N. Oppegaard

Doktorgradsstipendiat, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo, Forsker, Fafo

s.m.n.oppegaard@sosgeo.uio.no

Sammendrag

Begrepet om den «norske arbeidslivsmodellen» utgjør ofte utgangspunktet for beskrivelsen av det norske arbeidslivet. Modellen framstilles gjerne som et institusjonelt rammeverk for regulering og organisering av arbeidsmarkedet som skal beskytte arbeidere mot å måtte akseptere dårlige lønns- og arbeidsvilkår. Modellen regulerer lønns- og arbeidsvilkår gjennom lov- og avtaleverk, og styrker arbeideres forhandlingsmakt og reservasjonslønn gjennom en aktiv arbeidsmarkedspolitikk og tilgang på velferdsytelser. Det siste tiåret har vi likevel sett framveksten av plattformmediert gigarbeid i Norge, en type jobber der arbeidsvilkårene skiller seg fra de som generelt assosieres med den «norske arbeidslivsmodellen». I denne artikkelen undersøker vi møtet mellom plattformarbeid og den «norske arbeidslivsmodellen» gjennom en analyse av framveksten av plattformarbeid i drosjenæringen og renholdsbransjen. Analysen tar utgangspunkt i en hypotese om at plattformene, for å etablere seg innenfor «arbeidslivsmodellen», tar i bruk en strategi som kan karakteriseres som «regulatorisk entreprenørskap» ved å utnytte juridiske gråsoner og utfordre og søke å endre reguleringer. Vi finner eksempler på at plattformer har drevet «regulatorisk entreprenørskap» i drosjenæringen der etableringsforsøket til plattformen Uber ble den utløsende årsaken til en omregulering av vare- og tjenestemarkedet som la til rette for plattformenes forretningsmodeller og i renholdsbransjen, der plattformen Vaskehjelp AS unngår arbeidsgiveransvar og omgår arbeidsmiljøreguleringer ved å klassifisere renholderne som selvstendig næringsdrivende oppdragstakere, uten at dette egentlig representerer et brudd med måten bransjen tidligere var organisert. Generelt finner vi at plattformselskapene i svært liten grad har utfordret reguleringen av lønns- og arbeidsvilkår, men snarere funnet seg til rette i norsk arbeidsliv ved å utnytte det vi kaller «randsonene» av «arbeidslivsmodellen» og etablerer seg i allerede «gigifiserte» bransjer og tilpasser seg ansettelsesmodellene som kjennetegner disse.

Nøkkelord

Arbeidslivsregulering, den norske arbeidslivsmodellen, «gig»-arbeid, plattformarbeid

Abstract

The concept of the “Norwegian labor market model” frequently forms the starting point for descriptions of the Norwegian working life. It is often presented as an institutional framework for the regulation and organization of the labor market, aimed at protecting workers from having to accept poor wages and working conditions. The “model” regulates wages and working conditions through law and collective agreements and increases workers’ bargaining power and reservation wages through active labor market policies and welfare services and benefits. In the last decade, however, we have seen the emergence of platform-mediated gig work in Norway, jobs where the working conditions differ significantly from those usually associated with the “Norwegian labor market model.” In this article, we explore platform work in the “Norwegian labor market model” through an analysis of the emergence of digital platforms in the taxi and cleaning industry. The analysis is based on a hypothesis that to establish themselves within the “model”, the platforms adopt a strategy that can be characterized as “regulatory entrepreneurship”, by exploiting legal grey areas and challenging and seeking to change regulations. We find that platforms utilized “regulatory entrepreneurship” in the taxi industry, where the launch of Uber triggered a re-regulation of the taxi market that facilitated the platforms’ business models, and in the cleaning industry, where the platform Vaskehjelp AS avoids employer’s responsibilities and liability, and bypasses working environment regulations by classifying the cleaners as self-employed contractors, without this actually representing a discontinuity with the way the industry previously has been organized. In general, we find that the platforms have not challenged the regulation of wages and working conditions, but rather gained foothold in Norway by exploiting what we term the “fringes” of the “model”, establishing themselves in already “gigified” industries and adapting to the employment models that characterize these.

Keywords

Working life regulation, the Norwegian working model, gig work, platform work

Innledning

Det norske arbeidslivet beskrives ofte med utgangspunkt i begrepet om den «norske arbeidslivsmodellen» (se Dølvik, 2013): et institusjonelt rammeverk som regulerer arbeidsmarkedet og skal beskytte arbeidere mot svært dårlige lønns- og arbeidsvilkår (se NOU 2021: 9, s. 31ff). Det siste tiåret har en ny type arbeid, der enkeltstående oppdrag fordeles og koordineres via digitale plattformer, omtalt som plattformmediert gigarbeid, vokst fram (Vallas & Schor, 2020). Dette er jobber der arbeidsvilkårene preges av uforutsigbarhet, relativt lav og ustabil lønn, lange dager, og «algoritmisk styring», en digital kontroll plattformene utøver over arbeidsprosessene.

Gitt beskrivelsen av den «norske arbeidslivsmodellen» som et institusjonelt rammeverk som skal sikre arbeidstakere gode lønns- og arbeidsvilkår, kunne man se for seg at plattformmediert gigarbeid vanskelig ville kunne finne fotfeste i Norge. I løpet av de siste årene har vi imidlertid likevel sett en rekke plattformer vokse fram og etablere seg i det norske arbeidslivet (Jesnes & Oppegaard, 2020). I denne artikkelen retter vi derfor søkelyset mot to bransjer der plattformer har gjort seg gjeldende, drosjenæringen og renholdsbransjen med Uber og andre internasjonale plattformer i drosjenæringen og nasjonale aktører som Vaskehjelp AS i renhold. Dette er bransjer som er relativt strengt regulert og på den måten interessante caser for å undersøke møtet mellom plattformarbeid og den «norske arbeidslivsmodellen».

Vi undersøker følgende problemstilling: Hva kjennetegner framveksten av plattformmediert gigarbeid i drosjenæringen og renholdsbransjen i Norge? Analysen tar utgangspunkt i en hypotese om at plattformsselskapene tar i bruk strategier som kan karakteriseres som det Pollman og Barry (2017) kaller regulatorisk entreprenørskap, der et sentralt element i forretningsmodellen går ut på å utnytte juridiske gråsoner og å søke å endre reguleringer (Rahman & Thelen, 2019). Vi finner at både drosjenæringen og renholdsbransjen utgjør det vi kaller «randsonene» av den «norske arbeidslivsmodellens» – bransjer der sentrale egenskaper ved «modellen» ikke er til stede. Vi argumenterer for at plattformsselskapene har funnet seg til rette i norsk arbeidsliv ved å utnytte «randsonene», etablere seg i allerede «gigifiserte» bransjer og tilpasse seg ansettelsesmodellene som kjennetegner disse, og, i tilfeller der det har vært nødvendig, utfordre vare- og tjenestereguleringer.

I det følgende gjør vi først rede for sentrale trekk ved den «norske arbeidslivsmode- len» og plattformmediert gigarbeid og beskriver hvordan disse typene arbeid har vokst fram internasjonalt. Vi presenterer deretter vårt metodiske utgangspunkt og analysestra- tegi. I analysedelen undersøker vi hvordan plattformarbeid har funnet fotfeste i den norske drosjenæringen og renholdsbransjen, før vi diskuterer hva framveksten av plattformarbeid i disse bransjene kan fortelle om den «norske arbeidslivsmode- llen».

Teoretisk utgangspunkt og tidligere forskning: Den «norske arbeidslivsmode- llen» og plattformmediert gigarbeid

I dette kapittelet redegjør vi for vårt teoretiske utgangspunkt ved å operasjonalisere den «norske arbeidslivsmode- llen» og plattformmediert gigarbeid. Vi trekker opp en hypotese om at den «norske arbeidslivsmode- llen» skal begrense framveksten av plattformmediert gigarbeid, ved at arbeidsmarkedsorganiseringen og -reguleringen skal beskytte arbeiderne mot de samme typene vilkår som plattformsekskapene tilbyr, og at plattformsekskapene derfor må ta i bruk en strategi som kan karakteriseres som «regulatorisk entreprenørskap» (Pollman & Barry, 2017) for å etablere seg i Norge. Vi redegjør deretter for måten plattform- arbeid har vokst fram internasjonalt og i Norden og framhever betingelsene som tilrette- legger for disse typene arbeid.

Den norske arbeidslivsmode- llen

Beskrivelsen av det norske arbeidslivet tar ofte utgangspunkt i et begrep om den norske, eller nordiske, «mode- llen». Begrepet viser til en særegen måte de nordiske samfunnene er orga- nisert på, slik som de sosialdemokratiske velferdsstatsregimene i Esping-Andersens (1990) typologi eller en koordinert markedsøkonomi blant andre «kapitalismevarianter» (Thelen, 2001). I sin beskrivelse av den «nordiske mode- llen», vektlegger Dølvik (2013) kombina- sjonen av en aktiv stat som driver en stabilitetsorientert makroøkonomisk politikk, sterke fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner, koordinert lønnsdannelse og omfattende vel- ferdsordninger og -tjenester. I denne artikkelen er vi spesifikt interessert i det som kan kalles «den norske arbeidslivsmode- llen» og dens møte med plattformarbeid i drosjenæringen og renholdsbransjen. For analysen i denne artikkelen vil vi operasjonalisere begrepet ved å vektlegge og trekke fram tre overordnede egenskaper ved den norske arbeidslivsmode- llen:¹ For det første spiller staten en aktiv rolle i reguleringen av arbeidslivet. Lovverk supplerer tariffavtaler i reguleringen av arbeidsvilkår og staten fungerer som tilrettelegger for partenes egenreguleringer og trer inn som mekler for å løse konflikter. Denne «korporative pluralis- men» – med fredsplikt i avtaleperioden og normfestede ordninger for forhandling og sam- arbeid – er tungt institusjonalisert i det faglig-politiske og økonomisk-politiske maskineriet. I tillegg har staten historisk ført en økonomisk politikk orientert mot høy sysselsetting for å sikre sosial utjevning.

