

Mellom regulering og skalering: Hvordan digitalisering og ny teknologi endrer premissene for det norske arbeidslivet

*En studie av utviklingstrekk ved regulering av
plattformøkonomien - via Foodora*

Julie Benedicte Bøye

Masteroppgave i statsvitenskap

45 studiepoeng

35 854 ord

Høst 2022

Institutt for statsvitenskap

Det samfunnsvitenskapelige fakultet



Forord

Jeg startet prosjektet med stor glede og entusiasme. Det viser seg imidlertid at engasjement og lidenskap er som alt annet i livet, ferskvare, og må pleies over tid. Når prosjektet nå ferdigstilles er det med lærdommen om at forpliktelse ikke handler om å gjøre noe uavbrutt, men å starte igjen og igjen. Et knippe personer har vært helt avgjørende for gjennomføringen av prosjektet, og fortjener en stor takk.

Først og fremst tusen takk til min veileder Jonas Lund-Tønnesen, for all tid som du har brukt på dette prosjektet. Takk for alle gjennomlesninger, konstruktive tilbakemeldinger og oppløftende ord. Rausheten du har vist, har betydd mye for min gjennomføringsevne.

En stor takk må også rettes til informantene i oppgaven. Jeg er svært takknemlig for at dere har gitt av deres tid til dette prosjektet.

En viktig rolle har også min trygge havn av venner og familie spilt. Takk for korrekturlesing, kanelboller og klatreturer. En spesiell takk til min søster Ida, og til mamma og Anders for deres tålmodighet, og for at dere alltid har stilt med åpent hus, fiskemiddager og fyr i peisen.

Alle feil og mangler er mine egne.

Oslo, november 2022

Sammendrag

Denne studien gir et nærmere innblikk i teknologien og digitaliseringens rolle i den norske arbeidslivsmodellen, med særlig vekt på plattformer som formidler arbeidsoppdrag. Gjennom denne masteroppgaven har jeg forsøkt å besvare den følgende problemstillingen: *«hvordan endrer plattformøkonomien forutsetningene for den norske arbeidslivsmodellen, og hvilke utviklingstrekk ved regulering av ny teknologi kan forklares i lys av introduksjonen av plattformselskapet Foodora?»*.

Studien tar utgangspunkt i NOU 2017:4 «Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer», og NOU 2021:9 «Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv» og intervjudata fra henholdsvis Foodoras bud, ansatte i Foodora Norge og representanter fra arbeidslivsorganisasjonen Virke. Ambisjonen er at studien potensielt kan bidra til bedre og bredere forståelse av samhandlingen som foregår i skjæringspunktet mellom arbeidsliv, digitalisering og regulering. Det empiriske materialet fra dokumenter og dybdeintervju har jeg analysert ved å benytte et teoretisk rammeverk bestående av henholdsvis responsiv regulering, og historisk institusjonalisme.

Sentralt i plattformøkonomiens forretningsmodell står premisset om å benytte teknologi og tilgang til oppdragstakere som er villig til å ta tidsbegrensede oppdrag på kort varsel og levere ett tilfredsstillende produkt til tjenestens sluttbruker. En sentral bekymring har derfor vært at selskaper av denne typen kunne uthule den norske modellen (Eldring & Ørjasæter, 2018; Thelen, 2019). Min undersøkelse tyder heller på at Foodoras driftsmodell, hybridmodellen, har vært bidragsytende til tariffavtalen som ble undertegnet mellom partene i 2019, og er en institusjonell endring som vil påvirke det norske arbeidslivet over tid.

I lys av teorien om responsiv regulering demonstrerer Foodora hvordan plattformen opptrer som en responsiv aktør gjennom en fase av selvregulering, i en periode, og i et landskap, der plattformøkonomien fremstår som fullstendig uten formell regulering. Innføringen av plattformselskapet Foodora, viser også et annet viktig trekk, nemlig at både plattformmodellen og den norske modellen er plastiske arbeidsmodeller kapable til å ta innover seg ny innovasjon i vår tid.

Innholdsfortegnelse

FORORD	II
SAMMENDRAG	III
1 INNLEDNING	2
1.1 PROBLEMSTILLING	3
2 DEN NORSKE ARBEIDSLIVSMODELLEN OG PLATTFORMØKONOMIEN	5
2.1 DEN NORSKE ARBEIDSLIVSMODELLEN	5
2.1.1 DET NORSKE PARADOKSET	6
2.1.2 FRONTFAGET OG AKTIV ARBEIDSMARKEDSPOLITIKK	7
2.1.3 KOLLEKTIVE AVTALER, LØNNSDANNELSER OG TARIFFOPPGJØR	7
2.1.4 DEN NORSKE MODELLEN OG STREIKERETTEN SOM EN REGULERENDE KRAFT	8
2.1.5 FAST ANSETTELSE OG STANDARDARBEIDSFORHOLDET	9
2.2 TEKNOLOGI OG DIGITALISERING	10
2.3 DELING-, "GIG"-, OG PLATTFORMØKONOMI – ET DEFINISJONSMESSIG RAMMEVERK.....	11
2.3.1 PLATTFORMSELSKAP OG PLATTFORMØKONOMI	14
2.3.2 ULIKE TILKNYTNINGSFORMER PÅ DIGITALE PLATTFORMER.....	17
2.3.3 DET NORSKE PREKARIATET	19
2.4 FOODORA – RAMMEVILKÅR, VIRKSOMHET OG SKALERING	21
2.4.1 FOODORA-MODELLEN.....	21
2.5 KONKLUSJON.....	22
3 TEORETISK RAMMEVERK	23
3.1 REGULERINGSTEORI OG PLATTFORMØKONOMI.....	23
3.1.1 HVA ER REGULERING – ET TEORETISK OPPHAV	24
3.1.2 REGULERING – EN DEFINISJON.....	25
3.1.3 RESPONSIV REGULERING	28
3.1.4 MELLOM SANKSJONERING OG SELVREGULERING	29
3.1.5 PLATTFORMØKONOMI OG RESPONSIV REGULERING.....	32
3.2 HISTORISK INSTITUSJONALISME: STIAVHENGIGHET, KRITISKE VEIKRYSS OG FORUTGÅENDE BETINGELSER	33
3.2.1 INSTITUSJONELL TEORI OG BEGREPET INSTITUSJON DEFINERT	33
3.2.2 HISTORISK INSTITUSJONALISME	34
3.2.3 STIAVHENGIGHET OG KRITISKE VEIKRYSS.....	35
3.2.4 'CRITICAL JUNCTURES' SOM EN MÅLBAR ENHET	37
3.2.5 FORUTGÅENDE BETINGELSER.....	38
3.3 EMPIRISKE FORVENTNINGER	40
3.3.1 STIAVHENGIGHET	40
3.3.2 KRITISKE VEIKRYSS.....	40
3.3.3 FORUTGÅENDE BETINGELSER.....	41
3.4 KONKLUSJON.....	42

4	<u>METODE</u>	43
4.1	INNLEDENDE ARBEID	43
4.1.1	UTVIKLING AV FORKUNNSKAPER	45
4.2	DATA OG DATAINNSAMLING	45
4.3	DOKUMENTER	46
4.3.1	GJENNOMFØRING AV DOKUMENTANALYSE	48
4.4	INTERVJUER OG VALG AV INTERVJUMETODE	49
4.4.1	VALG AV INFORMANTER, OG UTFORDRINGER UNDERVEIS	50
4.4.2	OPPBYGNING AV INTERVJUGUIDE OG VALG AV SPØRSMÅL	54
4.4.3	GJENNOMFØRING AV INTERVJU	58
4.5	FREM GANGSMÅTE: Å BYGGE EN ANALYSE BASERT PÅ HISTORISK INSTITUSJONALISME	59
4.6	VALIDITET OG RELIABILITET	59
4.6.1	VALIDITET	60
4.6.2	RELIABILITET	61
4.6.3	ETISKE HENSYN	62
4.7	KONKLUSJON	63
5	<u>EMPIRI</u>	64
5.1	“FOODORA-MODELLEN”: EN FOREGANGSMODELL?	64
5.2	REGULERING VS. SKALERING	66
5.2.1	TILKNYTNINGSFORMER OG VIRKSOMHETSORGANISERING	67
5.2.2	FLEKSIBILITET VS. FORUTSIGBARHET	71
5.3	«ROSA-STREIKEN» - EN FORM FOR NYBROTTSARBEID?	76
5.4	TARIFFAVTALEN – SYMBOLIKK OG LØNN	79
6	<u>ANALYSE</u>	85
6.1	RESPONSIV REGULERING OG PLATTFORMØKONOMI	85
6.1.1	REGULERING SOM EN PLASTISK FORMFORANDRING: UTVIKLINGSTREKK I LYS AV FOODORA	86
6.1.2	Å FORSTÅ FOODORA VIA RESPONSIV REGULERING	89
6.1.3	MOTIVER FOR SELVREGULERING	91
6.2	HISTORISK INSTITUSJONALISME	92
6.3	STIAVHENGIGHET	93
6.3.1	DEN NORSKE ARBEIDSLIVSMODELLEN SOM EN ETABLERT STI	94
6.4	KRITISKE VEIKRYSS	96
6.4.2	FORUTGÅENDE BETINGELSER	96
6.4.3	KRITISK VEIKRYSS: DISRUPSJON I MARKEDET?	97
6.4.4	KRITISK VEIKRYSS: ROSASTREIK OG HYBRIDMODELL	102
7	<u>KONKLUSJON</u>	105
8	<u>LITTERATUR</u>	108
9	<u>VEDLEGG</u>	117
9.1	VEDLEGG 1: INFORMASJONSSKRIV OG SAMTYKKESKJEMA	117

9.2	VEDLEGG 2: INTERVJUGUIDE: FOODORA, HQ	121
9.3	VEDLEGG 3: INTERVJUGUIDE: FOODORA, BUD	125
9.4	VEDLEGG 4: INTERVJUGUIDE: ARBEIDSLIVSORGANISASJONER.....	129

1 Innledning

Digitalisering handler om å bruke teknologi til å fornye, forenkle og forbedre.

Digitaliseringens vy handler om å gjøre spesialisert teknologi enkelt og tilgjengelig på en allmenn plattform. Slik at digitalisering kan gjennomsyre kommunikasjon og tjenester i dagen moderne samfunn og økonomi (NOU 2017: 4, s. 33). Digitalisering påvirker allerede samfunns-, nærings og arbeidsliv på en rekke måter, og vil etter alle trender og prediksjoner være en viktig kraft for samfunnsendring i kommende år (NOU 2017: 4, s. 33). Teknologiske fremskritt gjør seg gjeldene i mange områder av samfunnslivet, og kan i beste fall føre til effektivisering og tjenesteutvikling. Medaljens bakside er likevel teknologisk utvikling som beveger seg i så stor hastighet at regulering av nye digitale plattformer ikke holder tritt, og vakuum oppstår (Lund-Tønnesen, 2022; Mandel, 2009, s. 75–76). Dette fordi eksisterende regulatorisk rammeverk ikke rommer ny digital og teknologisk innovasjon.

Det siste tiåret har den såkalte plattformøkonomien, særlig kjent gjennom store internasjonale selskaper som Uber og Airbnb, men også Wolt og Foodora etablert seg i det norske markedet. Effektiv og brukervennlig teknologi har raskt funnet sin vei til norsk forbrukere, og skapt engasjement og samfunnsdebatt både fra med tanke på forbruker-, arbeids-, og regulerings-, perspektiv (Alsos et al., 2017).

Denne studien gir et nærmere innblikk i teknologien og digitaliseringens rolle i den norske arbeidslivsmodellen, med særlig vekt på plattformer som formidler av arbeidsoppdrag. Oppgaven benytter plattformselskapet Foodora som et case av et plattformselskap, opererende i den norske arbeidslivsmodellen. Selve oppgaven tar for seg spørsmålet om hvordan plattformøkonomien endrer forutsetningene for den norske arbeidslivsmodellen. Videre vurderes hvilke utviklingstrekk ved regulering av ny teknologi kan forklares i lys av introduksjonen av plattformselskapet Foodora.

Mange plattformselskaper skaper en rekke nye utfordringer. I mange slike plattformer kan de ansatte som en egen satellitt, alene i jobben og isolert fra kollegene sine. I oppgaven studerer jeg om kollektiv organisering er mulig for sykkelbud som ikke møtes for å spise lunsj i løpet av en arbeidsdag, og hvorvidt ny teknologi eroderer trepartssamarbeidet. Ambisjonen er at studien potensielt kan bidra til bedre og bredere forståelse av samhandlingen som foregår i skjæringspunktet mellom arbeidsliv, digitalisering og regulering.

1.1 Problemstilling

Denne oppgaven ønsker å belyse hvordan digitalisering og ny teknologi endrer forutsetningene for det norske arbeidslivet, og hvilke utviklingstrekk ved regulering av ny teknologi kan beskrives i lys av introduksjonen av plattformselskapet Foodora.

Studien vil oppnå dette ved å svare på et todelt forskningsspørsmål. I første omgang gjøres det et forsøk på å beskrive og forklare de drivende mekanismene i teknologiutvikling og mulig påvirkning for norsk arbeidsliv. Dernest vil studien forsøke å forklare de konkrete trekkene ved plattformøkonomien som opptrer som en katalysator for regulering. Forskningsspørsmålet formuleres derfor som følger:

«Hvordan endrer plattformøkonomien forutsetningene for den norske arbeidslivsmodellen, og hvilke utviklingstrekk ved regulering av ny teknologi kan forklares i lys av introduksjonen av plattformselskapet Foodora?».

For å kunne besvare min problemstilling forutsetter oppgaven god kontekst og bakgrunnskunnskap. Jeg vil derfor starte med en gjennomgang av plattformøkonomien, der det redegjøres for begrepsbruk, historikk, samt kontekstualisere oppgaven i tilhørende forskningslitteratur. Både plattformøkonomien og mulige reguleringer er imidlertid omfattende. Det presiseres innledningsvis at jeg i denne oppgaven vil ta for meg plattformer som yter bruk av arbeidskraft, og dertil hørende regulering som treffer skjæringspunkt mellom arbeidsliv og ny virksomhetsorganisering.

Kapittel tre vil redegjøre for det teoretiske rammeverket. Teorier om responsiv regulering, og historisk institusjonalisme vil utgjøre en sentral del av det teoretiske bidraget. Responsiv regulering vil hjelpe meg til å beskrive funnene i min analyse på et deskriptivt nivå. Ettersom historisk institusjonalisme tilhører en stor forskningsvitenskaplig fagtradisjon har jeg valgt å sette søkelys på tre innflytelsesrike konsepter fra denne teoriretningen, henholdsvis: kritiske veikryss, stivhengighet og forutgående betingelser. Disse konseptene gir meg dermed mulighet til å spore politisk endring og stabilitet over tid, samt et verktøy for å analysere hvordan historien påvirker digitalisering og teknologiutvikling.

Jeg vil deretter redegjøre for metode og fremgangsmåte, hvilke metodiske valg som er tatt underveis i oppgaven, samt reflektere over de metodiske utfordringer som oppstår i arbeid

med case der datagrunnlaget utgår fra dokumentanalyse og semi-strukturerte intervju. Det vil vies betydelig plass til refleksjon omkring validitet og relabilitet.

I kapittel fem, vil jeg presentere de empiriske funnene. Funnene bygger på bygger på data utledet fra offentlige dokumenter, høringsinnspill, bøker og de offentlige utredningene NOU 17:4 «Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer», samt NOU 21:9 «Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv». Videre består empirikapittelet av dybdeintervju med informanter fra Foodora Norge, arbeidslivsorganisasjonen Virke og Foodoras bud. I kapittel seks vil jeg analysere de innsamlede dataene og konkludere funnene i kapittel syv.

2 Den norske arbeidslivsmodellen og plattformøkonomien

Dette kapitlet er todelt. Den første delen av kapitlet tar for seg kjennetegnene og utviklingstrekkene ved den norske arbeidslivsmodellen. Deretter vil kapitlet redegjøre for trekk ved plattformøkonomi og plattformselskap, redegjøre for ulike definisjoner og trekke det globale fenomenet omkring plattformer ned til en nasjonal kontekst. Videre vil jeg gi en kontekst til plattformselskapet Foodora. Målet er å gi leseren et bilde av hvordan den norske modellen og plattformøkonomien har utviklet seg i delvis overlappende landskap. Dette vil gi en bedre forutsetning inn i den videre analysen av hvordan plattformøkonomien endrer forutsetningene for den norske arbeidslivsmodellen, og hvorvidt utviklingstrekk ved regulering av ny teknologi kan beskrives i lys av introduksjonen av plattformselskapet Foodora.

2.1 Den norske arbeidslivsmodellen

Den norske modellen fremstilles ofte via samspillet mellom partene i arbeidslivet, offentlige velferdsordninger og den økonomiske politikken. Dette samarbeidet omfatter en rekke ulike aktører og institusjoner, som hver især opererer på forskjellige representasjons- og myndighetsnivåer. Fløtten og Jordfald poengterer dette, og hevder at den norske modellen kan defineres via tre søyler, henholdsvis økonomisk styring, offentlig velferd og organisert arbeidsliv (2019, s. 6). De tre søylene er ikke isolert fra hverandre, men virker sammen og optimaliserer prosessene som utgjør modellen. I seg selv er modellen bygget på en aktiv, stabilitetsorientert politikk som tar hensyn til, og balanserer for, både internasjonal frihandel og koordinert lønnsdannelse. Dette danner en politikk basert på et felles mål om å fremme økonomisk vekst, sosial utjevning og høy sysselsetting, hvilket er grunnlaget for selvet den norske modellen (Fløtten & Jordfald, 2019, s. 7).

Videre legger det organiserte arbeidslivet opp til et samspill mellom lov- og avtaleregulering, sentralisert koordinering av lønnsdannelsen hvor frontfagsmodellen og eksportindustrien i front forhandler både lokalt og sentralt, godt hjulpet av trepartssamarbeidet og aktiv arbeidsmarkedspolitikk (Fløtten & Jordfald, 2019, s. 6–7). Dette vil jeg komme nærmere inn på i delkapittel 2.1.2.

2.1.1 Det norske paradokset

Utvikling av den norske modellen, eller den norske arbeidslivsmodellen, strekker seg tilbake til tidlig 1900-tall. Selv om vi i dagligtale omtaler det hele som en konkret «modell», som gir konnotasjoner en rigid og tydelig norm, dreier det seg snarere om et samfunnssystem som er svært plastisk og tilpasningsdyktig i møte med ulike samfunnsutfordringer (Doksheim, 2011; Fløtten & Jordfald, 2019). Fra sin spede start som et system gjennom Hovedavtalen fra 1935 som regulerte institusjonelle former for samarbeid mellom partene. Dette var i utgangspunktet en avtale utviklet som et svar på datidens konflikt og klassekamp som følge av industrialisering og arbeiderbevegelsens fremvekst (Dølvik, 2013; Fløtten & Jordfald, 2019).

I forskningen har modellen gjerne blitt omtalt som den «nordiske gåten» eller det norske paradokset (Finsrud & Moen, 2012). Rause og trygge velferdsordninger, og en aktiv arbeidsmarkedspolitikk, reduserer ikke produktiviteten og leder til en passiv og ineffektiv arbeidsstokk slik enkelte forskere har antydnet i sine hypoteser, understøttet av grunnleggende økonomisk teori. Paradokset sammenliknes ofte med en humle, som med en stor kropp og relativt sett små vinger paradoksalt nok er en god flyger. På samme måte er det et salgs økonomisk usannsynlighet at et at en stor stat med rause velferdsordninger og et stort sikkerhetsnett, stadig står for økonomisk vekst ettersom insentivene for arbeid teoretisk sett ikke er til stede. Tvert imot, viser Moene og Barth at en sterk velferdsstat korrelerer med lav lønnsulikhet (2010, s. 84), og effektivitet og likhet i arbeidslivet videre kombineres med vekst, høy sysselsetting, konkurransekraft, gode levekår og likhet (Bungum et al., 2015, s. 15; Dølvik, 2013).

Samfunnssystemet som utgjør den norske modellen, oppstår ikke i et vakuum. Blant modellens viktigste forutsetninger nevnes gjerne en homogen politisk kultur, preget av høy grad av tillit. Fløtten og Jordfald peker på en norsk politisk kultur som er preget av på felles mål og verdier – der verdier som å redusere forskjeller mellom folk, høy sysselsetting og effektivitet, medbestemmelse, sosial trygget, tillit, ivareta en balanse mellom «plikt og rett» står frem som viktige forutsetninger for den norsk modellens suksess (2019, s. 8). At tillit gjennomsyrrer samfunnet, både i befolkningens generelle forhold til politikere, myndigheter, og medborgere er avgjørende for den norske modellens funksjonalitet. Bungum og kollegaer bemerker blant annet at tillit er en forutsetning for et effektivt og funksjonelt fordi det spares tid som ellers brukes på kontroll og administrasjon (2015, s. 16).

2.1.2 Frontfaget og aktiv arbeidsmarkedspolitikk

Frontfagsmodellen omtales gjerne som bærebjelken i den norske lønnsdannelse. Frontfag er basert på en norm i lønnsdannelsen, og omfatter tariffområder som arbeidslivets parter er enige om at skal forhandles først i et tariffoppgjør. Frontfagsmodellen i den norske lønnsdannelsen innebærer at konkurranseutsatt industri forhandler først, og at resultatet av forhandlingene i konkurranseutsatt industri danner en norm for tariffområdene som følger (Alsos, 2021; Brubakk & Hagelund, 2022, s. 2–3).

