

# Løsarbeid i plattformøkonomien



Foto: Gorm Kallestad / NTB



# Innhold

<b>1. Innledning</b>	<b>4</b>
<b>2. Hva er plattformøkonomi?</b>	<b>6</b>
2.1 Digitale markedsplasser – og hvem som eier dem	6
2.2 Fra deling til kommersiell virksomhet	7
2.3 Fra formidling til kontroll	7
<b>3. Feilklassifisering og arbeidstakerbegrepet</b>	<b>9</b>
3.1 Strategisk klassifisering som “selvstendig oppdragstaker”	9
3.2 Hvem som rammes – og hvorfor det ikke er et springbrett	10
3.3 Grad av plattformkontroll vs. arbeidernes autonomi	11
3.4 Kampene i Wolt og Foodora (Rosa-streiken)	11
3.5 Presumsjonsregel og tydeligere arbeidstakerdefinisjon	13
3.6 Kriminelle utfordringer og politiets signaler	13
<b>4. Rettigheter for arbeidere i gig-økonomien</b>	<b>15</b>
4.1 Pensjon og trygderettigheter	15
4.2 Fattigdom, ulikhet og økonomisk sårbarhet	15
4.3 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	16
4.4 Alltid overvåket – uten rettigheter	18
<b>5. Gig-arbeid og den norske modellen</b>	<b>20</b>
5.1 Plattformlogikk mot kollektiv struktur	20
5.2 Lavere produktivitetsvekst og mindre kompetanseutvikling	20
5.3 Prioritering av arbeidskraft og tjenesteøkonomiens produktivitetsutfordring	22
5.4 Risiko, løsarbeid og samfunnskontrakten	23
<b>6. Markedsmakt og monopoldannelser</b>	<b>25</b>
6.1 Hva er et monopol – og hvorfor er det et problem?	25
6.2 Fra oppstart til dominans – hvordan prispolitikken gir markedsmakt	26
6.3 Hvorfor plattformselskaper søker markedsmakt	27
6.4 Data, markedsmakt og konkurranse i flere deler av økonomien i flere områder i økonomien	29
6.5 Avhengighet og forhandlingsmakt i et konsolidert marked for arbeiderne	29
6.6 Matlevering som eksempel	30
<b>7. EU og internasjonale initiativ</b>	<b>31</b>
7.1 EUs arbeid med plattformøkonomien	31
7.2 Internasjonale standarder: ILO og OECD	33
7.3 Politiske og juridiske gjennomslag internasjonalt	34
7.4 Skatt og skatteomgåelse i plattformøkonomien	35
<b>Referanser</b>	<b>37</b>

# 1. Innledning

Flere forskningsmiljøer og fagforeninger, både i Norge og internasjonalt, har vist hvordan dagens plattformmodeller svekker arbeidstakermakt, fordeling og fellesskapsfinansiering. Plattformøkonomi er imidlertid et bredt begrep, og brukes om ulike typer virksomhet og arbeidsformer. I dette notatet avgrenses analysen til den delen av plattformøkonomien som gjelder gig-arbeid: arbeid som utføres som enkeltoppdrag, ofte formidlet gjennom apper og algoritmiske systemer, der arbeidet organiseres uten fast ansettelse og uten de rettighetene som normalt følger av arbeidstakerstatus i Norge.

Notatet beskriver denne delen av plattformøkonomien som er regulert i dag, og gjennomgår reguleringer som er foreslått eller allerede innført nasjonalt og internasjonalt. På dette grunnlaget gir notatet en samlet vurdering av hvordan gig-økonomien, som en del av plattformøkonomien, påvirker et organisert og rettferdig arbeidsliv.<sup>1</sup>

Arbeiderbevegelsens mål er et arbeidsliv med full sysselsetting, høy verdiskaping og rettferdig fordeling. Den norske modellen er hovedverktøyet for å oppnå dette: høy organisasjonsgrad, kollektive avtaler, koordinert lønnsdannelse, arbeidstakerrettigheter og tydelig arbeidsgiveransvar. Gig-økonomien utfordrer disse strukturene. Når arbeid organiseres gjennom digitale plattformer, fragmenteres ansvaret og arbeidstakerne mister mange av de rettighetene som tidligere sikret trygghet, produktivitet og sosial stabilitet.

Plattformselskaper i gig-økonomien, som Wolt, Uber og Foodora, kjennetegnes av svake lønns- og arbeidsvilkår. Arbeiderne klassifiseres som «selvstendige oppdragstakere», uten rett til sykepenger, pensjon, forsikringer eller HMS-vern. Selv om enkelte kan tjene godt ved å jobbe mye, er vilkårene gjennomgående dårligere enn for ansatte i tilsvarende yrker. Mange arbeidere er i praksis underlagt plattformens kontroll gjennom algoritmer og digitale systemer, men uten de rettighetene arbeidstakere normalt har.

Plattformselskaper er særlig utbredt i tjenester som matlevering og persontransport, men modellen brer seg også til IT, grafisk design, helse og omsorg, renhold og hotell- og restaurantnæringen.<sup>2</sup> Denne utviklingen reiser spørsmål som berører både arbeidslivs- og konkurransepolitikken, og er derfor et viktig tema for hele fagbevegelsen.

[Kapittel 2 gir en innføring i hvordan plattformselskaper organiserer arbeid.](#) Her forklares hvordan selskaper som Wolt, Foodora og Uber bruker digitale grensesnitt og algoritmer til å styre arbeidets innhold, pris og tempo – og hvordan eierskapet til teknologi og data gir dem makt over både arbeidere og kunder.

[Kapittel 3 behandler feilklassifisering av arbeidstakere som selvstendige oppdragstakere.](#) Dette er et hovedproblem i gig-økonomien. Kapitlet beskriver lovendringen i arbeidsmiljøloven fra

---

<sup>1</sup> Dette notatet bygger på LOs høringsinnspill til *NOU 2017:4 Delingsøkonomien* ((Høring NOU 2017: 4. (25.4.2017). [Høringsvar fra Landsorganisasjonen i Norge](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-4/id2537495/).) (NOU 2017: 4. (2017). *Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer*. Finansdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-4/id2537495/>)) og *NOU 2021:9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv* ((Høring 2021: 9. (27.10.2021). [Høringsvar fra Landsorganisasjonen i Norge](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-9/id2862895/).) (NOU 2021: 9. (2021). *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv. Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-9/id2862895/>)), samt nyere forskning om gig-arbeid i Norden og internasjonalt.

<sup>2</sup> Kristin Jesnes. (2025). *Utenlandsk arbeidskraft og app-basert matlevering*. Faktaflak fra Fafo Østforum. <https://fafoestforum.no/publikasjoner/faktaflak/utenlandsk-arbeidskraft-og-app-basert-matlevering>

2024 med presumsjonsregel og tydeligere arbeidstakerdefinisjon, og gjennomgår rettspraksis som Wolt-saken og tariffavtalen i Foodora.

[Kapittel 4 tar for seg arbeidernes rettigheter og vern – pensjon, trygd, HMS og personvern.](#) Her analyseres hvordan plattformsselskaper flytter risiko fra arbeidsgiver til individ, og hvordan algoritmisk styring og overvåking påvirker både psykososialt arbeidsmiljø og rett til innsyn i egne data.

[Kapittel 5 analyserer hvordan gig-arbeid påvirker den norske modellen.](#) Kapitlet viser hvordan løs tilknytning og fravær av kollektive avtaler bryter med mekanismene som historisk har sikret høy produktivitet, små lønnsforskjeller og jevn verdiskaping. Det drøfter også hvordan slike modeller kan svekke insentivene til kompetanseutvikling og investering i kvalitet.

[Kapittel 6 undersøker markedsrett og monopoldannelser.](#) Gig-økonomien bygger på sterke nettverkseffekter som belønner størrelse og skaper dominans. Når én plattform kontrollerer data, oppdrag og prising, får arbeidere færre alternativer og svakere forhandlingsposisjon. Kapitlet drøfter hvordan slike strukturer svekker konkurransen og konsentrerer verdiskapingen hos eierne.

[Kapittel 7 belyser EUs og internasjonale initiativ.](#) Her omtales blant annet EUs direktiv 2024/2831 om plattformarbeid, som innfører presumsjon om arbeidstakerstatus, og arbeidet i ILO og OECD for å sikre sosial beskyttelse og rettferdig skattlegging. Utviklingen peker mot felles mål: tydelig arbeidsgiveransvar, åpenhet i algoritmisk styring og rettigheter som følger arbeidet, ikke kontraktstypen.

Samlet viser notatet hvordan gig-økonomien endrer balansen mellom arbeid, kapital og ansvar. Når selskaper kan organisere arbeid uten arbeidsgiveransvar, svekkes både arbeidstakernes trygghet, konkurransens funksjon og samfunnets evne til å finansiere felles velferd. Reguleringen av plattformsselskaper handler derfor ikke bare om teknologi, men om å bevare de institusjonene som sikrer rettferdig fordeling, høy produktivitet og et arbeidsliv bygd på tillit og fellesskap.

## 2. Hva er plattformøkonomi?

Plattformselskapene har i økende grad påvirket hvordan varer og tjenester formidles og organiseres i deler av markedet. Digitale plattformer kobler sammen tilbydere og brukere – ofte med stor effektivitet og fleksibilitet. Men denne utviklingen reiser grunnleggende spørsmål om makt, ansvar og vilkårene for arbeid – særlig for de som utfører gig-arbeid via plattformene.

Gig-økonomien er en voksende sektor der arbeid utføres som enkeltoppdrag, gjerne gjennom apper og algoritmer, uten faste ansettelses og uten de rettighetene som følger arbeidstakerstatus i Norge. Kjente eksempler fra gig-økonomien er matbud og sjåfører som jobber for selskaper som Wolt, Foodora, Bolt og Uber. Utviklingen utfordrer sentrale prinsipper i den norske modellen – som fagorganisering og tariffavtaler.<sup>3</sup>

### 2.1 Digitale markedsplasser – og hvem som eier dem

Nesten alle selskaper har en digital posisjon på nettet, men her snakker vi om selskaper som driver digitale markedsplasser som er en viktig del av det vi kaller plattformmodellen. Disse plattformene eier vanligvis ikke de varene eller tjenestene som omsettes, men tjener penger på å koble sammen tilbydere og brukere. Eksempler er Uber for transport, Airbnb for overnatting, og Amazon for netthandel.

Felles for disse aktørene er at de opererer som tilretteleggere, samtidig som de ofte utøver betydelig kontroll over prising, synlighet og tilgang til markedet. Plattformene samler store mengder data, og bygger på nettverkseffekter som gjør det vanskelig for nye aktører å konkurrere<sup>4</sup>.

I 2021 registrerte ILO over 777 digitale arbeidsplattformer som formidler nettbaserte gig-tjenester som taxikjøring og budlevering. På ti år har antallet plattformselskaper nesten seksdoblet seg – fra 142 registrerte plattformer i 2010 til 777 i 2021. Mange av disse plattformene – 489 av de 777 – er spesialisert på transport og leveringstjenester.<sup>5</sup> I Norge har det også vært en økning fra 51 plattformselskaper i Norge i 2017 til 71 i 2024.<sup>6</sup>

De mest kjente plattformene i gig-økonomien i Norge er kommersielle selskaper eid av store kapitalfond, teknologigiganter eller børsnoterte investorer:

---

<sup>3</sup> NOU 2021: 9. (2021). *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv*. Arbeids- og sosialdepartementet. S. 131. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-9/id2862895/>

<sup>4</sup> OECD (2019). *An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation*. Side 20-25. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/05/an-introduction-to-online-platforms-and-their-role-in-the-digital-transformation\\_970fc377/53e5f593-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/05/an-introduction-to-online-platforms-and-their-role-in-the-digital-transformation_970fc377/53e5f593-en.pdf)

<sup>5</sup> Human Rights Watch (2025). *The Gig Trap*. Side 29. <https://www.hrw.org/report/2025/05/12/the-gig-trap/algorithmic-wage-and-labor-exploitation-in-platform-work-in-the-us>

<sup>6</sup> Kristin Alsos, Johanne Stenseth Huseby, Sigurd M. N. Oppegaard og Kaja Reegård. (2025). *Plattformmediert arbeid i Norge. Omfang, utvikling og kjennetegn*. Fafo-rapport 2025:12. Side 33. <https://www.fafo.no/images/pub/2025/20925.pdf>

- **Uber** er børsnotert, men største eiere er investeringsfond som Vanguard, BlackRock og Capital Research Global Investors<sup>7</sup>. Selskapet har base i San Francisco og opererer i over 70 land.
- **Wolt** var et finsk selskap, men ble i 2021 kjøpt opp av DoorDash, som er USAs største matleveringsplattform<sup>8</sup>. DoorDash er børsnotert og eies hovedsakelig av amerikanske investeringsfond.
- **Foodora** er eid av det tyske storkonsernet Delivery Hero, med base i Berlin og virksomhet i over 70 land. Største eier av Delivery Hero er Prosus (via Naspers), med omkring 23 % av aksjene, men er i ferd med å redusere til under 10 % etter krav fra EU<sup>9</sup>.

## 2.2 Fra deling til kommersiell virksomhet

Plattformmodellen ble tidligere omtalt som «delingsøkonomi», men i praksis handler det i mange tilfeller verken om deling eller ny teknologi, men om organisering av arbeid og kommersiell virksomhet utenfor eksisterende reguleringer. Denne begrepsbruken har i mange tilfeller forsinket nødvendig regulering og svekket rettighetsvernet for arbeidstakere i gig-økonomien.

I sitt hørings svar til NOU 2017:4 understreket LO at det er viktig å skille mellom reell deling av ressurser og kommersielle tjenester. Et eksempel er overnatting: Hvis man lar noen overnatte på en sofa i stua (couchsurfing), kan det forstås som å dele en ubrukt ressurs. Men hvis en bolig flyttes fra det ordinære leiemarkedet til korttidsutleie gjennom Airbnb, er det snakk om profesjonell og kommersiell virksomhet, og ikke deling av en ubrukt ressurs.<sup>10</sup>

Ideen om «delingsøkonomi» kunne gi inntrykk av at enkeltpersoner selv styrer når og hvordan de tilbyr sin kapasitet og kompetanse, viser erfaringene fra gig-økonomien noe annet. I praksis er det plattformsselskapene som styrer arbeidet uten at selskapene påtar seg det juridiske og økonomiske arbeidsgiveransvaret som normalt følger med slik styring.

Det har blitt sagt at flere unge ønsker fleksibilitet og derfor gig-arbeid, men Ungdomsbarometeret<sup>11</sup> viste tydelig at også unge ønsker seg fast ansettelse og et trygt arbeidsliv.

## 2.3 Fra formidling til kontroll

Tidlig i utviklingen ble plattformene omtalt som «digitale markedsplasser» og plattformsselskapene sa de var nøytrale mellomledd mellom kunde og tilbyder. I gig-økonomien har plattformsselskaper tatt en langt mer aktiv rolle. De styrer hvordan, når og til hvilken pris arbeid skal utføres med algoritmisk styring.

<sup>7</sup> Nathan Reiff. (10.8.2025). *Top Uber Shareholders*. Investopedia. <https://www.investopedia.com/insights/ubers-top-investors/>

<sup>8</sup> Martin Hagh Høgseth. (9.22.2021). *Wolt selges for 69 milliarder til amerikansk gigant*. E24. <https://e24.no/boers-og-finans/i/7djv48/wolt-selges-for-69-milliarder-til-amerikansk-gigant>

<sup>9</sup> Reuters. (18.6.2025). *Prosus offers to slash Delivery Hero stake to address EU concerns about Just Eat deal*. <https://www.reuters.com/sustainability/boards-policy-regulation/prosus-offers-slash-delivery-hero-stake-address-eu-concerns-about-just-eat-deal-2025-07-18/>

<sup>10</sup> Høyring NOU 2017: 4. (25.4.2017). *Høyrings svar fra Landsorganisasjonen i Norge*. I kapittelet om *Delingsøkonomi rett omgrep?*

<sup>11</sup> Tove Mogstad Aspøy, Kristin Jesnes og Anne Mette Ødegård. (2025). *Fagforbundets ungdomsbarometer 2025*. Fafo. Side 7. <https://www.fafo.no/images/pub/2025/20943.pdf>

Algoritmisk styring innebærer at plattformsselskaper bruker data og algoritmer for å kontrollere arbeidsprosesser, i stedet for menneskelig styring. I slike systemer foregår fordeling av oppdrag, lønnsfastsettelse, evaluering og sanksjoner uten noe menneskelig mellomledd, og etter regler som arbeiderne ofte ikke kjenner eller kan forandre.