For det andre er den norske arbeidslivsmode- llen kjennetegnet ved høy organisasjonsgrad og relativt sterke fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner. Partene regulerer arbeidslivet i fellesskap gjennom tariffavtaler på flere nivåer og et lokalt partssamarbeid med med- virkning og medbestemmelse. Lønnsdannelsen er koordinert og eksportindustrien setter rammen for oppgjørene i andre bransjer. En solidarisk lønnspolitikk skal bidra til sammen- presset lønnsstruktur. For det tredje består mode- llen av et sett brede og avkommodifiserte

1. Denne sammenstillingen er basert på Andersen et al. (2014) og Dølvik (2013).

velferdsstatlige ordninger og tjenester, innrettet mot å bidra til å fremme sosial utjevning, likestilling og deltakelse i arbeidslivet. Velferdsstatsregimet er bygget på universalisme og «arbeidslinja» og tilbyr et sosialt sikkerhetsnett som skal beskytte mot inntektsbortfall, offentlig og gratis utdanning samt en rekke andre sosiale tjenester.

Til sammen skal «modellen» på den måten bidra til en helhet i den sosiale og økonomiske politikken, sikre arbeidstakere et trygt arbeidsmiljø og anstendige lønns- og arbeidsvilkår – direkte gjennom faglig representasjon, avtaler og lovfestede rettigheter og indirekte gjennom velferdsordninger som beskytter innbyggerne mot å måtte akseptere svært dårlige vilkår.

Hva er plattformmediert gigarbeid?

Plattformmediert gigarbeid har to sentrale kjennetegn: De formelle og de teknologiske aspektene (Oppegaard, 2021). For å beskrive den formelle organiseringen av plattformarbeid brukes ofte begrepet «gigarbeid» (Woodcock & Graham, 2019). Gigarbeidere er generelt provisjonsbetalte og klassifisert som selvstendig næringsdrivende oppdragstakere snarere enn ansatte arbeidstakere. I norsk kontekst medfører det at arbeiderne juridisk sett er virksomheter og har begrenset rett på sosiale ytelser og er unntatt arbeidsmiljøloven og dens bestemmelser om arbeidstid, arbeidsmiljø og organisasjons- og forhandlingsrett (Hotvedt, 2016).

Den teknologiske organiseringen viser til måten den digitale plattformen brukes til å koordinere markedet ved å håndtere bestillinger og koble kunder og arbeidere sammen direkte og å kontrollere arbeidsprosessene (Vallas & Schor, 2020). Dette omtales ofte som «algoritmisk styring», en type ledelse og kontroll *gjennom* den digitale teknologien. Vurderingssystemene, der kundene gir arbeideren en vurdering etter transaksjonen, fungerer i praksis som en sanksjoneringsmekanisme, der arbeidere som ikke oppnår en gjennomsnittsvurdering over en bestemt, men ofte uoppgitt, verdi, blir «deaktivert» – eller sparket (Oppegaard, 2020a).

Måten arbeidet er organisert i gig- og plattformøkonomien fører til at arbeidsvilkårene generelt kjennetegnes av usikkerhet, uforutsigbarhet og lave lønninger (Woodcock & Graham, 2019), og plattformarbeid framstår ofte som en «digitalisert» form for prekært arbeid (Valestrand, 2021). I utgangspunktet kan man se for seg at den såkalte norske arbeidslivsmodellen skal hindre at denne typen arbeid finner seg til rette i Norge på to måter: For det første gjennom en aktiv arbeidsmarkedspolitikk og direkte regulering av lønns- og arbeidsvilkår via lovgivning og tariffavtaler. For det andre ved å øke reservasjonslønna gjennom tilgang på velferdsytelser og et arbeidsliv med høy sysselsetting der arbeidere generelt kan finne stabile og godt betalte jobber, og på den måten gjøre jobber med de kjennetegnene man ser i gig- og plattformøkonomien relativt mindre attraktive.

Framveksten av plattformmediert gigarbeid

Plattformmediert gigarbeid vokste fram i kjølvannet av finanskrisa i 2008. For det første begynte risikokapital på denne tiden å strømme fra eiendom til teknologiselskaper. Plattformelskaper kunne på den måten vokse raskt på tross av å selv ikke tjene penger (Rahman & Thelen, 2019). For det andre begynte den nødvendige teknologiske infrastrukturen å komme på plass, i form av mobilt internett og utbredelse av smarttelefoner (Grabher & König, 2020). For det tredje resulterte krisa i masseledighet i mange land, noe som gjorde det mulig for plattformelskapene å tiltrekke seg arbeidskraft (Stanford, 2017). Framveksten av plattformmediert gigarbeid har imidlertid ikke vært homogen. Thelen (2018) analyserer eksempelvis måten drosjeplattformen Uber etablerte seg i USA, Tyskland og Sverige.

I USA lyktes Uber med å legge press på politikere for å deregulere lokale drosjemarkeder ved å etablere koalisjoner med konsumenter. I Tyskland klarte partene i drosjenæringen å beskytte den eksisterende drosjemarkedsreguleringen og hindre en deregulering som la til rette for Uber ved å posisjonere seg som beskyttere av forbrukernes behov for kvalitet og pålitelighet. I Sverige, der drosjemarkedet ble deregulert allerede i 1990, ble skatt den sentrale regulatoriske utfordringen da Uber forsøkte å etablere seg der. Selskapet ble møtt av en bred koalisjon av drosjeselskap, fagforeninger og statlige aktører som sikret ordninger hvorignom Uber-sjåførene skulle betale skatt på samme måte som andre drosjesjåførere (Thelen, 2018). Thelen (2018, s. 949) viser videre at betingelser i lokale arbeidsmarkeder er avgjørende for hvordan plattformmediert gigarbeid generelt vokser fram. Plattformselskapene er avhengige av arbeidskraft, men tilbyr, som vi så over, i utgangspunktet ikke veldig gode vilkår. Man kan derfor anta at de vil slite med å rekruttere i stramme arbeidsmarkeder der arbeidere kan finne mer stabile og bedre betalte jobber.

Litteraturen framhever at plattformselskapene tenderer mot å utfordre reguleringer, både for å etablere seg og for å få konkurransefordeler (Rahman & Thelen, 2019), for det første ved å klassifisere arbeidere som selvstendig næringsdrivende oppdragstakere og på den måten unngå arbeidsmarkedsreguleringer (Hotvedt, 2016). For det andre ved å argumentere for at de kun er «teknologiselskap» og dermed ikke trenger å forholde seg til vare- og tjenestereguleringene i bransjene de opererer i (Thelen, 2018). Denne praksisen kan ses på som et eksempel på det Pollman og Barry (2017) kaller «regulatorisk entreprenørskap». «Regulatorisk entreprenørskap» viser til en strategi der selskap – ofte relativt unge, risiko-kapitalfinansierte teknologiselskaper – plasserer det å endre reguleringer i kjernen av sin forretningsmodell. De etablerer seg da gjerne i juridiske gråsoner eller der loven i utgangspunktet forbyr forretningsmodellen, med mål om å utfordre gjeldende lovgivning og presse fram lovendringer som legger til rette for måten de driver på, blant annet ved å vokse seg så store at de ikke kan forbys og mobilisere brukere for å få politisk støtte (se også Martini, 2017). I en analyse av framveksten av matleveringsplattformer i Italia og Polen, finner for eksempel Muszynski et al. (2022) at internasjonale og regionale plattformer forholder seg ulikt til reguleringene i markedene de etablerer seg i. Mens internasjonale plattformer søker å drive priskonkurranse og få dominerende markedsposisjon ved å bryte vare- og tjenestemarkedsreguleringer – praksiser som kan karakteriseres som «regulatorisk entreprenørskap», tenderer regionale plattformer til å følge gjeldene reguleringer.

Generelt er plattformarbeid et marginalt fenomen i Norden. I 2017 og 2018 fant spørreundersøkelser at mellom 0,3 og 2,5 prosent av befolkningen i Norden i arbeidsfør alder hadde tjent penger på å jobbe via en digital plattform det siste året (Jesnes & Oppegaard, 2020). Det er vesentlige forskjeller mellom plattformarbeidere (Vallas & Schor, 2020) også i Norden, og Kristensen et al. (2022) finner at de fleste plattformarbeidere i Danmark har hybride arbeidsmarkedstilknytninger, der de kombinerer plattformarbeid med andre inntektskilder – av varierende stabilitet. Møtet mellom plattformmediert gigarbeid og det nordiske arbeidsmarkedet har tidligere blitt beskrevet gjennom to narrativ (Jesnes & Oppegaard, 2020). «Erosjonsnarrativet» framhever risikoen for at plattformselskapene vil forstyrre konkurransevilkårene og omgå reguleringer og derigjennom svekke den «nordiske modellen». «Temningsnarrativet» argumenterer på sin side for at den «nordiske arbeidslivsmodellen» har tvunget plattformene til å tilpasse seg den nordiske institusjonelle konteksten. Temningsnarrativet kommer til uttrykk i den begrensede veksten i plattformarbeid i de nordiske landene de siste årene, men aller tydeligst i at flere plattformselskap har inngått tariffavtaler i Norden (Ilsøe & Söderqvist, 2022; Jesnes et al., 2021).