Frontfagsmodellen følger idéen etter den såkalte hovedkursteorien, utformet på 1960-tallet. Sentralt i teorien foreligger skille mellom det som ofte omtales som skjermede næringer og konkurranseutsatte næringer. I all hovedsak bygger skillet mellom disse to næringene, på teorien om at prisvekst i næringer som produserer konkurranseutsatte varer reguleres av tradisjonelle markedskrefter. Konkurranseutsatt sektor, i motsetning til skjermet sektor, har ikke fleksibiliteten til å forskyve økte kostnader over i prisøkninger, fordi dette vil gjøre dem sårbare i konkurranse mot utenlandske konkurrenter (Brubakk & Hagelund, 2022, s. 2–3).

Basert på teorien om frontfag bør lønnsveksten i konkurranseutsatt næring ikke øke mer enn det som forbedringer i produktiviteten og inflasjonen på det globale markedet tilsier (Alsos, 2021; NHO, 2022).

2.1.3 Kollektive avtaler, lønnsdannelser og tariffoppgjør

Trepartssamarbeidet er det sentrale og koordinerende elementet i norsk arbeidsliv (Fløtten & Jordfald, 2019, s. 8). Trepartssamarbeidet, eller partssamarbeidet som det ofte refereres til består av hovedorganisasjonene fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, samt staten.

Partssamarbeidet fungerer som et forum for sentrale forhold tilknyttet arbeidslivet, og som en plattform der avtaler og lovverk som gjelder partene i arbeidslivet settes ut i live (NOU 2021: 9, s. 25). Det kollektive partssamarbeidet opererer på to nivåer, henholdsvis sentralt og lokalt. Det sentrale samarbeidet omfatter arbeidstaker- og arbeidsgivernes hovedorganisasjoner og forbund. Det inkluderer blant annet Landsorganisasjonen i Norge (LO), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), Unio, og Akademikerne på arbeidstakersiden, og Næringslivets Handelsorganisasjon (NHO), Spekter, Kommunenes Sentralforbund (KS), Virke og Finans Norge på arbeidsgiversiden. På dette nivået inngår særlig sentraliserte lønnsforhandlinger med utgangspunkt i frontfagsmodellen, og revidering av ulike tariffavtaler (Fløtten & Jordfald, 2019, s. 8–9; NOU 2021: 9, s. 25).

På lokalt nivå foregår samhandlingen direkte mellom bedriften og den enkelte fagforening. Her håndterer partene lokalt saker knyttet til medbestemmelse og produktivitet i den aktuelle bedrift, men er samtidig bundet av føringer og beslutninger fattet på sentralt nivå. Dette innebærer blant annet lønnsforhandlinger, med utgangspunkt i de lokalt ansattes utdanning, ansiennitet og funksjon. Videre innebærer lokale forhandlinger spørsmål omkring uregulerte forhold knyttet til den enkelte bedrift eller arbeidsplass, slik som personalbehandling, ledelsesfilosofi, og kompetanseutvikling. Det lokale nivået i partssamarbeidet forutsetter derfor nært samarbeid mellom arbeidsplassens ledelse og ansatte, både gjennom habile ordninger for representasjon som tillitsvalgte og verneombud, men også ved den enkelte ansattes direkte medvirkning (Dølvik & Røed, 2019).

Tariffavtaler inngås mellom en fagforening på den ene siden, og en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening på den andre siden. I all hovedsak utgjør en tariffavtale en kollektiv regulering av lønns- og arbeidsvilkår og er med det et rammeverk og en grunnleggende rettskilde for de kollektive arbeidsrettslige spørsmålene (NOU 2021: 9, s. 35). En tariffavtale kan i tillegg til lønn regulere andre forhold som arbeidstid, oppsigelsestid, pensjon, medbestemmelse og involvering fra de ansatte. Ulike tariffavtaler vil ha ulikt innhold, og fokus, men felles for de fleste avtaler er at tariffavtalen regulerer både materielle og prosessuelle forhold. Det vil si at fra lønnsregulering til likestilling kan inngå i en avtale (NOU 2021: 9, s. 35).

Avtalepartene og deres medlemmer bindes av en tariffavtale, men omfang og virkning kan likevel strekke seg utover partsforholdet. Det som kalles ufravikelighetsnormer, og omfatter avtale- og rettspraksis, og påvirker arbeidsgivere som er bundet av tariffavtaler til å praktisere vilkårene i avtalen også overfor uorganiserte arbeidstakere i virksomheten (NOU 2021: 9, s. 35). I tillegg er det mange virksomheter, som til tross for at de ikke selv er organisert, følger lønnssetningene i tariffavtalene uten at de er forpliktet til det gjennom avtaler (NOU 2021: 9, s. 35).

2.1.4 Den norske modellen og streikeretten som en regulerende kraft

Streik er et lovlig virkemiddel i tariffrettslige interessetvister. Tariffrettslige interessekonflikter omfatter konflikter eller tvistespørsmål som dreier seg om opprettelse eller revisjon av tariffavtale. Streik inkluderer arbeidsstans, enten helt eller delvis, der målet er å

tvinge frem løsning av en tvist eller en arbeidskonflikt som oppstår mellom en fagforening på den ene siden, og en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening på den andre siden.

Streikeretten er tett knyttet til organisasjonsretten. Organisasjonsretten regulerer enkeltmenneskers frihet til selv å velge hvilket forbund, forening eller organisasjon de ønsker å være medlem av. I den moderne lønnsdannelsen har arbeidstakerorganisasjonene særlig innflytelse på bruken av streik som et virkemiddel. Som et motsvar eksisterer lockout som et virkemiddel fra arbeidsgivere eller arbeidsgiverforeningers side. For at en streik, eller lockout, rettmessig skal kunne iverksettes må det ha vært gjennomført forhandlinger mellom partene, og mekling etter arbeidstvistlovens kap. 3 (Alsos, 2018; Arbeidstvisteloven, 2012, §18-1).

2.1.5 Fast ansettelse og standardarbeidsforholdet

Begrepet standardarbeidsforholdet er et relativt moderne fenomen, og fikk sin utbredelse etter andre verdenskrig. Det kan defineres som fast ansettelse, i fulltidsstilling, hos én arbeidsgiver, der arbeidstakeren jobber på én arbeidsplass eid av arbeidsgiver og under arbeidsgivers ledelse (Vosko, 2008). I følge Vosko, og Bergene med kollegaer, står begrepet standardarbeidsforholdet i skjæringspunktet mellom sosiale normer på en side, og styringsmekanismer og regulering av arbeidsmarkedet på den andre siden (Bergene et al., 2015, s. 8; Vosko, 2008). Tradisjonelt er begrepet om standardarbeidsforholdet forbundet med elementer som høy organisasjonsgrad, tilgang til sosiale goder og rettigheter i velferdsstaten og hvilket er grunnen til at Bergene og kollegaer omtaler standardarbeidsforholdet som et normativt referansepunkt for sosial- og arbeidsmarkedspolitikken (2015, s. 8; Vosko, 2008). For den enkelte arbeidstaker har standardarbeidsforholdet medført stabilitet og relativt høy grad av jobb- og inntektssikkerhet. Nå var fast heltidsarbeid den typiske arbeidsformen, og ikke den atypiske slik forholdene hadde vært i mellomkrigsårene (Bergene et al., 2015, s. 8).

Fast ansettelse utgjør stadig normen i det norske arbeidslivet, men Stone stiler likevel spørsmål om relevansen til begrepet standardarbeidsforholdet er i ferd med å forvitte (Stone, 2012). Her peker hun på data fra ti land, og påpeker at det er vesentlig endring i veksten av atypiske kontrakter, arbeidstakers turnover hos en arbeidsgiver, en synkende organisasjonsgrad og tariffavtaledekning¹ (Bergene et al., 2015; Stone, 2012). Summen av og

¹ Australia, Japan, USA, Italia, Tyskland, Nederland, Danmark, Storbritannia og Frankrike (Stone, 2012).

graden av endring på disse vesentlige områdene gjør at Stone peker på at standardarbeidsforholdene kanskje har mindre betydning i dag enn i etterkrigsårene.

2.2 Teknologi og digitalisering

Denne oppgaven dreier seg i aller høyeste grad om påvirkning gjennom ny teknologi og digitalisering. Hvordan endrer teknologi og digitalisering premissene for det norske arbeidslivet, spør jeg i forskningsspørsmålet. Det er derfor nødvendig å klargjøre betydningen av de to begrepene, og hvilken kontekst de analyseres i. Teknologi og digitalisering henger tett sammen.

Den kanadiske medieviteren Marshall McLuhan forutså et teknologisk system likt internett, lenge før dets eksistens. Allerede i 1964 påsto McLuhan at “en gjensidig avhengighet i elektronisk form vil gjenskape verden som en global landsby” (Lindgren, 2021, s. 14; McLuhan, 2008, s. 36). McLuhans visjoner og analyser handlet om å se teknologi som utvidelser av vårt sanseapparat. I sitt essay om medieteknologien, algoritmer og sosiale medier vender Lena Lindgren seg til McLuhans tolkning av teknologi, og påpeker at dette er en definisjon som ikke lar oss «(..) sveve i den villfarelsen om at teknologi er noe nøytralt» (Lindgren, 2021, s. 14). Hun påpeker for eksempel på fagfeltet kybernetikk er vitenskapen om hvordan systemer oppfører seg, og om hvordan vi kan lage teknologi som gjør det vi ønsker, og videre hvordan «all datateknologi er laget for å oppnå noe» (Lindgren, 2021, s. 14).

Digitalisering avhenger i all sin form av teknologi. Forskningsstiftelsen SINTEF, som er ledende i landet på forskning av nettopp digitalisering, hevder at digitalisering handler om å bruke teknologi til å forbedre, forenkle og fornye (Hagen, 2022). Videre påpeker de at digitalisering handler om å tilby nye og bedre tjenester som legger til rette for økt verdiskapning og informasjon, og at digitalisering er den digitale transformasjonen samfunnet og økonomien står overfor (Hagen, 2022). Denne definisjonen sammenfaller med Kommunal- og distriktsdepartementets definisjon, som videre vektlegger digitalisering som et middel for å øke produktiviteten både i privat og offentlig sektor (2014). I følge Kommunal- og distriktsdepartementet er digitalisering i utgangspunktet samlebetegnelsen for overgangen fra analoge, mekaniske og papirbaserte løsninger, prosesser og systemer til elektroniske og digitale løsninger (Kommunal- og distriktsdepartementet, 2014). På sitt beste kan digitalisering omfatte transformasjon til mer sømløse, tilgjengelige og brukervennlige

systemer. Digitalisering omfatter ikke bare offentlig sektor, men samfunnet som en helhet. Det kan gi mening å se på teknologiutvikling og digitalisering som en bølge som treffer alle deler av samfunnet. Enhver transformasjon kan imidlertid også by på utilsiktede konsekvenser. I overgangen fra en analog til en digital økonomi, bør det forventes at også arbeidslivet påvirkes. Enkelte arbeidsplasser endres, andre forsvinner og nye oppstår som følge av digitalisering. Plattformøkonomien, med sine digitale plattformer som selskapenes sentrum, er eksempel på det siste.

2.3 Deling-, “gig”-, og plattformøkonomi – et definisjonsmessig rammeverk

I NOU 2017 defineres delingsøkonomi som «økonomisk aktivitet som formidles gjennom digitale plattformer som legger til rette for ytelse eller utveksling av tjenester og kompetanse, eiendeler og eiendom, ressurser eller kapital, uten å overføre eierrettigheter og i hovedsak mellom privatpersoner.» (NOU 2017: 4, s. 9). Utvalget tydeliggjør at digitale plattformer forenkler og reduserer kostnadene ved transaksjoner ved at det blir lettere for partene å finne hverandre.

I det videre poengteres det at det ikke nødvendigvis eksisterer vanntette skott mellom begrepene, delingsøkonomi, gig-økonomi og plattformøkonomi. Selv om begrepene til en viss grad kan sies å både utfylle og overlape hverandre, inneholder de samtidig tydelige forskjeller som i ulik grad gjør de egnet til å studere forskjellige kasus. I kapittelet gjøres det et begrepsmessig poeng ut av å skille mellom delingsøkonomi, gig-økonomi og plattformøkonomi. I denne oppgaven vil jeg imidlertid ta for meg problemstillinger knyttet til begrepet plattformøkonomi og tilhørende plattformsselskaper. Det er fordi plattformøkonomi, med tilhørende plattformsselskaper er det begrepet som i størst grad tar opp i seg ulike typer tjenesteformidling, der den digitale plattformen utgjør et sentralt element i utvekslingen av varer og tjenester. Videre vil jeg henviser til plattformøkonomien generelt og mer spesifikke plattformsselskaper, mer spesifikt selskapet Foodora.

I sin FAFO-rapport fra 2017 om nettopp delings- og plattformøkonomien reflekterer Alsos og kollegaer omkring den til dels flytende definisjonsbruken, og nødvendigheten av en tydelig distinksjon mellom de ulike begrepene (2017, s. 14). De påpeker at begrepet delingsøkonomi i all hovedsak har utviklet seg ytterligere fra 2015 da begrepet i først ble tatt i bruk som en del

av det offentlige ordskiftet. I norsk sammenheng markerer året et vendepunkt der aktører og virksomheter som definerte seg innunder begrepet fikk en markant økning i omfang. Begrepet delingsøkonomi er dessuten omdiskutert ettersom det i liten grad gjenspeiler mangfoldet av plattformer, aktører og motiver som plasserer seg innunder begrepet. For eksempel, har både Uber og Airbnb egenhendig omtalt egne virksomheter som en del av delingsøkonomien. Alsos og kollegaer påpeker at både Uber og Airbnb er rent kommersielle virksomheter drevet hovedsakelig for økonomisk profitt og skalering (2017, s. 15). Ettersom både kommersielle og ikke kommersielle-virksomheter likner hverandre i formen, og er bygget på ulike tankesett og med ulike formål, oppstår et dilemma når den samme begreps-paraplyen ser ut til å dekke en rekke ikke-kommersielle selskaper (Denoun & Valadon 2013, sitert i Alsos et al., 2017, s. 15).

Alsos og kollegaer trekker frem Airbnb og Couchsurfing som to virksomheter som formidler «underutnyttede ressurser», i henholdsvis utleie av enkeltrom eller hus, og overnatting på vertens sofa (2017, s. 15). På samme måte tilbyr både Finn.no, og appen Tise såkalte digitale markedsplasser som formidler kjøp og salg av varer og tjenester i all hovedsak mellom privatpersoner. Den digitale plattformen muliggjør og forenkler transaksjonen. De to virksomhetene fremstår som ulike både i omfang, uttrykk og kjernevirksomhet. Der Finn.no er har et langt bredere omfang, som favner all fra kjøp og salg av eiendom til brukte klær. I ryggen har Finn.no mediekonsernet Schibsted, et aksjeselskap notert på Oslo Børs. Tise på den annen side, er et norsk startup-selskap, etablert av norske teknologigründere som i all hovedsak formidler kjøp og salg av brukte klær og interiørartikler (Litland, 2020). Felles for de to plattformene er likevel at de formidler underutnyttede ressurser, og at det kommersielle aspektet stadig blir tydeligere. Plattformenes fortjeneste er ulik, men begge tiltrekker seg profesjonelle aktører og tar med det særlige markedsandeler.

Alsos og kollegaer trekker i sin rapport frem fordelene ved å forlate begrepet delingsøkonomi, som en paraplybetegnelse for økonomisk aktivitet som formidles gjennom digitale plattformer (2017, s. 17; NOU 2017: 4, 2017, s. 9). Det argumenteres videre for at begrepet *plattform*, både i form av plattformøkonomi og plattformsselskaper som henholdsvis struktur og aktør, tilbyr en mer dekkende beskrivelse. Alsos et. al. definerer plattformøkonomi utfra tre elementer, der den digitale plattformen evne til å formidle ytelse og tjenester står sentralt (2017, s. 17). Plattformøkonomien defineres dermed som «(1) en formidler og/eller mellomledd i form av en digital plattform, som bidrar til (2) å koble sammen komplementære

aktører, som kan betraktes som tilbydere og kunder, (3) hvor det finner sted en utveksling av et sett med ytelser fra tilbyder til kunde. Det kan være et stort mangfold av ytelser fra tjenester, utleie eller deling av eiendeler/eiendom til kapital, kompetanse og arbeidskraft» (Alsos et al., 2017, s. 17).

En slik definisjon kan følgelig knytte digitale plattformer til mange typer av aktører og tjeneste, fra sosiale medie-plattformer via arbeidsoppdrag til forskjellige kommersielle ytelser. Både mellomledd, og involverte aktører kan være ideelt eller kommersielt basert. Det skilles mellom tjenesteleverandør, kapitalvare og sluttbruker. Alsos et. al. omtaler de som leier ut sine kapitalgjenstander eller utfører arbeidsoppdrag som «tilbydere», og den eller de som etterspør en tjeneste for «kunde» (2017, s. 17).

Internasjonalt har dessuten begrepet «gig-economy» fått fotfeste. Gig-økonomien og gig-arbeidere er begreper som er mindre benyttet i norsk sammenheng. Thelen poengterer hvordan begrepet har sin opprinnelse i musikk- og kunstneriske miljøer, der det å påta seg en spillejobb eller «gig» anses som et vanlig uttrykk for å påta seg en jobb. Musikere og andre grupper som tradisjonelt har påtatt seg «gigs» har mange fellestrekk med en ny digital økonomi. Blant annet operer mange som selvstendige næringsdrivende, og tar på seg ulike oppdrag. I likhet med oppdragstakere eller selvstendige næringsdrivende i det som omtales som gig-økonomien kan oppdragene variere i størrelse og omfang, hvilket igjen kan lede til usikkerhet omkring etterspørsel og inntjening. I motsetning til musikere operer oppdragstakere og selvstendige næringsdrivende i gig-økonomien via en digital plattform som formidler tjenesten til en sluttbruker (Thelen, 2019). I motsetning til begrepene delingsøkonomi og plattformøkonomi som fasiliteres og formidles via en digital plattform, refererer gig-økonomi til oppdrag som karakteriseres av fleksibilitet og midlertidighet, for eksempel midlertidige kontrakter, freelancearbeid og selvstendige oppdragstakere. En digital plattform er dermed ingen forutsetning for kontakt og formidling i gig-økonomien, men mange benytter seg likevel av plattformer. Amazon Mechanical Turk og Upwork er typisk eksempler på plattformer som operer i gig-økonomien. Videre poengterer Crouch at gig-økonomien anses av ny-liberale politikere som en fullkommen form for arbeid som gradvis vil overta kostnadskrevende og rigide arbeidsformer og kontrakter (2019, s. 2). I en norsk setting har begrepet fått mindre relevans, antakelig fordi omfanget av denne typen arbeidsorganisering er mer begrenset (Thelen, 2019, s. 13).

Plattformer på sin side, er ulike i sin intensjon og formål. Facebook, Uber og Foodora har til felles at de alle er tilbydere som formidler sitt produkt eller tjeneste via en digital plattform til sine kunder. Her finnes ulike måter å systematisere plattformene på. Alsos et. al. påpeker at ett hovedskille går mellom plattformer som formidler utlån eller utleie av en kapitalgjenstand, og de som formidler en arbeidsytelse. Airbnb og Nabobil som formidler utleie av henholdsvis hus, hytter og bil regnes som typiske kapitalplattformer. Hundepasstjenesten Rover er på den annen side eksempel på en plattform som formidler arbeidsoppdrag. Steward & Stanford tegner plattformsselskapers *modus operandi* som en modell som likner en trekant (se for øvrig Figur 1.1) (2017, s. 425). Her tegnes en forbindelse ikke bare mellom tjenesteleverandør og sluttbruker, men omfatter også en eller flere arbeider(e), enten oppdragstakere eller selvstendig næringsdrivende. Skille mellom en kapital og arbeidsplattform er imidlertid ikke kategorisk. I mange tilfeller består en rekke ytelser som utføres via en digital plattform som en sammenblanding av både kapital og arbeid. Tjenester som Uber faller innenfor denne kategorien. Via appen til Uber formidles både utlån av en bil, samt arbeid i form av å kjøre den. Selskapene Foodora og Wolt kan plasseres i samme kategori. Via selskapenes app eller nettløsning tilbyr de ferdig mat fra en tredjepart, samt arbeidet med å levere maten til ønsket adresse ².

