



Uber er trolig verdens største taxi-tjeneste, men eier ingen biler og har ingen ansatte sjåførere. Foto: Tero Vesalainen/Shutterstock

15.

Plattformarbeid – når ingen er sjef og ingen er ansatt:

Digital sosial dumping?

Elin Ørjasæter

Hello, I am Tatiana, I am 36 years old and live in Oslo. Ifølge nettsiden Care.com skal hun ha 100 kroner timen. Hun kan passe barn, aktivisere utviklingshemmede eller dusje gamle, skriver hun og hun har fem stjerners rating. Er dette fremtidens arbeidsliv, eller er det digital sosial dumping?



Elin Ørjasæter (f. 1962) er utdannet samfunnsgeograf og ansatt som dosent ved Høyskolen Kristiania. Hun har tidligere jobbet som fagforeningsforhandler, personaldirektør, headhunter i en rekke selskaper og som kommentator i dagspressen. Ørjasæter har utgitt en rekke bøker, i de senere år om personalledelse og arbeidsrett. Den siste boken, *Løsarbeidersamfunnet*, er skrevet sammen med Line Eldring i Fellesforbundet, en av landets fremste eksperter på sosial dumping. Foto: Christine Heim.

Da ordet «delingsøkonomi» kom inn i språket, forbandt nordmenn det gjerne med Uber og Airbnb. På Airbnb kan du leie private rom og leiligheter over hele verden, etter å ha lest hvordan andre leietakere vurderer vertskapet og boligen. Men både Airbnb og bildelingstjenester som Nabobil og Hyre handler om effektiv kobling mellom kunder og eiere av *kapitalvarer*. Denne artikkelen handler om effektiv kobling mellom kunder og eiere av *arbeidskraft*. Dette er det første viktige skillet i den såkalte delingsøkonomien, nemlig skillet mellom kapitalvarer og arbeid.

Uber er verdens største selskap for persontransport, men de eier ingen biler, og hevder selv at de ikke har en eneste ansatt sjåfør. De er blitt en utmerket taxi-tjeneste, men også et selskap som anklages for grov underbetaling og utnyttelse av sjåførene. «På den ene siden får forbrukerne bedre tjenester, men på den andre siden skaper plattformene brutalisering av arbeidslivet», skriver Arne Krokan i boken *Deling, plattform, tillit – perspektiver på delings- og plattformøkonomi*.¹

De store fordelene for kunder, og de potensielt store ulempene for arbeidstakere, skyldes dels teknologien. Men teknologien fungerer i en større sammenheng. Andelen folk som jobber, men ikke har fast jobb, har vokst i den vestlige verden. De kalles *prekariatet*. Begrepet er satt sammen av ordene «proletariat» og «prekær»: de som selger sin arbeidskraft, men aldri er trygge for sin inntekt. Prekariatet har korttidskontrakter eller er ringevikarer, frilansere og «konsulenter». Og de er det *permanent*. De veksler mellom arbeid og trygd, og ingen av delene er varige. Fritiden brukes på å skrive søknader, fylle ut skjemaer eller reise til et sted som gir midlertidig jobb.

Utviklingen av prekariatet som voksende samfunnsklasse er godt dokumentert, blant annet fra Eurofound og ILO.² Boken *The Precariat. The New Dangerous Class*³ av Guy Standing har bidratt sterkt til å sette diskusjonen om løsarbeidets vekst på dagsordenen, i så vel forskning som politikk. Den mer akademiske *Precarious Lives*⁴ (2018) av Arne Kalleberg beskriver hvordan disse menneskene ikke bare har usikre jobber, men også går glipp av offentlige velferdsgoder.

Hverken Guy Standing eller Arne Kalleberg er spesielt opptatt av delingsøkonomi. Men i diskusjonen er faren for et løsarbeidersamfunn et viktig politisk bakteppe. Det tilforlatelige ordet «delingsøkonomi» skjuler en måte å fordele arbeid på som *i seg selv* kan gi dårligere arbeidsforhold. De fleste forskere, både i Norge og utlandet, er enig om at ordet «delingsøkonomi» ikke passer på arbeidsplattformene. Ordet «formidlingsøkonomi» er bedre på norsk, og selve arbeidet kan heller kalles plattformarbeid.

Hva er egentlig plattformarbeid?

For å forstå hva plattformarbeid er, må vi først forstå hva den tradisjonelle ansettelsen er. Et vanlig arbeidsforhold, som ansatt i en bedrift, er et topartsforhold mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver. Det er arbeidsgiver som finner kundene som arbeidstaker skal betjene, og det er

¹ Krokan, A., *Deling, plattform, tillit – perspektiver på delings- og plattformøkonomi*, Cappelen Damm Akademisk 2018. Sitatet er fra innledningen på s. 15.

² Eurofound (2017), *Aspects of Non-Standard Employment in Europe*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, og se f.eks. ILOs årsrapport februar 2021.