Metode og analysestrategi

Analysen er basert på flere datakilder. Undersøkelsen av plattformarbeid i drosjenæringen trekker på 21 intervjuer med sjåførere fra 2018 (Oppegaard, 2018) og 45 intervjuer gjennomført mellom november 2020 og juni 2022 i Oslo. Intervjuene ble gjennomført i bilen, sammen med sjåførene, under en bestilt tur. Forskeren hadde da dobbeltrollen som både forsker og passasjer og presenterte alltid seg selv og forskningsprosjektet for sjåføren, framhevet at deltakelse var frivillig og at all data ville bli anonymisert. Intervjuene varte like lenge som turen – stort sett mellom 15 og 25 minutter. Seks av intervjuene fra 2018 ble tatt opp og transkribert (Oppegaard, 2018), mens resten er basert på detaljerte feltnotater skrevet etter hver tur. På grunn av dobbeltrollen som forsker-passasjer og intervjuenes begrensede lengde, ble det i intervjuene unngått å gå inn i temaer som kan oppleves som spesielt sensitive. Målet var snarere å beskrive hvordan og hvorfor de begynte å kjøre for plattformene, deres lønns- og arbeidsvilkår og hvordan plattformen fungerte. For å redegjøre for hvordan situasjonen før plattformenes inntog, baserer analysen seg på tidligere forskning, først og fremst en kartlegging av hvordan næringen så ut i 2020 (Aarhaug et al., 2020). I tillegg trekker analysen på data fra politiske dokumenter samt nyhetsbrev fra plattformselskapene og informasjon fra deres nettsider.

Analysen av plattformarbeid i renholdsbransjen er for det første basert på 25 dybdeintervjuer med renholdere, ti selvstendige renholdere som formidler sine tjenester via plattformen Vaskehjelp AS og 15 ansatte renholdere i den tradisjonelle delen av bransjen fra 2020 til 2022. Disse intervjuene varte mellom 60 og 90 minutter og ble tatt opp og transkribert. Spørsmålene handlet om arbeidshverdagen, livssituasjon og forhold til fagforeninger og kollegaer. Datamaterialet trekker også på tilgjengelige beskrivelser av plattformen hentet fra Vaskehjelp AS' nettsider, tidligere forskning på renholdsbransjen og offentlige dokumenter fra stortinget. Til sammen brukes dette empiriske materialet primært for å beskrive hva som generelt kjennetegner arbeidsorganiseringen og lønns- og arbeidsvilkårene på drosje- og renholdsplattformene i Norge. Vi retter søkelyset på de overordnede egenskapene ved disse jobbene, for å på den måten kunne diskutere hvordan plattformene har funnet seg til rette i det norske arbeidslivet, og en dyptgående analyse av hvordan plattformene framstår for arbeiderne selv. Hvordan deres erfaringer varierer mellom ulike grupper i utvalget ligger utenfor denne artikkelens formål.²

For å analysere møtet mellom plattformarbeid i drosjenæringen og renholdsbransjen og den norske arbeidslivsmodellen, tar vi utgangspunkt i en operasjonalisering av sistnevnte som et regulatorisk rammeverk basert på tre egenskaper (se over, samt Andersen et al., 2014; Dølvik, 2013): 1) En stat som aktivt regulerer vare- og tjenestemarkeder og supplerer tariffavtaler, blant annet gjennom arbeidsmiljøloven og vare- og tjenestereguleringer, 2) høy organisasjonsgrad og sterke parter som regulerer lønns- og arbeidsvilkår gjennom tariffavtaler og 3) et sett av avkommodifiserte velferdsstatlige ordninger og tjenester som gir et sosialt sikkerhetsnett og sikrer adgang på sosiale tjenester. Til sammen kan den «norske arbeidslivsmodellen» tenkes som et regulatorisk rammeverk som er ment å sikre arbeidstakere anstendige arbeidsvilkår og en lønn å leve av ved å regulere disse direkte, men som også styrker arbeidernes forhandlingsmakt og øker reservasjonslønnen indirekte gjennom tilgang på velferdsytelser. I analysen av datamaterialet tar vi utgangspunkt i denne operasjonaliseringen og tredelingen av begrepet om den norske arbeidslivsmodellen. Først undersøker vi hvordan framveksten av plattformene i drosjenæringen og renholdsbransjen har

2. Vi siterer derfor arbeiderne selv i liten grad.

forholdt seg til lovreguleringen av vare- og tjenestemarkedene i disse bransjene. Deretter ser vi på hvordan betingelsene plattformarbeiderne jobber under skiller seg fra lønns- og arbeidsvilkårene som har kjennetegnet drosjenæringen og renholdsbransjen. Til sist beskriver vi hvilke segmenter av arbeidsstyrken plattformene rekrutterer arbeidskraft fra, for derigjennom å undersøke hvem plattformarbeiderne i Norge er og hva som kjennetegner disse jobbene i kontekst av det norske arbeidsmarkedet. I analysen forfølger vi hypotesen om at gitt beskrivelsen av den norske arbeidslivsmodellen, vil plattformselskapene i Norge ta i bruk en strategi som kan karakteriseres som «regulatorisk entreprenørskap», der de utfordrer og søker å endre reguleringen av bransjene de forsøker å etablere seg, i drosjenæringen og renholdsbransjen.

Analyse: Framveksten av plattformarbeid i drosjenæringen og renholdsbransjen i Norge

I denne delen analyserer vi framveksten av plattformarbeid i drosjenæringen og renholdsbransjen. Først undersøker vi møtet med vare- og tjenestereguleringene i bransjene. Deretter retter vi oppmerksomheten mot lønns- og arbeidsvilkårene og hva som skiller betingelsene plattformarbeiderne jobber under fra de som tradisjonelt har kjennetegnet bransjene. Til sist ser vi på hvem plattformarbeiderne i drosjenæringen og renholdsbransjen er og hvilke segmenter av arbeidsstyrken de rekrutteres fra.

Framveksten av plattformarbeid i drosjenæringen i Norge

I drosjenæringen i Norge har de digitale plattformene Bolt, Uber og Yango funnet fotfeste etter at markedet ble omregulert i november 2020. I det følgende beskriver vi hvordan plattformene har vokst fram. Så analyserer vi møtet mellom plattformarbeid og de vare- og tjenestereguleringene og lønns- og arbeidsvilkårene som har kjennetegnet næringen, samt hvem sjåførene som jobber for drosjeplattformene er, for på den måten å analysere hva slags jobber dette er, i kontekst av et arbeidsmarked der arbeiderne generelt har tilgang til faste, stabile og relativt godt betalte jobber.

Lovregulering av vare- og tjenestemarkedet i drosjenæringen i Norge

Drosjenæringen i Norge har historisk vært regulert med krav om antallsbegrensning og behovsprøving av drosjeløyver. Løyvehavere, også omtalt som drosjeeiere, måtte oppfylle fagkompetansekrav og hadde videre både plikt og rett til å være tilknyttet en drosjesentral, en virksomhet som formidler drosjetransport til kundene. For å jobbe som drosjesjåfør, har næringen også vært regulert med krav om kjøreseddel i tillegg til førerkort. Kjøreseddelen, en vandelsattest utstedt av politiet, har ikke vært behovsprøvet (se Samferdselsdepartementet, 2018, s. 16–28).

Da Uber, som første plattformselskap, begynte å operere i Oslo høsten 2014 (Uber, 2014), var alle de cirka 1700 drosjeløyvene i byen utstedt. Ville man ha drosjeløyve, måtte man stå flere år i ansiennitetskø (Oppegaard, 2018). Uber lanserte to tjenester: Uber Black og Uber Pop. Uber Pop lot hvem som helst bruke sin egen bil og registrere seg som sjåfører, og det var det 1298 aktive Uber Pop-sjåfører i Oslo i 2016 (Alsos et al., 2017). Disse hadde verken drosjeløyve eller kjøreseddel og mellom 2016 og 2017 ble en rekke sjåfører dømt for å tilby persontransport mot vederlag uten godkjenning. I tillegg fikk Uber en bot på 5 millioner kroner og satt Uber Pop på «pause» fra oktober 2017 (Uber, 2017; se også Oppegaard et al., 2020).

Uber fortsatte imidlertid å tilby Uber Black, en tjeneste for eksklusiv persontransport organisert via limousinselskaper som hadde en avtale med Uber og som eide bilene, lisensiert med selskapsvognløyve (et løyve for eksklusiv persontransport). Ubers inntog satt samtidig i gang en debatt om hvordan drosjemarkedet i Norge burde reguleres. I 2017 foreslo *Delingsøkonomiutvalget* (NOU 2017: 4) å oppheve løyvekravet for drosjevirkosomhet, og EFTAs³ overvåkningsorgan argumenterte for at norsk drosjeregulering brøt EØS-avtalens bestemmelse om fri etablering (ESA, 2017). Samferdselsdepartementet (2018) la i 2018 fram et forslag om en ny drosjemarkedsregulering, med mål å fremme konkurranse og legge til rette for nye forretningsmodeller og ny teknologi. Departementet ville beholde løyveordningen, men foreslo å fjerne behovsprøving, driveplikten, maksimalprisbestemmelser og sentraltilknytningsplikten og -retten og å flytte kompetansekravene fra løyvehaver til drosjefører. Forslaget ble vedtatt av Stortinget i juli 2019 og skulle etter planen iverksettes i juli 2020, men ble utsatt til 1. november på grunn av koronapandemien som rammet drosjenæringen hardt (Oppegaard, 2020b).