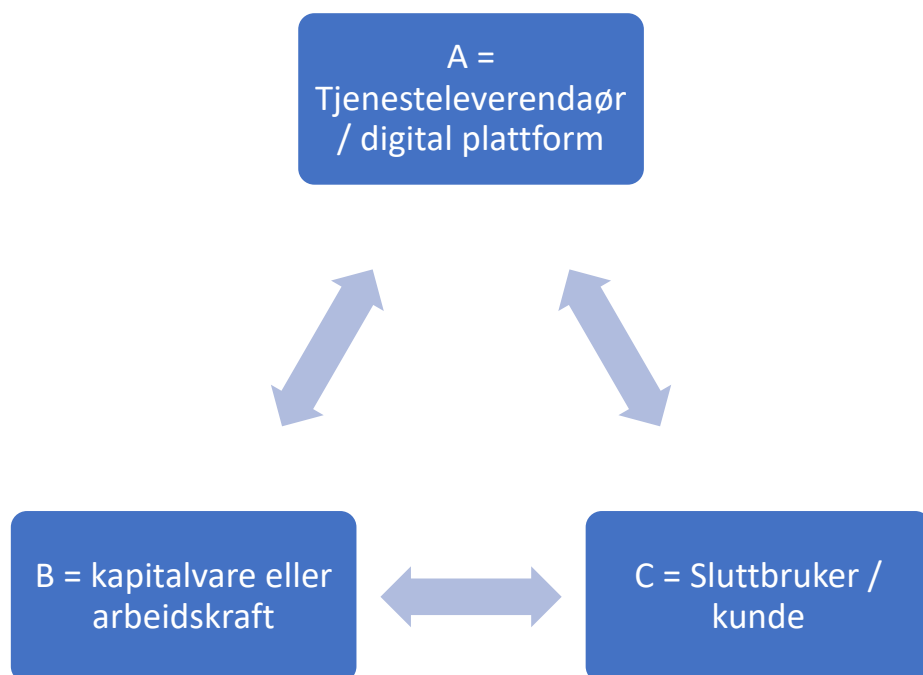
2.3.1 Plattformsselskap og plattformøkonomi

Litteraturen omkring plattformøkonomi er i stadig vekst. I statsvitenskapelig litteratur er fenomenene naturlig nok rikligere dekket både i amerikansk kontekst, og internasjonal kontekst (Culpepper & Thelen, 2020; De Stefano, 2015; Faioli, 2018; Rahman & Thelen, 2019; Tassinari & Maccarrone, 2020; Thelen, 2019). Studier har blant annet studert økningen i såkalt «gig» arbeid, og et voksende prekariat, som tenderer mot skjørere ansettelse og tilknytning til arbeidslivet (Rahman & Thelen, 2019; Thelen, 2019). Videre inkluderer nyere litteratur de omfattende utfordringene knyttet til regulering i av plattformøkonomien. Thelen illustrer staters regulative respons i et komparativt perspektiv, mens Culpepper & Thelen videre peker på den unike sammenkoplingen mellom plattformer og brukere av plattformer som en ny maktfaktor og mulig hindring for statlig regulering (2020; 2018).

² Foodora Norge har siden 2020 skalert satsningen med mål om å bli en totalleverandør. Dette innebærer blant annet hurtigleveranser fra egen matvarebutikk, i tillegg til produkter som bøker og blomster. Skaleringen endrer imidlertid ikke Foodoras plassering i en kategori av plattformsselskaper som omfatter både kapital og arbeid.

Opprinnelig har mye av forskningslitteraturen på området omhandlet amerikansk og europeiske forhold. De siste årene kan vi imidlertid observere økende av forskningslitteratur, rapporter og utredninger om plattformøkonomien, også omkring hjemlige forhold. Alsos og kollegaer sin rapport om plattformøkonomien i det norske næringslivet konsekvensene av plattformøkonomien, var blant de tidlige publikasjonene (2017).

I litteraturen utpekes gjerne Uber som den *disruptive innovatøren*, og fenomenet omtales gjerne som ‘uberisation’ (Dudley et al., 2017, s. 492). Mye av årsaken til at Uber, og tilsvarende selskaper forstyrrer eksisterende marked kan ifølge litteratur tilskrives en forretningsmodell som er basert hovedsakelig på den sømløse brukervennligheten i selskapets teknologiplattform. Aldri tidligere har teknologi gjort tjenester mer tilgjengelig. (Culpepper & Thelen, 2020; Dudley et al., 2017; Faioli, 2018; Farrell & Greig, 2016; Thelen, 2018). En kan altså forstå et bredere spekter av nye businessmodeller, der verdien ikke skapes gjennom varer eller service som tilbys, men gjennom heller å sette tilbyderne og konsumentene i direkte kontakt med hverandre gjennom en app, og kutte eventuelle mellomledd. Det er denne type plattformer som er gjenstand for undersøkelse i denne studien (Thelen, 2018, s. 939). Steward & Stanford videreutvikler konseptet i sin modell av et triangulært forholdet som en modell for den arbeidsrettede plattformøkonomien (2017, s. 425). Her tegnes en forbindelse ikke bare mellom tjenesteleverandør (A) og sluttbruker (C), men omfatter også en, eller flere, arbeidere og/eller kapitalvarer (B) (Stewart & Stanford, 2017, s. 425; Thelen, 2018, s. 939).



Figur 1.1 Plattformøkonomi illustrert, basert på Eldring og Ørjasæter (2018, s. 119) og Steward og Stanford (2017, s. 425).

Thelen og Rahman beskriver inntredenen av plattformøkonomien som å gå fra et «nexus of reciprocal relationships», et uttrykk de henter fra filosofen Elizabeth Anderson, til det de beskriver som et «network of contracts» (NOC) (Rahman & Thelen, 2019, s. 177). Kjernen i poenget deres er at tidligere tids store virksomheter som General Motors eller General Electric ansatte og sikret velferdsordninger til et stort antall ansatte på tvers av ferdighets- og lønnsnivå. Det er dette Anderson, og senere Rahman og Thelen beskriver som et nexus av gjensidige relasjoner mellom arbeidstakeren og eksterne aksjonærer i selskapet. Denne modellen sikret store arbeidsstyrker en fast arbeidskontrakt, og garanterte samtidig virksomheten stabil arbeidskraft, et viktig element på veien mot langsiktig og stabil vekst. Det var langsiktigheten, stabiliteten og sikkerheten som var kjernen i denne modellen, og som gjorde den lønnsom over tid (Rahman & Thelen, 2019, s. 177). Modellen av gjensidige relasjoner brøt sammen mot slutten av nittenhundretallet, da en revolusjon av aksjonærer flyttet makten fra konsoliderte firmaer og mektige ledere til investorer, analytikere og spekulanter, og forvandlet dermed det klassiske firmaet fra midten av nittenhundretallet til et «nettverk av kontrakter» (Rahman & Thelen, 2019, s. 177). I dette nye landskapet var virksomhetenes aksjeverdi en parameter for suksess, og naturlig nok sterkt påvirket av aksjeanalytikernes resultatanslag per kvartal. For store virksomheters organisering medførte denne nye dreiningen et voldsomt press til å fokusere på virksomhetenes kjernekompetanse, hvilket har medført konkurranseutsetting av en rekke andre funksjoner (Rahman & Thelen, 2019, s. 177).

I kjølvannet av 80- og 90-tallets «nettverk av kontrakter» har 2000-tallet i stor grad ledet til fremveksten av en ny type plattformbasert forretningsmodell som bygger videre utviklingen fra de to siste tiår. I tillegg kombinerer modellen tidligere tids utvikling med nye funksjoner og utviklingstrekk.

Der 80- og 90-tallets «nettverk av kontrakter» i stor grad konsentrerte utviklingen omkring prisbasert konkurranse blant produsenter av relativt like produkter, representerer dagens plattformfirmaer en ny måte å skape og ivareta verdi på. Det gjør de, i all hovedsak, gjennom kapasiteten til å trekke ut, utnytte og omdanne store mengder data på måter som lar dem operere som både mellomledd og innovatører (Rahman & Thelen, 2019, s. 177). Det er dette Lena Lindgren snakker om i sin bok «Ekko», der hun peker på nettopp disse nye plattformene

som «disrupsjon» (2021, s. 11). Her beskriver Lindgren, i likhet med Shouhana Zuboff, det mye av plattformene bygger sin kapital på, nemlig persondata, gjennom det de begge omtaler som «overvåkingskapitalisme» (2021, s. 73; 2019, s. 52–54). På denne måten kan for eksempel tjenesteplattformer, som Uber eller Foodora koble sjåførere eller bud med den aktuelle kunden.

Vareplattformer som Amazon, Finn eller Tise forbinder kjøpere og selgere, og informasjonsplattformer som Google og Facebook kobler sluttbrukere til informasjonskilder og media (Rahman & Thelen, 2019, s. 177).

Det er i den arbeidsrettede plattformøkonomien, via såkalte arbeidsplattformer caset for denne oppgaven aktualiseres. Selv om utbredelsen av plattformøkonomien i Norge er relativt begrenset sammenliknet med for eksempel USA, er denne delen av økonomien allerede i vekst, og det er forventet at trenden fortsette slik i årene som kommer (Fløtten & Jordfald, 2019, s. 24; Steen et al., 2019; Thelen, 2019, s. 6). Vi har ikke nøyaktige tall på hvor mange som jobber i den arbeidsrettede plattformøkonomien i Norge, og hvor mange av disse igjen som har dette som hoved- eller biinntekt. Det være vanskelig å peke ut hvilke oppdragsgivere som representerer plattformøkonomien, og hvilke som er en del av det tradisjonelle arbeidslivet. I 2019 anslo forskere via en rapport fra Nordic Innovation at de kunnskapsintensive plattformjobbene sto for om lag 0,5-1 prosent av det norske arbeidsmarkedet, men at denne delen av økonomien er forventet å vokse (Steen et al., 2019). I 2015 var omsetningen på 500 millioner i Norge, men ett optimistisk anslag indikerer 60 prosent vekst fram til 2025, med en forventet omsetning på 45 milliarder i Norge (Fløtten & Jordfald, 2019). Andre rapporter forventer noe større usikkerhet, og indikerer at tendensene fra for eksempel USA tenderer mot en viss utflating over tid (Alsos et al., 2017; Fløtten & Jordfald, 2019, s. 24).

2.3.2 Ulike tilknytningsformer på digitale plattformer

Digitale plattformer anser seg ikke nødvendigvis som arbeidsgivere, og de som jobber i plattformøkonomien anser seg ikke nødvendigvis som arbeidstakere, men som selvstendige oppdragstakere. Plattformarbeidernes arbeidsvilkår aktualiseres gjennom utstrakt bruk av enkeltpersonforetak (ENK), såkalt selvstendig oppdragstaker, der oppdragsgiver fritas fra å betale arbeidsgiveravgift og å sørge for pensjon, forsikringer og feriepenger. Alt dette

overlates til arbeidstakeren. Samtidig fastslår konkurranselovverket at det ikke er lov for foretak, og dermed heller ikke for enkeltpersonforetak, å tilslutte seg en forening som kollektivt kjemper for bedre lønns- og arbeidsbetingelser (Bredeveien, 2020).

Tilknytningsformen mellom digitale plattformer og tjenesteyter vil i stor grad påvirkes av hvorvidt tjenesteyter sies å stå i et arbeidstakerforhold eller oppdragsforhold til plattformeiern. Sentralt står spørsmålet om partene har inngått en arbeidsavtale, eller en oppdragsavtale knyttet til de digitale plattformene som tjenesteforholdere. Men i følge gjeldende rett i Norge er arbeidstaker i lov av 17. 2005 nr. 62, arbeidsmiljøloven definert som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste», jf. §1-8 første ledd.

Det vil være naturlig å ulike begreper for å klassifisere arbeidere, og deres tilknytning og tilhørighet til arbeidsmarkedet. En vanlig distinksjon vil være mellom arbeidstakere, selvstendige næringsdrivende, selvstendig oppdragstakere og såkalte «gråsonearbeidere». Begrepene selvstendige, selvstendige næringsdrivende og selvstendige oppdragstakere benyttes til dels om hverandre i forskningslitteraturen. I de kommende avsnittene vil det redegjøres for likhetstrekk og mulig overlapp omkring de ulike begrepene. I en studie fra 2020, konkretiserer Kilhoffer og kollegaer skillet mellom arbeidstaker og selvstendige oppdragstaker i plattformøkonomien (Kilhoffer et al., 2020; Nerinckx, 2016). I følge Kilhoffer et. al. kjennetegnes forhold som indikerer status som arbeidstaker av en kontrakt mellom partene som omfatter fast betaling for arbeidet, lønn ved sykefravær, ferie og andre typer gyldig fravær som reguleres av kontrakten (2020). Videre er det vanlig at kostnader forbundet med arbeidet refunderes arbeidstaker. Eksempel på slike utgifter er for eksempel kjøregodtgjørelse og diett penger. Det er vanlig at bestemmelser eller klausuler om eksklusivitet eller konkurranse reguleres via arbeidskontrakten. Videre hevder Kilhoffer et. al. at personer som er ansatt som arbeidstakere i plattformøkonomien kan forvente presise og detaljerte beskrivelser av arbeidets oppgaver, samt at virksomheten stiller materiell og utstyr som kreves for å utføre arbeidet, til rådighet (2020). Arbeidstiden for fast ansatte i plattform selskaper, er i likhet med ansettelse i øvrige selskaper pålagt av plattformen, i henhold til kontraktens stillingsprosent. Det er gjerne krav til registrering i forbindelse med arbeidstid eller skift, med forpliktelse til å melde fravær, samt å ta ut obligatorisk ferie.

Selvstendige oppdragstakere eller bare selvstendige, omfatter enkeltpersoner, uten egne ansatte som utfører arbeid for en virksomhet uten å være arbeidstaker (NOU 2021: 9, s. 106).

I henhold til arbeidsmiljøloven benyttes selvstendig oppdragstaker som et samlebegrep på alle enkeltpersoner som faller utenfor lovens arbeidstakerbegrep. Andre definisjoner trekker dessuten frem at selvstendige oppdragstakere i praksis har lite styring over egen fritid, fordi de liten grad styrer over egen arbeidstid (NOU 2021: 9, s. 106).

Selvstendige som baserer sitt arbeid på oppdrag og ikke faste arbeidsforhold, kan organisere seg og sin virksomhet på flere ulike måter. Ifølge NOU 2021: 9 omfatter den største gruppen selvstendige de som i skatterettslig forstand, og i relasjon til folketrygdloven omfattes som selvstendige næringsdrivende. Selvstendige næringsdrivende har adgang til å benytte ulike selskapsformer, der den vanligste er enkeltpersonsforetak (ENK). En annen mulighet er å benytte aksjeselskap som organisasjonsform. På denne måten er det mulighet for å velge en løsning der en blir ansatt som arbeidstaker i eget aksjeselskap. Da regnes man ikke lenger som selvstendig, men arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven, og aksjeselskapet vil på lik linje med en større virksomhet har arbeidstakeransvar (NOU 2021: 9, s. 106). Videre påpeker Kilhoffer et. al. at det er en rekke forhold som indikerer status som selvstendig oppdragstaker i plattformelskap (2020). Den første indikasjonen dreier seg om kontrakten eller avtalen utforming og ordlyd. En selvstendig oppdragstaker får normalt sett betaling per utført oppgave. Den vanlige praksisen er at det faktureres i etterhånd, og at det eksisterer en avtale om resultatoppgjør. Ekstra kostnader som påløper dekkes av den enkelte oppdragstaker (Kilhoffer et al., 2020; Nerinckx, 2016). Videre omfatter organiseringen av arbeidet for selvstendige oppdragstakere fri organisering og fritt valg av arbeidssted. De benytter ofte eget materiell eller utstyr, eller leier dette av virksomheten. Selvstendige oppdragstaker kan arbeide for flere virksomheter, og reguleres ikke av bestemmelser eller klausuler om eksklusivitet eller konkurranse via en arbeidskontrakt. I stor grad bærer selvstendige oppdragstakere ansvaret selv (*extensive liability*). Arbeidstiden velges i stor grad av den enkelte oppdragstaker, dette gjelder også ferie (Kilhoffer et al., 2020; Nerinckx, 2016).

2.3.3 Det norske prekariatet

Studier har blant annet påpekt en korrelasjon mellom økningen i såkalt gig- og plattformarbeid, og et voksende prekariat, som tenderer mot skjørere ansettelse og tilknytning til arbeidslivet (Rahman & Thelen, 2019; Thelen, 2019). Begrepet prekariat er av sosiologer på 1980-tallet definert som en klasse av mennesker med proletær bakgrunn og med prekær livssituasjon (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 18; Standing, 2014). Eldring og Ørjasæter

påpeker at prekariatet er det som kan sammenliknes med det både ladede og utilstrekkelige begrepet løsarbeidere (2018, s. 17). Fenomenet er i vekst i hele den vestlige verden, men at den negative utviklingen ikke har kommet like langt i Norge som i andre vestlige land. Den prekære livssituasjonen kan springer ut fra mer tradisjonelle klassekarakteristika og kjennetegnes i stor grad av mennesker som jobber på nulltimerskontrakter, ringevikarer, frilansere, vikarer og andre løsarbeidere. Som en konsekvens opplever arbeidstakere i prekariatet gjerne å ha mindre forhandlingsmakt, dårligere arbeidsvilkår og større personlig økonomisk usikkerhet enn fast ansatte. All den tid enkelte arbeidstakere befinner seg i midlertidige arbeidsforhold i perioder av arbeidslivet, oppstår strukturelle problemer når arbeidstakere befinner seg permanent i denne situasjonen (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 17; Standing, 2014). Samtidig knytter forvitret tillit i denne gruppen til deres lave sosiale kontraktrelasjoner. I for eksempel arbeiderklassen, er det de tilsvarende sterke kontraktrelasjonene som har gitt arbeidertrygghet i bytte mot lydighet og vilkårlig lojalitet (Standing, 2014). Som et resultat risikerer mennesker som inngår prekariatet av en gruppe mennesker som har minimalt med tillit til folk eller stat, for de utelates fra normer som både er grunnleggende for, og avgjørende for opprettholdelsen av en velfungerende velferdsstat (Eldring & Ørjasæter, 2018; Standing, 2014).

Eksempelvis står den franske delen av det belgiske selskapet Take Eat Easy i mai 2022 midt i et gruppesøksmål. Der går over 700 oppdragstakere som har benyttet eget utstyr i forbindelse med leveranser, rettens vei i kravet om å få tilbakebetalt hele eller deler av det økonomiske tapet det har hatt i forbindelse med at det selskapet søkte om rettslig restrukturering (Chebil, 2016). For noen oppdragstakere er det snakk om en mindre sum, mellom 200 og 400 euro, man andre oppdragstakere kan ha tapt opptil 20 000 euro. I enkelte tilfeller er det også snakk om muligheten for å ansettes som en arbeidstaker, med alle rettigheter det innebærer, fremfor et arbeidsforhold som selvstendig oppdragstaker (Chebil, 2016).

Eksempelet med Take Eat Easy er ikke enestående i europeisk sammenheng, bare i Frankrike føyer også selskapene Deliveroo og Uber seg i rekken, begge bygget opp på den samme plattformmodellen som Take Eat Easy og selv representanter for oppdragstakerne påpeker at gruppesøksmålet ikke er et angrep på plattformmodellen *per se*, men heller for å sikre oppdragstakerne rettferdig betaling gjennom det statlig sponsede forsikringsprogrammet «*Assurance de garantie des salaires*» (Chebil, 2016).

2.4 Foodora – rammevilkår, virksomhet og skalering

Foodora er en internasjonal plattformbedrift, som startet sin virksomhet i Tyskland i 2014. Året etter byttet selskapet eierforhold, da Delivery Hero kjøpte opp Foodora fra Volvo GmbH og tok selskapet internasjonalt. Samme år, startet to personer Foodora Norge, en nettbasert matleveringstjeneste via sykkel. I selskapets spede begynnelse strakk leveringsradiusen seg over to kvartaler på Grünerløkka i Oslo. I løpet av de syv årene selskapet har driftet i Norge har også veksten vært formidabel. Foodora regnes i skrivende stund som et av Norges første og største plattformselskap med 280 administrativt ansatte og 2900 bud. Selskapet sørger for levering fra restauranter, butikker og sin egen dagligvarekjede til over 700 000 nordmenn i 17 norske byer og tettsteder (Myhre, 2021, s. 1).

Selskapets ekspansive vekst og vellykkede skalering har dermed omfattet økende interesse for både Foodora, og liknende plattformselskapers tilknytningsformer, rammevilkår og skalering.

2.4.1 Foodora-modellen

Foodoras ansettelsespraksis varierer mellom de ulike landene selskapet opererer i. Tilknytningsformen kan dermed veksle mellom midlertidig ansettelse i ett land og innleie av selvstendig oppdragstakere i ett annet. Til grunn legges likevel premisset om at Foodora skal være en fleksibel arbeidsplass, som kan gi arbeidstakerne mulighet til å selv å styre sin egen arbeidshverdag. Sentralt i plattformøkonomiens forretningsmodell står premisset om å benytte teknologi og tilgang til oppdragstakere som er villig til å ta tidsbegrensede oppdrag på kort varsel og leverer ett tilfredsstillende produkt til tjenestens sluttbruker. Denne modellen har vært premissgivende for at plattformer kan levere mer effektive tjenester til en lavere pris enn tradisjonelle og konkurrerende virksomheter (Alsos et al., 2017, s. 21). Foodora Norge praktiserer dermed unntaksvis fra konkurrerende plattformselskaper ettersom de gir sine bud muligheten til ansettelse på faste deltidskontrakter. I praksis gir dette budene mulighet til å velge mellom en hverdag som selvstendig oppdragstaker, eller et fast arbeidsforhold der Foodora Norge sitter med arbeidsgiveransvaret. Et fast arbeidsforhold gir budene blant annet stillingsvern, streikerett og innlemmelse i arbeidsmiljøloven. Etter tariffavtalen som ble inngått mellom partene via hovedorganisasjonen Virke og Fellesforbundet (LO), får de fast ansatte budene, garantilønn, tillegg per ordre og ugunstig arbeidstid (NOU 2021: 9, s. 113). I følge Foodora tilbys det tilsvarende lønssystem for selvstendige oppdragstakere, med unntak

av kostnader direkte knyttet til ansettelsesforholdet, ettersom oppdragstakerne jobber via egne enkeltmannsforetak (ENK) (Hovedorganisasjonen Virke, 2022).