³ Standing, G. (2011), *The Precariat. The New Dangerous Class*. Boken kom på norsk med tittelen Prekariatet. Den nye farlige klassen (2016).

⁴ Kalleberg, A. (2018), *Precarious Lives. Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*.

arbeidsgiver som bærer risikoen for hvor mye arbeid kundene etterspør til enhver tid. Et arbeidsforhold ser ut som vist i figur 15.1.

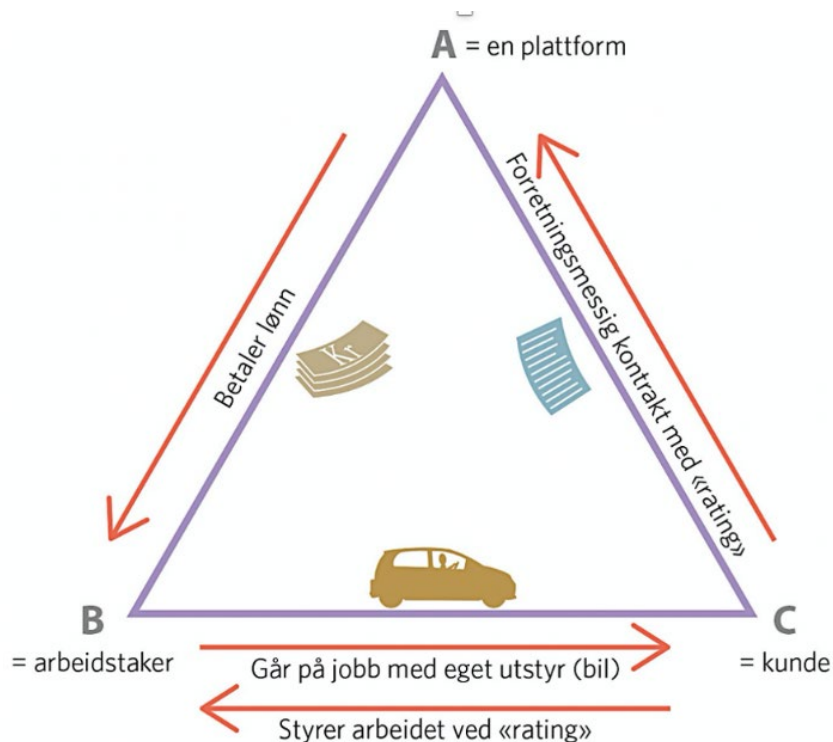


Figur 15.1 Hentet fra boken *Løsarbeidersamfunnet* av Line Eldring og Elin Ørjasæter, Cappelen Damm Akademisk 2018.

Plattformarbeidet, derimot, er et trepartsforhold der arbeidstaker og kunde finner hverandre direkte gjennom en IT-plattform, for eksempel en app. Bedriften som mellomledd, med sjefer av kjøtt og blod, er ikke lenger nødvendig. Den som eier plattformen, definerer seg gjerne som en teknologileverandør, ikke arbeidsgiver. Sjefen er blitt en algoritme.⁵ Og dermed begynner forviklingene. I den norske arbeidslivsmodellen er jo hele fundamentet for arbeidstakers rettigheter at det finnes en arbeidsgiver! I boken *Løsarbeidersamfunnet*⁶ har vi illustrert plattformarbeid som vist i figur 15.2 (og med Uber som tenkt eksempel).

⁵ Uttrykket at sjefen er en algoritme, stammer fra det berømte essayet *Apploitation in a City of Instaserfs. How the «Sharing Economy» Has Turned San Francisco into a Dystopia for the Working Class* av Andrew Callaway. «We do still have a boss», skriver Callaway. «It just isn't a person. It's an algoritm.»

⁶ Eldring, L. & Ørjasæter, E. (2018), *Løsarbeidersamfunnet*, Cappelen Damm Akademisk.



Figur 15.2 Hentet fra boken *Løsarbeidersamfunnet* av Line Eldring og Elin Ørjasæter, Cappelen Damm Akademisk 2018.

En Uber-sjåfør bestemmer selv når han vil jobbe. Når han setter seg i bilen, legitimerer han seg først gjennom appen. Deretter mottar han turer, og har 30 sekunder på seg til å si ja eller nei. Han får oppgitt passasjerens navn, henteadresse og «rating», men ikke hvor passasjerens skal. I teorien kan sjåføren si nei til turer der passasjerens har dårlig rating, men dette skjer nesten aldri. Passasjerene rater også sjåførene, og på et gitt (lavt) nivå av rating vil sjåføren falle ut av appen. Neste gang han vil kjøre, får han rett og slett ikke logget seg inn.