Fra da har alle som oppfyller kravene – forretningsadresse i Norge, god vandel og attest på god økonomi – kunnet få drosjeløyve. Løyvehavere trenger ikke være tilknyttet drosjesentral, men kan operere som «friåkare» – uavhengige drosjetransporttilbydere. Fagkompetansekravet ble flyttet fra løyvehaver til sjåfør, som for å få kjøreseddel må bestå en teoretisk og praktisk test, være over 20 år og ha hatt førerkort sammenhengende i minst to år, samt ha god vandel og helse. Bilene som skal benyttes som drosje må i den nye reguleringen være registrert som drosjebil i motorvognregisteret, gjennomføre årlig EU-kontroll og være merket som drosje. Taxitaklampe er frivillig, men nødvendig for å kjøre i kollektivfelt. I tillegg skal drosjen ha taksameter, selv om departementet vurderer alternative kontrollutrustninger. I mindre kommuner kan fylkeskommunene tildele ett eller flere selskap eneste retten til å drive drosjetransport i kommunen (Samferdselsdepartementet, 2018). Fra omreguleringen i november 2020 til august 2022 har antallet drosjeløyver økt fra 7 649 til 16 419 nasjonalt og fra 1 700 til 4662 i Oslo (Transportløyve.no, u.d.), men det er uklart hvor mange av disse som faktisk er aktive.

2. november 2020, dagen etter omreguleringen, utvidet Uber sitt tilbud i Oslo og laserte tjenester der eiere med drosjebiler og drosjeløyve kunne registrere seg. I januar 2021 begynte estiske Bolt å operere i drosjemarkedet i Oslo. Sommeren 2021 etablerte også Yango og Viggo seg. Yango var den første drosjeplattformen som begynte drift utenfor Oslo da selskapet i november 2021 startet i Bergen (Mostad, 2021). Bolt lanserte også i Bergen i mars 2022 (Svendsen, 2022a), mens Uber utvidet til Trondheim i juni 2022 (Svendsen, 2022b) og Bergen i august 2022 (Rosendahl & Bratshaug, 2022).

Plattformselskapene lar drosjeeiere og sjåfører registrere seg på plattformene. Plattformene har rekruttert både løyvehavere som allerede drev i drosjenæringen og nye eiere som etablerte seg etter omreguleringen. Sjåfører kan nå motta bestillinger via plattformene i tillegg til å finne kunder i andre markedssegmenter, som gate- og holdeplassmarkedet. På den måten har plattformene vokst fram som et eget bestillingsmarkedssegment ved siden av de tradisjonelle markedssegmentene. Selv om omreguleringen opphevet de kvantitative inngangsbarrierene til drosjemarkedet, ble de kvalitative opprettholdt med videreføring av løyvekravet, uten at dette viste seg å være et hinder for plattformene.

Framveksten av plattformer i drosjenæringen i Norge viser at plattformene, spesifikt Uber, tok i bruk en strategi som kan ses på som «regulatorisk entreprenørskap» da selska-

3. Det europeiske frihandelsforbund.

pet forsøkte å etablere seg i Norge i 2014. Uber tilbød Uber Pop, på tross av en regulering av næringen som gjorde modellen ulovlig. Uber trakk Uber Pop fra markedet høsten 2017, men etableringsforsøket viste seg likevel å være startskuddet for en prosess mot en omregulering som gjorde det lettere for plattformene å drive i næringen.

Lønns- og arbeidsvilkår i drosjenæringen

I drosjenæringen har arbeidsforholdene tradisjonelt vært organisert med selvstendig næringsdrivende løyvehavere som selv eier bilene og bærer utgiftene knyttet til drift – forsikring, avgifter, bompenger, drivstoff, service og så videre. Noen eiere har kun én bil, mens andre har mange. Drosjeeierne ansetter også ofte sjåfører til å kjøre for seg. Både drosjeeiere og ansatte sjåfører er provisjonsbetalt, og ifølge Taxioverenskomsten (2020–2022, § 3a) skal sjåførene lønnes med minst 41 prosent av prisen kunden betaler. Generelt preges imidlertid næringen av et lite utviklet partssamarbeid og en «tynn» tariffavtale som regulerer relativt få aspekter ved arbeidsforholdet. I 2019 var det cirka 7000 ansatte drosjesjåfører i Norge. Det er svært lav organisasjonsgrad blant ansatte drosjesjåfører – kun om lag 400 ansatte sjåfører er organisert, i motsetning til blant drosjeeierne, der majoriteten er organisert i Norges Taxiforbund (Aarhaug et al., 2020).

I 2019 var den månedlige medianlønnen for ansatte sjåfører før skatt 32 960 kroner. Generelt preges lønns- og arbeidsvilkårene i bransjen, for både ansatte sjåfører og eiere, av stor variasjon i omsetning og inntekt (Oslo Economics, 2020). For å tjene en anstendig lønn, er normalen i de store byene å jobbe ti til tolv timer, seks dager i uka (Aarhaug et al., 2020). Lønns- og arbeidsvilkårene til de plattformbaserte sjåførene skiller seg i utgangspunktet lite fra dem som kjennetegner den tradisjonelle drosjenæringen: De jobber like lenge og tjener det samme. Drosjeplattformsjåførene er imidlertid også underlagt plattformenes «algoritmiske» styring. For det første styrer plattformene kundetildelingen og kan straffe sjåførene hvis de avslår for mange forespørsler. Å takke nei til en tur framstår riktignok svært fremmed for sjåførene i Oslo, fordi de er provisjonsbetalte og avhengige av så mange oppdrag som mulig for å tjene penger. For det andre justeres prisene automatisk etter variasjon i tilbud og etterspørsel, for å gi sjåførene et insentiv til å jobbe på tidspunkt og steder de trengs. For det tredje lar plattformene kunder gi sjåførene én til fem «stjerner» etter turen. Faller sjåførenes gjennomsnittsvurdering for lavt, kan de bli «deaktivert». Til sammen bidrar denne plattformbaserte kontrollen til ytterligere ett lag med usikkerhet for sjåførene. For å rekruttere drosjeeiere og sjåfører har plattformene tilbudt en rekke bonusordninger, ofte en bonus når man har fullført et gitt antall turer innfor en bestemt tidsperiode. I 2021 utgjorde bonusordningene en vesentlig del av inntekten til mange av sjåførene som kjører via plattformene.

Drosjeplattformene har dermed ikke utfordret arbeidsorganiseringen i den norske drosjenæringen, med selvstendig næringsdrivende løyvehavere og ansatte sjåfører. Begge parter er registrert på plattformene, og sjåfører mottar forespørsler via applikasjonene, men kan også finne turer i andre markedssegmenter. For sjåfører og eiere som tidligere primært jobbet i gate- og holdeplassmarkedet har plattformene gitt dem tilgang til et bestillingsmarked, og plattformene kan ses på som å ha etablert et nytt markedssegment i drosjenæringen i Norge.

Tilgang på arbeidskraft – hvorfor kjøre for plattformene?

Gitt velferdsordningene, avkommodifiseringen av vesentlige velferdstjenester og det sosiale sikkerhetsnettet som kjennetegner den norske arbeidslivsmodellen (Dølvik, 2013), kunne man se for seg at drosjeplattformene ville ha vanskeligheter med å rekruttere arbeidskraft. Kombinert med et arbeidsmarked som generelt tilbyr faste stillinger, gode arbeidsvilkår og anstendige lønninger, bidrar disse til å øke arbeidernes reservaslønn og gjør jobber med

lav og usikker inntekt og lange dager, slik som plattformmediert gigarbeid, relativt mindre attraktivt. Likevel har plattformene lyktes med å rekruttere, både blant eiere som kom til næringen etter omreguleringen og blant allerede etablerte eiere, primært fra sentralene i gate- og holdeplassmarkedet.

Å kjøre drosje har alltid vært en mannsdominert jobb i Norge (Steen, 1988) og de siste tiårene har næringen i økende grad sysselsatt arbeidere med minoritetsbakgrunn, spesielt i storbyene (Staalhane & Vassenden, 2022). Det samme ser vi blant plattformsjåførene. Nesten alle er menn med minoritetsbakgrunn, ofte med relativt kort botid, begrensede norskkunnskaper og formelle kompetansebevis.⁴ Generelt kommer de til næringen fra enda mer prekære, usikre og ofte fysisk krevende jobber, som bemanningsforetak i bygg og industri, handel og service, samt transport og logistikk i tillegg til arbeidsledighet, og de ser på det å kjøre drosje og for plattformene som et steg opp sammenlignet med tidligere arbeidsmarkedserfaringer i Norge. Det er få tunge løft, de sitter inne i komfortable biler og slipper masete sjefer. Sjåførene trekker videre fram den formelle fleksibiliteten både drosjenæringen og plattformene tilbyr som den viktigste årsaken til at de tok jobben. Som drosje- og plattformsjåfører kan de til en viss grad velge når og hvor lenge de vil jobbe og ta pauser når de vil. Plattformene vektlegger også denne fleksibiliteten og frihet for å rekruttere sjåførere. På nettsiden der man registrerer seg som sjåfør, skriver Uber: «Tjen penger når du vil» og «[d]u kan kjøre med Uber når som helst, dag eller natt, 365 dager i året. Det er alltid opp til deg når du vil kjøre, så det forstyrrer aldri de viktige tingene i livet ditt» (Uber, u.d.). Denne frihets- og selvstendighetsorienteringen har i lang tid preget drosjenæringen (Steen, 1988), men fleksibiliteten begrenses i praksis både av den formelle arbeidsorganiseringen og den plattformbaserte kontrollen – Shibata (2020) karakteriserer den som en «fiktiv frihet» – idet sjåførene, som provisjonsbetalte, for det første må jobbe svært lange dager for å oppnå en anstendig lønn og for det andre er underlagt en «algoritmisk styring» som endrer betingelsene sjåførene kjører under, uten at de har mulighet til å yte noen form for innflytelse.