I artikkelen «Hva er algoritmisk styring?» beskriver FAFO-forsker Sigurd M. N. Oppegaard<sup>12</sup> hvordan plattformsselskaper i gig-økonomien utøver kontroll over arbeiderne gjennom tre sentrale teknikker:

1. **Tildeling av oppdrag gjennom appen:** Plattformsselskapene baserer allokeringen av oppdrag på grunn av informasjon fra brukere og er annerledes enn tidligere analoge systemer der styringsteknikken var underlagt menneskelig styring. Arbeiderne får ikke kontroll over når og hvilke oppdrag de mottar, og vet i liten grad hva som påvirker tildelingen.
2. **Dynamisk prising:** Plattformene justerer lønn og priser i sanntid basert på etterspørsel, tilbud og annen data. For eksempel benyttes høy pris for å stimulere aktivitet når etterspørselen øker, noe som øker lønnsvariasjon. Dataene kan også individualisere avlønningen, uten at det gjøres synlig hvordan lønnen utregnes, som kalles «algoritmisk lønnsdiskriminering»<sup>13</sup>. Det er uforutsigbart for arbeiderne.
3. **Vurdering og sanksjonering via rangering:** Arbeidere evalueres gjennom f.eks. stjernemerking fra kunder. Lav rangering kan føre til færre oppdrag eller utestengelse – uten at det er mulig å få en begrunnelse eller klage. Arbeiderne kan også evalueres gjennom andre parametere som hvor mange forespørsler de godtar, avslår eller kansellerer, eller hvor ofte de er påkoblet. Avslår de for mange oppdrag, kan de bli «deaktivert»<sup>14</sup>.

Til sammen gir plattformsselskapene ledelse og arbeidsgiverfunksjonen gjennom algoritmisk styring – en automatisert lederrolle der teknologien overvåker, instruerer og kontrollerer arbeid i stedet for en menneskelig leder. Denne formen for algoritmisk styring utfører mange av de samme funksjonene som tradisjonell personledelse: arbeidsplanlegging, evaluering og sanksjonering. Samtidig fraskriver plattformsselskapene seg det juridiske arbeidsgiveransvaret, og arbeiderne får ikke de rettighetene en ansatt ville ha fått.

---

<sup>12</sup> Sigurd M. N. Oppegaard. (15.11.2024). *Hva er algoritmisk styring?* Scandinavian University Press. <https://doi.org/10.18261/nost.8.6>

<sup>13</sup> Veena Dubal. (7.2023). *On Algorithmic Wage Discrimination*. Columbia Law Review, Vol. 123. Washington Center for Equitable Growth. Side 1964-1975. <https://www.columbialawreview.org/wp-content/uploads/2023/11/Dubal-On-Algorithmic-Wage-discrimination.pdf>

<sup>14</sup> Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani and M. Six Silberman. (20.9.2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. ILO. <https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-and-future-work-towards-decent-work-online-world>

### 3. Feilklassifisering og arbeidstakerbegrepet

Arbeidsmiljølovens vern og rettigheter bygger på skillet mellom arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere. Der arbeidstakere har rett til lønn under sykdom, ferie, pensjon og HMS-vern, står selvstendige oppdragstakere formelt sett utenfor det kollektive arbeidslivets sikkerhetsnett. I gig-økonomien utfordres dette skillet. Mange som i praksis er underlagt arbeidsgiverlignende styring og kontroll, defineres juridisk som selvstendige – ofte uten mulighet til å forhandle, påvirke eller forstå vilkårene for sitt arbeid.

Feilklassifisering gir plattformsselskaper mulighet til å fraskrive seg ansvar, samtidig som risiko og kostnader skyves over på den enkelte arbeider. Dette kapittelet belyser hvordan grenseoppgangen mellom arbeidstaker og oppdragstaker forskyves gjennom nye teknologiske styringsformer, hvordan tilknytningsform varierer mellom ulike typer plattformarbeid, og hvilke grupper som særlig rammes. Videre behandles lovendringer, rettspraksis og politiske initiativ som har søkt å styrke arbeidstakervernet i møte med nye organiseringsformer.

#### 3.1 Strategisk klassifisering som “selvstendig oppdragstaker”

I juridisk forstand er en arbeidstaker underlagt instruksjon, kontroll og organisering fra en arbeidsgiver – med tilhørende rettigheter som lønn, ferie, sykepenger, pensjon og HMS-vern. I kontrast har selvstendige oppdragstakere ansvar for egen virksomhet på egen regning og risiko – men kan selv velge tid, sted, pris og gjennomføring av arbeidet.

I gig-økonomien viskes denne forskjellen ut. Mange som vurderes som selvstendige oppdragstakere står i realiteten overfor omfattende styring gjennom algoritmer og digitale systemer: turtildeling, vurderings- og rangsystemer, dynamisk prising og mulighet for suspensjon ved avvik. Plattformsselskaper fremstiller seg gjerne som teknologitjenester som bare «kobler» oppdragstaker og kunde, samtidig som de kontrollerer alle praktiske sider av arbeidsforholdet. Dette gir dem en bevisst fordel ved å fraskrive seg arbeidsgiveransvar og de sosiale forpliktelser dette innebærer.<sup>15</sup>

I denne modellen betaler plattformarbeiderne ofte selv for utstyr (sykkel, bil, mobil osv.), får kun betaling per oppdrag — uten kompensasjon for ventetid — og har ingen garanti for inntekt eller sikkerhet. Det at man på papiret har fleksibilitet, er i praksis betinget av en inntekt å leve av. Når betalingen er lav og uforutsigbar, blir arbeidsmengden større, til tross for fravær av rettigheter.

Også arbeidsgivere utenfor gig-økonomien har forsøkt å omgå ansettelse. Stendi-saken (tidligere Aleris-saken) er et eksempel på dette. Stendi benyttet selvstendig næringsdrivende «konsulenter» i stedet for ansatte i arbeid innen rus, psykiatri og tjenester for personer med nedsatt funksjonsevne. Fagforbundet tok saken på vegne av medlemmene, og lagmannsretten

---

<sup>15</sup> Sigurd M. N. Oppegaard, Johan Alfonsen, Stine Rasmussen og Jere Immonen. (18.1.2025). *Trajectories of Platform-mediated Gig Work in Nordic Taxi and Food Delivery Industries*. Nordic Journal of Working Life Studies, Vol 15, No 2. Side 30.

slo i 2021 fast at de som utførte arbeidet, var arbeidstakere.<sup>16</sup> og <sup>17</sup> Stendi anket saken til høyesterett, men anken ble forkastet.<sup>18</sup>

Når gig-selskapene setter lønn gjennom dynamisk prising, styrer arbeidstid gjennom turtildeling, og kan deaktivere arbeidere uten forvarsel, har de i realiteten kontroll med arbeidets innhold og utførelse. Men ved å definere arbeidstakerne som "selvstendige oppdragstakere", unndrar plattformene seg ansvar for både HMS-arbeid, arbeidsgiveravgift og de økonomiske forpliktelsene som følger ansettelsesforhold. Gig-modellen i praksis pålegger arbeiderne både risiko og kostnad som normalt bæres av arbeidsgiver<sup>19</sup>.

### 3.2 Hvem som rammes – og hvorfor det ikke er et springbrett

Plattformarbeidere er ofte å finne i sektorer med svak tariffdekning, utstrakt provisjonslønn, høy grad av selvstendig virksomhet og liten rettslig avklaring om arbeidstakerstatus. I flere tilfeller bygger plattformarbeid videre på eksisterende ansettelsesformer og kontraktspraksis i bransjer der grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker allerede var uklar – særlig innen renhold, transport og leveringstjenester med få eller ingen krav til formell kompetanse og norskferdigheter.<sup>20</sup>

Feilklassifisering utnytter en allerede fragmentert struktur i det norske arbeidsmarkedet, der visse grupper i utgangspunktet er marginalisert: særlig arbeidsinnvandrere, unge og personer uten formell utdanning. Plattformene rekrutterer i stor grad fra disse segmentene – og bidrar dermed til å forsterke eksisterende ulikheter.<sup>21</sup>

Nyere forskning viser at gig-jobber i liten grad fungerer som en inngangsport til det ordinære arbeidslivet. Tvert imot kan slike jobber bidra til å forsterke marginalisering. En studie av migrantarbeidere i plattformøkonomien i Norge og Sverige peker på at erfaring fra gig-arbeid ofte gir liten uttelling i senere jobbsøking, og kan føre til en nedvurdering av tidligere utdanning og kompetanse<sup>22</sup>. Arbeidet gir få overførbare ferdigheter og krever i liten grad formell kompetanse. For mange fremstår gig-arbeid dermed ikke som en overgang, men som en fastlåst posisjon i et lavt regulert og lavt verdsatt segment av arbeidsmarkedet. I stedet for å fungere som et springbrett, kan gig-arbeid dermed låse folk fast i lavt verdsatte og uregulerte sysselsettingsformer.<sup>23</sup>

---

<sup>16</sup> Borgarting lagmannsrett. (28.06.2021). LB-2019-184977. <https://lovdata.no/dokument/LBSIV/avgjorelse/lb-2019-184977>

<sup>17</sup> Eidsivating lagmannsrett. (20.11.2023). LE-2023-29181. <https://lovdata.no/dokument/LESIV/avgjorelse/le-2023-29181>

<sup>18</sup> Høyesterett. (19.12.2024). HR-2024-2368-A. Anke over Eidsivating lagmannsretts dom 20. november 2023.

<sup>19</sup> Veena Dubal. (2020). *Digital piecework*. *Dissent*, 67(4), 37–44. <https://doi.org/10.1353/dss.2020.0089>

<sup>20</sup> Alsos mfl. (2025) s. 63

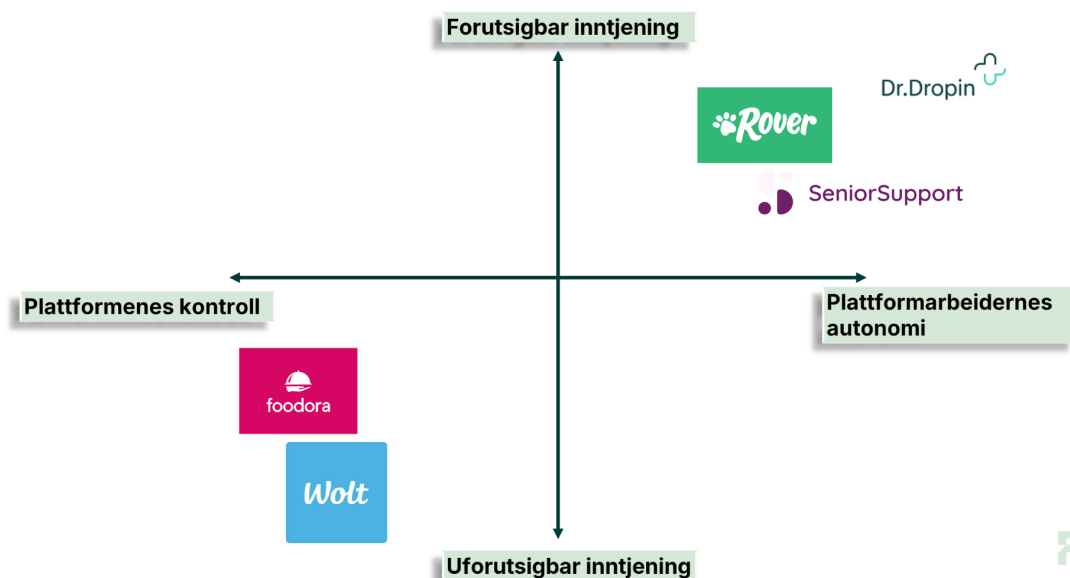
<sup>21</sup> Ibid. s. 55-59

<sup>22</sup> Berntson E, Sverke M, Marklund S. (2006). *Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities?* *Economic and Industrial Democracy* 27(2): 223–244.

<sup>23</sup> Newlands, G. (2024). *This isn't forever for me: Perceived employability and migrant gig work in Norway and Sweden*. *EPA: Economy and Space*, Vol. 56(4). Side 1274-1275. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0308518X221083021>

### 3.3 Grad av plattformkontroll vs. arbeidernes autonomi

Plattformarbeid i Norge varierer langs flere dimensjoner: graden av kontroll fra plattformen, hvor forutsigbar inntekten er, og hvor stor autonomi den enkelte arbeidstaker har i utførelsen av arbeidet.<sup>24</sup>



Figur 1: Det vises hvor selskaper som Wolt og Foodora kjennetegnes av høy plattformkontroll og lav inntektsforutsigbarhet, mens selskaper som Dr. Dropin, SeniorSupport og Rover gir arbeidstakerne større frihet og mer stabile inntektsforhold.<sup>25</sup>

Det er viktig å anerkjenne denne variasjonen. Plattformarbeid er ikke én ting, men rommer både høyt kvalifiserte yrkesutøvere med gode forhandlingskort og lavtlønte arbeidere med liten mulighet til å påvirke sine egne vilkår.

Dette kapitlet – og notatet som helhet – retter seg mot den delen av plattformøkonomien der arbeiderne har svakere forhandlingsposisjon og større risiko. Det gjelder særlig arbeid som kjennetegnes av lav lønn, uforutsigbar inntekt, manglende sikkerhetsnett og høy grad av styring gjennom teknologiske systemer. Det er her de mest akutte utfordringene for arbeidslivsmodellen oppstår.

### 3.4 Kampene i Wolt og Foodora (Rosa-streiken)

Plattformarbeidets stillingsstatus har vært tema for flere arbeidsrettslige tvister i Norge. I Wolt-saken i Oslo tingrett i 2025 gikk tre sykkelbud til sak med krav om fast ansettelse. Tingretten la vekt på graden av digital styring og kontroll, samt budenes begrensede forhandlingsmulighet, og kom til at de måtte anses som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven.<sup>26</sup>

<sup>24</sup> Kristin Alsos, Johanne Stenseth Huseby, Sigurd M. N. Oppegaard og Kaja Reegård. (2025). *Plattformmediert arbeid i Norge. Omfang, utvikling og kjennetegn*. Fafo-rapport 2025:12. Side 60.

<sup>25</sup> Kaja Reegård bruke dette bildet på et Fafo-seminar 29.8.25: *Arbeiderne i randsonen: Hvordan sikre varebud-sjåfører og app-arbeidere rettferdige vilkår?* som LO kunne bruke i denne rapporten.

<sup>26</sup> NRK. (4.4.2025). *Bud vant over Wolt i sak om fast ansettelse*. <https://www.nrk.no/norge/wolt-tapte-rettssak-om-fast-ansettelse-1.17371078>

Dommen ble anket av Wolt. Lagmannsretten kom senere til motsatt resultat og konkluderte med at budene ikke kunne anses som arbeidstakere<sup>27</sup>. Saken er varslet anket videre av LO, og rettskraftig avgjørelse foreligger derfor ikke. Utfallet vil kunne få betydning for den videre rettsutviklingen om klassifisering av plattformarbeid.

Saken har likevel fått praktiske og politiske konsekvenser. I september 2025 rapporterte NRK at Wolt har begynt å tilby rundt 20 stillinger i Oslo, med timebetaling og formelle rettigheter.<sup>28</sup> Dette representerer et brudd med selskapets tidligere modell, og kan få betydning for hvordan andre plattformsselskaper organiserer sitt arbeidsforhold fremover.

I 2019 organiserte bud i Foodora for å få en tariffavtale. Foodora-syklisterenes forhandlinger med arbeidsgiver førte ikke frem og startet det som ble kjent som Rosa-streiken. Streiken ble kronet til seier som ble historisk som Jonas Bals skrev:

*De streikende syklisterne med dette har vist at plattformøkonomi og app-baserte formidlingstjenester ikke behøver være ensbetydende med løsarbeid og en fullstendig mangel på medbestemmelse for de ansatte.<sup>29</sup>*

I Foodora ble det inngått tariffavtale<sup>30</sup>. Siden den gang har selskapet imidlertid i økende grad organisert deler av virksomheten gjennom egenansettelsesselskaper som Manymore og EasyFreelance. I slike tilfeller inngår budene arbeidsavtale med tredjepart, uten arbeidsgaranti eller fast stillingsprosent. Disse selskapene håndterer etablering av enkeltpersonforetak, fakturering og lønnsutbetaling – mot en andel av budets omsetning.

Modellen omtales ofte som “frivillig”, men arbeidsrettslig er det ikke adgang til å velge status som oppdragstaker dersom forholdet reelt sett tilsvarer et arbeidstakerforhold. Det er de faktiske forholdene, ikke kontraktsformen, som avgjør rettsstillingen.<sup>31</sup>

Til sammen illustrerer disse sakene hvordan plattformsselskaper utvikler stadig nye organisasjonsformer, og hvordan rettslig og praktisk håndheving av arbeidsforhold fortsatt er i bevegelse. Det finnes tegn til endring i praksis, men det er foreløpig begrenset til enkeltstående initiativer, og omfanget er fortsatt lavt sammenlignet med antall oppdragstakere i sektoren.