Ubers teknologi styrer «flåten» av biler mer effektivt enn de fleste drosjesentraler. Amerikanske forskere har funnet at kapasitetsutnyttelsen er 38 prosent mer effektiv enn i de vanlige drosjesentralene.⁷ Ved mange kunder og få sjåførere skruses prisene opp automatisk; det er dette som kalles «dynamisk prising» eller «surge pricing» på engelsk. Sjåførene trekkes altså til et område fordi de får bedre betalt, men de vet aldri hvor eller når dette skjer.⁸

Vilkårene for jobben er altså ikke synlige for sjåførene. Og her er vi ved et av de viktigste negative trekkene ved plattformarbeid. Algoritmen er hemmelig, også for dem som jobber for den. Lønna settes ensidig av app-eieren (Uber), uten forhandlinger, ja faktisk uten at sjåførene kan ha noen mulighet til å forstå *hvordan* utregningen av lønna vil skje. Det er svært langt fra reglene i den norske arbeidsmiljøloven der retten til informasjon og medbestemmelse er en av hovedpilarene, og der lønna jevnlig skal forhandles innen gitte frister gitt i lov og avtale.

⁷ Ifølge artikkelen *Disruptive change in the taxi Business. The Case of Uber* av Judd Cramer og Alan B. Krueger, NBER Working paper nr. 22083.

⁸ Ifølge artikkelen *Regulating flexibility. Uber's platform as a Technological Work Arrangement* av Sigurd M. Nordli Oppegaard.

Oppsummert: Uber opptre som den første og største av svært mange «arbeids-apper»: a) De kobler tjenesteyter og kunde med lavere transaksjonskostnader enn det som er vanlig i bransjen, b) algoritmen som styrer det hele, er hemmelig for dem som jobber for den, og c) plattformeier hevder at de kun leverer teknologi, og at det ikke har noe med arbeidsgiveransvar å gjøre.

Uber som arbeidsgiver

Hvordan er livet som Uber-sjåfør? Spør norske Tonje Ettesvoll, bosatt i California og mangeårig heltidsarbeidende for Uber. Hun ble intervjuet i en lokal TV-stasjon i San Diego våren 2020⁹ og beskrev hvordan lønna stadig ble skrudd nedover av Ubers hemmelige algoritme. En 40-timers arbeidsuke har blitt til 60-timers uke, for samme lønn. Før tok Uber 25 prosent av lønna, forklarte hun, nå tar de opptil 70. Da pandemien traff, fikk hun null hjelp fra Uber, men måtte selv betale for antibac og munnbind. Som næringsdrivende hadde hun ingen sykelønn, og hun ba alle seerne om å stemme nei til et lovforslag som ville gi Uber varig rett til å kalle sine sjåførere næringsdrivende. Men Tonjes standpunkt, at hun er arbeidstaker, tapte i den påfølgende delstatsavstemningen. Uber (og Lyft, en liknende tjeneste) hadde da brukt nærmere 200 millioner dollar i ren reklame for å overbevise Californias innbyggere om at sjåførene selv ønsket å være næringsdrivende. «*Det er feil*», sa Tonje på amerikansk TV, «*vi ønsker å være ansatt!*»

Det var rått parti. Uber, som andre dominerende plattformsselskaper, har klart å reise enorme mengder kapital for å utvide virksomheten sin. De kan finansiere både rettssaker og store PR-kampanjer. Sjåførene er vanlige folk, ofte med dårlig råd, som ikke har tilgang til informasjon om hverandre, som aldri treffer hverandre på jobb, og som heller ikke har rett til å etablere fagforening og kreve tariffavtale. Og hvorfor kan de ikke danne fagforening og kjempe for lønna på vanlig vis? Jo, nettopp fordi de er næringsdrivende, i hvert fall i California der saken altså ble gjenstand for en egen lov.

I Storbritannia har spørsmålet versert i rettssystemet i en årrekke, og i februar 2021 slo britisk høyesterett fast at Uber-sjåførene faktisk er arbeidstakere.¹⁰ Dermed vil de ha rett til minimumslønn etter britiske lønnsatser. Om siste ord er sagt, gjenstår å se, Uber er kreative, sterke og utholdende i sin kamp mot nasjonale arbeidervernlover.

Dette er ikke bare et spørsmål for nerder, selv om jusen om hva som er en arbeidstaker, kan være ganske nerdete.¹¹ En arbeidstaker er nemlig beskyttet av arbeidsmiljøloven, han har stillingsvern slik at han ikke kan sies opp uten saklig grunn. Han er videre dekket av statens sosiale sikkerhetsnett, på den måten at han får lønn under sykdom og dagpenger dersom han mister arbeidet. Å være arbeidstaker gir en helt annen økonomisk trygghet enn å være selvstendig næringsdrivende.