Plattformene har, på tross av at den «norske arbeidslivsmodellen» i prinsippet skal beskytte arbeidstakere fra å måtte akseptere lønns- og arbeidsvilkårene som kjennetegner disse jobbene, lyktes med å tiltrekke seg arbeidskraft ved å, for det første, rekruttere arbeidskraft fra deler av arbeidsstyrken som ofte ekskluderes fra de stabile og godt betalte jobbene som generelt kjennetegner det norske arbeidsmarkedet. For det andre lyktes de ved å tilby en formell fleksibilitet som gjør at jobbene blir mer attraktive enn denne gruppens andre arbeidsmarkedsmuligheter.

Plattformarbeid i renholdsbransjen i Norge

Renholdsbransjen kjennetegnes av en stor andel selvstendig næringsdrivende (70 prosent i 2016) (Steen, 2018), høy midlertidighet – i 2018 arbeidet halvparten i bransjen deltid (Trygstad et al., 2018) – i tillegg til fysisk krevende arbeid, dårlige lønns- og arbeidsvilkår og tradisjonelt har den blitt regnet som et kvinnearbeid. Ved siden av den tradisjonelle delen av renholdsbransjen, har Vaskehjelp AS etablert seg som en ny aktør og finnes i de største byene i Norge. Vaskehjelp AS er en plattform for selvstendig næringsdrivende renholdere. Selskapet retter seg primært mot å formidle renhold i private hjem, og forretningsmodellen går ut på å koble sammen renholder og kunde. Kunden bestiller renholdstjenesten ved å skrive inn adressen der renholdet skal utføres og velger mellom et utvalg av tilgjengelige renholdere i appen, som presenterer seg med bilde og tekst, timepris og omtaler fra tidligere kunder.

4. Mange har høyere utdanning fra hjemlandet, men får ofte ikke denne godkjent i Norge.

For å ta oppdrag gjennom Vaskehjelp AS plattform må renholderen være selvstendig næringsdrivende og ha HMS-kort. Prisen kunden betaler inkluderer blant annet renholders honorar, forsikring, MVA og vedlikehold av appen (Vaskehjelp, 2022a). For å ha satt partene i kontakt med hverandre, tar Vaskehjelp AS en fastsatt prosent av prisen kunden betaler renholderen. Vaskehjelp AS har designet appen slik at renholderne ikke kan tilby renholdstjenester til en lavere timesprisen enn allmenngjort minstelønn per time (196,04 kr/h). Vaskehjelp AS betaler renholderne summen av alle oppdrag som er utført under perioden minus andelen selskapet tar, hver 14. dag. Kunden betaler gjennom plattformen og kan gi en «tommel opp» og skriver omtale av både renholdet og renholderen etter at renholdstjenesten er utført. Ved bestilling av nytt renholdsoppdrag kan kunden se hvor mange oppdrag renholderen har utført og hvor mange tommer opp renholderen har fått. I september 2021 hadde Vaskehjelp AS rundt 217 registrerte renholdere i Norge (Vaskehjelp, 2021) og om lag 85 prosent av renholderne på appen er kvinner (Vaskehjelp, 2022b).

Lovregulering av vare- og tjenestemarkedet i renholdsbransjen i Norge

Fra tusenårsskiftet har renholdsbransjen gjennomgått moderniseringsprosesser der arbeidet har gått fra en husmorsjobb (Skilbrei, 2003) til en mer profesjonalisert bransje (Aspøy, 2020; Orupabo & Nadim, 2020). Samtidig har deler av bransjen også blitt satt på anbud og fått en mer konkurransepreget hverdag (Svarstad & Trygstad, 2018). I 2016 ble det anslått at rundt 270 000 husstander hadde kjøpt renhold til hjemmet og at 43 prosent av disse helt eller delvis hadde kjøpt tjenesten svart (Andersen et al., 2016). I media framstiller Vaskehjelp AS seg som en tjeneste med ambisjon om å redusere andelen svart arbeid i renholdsbransjen ved å tilby enkle tekniske løsninger og ønsker å bli renholdsbransjens svar på Airbnb (Bævre, 2020). Vaskehjelp AS har vært diskutert i Stortinget da det statseide investerings-selskapet Investinor gikk inn i selskapet i 2020 (Stortinget, 2020). Investinor har fram til andre kvartal 2022, plassert 12,2 millioner kroner i Vaskehjelp AS' moderselskap, Digital Markeds-plass AS (Investinor, 2022). Norsk Arbeidsmandsforbund og Fagforbundet reagerte på disse investeringene og argumenterte for at regjeringen, gjennom Investinor, presser en allerede svakt posisjonert gruppe arbeidere til å stå enda svakere som selvstendig næringsdrivende enn som tradisjonelle arbeidstakere (Birkelund, 2020).

Renholdsbransjen er relativt strengt regulert. Reguleringen av bransjen er gjort i etapper der nøkkelpunkter er allmenngjøringen av renholdsoverenskomsten 2011 og godkjenningsordningen og innføringen av HMS-kort 2012. Allmenngjort tariffavtale innebærer at det, per dags dato, ikke er lov å betale under 196,04 kr per time. I allmenngjøringen inngår også krav om at arbeidsgiver skal stille med nødvendig personlig utstyr som arbeidstøy og sko. Det er bestillerens plikt å se til at leverandøren oppfyller de allmenngjorte vilkårene. Allmenngjøringsvedtaket omfatter imidlertid ikke selvstendig næringsdrivende, fordi de ikke er klassifisert som ansatte arbeidstakere og dermed ikke part i tariffavtalen. Alle virksomheter som tilbyr renholdstjenester, skal godkjennes av Arbeidstilsynet og det er ulovlig å selge renholdstjenester uten godkjenning. Gjennom godkjenningsordningen er alle virksomheter pålagt å utstyre alle arbeidstakere med Arbeidstilsynets HMS-kort. Kravet om HMS-kort gjelder også enkeltpersonforetak og virksomheter som leier ut arbeidstakere til renholdsarbeid. Kravet om HMS-kort finnes for å gjøre det vanskeligere for useriøse bedrifter å selge renholdstjenester. I januar 2016 fantes det cirka 6000 virksomheter registrert i godkjenningsordningen for renholdsbedrifter (Steen, 2018). Per januar 2022 har antallet renholdsbedrifter registrert i godkjenningsordningen økt til 7977 (virksomheter med og uten ansatte) (Arbeidstilsynet, 2022).

Som ledd i omorganiseringen av bransjen ble det fra 1994 mulig for renholdere å ta fagbrev (Aspøy, 2020). Store deler av bransjen i dag preges av utkontraktering av renholdstjenester, noe som står i kontrast til hvordan bransjen to tiår tidligere ble organisert (se Skilbrei, 2003). Fra at arbeidsrelasjonen tidligere ble definert ut fra bilaterale forhold til arbeidsgiver, inngår nå renholdspersonale som én part i et triangulært arbeidsforhold, der de to andre partene er arbeidsgiver og kunde (Svartstad & Trygstad, 2018). Vaskehjelp AS' bruk av selvstendig næringsdrivende er, vel og merke, ikke ulovlig og de forholder seg til den allmenngjorte tariffen. Vaskehjelp AS omgår altså den allmenngjorte tariffen juridisk ved å ta i bruk selvstendig næringsdrivende som arbeidskraft, samtidig som de etterfølger tariffen i praksis – selv om tariffen ikke er forhandlet fram med tanke på kostnadene for selvstendig næringsdrivende.

Lønns- og arbeidsvilkår i renholdsbransjen

Renholdsbransjen er en av bransjene som ved EU-utvidelsen i 2004 ble ytterligere utfordret med tanke på pris og andel organiserte da tilgangen på billigere utenlandsk arbeidskraft økte: prisen ble dumpet og tariffbundne selskaper ble utkonkurrert på pris (Svartstad & Trygstad, 2018). EU-utvidelsen 2004 er en stor del av bakteppet for allmenngjøringen av lønn 2011 og krav om HMS-kort 2012. I et samlet snitt for 2013, 2014 og 2016 var organisasjonsgraden på drøye 30 prosent (Steen & Nergaard, 2018). Fagorganisering er spesielt vanskelig i renholdsbransjen på grunn av høy andel deltidsarbeid eller midlertidighet (Trygstad, et al., 2018), høy turnover, relativt små arbeidsplasser og at arbeidet foregår alene (Steen, 2018). I motsetning til andre servicebransjer er ikke renhold preget av unge arbeidstakere (Steen, 2018) og store deler av arbeidsstyrken i renholdsbransjen har utenlandsk bakgrunn. Størst andel utenlandske renholdere er det i Oslo, der også mange menn arbeider med renhold (Orupabo & Nadim, 2020). Med utgangspunkt i gjennomgangen av renholdere tilgjengelige på appen og intervjudata, finner vi at mange av de som tilbyr renholdstjenester på Vaskehjelp-appen stort sett er med minoritetsbakgrunn og skiller seg i utgangspunkt lite fra resten av segmentet som arbeider i renholdsbransjen.