---

<sup>27</sup> FriFagbevegelse. (24.2.2026). *Sykelbudene tapte mot Wolt i retten*. <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/sykelbudene-tapte-mot-wolt-i-retten-6.158.1195567.1d8cd37237>

<sup>28</sup> NRK. (4.9.2025). *Tapte rettssak i april - nå ansetter de flere bud*. <https://www.nrk.no/stor-oslo/wolt-tapte-rettssak-i-april---na-ansetter-de-flere-bud-1.17554893>

<sup>29</sup> Jonas Bals. (27.9.2019). *Tre grunner til at rosastreiken er historisk viktig*. Agenda magasin. <https://agendamagasinet.no/debatt/tre-grunner-rosastreikerne-vant/>

<sup>30</sup> Det er tariffavtale i Foodora, som omfatter alle arbeidstakere som har som arbeid å distribuere mat og andre produkter (Tariffavtale for distribusjon og budtjenester i Foodora, inngått mellom Fellesforbundet og Virke). Bud som jobber som selvstendig oppdragstaker er ikke ansatt i Foodora, og omfattes dermed ikke av tariffavtalen. Tariffavtale for distribusjon og budtjenester i Foodora Tariffoppjøret 2024: <https://www.fellesforbundet.no/lonn-og-tariff/tariffoppjorene/tariffoppjoret-2024/overenskomster-tariff2024/tariffavtale-for-distribusjon-og-budtjenester-i-foodora-tariffoppjoret-2024/>

<sup>31</sup> Jesnes og Oppegaard. (2023). Plattformmediert gigarbeid i Norge. Fleksibilitet, uforutsigbarhet og ulikhet.

### 3.5 Presumsjonsregel og tydeligere arbeidstakerdefinisjon

Fra 1. januar 2024 ble arbeidsmiljøloven endret for å styrke vernet for personer i uavklarte eller tvetydige arbeidsforhold. Endringene omfatter både en ny presumsjonsregel og en presisering av arbeidstakerdefinisjonen i § 1-8<sup>32</sup>:

- Presumsjonsregel: *Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.*
- Presisering av arbeidstakerbegrepet: *Enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. [Det skal legges] vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll.*

Endringene bygger på forslag fra NOU 2021:9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv<sup>33</sup>. Flertallet, inkludert LOs representant, hadde som formål å tydeliggjøre regelverket og redusere andelen i gråsonen mellom arbeidstaker og oppdragstaker. OECD har også anbefalt medlemsstatene å sørge for å redusere omfanget av personer i «gråsonen», ved å gjøre arbeidstakerdefinisjonen så tydelig som mulig for å redusere tvil og usikkerhet for begge<sup>34</sup>.

Til tross for dette har lovendringen foreløpig hatt begrenset gjennomslag i praksis. Det er få kjente tilfeller der bestemmelsene har ført til pålegg, endret praksis eller rettskraftige dommer. I plattformbasert virksomhet er det fortsatt stor variasjon i hvordan tilknytningen organiseres, og det er uklart hvordan regelverket håndheves i praksis.

### 3.6 Kriminelle utfordringer og politiets signaler

Strukturer i plattformbasert arbeid kan gi økt handlingsrom for arbeidslivskriminalitet. Flere saker i matleveringsbransjen har vist hvordan det reelt utøves kontroll og styring av arbeidet av plattformselskapene, mens formelt ansvar fragmenteres og forskyves. Dette vanskeliggjør både tilsyn og rettslig håndheving.

I juni 2025 gikk Politiet ut med en tydelig anbefaling om at bud i selskaper som Wolt og Foodora bør være fast ansatte. Bakgrunnen var bekymringer knyttet til menneskehandel, og et tydelig signal om at arbeidsgiveransvar gir bedre etterlevelse av lover og regler for skatt, forsikring og HMS.<sup>35</sup>

Saken har utløst politisk debatt. Fremskrittspartiet har uttrykt bekymring for at offentlige aktører går for langt i å definere grenser for fleksible tilknytningsformer, og har kritisert politiet for å blande seg inn i politiske spørsmål.<sup>36</sup>

---

<sup>32</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Kapittel 1. [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_1#KAPITTEL\\_1](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_1#KAPITTEL_1)

<sup>33</sup> NOU 2021: 9. (2021). Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv. Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering. Arbeids- og sosialdepartementet. Side 250 <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-9/id2862895/>

<sup>34</sup> OECD. (2019). *Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Side 159. [https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2019\\_9ee00155-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en.html)

<sup>35</sup> FriFagbevegelse. (5.6.2025). *Politiet ber Wolt og Foodora ansette bud i faste stillinger*. <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/politiet-ber-wolt-og-foodora-ansette-bud-i-faste-stillinger-6.158.1141858.d8140dbcb5>

<sup>36</sup> FriFagbevegelse. (16.6.2025). *Frp i krangel med politiet etter avsløringer*. <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/frp-i-krangel-med-politiet-etter-avsloringer-6.158.1143996.e9d94ff369>

Daværende Arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brenna (Ap) fulgte opp politiets anbefalinger med å understreke at selskapene har ansvar for å sikre ryddige forhold, og at det er uakseptabelt at arbeidsfolk utnyttes på denne måten. Regjeringen ga samtidig signal om at plattformsselskaper må følge norsk lovgivning på linje med øvrige arbeidsgivere.<sup>37</sup>

I august 2025 lanserte regjeringen en ny Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet<sup>38</sup>. Handlingsplanen omtaler spesifikt utfordringene i plattformbasert arbeid. Planen omfatter seks konkrete tiltak rettet mot plattformbasert arbeid<sup>39</sup>:

- Styrke arbeidstakers rettigheter ved arbeid for digitale plattformer
- Foreslår endringer i utlendingsregelverket for å hindre utnyttelse av utenlandske arbeidstakere
- Utvide og skjerpe straffebestemmelsen i utlendingsloven for utilbørlig utnytting av utlendinger i arbeids- og boforhold
- Tiltak mot lønnsstyveri – evaluere straffebestemmelsen
- Mer effektiv bruk av analyse- og etterretning fra Nasjonalt tverretatlig analyse og etterretningssenter- skal kunne brukes i konkrete saker
- Styrke og videreutvikle det tverretatlige samarbeidet, styrke mulighetene til å dele informasjon og sikre at det er en god balanse mellom operativt arbeid og etterretning og kunnskapsbygging

Ifølge Fafo-forsker Kristin Jesnes kan handlingsplanen få betydning for deler av plattformsektoren, særlig dersom den følges opp med konkrete tilsyn og sanksjoner på virksomhetsnivå.<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> NRK. (7.6.2025). *Klar beskjed til Wolt og Foodora: – Forventer at selskapene rydder opp.* <https://www.nrk.no/norge/klar-beskjed-til-wolt-og-foodora--forventer-at-selskapene-rydder-opp-1.17445838>

<sup>38</sup> Regjeringen. (6.2025). *Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.* <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/handlingsplan-mot-sosial-dumping-og-arbeidslivskriminalitet/id3114970/>

<sup>39</sup> Arbeidsliv i Norden. (27.8.25). *10 år med plattformarbeid i Norge – hva nå?* <https://www.arbeidslivinorden.org/10-ar-med-plattformarbeid-i-norge-hva-na/>

<sup>40</sup> Arbeidsliv i Norden. (27.8.25). *10 år med plattformarbeid i Norge – hva nå?* <https://www.arbeidslivinorden.org/10-ar-med-plattformarbeid-i-norge-hva-na/>

## 4. Rettigheter for arbeidere i gig-økonomien

Når arbeid organiseres utenfor tradisjonelle ansettelsesforhold, svekkes koblingen mellom arbeid og rettigheter som pensjon, trygd, helse, sikkerhet og personvern. Kapittelet viser hvordan fravær av arbeidsgiveransvar, kollektive ordninger og tydelige ansvarlinjer kan føre til økt økonomisk sårbarhet, større ulikhet og et mer risikofyllt arbeidsmiljø for den enkelte. Samtidig reiser rapporten prinsipielle spørsmål om digital overvåkning og utfordringer det fører med seg.

### 4.1 Pensjon og trygderettigheter

Selvstendige oppdragstakere i gig-økonomien faller i stor grad utenfor det systemet som skal sikre inntekt ved sykdom, arbeidsledighet og alderdom. De fleste har lave og uforutsigbare inntekter, og er verken omfattet av obligatorisk tjenstepensjon (OTP) eller har etablert egne forsikringsordninger. I 2017 pekte LO på behovet for å utrede hvordan folketrygden og pensjonssystemet bedre kan omfatte denne gruppen.<sup>41</sup>

Ansatte arbeidstakere betaler trygdeavgift til folketrygden og har derfor rett til alderspensjon, sykepenger, uføretrygd og yrkesskadetrygd<sup>42</sup>. Selvstendige oppdragstakere betaler ikke den samme avgiften og faller derfor utenfor flere av disse ordningene<sup>43</sup>. Det innebærer blant annet at de må tegne egne forsikringer for sykepenger og yrkesskade, og at de står uten rett til dagpenger ved arbeidsledighet dersom de ikke har hatt tilstrekkelig lønnsinntekt.

Selvstendige oppdragstakere har riktignok mulighet til å tegne private forsikringer og spare til pensjon, og for dem som selv bestemmer prisene på tjenestene sine, kan dette være innenfor rekkevidde. Men i gig-økonomien er det vanlig at det er plattformen som fastsetter prisene, og at arbeiderne ikke har forhandlingsmakt til å kompensere for manglende rettigheter gjennom høyere inntekt. Det gjør det krevende å sette av midler til privat pensjon eller forsikring, selv ved høy arbeidsinnsats. Undersøkelser viser at sykeforsikring er sjelden blant frilansere, og at mange står uten inntektsdekning ved sykdom eller andre livshendelser<sup>44</sup>. Dette gir lavere økonomisk trygghet og høyere sårbarhet over tid – både for den enkelte og for velferdsmodellen som helhet.

### 4.2 Fattigdom, ulikhet og økonomisk sårbarhet

I dag er det relativt få som har plattformmediert gig-arbeid som hovedinntektskilde i Norge<sup>45</sup>. Om flere arbeidstakere jobber uten ansettelse, tariffavtale eller kollektive rettigheter, kan det oppstå nye skillelinjer i arbeidslivet og samfunnet. Det handler ikke bare om fleksibilitet og

---

<sup>41</sup> NOU 2017: 4. (2017). *Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer*. Finansdepartementet. Side 12. Mindretallsmerknaden fra Mjåset og Tinnlund.

<sup>42</sup> Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven). Alderspensjon: § 19 og § 20. Sykepenger: § 8. Uføretrygd: § 12. Yrkesskadedekning: § 13.

<sup>43</sup> Gjermund Grimsby, Lars Stemland Eide og Leo A. Grünfeld. Organisering av arbeidsliv. (2016). *Forskjeller i skatt og tilgang på velferdsgoder*. Menon Economics. Menon-publikasjon nr. 55/2016. Side 12-14.

<sup>44</sup> Agenda. (2022). *Frilansere: Frihet og frykt*.

<sup>45</sup> Alsos, K. mfl. (2025). *Plattformmediert arbeid i Norge. Omfang, utvikling og kjennetegn*. Fafo-rapport 2025:12. Side 100. <https://www.fafo.no/images/pub/2025/20925.pdf>

innovasjon. Det handler om hvem som har tilgang til stabile inntekter, opparbeidede rettigheter og en plass i det organiserte fellesskapet. Økende ulikhet i makt og inntekt slår direkte inn i livsmulighetene for folk flest.

I en rapport fra FNs arbeidsorganisasjon (ILO)<sup>46</sup> pekes det på at selvstendige arbeidere i Europa i økende grad befinner seg i risikozonen for fattigdom. Mens arbeidsledige fortsatt utgjør en betydelig andel av de som lever i fattigdom, er veksten blant selvstendige arbeidstakere særlig bekymringsfull. Ifølge ILO levde 22,5 prosent av «other employed», som selvstendige oppdragstakere i EU i 2014 på inntektsnivåer som plasserer dem i risikogruppen for relativ fattigdom – sammenlignet med 7,4 prosent blant fast ansatte<sup>47</sup>. Det innebærer at mange som arbeider fulltid, men uten arbeidsgiver, ikke har inntekt som gir økonomisk bærekraft. Mangel på kollektive rettigheter og sosialt vern forsterker denne sårbarheten.<sup>48</sup>

Guy Standing har beskrevet denne utviklingen som framveksten av en ny prekariatklasse – arbeidstakere med løs og usikker tilknytning til arbeidsmarkedet, ofte uten tilgang til rettigheter som tidligere var knyttet til fast arbeid. Gruppen omfatter både lavt utdannede og innvandrere, men også unge med høy utdanning som ikke får tilgang til faste stillinger.<sup>49</sup>

Også i Norge ser vi indikasjoner på at gig-økonomien og andre former for atypisk sysselsetting kan bidra til økende lønnsforskjeller. Når lønnsdannelsen skjer utenfor det organiserte tariffsystemet, svekkes mekanismene som har bidratt til en sammenpresset lønnsstruktur i norsk arbeidsliv. Allerede i sitt høringsinnspill til NOU 2017:4 advarte LO mot at plattformøkonomien kan føre til varige lavinntektsposisjoner, særlig for grupper som i utgangspunktet har svakere tilknytning til arbeidsmarkedet<sup>50</sup>.

Økende ulikhet er ikke bare et fordelingspolitisk spørsmål, men utfordrer også bærekraften i den norske modellen. Når en voksende andel av arbeidstakerne faller utenfor kollektive ordninger og rettigheter, kan det bidra til svekket tillit til fellesskapsløsninger – og dermed til selve legitimiteten til de institusjonene som skal sikre fordeling, trygghet og produktivitet.

### 4.3 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Helse-, miljø- og sikkerhetsregelverket i norsk arbeidsliv bygger på prinsippet om at arbeidsgiver har ansvar for å forebygge skade og sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette inkluderer plikt til å gi opplæring, gjennomføre risikovurderinger, etablere rutiner for forebygging og sørge for tilrettelegging der det er nødvendig. Når plattformsselskapene ikke defineres som arbeidsgivere, faller deres plikter etter arbeidsmiljøloven bort. Det innebærer at arbeid som ellers ville vært regulert av omfattende HMS-regler, i praksis kan gjennomføres uten noen form for systematisk verneansvar.<sup>51</sup>

Flere av oppdragene som formidles gjennom digitale plattformer er fysisk krevende og foregår i uforutsigbare omgivelser – for eksempel i trafikken eller i tett kontakt med kunder i private hjem. Dette gjelder blant annet bud- og transporttjenester, renhold og enkelte former for

---

<sup>46</sup> ILO. (2016). *World Employment Social Outlook. Transforming jobs to end poverty*. International Labour Office. Geneva.

<sup>47</sup> ILO. (2016). *World Employment Social Outlook. Transforming jobs to end poverty*. International Labour Office. Geneva. Boks 1.3. Side 14.

<sup>48</sup> Agenda. (2022). *Frilansere: Frihet og frykt*. Side 13

<sup>49</sup> Standing, Guy. (27.10.2014). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Working Class Perspectives. <https://workingclassstudies.wordpress.com/2014/10/27/the-precariat-the-new-dangerous-class/>

<sup>50</sup> Høyring NOU 2017: 4. (25.4.2017). *Høringssvar fra Landsorganisasjonen i Norge*. Side 5.

<sup>51</sup> NOU 2017: 4. (2017). *Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer*. Finansdepartementet. S. 68

omsorgsarbeid. Risikoen for skader og belastningslidelser er betydelig, særlig når arbeidet utføres uten opplæring, faste rutiner eller tilsyn – slik det ofte er for selvstendige oppdragstakere. Samtidig utføres mange av disse jobbene av unge eller innvandrere med begrenset kjennskap til regelverket, og uten rett tilgang til kolleger, faglig opplæring eller tillitsvalgte – ressurser som i tradisjonelle arbeidsmiljøer gir både læring og støtte.<sup>52</sup>

En nyere nordisk rapport *Fremtidens arbeidsmiljø – Digitalisering og HMS-utfordringer i Norden*<sup>53</sup> gir ny empiri og teori som utdypet disse utfordringene. Rapporten viser at digitalisering og nye arbeidsformer fører til både nye og forsterkede risikoer for arbeidsmiljø og sikkerhet for arbeidstakere med ikke-standard arbeidskontrakter, slik vi ofte ser i gig-økonomien. Plattformarbeidere har mindre tilgang til verneutstyr, opplæring og systematiske risikovurderinger<sup>54 og 55</sup>.