I et høringsvar fra Foodora på NOU2021: 9, skriver Elisabeth Myhre, Managing Director i selskapet at de ønsker «mer utredning om behovet for et mangfold av tilknytningsformer før det iverksettes for mange reguleringer som legger begrensninger på dette» (2021, s. 2). Videre hevder selskapet at de ønsker å være en pådriver for at “møtet mellom plattformmodellen og den norske modellen skal bli et godt møte”, og at selskapet ved sin vekst og høye grad av sysselsetting beviser sin rettmessige plass i det norske arbeidslivet (Myhre, 2021, s. 2). Det trekkes frem at forretningsmodellen som har unike muligheter for skalering, produktivitet og sysselsetting over hele landet (Myhre, 2021). Det er i konfliktlinjen mellom skalering og regulering Foodora mener at utfordringene for plattformøkonomien i den norske arbeidslivsmodellen utspiller seg. På sin side ønsker selskapet muligheten for «kombinere hensynet til trygge og anstendige arbeidsforhold, med hensynet til å ivareta den enkeltes ønske og behov for en fleksibel arbeidshverdag (Myhre, 2021, s. 2).

2.5 Konklusjon

Rammen for dette kapittelet har vært todelt. Her har jeg kontekstualisert det som utgjør forskningsspørsmålets bakgrunn, henholdsvis den norske arbeidslivsmodellen, plattformøkonomi og plattformselskap. Ved å gi leseren et bilde av hvordan den norske modellen og plattformøkonomien har utvikle seg i delvis overlappende landskap, dannes en bredere forståelse og et rikere kunnskapsgrunnlag inn i den videre analysen av hvordan plattformøkonomien endrer forutsetningene for den norske arbeidslivsmodellen, og hvorvidt utviklingstrekk ved regulering av ny teknologi kan beskrives i lys av introduksjonen av plattformselskapet Foodora.

3 Teoretisk rammeverk

Dette kapitlet er todelt. I den første halvdel vil jeg introdusere reguleringsteori, nærmere bestemt responsiv regulering. Det teoretiske rammeverket fra responsiv regulering vil benyttes til å beskrive de empiriske funnene på et deskriptivt nivå i den videre analysen.

I den andre delen av teorikapitlet vil jeg introdusere et komplementerende teoretisk rammeverk, nemlig historisk institusjonalisme hvor jeg vektlegger stiavhengighet, kritiske veikryss og forutgående betingelser. Det er ved hjelp av dette teoretiske rammeverket og i denne delen av teorikapitlet jeg operasjonaliserer et analyseverktøy for å belyse og forklare institusjonell endring. Historisk institusjonalisme er et større rammeverk innen statsvitenskapelig teori som er godt egnet til å analysere institusjonell stabilitet og endring. Disse teoretiske konseptene gir dermed mulighet til å spore den politiske endringen over tid, samt et verktøy for å analysere hvordan historien påvirker digitalisering og teknologiutvikling.

I den siste delen av teorikapitlet vil jeg diskutere hvordan de to teoriretningen kan komplementere hverandre og benyttes sammen i en analyse.

3.1 Reguleringsteori og plattformøkonomi

Hvordan kan vi illustrere og beskrive utfall som oppstår i skjæringspunktet mellom teknologi, digitalisering og regulering? Culpepper & Thelen peker i sin studie på den unike sammenkoplingen mellom tech-plattformer (2020). Her påpeker de paradokset i at en enorm forbrukermakt både eksisterer som en regulerende faktor i seg selv, men samtidig opptrer som et opplevd hinder for statlig regulering (Culpepper & Thelen, 2020). Rammeverket om responsiv regulering er spesielt godt egnet for å beskrive av hvordan regulering av aktører, i dette tilfelle selskaper innen plattformøkonomien, utvikles og videre opprettholdes. Teorien om responsiv regulering er først og fremst tiltenkt benyttet som et deskriptivt rammeverk – og vil brukes til å beskrive og fremstille plattformsselskapers forhold mellom selvregulering og makt.

3.1.1 Hva er regulering – et teoretisk opphav

I det daglige benyttes gjerne begrepet regulering synonymt med formelle regler. Parker og Braithwaite påpeker at regulering like gjerne kan referere til et sett av uformelle normer og regler (2005, s. 119). Dette tydeligegjøres særlig i reguleringsbegrepets opphav og tidlige historie. Regulering er i seg selv eldre enn nasjonalstater og lovverk. Parker og Braithwaite eksemplifiserer hvordan regulering oppstod organisk, ved at makroøkonomisk regulering gjennom en form for beskatning, fant sted over tusen år før Hammurabis lover ble nedtegnet (2005, s. 120).

Formell lovgivning var den neste store utviklingstrekket, hva regulering angikk. I sær innebar det Justinians klassifisering av romersk lov, som den dag i dag fortsatt har innflytelse på alle verdens formelle rettsystemer (Parker & Braithwaite, 2005, s. 120). Formell lovgivning var tett etterfulgt av spesialiserte administrative enheter for håndhevelse av bestemte type standarder. Med unntak av skatteadministrasjon ble nå så godt som alle viktige regulatoriske byråer etablert på atten- og nittenhundretallet. Et eksempel er The Metropolitan Police i London, som så dagens lys i 1829 etterfulgt av Dublin Metropolitan Police ³(Parker & Braithwaite, 2005, s. 120). Den innflytelsesrike modellen fra Dublinpolitiet har påvirkning langt utover byen og landets grenser, og i tiårene som fulgte bygger verdens storbyer politivesenet etter modellen fra Dublin, hvilket innebærer et spesialisert, paramilitært, kriminalitetsbekjempende byrå (Parker & Braithwaite, 2005, s. 120–121).

Dette markerer et nokså tydelig skille fra politiet på 17- og 1800-tallet som i stor grad hadde operert som selvregulerende insitusjoner innenfor en rekke områder fra handel til mål og vekt, men også forbrukerbeskyttelse på en rekke områder som sprit, ulike lisenser, utbygging, trafikk-, helse og sikkerhetsreguleringer. Disse institusjonen hadde i særlig grad vært privatisert, og underlagt lokal kontroll med tilhørende selv-regulering (Parker & Braithwaite, 2005, s. 121). Den nye insitusjonelle påvirkningen fra Dublinpolitiet medførte dermed en reorganisering av politiets oppgaver, samt tydeligere insitusjonelle skuller mellom politi og rettsvesen. Videre skulle den kriminalitetsforkjempende politiinstitusjonen konkurrere med, og senere forbigå skattemyndighetene som tidligere hadde vært ansette som den største stalige regulatoriske myndigheten. Nye insitusjoner dukket opp i kjøvannet av politiets insitusjonelle reorganisering, med formål om regulere forhold fra mat til shipping – forhold som tidligere

³ Daværende kolonipolitiet i Dublin (Dukova, 2016)

hadde ligget under politiets foretaksomhet. Utviklingen fant fortrinsvis sted fra midten av 1800-tallet og utover (Parker & Braithwaite, 2005, s. 121).

Parker & Braithwaite påpeker likevel at alle stater kan vise til ulike historiske utviklingstrekk i forbindelse med regulering, men at den komparative litteraturen på området er svært begrenset (2005, s. 121). Best studert er sammenlikningen mellom Storbritannia og USA.

En stor del av det vi anser som regulering skjer via uformelle kanaler, uten henvisning til regler av noen spesifikk art. De regulerende forholdene ledes i stedet av faktorer som økonomiske insentiver, beskjæmmelse, moralsk overbevisning, og fysiske innretninger i samfunnet. I en slik bred forståelse av reguleringsbegrepet, legges det til grunn at regulering betyr å påvirke flyten av hendelser. Ifølge Parker og Braithwaite kan regulering i følge en slik bred definisjon ses i sammenheng med begrepet *styring* og Foucaulds begrep 'governmentality', handlingen i å ta valg på vegne av andre (Parker & Braithwaite, 2005, s. 119–121).

3.1.2 Regulering – en definisjon

Regulering er interdisiplinært og har betydning for oss som samfunnsborgere, for organisasjoner og bedrifter (Levi-Faur, 2010, 2017). Flere definisjoner av regulering foreslås utfra forståelsen av dets antonym – «regulering er det motsatte av frislipp» skriver Sandøy i en artikkel for Civita der formålet er nettopp å definere regulering (2018). Videre hevder Sandøy at regulering er en offentlig norm med formål om å forme eller endre atferd eller handling, og tillegger handlingen med det en tydelig politisk slagside (Sandøy, 2018). I ordets rent semantiske betydning, er det likevel ingenting som tyder på at det finnes politiske vedheng knyttet til betydningen. Å regulere kommer fra senlatin *regulare*, avledet av det latinske *regula* og betyr å kontrollere eller styre ved hjelp av regler eller lover (Nilstun, 2019).

Ikke all form for regulering er regelbasert, med utgangspunkt i formelle instrumenter og lovverk, regulert via tvang, kontroll, sanksjoner og insentiver. En stor del av det vi anser som regulering skjer via uformelle kanaler, uten henvisning til formelle lover av noen spesifikk art. De regulerende forholdene ledes i stedet av faktorer som økonomiske insentiver, beskjæmmelse, moralsk overbevisning, og fysiske innretninger i samfunnet (Parker & Braithwaite, 2005, s. 119). Dette omtales som normbasert regulering, og reguleres gjerne ved søkelys på moralsk plikt, skjønn og dømmekraft. Normbasert regulering skjer gjerne gjennom

plikt- og skamfølelse (Lodge & Wegrich, 2012; Lund-Tønnesen, 2022; Parker & Braithwaite, 2005).

Lund-Tønnesen bygger videre på en slik bred definisjon av regulering, legger til grunn at regulering også kan dannes via idéer (2022). Idébasert regulering, forekommer for eksempel ved kommunikasjon av fundamentale, ofte felles, oppfatninger og idéer. Uformell kommunikasjon og innramming av grunnleggende overbevisninger og idéer er nøkkelen for idébasert regulering skal finne sted. Dette støttes også av Lodge og Wegrich som påpeker viktigheten av en felles innramming for å lykkes med idébasert regulering (2012, s. 13–14). I en slik bred forståelse av reguleringsbegrepet, legges det til grunn at regulering betyr å påvirke flyten av hendelser (Lund-Tønnesen, 2022).

Parker og Braithwaite setter en vid definisjon av regulering i sammenheng med med styringsbegrepet, og Foucaulds begrep ‘governmentality’⁴. Dette står i motsetning til moderne myndighetsutøvelse og regulering, hvilket er noe som utføres av statlige organisasjoner. Det fordi regulering forstått bredt betyr omtrent det samme som styring i Foucaulds ‘governmentality’, og skillet mellom styring og regulering i stor grad er innsnevret ettersom myndigheter i mister sitt ansvar for tjenesteyting, men i større grad skifter fokus til å regulere tjenesteytingen utført av andre type aktører. Det er dette som i litteraturen anses som ‘the new regulatory state’ (Parker & Braithwaite, 2005, s. 119).

Lodge & Wegrich presenterer et regime bestående av tre nøkkelpunkter. Her omfatter regulering henholdsvis standardisering, modifisering av atferd og innhenting av informasjon. De tre punktene er separate, men likevel gjensidig avhengig av hverandre – alle tre komponentene er nødvendig for å forme det Lodge og Wegrich beskriver som et «reguleringsregime» (2012, s. 13–14).

Den første, som de kaller standardisering, «*standard setting*», handler i sin enkelhet om å etablere en standard, en regel eller et sett av regler. Dette etablerer dermed retningen, og defineres med det også ofte målbæreren eller målgruppen for reguleringen. Videre påpeker Lodge & Wegrich at det, på dette nivået, også foregår en form for seleksjon av aktører for selve gjennomføringen av reguleringsstrategien. For eksempel gjennom en offentlig

⁴ ‘Governmentality’ er et begrep opprinnelig formulert av den franske 1900-tallsfilosofen Michel Foucault. Idéen kombinerer begrepene myndighet og rasjonalitet. Myndighet i denne konteksten er referere til en aktivitet ment til å forme, veilede eller påvirke folks oppførsel.

reguleringskanal, som en lov, forskrift eller plan, slik Sandøy sikter til i sin definisjon av begrepet, eller gjennom selvregulerende organer (Lodge & Wegrich, 2012, s. 13; Sandøy, 2018).

Det andre nøkkelpunktet, '*behaviour-modification*' eller atferdendring, dreier seg i all hovedsak om å danne et sett av verktøy eller midler til rådighet for å oppmuntre eller håndheve uønsket atferd. Forholdsmessighet er et viktig poeng i atferdsendring. Dette dreier seg ikke bare om at normer og regler overholdes og håndheves i seg selv, men også hvordan de overholdes og håndheves (Lodge & Wegrich, 2012, s. 13). Nettopp dette, hevder Lodge & Wegrich, er avgjørende for hvorvidt regulering lar seg gjennomføre, og videre hvor vellykket regulering er (2012, s. 13). Her er det tydelig at atferdsjustering er tett sammenvevd med både standarisering og informasjonstilfang, i det omtalte reguleringsregimet. Dersom det hverken er etablert en standard, og informasjonsgrunnlaget er dårlig vil også punktet om atferdsregulering har svært dårlige kår.

I følge teorien er det viktig å justere, eller regulere uønsket atferd etter etablerte standarder. Dette har en allmenpreventiv effekt, og mangel på slik håndheving kan medføre at de etablerte standardene, normene og reglene mister sin betydning. På den annen side, bør håndhevelsen også stå i forhold til de faktiske normer og regler brutt. Dette handler om *hvordan*, eller styrken i atferdsjusteringen. Dersom opplevd følelse av sanksjon eller andre former for tvang føles for omfattende i forholdt til regelbruddet er risikoen at sanksjonen mister sin effekt og kredibilitet (Lodge & Wegrich, 2012, s. 12).

Det tredje punktet omfatter informasjon, hvilket henspiller på en form for transparens i en tidlig fase av regulering. Vellykket regulering avhenger i stor grad av informasjon om hva som skjer, eller hva som er i ferd med å skje. For at den regulerte part i størst mulig grad skal ha mulighet til å tilpasse seg er det nødvendig at regulerende parter sikrer tilgang til tilstrekkelig informasjon. På denne måten forplikter tilgjengelig informasjon både de regulerte parter og regulerende parter. Optimal regulering kan vanskelig oppnås uten at begge parter tar sin del av forpliktelsen. I praksis har imidlertid regulerende parter et særskilt ansvar. For den regulerende part, kan derfor tilstrekkelig informasjon for hvorvidt aktuelle reguleringen har ønsket effekt (Lodge & Wegrich, 2012, s. 14).

Det er slik vi forstår at de tre konseptene opptrer separat, men er gjensidig avhengig av hverandre; uten standarisering vil det være vanskelig, nær sagt umulig å vite hva som

håndheves eller overvåkes, uten noen form for standard vil alle forsøk på å oppnå samsvar mellom parter være mer eller mindre retningsløse tilfeldigheter. På samme måte, uten noen verktøy for å modifisere eller håndheve atferd, eller sikre ettergivenhet, vil det være urealistisk å forvente atferdsendring. Spesielt i tilfeller der det ikke er i den regulerte parts egeninteresse å endre, eller justere egen atferd. Det er med dette resonementet Lodge & Wegrich påpeker at det gir mening å studere regulering som et slags regime (2012, s. 13–14).

3.1.3 Responsiv regulering

Responsiv regulering er en innflytelsesrik policyteori, ettersom retningen legger frem en måte å teoretisk konseptualisere og håndtere klare empiriske bevis for at både overtalelse og sanksjoner noen ganger fungerer, mens det andre ganger slår tilbake uten effekt (Braithwaite, 2011, s. 484). Teorien omfatter regulering som er responsiv til endringene regulerte aktører gjør, til industriell kontekst og til komplekse oppgaver i et miljø. Sentralt i responsiv reguleringsteori står fokuset på å identifisere, og deretter rette søkelys på allerede tilgjengelig fordeler og identifisere muligheter innflytelse, heller enn å sanksjonere eksisterende problemer. Selv om responsiv regulering fokuserer de positive egenskapene, både som en katalysator for endring og dernest regulering, men også som en svamp for uønsket atferd – inneholder også responsiv regulering et rammeverk for hvordan regulatorer kan håndtere, og ikke minst håndheve mangelfull respons på regulering (Baldwin & Black, 2008; Braithwaite, 2011).

Responsiv regulering er i hovedsak et rammeverk om hvordan felles relasjoner mellom regulator og regulerte parter (*regulatees*) under arbeid og håndhevelse kan lede til mer samarbeidsvillig holdning, der regulerte parter i fremtiden vil arbeide for overholdelse av reguleringens mål, i motsetning til strengere sanksjonsbasert regulering (Baldwin & Black, 2008; Braithwaite, 2011). Responsiv regulering legger i utgangspunktet til grunn en bred tolkning av reguleringsbegrepet, hvilket innebærer at responsiv regulering tar for seg, aktiviteter via uformelle kanaler, uten henvisning til formelle regler av noen spesifikk art. Regulering vil her, som påpekt av Parker og Braithwaite opprettholdes av faktorer som økonomiske insentiver, beskjæmmelse, moralsk overbevisning, og fysiske innretninger, heller enn formelle regler og lovverk (2005, s. 119). Denne tolkningen av reguleringsbegrepet er svært sentral i problemstillingene som dukker opp omkring digitalisering og ny teknologi.

Overordnet handler dette om en hypotese som legger til grunn at utviklingen innen ny teknologi utvikles i et så raskt tempo, at lovgivning og regulering på området dermed blir hengende etter. I litteraturen påpekes det at en rekke nye selskaper i teknologibransjen, likevel viser en stor grad av selvregulering (Mandel, 2009; Rahman & Thelen, 2019). For eksempel trekker Rahman og Thelen frem at teknologi og plattformsselskaper som Facebook og Uber forvalter store mengder brukerdata. Denne brukerdataen representerer i stor grad kapitalen som teknologiselskapene bygger, og videreutvikler sine selskaper via. Brukerdata gir selskapene mulighet til å tilpasse varer og tjenester, reklame og data for sine kunder. Det er likevel en risiko i at kunder gir fra seg en stor mengde sensitiv personinformasjon. Det hviler derfor et stort ansvar på teknologiselskapene dersom brukerdataene skulle komme på avveie. Rahman og Thelen har derfor pekt på at selskapenes suksess til en viss grad avhenger av deres evne til å forvalte, håndtere og regulere store mengder brukerinformasjon på en god og tillitsfull måte (Rahman & Thelen, 2019). Dersom dataene skulle komme på avveie ville det medføre en svært stor omdømmerisiko for et plattform- og teknologiselskap⁵. Det er grunn til å anta at denne formen for regulering skjer i form av normbaserte eller idébaserte former for regulering. Culpepper og Thelen peker dessuten på den unike sammenvevingen mellom plattformer og brukere som en ny maktfaktor og mulig hindring for statlig regulering, ettersom folkevalgte politikere er avhengig av nettopp befolkningens stemmer og regulering av plattformsselskap også kan omfatte upopulære begrensinger av plattformers brukergrensesnitt og brukeropplevelse (2020; 2018).

3.1.4 Mellom sanksjonering og selvregulering

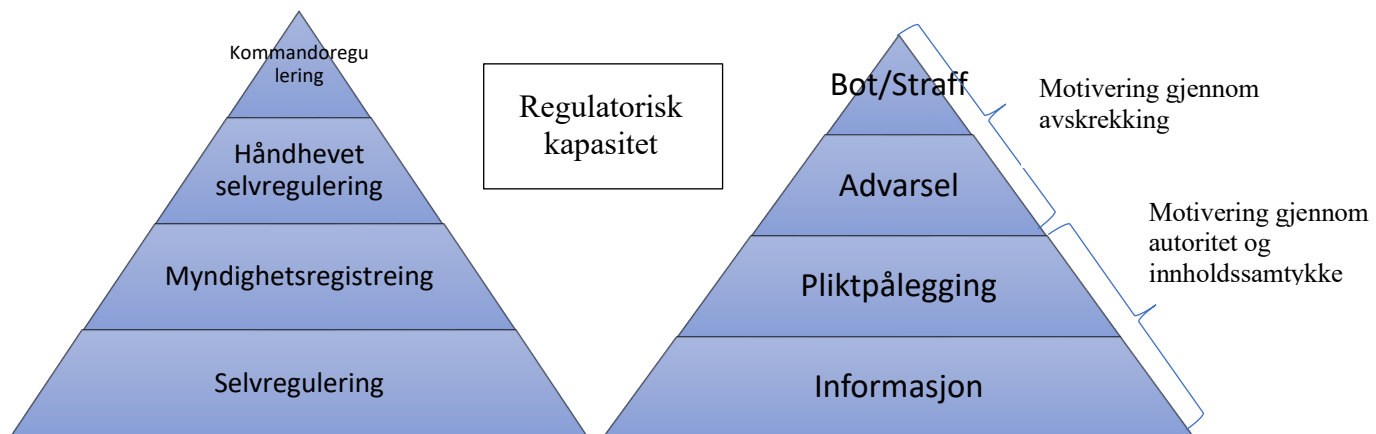
Responsiv regulering å kombinere lærdom fra en rekke andre teoriretninger som for eksempel rational choice, som hevder at aktører kun handler ut fra egeninteresse, men også argumenter om at aktører er medgjørliche av normative og sosiale årsaker. Det er i denne debatten spennet mellom sanksjonering og selvregulering, som omfatter kjernen i responsiv regulering utspiller seg. For å være både effektiv, anerkjent og legitim, bør regulering hverken ta en utelukkende avskrekkende eller utelukkende samarbeidende tilnærming (Braithwaite, 2011, s. 500; Parker, 2013). En middelvei vil snarere sikre raskere og bedre resultater.