Ved bruk av Vaskehjelp AS' app forplikter renholderen seg til å bruke appen for framtidig arbeid. Renholderen får ikke avtale oppdrag utenom bruk av Vaskehjelp AS tjeneste der kontakt opprinnelig er formidlet via Vaskehjelp AS tjeneste. Hvis slike tilfeller avdekkes, vil renholderens profil, og kanskje eneste inntektskilde, bli slettet fra tjenesten og renholderen «vil bli holdt erstatningsansvarlig for ethvert tap Vaskehjelp AS måtte bli påført» (Vaskehjelp, 2022a). Konsekvensen av å kansellere oppdrag påvirker renholderens plassering i søkeresultatet til kunde når det opprettes nye oppdrag. Hvis renholderen overstiger et antall kanselleringer som Vaskehjelp AS ser som uakseptabelt, vil renholderen bli «kontaktet av oss [Vaskehjelp AS] for å diskutere videre samarbeid». Ved avbestilling av kunden innen 48 timer belastes kunden med 50 prosent for å kompensere renholderen for tapt inntekt (Vaskehjelp, 2022a). For kunden er ikke endringen fra «tradisjonelt» renhold til plattformmediert renhold vesentlig. Tidligere har kunden forholdt seg til enten selvstendig næringsdrivende renholdere eller til et renholdsselskap med ansatte renholdere, ved bruk av plattformen forholder kunden seg til Vaskehjelp AS og renholderen. For renholderen er det nødvendigvis heller ikke drastiske forskjeller med tanke på at store deler av renholdsbransjen allerede var selvstendig næringsdrivende eller utkontraktert. Den reelle forskjellen er hvordan kunden gjennom omtalesystemet får makt til kunne påvirke framtidig attraktivitet – og inntjening – til renholderen. Dette er en del av maktdistribusjonen som skjer gjennom plattformens digitale infrastruktur og som iverksettes ved at plattformsselskaper skaper forventninger om tjenesten som arbeideren må oppfylle, ellers truer en dårlig vurdering av kunden.

Tilgang på arbeidskraft – hvem formidler renholdstjenester via plattform?

Med tanke på at velferd er tilgjengelig og avkommodifisert og gitt antakelsen at dette vil føre til utfordringer for plattformsselskaper for å finne arbeidskraft, blir spørsmålet om hvem som arbeider og hvorfor dette ikke skjer i renholdsbransjen? Vi ser at store deler av segmentet som formidler renholdstjenester via plattform, er relativt likt renholdsbransjen i stort: det er stort sett innvandrere, og kvinner. Dette er grupper som allerede er marginalisert på arbeidsmarkedet. I datamaterialet varierer både arbeidstid og motivasjon, men fleksibilitet er til en viss grad framtrødende. Det kan også tenkes at plattformsselskaper klarer å rekruttere arbeidskraft på grunn av at de operer i et spesifikt markedssegment. Vaskehjelp AS har etablert seg som en aktør for renhold i private hjem og konkurrerer heller ikke med andre profesjonaliserte aktører og rekrutterer deler av det segmentet som ikke vil, eller får, jobb hos andre aktører.

Renholdsbransjen er også noe motstridende. På den ene siden er renholdsbransjen relativt stramt regulert gjennom forskjellige tiltak og ordninger som godkjenningsordningen, HMS-kort og allmenngjøringen. På den andre siden preges renholdsbransjen av relativt høy midlertidighet, usikre og relativt dårlige lønns- og arbeidsvilkår, og at flertallet av renholdere ikke får betalt reisetid mellom oppdrag (Trygstad et al., 2018). Selv om det plattformbaserte segmentet av renholdsbransjen ved første øyekast kan se ut til å skille seg fra den «tradisjonelle» renholdsbransjen, er delene av bransjen i praksis relativt likt organisert. For det første utgjøres store deler av renholdsbransjen allerede av enkeltpersonforetak (Steen, 2018). For det andre var det bare halvparten av ansatte renholdere i 2018 som arbeidet heltid (Trygstad et al., 2018). For det tredje så gjelder ikke allmenngjøringen for selvstendig næringsdrivende. Dette tredje poenget, i kombinasjon med det høye antall av selvstendig næringsdrivende, gjør at reguleringen i form av allmenngjøringen av bransjen ikke omfatter store deler av bransjen.

Diskusjon

Over har vi beskrevet hvordan plattformbaserte forretningsmodeller har vokst fram i drosjenæringen og renholdsbransjen i Norge. I denne delen tar vi utgangspunkt i hypotesen om at strategiene plattformsselskapene har tatt i bruk for å etablere seg vil preges av «regulatorisk entreprenørskap». På et overordnet plan er den «norske arbeidslivsmodellen» innrettet mot å sikre arbeidere stabile og anstendige arbeidsforhold, gjennom vare- og tjenestemarkedsreguleringer; sterke parter og et lov- og avtaleverk som regulerer lønns- og arbeidsvilkår og et sett av avkommodifiserte velferdsordninger som øker reservasjonslønnen, styrker arbeiderne forhandlingsmakt og gjør det mulig å ikke akseptere for dårlige lønns- og arbeidsvilkår.

Analysen av drosjenæringen og renholdsbransjen viser imidlertid at plattformene kun unntaksvis har måttet benytte seg av «regulatorisk entreprenørskap» i møte med den «norske arbeidslivsmodellen». For det første utfordret plattformsselskapene de bransjespesifikke vare- og tjenestereguleringene i drosjenæringen, men ikke i renholdsbransjen. Ubers forsøk på å etablere seg i 2014 kan ses på som den utløsende årsaken til at næringen senere ble omregulert og mer eller mindre tilpasset plattformenes forretningsmodell. Med Uber Pop forsøkte Uber å «disruptere» drosjemarkedsreguleringen i Norge ved å la sjåfører uten drosjeløyve eller kjøreseddel registrere seg og bruke sin egen private bil til drosjevirkosomhet. Selv om Uber og en rekke sjåfører ble dømt for å drive ulovlig drosjetransport, ble dette starten på en prosess mot opphevingen av behovsprøving av drosjeløyver. Lignende omreguleringer finner vi imidlertid ikke i renholdsbransjen, der krav om HMS-kort ikke utgjorde noe hinder for Vaskehjelp AS og selskapets plattformbaserte forretningsmodell.

Når det kommer til den «norske arbeidslivsmodellen» som et rammeverk for å regulere lønns- og arbeidsvilkår, viser analysen av drosjenæringen for det andre at plattformsselskapene har vokst fram som egne markedssegment innenfor den samme ansettelsesmodellen, med selvstendig næringsdrivende løyvehavere og ansatte sjåførere, som tradisjonelt har kjennetegnet drosjetransporten i Norge. Næringen var allerede kjennetegnet av «gigifiserte» arbeidsvilkår og plattformene har unngått å bli klassifisert som arbeidsgiver,⁵ men lagt dette ansvaret på løyvehaverne og skjøvet risikoen for etterspørselssvingninger over på sjåførene. I renholdsbransjen så vi imidlertid at Vaskehjelp AS utnytter gråsonene i arbeidstakerbegrepet i norsk arbeidsrett (se NOU 2021: 9) og har klassifisert renholderne som selvstendig næringsdrivende. På den ene siden kan dette forstås som «regulatorisk entreprenørskap» da kostnader for pensjonssparing, ledighetstrygd og feriepenge skyves over på arbeiderne og at de får konkurransefordeler mot andre selskaper som ansetter renholderne. På den andre siden gjør Vaskehjelp AS det umulig for renholdere å ta en pris som gir lavere inntekt enn de allmenngjorte satsene, selv om dette ikke er et krav. Vaskehjelp AS' klassifisering av renholderne som selvstendig næringsdrivende representerer heller ikke et brudd med måten bransjen har vært organisert tidligere, men er en tilpassing til en bransje som allerede er preget av utkontraktering og en høy andel selvstendig næringsdrivende. For det tredje viser analysen over at selv om man kunne anta at plattformer i Norge ville slite med å rekruttere arbeidskraft – fordi velferdsordninger og et arbeidsmarked som generelt tilbyr faste, stabile og godt betalte jobber gjør plattformarbeid, med den usikkerheten det innebærer, relativt mindre attraktivt – at tilgang på arbeidskraft i liten grad har vært en utfordring for plattformene. I både drosjenæringen og renholdsbransjen har plattformene rekruttert arbeidere fra allerede marginaliserte segmenter av arbeidsstyrken, noe som også kjennetegnet bransjene før plattformenes framvekst.

Analysen viser dermed at rammeverket som generelt regulerer det norske arbeidslivet i liten grad har hindret framveksten av plattformarbeid i drosjenæringen og renholdsbransjen i Norge, fordi egenskapene som antas å kjennetegne den «norske arbeidslivsmodellen» ikke er til stede i disse bransjene. I begge tilfellene ser vi at plattformenes foretrukne ansettelsesmodell skiller seg lite fra den som allerede preget bransjene – og lønns- og arbeidsvilkårene til plattformarbeiderne er relativt like det som lenge har vært normalen i drosjenæringen og renholdsbransjen.