Matlevering i gig-økonomien er preget av høyt tidspress og fysisk krevende arbeidsforhold. Budene arbeider utendørs i all slags vær, ofte med utilstrekkelig utstyr. Lønnsmodellen gir insentiv til å sykle eller kjøre raskere for å øke antall leveranser, noe som øker risikoen for både fysisk og psykisk belastning. I tillegg rapporteres det om trakassering fra kunder og opplevelser av urettferdig behandling fra plattformsselskapene. Mye av dette knyttes til manglende innsyn i hvordan algoritmene styrer oppdrag og betaling, og endringer i appenes funksjoner som brukerne ikke forstår eller får forklart.<sup>56</sup>

Fraværet av arbeidsgiveransvar gir stor variasjon i sikkerhetsnivået og gjør det vanskelig å etablere felles standarder. Samtidig rapporteres det at mange plattformarbeidere arbeider lange skift, ofte gjennom flere plattformer samtidig, og på netter, helger og høytider – perioder med høy etterspørsel og belastning. Dette er perioder med høyere inntjeningspotensial, men også økt belastning. Lange vakter uten pauser, utført i trafikkerte eller værutsatte omgivelser, medfører betydelig fysisk og psykisk slitasje – spesielt når det ikke finnes grenser for arbeidstid eller rett til hvile.<sup>57</sup>

Transportøkonomisk institutt (TØI) viser i rapporten *Hvor farlig er det å være sykkelbud?*<sup>58</sup> at arbeidsorganiseringen i gig-økonomien også har betydelige konsekvenser for helse, miljø og sikkerhet. Studien dokumenterer at sykkelbud i plattformsselskaper som Wolt og Foodora

---

<sup>52</sup> Kristin Alsos, Kristin Jesnes, Beate Sletvold Øiestad og Torstein Nesheim. (2017). *Når sjefen er en app*. Fafo-rapport 2017:41. Side 46-49. [www.fafo.no/images/pub/2017/20649.pdf](http://www.fafo.no/images/pub/2017/20649.pdf)

<sup>53</sup> Sigurd M. N. Oppegaard (Ed.), Mona Bråten, Johanne Stenseth Huseby, Kristin Jesnes, Stine Rasmussen, Laura Seppänen og Sondre Thorbjørnsen. (2024). *The Working Environment of the Future, Digitalization and OSH Challenges in the Nordics*. TemaNord 2024:531. Nordic Council of Ministers 2024. <https://pub.norden.org/temanord2024-531/>

<sup>54</sup> Sigurd M. N. Oppegaard og Mona Bråten. (2024). Theoretical background: Risks and working environment challenges in digitalized work arrangements across different forms of employment. Side 28. I Oppegaard, S. M. N. (Red.), *The Working Environment of the Future, Digitalization and OSH Challenges in the Nordics*. TemaNord 2024:531. Nordic Council of Ministers 2024. <https://pub.norden.org/temanord2024-531/>

<sup>55</sup> Johanne Stenseth Huseby. (2024). A stubborn stain? Occupational safety and health on cleaning platforms in Norway. Side 54-55. I Oppegaard, S. M. N. (Red.), *The Working Environment of the Future, Digitalization and OSH Challenges in the Nordics*. TemaNord 2024:531. Nordic Council of Ministers 2024. <https://pub.norden.org/temanord2024-531/>

<sup>56</sup> Kristin Jesnes and Stine Rasmussen. (2024). The bitter aftertaste of app-based food delivery. Side 92. I Oppegaard, S. M. N. (Red.), *The Working Environment of the Future, Digitalization and OSH Challenges in the Nordics*. TemaNord 2024:531. Nordic Council of Ministers 2024. Side 54-55. <https://pub.norden.org/temanord2024-531/>

<sup>57</sup> Pratima Amol Sheorey og Ashish Mahendra. (1.1.2022). *Barriers to entry of gig workers in the gig platforms: exploring the dark side of the gig economy*. Aslib Journal of Information Management. Side 5.

<sup>58</sup> Transportøkonomisk institutt (TØI). (2025). *Hvor farlig er det å være sykkelbud?* TØI-rapport 2090/2025. Oslo: Transportøkonomisk institutt. <https://www.toi.no/publikasjoner/hvor-farlig-er-det-a-vaere-sykelbud-en-studie-av-hva-som-pavirker-traffiksikkerhet-for-plattformarbeidende-sykelbud-i-matleveringsbransjen>

arbeider lange dager, inntil 100 til 122 timer i uken i høysesong<sup>59</sup>, og at de i liten grad mottar systematisk opplæring i trafiksikkerhet. Risikoen for ulykker er høy – anslått til 173 uhell per million kjørte kilometer – og mange bud rapporterer varige skader.

Fafo peker på de samme utfordringene i sin rapport *Aktører og arbeid i delingsøkonomien*<sup>60</sup>. De beskriver et HMS-regime som i stor grad er bygget rundt faste, fysiske arbeidsplasser, og som ikke treffer plattformarbeidere som leverer tjenester i det offentlige rom – som sykkelbud, renholdere og sjåførere. I rapporten pekes det på at i mangel på et tydelig arbeidsgiveransvar, vil det i praksis være opp til den enkelte aktøren å vurdere hva som er forsvarlig og hvordan risiko skal håndteres. Dette gir stor variasjon i sikkerhetsnivået.

LO har i sitt hørings svar til NOU 2017:4 påpekt behovet for en utredning av HMS-konsekvenser i plattformøkonomien, og anbefalt at arbeidsmiljøloven § 2-2 vurderes utvidet til også å omfatte oppdragstakere som er underlagt styring fra digitale plattformer. LO argumenterer for at HMS-ansvaret må følge reell kontroll og styringsmakt, ikke bare den formelle ansettelsesformen.<sup>61</sup>

#### 4.4 Alltid overvåket – uten rettigheter

Digital teknologi endrer kontrollformene i arbeidslivet. I stedet for direkte personstyring på faste arbeidsplasser, styres mange arbeidstakere i dag via registreringsteknologi og algoritmer. Dette gjelder bredt – men kommer særlig tydelig til uttrykk i gig-økonomien, der app-baserte systemer gir plattformselskapet tilgang til detaljerte data om arbeidernes lokasjon, tempo, kundevurderinger og andre indikatorer på «prestasjon»<sup>62</sup>. Dette innebærer ikke bare overvåking, men også styring – fordi plattformens algoritmer ofte avgjør hvilke oppdrag arbeideren får, i hvilken rekkefølge og pris<sup>63</sup>.

Forskning viser at arbeidere ofte er i full uvisshet om hvordan systemene fungerer. I Foodora brukes et "batch"-system som prioriterer bud basert på punktlighet, akseptgrad og arbeidstid i helg – uten at kriteriene er kjent. Dette avgjør hvem som får tilgang til arbeid og når, og har stor betydning for den enkeltes inntekt<sup>64</sup>.

Forskning viser at denne typen usynlig kontroll har konsekvenser for arbeidsmiljøet. Elektronisk styring kan føre til tap av autonomi og økt belastning for arbeidstakere, særlig når systemene ikke er transparente og påvirkningsmulighetene er svake. Alsos, Jesnes, Øiestad og Nesheim peker på at det digitale grensesnittet i plattformarbeid ofte er den eneste kommunikasjonskanalen med «arbeidsgiver», og at dette gir en skjev maktbalanse<sup>65</sup>. Når ansvarlinjene er uklare, samtidig som alt registreres, kan det skapes et vedvarende psykisk

---

<sup>59</sup> Transportøkonomisk institutt (TØI). (2025). *Hvor farlig er det å være sykkelbud?* TØI-rapport 2090/2025. Oslo: Transportøkonomisk institutt. Side 26.

<sup>60</sup> Kristin Jesnes, Beate Sletvold Øiestad, Kristin Alsos og Torstein Nesheim. (2016). *Aktører og arbeid i delingsøkonomien*. Fafo-notat 2016:23. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/aktorer-og-arbeid-i-delingsokonomien>

<sup>61</sup> Høyring NOU 2017: 4. (25.4.2017). *Hørings svar fra Landsorganisasjonen i Norge*. S. 6-7.

<sup>62</sup> Kristin Alsos, Kristin Jesnes og Beate Sletvold Øiestad. (4.8.2028). *Når sjefen er en app – delingsøkonomi i et arbeidsperspektiv*. Praktisk økonomi & ledelse, Vol. 34, Utg. 2. Side 101-108. <https://www.scup.com/doi/10.18261/issn.1504-2871-2018-02-03>

<sup>63</sup> Bråten, M., og Thorbjørnsen, S. (2023). *Arbeidsmiljøutfordringer ved digital arbeidsorganisering utenfor fast arbeidssted*. Fafo-notat 2023:03. Side 17–24. <https://www.fafo.no/images/pub/2023/10382.pdf>

<sup>64</sup> Jesnes, K., og Oppegaard, S. M. N. (2023). *Plattformmediert gigarbeid i Norge: Flexibilitet, uforutsigbarhet og ulikhet*. I Fløtten, T., Kavli, H. C. & Trygstad, S. (Red.), *Ulikhetens drivere og dilemmaer*. Side 137–151. <https://doi.org/10.18261/9788215065403-23-08>

<sup>65</sup> Kristin Alsos, Kristin Jesnes, Beate Sletvold Øiestad og Torstein Nesheim. (2017). *Når sjefen er en app*. Fafo-rapport 2017:41. Side 48. [www.fafo.no/images/pub/2017/20649.pdf](http://www.fafo.no/images/pub/2017/20649.pdf)

press – særlig i arbeid som utføres alene og i det offentlige rom, som for sykkelbud, sjåførere og hjemmebaserte tjenester.

Disse utfordringene er ikke unike for gig-økonomien, men de forsterkes der. Det er sammenkoblingen av løs tilknytning, algoritmisk styring og manglende innsyn som gjør sårbarheten særlig stor. I tradisjonelle arbeidsforhold har man både verneombud og innflytelse gjennom tillitsvalgte. I plattformarbeid er det ofte fravær av begge deler.<sup>66</sup>

Disse utfordringene reiser spørsmål om hvordan personvern og teknologisk styring kan forstås som en del av arbeidsmiljøet – også når arbeidet utføres som selvstendig oppdrag. I Sverige har myndighetene gitt Arbetsmiljöverket et tydelig mandat til å føre tilsyn med plattformselskaper som Foodora og Wolt, og tilsynet har fått medhold i rettssystemet i at slike selskaper kan pålegges HMS-ansvar<sup>67</sup>. Dette illustrerer at også løsere tilknytningsformer kan omfattes av regulering.

I et reguleringsperspektiv åpner dette for en bredere diskusjon om hvorvidt selskaper som styrer arbeidernes adferd gjennom digitale systemer bør pålegges tydeligere plikter etter personvernlovgivning og arbeidsmiljøregelverk. Det kan for eksempel vurderes krav om åpenhet i databruk, tilgang til informasjon og kontroll over egne data. I tillegg reises det spørsmål om hvordan algoritmiske beslutninger kan gjøres forståelige og etterprøvbare, og i hvilken grad arbeidstakere bør få mulighet til å påvirke bruken av teknologi som regulerer arbeidshverdagen.

---

<sup>66</sup> Bråten, M., og Thorbjørnsen, S. (2023). *Arbetsmiljøutfordringer ved digital arbeidsorganisering utenfor fast arbeidssted*. Fafo-notat 2023:03. Side 25–26. <https://www.faf.no/images/pub/2023/10382.pdf>

<sup>67</sup> Jacob Nittmar og Sandra Nilsson. (19.12.2023). *Platform company found not to have work environment responsibilities under Swedish law*. Schjøtt. <https://schjodt.com/news/platform-company-found-not-to-have-work-environment-responsibilities-under-swedish-law>

## 5. Gig-arbeid og den norske modellen

Den norske arbeidslivsmodellen er kjennetegnet av høy organisasjonsgrad, kollektive avtaler, kollektiv og koordinert lønnsdannelse, og tydelige ansvarslinjer mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Denne modellen har bidratt til stabile arbeidsmarkeder, lav inntektsulikhet og høy verdiskaping.

Gig-økonomien utfordrer etablerte mekanismer for lønnsdannelse, kompetanseutvikling, rettigheter og ansvar. Dette kapitlet analyserer hvordan slike utviklingstrekk påvirker strukturer som har vært sentrale for den norske modellens økonomiske og sosiale bærekraft.

### 5.1 Plattformlogikk mot kollektiv struktur

Den norske modellen bygger på et organisert og forutsigbart arbeidsliv, med høy organisasjonsgrad, utstrakt tariffdekning og trepartssamarbeid som en institusjonalisert ordning. Dette har lagt grunnlaget for høy sysselsetting, små lønnsforskjeller og vedvarende produktivitetsutvikling.

Da LO ble stiftet i 1899, var kampen mot løsarbeid og usikre, lave inntekter et hovedmotiv. Arbeidsfolk sto daglig i kø for å bli plukket ut til en dagsjobb. Uten fast lønn, rettigheter eller forutsigbarhet bar de hele risikoen for manglende oppdrag selv. Gjennom fagorganisering og tariffavtaler ble det gradvis etablert en samfunnskontrakt. Prinsippet var at arbeidsgiverne tok ansvar og risiko, mens arbeidstakerne fikk trygghet og forutsigbarhet. Lønnsdannelsen ble i økende grad kollektiv, og arbeidslivet regulert gjennom felles spilleregler i de delene av arbeidsmarkedet som var dekket av tariffavtaler.<sup>68</sup>

Utfordringer knyttet til virksomheter som står utenfor denne modellen har eksistert lenge, men fremstår i skjerpet form i deler av gig-økonomien. I plattformsselskaper som baserer seg på gig-arbeid som organisasjonsform, er flere av disse utfordringene særlig fremtredende. I stedet for å ansette arbeidstakere, formidler plattformene enkeltoppdrag til personer klassifisert som selvstendige oppdragstakere – uten rett til tariffavtaler, uten kollektiv beskyttelse, og ofte uten innsyn i hvordan oppdrag tildeles via digitale systemer. NOU 2021:9<sup>69</sup> advarer mot at dette fremmer en individualisert arbeidslivsmodell som bryter med de kollektive strukturene den norske modellen bygger på.

Et sentralt element i denne utviklingen er feilklassifisering av arbeidstakere at ordinære arbeidsforhold klassifiseres som oppdragstakere [som ble diskutert tidligere i notatet](#).

### 5.2 Lavere produktivetsvekst og mindre kompetanseutvikling

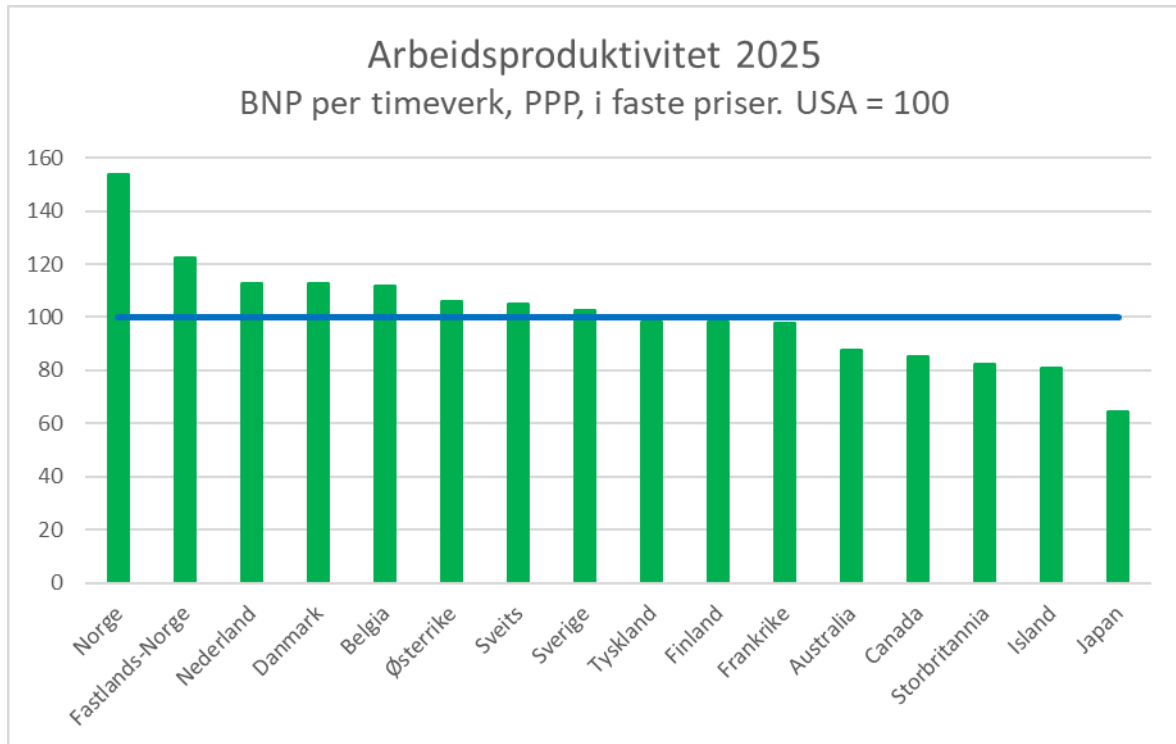
I den norske modellen har høy lønn fungert som et insentiv til effektiv ressursbruk: Når arbeidskraften er kostbar, blir det mer lønnsomt å organisere arbeidet godt og investere i

---

<sup>68</sup> Om du vil lese mer om LOs arbeid mot løsarbeid kan du lese: Finn Olstad. (2009). *Med knyttet neve, LOs historie 1899-1935*. Pax forlag.

