

Kjennetegn ved arbeids- og oppdragsforholdene ved digitalt plattformarbeid

I dette faktaflaket oppsummerer vi hovedfunn knyttet til hvordan relasjonen mellom plattform-selskaper og de som utfører plattformarbeid arter seg – om den bærer preg av å være et arbeidsforhold eller et oppdragsforhold. Temaet berører grunnleggende spørsmål om arbeidslivets regler, rettigheter og rettferdig konkurranse.

Plattformmediert arbeid inkluderer aktører som formidler en rekke ulike typer oppdrag og tjenester som matlevering, drosjeturer og besøksvenn via digitale plattformer. Plattformarbeid utfordrer de tradisjonelle grensene mellom arbeidsforhold (arbeidstaker) og oppdragsforhold (selvstendig oppdragstaker). Hvorvidt en person som har inntjening via slike plattformer skal regnes som arbeidstaker eller oppdragstaker, har stor betydning for rettigheter, plikter og ansvar. Arbeidstakere har krav på vern gjennom arbeidsmiljøloven og rett til blant annet et forsvarlig arbeidsmiljø, pensjon, sykelønn og forsikringsordninger. Selvstendige oppdragstakere faller utenfor mye av dette vernet og må selv sørge for ordninger som forsikring og pensjon.

Norske myndigheter har nylig innført regler for å sikre korrekt klassifisering av arbeids- og oppdragsforhold. De nye reglene og presiseringen i arbeidsmiljøloven er ment å fange opp tilfeller der plattformarbeidere de facto burde regnes som arbeidstakere, og sikre dem det vernet de har behov for, og krav på. Flere av plattformene tilbyr fleksibilitet og selvstendighet som deres forretningsmodell bygger på for å unngå ansvar som arbeidsgivere.

Fra 2017 til 2024 har det vært et begrenset antall selskaper i Norge som formidler plattformarbeid. I 2024 fant vi til sammen 71 plattformselskaper som opererer i Norge i dag.¹ Det har vært en økning på 20 plattformselskaper siden 2017 – noe som utgjør en relativt stor prosentvis vekst, selv om det totale omfanget er relativt moderat. Veksten har i stor grad skjedd innen tjenester rettet mot private hjem, som barnepass, dyrepass, renhold og enkle vaktmester-tjenester. Det er få personer i Norge som har slikt arbeid som hovedinntekt. Det er videre stor variasjon i tjenestene som formidles, markedene de opererer i, organisering og tildeling av arbeidsoppdragene og karakteren av selve arbeidet.

Hovedfunn:

- De fleste plattformselskapene definerer de som utfører arbeidet som frilansere eller selvstendig næringsdrivende, ikke som ansatte.
- En betydelig andel kan være feilklassifisert som selvstendige, da flere aspekter ved arbeidet ligner et ordinært ansettelsesforhold.
- Flere av plattformselskapene vegrer seg for å ta rollen som arbeidsgivere. Innen matlevering for eksempel, oppgir de grunner som enkel skalering av antall bud avhengig av etterspørselen samt at budene selv ønsker å være oppdragstakere.

¹Funnene som presenteres i dette faktaflaket er basert på en gjennomgang av tidligere forskning, intervjuer med partene i arbeidslivet, statlige etater samt plattformselskaper og plattformarbeidere. Analysene av endringer i omfang av plattformselskaper som opererer i Norge er basert på en oppdatering av en kartlegging gjennomført av Fafo i 2017. Se Fafo-rapport 2025:12.

Plattformenenes styring og kontroll

Det er stor variasjon når det gjelder plattformenenes styring, ledelse og kontroll av arbeids- og oppdragstakerne. Våre funn viser at alle plattformene utøver en viss form for styring og kontroll, også der de er bevisst på å prøve å begrense denne. Jo mer detaljstyring – for eksempel fastsetting av hvordan, hvor eller når arbeidet skal utføres – desto mer ligner relasjonen et tradisjonelt arbeidsgiver-arbeidstaker-forhold.

Personlig arbeidsplikt, det vil si at den som får oppdraget må utføre det selv, og at vedkommende ikke kan benytte andre til å utføre oppgaven, forekommer ofte, enten fordi kompetansen til utøveren er avgjørende, eller fordi plattformen forventer at oppdrag tas når man er aktiv. Enkelte plattformer kombinerer dette med liten styring over selve arbeidsutførelsen.