Dette viser til et mer overordnet poeng om hvilke næringer plattformmediert gigarbeid har vokst fram i Norge: matlevering, logistikk, kreative tjenester (Oppegaard, 2020a), og – som vi har analysert i denne artikkelen – drosjenæringen og renholdsbransjen. Dette er bransjer, som på tross av ulike reguleringer og markeder, deler sentrale kjennetegn: lav organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, lav – eller provisjonsbasert – lønn, og en relativ normalisering av selvsyssetting og midlertidighet. Gitt operasjonaliseringen av den «norske arbeidslivsmodellen» som et institusjonelt rammeverk som regulerer og skal sikre arbeiderne anstendige lønns- og arbeidsvilkår, er dette bransjer som kan forstås som modellens «randsoner» – bransjer der modellens sentrale egenskaper i liten grad har vært til stede. På den måten har plattformmodellene kunnet vokse fram uten å møte motstand fra et institusjonelt rammeverk generelt innrettet mot å sikre arbeidere anstendige arbeidsforhold.

Også internasjonalt ser man at plattformene vokser fram i allerede lavtlønnet privat tjenesteyting (Woodcock & Graham, 2019) – bransjer som kanskje kan ses på som «tjener-

5. Hvorvidt plattformene ville kunne opprettholdt status som rene mellomledd ved en eventuell rettssak er imidlertid usikkert (se Hotvedt, 2016).

økonomien» og som i stor grad sysselsetter allerede marginaliserte deler av arbeidsstyrken som ofte sliter med å finne fast og anstendig lønnet arbeid i andre bransjer (Oppegaard, 2020a). Dette illustrerer at eksistensen av et slikt segment av arbeidsstyrken kan ses på som en forutsetning for framveksten av plattformmediert gigarbeid i Norge, jamfør Thelens (2018) argument om at plattformmediert gigarbeid lettere vokser fram i arbeidsmarkeder der arbeiderne har få jobber å velge mellom.

Framveksten av plattformarbeid i drosjenæringen og renholdsbransjen i Norge fanges altså verken fullt ut av «erosjonsnarrativet» eller «temmingsnarrativet» (se Jesnes & Oppegaard, 2020). Vi så elementer av «erosjonsnarrativet» i Ubers «regulatorisk entreprenørskap» og bidrag til en omregulering av vare- og tjenestemarkedet som la til rette for selskapets forretningsmodell. Det samme kan sies om Vaskehjelp AS' klassifisering av renholderne som selvstendig næringsdrivende, som juridisk lar plattformen omgå arbeidsmiljøloven og den allmenngjorte tariffavtalen. Samtidig har renholdsbransjen lenge vært preget av en høy andel selvstendig næringsdrivende renholdere, og Vaskehjelp AS kunne dermed, på samme måte som drosjeplattformene, tilpasse seg en ansettelsesmodell som allerede kjennetegnet bransjen. Videre har vi sett få tegn til at den «norske arbeidslivsmodellen» har «temmet» drosje- og renholdsplattformene. Vi ser ingen kollektiv organisering og mobilisering blant arbeiderne, og det har ikke blitt tegnet nye tariffavtaler spesielt rettet mot plattformsegmentene, slik vi har sett i avtalen mellom matleveringsplattformen Foodora og Fellesforbundet i Norge og renholdsplattformen Hilfr og 3F i Danmark (Ilsøe & Söderqvist, 2022; Jesnes et al., 2021).⁶

Snarere enn «erosjon» og «temming», viser framveksten av plattformarbeid i drosjenæringen og renholdsbransjen at plattformselskapene finner seg til rette i «randsonene» av den «norske arbeidslivsmodellen». Plattformene har etablert seg med ansettelsesmodeller som skiller seg lite fra det som allerede kjennetegnet drosjenæringen og renholdsbransjen. Samtidig finner vi tegn til «regulatorisk entreprenørskap» i drosjeplattformenes bidrag til omreguleringen av drosjemarkedet og Vaskehjelp AS' omgåelse av arbeidsmiljøloven ved å klassifisere renholderne som selvstendig næringsdrivende oppdragstakere, men uten at dette bryter med normene i bransjen.

Konklusjon

Analysen av framveksten av plattformarbeid i drosjenæringen og renholdsbransjen i Norge antyder at hypotesen om at plattformselskaper som skal etablere seg innenfor den «norske arbeidslivsmodellen» må ta i bruk en strategi som kan karakteriseres som det Pollman og Barry (2017) kaller «regulatorisk entreprenørskap» delvis kan forkastes. Selv om drosjeplattformene bidro til en omregulering av vare- og tjenestemarkedet i næringen som la til rette for deres forretningsmodeller, og renholdsplattformen Vaskehjelp AS omgår arbeidsmiljøloven og den allmenngjorte tariffavtalen ved å klassifisere renholderne som selvstendig næringsdrivende oppdragstakere, viser vår analyse at utviklingen av plattformarbeid i bransjene først og fremst er en historie om at plattformselskapene finner fotfeste i allerede «gigifiserte» bransjer, der deres foretrukne ansettelsesmodell skiller seg lite fra den som allerede kjennetegnet bransjen.

6. Selv om organisasjonsgraden i begge bransjene er lav, finnes det allerede tariffavtaler, uten at disse har vært noe hinder for framveksten av plattformmodellen.

Disse bransjene preges av lav og provisjonsbasert lønn, lav organisasjonsgrad og «tynne» tariffavtaler, en normalisering av midlertidighet og selvsyssetting og har aldri vært innlemmet i den «norske arbeidslivsmodellen» som et regulatorisk rammeverk for å sikre gode lønns- og arbeidsvilkår. De kan på den måten karakteriseres som modellens «randsoner» og har gjort det mulig for plattformsselskapene å etablere seg i Norge på tross av et regulatorisk rammeverk som i utgangspunktet skal beskytte arbeiderne mot de vilkårene plattformene tilbyr.

Om artikkelen

Takk til Stian Bragtved, Tord Flatland, Lars Mjøset, Johan Fredrik Rye og temanummerredaktørene for kommentarer på tidligere versjoner av denne artikkelen. Begge forfattere har bidratt likt til artikkelen.

Litteratur

- Alsos, K., Jesnes, K., Øistad, B.S. & Nesheim, T. (2017). *Når sjefen er en app* (Fafo-rapport 2017: 41). Fafo.
- Andersen, S.K., Dølvik, J.E. & Ibsen, C.L. (2014). *De nordiske aftalemodeller i åpne markeder – utfordringer og perspektiver* (Fafo-rapport 2014:08). Fafo.
- Andersen, R.K., Bråten, M., Nergaard, K. & Trygstad, S.C. (2016). «Vi må ha is i magen og la tiltakene få virke»: *Evaluering av godkjenningsordningen i renhold* (Fafo-rapport 2016:18). Fafo.
- Arbeidstilsynet (2022, 14. januar). *Renholdsregisteret*. <https://www.arbeidstilsynet.no/registre/renholdsregisteret/>
- Aspøy, T.M. (2020). Job quality through upskilling? The case of the cleaning industry in the collective system of Norway. *Journal of Education and Work*, 33(3), 229–241. <https://doi.org/10.1080/13639080.2020.1754363>
- Birkelund, H.R. (2020, 16. november). Statlig støttet app setter sinnene i kok: Renholderne må konkurrere på pris og trynefaktor. *Fri Fagbevegelse*. <https://frifagbevegelse.no/nyheter/statlig-stottet-app-setter-sinnene-i-kok-renholderne-ma-konkurrere-pa-pris-og-trynefaktor-6.158.737017.a59c074711>
- Bævre, A.I. (2020, 5. oktober). Trøndersk vaskehjelp-gründer vil vokse med nye medeiere. *Adressa*. <https://www.adressa.no/pluss/okonomi/2020/10/05/Tr%C3%B8ndersk-vaskehjelp-gr%C3%BCnder-vil-vokse-med-nye-medeiere-22771690.ece>
- Dølvik, J.E. (2013). *Grunnpilarene i de nordiske modellene. Et tilbakeblikk på arbeidslivs- og velferdsregimets utvikling* (Fafo-rapport 2013:13). Fafo.
- ESA (2017, 3. januar). *Internal Market: Norway's taxi licence rules breach EEA law, EFTA Surveillance Authority*. <https://www.eftasurv.int/newsroom/updates/internal-market-norways-taxi-licence-rules-breach-eea-law>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton University Press.
- Grabher, G. & König, J. (2020). *Disruption, Embedded. A Polanyian Framing of the Platform Economy*, *Sociologica*, 14(1), 95–118. <https://doi.org/10.6092/issn.1971-8853/10443>
- Hotvedt, M. J. (2016). Arbeidsgiveransvar i formidlingsøkonomien? Tilfellet Uber. *Lov og Rett*, 55(8), 484–503. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3061-2016-08-03>
- Ilsoe, A. & Söderqvist, C. F. (2022). Will there be a Nordic model in the platform economy? Evasive and integrative platform strategies in Denmark and Sweden. *Regulation & Governance*. <https://doi.org/10.1111/rego.12465>