<sup>69</sup> NOU 2021: 9. (2021). Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-9/id2862895/> side 112-119.

kompetanse og innovasjon<sup>70</sup>. Lønnsdannelsen har samtidig vært forankret i forhandlinger mellom partene, og har reflektert både produktivitetsvekst gjennom frontfagsmodellen og maktforhold i arbeidslivet – ikke automatisk, men gjennom institusjonell og politisk dragkamp.



Figur 2: Arbeidsproduktivitet per arbeidstime i faste priser. Tallmaterialet til grafen er fra ILO form 2025<sup>71</sup> og Fastlands-Norge fra SSB<sup>72</sup>. Grafen viser at Norge er et av de mest produktive landene i verden. Våre nordiske naboer som har mye av det samme systemet med sterke fagforeninger, kostbar arbeidskraft og fast ansettelse som hovedregel, er også noen av de best produktive landene i verden. Gig-arbeid er i dag en svært liten del av vår økonomi.

Flere mekanismer i gig-økonomien bryter med denne dynamikken. Arbeidstakerne rekrutteres ofte til lav lønn og med liten eller ingen formell kompetanse, og det stilles få forventninger til langsiktig utvikling. For plattformsselskapene vil det være mer lønnsomt å erstatte arbeidstakere enn å utvikle dem, og virksomhetsmodellen innebærer i liten grad kostnader til opplæring, utstyr eller arbeidsrettede investeringer.

Dette kan svekke en viktig drivkraft bak produktivitetsvekst i norsk økonomi: at høy lønn og regulert arbeidsliv gjør det lønnsomt for virksomheter å utvikle og effektivisere arbeidskraften. Når investeringer i kompetanse og kvalitet blir mindre nødvendige for å lykkes kommersielt, risikerer vi en forskyvning mot kortsiktige og lavproduktive forretningsmodeller – særlig i arbeidsintensive tjenestenæringer.

<sup>70</sup> Elin Svarstad og Fredrik B. Kostøl. (2024). *Produktivitet, teknologi og den norske arbeidslivsmodellen*. Fafo. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/produktivitet-teknologi-og-den-norske-arbeidslivsmodellen>

<sup>71</sup> ILO. *Statistics on labour productivity*. ILOSTAT. <https://ilostat ilo.org/topics/labour-productivity/>

<sup>72</sup> SSB. (9.2.2026). *Nasjonalregnskap*. <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/nasjonalregnskap/statistikk/nasjonalregnskap>

Det er uklart hvor stort omfang denne typen konkurranse har, men i enkelte sektorer – som bud- og transporttjenester – kan plattformsselskaper konkurrere med etablerte aktører som er bundet av kostnader til opplæring, utstyr og tariffbaserte lønns- og arbeidsvilkår. Dette kan bidra til å svekke insentivene til investering i kvalitet også utenfor plattformøkonomien, særlig i markeder der prisfølsomheten er høy og lønnsomheten presset.

På lengre sikt kan dette svekke både tjenestekvalitet og samlet verdiskaping. Den norske modellen har hittil forutsatt at høy lønn ikke er et problem, fordi produktivitetsveksten har holdt følge. Når arbeidsorganisering bryter denne koblingen, risikerer vi at lav produktivitet ikke bare blir et midlertidig utslag – men en bærebjelke i nye forretningsmodeller i deler av samfunnet.

Om du vil lese mer om [hvordan den norske modellen fører til verdiskaping og produktivitet](#) kan du lese samfunnsnotat nr. 3, juni 2025.

### 5.3 Prioritering av arbeidskraft og tjenesteøkonomiens produktivetsutfordring

Et velfungerende arbeidsmarked må ikke bare skape nok arbeid, men bidra til at arbeidskraften brukes der den har høyest samfunnsøkonomisk verdi. Dette blir en stadig viktigere utfordring i møte med demografiske endringer. Ifølge NOU 2023:4 Tid for handling<sup>73</sup> vil Norge stå overfor et betydelig underskudd på arbeidskraft i helse- og omsorgstjenestene, selv med effektivisering. Samtidig synker andelen yrkesaktive i befolkningen. Når færre er i arbeid per pensjonist, øker behovet for målrettet fordeling av arbeidskraft – både for å sikre velferdstjenester og for å opprettholde inntektsgrunnlaget for staten.

Denne prioriteringen forutsetter at arbeidskraften i størst mulig grad anvendes i sektorer som gir høy verdiskaping – enten gjennom produktiv virksomhet i næringslivet, eller gjennom samfunnsnyttig tjenesteyting i offentlig sektor. Økende bruk av arbeidskraft i lavtlønte tjenester med lav produktivitetsvekst, uten langsiktig kompetanseutvikling, kan føre til at knappe ressurser bindes til virksomheter med begrenset avkastning for samfunnet.

Baumol-effekten illustrerer hvorfor dette er krevende: I mange arbeidsintensive tjenesteytende sektorer – som undervisning, pleie og transport – er det vanskelig å øke produktiviteten uten at kvaliteten reduseres<sup>74</sup>. Ny teknologi kan effektivisere arbeidet i disse offentlige tjenestene, men det er begrenset hvor raskt man kan lære opp barn, pleie eldre eller kjøre kollektivtrafikk, uten å svekke tjenestens innhold. For å sikre rekruttering og kvalitet i slike yrker må lønningene derfor vokse i takt med andre sektorer, selv om produktiviteten utvikler seg langsommere. Det forutsetter høy verdiskaping i resten av økonomien.

I dette perspektivet er det relevant å diskutere hvordan arbeidskraften fordeles mellom ulike sektorer. Deler av lavlønnssektoren – inkludert plattformbasert tjenesteyting – kan bidra til svakere insentiver for kompetanseutvikling og produktivetsforbedring. Dette er ikke en ny utfordring i norsk arbeidsliv, men plattformsselskaperens forretningsmodell bygger i stor grad på etablerte mønstre for lavkostbasert tjenestearbeid, og aktualiserer spørsmålet om ressursbruk. Når deler av arbeidsstyrken brukes i virksomheter med mindre krav til formell

---

<sup>73</sup> NOU 2023: 4. (2023). Tid for handling. Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste. Helse- og omsorgsdepartementet. S. 24-51

<sup>74</sup> Ebba Boye. (6.9.2017). *Kostnadssyken*. Manifest, tidsskrift. <https://www.manifesttidsskrift.no/kostnadssyken/>

kompetanse, og lav produktivitetsvekst, svekkes på sikt både vekstevne og finansiering av velferdsoppgaver.

Samtidig betyr ikke dette at slike tjenester i seg selv er unødvendige. Mange private tjenester kan øke den samlede samfunnsnyttan, ved å frigjøre tid og legge til rette for mer effektiv ressursbruk. En drosjereise som gjør det mulig for en helsefagarbeider å rekke en vakt på sykehjemmet, eller en matlevering til en familie der forsørgerne jobber kveldsskift, kan bidra til å understøtte både verdiskaping og velferd. Spørsmålet er ikke om slike tjenester skal eksistere, men hvordan arbeidsvilkår organiseres, hvordan kompetanseutvikling stimuleres – og hvordan samfunnets ressurser samlet sett prioriteres. Slike tjenester forutsetter betaling som dekker kostnader til lønn, pensjon og gode arbeidsvilkår – lavlønn og utrygghet er ikke en akseptabel forretningsmodell.

## 5.4 Risiko, løsarbeid og samfunnskontrakten

I den norske modellen har det vært akseptert at ulikhet i inntekt kan forsvares når den reflekterer forskjeller i ansvar og risiko. Arbeidstakere selger sin arbeidskraft og mottar fast lønn, men bærer i liten grad risikoen for markedsendringer, inntektssvingninger eller driftskostnader i virksomheten. Unntak finnes – for eksempel ved permitteringer eller konkurs – men i hovedsak ligger den finansielle risikoen hos arbeidsgiveren. Det er eieren som stiller kapital, tar det økonomiske ansvaret og står igjen med overskudd eller tap – det som i økonomisk teori omtales som *residual claim*<sup>75</sup>. Til gjengjeld tilfaller meravkastningen også dem. Dette skillet har vært sentralt for forståelsen av rollefordelingen mellom arbeid og kapital i den norske modellen.

Plattformbaserte virksomheter utfordrer dette skillet. Den økonomiske risikoen – knyttet til inntektssvingninger, investering i eget utstyr og usikkerhet om oppdragsmengde – overføres i økende grad til den enkelte, og eierne beholder retten til å hente ut profitt.

Flere av de kjennetegnene som preget løsarbeid – som uforutsigbar inntekt og begrensede rettigheter – kan i dag gjenfinnes i digitalt formidlet tjenestearbeid, gig-økonomien. Som NOU 2021:9 advarer:

*Det vil være uheldig dersom andre modeller for organisering av virksomheter basert på lavlønnskonkurranse og løs tilknytning av arbeidskraft skulle få fotfeste i norsk arbeidsliv.<sup>76</sup>*

Utviklingen reiser prinsipielle spørsmål om rollefordeling og ansvar i arbeidslivet. Når virksomheter kan hente ut overskudd uten å bære tilsvarende risiko, oppstår det en skjevhet i hvordan risiko og kontroll er fordelt. Økonomisk teori omtaler dette som *asymmetrisk risikoallokering* – der én part tar beslutninger, mens en annen bærer konsekvensene. I slike tilfeller kan det også oppstå *moral hazard*: Beslutningstakeren har mindre insentiv til å ta hensyn til samlet risiko fordi kostnadene ved dårlige beslutninger bæres av andre<sup>77</sup>. Dette kan gi svake insentiver til kvalitet, langsiktighet og bærekraft, og dermed føre til samfunnsøkonomisk ineffektive utfall.

---

<sup>75</sup> Armen A. Alchian og Harold Demsetz. (Desember 1972). *Production, information costs, and economic organization*. The American Economic Review.

<sup>76</sup> NOU 2021: 9. (2021). Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv. Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering. Arbeids- og sosialdepartementet. Side 16.

<sup>77</sup> Joseph E. Stiglitz. (1987). *Principal and Agent*. The New Palgrave.

Plattformselskaperes organisering er ikke alene årsak til denne utviklingen, men viser en bredere tendens i arbeidslivet – der risiko individualiseres, og ansvar fragmenteres. Spørsmålet som reises, er ikke bare hvordan enkeltgrupper påvirkes, men hvordan slike strukturer endrer forutsetningene for et regulert og tillitsbasert arbeidsliv. Økonomen Thomas Piketty har vist hvordan ulikhet blir politisk ustabil når kapitalen frakobles risiko og når arbeid ikke lenger gir trygghet eller mobilitet<sup>78</sup>.

---

<sup>78</sup> Om leseren ønsker mer informasjon om kapital og arbeid er denne boka god å lese: Thomas Piketty. (Mars 2014). *Capital in the Twenty-First Century*.

## 6. Markedsmakt og monopoldannelser

Plattformøkonomien utfordrer grunnleggende forutsetninger for konkurranse i markedet. Når én aktør får kontroll over både markedstilgang, data og vilkår, oppstår det en ny type monopol – ikke basert på patenter eller fysisk infrastruktur, men på nettverkseffekter, informasjonsasymmetri og algoritmisk styring. Denne maktkonsentrasjonen svekker forhandlingsstyrken til både arbeidstakere, leverandører og kunder. Vi analyserer hvordan slike monopoldannelser utvikler seg i gig-økonomien, hvilke strategier som brukes for å oppnå dominans, og hvilke konsekvenser det får for arbeidsvilkår, konkurranse og samfunnsøkonomisk fordeling.

### 6.1 Hva er et monopol – og hvorfor er det et problem?

Et monopol oppstår når én aktør får kontroll over hele eller nesten hele markedet for en vare eller tjeneste. I en velfungerende markedsøkonomi er dette uønsket, fordi konkurranse normalt bidrar til lavere priser, bedre kvalitet og mer innovasjon. Når konkurransen forsvinner, svekkes prissettingen, insentivene til forbedring forsvinner – og aktøren med monopol får friere spillerom til å sette vilkårene selv.

Forbrukerne betaler mer og får dårligere tjenester. En bedrift med monopol kan utnytte sin posisjon til å ta en større andel av verdiskapingen – på bekostning av kvalitet, pris og tilgjengelighet.



Figur 3: Den norske modellen har over tid sikret arbeidstakerne en høy andel av verdiskapingen. De siste årene har lønnsandelen imidlertid falt. Utviklingen har flere forklaringer, men økonomisk forskning viser at økt markedsrett og monopoldannelser kan bidra til å presse lønnsandelen ytterligere ned. Dette innebærer en forskyvning av inntekter fra arbeid til kapital, og øker risikoen for ulikhet. Utbredelsen av gig-økonomien og plattformsselskaper kan forsterke denne utviklingen som du kan lese om i dette kapitlet.<sup>79</sup>

I tradisjonell økonomi har monopoler gjerne oppstått gjennom kontroll over patenter eller fysisk infrastruktur. I slike tilfeller omtales de ofte som naturlige monopoler – fordi det ikke er hensiktsmessig at flere selskaper tilbyr den samme infrastrukturen parallelt. Eksempler på dette er jernbanenettet, veinettet og vann- og avløpssystemene. I Norge har vi som samfunn valgt at slike monopoler skal være offentlig eid og/eller underlagt streng demokratisk kontroll, for å sikre rimelig tilgang og lik behandling.

I plattformøkonomien oppstår monopoler på andre premisser. Det handler ikke om fysisk infrastruktur, men om nettverkseffekter, datatilgang, algoritmisk styring og kontroll over digitale markeds plasser<sup>80</sup>. Plattformene er ikke bare leverandører – de er selve infrastrukturen i markedet. Som vi har skrevet setter de vilkårene for tilgang, synlighet og betaling, både for kundene og de som utfører arbeidet.

Dette gir en ny type markedsrett: Plattformene kan belønnes med økende dominans, ikke fordi de nødvendigvis er best, men fordi de er størst. I resten av kapitlet ser vi hvordan denne markedsretten bygges opp – gjennom strategi, teknologi og økonomiske strukturer – og hvilke konsekvenser den har for konkurranse, arbeidsvilkår og fordeling.

## 6.2 Fra oppstart til dominans – hvordan prispolitikken gir markedsrett

Plattformsselskaper etablerer seg ofte med en forretningsstrategi som ikke er lønnsom på kort sikt, men gir gevinst gjennom markedsrett på lang sikt. For å tiltrekke seg brukere og arbeidere, tilbyr de ofte lave priser til kundene og høye utbetalinger til arbeiderne. Dette skaper rask vekst og volum, og er første steg på veien mot markedsdominans.

I en studie av utviklingen i gig-plattformer beskriver Vandaele og Rainone<sup>81</sup> en tredelt utviklingsmodell:

1. **Fase 1:** Akseptable vilkår og høy nok inntekt til å rekruttere arbeidere.
2. **Fase 2:** Lavere betaling og tettere styring gjennom algoritmer.
3. **Fase 3:** En sårbar arbeidsstyrke, ofte med høy andel utenlandsk arbeidskraft, og med store hindringer for kollektiv organisering. Denne typen arbeidsstyrke – rekruttert under gunstige vilkår – er samtidig sårbar når prisstrategien snus, og plattformene justerer vilkårene til egen fordel.

Denne utviklingen kan også gjelde Norge. Internasjonalt har plattformbasert matlevering og persontransport fulgt det samme mønsteret. Det norske markedet viser flere tegn på at det nå befinner seg i fase tre: Av om lag 8000 varebud som jobbet via plattformer i 2022, var kun 25

---

<sup>79</sup> Regjeringen. (13.2.2026). Rapporter fra det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU). *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2026, foreløpig rapport*. Tallmateriale for figur 4.5. Side 74-76.

<sup>80</sup> Om leseren ønsker mer informasjon om persondata som brukes i markedet er denne boka god å lese: Zuboff, S. (2018). *The Age of Surveillance Capitalism*. Profile Books.

<sup>81</sup> Kurt Vandaele og Silvia Rainone. (13.3.2025). *The Elgar Companion to Regulating Platform Work*. Sociology, Social Policy and Education 2025. <https://doi.org/10.4337/9781035321148>

prosent født i Norge<sup>82</sup>. Lav terskel for oppstart, få krav til språk eller formell kompetanse og arbeidets fleksible og transnasjonale karakter gjør sektoren særlig tilgjengelig for nyankomne arbeidsinnvandrere.<sup>83</sup>

Dette gir en arbeidsstyrke med svak forhandlingsposisjon, lav organisasjonsgrad og lett å skifte ut – og gjør det mulig for plattformene å redusere godtgjørelsen per oppdrag og stramme inn styringssystemene uten nevneverdig motstand. Når én aktør får kontroll over markedstilgangen, får de også kontroll over oppdragstildeling og inntektsgrunnlaget for arbeiderne. Dermed oppstår et avhengighetsforhold som forsterker plattformens makt.