Hva som er en arbeidstaker i plattformøkonomien, var tema for et av kapitlene i den første stortingsmeldingen om plattformøkonomien.¹² Utvalget konkluderte med at den norske lovgivningen var god nok, og at spørsmålet om hvem som er arbeidstaker, skulle vurderes av domstolene, i hvert

⁹ Intervjuet på San Diego-kanalen Kusi News kan sees her: <https://www.kusi.com/ride-share-driver-says-vote-no-on-prop-22/>

¹⁰ Se f.eks. <https://www.bbc.com/news/business-56123668>

¹¹ Hva som er en arbeidstaker, har vært behandlet i flere høyesterettsavgjørelser. Vi gir en forklaring for ikke-jurister i boken *Løsarbeidersamfunnet*, s. 98–103. En juridisk gjennomgang finnes hos Marianne Jenum Hotvedt i artikkelen *Arbeidsgiveransvar i formidlingsøkonomien? Tilfellet Uber, Lov og Rett* 08/2016.

¹² NOU 2017: 4 *Delingsøkonomien, muligheter og utfordringer*.

enkelt tilfelle. Dette var i 2017, da vi ennå kalte det «delingsøkonomi». Samme år trakk Uber seg ut av Norge, etter en serie rettssaker knyttet til helt andre forhold, nemlig taxi-lovgivningen og skatteforhold.

Det vakte berettiget oppsikt da selveste sjefen i NHO, Kristin Skogen Lund, demonstrerte Uber-appen på VGTV i januar 2016. *Her ser vi en sjåfør, han heter Hans Erik og han kommer og henter meg om ett minutt*, forklarte hun,¹³ og viste seerne en frapperende enkel og kundevennlig bestillingsmåte. I bilen forklarte hun at *disse nyvinningene de kommer enten vi liker det eller ikke, de kreftene er sterkere enn politikk og organisasjoner og det som er ...* Sjåføren, Hans Erik, kunne fortelle VGTV at han hadde timelønn når han jobbet. Noen år og en forskningsrapport¹⁴ senere kan vi konstatere at både det norskklingende navnet og avlønningformen var lite typisk for Uber-sjåførere i Norge. I Uber er regelen å kjøre på en provisjon som varierer med algoritmens luner, og de aller fleste som kjører, er innvandrere.

Etter at Uber hadde trukket seg delvis ut av Norge, fikk regjeringen Solberg liberalisert lovgivningen rundt taxikjøring. Dermed kunne Uber komme for fullt tilbake. Feltet er nå åpnet for både Uber og en rekke andre plattformer.¹⁵ Om sjåførene er næringsdrivende eller ansatte etter norsk lovgivning, er fortsatt like uavklart.

Skjermbasert plattformarbeid

Sjåførtjenester, hundepass, dagmamma, flytting og bæring har en ting felles: De er stedsbasert. Det samme er budtjenester som Wolt, JustEat og Foodora, som blant annet bringer restaurantmat hjem til folk.¹⁶ Skjermbasert arbeid, derimot, kan utføres hvor som helst i verden. På verdensbasis sysselsetter skjermbasert plattformarbeid mange titalls millioner mennesker og har potensial til å skape kraftige endringer i arbeidsmarkedet.¹⁷

Online Labour, eller iLabour som det også kalles, er arbeidere som aldri møtes, som ikke er organisert og som konkurrerer globalt om timeprisen på enkle online arbeidsoperasjoner. På plattformer som Amazon Mechanical Turk, Upwork, Fiverr, Freelancer, Guru og PeoplePerHour kan du få kjøpt alle former for online arbeidskraft. De største tilbyderlandene er India, Bangladesh og USA.

Jeg våget meg inn på plattformen Upwork høsten 2017, fordi jeg skulle holde et viktig foredrag. Å brushe opp PowerPoint-presentasjoner er en av mange hundre tjenester som er å kjøpe på slike plattformer.

Valget mitt falt på Tania, en russisk jente som jobbet i Belgia og kostet 30 dollar i timen. Hun var dyrere enn de rumenske som lå rundt 15, for ikke å snakke om alle inderne der enkelte lå helt nede på 3 dollar timen. Hun hadde gode referanser fra tidligere kunder, og den samlede ratingen var god. Det

¹³ *Her tar NHO-sjefen omstridt Uber-bil*, VG og VGTV 1. januar 2016. Lesedato 20. mars 2021. <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/o04GR/her-tar-nho-sjefen-omstridt-uber-bil>

¹⁴ Se artikkelen *Uber in the Nordic countries. Challenges and Adjustments* av Sigurd M.N. Oppegaard, Anna Ilsøe, Kristin Jesnes, Bertil Rolandsson og Antti Saloniemi.

¹⁵ Se f.eks. Finansavisen 13. mars 2021, der de sammenligner priser fra taxi-aktørene Uber, Bolt, Jip, Norgestaxi og Oslo Taxi, der prisene for en tur varierte fra 48 kroner (Bolt) til 191 kroner (Oslo Taxi).

¹⁶ Både Wolt og Foodora utvider nå med dagligvarelevering, se Dagens Næringsliv 14. mars 2021.