- Investinor (2022). *Investinor delårsrapport, 2022 2. kvartal*. Investinor. <https://investinor.no/wp-content/uploads/Investinor-delarsrapport-Q2-2022.pdf>
- Jesnes, K. & Oppegaard, S. M. N. (Red.) (2020). *Platform work in the Nordic countries: Issues, cases and responses*. Nordic Council of Ministers. <http://dx.doi.org/10.6027/temanord2020-513>
- Jesnes K., Neumann D., Trappmann V. & de Becdelièvre P. (2021). The role of worker collectives among app-based food delivery couriers in France, Germany and Norway: All the same or different? I J. Drahokoupil & K. Vandaele (Red.), *A Modern Guide To Labour and the Platform Economy*, 258–273. Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781788975100.00028>
- Kristiansen, J. H., Larsen, T. P. & Ilsøe, A. (2022). Hybrid Work Patterns: A Latent Class Analysis of Platform Workers in Denmark. *Nordic Journal of Working Life Studies*. <https://doi.org/10.18291/njwls.133721>
- Martini, J. (2017). International Regulatory Entrepreneurship: Uber's Battle with Regulators in France. *San Diego International Law Journal*, 19(1), 127–160.
- Mostad, M. S. (2021, 4. januar). Ny aktør satser i Bergen. Samtidig er taxireformens fremtid usikker. *Bergensavisen*. <https://www.ba.no/ny-aktor-satser-i-bergen-samtidig-er-taxireformens-fremtid-usikker/s/5-8-1736159>
- Muszynski, K., Pulignano, V. & Marà, C. (2022). Product markets and working conditions on international and regional food delivery platforms: A study in Poland and Italy. *European Journal of Industrial Relations*, 28(3), 295–316. <https://doi.org/10.1177/09596801211070802>
- NOU 2017: 4. (2017). *Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer*. Finansdepartementet.
- NOU 2021: 9. (2021). *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv. Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*. Arbeids- og sosialdepartementet.
- Oppegaard, S. M. N. (2018). *The Strains of Luxury. Labor in the Platform Economy. The Case of Uber Black in Oslo*. [Masteroppgave]. Universitetet i Oslo.
- Oppegaard, S. M. N. (2020a). Gig- og plattformøkonomien i den norske arbeidslivsmodellen – forutsetninger og konsekvenser. En casestudie av Uber Black i Oslo. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(3), 168–182. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-03-03>
- Oppegaard, S. M. N. (2020b). Norwegian Taxi Industry Through 2020. *Journal of Extreme Anthropology*, 4(2), E55–E62. <https://doi.org/10.5617/jea>
- Oppegaard, S. M. N. (2021). Regulating Flexibility: Uber's Platform as a Technological Work Arrangement. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(1), 109–127. <https://doi.org/10.18291/njwls.122197>
- Oppegaard, S. M. N., Saari, T. & Saloniemi, A. (2020). Uber's trajectories in the Nordic countries. I K. Jesnes & S. M. N. Oppegaard (Red.), *Platform work in the Nordic countries: Issues, cases and responses* (s. 22–38). Nordic Council of Ministers <http://dx.doi.org/10.6027/temanord2020-513>
- Orupabo, J. & Nadim, M. (2020). Men doing women's dirty work: Desegregation, immigrants and employer preferences in the cleaning industry in Norway. *Gender, Work & Organization*, 27(3), 347–361. <https://doi.org/10.1111/gwao.12378>
- Oslo Economics. (2020). *Nasjonal kartlegging av drosjemarkedet* (Oslo Economics rapport 47/2020). Oslo Economics.
- Pollman, E. & Barry, J. (2017). Regulatory entrepreneurship. *Southern California Law Review*, 90(3), 383–448. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2741987>
- Rahman, K. S. & Thelen, K. (2019). The Rise of the Platform Business Model and the Transformation of Twenty-First-Century Capitalism. *Politics & Society*, 47(2), 177–204. <https://doi.org/10.1177/0032329219838932>
- Rosendahl, I. S. & Bratshaug, A. (2022, 11. august). Uber er klar for Bergens gater. *Bergens Tidende*. https://www.bt.no/article/bt-wO7bRL.html?mon_ref=retriever-info.com

- Samferdselsdepartementet (2018). *Høringsnotat. Endringer i Drosjereguleringen. Oppheving av Behovsprøving mv.* Samferdselsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/d9d46f499ae244409d3726f763603543/horingsnotat--endringer-i-drosjereguleringen--oppheving-av-behovsprøvingen-1681321.pdf>
- Shibata, S. (2020). Gig work and the discourse of autonomy: fictitious freedom in Japan's digital economy. *New Political Economy*, 25(4), 535–551. <https://doi.org/10.1080/13563467.2019.1613351>
- Skilbrei, M.-L. (2003). «Dette er jo bare en husmorjobb»: ufaglærte kvinner i arbeidslivet (NOVA-rapport 17/2003). NOVA.
- Stanford, J. (2017). The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives. *The Economic and Labour relations Review*, 28(3), 382–401. <https://doi.org/10.1177/1035304617724303>
- Steen, A. H. (1988). *Drosjenæringen. Fra laug til industri?* Universitetet i Oslo – Institutt for sosiologi.
- Steen, J. R. (2018). *Organisering i servicesektoren. En analyse av fagforbundenes innsats for å bedre rekrutteringen* (Fafo-rapport 2018:24). Fafo.
- Steen, J. R. & Nergaard, K. (2018). *Arbeidstakere og organisasjonsgrader i servicesektoren* (Fafo-notat 2018:15). Fafo.
- Stortinget (2020, 22. mars). *Skriftlig spørsmål fra Arild Grande (A) til næringsministeren.* <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Sporsmal/Skriftlige-sporsmal-og-svar/Skriftlig-sporsmal/?qid=81751>
- Staalhane, H. H. & Vassenden, A. (2022). A Tailspin for Taxi Drivers: Platform Labor, Deregulations, and a Migrant Occupation. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 12(2), 67–86. <https://doi.org/10.18291/njwls.129365>
- Svartstad, E. & Trygstad, S.C. (2018). *Når jobben settes ut på anbud. Outsourcing av renhold i Forsvaret* (Fafo-rapport 2018:32). Fafo.
- Svendsen, H. L. (2022a, 19. mars). Reverseringen av frislippet i drosjenæringen: Uber, Bolt og Yango svarer. *Nettavisen*. <https://www.nettavisen.no/taxinaringen/norsk-politikk/reverseringen-av-frislippet-i-drosjenæringen-uber-bolt-og-yango-svarer/s/5-95-391661>
- Svendsen, H. L. (2022b, 8. juni). Uber lanserer i Trondheim, *Nettavisen*. <https://www.nettavisen.no/okonomi/uber-lanserer-i-trondheim/s/5-95-519599>
- Taxiooverenskomsten (2020—2022). *Taxiooverenskomsten mellom Norges Taxiforbund med underavdelinger og Landsorganisasjonen i Norge, Norsk Transportarbeiderforbund og dets lokale foreninger/drosjegrupper.* <https://www.fellesforbundet.no/globalassets/lonn-og-tariffsaker/tariffavtaler/overenskomster-2020-2022/taxiooverenskomsten-2020--2022.pdf>
- Thelen, K. (2001). Varieties of Labour Politics in the Developed Democracies. I P. A. Hall & D. W. Soskice (Red.), *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage* (s. 71–103). Oxford University Press.
- Thelen, K. (2018). Regulating Uber: The Politics of the Platform Economy in Europe and the United States. *Perspectives on Politics*, 16(4), 938–953. <https://doi.org/10.1017/s1537592718001081>
- Transportløyve.no (uten år). *Antal løyver på spesifikk dato.* https://www.transportloyve.no/stat_totalt.asp
- Trygstad, S. C., Andersen R. K., Jordfald B. & Nergaard, K. (2018). *Renholdsbransjen sett nedenfra* (Fafo-rapport 2018:26). Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2018/20675.pdf>
- Uber (uten år). *Å kjøre med Uber i Norge.* <https://www.uber.com/no/nb/drive/>
- Uber (2014). Uber har kommet til Tigerstaden! *Uber*. <https://web.archive.org/web/20170226002421/https://newsroom.uber.com/norway/uber-har-kommet-til-tigerstaden/>
- Uber (2017). UberPOP på pause. *Uber Blogg*. <https://web.archive.org/web/20171109033807/https://www.uber.com/nb-NO/blog/pausing-uberpop-in-oslo/>

- Valestrand, E. T. (2021). Prekærbegrepene – en teoretisk fristelse og forbannelse. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 5(6), 1–14. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2021-06-02>
- Vallas, S. & Schor, J. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 1–22. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>
- Vaskehjelp (2021, 17. september). *Facebookpost*. <https://www.facebook.com/VaskehjelpApp/posts/pfbid0d3BmYLiT6icWWMg9xqjhi5qrKF1b8N51VQ7oZhRSnDyVNHrn1QhywqKCRx31xbJ5l>
- Vaskehjelp (2022a). *Ofte stilte spørsmål*. Vaskehjelp AS. <https://vaskehjelp.no/ofte-stilte-sporsmal-renholder/>
- Vaskehjelp (2022b, 8. mars). *Facebookpost*. <https://www.facebook.com/VaskehjelpApp/posts/pfbid0S176vWDMve2Ti2C8tpcPC9m36JxBSE54vSRmfzkVumLMJg7uCmn33Vr9XqsimyXbl>
- Woodcock, J. & Graham, M. (2019). *The Gig Economy. A Critical Introduction*. Polity Press.
- Aarhaug, J., Oppegaard, S. M. N., Gundersen, F. H., Hartveit, K. J. L., Sollerud, K. H. & Dapi, B. (2020). *Drosjer i Norge fram mot 2020* (TØI-rapport 1802/2020/Fafo-rapport 2020:24). Transportøkonomisk institutt/Fafo.