Prispolitikken i oppstartsfasen er ikke bare midlertidig sjenerøs – den er et strategisk virkemiddel for å eliminere konkurranse. Uber er et tydelig eksempel: Selskapet har tapt \$ 31,5 milliarder mellom 2014 til 2023 for å øke markedsandelen<sup>84</sup>. Først etter å ha oppnådd en dominerende posisjon, har selskapet begynt å hente ut overskudd. Dette er en strategi som belønner størrelse og gir en betydelig konkurransefordel til aktører med tilgang på store mengder risikovillig kapital.

Når selskaper opererer med langsiktige underskudd for å oppnå markedsdominans, svekkes muligheten for at mindre eller mer bærekraftige aktører kan konkurrere på like vilkår. Khan har pekt på hvordan slike strategier kan føre til høy konsentrasjon og redusert dynamikk i markedene.<sup>85</sup>

Plattformene bruker prispolitikken til å sikre seg dominans, og satser på at myndighetene ikke setter grenser for hvor stor markedsrett én aktør kan få. Slik blir veien fra oppstart til monopol en del av selve forretningsmodellen.

### 6.3 Hvorfor plattformselskaper søker markedsrett

Plattformselskaper konkurrerer ikke først og fremst på pris og kvalitet, slik vi kjenner det fra vanlige markeder. De konkurrerer på skala. I gig-økonomien er størrelsen ikke bare en fordel – den er en nødvendighet. Plattformmodellen fungerer bare godt når den kobler mange brukere med hverandre, samtidig.

En plattform som formidler tjenester – for eksempel persontransport eller matlevering – må koble sammen to grupper: kunder og arbeidere. Verdien for den ene gruppen avhenger av størrelsen på den andre. Dette kalles toveis nettverkseffekter<sup>86</sup>:

- Jo flere arbeidere som er tilgjengelige, desto raskere og mer pålitelig blir tjenesten for kundene.

---

<sup>82</sup> Håvard Lien. (25.9.2023). *De fleste som tjener penger gjennom digitale plattformer driver med privat eiendomsutleie*. SSB. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen/artikler/de-fleste-som-tjener-penger-gjennom-digitale-plattformer-driver-med-privat-eiendomsutleie>

<sup>83</sup> Fafo Østforum seminar. (19.6.2025). *Maktforholdene i app-basert matlevering*. Innlegg ved Kristin Jesnes, Fafo-forsker. Arbeidsinnvandrere på digitale plattformer. <https://fafo.no/arrangementer/arrangementer/arbeidsinnvandrere-pa-digitale-plattformer>

<sup>84</sup> Financial Times. (1.8.2023). *Uber makes first operating profit after racking up \$31.5bn of losses*.

<sup>85</sup> Khan, L. M. (2017). *Amazon's Antitrust Paradox*. Yale Law Journal, 126(3). Sidene 766–769 og 779–780. <https://www.yalelawjournal.org/note/amazons-antitrust-paradox>

<sup>86</sup> OECD. (2019). *An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation*. Side 22–23. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/05/an-introduction-to-online-platforms-and-their-role-in-the-digital-transformation\\_970fc377/53e5f593-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/05/an-introduction-to-online-platforms-and-their-role-in-the-digital-transformation_970fc377/53e5f593-en.pdf)

- Jo flere kunder som bestiller, desto flere oppdrag – og høyere inntekt – blir det for arbeiderne.

Dette skaper en innlåst dynamikk. Hvis det er få kunder, får bud og sjåfører for lite å gjøre. Hvis det er få arbeidere, får kundene lang ventetid. I begge tilfeller forsvinner brukerne – og plattformen kollapser. For å unngå dette, må plattformen vokse raskt på begge sider samtidig. Det er derfor vekst og markedsandel er selve forutsetningen for å lykkes – ikke bare et mål i seg selv.

I tradisjonelle markeder kan flere aktører leve side om side ved å konkurrere på pris og kvalitet. I plattformøkonomien fungerer dette dårligere. Den aktøren som først når kritisk masse, får en kraftig fordel: Den blir mer attraktiv både for arbeidere og for kunder – og dermed enda større. Resultatet er ofte at én aktør tar en stadig større del av markedet, mens konkurrentene sliter med å vokse. Dette er det som omtales som en «vinneren tar alt»-dynamikk. Det gir et naturlig monopol på markedet.<sup>87</sup>

Dette mønsteret gjelder på tvers av plattformer – enten det er Uber, Wolt, Foodora, Airbnb eller Amazon. Alle må bli store for å fungere effektivt. Og når de først er store, kan de bruke sin posisjon til å:

- sikre raskere levering og kortere ventetid
- tilby lavere priser enn konkurrentene (i alle fall midlertidig)
- tiltrekke seg flere arbeidere med høyere oppdragsvolum

Dette gir høyere produktivitet – men produktiviteten skyldes markedsrett, ikke nødvendigvis bedre teknologi eller smartere organisering.<sup>88 og 89</sup>

Det som gir fordeler for plattformen, kan samtidig skape problemer for samfunnet. Nettverkseffektene gjør det vanskelig for nye aktører å etablere seg – selv om de skulle tilby bedre vilkår for arbeiderne, mer rettferdige forretningsmodeller eller bedre teknologi. Plattformarbeidere kan i prinsippet være aktive på flere apper samtidig, og i perioder gir dette en viss valgfrihet. Men den friheten forutsetter at det finnes reelle alternativer – at andre plattformer har nok volum til å tilby oppdrag og inntekt. Når én aktør dominerer markedet, viskes dette ut: muligheten til å «stemme med føttene» forsvinner, og valgfriheten blir illusorisk.

I tillegg kommer kontrollen over data og algoritmisk styring – ofte behandlet som forretningshemmeligheter – som en viktig konkurransebarriere. Plattformene samler inn store mengder informasjon om kundeadferd, oppdrag, respons, arbeidstid og geografisk etterspørsel. Disse dataene brukes til å trene algoritmer som optimaliserer tildeling, rutevalg, pris og styring – ofte gjennom maskinlæring. Slik styring er en forretningshemmelighet, og gir plattformen et informasjonsmonopol.

---

<sup>87</sup> Om leseren ønsker mer informasjon om hvorfor plattformselskapene jobber for markedsrett (mer enn vanlige selskaper) er denne boka god å lese:

Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. Polity Press. Særlig i kapittel 3 og 6.

<sup>88</sup> Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press. Side 56-58.

<https://mudancatecnologicaedynamicacapitalista.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/02/platform-capitalism.pdf>

<sup>89</sup> Marshall W. Van Alstyne, Geoffrey G. Parker, og Sangeet Paul Choudary. (2016).

*Pipelines, Platforms, and the New Rules of Strategy*. Harvard Business Review. Side 5-6.

[www.uio.no/studier/emner/matnat/ifi/IN4150/h22/literature/lecture-2/van-alstyne-et-al.-2016-pipelines\\_platforms\\_and\\_the\\_new\\_rules\\_of\\_strategy.pdf](http://www.uio.no/studier/emner/matnat/ifi/IN4150/h22/literature/lecture-2/van-alstyne-et-al.-2016-pipelines_platforms_and_the_new_rules_of_strategy.pdf)

For nye konkurrenter kommer utfordringen med teknologi og finansiering i tillegg til et annet sentralt hinder: mangelen på data. Uten tilgang til treningsdata, brukeratferd og ferdigutviklede algoritmer er det svært krevende å tilby en like effektiv tjeneste. Plattformene har et betydelig forsprang – og med hver transaksjon forsterkes dette, fordi de samler inn mer informasjon og finjusterer styringssystemene sine. Konkurransefortrinnene blir ikke bare beholdt – de blir låst inn.<sup>90</sup>

Dermed oppstår en ny form for markedsrett, drevet av den selvforsterkende dynamikken i plattformmodellen. Plattformene kombinerer kontroll over den digitale infrastrukturen, data og algoritmer, med direkte styring av tjenesteproduksjonen. Denne doble rollen – som både marked og aktør – gir dem et strukturelt fortrinn. Det forklarer hvorfor plattformselskaper ikke bare ønsker å bli store – de *må* bli store for å overleve.

Det er ikke tilfeldig at det ofte sies at data er det nye gullet. I plattformøkonomien er data ikke bare informasjon – den er kapital, styringsverktøy og grunnlag for markedsrett.

#### **6.4 Data, markedsrett og konkurranse i flere deler av økonomien i flere områder i økonomien**

Innsamling og bruk av data skjer ikke bare i gig-økonomien, men i stadig flere markeder. Det pågår et kappløp i mange sektorer for å sikre best mulig informasjon om kundene, nettopp for å kunne tiltrekke seg og beholde markedsandeler.

Med økende datamengder og stadig mer avanserte analyseverktøy – som kunstig intelligens (KI) – kan selskaper bygge detaljerte digitale profiler av kundene sine. Gjennom kundeapper og andre digitale grensesnitt samles det kontinuerlig inn informasjon om atferd, preferanser og bruksmønstre.

Denne utviklingen gjør det lettere for etablerte aktører å binde kundene til seg. Samtidig skaper den høye inngangsbarrierer for nye aktører: De største selskapene sitter på mest data, og dermed også på de viktigste konkurransefortrinnene. Mange store selskaper har blitt helt eller delvis plattformselskaper. Den selvforsterkende dynamikken vil ha en innvirkning for tilbød av tjenester og for ansatte.

#### **6.5 Avhengighet og forhandlingsrett i et konsolidert marked for arbeiderne**

Når én plattform oppnår dominans i et marked, endres maktbalansen mellom aktørene. Plattformen får ikke bare kontroll over markedstilgangen – den får også kontroll over arbeidsmarkedet.

I slike situasjoner er det ikke bare kundene som mister valgfrihet – også arbeiderne får færre alternativer og svakere forhandlingsrett. Når konkurransen forsvinner, er det ikke lenger mulig å velge plattform etter vilkår. De som ønsker å jobbe i bransjen, må akseptere de

---

<sup>90</sup> Zuboff, S. (2018). *The Age of Surveillance Capitalism*. Profile Books. Kapittel 8: Rendition: From Experience to Data og kapittel 9: Rendition from the Depths.

betingelsene én dominerende aktør tilbyr<sup>91</sup> – og det legger press både på lønnsnivået og faglige rettigheter.

For arbeidere i gig-økonomien betyr dette en dramatisk svekkelse av forhandlingsmakten. Plattformene fremstår som formidlere, men fungerer i praksis som arbeidsgivere – uten å ta ansvar for lønn, HMS, trygd eller forhandlinger. Når plattformen er den eneste porten inn til markedet, er det plattformen som bestemmer hvem som får oppdrag, når de får dem, og hvor mye de betales.

## 6.6 Matlevering som eksempel

Matlevering er blant de mest synlige sektorene i gig-økonomien, og gir et klart bilde av hvordan markedsrett oppstår og forsterkes. I Norge er Foodora og Wolt de to dominerende aktørene. Kampen mellom dem handler ikke bare om markedsandeler – men om å bli den eneste infrastrukturen for hjemlevering av mat.

Plattformen som får flest kunder, får også flest bud. Flere bud betyr kortere leveringstid for både kundene og restaurantene. Kortere leveringstid gir bedre kundeopplevelse, som igjen tiltrekker flere kunder. Det gir høyere inntjening for budene, og gjør det mer attraktivt å levere for nettopp denne plattformen. Samtidig knytter flere restauranter seg til plattformen – ikke fordi vilkårene nødvendigvis er bedre, men fordi det er her kundene er, og det finnes få eller ingen reelle alternativer for å nå markedet. Når én aktør får stort nok volum, blir det stadig vanskeligere å konkurrere.

I prinsippet kan slik effektivisering være positiv: Hvis raskere levering gir lavere priser for kundene, høyere lønn og tryggere vilkår for budene, og bedre inntjening for restaurantene, er det en gevinst for hele verdikjeden. Men erfaringen fra markeder med monopol viser noe annet: Når én aktør får kontroll, er det i hovedsak eierne som henter ut overskuddet. I stedet for å deles, blir produktivitetsgevinsten konsentrert. Resultatet er svakere forhandlingsmakt for arbeidere og leverandører, og høyere marginer til plattformselskapet – på bekostning av resten av verdikjeden.

Resultatet er svakere forhandlingsmakt for arbeidere og leverandører, og høyere marginer til plattformselskapet – på bekostning av resten av verdikjeden når et plattformselskap får stor nok andel av markedet. Denne dynamikken gjør at vinneren tar alt:

- kombinere flere leveranser på én rute og kutte kostnader
- øke prisene til kundene fordi de ikke har reelle alternativer
- redusere prisene midlertidig dersom nye aktører prøver å etablere seg – for å presse dem ut
- tiltrekke seg enda flere restauranter som må følge markedet
- øke profitten gjennom volum, ikke nødvendigvis bedre tjenester
- svekke forhandlingsmakten til både bud, kunder og restauranter

Resultatet er en selvforsterkende monopoldannelse. I et slikt marked har arbeiderne liten forhandlingsmakt, og overskuddet går til plattformens eiere. Samtidig øker risikoen for at prisene presses opp. Dette er ikke en utilsiktet konsekvens – det er selve forretningsmodellen.

---

<sup>91</sup> Om det blir en arbeidsgiver på feltet kalles det monopsoni. Om du vil lese mer om det kan du lese:

Fredrik Bakkemo Kostøl og Elin Svarstad. (2025). *Lønnsdannelsen i mikro*

*Fagforeninger, monopol og monopsoni*. Fafo-rapport 2025:34. Side 8-13.

<https://www.fafo.no/images/pub/2025/20948.pdf>

## 7. EU og internasjonale initiativ

Utfordringene knyttet til plattformarbeid er felles for mange land. Internasjonale institusjoner som EU, ILO og OECD har derfor utviklet anbefalinger og regelverk for å styrke rettigheter, sosial beskyttelse og skatteplikt i møte med nye former for arbeidsorganisering. Enkelte land har også forsøkt å regulere plattformarbeid nasjonalt gjennom lovgivning og domstolsavgjørelser. Samlet peker utviklingen mot en tydeligere avgrensning mellom arbeidstaker og oppdragstaker, og mot økt ansvar for plattformselskaper innenfor etablerte arbeidslivs- og skattesystemer.

### 7.1 EUs arbeid med plattformøkonomien

EU har i lengre tid arbeidet for å styrke sosial beskyttelse for arbeidstakere med løs eller atypisk tilknytning til arbeidsmarkedet. Allerede i en meddelelse fra Kommisjonen i 2016 ble det advart mot at digitale plattformer og nye forretningsmodeller kunne viske ut det tradisjonelle skillet mellom arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere. Dette kunne, ifølge Kommisjonen, skape rettslig usikkerhet og muliggjøre omgåelse av arbeidstakerrettigheter og skatteregler<sup>92</sup>.

Et viktig neste steg kom med Rådets anbefaling fra 2019<sup>93</sup> om tilgang til sosial trygghet for arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere. Anbefalingen var ikke juridisk bindende, men uttrykte et felles mål om å utvide dekningen for personer i yrkesgrupper som i praksis faller utenfor de etablerte trygghetssystemene. Medlemslandene ble oppfordret til å:

- sikre adgang til sosiale trygghetsordninger,
- gjøre det mulig å opptjene og overføre rettigheter, og
- styrke innsyn i hvilke regler som gjelder.

En evalueringsrapport fra Kommisjonen i 2023<sup>94</sup> viste at 15 medlemsland hadde gjennomført reformer som følge av anbefalingen – eksempelvis utvidet rett til sykepenger, foreldrepenger eller arbeidsledighetstrygd for selvstendige oppdragstakere. Samtidig pekte rapporten på at gjennomføringen var fragmentert og ofte manglet varige institusjonelle løsninger.

For plattformarbeid ble tematikken løftet ytterligere gjennom en *Inception Impact Assessment* i 2021<sup>95</sup> – et formelt forarbeid til ny lovgivning i EU. Vurderingen viste at mange plattformarbeidere i realiteten arbeider under arbeidsgiverliknende kontroll, men formelt

---

<sup>92</sup> Europakommisjonen. (2.6.2016). *A European agenda for the collaborative economy*. COM (2016) 356. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52016DC0356>

<sup>93</sup> Regjeringen. (8.6.2020). *Rekommandasjon om sosial trygghet for arbeidstakere og selvstendige næringsdrivende*. EØS-notat. <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2018/okt/rekommandasjon-om-sosial-trygghet-for-arbeidstakere-og-selvstendige-naringsdrivende/id2652677/>

<sup>94</sup> Europakommisjonen. (31.1.2023). *Report on the implementation of the recommendation on access to social protection*. Nyhetsartikkel. [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/report-implementation-recommendation-access-social-protection-2023-01-31\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/report-implementation-recommendation-access-social-protection-2023-01-31_en)

<sup>95</sup> Europakommisjonen. (6.1.2021). *Collective bargaining agreements for self-employed – scope of application of article 101 TFEU*. Document Ares(2021)102652. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=intcom:Ares\(2021\)102652](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=intcom:Ares(2021)102652)

klassifiseres som selvstendige, og dermed står uten rett til sykepenges, arbeidsledighetstrygd eller vern etter arbeidsmiljølovgivningen.