Et element i responsiv regulering er den potensielt motstridende, motivasjonen for ettergivenhet, som Braithwaite kaller 'multiple selves'. Responsiv regulering for seg hvordan

⁵ Cambridge Analytica skandalen der Facebook lekket brukerdata er et eksempel på dette (Knudsen, 2018).

disse konkurrerende motivasjonene interagerer med hverandre, og responderer til reguleringsstrategier som fremmer henholdsvis samarbeid eller avskrekking. (Ayres & Braithwaite, 1992, s. 30-35; Braithwaite, 2011, s. 41).

Håndhevelsesstrategier blir ofte illustrert, og forklart gjennom en rekke forskjellige hierarkier, eller pyramider som beskriver og fremstiller aktørers oppførsel i gitte situasjoner. Den mest sentrale teorien er utviklet av Braithwaite, og fremstiller samarbeidsstrategier i bunnen av pyramiden og tilnærminger som inkluderer gradvis mer bruk avskrekking og straff, hvis eventuelt når, samarbeidsstrategier mislykkes (2011, s. 428). En pyramide basert på Ayers & Braithwaite er illustrert i figur 2.1 (1992). For å forsikre at det startes så mange 'positive spiraler' som mulig, og som igjen generer reaksjoner og motreaksjoner, bør regulerende parter starte med et utgangspunkt om samarbeid. Regulerte parter, på sin side, som viser at de har vilje og evne til å reparere og reformere tidligere mistro og skade, samt til å reformere, vil i følge Ayres & Braithwaite premieres med mindre streng håndheving (1992, s. 19; Braithwaite, 2002, s. 31). Dersom regulerte parter ikke svarer på tilbud om samarbeid, bør regulerende parter begynne å bevege oppover en antatt pyramide, der motvilje møtes med noe straffende handlinger. Det antas videre at manglende dialog ytterligere vil eskalere straffetilnærmingene, når såkalte beskjedne former for straff mislykkes. Pyramiden kan med fordel leses i sammenheng med Lodge og Wegrichs reguleringsregime som påpeker at informasjon og standardisering, motiverer og tilrettelegger for høy grad av selvregulering (Lodge & Wegrich, 2012, s. 13 og 14). Uten standardisering vil det være vanskelig, nær sagt umilig å vite hva som håndheves eller overvåkes, uten noen form for standard vil alle forsøk på å oppnå samsvar mellom parter være mer eller mindre retningsløse tilfeldigheter. På samme måte, uten noen verktøy for å modifisere eller håndheve atferd, eller sikre ettergivenhet, vil det være urealistisk å forvente atferdsendring. Spesielt i tilfeller der det ikke er i den regulerte parts egeninteresse å endre, eller justere egen atferd (Ayres & Braithwaite, 1992, s. 19; Lodge & Wegrich, 2012, s. 13–14).



Figur 2.1 Reguleringspyramide fritt basert på Ayers & Braithwaite (1992)

Responsiv regulerings teori legger til grunn at pyramiden som illustrerer håndhevelsesstrategier gjennom ulike, og potensielt motstridende motivasjoner slik at aktører kan samhandle for å oppnå etterlevelse, og motvirke pliktpålegg, advarsel og straff på forskjellige måter. En forutsetning for teorien er riktignok hvorvidt myndighetene har kapasitet til å ta i bruk de ulike håndhevelsstrategiene, såkalt regulatorisk kapasitet. (Lund-Tønnesen & Christensen, 2022) Regulatorisk kapasitet, hevder Lund-Tønnesen og Christensen, fordrer blant annet legitimitet i majoritetsbefolkningen (2022, s. 2)

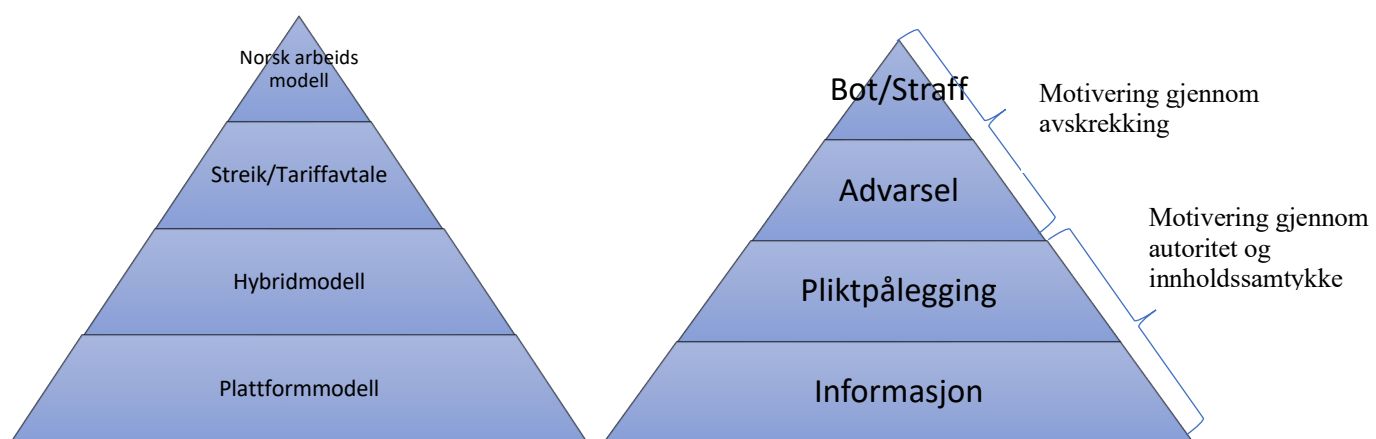
Det første argumentet hevder at er det mer rasjonelt for de som er motivert av beregninger om hva som er til egen fordel å frivillig etterleve regulerende parters krav, enn å motstå fordi det vil være rimelig å anta at den regulerende part eller vil bevege seg videre oppover håndhevelsespyramiden. Argumentet handler om konseptet tidligere lansert om ‘multiple selves’, og omhandler det faktum at aktører, mennesker og bedrifter kan ha flere, og noen ganger motstridende interesser, fundert i for eksempel sosiale og normative appeller (Ayers & Braithwaite, 1992, s. 30-35; Braithwaite, 2002, s. 33).

Den andre argumentet legger til grunn at pyramiden rettferdiggjør avskrekking på et høyere nivå, med begrunnelsen om at avskrekking og deretter avstraffelse opprettholder aktørenes forpliktelse til et lovverk. Det er dette som er allmennpreventive hensyn. Disse argumentene vil appellere til en rasjonell aktør (Braithwaite, 2002, s. 31).

3.1.5 Plattformøkonomi og responsiv regulering

Den mest sentrale teorien om responsiv regulering utviklet av Braithwaite fremstiller bevegelsen opp den første pyramiden der tilhengere tillater seg å utvikle (den regulerede) sine sterke sider, og ved det utvikle og dermed løse tvister for den regulerende part (2011, s. 428). Når denne metoden ikke lenger er tilstrekkelig til å løse spesifikke problemer, vil den regulerende part flytte seg til den høyre figuren, og bevege seg oppover «sanksjonspyramiden» (Braithwaite, 2011, s. 428). Denne antakelsen gir den rimeligste, mest ydmyke tilnærmingen en mulighet til å fungere først. Mer kostbare, sanksjonerende former for regulering holdes dermed i bakhånd for de tilfellene der dialog og selvregulering feiler.

Det er mulige å etablere noen hypotetiske pyramider, etablert på empiriske forventninger til hvordan responsiv regulering kan illustrere hvilke utviklingstrekk ved regulering av ny teknologi som kan beskrives i lys av innføringen av Foodora. Som påpekt av Culpepper og Thelen er det grunn til å tro at Foodora, i likhet med flere andre plattformsselskaper vist til i litteraturen, entrer markedet med en stor grad av selvregulering og vilje motivasjon til samtykke. Selvregulering kan tjene et vinn-vinn-formål. På den annen side vil regulerede parter som viser at de har vilje og evne til å reparere og reformere tidligere mistro og skade, samt til å reformere, i følge Ayres & Braithwaite premieres med mindre streng håndheving (1992, s. 19; Braithwaite, 2011, s. 31).



Figur 2.2 Responsiv regulering av plattformsselskap: reguleringspyramide fritt basert på Ayers & Braithwaite

3.2 Historisk institusjonalisme: stiavhengighet, kritiske veikryss og forutgående betingelser

Teorien om responsiv regulering vil suppleres av institusjonell teori, nærmere bestemt historisk institusjonalisme og avgreiningen om stiavhengighet, kritiske veikryss, og forutgående betingelser, som vil fungere som oppgavens forklarende teoretiske rammeverk. Institusjonell teori kan beskrives som en paraplybetegnelse for en rekke teorier som vektlegger verdier, normer og sosiale strukturers viktighet i institusjoner og organisasjoner (Thelen, 1999, s. 390). Å benytte teorier som stiavhengighet og kritiske veikryss kan være nyttig for forståelsen av hvordan institusjonell endring og innovasjon, gjennom opprettelsen av plattformsselskaper, oppstår. Videre kan teoriretningen være behjelpelig med å forstå om, og i så fall endringer i regulering oppstår som følge av plattformøkonomiens inntog, og om normen om fast ansettelse utfordres.

Tanken er videre at vi skal identifisere hvorvidt kritiske veikryss oppstår, som følge Foodoras vekst i det norske markedet, samt forstå og forklare nye problemstillinger som oppstår i kjølvannet av kritiske veikryss. Fordi utviklingen av plattformsselskaper er en ny innovasjon historisk sett, har vi også godt empirisk materiale for hvordan den tradisjonelle økonomien og industrien opererte før fremveksten av plattformøkonomien var et faktum.

3.2.1 Institusjonell teori og begrepet institusjon definert

For å gjøre historisk institusjonalisme forståelig, og benytte teorien på en fruktbar måte i en analyse er det i første omgang essensielt å belyse, og operasjonalisere begrepet institusjon. Begrepet er naturlig nok sentralt i historisk institusjonalisme, men faglitteraturen mer generelt gir til dels divergerende definisjoner. Spesielt den sosiologiske litteraturen som i stor grad opptar seg med studiet av institusjoner, og som på lik linje med statsvitenskapelig litteratur trekker inspirasjon fra ulike retninger av ny-institusjonell teori har bidratt til uklarhet omkring definisjonen og betydningen av begrepet. Uklarheten kan til en viss grad spores til en faglig sammenblanding av begrepene organisasjon og institusjon, der institusjon gjerne benyttes mer generelt om lover, regler sosiale klasser og ulike normsystemer som regulerer atferd mellom individer. Likeledes har teoretikere vært mer opptatt av å forklare hva institusjoner beskjeftiger seg med, enn hvordan institusjonell endring oppstår og utvikles (Peters, 2005, s. 127–129; Thelen, 2009).

I denne konteksten vil det være essensielt å kartlegge, og identifisere hvordan begrepet institusjon defineres i HI-teori. Definisjonen av institusjoner innen historisk institusjonalisme er sterkt påvirket av hvordan strukturelle funksjonalister anså politikk som en interaksjon mellom samhandlende parter i et samfunn. Dette ledet en rekke historiske institusjonalister til å se på staten, ikke lenger som en nøytral aktør blant konkurrerende interesser, men mer som en kompleks institusjon kapabel til å strukturere gruppekonflikt (Hall & Taylor, 1996, s. 937–938). Historiske institusjonalister definerer dermed grovt sett institusjoner som formelle eller uformelle prosedyrer, rutiner, normer og konvensjoner som er innebygd i organisasjonsstruktur enten i det politiske liv, eller i politisk økonomi. De kan variere fra reglene i en konstitusjonell orden, eller standard operasjonsprosedyrer for byråkrati – til konvensjonene styrer fagforeningsatferd eller relasjoner i ulike næringslivsvirksomheter. På generell basis forbinder historiske institusjonalister institusjoner med organisasjoner, og dermed også reglene og konvensjonene kunngjort av en formell organisasjon (Hall & Taylor, 1996, s. 938).

Historiske institusjonalister har en tendens til å konseptualisere forholdet mellom institusjoner og individuell atferd relativt bredt. Det vil si at HI-teoretikere hevder at det er gjennom individers handling at institusjoner har en påvirkning på politiske vedtak og utfall. Det anerkjenner med andre ord koeksistensen mellom individer og institusjoner. Her går det riktignok et skille mellom hvor stor grad teoretikere hevder at menneskelig atferd er rasjonell og hensiktsmessig eller bundet av et individs verdensbilde (Hall & Taylor, 1996, s. 393). Boasson og kollegaer kritiserer teoriretningen for ofte å legge en overdreven vekt til betydningen av byråkrater og embetsmenn i policyutformingen, og dermed bagatellisere relevansen politikere har som selvstendige og kreative aktører (Boasson et al., 2021, s. 11; Peters, 2005, s. 1283).

3.2.2 Historisk institusjonalisme

Historisk institusjonalisme kan defineres som en forskningstradisjon som tar for seg hvordan aktuelle prosesser og hendelser påvirker tilblivelse og endring av institusjoner som politiske og økonomiske relasjoner (Fioretos et al., 2016, s. 3). Tradisjonelt benyttes teorier om historisk institusjonalisme om offentlig politikk, men teorien har høy overføringsverdi til privat næringsliv også. Denne analysen befinner seg, i likhet med en rekke problemstillinger innen samfunnsvitenskapen, i skjæringspunktet mellom de to.

Historisk institusjonalisme anser politikk som et analyseobjekt, som struktureres via tid og rom. Strukturert på tvers av rom kan best beskrives som at det finnes forskjellige måter å strukturere det politiske liv på ulike steder og arenaer. Eksempler på dette kan være ulike måter å innrette velferdsstaten, eller ulike måter å regulere arbeidsmarkedet på. Når vi sier at historisk institusjonalisme anser politikk som strukturert på tvers av tid, betyr det at politiske, vedtak, handlinger og reguleringer endres mellom ulike perioder, og utvikles over tid (Hall, 2016, s. 34). Det mest benyttede rammeverket for endringer over tid refereres til som *path dependency*, heretter omtalt som stivhengighet, og *critical junctures*, heretter omtalt som kritiske veikryss (Hall, 2016, s. 38). I neste delkapittel vil jeg utdype teoriene om stivhengighet og kritiske veikryss.

3.2.3 Stivhengighet og kritiske veikryss

Stivhengighet kan defineres som «a self-reinforcing process involving positive feedback» (Fioretos et al., 2016, s. 11). I politisk arbeid etableres stabilitet ved at handlingsmønster etableres og forsterkes over tid. I kjernen av teorien om stivhengigheter finner vi argumentet om at policyvalg og avgjørelser som tas i etableringsfasen av en institusjon, policy, utarbeidelsen av et politikkområde og liknende vil være formativ eller determinerende for hvordan den samme institusjonen, staten eller politikeren fatter beslutninger videre. Et handlingsmønster er dermed tidlig etablert, og policyavvik fra utgangspunktet vil sjelden forekomme (Peters, 2005, s. 71).

Disse institusjonaliserte mønstrene som etableres over tid defineres som gjerne som stivhengighet. Uttrykket er en metafor for hvordan et nettverk av stier dannes i en skog, når mennesker og dyr sammen trækker de samme løypene over tid. Det dannes en gruppe av hovedstier og noen litt mindre stier, og til sammen utgjør de ett nettverk av stier. I følge Pierson vedlikeholdes stivhengighet ved at den relative kostnaden ved å endre sti er høyere enn å fortsette på samme spor (2000, s. 252). Litteraturen om stivhengighet vektlegger at selvforsterkende effekter er blant mekanismene som gjør stivhengighet til en spesielt viktig forklaringsvariabel innen historisk institusjonalisme. Så fort en sti er dannet og etablert, vil selvforsterkende effekter gjøre det veldig hensiktsmessig å fortsette å holde seg til samme sti. Å bryte ut fra den etablerte stien på den annen side vil oppleves som svært krevende, og kostnaden ved å bryte ut vil øke over tid. Dette fordi sosiale aktører gjerne inngår i forpliktelser basert på eksisterende offentlig politikk. Videre er det også naturlig å anta at

politiske vinnere bruker autoriteten til å øke sin makt. Historiske institusjonalister hevder at de samme prinsippene gjelder i utformingen av policy. Mekanismene i policyutforming gjør at de aller fleste politikere, byråkrater, og andre som opererer i det politiske terreng vil velge en allerede opptråkket og kartlagt sti. Politisk utforming er dessuten ofte betinget av tidligere hendelser (Pierson, 2000).

En stor utfordring i institusjonell teori generelt, og historisk institusjonalisme spesielt er teoriens forklaringskraft vedrørende institusjonell endring. Ettersom det grunnleggende antakelsen bygger på stivhengighet, og med det stabilitet over tid, er spørsmålet om hvordan institusjoner endres, et svakere punkt i litteraturen. Endring innen historisk institusjonalisme har gjerne vært forstått som gjennom avbrutt likevekt (*punctuated equilibrium*) og kritiske veikryss (*critical junctures*) (Krasner, 1988). Denne teorien tilsier at institusjoner, organisasjoner og policy fra et punkt i historien vil følge samme sti – når en ny sti likevel opprettes, markerer det et kritisk veikryss eller en slags forstyrrelse eller «sjokk» i systemet. Dette kan skyldes et historisk brudd, for eksempel revolusjon, krig eller regimeskifte, hvilket avbryter likevekten og innleder en kortvarig fase med brå endring som vil vedvare til ny likevekt oppnås. Dette kan lede til at en ny sti tar form (Peters, 2005, s. 73; Pierson, 2000, s. 252). Institusjoner vil ifølge teorier om avbrutt likevekt og kritiske veikryss være preget av lange perioder med stabilitet, etterfulgt av kortere perioder med brå omveltning og innovasjon. Theda Skocpol hevder videre at kritiske veikryss og stiendringer, sett med historiske institusjonalister briller, gjerne vil utløse nye feedback-mekanismer, som vil forsterke et mønster også i fremtiden (1973).

Collier og Collier omtaler kritiske veikryss som en periode definert av signifikant endring som ofte oppstår i tydelige mønster i ulike typer institusjoner, organisasjoner eller andre analyseenheter, og som antas å produsere tydelige nye handlingsmønstre (1991, s. 29). Dette er en nyttig definisjon for å legge merke til, og analysere kritiske veikryss. En annen måte å analysere kritiske veikryss på er ved å ta tidsaspektet i betraktning. For eksempel argumenterer Capoccial og Keleman for at et kritisk veikryss har en kortere tidshorisont enn stien som følger den og Mahoney et. al. argumenterer for at det kritiske veikrysset må påvirke stien som følger (2007, s. 350; 2016, s. 77). Det kritiske veikrysset vil på den måten lede til at en ny sti opprettes (Thelen & Conran, 2016, s. 55).

Før konseptene om stivhengighet kan inkorporeres i en analyse, bør begrepene operasjonaliseres slik at de kan identifiseres og deretter dekonstrueres. I denne oppgaven vil jeg ta i bruk følgende kriterier for at en hendelse kan identifiseres som et kritisk veikryss:

1. «Places insitutional arrangements on paths or trajectories, which are then very difficult to alter» (Capoccia & Kelemen, 2007, s. 342).
2. Den har kortere varighet enn stien som følger (Capoccia & Kelemen, 2007, s. 350)
3. Den har viktig påvirkningskraft på stien som følger (Mahoney et al., 2016, s. 77)

Videre påpeker Mahoney og kollegaer for at et annet aspekt som bør tas i betraktning er tidsaspektet hvor endringen finner sted (2016, s. 82). Her påpeker de at vi kan skille mellom tre scenarioer: fullstendig stivhengighet (*full path dependency*), stivhengighet som omfatter en gradvis, saktegående endring, mens stien likevel følges, og fullverdige kritiske veikryss (*critical junctures*) i seg selv. Poenget er å skille kritiske veikryss fra «øyeblikk av omveltning», som ikke fører til institusjonell endring (Capoccia & Keleman, 2007, s. 348). Øyeblikk, eller perioder med uro og omveltning trenger ikke nødvendigvis føre til kritiske veikryss. Avbrutt likevekt er et eksempel på perioder som åpner for institusjonell endring, uten at det nødvendigvis er noe automatikk i at omveltning og innovasjon oppstår.

I tillegg er det nødvendig å reflektere over hvorvidt endringen skjer som følge av indre (*endogenous*) eller ytre (*exogenous*) årsaker til institusjonell endring. Følgelig vil dermed indre årsaker til institusjonell endring skje som følger av indre faktorer. Rixen og Viola påpeker at endogene årsaker til institusjonell endring kan lede til selvforsterkende effekter: «the institution has effects, which then become cause of subsequent effects, which in turn become causes once again, in an ongoing feedback loop» (2016, s. 12). Historisk institusjonalisme på sin side, kritiseres stadig for å rette for stort søkelys på de endogene årsakene til institusjonell endring (Boasson, 2015).