Krav til utstyr og profilering med plattformselskapets logo varierer. Noen av plattformene synes å være bevisste på at profilering og utstyr kan tale i retning av at det er et arbeidsforhold, og er tilbakeholdne med dette. Samtidig utøver de styring på andre områder som pris, tildeling av oppdrag og til en viss grad hvordan oppdraget utføres.

Plattformselskaper innen matlevering og drosje har gjerne tettere styring og behov for jevn bemanning, mens plattformer som for eksempel formidler tjenester innen IT og grafisk design gir større autonomi, og lar gjerne arbeids- og oppdragstakerne forhandle direkte med kundene. I praksis vil mange plattformforhold inneholde en kombinasjon av disse elementene – plattformene tilbyr fleksibilitet, men setter samtidig rammer som sikrer kvalitet og at plattformarbeiderne skal være tilgjengelige samt tilgjengelighet for kundene.

Presisering av arbeidstakerbegrepet i lovverk

Internasjonalt pågår arbeid og initiativer i forsøk på å regulere plattformøkonomien. EU vedtok i 2024 et plattformdirektiv, der hovedformålet er å forbedre arbeidsforholdene for personer som utfører plattformarbeid gjennom å korrekt klassifiserer tilknytningsstatus som enten arbeidstaker eller oppdragstaker. EU foreslår en presumpsjonsregel der arbeidstakerstatus legges til grunn med mindre plattformen kan dokumentere det motsatte. En tilsvarende regel ble innført i Norge i 2023, og arbeidsmiljøloven § 1-8 (1) fastslår at den som arbeider for og er underordnet en annen er arbeidstaker med mindre arbeidsgiver kan bevise at det er et selvstendig oppdragsforhold.

Foruten å innføre et skjerpet beviskrav, ble bestemmelsen endret for å synliggjøre de sentrale momentene som skal vektlegges i vurderingen av om det er et arbeidstakerforhold. For det første presiseres avhengighets- og underordningselementet i arbeidstakerforholdet. I tillegg lister bestemmelsen opp sentrale momenter som løpende og personlig arbeidsplikt. Hensikten er å gjøre det vanskeligere å omgå arbeidsgiveransvaret, og plattformer må dokumentere reell selvstendighet for de som utfører plattformtjenestene for å bruke oppdragskontrakter. På bakgrunn av denne lovendringen gikk tre sykkelbud organisert i Fellesforbundet til sak mot Wolt for feilklassifisering av matleveringsbud som selvstendig næringsdrivende oppdragstakere snarere enn ansatte arbeidstakere i juni 2024. Tingretten konkluderte med at budene var arbeidstakere på grunn av betydelig styring, maktubalanse og behov for vern. Dommen er anket, og er derfor ikke endelig avgjort.

Plattformenenes tilpasninger til de nye reglene

Våre intervjuer med plattformselskaper tyder på at de kjenner til den nye presiseringen i Arbeidsmiljøloven og problemstillingen omkring arbeidstaker versus oppdragstaker. Ingen av de kartlagte selskapene har så langt endret sine kontraktsformer, det vil si gått over til å ansette plattformarbeidere som en direkte følge av lovendringen. Enkelte selskaper har lagt inn tydelige formuleringer i kontraktene om at budene ikke er ansatt, mens andre har gått gjennom rutiner og retningslinjer for å dempe graden av styring og kontroll. Våre funn indikerer at dersom markedet eller regelverket krever det, kan plattformer være villige til å justere sine forretningsmodeller inkludert klassifisering av personene som utfører arbeidet. For beslutningstakere vil det være viktig å følge med på hvordan relasjonene mellom plattformselskapene og arbeids- og oppdragstakerne utvikler seg, og om det vil være behov for ytterligere regulering og håndheving for å sikre beskyttelse til de som har behov for et vern.

I dette notatet oppsummerer vi hovedfunn knyttet til hvordan relasjonen mellom plattformselskaper og de som utfører plattformarbeid arter seg – om den bærer preg av å være et arbeidsforhold eller et oppdragsforhold. Temaet berører grunnleggende spørsmål om arbeidslivets regler, rettigheter og rettferdig konkurranse.

Kaja Reegård er forskningsleder ved Fafo.

Johanne Stenseth Huseby er forsker ved Fafo.

Kristin Alsos er forskningssjef ved Fafo.