Som oppfølging la Kommissjonen i desember 2021 fram forslag til direktiv om plattformarbeid. Direktivet ble vedtatt i mars 2024 som EU-direktiv 2024/2831<sup>96</sup>, og innebærer en juridisk presumsjon om arbeidstakerstatus for plattformarbeidere – dersom visse kontrollkriterier er oppfylt. En slik presumsjon innebærer at arbeidstakerstatus skal legges til grunn med mindre plattformselskapet kan motbevise det. Direktivet gir i tillegg rett til:

- innsyn i algoritmiske beslutninger,
- menneskelig vurdering av automatiserte avgjørelser, og
- tiltak mot manipulerende styringsverktøy.

Direktivet bygger videre på prinsippene fra Rådets anbefaling fra 2019, men gir dem rettslig bindende kraft. Det er vurdert som EØS-relevant og forventes innlemmet i norsk rett<sup>97</sup>. Norge har allerede vedtatt en nasjonal presumsjonsregel i arbeidsmiljøloven som trådte i kraft 1. januar 2024. Denne fastslår at det skal legges til grunn et arbeidstakerforhold, med mindre oppdragsgiver kan gjøre det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragstakerforhold. Lovendringen var et viktig skritt for å redusere antallet i gråsonen mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker. Likevel viser erfaringene så langt at regelverket har hatt begrenset gjennomslag i praksis, og særlig i plattformøkonomien er det fortsatt stor variasjon i hvordan tilknytningen organiseres. EU-direktivet kan dermed bidra til å styrke det juridiske grunnlaget for faktisk håndheving, og støtte arbeidet mot feilklassifisering og sosial dumping – både nasjonalt og på tvers av landegrensene. Det er planlagt en høring i 2026 om å innlemme plattformdirektivet inn i norsk lov.

Et annet viktig initiativ fra EU er endringen i retningslinjene for konkurranseretten fra 2022. Tidligere ble det ansett som brudd på EU-traktaten dersom selvstendige næringsdrivende – uten ansatte – inngikk kollektive avtaler. Dette hindret mange genuint selvstendige i å forhandle om pris og arbeidsvilkår. De nye retningslinjene åpner nå for at også solo-selvstendige kan inngå kollektive avtaler om arbeidsvilkår, så lenge de ikke har egne ansatte<sup>98</sup>.

Samtidig fortsetter EU arbeidet med å regulere bruken av kunstig intelligens i arbeidslivet, med særlig relevans for algoritmisk styring i gig-arbeid under plattformselskaper. I juli 2025 ga Europaparlamentets sysselsettingskomité sin støtte til en rapport som anbefaler rettsregler<sup>99</sup> for å sikre:

- menneskelig innsyn ved viktige beslutninger,
- forbud mot sanntidsovervåking og emosjonell overvåking, og
- styrket vern om arbeidstakernes rettigheter, personvern og medbestemmelse.

Endelig viser en ny studie fra ETUI (European Trade Union Institute) hvordan ikke-standard arbeid – som gig-arbeid og falsk selvstendighet – fortsatt er utbredt og utilstrekkelig regulert i

---

<sup>96</sup> EU. (23.10.2024). *Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work*. PE/89/2024/REV/1. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>

<sup>97</sup> Regjeringen. (28.5.2025). *Plattformdirektivet*. <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2022/feb/plattformdirektivet/id2907853/>

<sup>98</sup> European Commission. (2022). *Guidelines on applying EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons*.

<sup>99</sup> EU. (26.6.2025). *Draft report, with recommendations to the Commission on digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work*. (2025/2080(INL)). [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-774283\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-774283_EN.pdf)

mange medlemsland. Studien peker på at svak håndheving av eksisterende regler og svekket forhandlingsmakt er gjennomgående utfordringer<sup>100</sup>. Anbefalingene fra ETUI understøtter målene i Den europeiske søylen for sosiale rettigheter og peker på behovet for økt formalisering og rettighetsfesting av arbeid i plattformøkonomien.

## 7.2 Internasjonale standarder: ILO og OECD

Både Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) og Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) har de siste årene fremhevet behovet for bedre regulering av plattformarbeid og beslektede former for atypisk sysselsetting.

ILO peker særlig på at arbeid via digitale plattformer ofte organiseres og styres gjennom algoritmer, uten at det etableres noe tydelig arbeidsgiveransvar. Dette gjelder særlig selvstendige oppdragstakere i gig-økonomien, som i praksis kan ha liten kontroll over egne arbeidsvilkår, men samtidig står uten rett til forhandling, medvirkning eller sosial trygghet.<sup>101, 102</sup>

I rapporten *Collective Bargaining and Collective Action in the Platform Economy*<sup>103</sup> anbefaler ILO at nasjonale myndigheter:

- legger til rette for at plattformarbeidere kan organisere seg i formelle og uformelle strukturer,
- klargjør arbeidstakerbegrepet i lovgivningen, og
- gir arbeidere innflytelse over algoritmiske beslutninger som påvirker oppdrag, inntekt og arbeidstid.

Også OECD har belyst de strukturelle utfordringene knyttet til selvstendig oppdragstakere og løsarbeid. I flere Employment Outlook-rapporter fremhever OECD at disse gruppene ofte har svak eller manglende tilgang til sosiale rettigheter, som pensjon, sykepenger og dagpenger – selv i land med omfattende velferdsstater<sup>104 og 105</sup>. OECD peker på behov for:

- bedre dekning for arbeidstakere i ikke-standard arbeidsforhold,
- systemer som gjør det mulig å opparbeide og overføre rettigheter;

---

<sup>100</sup> ETUI. (2025). *Non-standard and precarious work across Europe. An overview and mapping of national actions*. Wouter Zwysen. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=5435982](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5435982)

<sup>101</sup> Anthony Forsyth og Shae McCrystal. (9.7.2025). *Collective bargaining and collective action in the platform economy*. ILO Working Paper 143. Geneva: International Labour Office <https://doi.org/10.54394/EMDS2473>

Her vises det hvordan klassifiseringen som selvstendig ofte brukes til å unngå kollektive rettigheter og ansvar for arbeidsvilkår. Like fullt er mange plattformarbeidere økonomisk avhengige, underlagt styring gjennom rangeringer, tildeling av oppdrag og automatisert overvåking. ILO påpeker at retten til å organisere seg og delta i kollektive forhandlinger gjelder uavhengig av formell tilknytning, og har oppfordret medlemsstatene til å sikre rettslig beskyttelse for alle som i praksis står i et avhengighetsforhold til oppdragsgiver eller plattform.

<sup>102</sup> Om du vil lese mer om plattformøkonomi og hva ILO gjør med det kan du bruke deres internettside [Digital labour platforms](https://www.ilo.org/digital-labour-platforms).

<sup>103</sup> Anthony Forsyth og Shae McCrystal. (9.7.2025). *Collective bargaining and collective action in the platform economy*. ILO Working Paper 143. Geneva: International Labour Office <https://doi.org/10.54394/EMDS2473>

Her vises det hvordan klassifiseringen som selvstendig ofte brukes til å unngå kollektive rettigheter og ansvar for arbeidsvilkår. Like fullt er mange plattformarbeidere økonomisk avhengige, underlagt styring gjennom rangeringer, tildeling av oppdrag og automatisert overvåking. ILO påpeker at retten til å organisere seg og delta i kollektive forhandlinger gjelder uavhengig av formell tilknytning, og har oppfordret medlemsstatene til å sikre rettslig beskyttelse for alle som i praksis står i et avhengighetsforhold til oppdragsgiver eller plattform.

<sup>104</sup> OECD. (2019). *OECD Employment Outlook 2019. The Future of Work*. Side 3-4 og 299-306.

[https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2019\\_9ee00155-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en.html)

<sup>105</sup> OECD. (2023). *OECD Employment Outlook 2023. Artificial Intelligence and the Labour Market*. Side 17-19.

[https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2023\\_08785bba-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2023_08785bba-en.html)

- at rettigheter knyttes til faktisk arbeid og inntekt, snarere enn til kontraktstype, for å unngå at enkelte grupper faller utenfor.

Felles for ILO og OECD er en erkjennelse av at dagens arbeidsliv, med mer fleksible og digitaliserte arbeidsformer, krever et regelverk der rettigheter i større grad følger arbeidet, ikke ansettelsesformen. Plattformøkonomien gjør denne utfordringen særlig tydelig.

### 7.3 Politiske og juridiske gjennomslag internasjonalt

Flere land har forsøkt å styrke rettighetene til plattformarbeidere ved å tydeliggjøre deres rettslige status, men erfaringene viser at gjennomslaget kan være begrenset – enten på grunn av svak regulering, eller sterk motmobilisering fra plattformsekskapene.

I Storbritannia fastslo høyesterett i 2021 at sjåførene som kjørte for Uber skulle regnes som workers, en mellomkategori i britisk arbeidsrett som gir rett til minstelønn, feriepenger og visse trygderettigheter, men som ikke gir fullt arbeidstakervern. Domstolen la særlig vekt på at sjåførene var underlagt betydelig kontroll fra Uber, manglet forhandlingsmakt, og var økonomisk avhengige av plattformen (UKSC 2019/0029)<sup>106</sup>. Dette innebar at de ikke kunne anses som genuint selvstendige oppdragstakere. Samtidig har dommen vært omdiskutert – særlig fordi den bekrefter et system med «tredje kategorier» som mange fagforeninger, inkludert LO, har advart mot. Retten til grunnleggende vern anerkjennes, men uten at fullt arbeidsgiveransvar etableres.

Et annet eksempel er California, som i 2019 vedtok Assembly Bill 5 (AB5)<sup>107</sup> – en lov som innførte en juridisk presumsjon om at personer som leverer tjenester for en virksomhet er arbeidstakere. Loven baserte seg på den såkalte ABC-testen, som krever at tre kriterier må være oppfylt for at en person skal anses som selvstendig oppdragstaker: (A) arbeidstakeren må være fri fra kontroll, (B) oppdraget må være utenfor virksomhetens kjerneområde, og (C) personen må ha en etablert, selvstendig næringsvirksomhet. Dersom ett av kriteriene ikke er oppfylt, skal arbeidstakerstatus legges til grunn.

AB5 møtte imidlertid sterk motstand. I 2020 ble det lansert en folkeavstemning – Proposition 22<sup>108</sup> – for å unnta app-baserte transportselskaper fra loven. I det amerikanske systemet er en proposition et lovforslag som velgerne stemmer over direkte. Kampanjen for å få Prop 22 vedtatt ble den dyreste i Californias historie, med over 205 millioner amerikanske dollar brukt av plattformsekskaper som Uber, Lyft og DoorDash for å fremme forslaget<sup>109</sup>. Prop 22 ble vedtatt, og fastsatte at sjåfører skulle være selvstendige oppdragstakere, men med et begrenset sett av rettigheter. Utfallet illustrerer hvor langt plattformsekskapene er villige til å gå for å unngå arbeidsgiveransvar, og hvor vanskelig det kan være å sikre reell håndheving av arbeidstakerrettigheter selv der lovgivningen strammes inn.

---

<sup>106</sup> UK Supreme Court. (2021). *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*. UKSC/2019/0029. <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029>

<sup>107</sup> California. (19.9.2019). AB-5 Worker status: employees and independent contractors. [https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5)

<sup>108</sup> *California Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative* (2020). [https://ballotpedia.org/California\\_Proposition\\_22,\\_App-Based\\_Drivers\\_as\\_Contractors\\_and\\_Labor\\_Policies\\_Initiative\\_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020))

<sup>109</sup> *California Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative* (2020). [https://ballotpedia.org/California\\_Proposition\\_22,\\_App-Based\\_Drivers\\_as\\_Contractors\\_and\\_Labor\\_Policies\\_Initiative\\_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020))

Begge eksemplene – fra Storbritannia og California – viser at anerkjennelsen av plattformarbeideres rettigheter ofte stopper halvveis. Enten gjennom innføring av mellomkategorier med begrenset vern, eller ved at lovgivning svekkes gjennom politisk og økonomisk press.

## 7.4 Skatt og skatteomgåelse i plattformøkonomien

Mange plattformselskaper har forretningsmodeller som gjør det mulig å redusere skattebetalingen i landene der tjenestene faktisk utføres og verdiene skapes. Dette utfordrer både skattesystemets bærekraft og prinsippet om rettferdig konkurranse. Ifølge *Fair Tax Foundation*<sup>110</sup> har verdens seks største digitale teknologiselskaper – Amazon, Apple, Meta (Facebook), Google, Microsoft og Netflix – hatt en samlet effektiv global skattesats på 18,8 prosent i perioden 2014–2023, til tross for at de fleste av dem opererer i land med langt høyere formelle skattesatser. Dette skjer i stor grad gjennom profittflytting, der overskudd flyttes fra land hvor arbeidet utføres og inntektene genereres, til konsernselskaper i lavskatteland. For digitale plattformselskaper er dette særlig mulig fordi verdiskapingen i stor grad er knyttet til immaterielle eiendeler som programvare, algoritmer og data, som kan plasseres i andre jurisdiksjoner uten at den faktiske virksomheten flyttes. Gapet mellom faktisk og forventet skattebetaling utgjør over 280 milliarder amerikanske dollar i denne perioden<sup>111</sup>. Dette gir store selskaper en konkurransefordel sammenlignet med lokale virksomheter og arbeidstakere som betaler skatt der inntektene faktisk oppstår.

Plattformselskaper som Uber, Airbnb og Amazon benytter ofte selskapsstrukturer som gjør det mulig å flytte overskudd til lavskatteland eller jurisdiksjoner med svak finansiell åpenhet<sup>112</sup>. Dette gjør det krevende for nasjonale myndigheter å kontrollere inntektsstrømmene, og svekker skatteinntektene som finansierer velferdstjenester og fellesskapsløsninger. Samtidig skapes det et rettferdighetsproblem: Mens vanlige arbeidstakere og småbedrifter skatter der de bor og arbeider, kan multinasjonale selskaper organisere seg bort fra slike forpliktelser.

Et særskilt problem oppstår i gig-økonomien, der mange oppdragstakere har lav og uforutsigbar inntekt, men like fullt beskattes som selvstendige oppdragstakere. Samtidig har plattformselskapene få forpliktelser og lav innrapportering, noe som svekker skattegrunnlaget ytterligere. Et tilsyn fra A-krimsentret i Oslo-området i 2022 avdekket blant annet omfattende skatte- og avgiftsunndragelse i varebilbransjen, som i stor grad benytter plattformbaserte oppdragsmodeller<sup>113</sup>. Vi har skrevet mer om andre lovbrudd og kriminalitet i delkapittel [3.6 Kriminelle utfordringer og politiets signaler](#).

Flere internasjonale prosesser søker å møte utfordringene knyttet til skatteomgåelse og rettferdig beskatning av digitale selskaper. OECD har i flere år arbeidet for en global skattereform med særlig relevans for plattformøkonomien. I 2023 fremhevet OECD behovet for mer effektiv og rettferdig skattlegging av digitale plattformer, og identifiserte konkrete tiltak

---

<sup>110</sup> Fair Tax Foundation. (2025). *The Silicon Six and their enduring global tax gap*. <https://fairtaxmark.net/wp-content/uploads/Silicon-Six-Report-2025.pdf>

<sup>111</sup> Fair Tax Foundation. (2025). *The Silicon Six and their enduring global tax gap*. Side 6-7. <https://fairtaxmark.net/wp-content/uploads/Silicon-Six-Report-2025.pdf>

<sup>112</sup> Fair Tax Foundation. (2025). *The Silicon Six and their enduring global tax gap*. Side 8. <https://fairtaxmark.net/wp-content/uploads/Silicon-Six-Report-2025.pdf>

<sup>113</sup> Elin Svarstad, Mona Bråten, Kristin Alsos og Jørgen Ingerød. (2025). *Arbeidsvilkår og arbeidsgiveransvar i vare- og budbilbransjen*. Side 23-24. Fafo-rapport 2025:13. <https://www.regjeringen.no/contentassets/02c0267d646747e1bfe55a03cacda59e/20926.pdf>

for å styrke innrapportering, utveksling av informasjon og samsvar mellom jurisdiksjoner<sup>114</sup>. Reformarbeidet omfatter to hovedpilarer: en ny fordelingsnøkkel for overskuddsskatt (Pillar One), som gir markedsland større rett til skattlegging, og en global minimumsskatt (Pillar Two) for selskaper med høy global omsetning. Flere av verdens største plattformsselskaper vil omfattes av disse reglene.