3.2.4 'Critical junctures' som en målbar enhet

I arbeidet med å måle kritiske veikryss (*critical junctures*), er det i følge Capoccia og Keleman to vesentlige konsepter som kan være til hjelp, henholdsvis *probability jump* og *temporal leverage* (2007, s.360). Det eksisterer ingen dekkende oversettelse av begrepene, men jeg vil for enkelhet skyld vil jeg referere til de som sannsynlighetsprang og tidsmessig innflytelse. I følge Capoccia og Keleman kan det være plausibelt å si at et

sannsynlighetsprang (*probability jump*) måler den sannsynlige endringen for et bestemt utfall som er knyttet til kritiske veikryss. Dette har to faktorer: 1) endringen, og herunder økningen i sannsynlighet for utfallet av interesse, sammenliknet med sannsynligheten på det laveste punktet umiddelbart før eller etter det kritiske punktet (potensielt det kritiske veikrysset); 2) hvor nær muligheten for et utfall av interesse etter et kritisk veikryss er til punkt 1 (2007, s. 360). Videre indikerer tidsmessig innflytelse at (*temporal leverage*) at jo kortere et kritisk veikryss oppstår, relativt til stien den følger, jo mer kritisk bør vi anta at den nye stien er (Capoccial & Keleman, 2007, s 360). Denne metoden for å måle kritiske veikryss vektlegger det faktum at det kritiske veikrysset må være kortere (i tid og rom) enn den påfølgende stiavhengigheten som vil oppstå i etterkant av hendelsen. Tidsmessig innflytelse (*temporal leverage*) gir dessuten også mulighet til å observere hvilke kritiske veikryss som er mest innflytelsesrike, og på denne måten hvilke veikryss som bør vies fokus i en analyse (Capoccial & Keleman, 2007, s. 362).

3.2.5 Forutgående betingelser

I diskusjonen omkring historisk institusjonalisme, stiavhengighet og kritiske veikryss er det naturlig å i den videre gjennomgåelsen ta for seg forutgående betingelser (*antecedent conditios*). Mahoney og kollegaer gjør et poeng mellom å skille mellom kritiske veikryss og forutgående betingelser og hevder at forutgående betingelser best defineres i sammenheng med det kritiske veikrysset det analyseres sammen med (2016, s. 79). I sin tolkning argumenterer Mahoney og kollegaer for at forutgående betingelser er svært avgjørende for hvorvidt et kritisk veikryss vil oppstå i seg selv, og for resultatet av hendelsen, og påpeker at forutgående betingelser er ikke bare avgjørende for utfallet, men har relativt sett påvirkning på utfallet, inkludert årsaksforholdet som kobler sammen det kritiske veikrysset til utfallet, og med det den nye stien (2016, s. 79)

Vi kan dermed forstå at forholdet mellom kritiske veikryss og forutgående betingelser hverken er en forutsetning eller en form for gjensidig avhengighet, men kan likevel være svært avgjørende i en analyse. For eksempel kan tidligere forhold medvirke utviklingen og dermed det faktiske utfallet av et kritisk veikryss, ved elementer og faktorer som ikke nødvendigvis forklares av det kritiske veikrysset i seg selv. Dette kaller Mahoney, et. al. 'critical antecedent', et kritisk forutgående (Mahoney et al., 2016, s. 79; Slater & Simmons, 2010). Slike hendelser kan for eksempel oppstå gjennom at det dannes et rom for endring,

som tilrettelegger for at en veletablert sti kan brytes. En måte er å analysere disse forholdene som et slags filter, eller tilrettelegger, for det kritiske veikrysset. Dette filteret spiller en viktig rolle i å dirigere de faktiske forholdene mot et resultat, men fremstår likevel sekundære i forhold til det kritiske veikrysset.

En annen forklaringsmodell, er i følge Mahoney og kollegaer, at de forutgående betingelsene utgjør deler av forklaringen til at det kritiske veikrysset oppstår, men legger ikke selvstendig vekt på resultatet i seg selv. Disse forutgående betingelsene (*antecedent conditios*) er «årsaker til det kritiske veikrysset», men de er ikke kritiske forutgående (*critical antecedent*) ettersom de ikke har en distinktiv eller avgjørende rolle i å generere resultatet av interesse (Mahoney et al., 2016, s. 80).

Konseptet om forutgående betingelser kan fremstå noe vagt, og lite håndgripelig. Likevel er det min oppfatning at det er tett sammenvevd med konseptet om kritiske veivalg, og at det i en oppgave som tar for seg institusjonelle endringer via kritiske veivalg vil være uklokt å utelate forutgående betingelse. Før konseptene om forutgående betingelser kan inkorporeres i en analyse, bør begrepene operasjonaliseres slik at de kan identifiseres og deretter dekonstrueres. I denne oppgaven vil jeg ta i bruk følgende kriterier for at en hendelse kan identifiseres som en forutgående betingelse:

1. Forutgående betingelsene (*antecedent conditios*) er tilretteleggere, eller filtre for det kritiske veikrysset (Mahoney et al., 2016, s. 80).
2. Dette filteret spiller en viktig rolle i å dirigere de faktiske forholdene mot et resultat, men fremstår likevel sekundære i forhold til det kritiske veikrysset (Mahoney et al., 2016, s. 80).
3. Kritiske betingelser (*critical antecedent*) kan medvirke utviklingen og dermed det faktiske utfallet av et kritisk veikryss, ved elementer og faktorer som ikke nødvendigvis forklares av det kritiske veikrysset i seg selv (Mahoney et al., 2016, s. 79; Slater & Simmons, 2010).

Selv om forutgående betingelser ikke kan være viktigere for den faktiske årsakssammenhengen enn det kritiske veikrysset i seg selv, bør det likevel ikke undervurderes hvordan forutgående betingelser kan spille en viktig støtterolle i forklaringen av hvordan et kritisk veikryss oppstår.

3.3 Empiriske forventninger

3.3.1 Stiavhengighet

Ut fra et perspektiv om stiavhengighet er det naturlig å forvente at regulatoriske endringer vil fortone seg som en langsom og gradvis prosess. Teorien om stiavhengighet legger til grunn at en sti som allerede er etablert vil befestes av selvforsterkende effekter, og kostnaden ved å endre en allerede etablert sti øker over tid. Gitt en slik tilnærming vil det vil det være naturlig å utgå fra en forventning om at Foodora vil reguleres etter samme hensyn og prinsipper som tidligere plattformer. I tilfellet med Foodora vil det dermed være rimelig å forvente at den allerede opprettede arbeidsmodellen, hybridmodellen, vil vedvare over tid med hensyn til regler og normer. Små justeringer eller endringer kan forekomme, men store endringer som innebærer en institusjonell endring, vil også innebære et stibrudd, og kan indikere at et kritisk veikryss er i emning. Å utarbeide et helt nytt rammeverk for regulering, utelukkende for denne aktøren vil i seg selv innebære store instrumentelle kostnader fordi det innebærer å skifte en allerede opparbeidet sti. Videre er det rimelig å forvente at aktører inngår politikk basert på eksisterende offentlig politikk.

3.3.2 Kritiske veikryss

Perspektivet om kritiske veikryss legger til grunn at en innarbeidet sti brytes ved at større endringer skjer i en kort periode, og deretter etterfølges av en ny lang stabil periode. I litteraturen om kritiske veikryss vektlegges særlig endringens varighet og påvirkningskraft på stien som følger (Capoccia & Keleman, 2007, s. 350; Mahoney, Mohamedali & Nguyen, 2016, s.77). I denne oppgaven operasjonaliserer jeg begrepet gjennom disse kriteriene, og inkludert det selvforsterkende elementet ved at stien i seg selv er svært vanskelig å forlate. Med det er det mulig å forvente at kritiske veikryss kan identifiseres ved studiet av Foodora. Ett åpenbart veikryss kan være innføringen av Foodora i det norske markedet I 2015. Virksomheten, representerte på det tidspunktet et åpenbart brudd med virksomhetsorganisering i det norske arbeidsmarkedet. Foodora regnes dessuten som et av Norges første og plattformsselskap. Selskapet sørger per i dag for levering fra restauranter, butikker og sin egen dagligvarekjede til over 700 000 nordmenn i 17 norske byer og tettsteder (Myhre, 2021, s. 1). En konsekvens av etableringen av Foodora i Norge og deres virksomhetsorganisering kan være at normen om fast ansettelse utfordres, hvilket i sin tur kan tyde på at innføringen av Foodora er å anse som et kritisk veikryss. Videre er det mulig å

forvente at «rosastreiken» i 2019 markerer et annet kritisk veikryss, ettersom streiken i seg selv markerte historisk ved mobilisering til streik i plattformøkonomien, og resulterte innføring av en tariffavtale for Foodora-budene.

Det er naturlig å forvente at det eksisterer endogene og eksogene årsaker til institusjonell endring. En ytre årsak til institusjonell endring i denne sammenhengen kan for eksempel tilskrives Foodora som en virksomhet. Fordi de tilhører plattformøkonomien, og skiller seg på enkelte områder fra tradisjonelle virksomheter, ved at deler av virksomheten er drevet via en app og at arbeidsmodellen er en såkalt hybrid-modell og arbeiderne kan velge mellom en tilknytningsform som oppdragstaker eller arbeidstaker

Indre årsaker til institusjonell endring kan studeres i sammenheng med et norsk lovverk som i utstrakt grad tilgjengeliggjør muligheten for både å ansette selvstendige næringsdrivende, samt for den enkelte å operere og arbeide som selvstendig arbeidstaker.

Så langt er det ikke avgjort gjennom rettspraksis ved norske domstoler hvorvidt tjenestetilbydere knyttet til digitale plattformer bør klassifiseres som selvstendige næringsdrivende eller arbeidstakere, men de senere årene har gruppesøksmål av digitale plattformtjenester dukket opp i flere europeiske land (NOU 2017: 4, s. 53).

3.3.3 Forutgående betingelser

Konseptet om forutgående forhold legger til grunn at forutgående forhold er å anse som tilretteleggere for kritiske veikryss. Vi kan dermed forstå at forholdet mellom kritiske veikryss og forutgående betingelser hverken er en forutsetning eller en form for gjensidig avhengighet, men kan likevel være svært avgjørende i en analyse. I tilfelle omkring Foodoras virksomhetsopprettelse og inntog i det norske markedet, er det mulig å forvente at Foodora – i likhet med liknende plattformtjenester grep en mulighet i tid og rom som lå åpen i markedet.

Digitaliseringen av hverdagen var allerede en internalisert del av norske liv i 2015. Å eie en smarttelefon, med tilgang til internett og et utall apper var normen for den voksne norske forbruker. Det er rimelig å forvente at dette kan ha vært en forutgående betingelse for opprettelsen, og ikke minst suksessen til Foodora og andre plattformsselskaper. At verktøyene lå til rette dannet likevel ikke et kritisk veikryss alene, muligheten måtte omfavnes, og stien endres i vesentlig retning.

3.4 Konklusjon

Med dette vil jeg konkludere teorikapittelet med responsiv regulering og historisk institusjonalisme som to ulike teoretiske rammeverk som danner et grunnlag for å komplementere hverandre i den kommende analysen videre.

Rent teoretisk tilfører de to rammeverkene forskjellige bidrag og perspektiv. Rammeverket om responsiv regulering gir muligheter for å beskrive og illustrere utviklingstrekk ved regulering av plattformøkonomien. Historisk institusjonalisme på sin side, gir mulighet til å isolere, forklare og trekke frem institusjonell endring, ved hjelp av konsepter som kritiske veikryss, stiavhengighet og forutgående forhold. Disse teoretiske konseptene gir meg dermed mulighet til å spore den politiske endringen over tid, samt et verktøy for å analysere hvordan historien påvirker digitalisering og teknologiutvikling. I kapittelet siste del jeg presentert en rekke empiriske forventninger. Det er som, som ordet tilsier, forventinger, eller kvalifisert gjetning omkring hvordan det empiriske materiale kan vurderes i lys av gjeldene teorier. Hvorvidt de empiriske forventningene holder mål, vil jeg analysere mer inngående i oppgavens kapittel seks, analysekapittelet.

4 Metode

I dette kapittelet vil jeg presentere hvordan jeg har arbeidet med problemstillingen, og videre hvilke avveining som er foretatt i forbindelse med ulike datamateriale som er innhentet og benyttet i oppgaven. Kapittelet vil reflektere over og redegjøre for de avgjørelsene som er tatt i forbindelse med innsamling av data. Kapittelet vil peke på styrker og svakheter ved studiens metodiske rammeverk, samt reflektere rundt studiens validitet, reliabilitet, og etiske problemstillinger.

4.1 Innledende arbeid

I kapittelets første del fremlegges studiens innledende arbeid, hvilket også omfatter utvikling av forkunnskaper. Det overordnede målet med denne studien er å belyse hvordan digitalisering og ny teknologi endrer forutsetningene for det norske arbeidslivet, og hvilke utviklingstrekk ved regulering som kan beskrives i lys av innføringen av plattformselskapet Foodora. Med dette utgangspunktet har jeg valgt å gjennomføre en kvalitativ studie.

I samfunnsforskning defineres ofte kvalitativ forskning som et antonym til kvantitativ forskning (Brinkmann & Tanggaard, 2012, s. 11). En vanlig distinksjon påpeker at kvantitativ forskning undersøker hvor mye som finnes av noe, altså de enhetene som kan tallfestetes. Kvalitativ metode på sin side er opptatt av å beskrive, forstå, fortolke og dekonstruere menneskelige erfaringer, handlemønstre, erfaringer og egenskaper. Den kvalitative tilnærmingen handler om handler om å studere hvordan noe gjøres, sies, oppleves fremstår eller utvikles (Brinkmann & Tanggaard, 2012, s. 11; Kvale & Brinkmann, 2017).

Skilbrei påpeker at det i samfunnsforskning er vanlig å dele kvalitative forskning inn i tre hovedkategorier av kvalitative metoder, henholdsvis observasjonsstudier, intervjustudier og tekstanalyser (Skilbrei, 2019, s. 14). Et utviklingstrekk ved moderne samfunnsforskning er at ulike metoder kombineres, både innen kvalitativ forskning, men også på tvers av kvalitativ kvantitativ forskning (Skilbrei, 2019, s. 77). En kombinasjon av ulike metodiske tilnærminger, har forskningsmessige fordeler ved at resultatene kan trianguleres. Sammenlikning av data innhentet om samme fenomen, som er innhentet gjennom bruk av ulike metoder gir anledning og grunnlag for en fruktbar diskusjon omkring de innsamlede

dataenes validitet og reliabilitet. For denne konkrete oppgaven vil en vil en utfyllende diskusjon om studiens reliabilitet og validitet følge senere i kapitlet.

Metodetriangulering har den fordelen at den øker tilliten til analyseresultatene og økt innsikt ettersom ulike metoder kan gjengi ulike sider ved et datamateriale, noe som igjen kan føre til nye tolkninger og økt innsikt. Som et resultat kan metodetriangulering føre til mer nyansert og helhetlig forståelse av fysiske og sosiale fenomener. Dett er særlig fordi triangulering som metodisk tilnærming gjør det mulig å studere både fysiske og sosiale fenomener fra ulike synsvinkler (Brinkmann & Tanggaard, 2012; Skilbrei, 2019).

Denne oppgaven ønsker å belyse hvordan digitalisering og ny teknologi endrer forutsetningene for det norske arbeidslivet, og hvilke utviklingstrekk ved regulering som kan forklares i lys av innføringen av plattformsselskapet Foodora. Dette vil oppnås i studien ved å svare på et todelt forskningsspørsmål. I første omgang gjøres det et forsøk på å forstå og beskrive de drivende mekanismene i teknologiutvikling og mulig påvirkning for norsk arbeidsliv. Dernest vil studien forsøke å beskrive de konkrete trekkene ved plattformøkonomien som opptrer som en katalysator for regulering.

Når man i forskning ser på forholdet mellom teori og empiri, er det vanlig å skille mellom en deduktiv og induktiv tilnærming. En deduktiv tilnærming vil si at forskeren tar utgangspunkt i allerede eksisterende forskning, utarbeider en hypotese og deretter etablerer et forskningsspørsmål som enten styrker eller svekker denne hypotesen. En slik fremgangsmåte er har sitt opphav i teori og kalles med dette en teoridrevet prosess (Album 1996, i Skilbrei, 2019, s. 51). En induktiv tilnærming legger på den annen side opp til at forskeren velger og utvikler en forståelse på et mer abstrakt nivå med utgangspunkt i empirien vedkommende har tilegnet seg. Det vil si at prosessen er datadrevet (Album 1996, i Skilbrei, 2019, s. 53). Min tilnærming i denne oppgaven er hovedsakelig deduktiv. Da problemstilling og forskningsspørsmål ble utarbeidet tok jeg utgangspunkt i allerede eksisterende forskningen på feltet, og sannsynlige utviklingstrekk ved regulering av ny teknologi som en konsekvens av plattformsselskaper og den norske arbeidslivsmodellen. Underveis i arbeidet, etter hvert som jeg tilegnet meg både bredere og dypere kunnskap og har blitt bedre kjent med fagfeltet har jeg endret noe på forskningsspørsmålene, og også innretningen av studien. Studien blir dermed ikke rendyrket deduktiv, men vil også ha elementer av induktiv tilnærming.

4.1.1 Utvikling av forkunnskaper

Jeg begynte mitt arbeid med å finne offentlige dokumenter, bøker og forskningsartikler, samt mediasaker som omhandler temaet plattformøkonomi og regulering. Dette gjorde jeg for å danne et bredere kunnskapsgrunnlag og forståelse av temaet. Veilederen min anbefalte flere artikler og bøker. Etter å ha satt meg inn i en del sentrale kilder, laget jeg en prosjektskisse som ble presentert for medstudenter og forskere i designseminaret høsten 2021. Her fikk jeg fruktbare tilbakemeldinger, både hva angikk selve forskningsopplegget, og til aktuelle forskere og forskningsartikler som kunne være av interesse.

Det innledende arbeidet var dermed en viktig del av arbeidet med oppgaven, spesielt med tanke på utvikling av oppgavens retning.

4.2 Data og datainnsamling

Datainnsamling blir ofte sett på som en av kjerneaktivitetene i samfunnsforskning (Blaikie & Priest, 2019, s. 26). All samfunnsforskning innebærer beslutninger om hvordan forskeren velger å samle inn data fra kilder. Dette gjelder uavhengig av formålet med forskningen, forskningsforholdene, tidsdimensjonen, analyseenhet, type, form, metode og analyse (Blaikie & Priest, 2019, s. 265). Yin påpeker at et casestudie som metode er todelt, og består av empirisk tilnærming til et aktuelt fenomen i samtiden, og tilnærming i fenomenets naturlige kontekst. Videre må en undersøkelse gjennom et casestudie håndtere den teknisk særegne situasjon at det vil være mange flere variabler av interesser enn datapunkter. Som følger av dette bør metoden bygge på en rekke ulike empiriske data som kan trianguleres, og dra nytte av den tidligere utviklingen av teoretiske antakelser, for videre å veilede datainnsamling og analyse (Yin, 2014, s. 16–17).

Innsamling av data til en kvalitativ studie kan gjøre på forskjellige måter. Som nevnt innledningsvis i dette kapitlet, har jeg valgt å gjennomføre denne studien som en kombinasjon av tekstanalyse og intervjustudier. Studiens datagrunnlag er basert på kvalitativ dokumentanalyse og dybdeintervjuer. Data fra dokumenter bygger på offentlige dokumenter høringsinnspill, NOU 17:4 «Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer», samt NOU 21:9 «Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv». Dokumentanalyse av primær- og sekundærdokumenter er en eksklusiv kilde til informasjon fra sentralforvaltning. Oppgavens konkrete case vil utgjøre plattformselskapet Foodora, tjenesteforbidler av arbeidsoppdrag i

større norsk byer. Foodora baserer driften på matlevering via app, og var i 2019 gjenstand for en arbeidskonflikt da syklistene som utfører arbeidsoppdraget gikk til streik i hele fem uker med krav om en tariffavtale.

Caset er teoretisk interessant av flere årsaker, særlig fordi den viser tegn på regulering i den arbeidsrettete plattformøkonomien. Kildene omhandler både offentlige dokumenter, forskningsartikler og bøker som er tilknyttet tematikken omkring delings- og plattformøkonomi og den norske arbeidslivsmodellen, samt og semi-strukturerte intervju, ved oppdragsgivere (Foodora), bud, og regulerende parter. Jeg forholder meg til Yin, som påpeker at styrken i et case blant annet bygger på mulighet til å triangulere empiriske data, og at det derfor vil det være fruktbart å triangulere resultatene fra dokumentkildene med resultatene fra de semi-strukturerte intervjuene (Yin, 2014, s. 16–17).

4.3 Dokumenter

I denne studien har jeg benyttet dokumentanalyse av offentlige dokumenter, forskningsartikler og bøker som er tilknyttet tematikken omkring delings- og plattformøkonomi og den norske arbeidslivsmodellen.

Dokumentanalyse er antakelig den mest benyttede metoden innen samfunnsvitenskapene, og tas gjerne i bruk i kombinasjon med andre datainnsamlingsteknikker, som for eksempel intervju (Lynggaard, 2012, s. 153). Lynggaard definerer et skriftlig dokument som et dokument som utgår fra det nedskrevne språk, og som med det er fastholdt på et gitt tidspunkt (Lynggaard, 2012, s. 154).