¹⁷ Se f.eks. ILOs årsrapport februar 2021. Interesserte bør også følge The iLabour Project ved universitetet i Oxford, med egen nettside med god statistikk: <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/>.

er dette Rachel Botsman kaller «distribuert tillit», det at man kan føle seg trygg på helt fremmede folk fordi så mange andre har ratet dem.¹⁸ Hver uke fikk jeg mail fra «The Upwork team» som spurte om jeg følte meg trygg på at Tania ville levere som avtalt. Følte jeg meg *helt* trygg, *nokså* trygg, litt engstelig eller skikkelig urolig? Velg mellom fire smilefjes som illustrerer graden av «confident» eller «concerned».

I tillegg til disse jevnlige avsjekkene med smilefjes-valg fikk jeg også en ukentlig rapport om hvor mye tid hun hadde brukt på foilene mine. «*Have any dispute?*», spør the Upwork team. Ønsker jeg å klage, er jeg bare et lenketrykk unna Upworks kundesenter.

«*I just wanted to check in and see how it`s going*» stod det i atter en mail. Upwork-teamet anbefalte at jeg koblet meg til et system som sendte meg bilde av Tanias PC-skjerm hvert tiende minutt. Dette er Upworks «secret sauce», stod det; jeg fikk hundre prosent kontroll med Tania i den tiden hun fakturerte meg.

Igjen er vi ved et typisk trekk ved disse plattformene. For i tillegg til den distribuerte tilliten som oppnås ved rating, er det her snakk om tosidige markeder.¹⁹ Det er ikke bare jeg som kunde som er del av et marked når jeg velger tjenester. Tania velger også meg. Frilanseren «rater» nemlig sine kunder på samme måte som kundene rater frilanseren. Neste gang jeg velger frilanser på Upwork, vil alle se hvordan Tania ratet meg.

Det høres besnærende ut, at kunde og leverandør er likeverdige partnere som velger hverandre på bakgrunn av perfekt informasjon. Spørsmålet er hvordan det virker i praksis. For mens mailene haglet inn til meg med stadig mer innsmigrende forespørsler om hvordan jeg kunne rate og overvåke Tania eller klage på timeantallet hennes, fikk Tania bare en eneste mulighet til å rate meg. Det vet jeg fordi vi skypet for å bli bedre kjent. Vi mennesker er nemlig sosiale dyr; Tania og jeg begynte å like hverandre. Da hun var ferdig med oppdraget og jeg skulle skrive en anbefaling på Upwork, fant jeg ikke frem på sidene. Så da var det å skype igjen, nå for å be om hjelp så jeg fikk gitt henne en god referanse.

«*Det er typisk*», freste Tania, «*Det er kjempelett for kundene å klage på meg, men en masse tastetrykk unna hvordan de skal si noe positivt. Nå har jeg sju kunder som ikke har lagt igjen referanse i det hele tatt, det ser jo ut som de er misfornøyde! Og så finner de bare ikke frem! Upwork er brilliant for deg. Og dårlig for meg.*»

Når sjefen er en app

I den store forskningsrapporten *Når sjefen er en app*²⁰ fant forskningsstiftelsen Fafo ut at det var svært få nordmenn (og norsk-bosatte utlendinger) som benyttet seg av slike globale plattformer for å tjene penger. Men i NOU 2017: 4 *Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer* spås det at norske frilansere som jobber ved en datamaskin, vil få en helt ny konkurransesituasjon i årene fremover.

¹⁸ Botsman er referert i boken *Deling, plattform, tillit – perspektiver på delings- og plattformøkonomi* av Arne Krokan, Cappelen Damm Akademisk 2018. Se kapittel 6: «Tillit som grunnlag for delingsøkonomien».

¹⁹ Boken *Deling, plattform, tillit* av Arne Krokan, Cappelen Damm Akademisk 2018, gir en god forklaring på begrepene tosidige markeder og distribuert tillit.

²⁰ Se Fafo-rapport 2017:41, *Når sjefen er en app*, av Kristine Alsos, Kristin Jesnes, Beate Sletvold Øistad og Torstein Nesheim.

Møtet med Tania gav meg en kalddusj på alle norske frilanseres vegne. For jeg har aldri fått så høy kvalitet igjen for så lite penger.

Tre år senere gikk jeg igjen inn på Upwork med et oppdrag. Oppdraget ble løst av en inder, og nå ble han konstant overvåket av meg gjennom skjermdumper hvert tiende minutt, uten at jeg hadde bedt om det. Funksjonen var blitt standard i Upworks plattform. Men nå hadde jeg fått blod på tann, etter den hyggelige kontakten med Tania tidligere. Jeg forsøkte å få kontakt med de mange leverandørene som meldte seg på det lille oppdraget jeg la ut. Jeg forklarte at jeg var forsker og ønsket et intervju til en artikkel om plattformarbeid. Intervjutiden ville bli betalt på samme måte som et oppdrag, skrev jeg videre. Men i denne innledende mailen oppgav jeg også e-postadressen min, med oppfordring om å kontakte meg der. Og da jeg skrev mailen min, poppet det opp en autogenerated advarsel: Mente jeg virkelig det var trygt å gå utenom Upworks kommunikasjonskanaler?