Også i FN pågår det nå et arbeid for å styrke det internasjonale rammeverket for skatt. I 2023 vedtok FNs generalforsamling å starte arbeidet med en rammekonvensjon for internasjonalt skattesamarbeid, som skal utvikles videre i årene fremover. Formålet er å etablere grunnleggende prinsipper for internasjonalt samarbeid om skatt. Formålet er å sikre at verdier skattlegges der de skapes. Det krever nye prinsipper for samarbeid, særlig i møte med nye digitale markeder og internasjonale kapitalmarkeder som gjør det enklere å flytte overskudd til land med fordelaktige skatteregler<sup>115</sup>.

---

<sup>114</sup> OECD. Tax Transparency in a Digitalised Economy: 2023 Progress Report on the Exchange of Information and Platform Taxation. Paris: OECD Publishing, 2023. Side 89-90. [https://unctad.org/system/files/official-document/dtlecde2024d2\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/dtlecde2024d2_en.pdf)

<sup>115</sup> United Nations. Resolution on the Promotion of Inclusive and Effective International Tax Cooperation at the United Nations. New York: UN General Assembly, 2024. <https://digitallibrary.un.org/record/4032838?v=pdf>

## Referanser

Agenda. (2022). Frilansere: Frihet og frykt.

Alchian, A. A. og Demsetz, H. (1972). Production, information costs, and economic organization. *The American Economic Review*.

Alsos, K., Huseby, J. S., Oppegaard, S. M. N. og Reegård, K. (2025). Plattformmediert arbeid i Norge. Omfang, utvikling og kjennetegn. *Fafo-rapport 2025:12*. Side 63.  
<https://www.fafo.no/images/pub/2025/20925.pdf>

Alsos, K., Jesnes, K. og Øiestad, B. S. (2018). Når sjefen er en app – delingsøkonomi i et arbeidsperspektiv. *Praktisk økonomi og ledelse*, 34(2), 101–108.  
<https://www.scup.com/doi/10.18261/issn.1504-2871-2018-02-03>

Alsos, K., Jesnes, K., Øiestad, B. S. og Nesheim, T. (2017). Når sjefen er en app. *Fafo-rapport 2017:41*. <https://www.fafo.no/images/pub/2017/20649.pdf>

Alsos, K., Jesnes, K., Øiestad, B. S. og Nesheim, T. (2016). Aktører og arbeid i delingsøkonomien. *Fafo-notat 2016:23*. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/aktorer-og-arbeid-i-delingsokonomien>

Anthony Forsyth og Shae McCrystal. (2025). Collective bargaining and collective action in the platform economy. ILO Working Paper 143. Geneva: International Labour Office.  
<https://doi.org/10.54394/EMDS2473>

Arbeidsliv i Norden. (2025). 10 år med plattformarbeid i Norge – hva nå?  
<https://www.arbeidslivnorden.org/10-ar-med-plattformarbeid-i-norge-hva-na/>

Aspøy, T. K., Jesnes, K., og Ødegård, A. M. (2025). Fagforbundets ungdomsbarometer 2025. *Fafo-notat 2025:30*. <https://www.fafo.no/images/pub/2025/20943.pdf>

Bals, J. (27.9.2019). Tre grunner til at rosastreiken er historisk viktig. *Agenda magasin*.  
<https://agendamagasin.no/debatt/tre-grunner-rosastreikerne-vant/>

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. og Silberman, M. S. (2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. ILO.  
<https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-and-future-work-towards-decent-work-online-world>

Berntson, E., Sverke, M. og Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223–244.

Boye, E. (2017). *Kostnadssyken*. Manifest tidsskrift.  
<https://www.manifesttidsskrift.no/kostnadssyken/>

Bråten, M. og Thorbjørnsen, S. (2023). Arbeidsmiljøutfordringer ved digital arbeidsorganisering utenfor fast arbeidssted. *Fafo-notat 2023:03*. <https://www.fafo.no/images/pub/2023/10382.pdf>

Dubal, V. (2020). Digital piecework. *Dissent*, 67(4), 37–44.  
<https://doi.org/10.1353/dss.2020.0089>

- Dubal, V. (2023). On Algorithmic Wage Discrimination. Washington Center for Equitable Growth. <https://equitablegrowth.org/wp-content/uploads/2023/07/071223-WP-On-Algorithmic-Wage-Discrimination-Dubal.pdf>
- ETUI. (2025). Non-standard and precarious work across Europe. An overview and mapping of national actions. Wouter Zwysen. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=5435982](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5435982)
- Fafo Østforum seminar. (2025). Maktforholdene i app-basert matlevering. <https://fafo.no/arrangementer/arrangementer/arbeidsinnvandrere-pa-digitale-plattformer>
- Fair Tax Foundation. (2025). The Silicon Six and their enduring global tax gap. <https://fairtaxmark.net/wp-content/uploads/Silicon-Six-Report-2025.pdf>
- Financial Times. (2023). Uber makes first operating profit after racking up \$31.5bn of losses. <https://www.ft.com/content/dae2b90e-1ba0-4e8f-aabc-34aae4ca05d7>
- FriFagbevegelse. (2025). Politiet ber Wolt og Foodora ansette bud i faste stillinger. <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/politiet-ber-wolt-og-foodora-ansette-bud-i-faste-stillinger-6.158.1141858.d8140dbcb5>
- FriFagbevegelse. (24.2.2026). Sykkelbudene tapte mot Wolt i retten. <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/sykkelbudene-tapte-mot-wolt-i-retten-6.158.1195567.1d8cd37237>
- Grimsby, G., Eide, L. S. og Grünfeld, L. A. (2016). Organisering av arbeidsliv. Menon Economics. Menon-publikasjon nr. 55/2016.
- Human Rights Watch. (2025). The Gig Trap. <https://www.hrw.org/report/2025/05/12/the-gig-trap/algorithmic-wage-and-labor-exploitation-in-platform-work-in-the-us>
- Høgseth, M. H. (2021). Wolt selges for 69 milliarder til amerikansk gigant. E24. <https://e24.no/boers-og-finans/i/7djV48/wolt-selges-for-69-milliarder-til-amerikansk-gigant>
- ILO. (2016). World Employment Social Outlook: Transforming jobs to end poverty. International Labour Office. Geneva.
- ILO. Statistics on labour productivity. ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/>
- Jesnes, K. (2025). Utenlandsk arbeidskraft og app-basert matlevering. Fafo Østforum. <https://fafoestforum.no/publikasjoner/faktaflak/utenlandsk-arbeidskraft-og-app-basert-matlevering>
- Jesnes, K. og Oppegaard, S. M. N. (2023). Plattformmediert gigarbeid i Norge: Flexibilitet, uforutsigbarhet og ulikhet. I Fløtten, T., Kavli, H. C. og Trygstad, S. (Red.), Ulikhetens drivere og dilemmaer. <https://doi.org/10.18261/9788215065403-23-08>
- Khan, L. M. (2017). Amazon's Antitrust Paradox. Yale Law Journal, 126(3). <https://www.yalelawjournal.org/note/amazons-antitrust-paradox>
- Kostøl, F. B. og Svarstad, E. (2025). Lønnsdannelsen i mikro. Fagforeninger, monopol og monopsoni. Fafo-rapport 2025:34. <https://www.fafo.no/images/pub/2025/20948.pdf>
- Lien, H. (2023). De fleste som tjener penger gjennom digitale plattformer driver med privat eiendomsutleie. SSB. <https://www.ssb.no/arbeid-og->

lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen/artikler/de-fleste-som-tjener-penger-gjennom-digitale-plattformer-driver-med-privat-eiendomsutleie

LO. (2025). Hvordan den norske modellen fører til verdiskaping og produktivitet. Samfunnsnotat nr. 3, juni 2025. Samfunnspolitisk avdeling i LO. <https://www.lo.no/contentassets/99c4d59c42ea4defbcec6c665b275024/hvordan-den-norske-modellen-forer-til-verdiskaping-og-produktivitet.pdf>

Manifest tidsskrift. (2017). Kostnadssyken. <https://www.manifesttidsskrift.no/kostnadssyken/>

Newlands, G. (2024). This isn't forever for me: Perceived employability and migrant gig work in Norway and Sweden. *EPA: Economy and Space*, 56(4). <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0308518X221083021>

NRK. (2025). Bud vant over Wolt i sak om fast ansettelse. <https://www.nrk.no/norge/wolt-tapte-rettssak-om-fast-ansettelse-1.17371078>

NRK. (2025). Klar beskjed til Wolt og Foodora: – Forventer at selskapene rydder opp. [https://www.nrk.no/norge/klar-beskjed-til-wolt-og-foodora\\_-\\_forventer-at-selskapene-rydder-opp-1.17445838](https://www.nrk.no/norge/klar-beskjed-til-wolt-og-foodora_-_forventer-at-selskapene-rydder-opp-1.17445838)

OECD. (2019). *Employment Outlook 2019: The Future of Work*. [https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2019\\_9ee00155-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en.html)

Oppegaard, S. M. N. (2024). *Hva er algoritmisk styring?* Scandinavian University Press. <https://doi.org/10.18261/nost.8.6>

Piketty, T. (2014). *Capital in the Twenty-First Century*.

Regjeringen. (2025). *Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/handlingsplan-mot-sosial-dumping-og-arbeidslivskriminalitet/id3114970/>

Reuters. (2025). *Prosus offers to slash Delivery Hero stake to address EU concerns about Just Eat deal*. <https://www.reuters.com/sustainability/boards-policy-regulation/prosus-offers-slash-delivery-hero-stake-address-eu-concerns-about-just-eat-deal-2025-07-18/>

Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

SSB. (9.2.2026). *Nasjonalregnskap*. <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/nasjonalregnskap/statistikk/nasjonalregnskap>

Standing, G. (2014). *The Precariat: The New Dangerous Class*. *Working Class Perspectives*. <https://workingclassstudies.wordpress.com/2014/10/27/the-precariat-the-new-dangerous-class/>

Svarstad, E. og Kostøl, F. B. (2024). *Produktivitet, teknologi og den norske arbeidslivsmodellen*. Fafo. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/produktivitet-teknologi-og-den-norske-arbeidslivsmodellen>

Transportøkonomisk institutt (TØI). (2025). *Hvor farlig er det å være sykkelbud? TØI-rapport 2090/2025*. Oslo: Transportøkonomisk institutt. <https://www.toi.no/publikasjoner/hvor-farlig-er-det-a-vaere-sykelbud-en-studie-av-hva-som-pavirker-trafikksikkerhet-for-plattformarbeidende-sykelbud-i-matleveringsbransjen>

Van Alstyne, M. W., Parker, G. G. og Choudary, S. P. (2016). Pipelines, Platforms, and the New Rules of Strategy. Harvard Business Review.  
[www.uio.no/studier/emner/matnat/ifi/IN4150/h22/literature/lecture-2/van-alstyne-et-al.-2016-pipelineplatforms\\_and\\_the\\_new\\_rules\\_of\\_strategy.pdf](http://www.uio.no/studier/emner/matnat/ifi/IN4150/h22/literature/lecture-2/van-alstyne-et-al.-2016-pipelineplatforms_and_the_new_rules_of_strategy.pdf)

Vandaele, K. og Rainone, S. (2025). The Elgar Companion to Regulating Platform Work.  
<https://doi.org/10.4337/9781035321148>

Zuboff, S. (2018). The Age of Surveillance Capitalism. Profile Books.

### **Lover, direktiver og Norges offentlige utredninger (NOU)**

Borgarting lagmannsrett. (28.06.2021). LB-2019-184977.  
<https://lovdata.no/dokument/LBSIV/avgjorelse/lb-2019-184977>

California Proposition 22. (2020). App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative. [https://ballotpedia.org/California\\_Proposition\\_22,\\_App-Based\\_Drivers\\_as\\_Contractors\\_and\\_Labor\\_Policies\\_Initiative\\_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020))

California. (2019). AB-5 Worker status: employees and independent contractors.  
[https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5)

Eidsivating lagmannsrett. (20.11.2023). LE-2023-29181.  
<https://lovdata.no/dokument/LESIV/avgjorelse/le-2023-29181>

EU. (2024). Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>

Høyesterett. (19.12.2024). HR-2024-2368-A. Anke over Eidsivating lagmannsretts dom 20. november 2023.

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).  
[https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_1#KAPITTEL\\_1](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_1#KAPITTEL_1)

Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven). §8, §12, §13, §19 og §20.

NOU 2017:4. (2017). Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer. Finansdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-4/id2537495/>

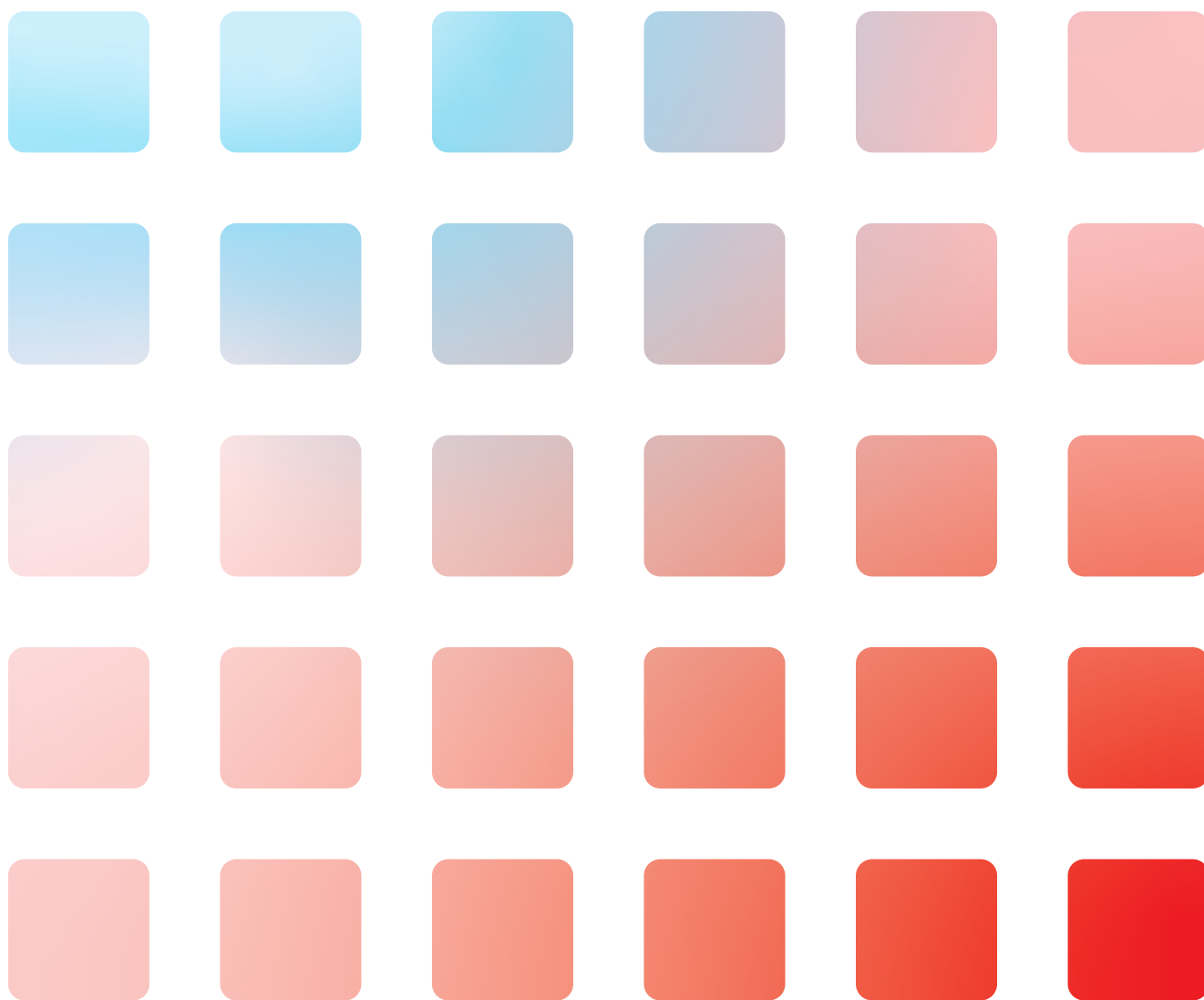
NOU 2021:9. (2021). Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-9/id2862895/>

NOU 2023:4. (2023). Tid for handling – Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste. Helse- og omsorgsdepartementet.

Regjeringen. (13.2.2026). Rapporter fra det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU). Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2026, foreløpig rapport.

UK Supreme Court. (2021). Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents). UKSC/2019/0029. <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029>





**Landsorganisasjonen i Norge**

Torggata 12, N-0181 Oslo

E-post: [lo@lo.no](mailto:lo@lo.no)

Telefon: 23 06 10 00

[www.lo.no](http://www.lo.no)