I denne studien har dokumentene hatt flere ulike formål. Innledningsvis i arbeidet med oppgaven, har flere av dokumentene bidratt til kartlegging og økt kunnskap om forskningsfeltet. Dette gjelder spesielt, men ikke utelukkende, NOU 17:4 «Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer», samt NOU 21:9 «Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv». Videre har dokumentene bidratt med kunnskap om utvikling og regulering av delings- og plattformøkonomien, og den den norske arbeidslivsmodellen, som jeg har tatt med meg i oppgavens empiridel, og i utformingen av intervjuguiden og intervjuene med informantene.

Forskningsspørsmålet legger i stor grad føringer for typen dokumenter som bør samles inn. Lynggard peker ut snøballmetoden for generering av dokumenter, en metode der forskeren forfølger innbyrdes referanser mellom de aktuelle dokumentene (Lynggaard, 2012, s. 158). Ved bruk av denne metoden, bør forskeren først ett eller flere hoveddokument, eller moderdokumenter, som dekker tidsepoken for analyseenheten. Deretter forfølger en referanser i via hoveddokumentet, til andre dokumenter av interesse. Snøballmetoden kan videre kombineres med eksplorative intervjuer med sentrale aktører på feltet (Lynggaard, 2012, s. 158).

I min dokumentanalyse har jeg i stor grad benyttet meg av snøballmetoden. Forskningsfeltet om delings- og plattformøkonomi, har lenge vært mer omfangsrikt og bredere studert i utlandet, særlig i USA og Sentral-Europa (Kyung-Pil, 2022; Pelzer et al., 2019; Thelen, 2018). Etter hvert som fenomenet er økende i Norge, har graden offentlige dokumenter og rapporter økt, også her hjemme (Alsos et al., 2017; NOU 2017: 4, 2017; NOU 2021: 2, 2021).

I en dokumentanalyse kan en utfordring være å angripe store datamengder, og trekke ut essensen for å besvare det faktiske forskningsspørsmålet. Her kan Kjeldstalis sentrale spørsmål i kildegransking være til hjelp (Kjeldstadli, 1997, s. 210, sitert i Skilbrei, 2019, s. 163–164). Her poengterer han at det en forsker bør stille seg selv de følgende tre spørsmålene:

- 1) Hva er egentlig materialet jeg har foran meg, og hvordan påvirker materialets karakter den informasjonen jeg kan hente ut av det?
- 2) Hva står egentlig i kilden, og hva betyr dette?
- 3) Hvordan kan jeg bruke opplysningene til å besvare problemstillingene mine?

Her poengteres viktigheten av å forstå hva slags dokumenter som leses og tas i bruk. Videre bør de tolkes og benyttes i lys av dette. I hvor stor grad en som forsker er i stand til å utvise kildekritikk er dermed avgjørende for studiens kvalitet.

Norges offentlige utredninger (NOU) er en serie statlige rapporter med formål å presentere og drøfte kunnskapsgrunnlaget og mulige retninger eller retninger for utvikling og iverksetting av offentlige tiltak for utfordringer og problemer av samfunnsmessig verdi (Hansen, 2020). En NOU bestilles av sittende regjering og utredningsarbeidet foretas av et spesielt oppnevnt utvalg, i all hovedsak politisk uavhengige eksperter på det aktuelle fagområde. Men en NOU

har også som indirekte hensikt å bidra til regjeringens at Solbergs fremstår informert og handlekraftig i møte med plattformøkonomien. Da «NOU 2017:4 – Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer» ble bestilt av regjeringen Solberg i 2016 var mandatet å vurdere muligheter og utfordringer med delingsøkonomien, samt hvordan delingsøkonomien kunne bidra til effektiv ressursbruk. I utvalgets framleggelse i februar 2017 noteres det dissens på enkelte forslag knyttet til arbeidsliv drosjetransport og skatt (NOU 2017: 4, s. 5 og s. 48). At dette uttrykkelig poengteres i utredningens innledning, vitner om transparens i arbeidet. Også NOU 2021: 9 «Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv — Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering» ble bestilt av Solbergregjeringen med mandat til å vurdere om utviklingen av alternative tilknytningsformer og måter å organisere virksomheter på gjør det nødvendig å endre arbeidsmiljøloven (NOU 2021: 9, 2021).

En grunnleggende bevissthet til hvem som er avsender, og hva kildene faktisk er, hvilke omstendigheter dokumentene er produsert under, og hva avsender ønsker å oppnå er viktig i all tekstbehandling. Dette gjelder særlig i forskning.

4.3.1 Gjennomføring av dokumentanalyse

Som nevnt i forgående kapittel har jeg i all hovedsak benyttet meg av snøballmetoden, og tatt utgangspunkt i de offentlige utredningene NOU 17:4 «Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer», samt NOU 21:9 «Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv». Det er disse to dokumentene som utgjør hoveddokumentene for dokumentanalysen (Lynggaard, 2012, s. 153).

De to dokumentene NOU 17:4 «Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer», samt NOU 21:9 «Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv» belyser utfordringer, muligheter og begrensninger knyttet til plattformøkonomien og den norske modellen. Ved første øyekast, kan de to utredningene virke urelatert. Ved nærmere finlesning, blir det likevel fort tydelig at de to utredningene, i stor grad belyser en rekke beslektede temaer. Den innledende delen av dokumentanalysen innebar derfor å sortere og kategorisere de delene av dokumentene som var utredet både i NOU 17: 4 og NOU 21:9. I arbeidet med å koble tematikken som var dekket i begge utredninger, samt single ut relevante deler av utredningene som dom kun var dekket av den ene eller andre utredningen. På denne måten hadde jeg tilrettelagt for å studere utvikling i informasjonsutvikling og policyutforming. Videre kunne jeg knytte de aktuelle kapitlene, og delkapitlene opp mot ekstern litteratur.

Når jeg kobler de ulike kildene opp mot hverandre for å sammenlikne utviklingen over tid, foretar jeg det Skilbrei omtaler som kategorisering av materialet (Skilbrei, 2019, s. 187). Kategorisering er en vanlig fremgangsmåte for å gjøre materialet håndterbart, og videre kunne teoretisere rundt det (Skilbrei, 2019, s. 187).

I arbeidet med dokumentanalysen har jeg også benyttet meg av tekstreduksjon som metode. Tekstreduksjon handler, som begrepet tilsier, om å begrense omfanget av materialet ved å lage sammendrag og deretter undersøke hovedpoengene i materialet i lys av oppgavens forskningsspørsmål. Tekstreduksjon bør videre kombineres med andre metoder for å trekke ut poeng som lar seg analysere (Skilbrei, 2019, s. 183). For å bevare god oversikt over resultatene av dokumentanalysen, laget jeg oversikt over funn via dokumentanalysen. Fordi jeg hadde tilgang til mye av materialet digitalt, ble de kategorisert i ulike mapper med et system som var lett å navigere i. For å beholde oversikten, ble hovedpoengene også visualisert i såkalte tankekart, med ulike farger og kategorier. Dette kunne jeg senere benytte i utformingen av analysen.

Videre benyttet jeg også intervjuer som en datainnsamlingsmetode. I det kommende delkapittelet vil jeg redegjøre for selve intervjuene, valg av informanter og gjennomføringen av intervjuene.

4.4 Intervjuer og valg av intervjumetode

Intervjutyphen som er valgt i denne undersøkelsen er semi-strukturere intervju (SSI). SSI er en mye benyttet metode i kvalitativ statsvitenskapelig forskning, og intervjutyphen tillater å balansere hensynet til standardisering med hensynet til fleksibilitet. Graden av struktur i et semi-strukturert intervju kan variere fra utelukkende åpne spørsmål til en kombinasjon av åpne og lukkede spørsmål. Hensynet til validitet og reliabilitet, samt de målene forskeren har for datamaterialet bør være førende for hvordan intervjuet utformes (Bryman, 2016, s. 467). Jeg vil i det neste avsnittet presentere intervjuguiden tilhørende oppgavens problemstilling, og deretter diskutere og begrunne guidens oppbygging spørsmål, og avveininger tatt underveis.

4.4.1 Valg av informanter, og utfordringer underveis

Intervju er en utbredt og formålstjenlig måte for en forsker å tilegne seg kunnskap om menneskers livssituasjon, opplevelser, deres meninger og holdninger (Brinkmann & Tanggaard, 2012, s. 17–18).

Utvalgsprosessen i kvalitative studier handler først og fremst om hvilke informanter som er mest relevante og interessante utfra studiens formål. Tilfeldighetsutvalg er av den grunn sjelden egnet, ettersom formålet med studien ikke er hypotesetesting og statistisk generalisering, men snarere å innhente dybdekunnskap om fenomenet (Leech et al., 2013, s. 213). Spørsmålet om hvem som bør intervjues, handler om å identifisere et utvalg, som kan bidra med den informasjonen som er relevant for å bygge et godt datamateriale videre i studien.

Da jeg gikk inn i den perioden av arbeidet som var tiltenkt intervjuer, hadde jeg allerede god oversikt over de skriftlige dokumentene og kildene som skulle benyttes. Det vil også si at jeg hadde god oversikt over forskningen på området. På denne måten var det enklere å forberede seg til intervjuene, og utforme en intervjuguide. Jeg vil komme tilbake til dette i delkapittel 4.4.2.

Til denne studien har jeg valgt å gjennomføre intervjuer med representanter fra henholdsvis ledelsen i Foodora Norge, Foodora bud, samt representanter for arbeidslivsorganisasjonen Virke. I utgangspunktet var den opprinnelige planen at det skulle gjennomføres intervjuer med representanter fra Fellesforbundet. På denne måten er det mulig å belyse hvordan plattformøkonomien ender forutsetningene for den norske arbeidslivsmodellen, med henblikk fra forskjellige aktører som på ulike måter operer innenfor rammene av den.

De viktigste delene av forberedelse til en intervjustudie handler om planleggingen av studiens utvalg, hvordan informantene skal rekrutteres, hva intervjuene skal omhandle, samt hvordan og hvor intervjuene skal foregå (Brinkmann & Tanggaard, 2012, s. 121). Hvem som skal intervjues for å samle inn tilstrekkelig og presis data handler om å definere utvalget, og identifisere enhetene. Å finne de rette intervjupersonene kan være tidkrevende. Beckmann og Hall påpeker at når det teoretiske universet er presisert, målet for undersøkelsen definert og utvalgskriteriene satt, venter arbeidet med å identifisere de «rette» informantene (2013, s.

200). De baserer erfaringene på eliteintervjuer i Washington D.C., og antyder at i de politiske irrgangene kan offentlig tilgjengelig informasjon ofte kamuflere de virkelig innflytelsesrike informantene som har vært avgjørende i utformingen av viktige politiske vedtak. I dette tilfellet argumenterer de for at en kombinasjon av «toehold» og snøball-intervju gir den beste tilgangen til aktuelle informanter. Metoden legger opp til at intervjueren aktivt benytter nettverk for å få tilgang til aktuelle intervjupersonen ved at intervjuede informanter samtykker til å stille som referanse idet forskeren kontakter nye. Beckmann og Hall påpeker at toehold-strategien bidrar til å øke responsraten i tett sammenvevde miljøer. (2013, s. 201). Intervjuer av eliter skiller seg fra intervjuer av såkalte vanlige borgere, eller det som kan omtales som «grasrota». Her påpeker Beckmann og Hall at informanter i den såkalte grasrota kan være enklere å få i tale, fordi de ofte er mer tilgjengelige for direkte kontakt, og timeplanen kanskje tillater det (2013, s. 201).

Ingen av informantene i denne studien er å definere som «eliteinformanter». De er vanlige mennesker, med vanlige jobber i forskjellige bransjer og sektorer. Det er likevel ikke min erfaring at denne gruppen av informanter er lettere å få tak i. Informantene har i likhet med elitene, travle jobber og hverdagsliv, og forsøker så godt det lar seg gjøre å få denne kabalen til å gå opp. Vanlige bedrifter og virksomheter deler dessuten enkelte organisasjonstrekk med elitemiljøer. Det er ikke alltid gitt hvem som sitter på kompetanse omkring det aktuelle fagområdet. Derfor har en kombinasjon av snøball- og toeholdmetoden vist seg nyttig. I flere tilfeller har jeg benyttet referanser fra andre informanter som en inngang til nye intervju. Det har vært særlig viktig i kontakten med såkalte «riders», eller bud fra Foodora. At referanser fra bekjente bryter ned barrieren for å delta i et intervju bør ikke komme som en overraskelse. For enkelte informanter kan opplevelsen av trygghet i intervjusituasjonen styrkes ved at bekjente har tatt steget først. Andre kan få økt forståelse for studiens relevans, og dermed rettferdiggjøre det å sette av tid i en arbeidsdag som allerede er travel.

I kvalitativ forskning er det vanlig å skille mellom informantenes bidrag og ekspertise. Informanter kan rekrutteres både fordi de er eksperter i kraft av en kompetanse, rolle eller jobb de besitter, eller på bakgrunn av rollen de har som eksperter basert på erfaringer fra eget liv (Skilbrei, 2019, s. 122). I denne studien er informantene rekruttert fordi de er eksperter i kraft av sin rolle eller sin jobb. Informantene har ulike tilknytninger til plattformøkonomien, ved at de jobb med eller i den, i ulike roller og tilknytningsforhold.

En typisk utfordring er at det i realiteten er vanskeligere å rekruttere informanter enn man har forutsett. Skilbrei anbefaler å lage alternative rekrutteringsstrategier som en del av planleggingen av en intervjustudie (2019, s. 123). Dersom det oppstår situasjoner underveis som gjør det nødvendig å bytte strategi, kan det enkelt gjøres underveis i datainnsamlingsperioden kan det enkelt gjøres, uten å miste for mye tid (Skilbrei, 2019, s. 123). Dette opplevde jeg selv underveis i rekrutteringen av informanter. Jeg benyttet ulike rekrutteringsstrategi for de ulike informantene. Det bør også bemerkes at jeg åpnet for å gjennomføre intervjuene digitale, for å senke terskelen for informanter som oppfattet dette som enklere og mindre tidkrevende å gjennomføre.

For de ansatte i henholdsvis Foodora Norge, og arbeidslivsorganisasjonene tok jeg innledningsvis kontakt via mail. I de fleste tilfeller fikk jeg svært hyggelig og positiv respons. Informasjonen om ansatte per avdeling i henholdsvis Virke og Fellesforbundet var offentlig tilgjengelig via organisasjonens hjemmesider. Jeg kunne dermed kontakte nøkkelpersoner som jeg ut fra deres stillingsbeskrivelse, og i noen tilfeller medieomtale, antok kunne ha kompetanse på områder som berørte oppgavens forskningsspørsmål.

Gjennom e-postene jeg sendte til Virke fikk jeg raskt kontakt. De ansatte jeg først hadde kontaktet var svært positive til prosjektet, og ønsket gjerne å sette meg i kontakt med en kollega som de trodde hadde innsiktsfull informasjon i et dybdeintervju.

Foodora Norge kontaktet jeg via deres mail for pressehenvendelser, ettersom de ikke hadde noen offentlig oversikt over sine ansatte med tilhørende kontaktinformasjon. De videresendte henvendelsen min til en person i selskapet som fulgte opp og senere stilte til intervju.

Jeg sendte også flere henvendelser til Fellesforbundet, uten respons. Jeg forsøkte både å purre på de henvendelsene jeg hadde sendt, samt å hende meg til andre personer i forbundet. Til slutt måtte jeg bare akseptere at jeg ikke ville få intervjudata fra Fellesforbundet, og at jeg derfor måtte basere datamateriale fra Fellesforbundet på sekundærkilder. At enkelte intervjuobjekter ikke ønsker, eller har mulighet til å stille opp er en vanlig del av det å benytte intervjudata som metode. Fra informantenes side kan årsakene være mange, og det virker ikke produktivt å spekulere i det. Fra en forskers standpunkt er det nødvendig å ta stilling til om

allerede innsamlede data er tilstrekkelig, eller om det er nødvendig å utvide utvalget. I dette tilfellet hadde jeg allerede intervjudata fra Foodora Norge, bud og regulerende parter (Virke), samt dokumentlitteratur fra offentlige utredninger, og vurderte dette som tilstrekkelig.

I rekrutteringen av bud fra Foodora måtte jeg gå alternativt til verks. Mail og personinformasjon om hvem som jobber som bud i Foodora er ikke offentlig tilgjengelig informasjon. Det finnes ingen oversikt over ansatte bud på hjemmesider eller liknende, i motsetning til for eksempel arbeidslivsorganisasjonene. Jeg forsøkte ved tre anledninger å bestille mat hjem på døra, via Foodora utelukkende med mål om å rekruttere informanter til intervju. Ved ett tilfelle hadde budet begrensede norskkunnskaper, og ønsket ikke å stille. Heller ikke dersom intervjuet hadde foregått på engelsk. Ved de to andre tilfellene svarte budene ja til å motta mer informasjon på mail, og mulig stille opp. Jeg kontaktet de senere på mail, men fikk ingen respons, selv ved gjentatte forsøk på å opprette kontakt. Det er mulig jeg ville hatt større suksess om jeg gitt det flere forsøk. Jeg bestemte meg derfor for å bytte strategi, slik Skilbrei foreslår (2019, s. 123). I innledende fase av prosjektet fant jeg ut at Foodora Riders Club hadde en gruppe på kommunikasjonsplattformen 'Slack', samt at de hadde en egen gruppe i treningsappen 'Strava'. Jeg bestemte jeg meg derfor for å sjekke hva slags informasjon appen kunne gi. Flere av brukerne som registrerte sine turer på Strava oppgav fullt navn, samt informasjon om at de var sykkelbud for Foodora. Andre hadde såkalt lukket profil, eller opplyste om at de opererte i en annen by eller et annet land. Ettersom det ikke er noen form for meldingstjeneste i Strava, kontaktet jeg aktuelle kandidater via Facebook Messenger, eller LinkedIn. Også her fikk jeg varierende grad av respons, men nok napp til å gjennomføre et par intervjuer. En informant opplyste meg videre om en mailadresse jeg kunne benytte til å komme i kontakt med flere bud. Jeg benyttet meg av denne, og kom vi denne kanalen i kontakt med ytterligere én informant.

Tabell 1.1 gjengir en oversikt over informantene som er intervjuet i forbindelse med oppgaven.

Stilling	Omtales i oppgaven som	Intervjuetype
Representant for Foodora Norge	Informant 1	Ansikt-til-ansikt
Foodora bud	Informant 2	Ansikt-til-ansikt
Foodora bud	Informant 3	Ansikt-til-ansikt
Foodora bud	Informant 4	Ansikt-til-ansikt
Ansatt i Virke	Informant 5	Digitalt intervju

Tabell 1.1 oversikt over informanter i Foodora og arbeidslivsorganisasjoner

4.4.2 Oppbygning av intervjuguide og valg av spørsmål

En svært viktig del av forberedelsene til en intervjustudie ligger i planleggingen av intervjuobjekter, hvordan disse skal rekrutteres, hva intervjuene skal dreie seg om, og hvordan de skal gjennomføres (Brinkmann & Tanggaard, 2012). Som tidligere nevnt hadde jeg på tidspunktet for intervjuer allerede god oversikt over de skriftlige kildene jeg skulle benytte meg av, og over forskningen på området. Det gjorde meg tryggere i utformingen av intervjuguider til de ulike dybdeintervjuene. Jeg ville utforme intervjuguider som inneholdt spørsmål som hadde som formål å tappe det jeg anså som oppgavens avhengige og uavhengige variabler (vedlegg 2, 3 og 4).

Et forskningsintervju er en samtale med en struktur og et formål. Det er vesentlig forskjell på et forskningsintervju og er journalistisk intervju. Det norske ordet intervju er avledet fra det engelske «inter» og «view», altså en utveksling av syn mellom personer, men ikke spontant. Formålet med et forskningsintervju er kunnskapsgenerering der intervjueren kartlegger persepsjoner, subjektive oppfatninger, men også opplysninger om saksforhold (Bryman, 2016, s. 18 og 19). Bryman omtaler intervjustettingen som «Careful questioning and listening approach with the purpose of thoroughly tested knowledge» (Bryman, 2016, s. 18).

Ulike intervjutyper kan skilles ved intervjuets struktur, hvordan gangen i intervjuet administreres via åpne eller lukkede spørsmål, og fleksibiliteten i intervjuplanen. Intervjueren

bør være oppmerksom på intervjukontekst og eventuell ytre forstyrrelser eller stimuli som intervjuobjektet kan utsettes for. Det kan være ulikt rasjonale bak valget og vurderingen av en intervjuform. I samfunnsvitenskapelig forskning er det vanlig å benytte seg av henholdsvis strukturer/standardisert intervju (SI), semi-strukturert intervju (SSI) og ustrukturert intervju (USI). I denne studien har jeg benyttet meg av semi-strukturert intervju. Semi-strukturerte intervju er gjerne forankret i en positivistisk vitenskapsteori, og fremstår som relativt strukturerte og forskerstyrte. I datainnsamlingen til denne studien, har formålet vært å få informantene til å snakke fritt og åpent innenfor langs en rekke variabler jeg hadde definert på forhånd. Det var ikke et mål med datainnsamlingen å generalisere til populasjonen, men snarere å snakke med nøkkelpersoner som var mest relevant sett utfra forskningsspørsmålet. Dette fordi informantene var direkte involvert i prosessen jeg studerte. Det er vanlig at semistrukturerte intervjuer benyttes i statsvitenskapelig forskning, nettopp av denne grunnen (Bryman, 2016, s. 466–469).