Samtlige tilbydere, fra tre verdensdeler og fire forskjellige land, avsto min forespørsel. Avslagene, på Upworks egen plattform, var høflige, men kontante. En av frilanserne kontaktet meg faktisk på mail, og sa tydelig fra at jeg ikke kunne forvente at *noen* frilansere ville sette sitt forhold til Upwork i fare gjennom å snakke med en forsker, og det utenfor Upworks egen plattform!

Jeg savnet den direkte og uredde Tania, og ringte henne, ettersom jeg fortsatt hadde telefonnummeret. I løpet av de tre årene siden sist var Tania blitt arbeidsgiver, hun formidlet russiske, hviterussiske og ukrainske designere til vesteuropeiske kunder. For henne var det et solid hopp oppover i verdikjeden, og hun fortalte litt lattermild om hvor merkelig det var å plutselig skulle sjefe over folk. Tanias etablering hadde ikke vært mulig bare for få år siden. Hun leier nå programvare som muliggjør at hun overvåker sine «arbeidere», akkurat slik hun selv ble overvåket. Programvaren gjør mye av det samme som Upwork-teknologien, blant annet slik at kundene rater hennes arbeidere. Tania er et eksempel på hvor flytende begrepet plattformøkonomi er. I realiteten handler det om en storstilt digitalisering i alle ledd, som gjør det mulig for en liten aktør som Tania å koble billige leverandører i Øst-Europa med godt betalende bedriftskunder i Vest-Europa.

Ansetter du dem, da? spurte erke-nordmannen Elin. Tania forsto ikke spørsmålet. Hva mente jeg? De var jo som Upwork, hundre prosent prosjektbasert? Selvfølgelig. Og modellen hadde ikke vært mulig for bare tjue år siden.

The Online Workers Index overvåker alt hjemmebasert online-arbeid i verden. Upwork er trolig smørsiden. De store plattformene som benyttes av Google, Facebook og Amazon, er mer brutale. I boken *Ghost Work*²¹ avslører forfatterne den store, skitne hemmeligheten om «artificial intelligence»: Amazon, Google og Microsoft virker så smarte bare fordi algoritmene deres mates døgnet rundt av billig, menneskelig arbeidskraft. Disse «spøkelsesarbeiderne» utfører det som på engelsk kalles «piece-work» – enkle, gjentagende, bittesmå arbeidsoppgaver i rasende fart. En indisk kvinne logger seg på om morgenen når barna er sendt til skolen, gir en pris til auksjonen om arbeidskraft og sorterer så penis-bilder i rekordtempo og får stykkpris-betalt. Penis-bilder? Ja, for eksempel. Facebook luker jo automatisk ut alt som ligner på en dick-pic. Men en gang iblant er det ikke en penis, men en banan,

²¹ Gray, M. og Suri, S. (2019), *Ghost Work. How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass*.

eller en tommel. Det er dette den indiske kvinnen kontrollerer. Og hun er en av millioner som jobber på denne måten.

Andre kan tilpasse logoer i sanntid når en kunde skal lage en google-annonse, eller bekrefte at en Uber-sjåfør er den han er, ved identifisering, selv om han kanskje tok skjegget kvelden før. Hver gang AI-maskinen trenger hjelp, fyker «piecen» av arbeid til et menneske som sitter et sted i et hjørne av soverommet sitt og jobber for luselønn. Det er disse som utgjør en «new global underclass» ifølge forfatterne av *Ghost Work*.

Forfatter og professor Saiph Savage har studert omfanget av denne type arbeid i USA. Hun fant at om lag 250 000 amerikanere har sin hovedinntekt her. Mange jobber for verdens rikeste AI-laboratorier og tjener selv rundt to dollar timen. Hvorfor trodde du egentlig at Alexa mestrer alle amerikanske dialekter like godt? Jo, fordi fattige amerikanere i alle dialektregioner har lært henne det. For to dollar timen. Ikke rart at Alexa blir smartere og smartere for hver uke som går.²²

Storstilt digitalisering

Plattformarbeidet har altså utviklet seg fra å være dominert av enkel tjenesteyting (som bud- og sjåførtenester) til å bli en del av store bedrifters arbeidskraft-pool. «*Det er nærliggende å tro at tradisjonelle virksomheter vil overta løsninger som skapes av plattformene og at dette ikke bare vil kunne gjelde teknologi, men også tilknytningsformer*», het det i Fafo-rapporten. Det var også et viktig poeng i Line Eldrings og min bok *Løsarbeidersamfunnet*. Når stadig mer arbeid organiseres gjennom digitale plattformer, blir ordet «plattformarbeid» snart like avleggs som «delingsøkonomi» er i dag.

Fortsatt finnes det budfirmaer som fordeler jobber om morgenen ved å snakke med sjåførene. Når all verdens store transportselskaper har implementert plattformdistribusjon av arbeid, og mindre selskaper kan leie den samme teknologien (slik Tania gjør med skjermarbeid), vil det gammeldagse budfirmaet bli priset ut av ethvert oppdrag. Og hva er da vitsen med å ha sjåførene ansatt? «Contracting», altså å kjøpe tjenesten fra sjåfører som er næringsdrivende, er mer nærliggende. Plattformene i sin råde og uregulerte form har kraft til å endre arbeidslivet slik vi kjenner det. «*Når barna mine blir voksne, vil begrepet «fast jobb» være dødt*», sier professor Rachel Botsman i et intervju med Arne Krokan.²³

Fellesnevneren er altså at plattformene senker transaksjonskostnadene mellom kjøper og selger av arbeidskraft: Men der stopper også likheten mellom de mange, nye plattformene. Mens Care.com foreløpig ser ut som ren digital sosial dumping, er en annen plattform for omsorgsarbeid, Nyby.no, en lovlydig og innovativ samarbeidspartner for norske kommuner. Mens sykkelbudene i Wolt og JustEat er næringsdrivende, er om lag halvparten av Foodoras syklisters ansatte med tarifflønn.

Wecclean og Freska definerer seg som ordinære renholdsselskaper, selv om pressen gjerne har omtalt dem som en del av delingsøkonomien. Disse to selskapene har ansatte med tarifflønn. Vaskehjelp.no,

²² Se artikkelen *AI Needs to Face up to its Invisible Worker Problem* av Will Douglas Heaven, et intervju med Saiph Savage – https://www.technologyreview.com/2020/12/11/1014081/ai-machine-learning-crowd-gig-worker-problem-amazon-mechanical-turk/?utm_medium=tr_social&utm_campaign=site_visitor.unpaid.engagement&utm_source=Twitter#Echobox=1616197943

²³ Min oversettelse av det hun sa: The notion of a traditional job will be dead. Se videoen på YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=iwFqisJjZw4>

derimot, definerer seg selv som et plattformsselskap som kun kobler næringsdrivende med kunder. Men her viser kombinasjonen av norsk lovgivning (allmengjøring av tariffavtale) og moderne teknologi seg som en vinneroppskrift: Appen gjør at det er umulig å avtale lavere betaling enn tarifflønn. Kunde og renholder kan altså avtale høyere lønn i appen, men ikke lavere.²⁴ Teknologileverandøren vaskhjelp.no tar seg av momsinnkreving og momsinnbetaling, samt yrkesskadeforsikring for alle renholdere og oppdragsforsikring for alle kunder. Fordi all betaling går gjennom appen, lar det seg altså gjøre å hvitvaske hjemmevaskemarkedet, som i alle år har vært dominert av svart arbeid.

Det særegne med appenes inntreden på det nordiske arbeidsmarkedet er at flere av dem *erkjenner* at de er arbeidsgivere, ikke bare teknologileverandører. «*Slik modererer den nordiske modellen de mest brutale elementene i plattformene*», forklarer Fafo-forskeren Kristin Jesnes.²⁵ Foodora er her det beste eksemplet på at det nytter å organisere seg. Nettopp fordi de var ansatte, ikke næringsdrivende, kunne de gå til streik, oppnå stor sympati for saken sin og ende opp med vesentlig bedre arbeidsbetingelser etter streiken²⁶. Men fasiten er ikke gitt. Våren 2021 kunne avisa Klassekampen fortelle at om lag halvparten av Foodoras sjåfører fortsatt var næringsdrivende, og at konkurransen fra Wolt (budfirma med samme type virksomhet) var hard.²⁷

Foreløpig forskning viser at de menneskene som blir rammet av sosial dumping i den tradisjonelle økonomien, også blir det i plattformøkonomien. Da Transportøkonomisk institutt analyserte det etablerte drosjemarkedet i Oslo, konkluderte de med at det grunnleggende problemet var overskudd av arbeidskraft med lav kompetanse. Det var unge menn, innvandret fra Øst-Europa, Afrika, Midtøsten og Sentral-Asia. Da Nordisk ministerråd undersøkte arbeidsforholdene for Uber-sjåfører i Norge, kom de til nøyaktig samme konklusjon. «*Uber rekrutterer arbeidskraft fra en allerede marginalisert del av arbeidsstyrken*», heter det i rapporten.²⁸

Er det mulig å få med seg det beste i teknologien – de lave transaksjonskostnadene – med det beste i norsk arbeidsliv? Det blir et av spørsmålene for enda et utvalg nedsatt av Solberg-regjeringen. Temaet for utvalget, som ledes av arbeidsrettseksperten Jan Fougner, er «*fremtidens arbeidsliv*». Digitalisering generelt og plattformarbeid spesielt blir garantert en viktig del av rapporten, som var lovet våren 2021. Dette utvalget har mandat til å foreslå lovendringer, trolig nettopp for å unngå digital sosial dumping.

For NHO-sjefen Kristin Skogen Lund tok dundrende feil da hun hevdet at «*disse nyvinningene de kommer enten vi liker det eller ikke, de kreftene er sterkere enn politikk og organisasjoner og det som er*» ... Det var overraskende defensivt sagt av en NHO-sjef. For «*disse nyvinningene*» skal selvfølgelig

²⁴ Ettersom renholderne er næringsdrivende, ville lavere avlønning ikke vært ulovlig. Men tarifflønnen har satt et lønngulv som vaskhjelp.no har valgt å forholde seg til.

²⁵ Resonnementet utdypes i den vitenskapelige artikkelen *Employment Models of Platform Companies in Norway. A Distinctive Approach* (2019). En mer allment tilgjengelig artikkel om den samme forskningen finnes i Arbeidslivet.no, der Alf Tore Bergsli har referert Jesnes' artikkel i teksten *Den norske modellen temmer digitalt løsarbeid* – <https://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Ansettelsesformer/Den-norske-modellen-temmer-digitalt-løsarbeid/>

²⁶ Se Ørjasæter i *Nettavisen*, 20. august 2019, «*Streiken i Foodora handler om timelønn og HMS*» –

<https://www.nettavisen.no/okonomi/streiken-i-foodora-handler-om-timelonn-og-hms/s/12-95-3423832191>

²⁷ Klassekampen 30. april 2021, *To skritt fram og ett tilbake*.

²⁸ Sitat fra sammendraget av artikkelen *Gig- og plattformøkonomien i den norske arbeidslivsmodellen. Forutsetninger og konsekvenser. En casestudie av Uber Black i Oslo* av Sigurd M. Nordli Oppegaard i *Søkelys på arbeidslivet*, nr. 3/2020 s. 168–182.

møtes med politiske reguleringer. Det er fullt mulig å sette rammene rundt teknologien slik at vi får det beste ut av den, *uten* å ende i et samfunn med digital sosial dumping.

Det diskuteres over hele verden

Akademikere, fagforeningsfolk og politikere over hele verden diskuterer hvordan ny teknologi har kraft til å ødelegge arbeidslivet slik vi kjenner det. Men også kraft til å skape en vidunderlig ny verden der mennesket er frigjort fra arbeidet fordi datamaskinene gjør jobben. Guy Standing, han som gjorde ordet «prekariatet» kjent, mener løsningen er et «paradis-samfunn» der alle får borgerlønn. Andre er pessimister, som Arne Kalleberg, som skriver at «*det er lett å male frem dystopier, bare ved å gjøre ytterligere fremskrivninger av pågående trender*». ²⁹ Den norske professoren Jon Arild Johannessen tilhører dystopikerne, ved å beskrive en fremtid med to store, fattige underklasser: prekariatet som går fra oppdrag til oppdrag, og de fattige arbeidende med mange jobber parallelt (den engelske termen er «the working poor»). ³⁰

Det er lett å henfalle til ytterpunktene, som å beskrive et «paradis-samfunn» eller ensidig voksende ulikhet og fattigdom. Jeg er forsiktig optimist og tror på de små skritt og stadig politisk tilpasning og regulering. De tillitsvalgte i Foodora forsøker nå å tvinge konkurrenten Wolt til å ansette sine sykkelbud, noe som burde være mulig å få til gjennom det norske rettssystemet. I så fall vil konkurransen mellom Foodora og Wolt skje på like vilkår, og det vil fortsatt være mulig å få bedre lønns- og arbeidsvilkår gjennom tarifforhandlinger.

I den store verden har de usynlige, underbetalte skjerarbeiderne startet fagorganisering. ³¹ Unge, idealistiske akademikere som Saiph Savage insisterer på å synliggjøre dem og gi dem tilgang til plattformer de kontrollerer selv. ³² «*Delingsøkonomien er den digitale økonomiens Janus-ansikt*», skrev Arne Krokan. Den romerske guden Janus vokter Romas porter, med to ansikter, ett vendt fremover og det andre bakover. Janus er blitt symbolet på alle tings dobbelthet og tvetydighet. Teknologien i seg selv er verdinøytral. Om plattformene blir til velsignelse eller ødeleggelse, er opp til oss selv, som velgere i demokratiske samfunn med rett til frie valg, fri forskning og fri fagorganisering.

²⁹ Kalleberg, A. (2018), *Precarious Lives. Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*, s. 197 (min oversettelse).

³⁰ Jon Arild Johannessen, *Hvordan blir framtidens arbeidsliv*, i Kunnskapsmagasinet Kristiania – <https://kunnskap.kristiania.no/2019/10/30/hvordan-bli-framtidens-arbeidsliv/>

³¹ Se f.eks. artikkelen i *The Verge* om dette i januar 2021 – <https://www.theverge.com/2021/1/25/22243138/google-union-alphabet-workers-europe-announce-global-alliance>

³² Se hennes hjemmeside på <http://www.saiph.org/>