Graden av struktur i semistrukturerte intervjuer kan variere, og det samme gjelder antall spørsmål, og spørsmålenes spesifikasjonsnivå. Graden av struktur i et semi-strukturert intervju kan variere fra utelukkende åpne spørsmål til en kombinasjon av åpne og lukkede spørsmål. Hensynet til validitet og reliabilitet, samt de målene forskeren har for datamaterialet bør være førende for hvordan intervjuet utformes. Det er vanlig at et semistrukturert intervju følger en viss grad av standardisering, gjennom for eksempel en intervjuguide som definerer gangen i intervjuet, en liste av spørsmål og eventuelle nøkkelord, eller «probes» som intervjueren kan støtte seg på dersom flyten i intervjuet stagnerer underveis. Spørsmålene i et semistrukturert intervju bør være en avveining mellom det subjektive, og den eksterne virkeligheten. Dersom forskeren har gitte antakelser på forhånd, bør disse gjøres eksplisitte og i intervjuutsagn bør koblingen mellom antakelser og undersøkelsens formål være tydelig (Bryman, 2016, s. 466–469).

Å lage intervjuguide er en tidkrevende prosess. Å lage gode spørsmål, som tapper de ønskede variablene og sikrer det nødvendige kunnskapsgrunnlaget er essensielt for å sikre studiens validitet. I semistrukturerte intervjuer er det nødvendig å formulere fullstendige spørsmål, som bør evalueres av andre for å vurdere spørsmålenes validitet. Ettersom utvalget i denne oppgaven består av informanter fra henholdsvis Foodora Norge, arbeidslivsorganisasjoner og Foodoras bud, har jeg valgt å lage ulike intervjuguider til de tre gruppene (vedlegg 2, 3 og 4).

Dette for å sikre målrettede spørsmål som rettet seg direkte mot analysens formål. Dette er dessuten representanter for tre svært ulike grupper, og det syntes naturlig at disse ulikhetene skulle hensyntas i spørsmålenes utforming. Mange avveininger må gjøres i utformingen av en intervjuguide. Selv om et semistrukturert intervju kan variere i struktur, er det intervjuguiden som danner utgangspunkt for det semi-strukturerte intervjuet, og at guidens oppbygning og spørsmålsstilling i stor grad vil legge rammeverket for hvordan intervjuet utvikler seg, hvilke informasjon som framkommer, og følgelig type data som kan tappes fra intervjuet. Guiden i denne oppgaven bygger på forutsetningen om et semi-strukturert intervju. Jeg har forsøkt å organisere selve guiden etter tema der det faller seg naturlig. Ettersom det dreier seg om et semi-strukturert intervju, er jeg åpen for at rekkefølgen på spørsmålene vil endre seg dersom det faller seg naturlig i ett eller flere intervjuer. I forskningsintervjuer er det vanlig grep å innlede med enklere bakgrunnsspørsmål om respondenten. Grepene benyttes både i surveylitteraturen og i kvalitative intervjuundersøkelser, og et vanlig grep er å starte med mer generelle spørsmål før en beveger seg over på mer spesifikke spørsmål (Blair et. al., 2014: 41). Når intervjuet innledes med enkle og generelle spørsmål, formoder vi dessuten at intervjuobjektet blir mer komfortabelt i intervjusituasjonen. Da kan de innledende spørsmålene bidra til å bryte isen mellom informant og intervjuer, og forhåpentligvis etablere en god tone for resten av intervjuet – en såkalt *rapport*. En god rapport kan være helt avgjørende for utfallet av det videre intervjuet (Leech, 2002).

En må anta at informanter er svært travle mennesker, og at intervjuet derfor har begrenset varighet. For å få samlet inn nødvendig datamateriale er effektivisering og optimalisering av den tiden en har til rådighet derfor helt nødvendig. At en kommer godt i gang med intervjuet er derfor viktig, men hvordan den videre spørsmålsrekkefølgen legges opp er følgelig også av stor betydning. Styrken i det semi-strukturerte intervjuet er muligheten til å balansere fleksibiliteten i åpne spørsmål som gir rom for informantens egne observasjoner og betraktninger. Noe av poenget ved åpne spørsmål er at det åpner for svaralternativer som intervjueren ikke hadde tenkt på i planleggingsfasen, og spor som forskeren i så tilfelle ville utelukket ved å lukke spørsmålene. En måte å løse dette på kan være ved såkalt «grand tour»-spørsmål. Ifølge Mosley er «grand tour»-spørsmål i seg selv den mest effektive spørsmålstypen som kan stilles til informanter med god sakskompetanse på feltet de intervjues (2009, s. 206). Med spørsmål av denne typen ber informanten om de verbale kan ta intervjueren gjennom et saksområde der informanten selv er spesialist. Intervjueren kan følge

opp med oppfølgingsspørsmål eller probes for å lede samtalen videre, dersom svaret stopper opp, eller leder i en annen retning enn ønsket. På denne måten åpner «grand tour»-spørsmål for svært rik dybdeforståelse i datagrunnlaget (Mosley, 2009).

Ettersom det er ønskelig med en viss struktur og progresjon i intervjuet er det hensiktsmessig å følge opp med spørsmål av en mer lukket art. Converse og Presser påpeker at noe av kritikken mot lukkede spørsmål i metodelitteraturen har omhandlet det faktum at lukkede spørsmål reduserer informantenes mulighet til refleksjon (1986, s. 33). Likevel, på peker de to at det er en klar fordel å tilby svaralternativer slik at informantene får en felles referanseramme. Det å lukke spørsmålene vil dessuten sikre at en som forsker faktisk får tappet den dataen forskningsspørsmålet søker, og gjør det samtidig lettere å generalisere på tvers av enhetene og sikrer dermed reliabilitet i studien. Beyers og kollegaer påpeker dessuten at såkalte «memory effects» og kognitive begrensninger, er utfordringer en kan møte i forskningsintervjuer med eksperter og eliter (2014, s. 177). Problemet kan minimeres ved å strukturere intervjuet, og minimere bruken av åpne spørsmål, samt å stille spesifikke spørsmål rettet mot den politiske prosessen (Beyers et al., 2014, s. 177).

Det siste aspektet jeg har vært nødt til hensynta ved oppbyggingen av intervjuguiden har vært rekkefølgen på spørsmålene, og muligheten for ordningseffekter. Ordningseffekter at spørsmålenes rekkefølge vil påvirke hverandre, og hvis det er tilfelle svekke den indre validiteten i studien. Converse og Presser avviser likevel at ordningseffekter har stor påvirkning på respondenter og informanter, men at effektene er størst der spørsmålene tydelig har en sammenheng med hverandre (1984, s. 40). I et semi-strukturert intervju vil det til en viss grad være mulig å forsøke å demme opp for ordningseffekter, men en del av det semi-strukturerte intervjuets natur bygger på at intervjuer er nødt til å endre spørsmålsrekkefølgen underveis (1986, s. 40).

I arbeidet med intervjuguiden fikk jeg input av veileder, som leste gjennom de ulike intervjuguidene, kom med innspill til hva som var substansielt for en videre analyse, og hva som burde endres eller forkastes. Før jeg la ved intervjuguiden i søknaden til Norsk senter for forskningsdata (NSD) gjennomførte jeg også en pilot blant venner og medstudenter. Kvale og Brinkmann anbefaler å gjennomføre et pilotintervju blant respondenter, eller alternativt

medstudenter (2017). Dette for å sikre at intervjuguiden har en naturlig oppbygning og flyt, men også at det ikke er noe som oppleves vanskelig eller uklart (Kvale & Brinkmann, 2017).

4.4.3 Gjennomføring av intervju

Å gjennomføre et godt forskningsintervju krever trening. Ettersom studiene hittil har tilført begrenset erfaring med utføre forskningsintervjuer på egenhånd har jeg tatt utgangspunkt i Kvales kriterier for «en god intervjuer» (Kvale, 1996). Kriteriene er i utgangspunktet laget for å vurdere kvaliteten til den som utfører intervjuene, men kan også benyttes som en god rettesnor for utførelsen av et forskningsintervju. Kriteriene omfatter nøkkelpunktene kunnskap, struktur, tydelighet, skånsomhet og sensitivitet, kritisk, tilstede og tolkning (Kvale, 1996). Her forklarer Kvale at det er nødvendig med kunnskap slik at intervjuer og informant kan holde en informert samtale om temaet (1996). Kunnskap er dessuten nødvendig i et semistrukturert intervju for følge opp svarene der intervjueren ikke føler at en ikke har fått tilstrekkelig informasjon. Intervjuets struktur kan tjene flere formål. Å starte med introduksjonsspørsmål for å danne en god rapport til intervjuobjektet kan være essensielt for fremgangen i intervjuet. Her er det viktig å legge opp til en kombinasjon av spørsmål som tapper viktige variabler, og som tillater informanten å snakke fritt. Dette henger sammen med kriteriene som tar for seg åpenhet styring og tolkning. Videre er det essensielt at intervjueren stiller korte, klare og tydelige spørsmål. Dette for at informanten enkelt skal kunne gi sine svar, og for at det skal være enkelt for å informanten å svare på det som intervjueren er ute etter. I denne settingen er det viktig å utvise skånsomhet og sensitivitet, ved å la informanten snakke ut, og snakke om det de synes er viktig før neste spørsmål. Å utvise skånsomhet og sensitivitet er også viktig for å bygge tillit, og legge til rette for en god rapport mellom intervjuobjekt og intervjuer. Videre legger Kvale vekt på at en som intervjuer bør utvise evne til god kildekritikk og kritisk tenkning (1996). Å stille oppfølgingsspørsmål og sjekke utsagnene kan bidra til å validere informasjonen jeg får gjennom intervjuet. Oppfølgingsspørsmål kan videre bidra til å bekrefte eller avkrefte egen tolkning av hva som legges i svarene. Å hindre egen feiltolkning av svar, bidrar dermed til å sikre intervjuets validitet (Kvale, 1996).

4.5 Fremgangsmåte: å bygge en analyse basert på historisk institusjonalisme

Ved bruk av historisk institusjonalisme som rammeverk for analyse er det en rekke punkter som bør være på plass for å bygge et solid forskningsdesign. Det første er å identifisere analyseenheten, eller analyseenhetene (Capoccia, 2015, s. 167). I mitt tilfelle, dreier dette seg om plattformsselskaper, nærmere bestemt Foodora Norge. Det neste steget vil dermed være å identifisere, og studere bakgrunnen og historien til de(n) aktuelle analyseenhet(en) for å identifisere stivhengighet og mulige kritiske veikryss (Capoccia, 2015, s. 167). Derest er det nødvendig å teste hvorvidt tidligere forhold (*antecedent conditios*) har medført endring og ikke det kritiske veikryss i seg selv. Videre vil det være naturlig å analysere det eller de kritiske veikryssene som utpeker seg, og som vi nå vet er et faktisk kritisk veikryss. Dette kalles å analysere longitudinelt (Capoccia, 2015, s. 167).

Deretter vil det være naturlig å starte fremgangsmåten med å evaluere den offentlig politiske prosessen for å identifisere den mest kritiske av de kritiske veikryssene. Det er viktig å identifisere hvilke kritisk veikryss som har hatt størst påvirkning på utfallet for å forstå sammenhengen i sin helhet (Capoccia, 2015, s. 169). Videre kan det være naturlig å undersøke mulige nye alternativer for fremtidig politikk på området.

Det kan også være nyttige for analysen og videre politikktutvikling å bedrive såkalt kontrafaktisk tenkning, der en også utforsker utfall som ikke har funnet sted, men som i teorien kunne ha skjedd. Dette leder oss over til det neste steget av en analyse, hvilket er å se på plausibiliteten ved å eventuelt velge en annen sti (Capoccia, 2015, s. 171). I det videre arbeidet med denne analysen vil det derfor være nødvendig å ta for seg hvordan det empirisk materiale linket til de aktuelle mekanismene som vi har avdekket underveis i dette delkapittelet (Capoccia, 2015, s. 172). Den siste delen av forskningsdesignet rettet mot kritiske veikryss handler om å utøve alle de øvrige stegene i et komparativt perspektiv, der hvor det er nyttig og nødvendig (Capoccia, 2015, s. 172).

4.6 Validitet og reliabilitet

I de følgende delkapitlene vil jeg reflektere rundt studiens validitet og reliabilitet. I en masteroppgave er det viktig å reflektere både over gjennomføringen av studien og de

resultatene som er kommet frem, og deretter foreta en kritisk vurdering av forskningsopplegget. Studiens troverdighet kan vurderes gjennom validitet, som knytter seg til datamaterialets gyldighet, og reliabilitet som knytter seg til pålitelighet. Begreper som validitet og reliabilitet er opprinnelig benyttet i forbindelse med vurderingen av kvantitative studier, men begreper som gyldighet og pålitelighet kan være minst like fruktbare å bruke i forbindelse med kvalitativ forskning. Det knytter seg større utfordringer til å vurdere reliabiliteten og generaliserbarheten i kvalitative studier, da disse i stor grad preges av forskerens egne tolkninger. Målet med en kvalitativ studie er ikke nødvendigvis å erfare generaliserbare funn, men heller å belyse og etablere dybdekunnskap omkring ett gitt tema, hvilket er tilfelle i denne studien.

4.6.1 Validitet

Med validitet menes det at det innhentede datamateriale, er relevant for den målsettingen forskningen har. Det er altså et spørsmål om grunnlaget for analysen og gyldigheten av den. Det skilles mellom intern validitet og ekstern validitet, eller indre og ytre validitet. Indre validitet dreier seg om hvorvidt forskeren har dekning for de analysene som foretas og konklusjonene som trekkes i henhold til dataene som er samlet inn. Indre validitet handler med det om dataskjevhet. Ytre validitet dreier seg om hvorvidt funnene som tilegnes gjennom studien er gyldig i andre sammenhenger, altså funnenes overførbarhet (Skilbrei, 2019, s. 88).

Å benytte seg av etablerte og anerkjente analysemodeller vil styrke studiens validitet. I denne studien har jeg benyttet meg av velkjente teoriretninger som historisk institusjonalisme og responsiv regulering. I oppgavens teorikapittel har jeg dessuten klargjort en rekke forutsetninger som må være plass dersom jeg skal kunne avdekk om utvikling over tid skyldes henholdsvis stiavhengighet, kritiske veikryss eller forutgående betingelser. Forutsetningene som springer ut fra den teoretiske antakelsen, og kan dermed analyseres opp mot disse.

I oppgaven har jeg benyttet et utvalg, avgrenset til én geografisk region. Alle informantene jobber i Oslo-området. Å kun benytte informanter fra en geografisk region kan svekke overførbarheten av studiens resultater. Dette fordi det er mulig at andre informanter, at informanter i andre regioner, kommuner eller storbyer ville oppgitt andre svar på spørsmålene. Valget å kun benytte informanter utelukkende fra samme region har vært bevisst. Den geografiske variabelen er av mindre interesse i denne oppgaven. Det er mulig at oppfatningen av å være en «rider» ville fortonet seg annerledes i Asker eller Trondheim, enn i

Oslo. I en kvalitativ studie er det alltid en risiko for at andre informanter ville gitt andre svar på de samme spørsmålene. Med forskningsspørsmålet var jeg derfor interessert i forhold som omhandlet institusjonell endring, eller utvikling i reguleringsregimet. Det er vanskelig å se for seg at disse variablene som er påvirket av geografi. Resultatene fra denne oppgaven vil kunne være gjenkjennelig i andre liknende situasjoner, men det er ikke mulig å generalisere studiens resultater til en større populasjon. Dette var heller ikke formålet med oppgaven.

4.6.2 Relabilitet

Begrepet reliabilitet handler om at konsistens eller stabilitet i datamaterialet, hvilket er det som vi ofte omtaler som pålitelighet. En vanlig måte å referere til reliabilitet kan knyttes til spørsmålet om hvorvidt to forskere som hadde benyttet samme metode hadde kommet fram til samme resultat. Å redegjøre for studien og datainnsamlingsmetodens fremgangsmåte er dermed svært essensielt for å bidra til transparens i prosessen, og på den måten oppnå økt pålitelighet eller reliabilitet. Å sikre god reliabilitet i kvantitative studier er vanskeligere enn i kvalitative studier ettersom skriptene i kvantitativ studie enkelt kan inkluderes som vedlegg, og dermed senke terskelen for replisering. Ettersom jeg gjennomfører denne studien ved hjelp av kvalitative metoder har det vært viktig å beskrive hvordan jeg har arbeidet meg gjennom hele forskningsprosessen. Dette for å øke transparensen i de analysene som er foretatt, ved å gi leseren mulighet til selv å etterprøve analyser og funn, og dermed gjøre en egen vurdering av hvorvidt studien er til å stole på (Skilbrei, 2019, s. 87–88).

Både intervjudelen og dokumentanalysen i oppgaven, vil selvsagt være påvirket av mitt ståsted. Uansett hvor sterkt en som forsker forsøker å motvirke dette, vil det bevisst og ubevisst påvirkes av hvilke kilder jeg velger, hvilke spørsmål jeg stiller og hvilke valg jeg tar med hensyn til hvilke funn jeg velger å fremheve.

For å øke reliabiliteten ved oppgaven har jeg brukt båndopptaker under intervjuene, og transkribert de så raskt som mulig i etterkant av intervjuprosessen. Dette for å sikre mest mulig presis gjengivelse. Videre har jeg benyttet forskningslitteratur for å drøfte dataene og sette dem inn i en faglig kontekst, og øke påliteligheten.

4.6.3 Etiske hensyn

Skilbrei definerer forskningsetikk som «operasjonalisering av moral på forskningens område» (2019, s. 25). Forskningsetikk forbindes ofte med fortrolighet, anonymisering, respekt for privatlivet informert samtykke og GDPR. En etisk regulering er både nødvendig og nyttig, men etiske dilemma som oppstår i forbindelse med forskning er ofte komplekse.

Alle informantene var kjent med innholdet i prosjektet. Samtlige informanter mottok en detaljert beskrivelse per e-post i forkant av intervjuet (vedlegg 1). Videre ble de også presentert for et samtykkeskjema som måtte signeres før intervjuet fant sted. Samtlige informanter ble i forkant av intervjuet informert om at informert om at jeg ville benytte meg av båndopptaker, og hvilke rettigheter de hadde dersom de ønsker å trekke tilbake sitt samtykke. I forbindelse med sitatsjekk gjorde jeg informantene på nytt oppmerksomme på at de når som helst kunne trekke tilbake sitt samtykke. Jeg valgte å anonymisere alle informantene. For å tilstrekkelig sikre at informantene forble anonyme, har jeg har jeg valgt å utelate sitater som kunne bidratt til gjenkjenning av informantene.

I denne studien har jeg gjort bruk av muntlige kilder som først og fremst har gitt bakgrunn og faktainformasjon om i teknologien og digitaliseringens rolle i den norske arbeidslivsmodellen, med særlig vekt på plattformer som formidler av arbeidsoppdrag. Samtykkeerklæringen og informasjonskrivet til oppgaven laget jeg i tråd med malen til Norsk senter for forskningsdata (NSD). Jeg opplyste om hvem som var ansvarlig for prosjektet, hvorfor vedkommende ble spurt om deltakelse, hva det innebærer å delta, sitatsjekk og bruk, sitatsjekk og bruk, og sletting av personvernopplysninger. Jeg informerte deltakerne om retten til å få rettet, slettet og muligheten til å klage til Datatilsynet på behandlingen av personopplysninger. Jeg oppga videre kontaktinfo til veileder og universitetets personvernombud.

Intervjuene ble anonymisert ved transkribering. Dette gjorde jeg å lage en kodenøkkel som jeg oppbevarte adskilt fra de transkriberte intervjuene slik at jeg sikret retningslinjene om personvernopplysninger i henhold til NSD sine krav.

4.7 Konklusjon

I dette kapitlet har jeg presentert hvordan jeg har arbeidet med problemstillingen, og videre hvilke avveining som er foretatt i forbindelse med ulike datamateriale som er innhentet og benyttet i oppgaven. Jeg har videre reflektert over de avgjørelsene som er tatt som er tatt i forbindelse med innsamling av data. Gjennom kapitlet har jeg peket på styrker og svakheter ved studiens metodiske rammeverk, samt reflektere rundt studiens validitet, reliabilitet, og etiske problemstillinger.

5 Empiri

I dette kapitlet presenteres det empiriske materialet. Kapitlet legger grunnlaget for drøfting i oppgavens neste kapittel, i lys av elementer fra kontekstkapitlet (kapittel 2) og teorikapitlet (kapittel 3). Funnene baserer seg på data hentet fra dokumenter og intervjuer. Gjennom dette kapitlet presenteres en systematisk gjennomgang av de drivende mekanismene i teknologiutvikling, og hvordan plattformøkonomien endrer forutsetningene for den norske arbeidslivsmodellen. Dette vil legge det empiriske grunnlaget for analysen som finner sted i neste kapittel, og som tar for seg de konkrete trekkene ved plattformøkonomien som en katalysator for regulering.

Presentasjonen i dette kapitlet og det neste vil samlet forsøke å besvare det konkrete forskningsspørsmålet: Hvordan endrer plattformøkonomien forutsetningene for den norske arbeidslivsmodellen, og hvilke utviklingstrekk ved regulering av ny teknologi kan beskrives i lys av plattformselskapet Foodora?

5.1 “Foodora-modellen”: en foregangsmodell?

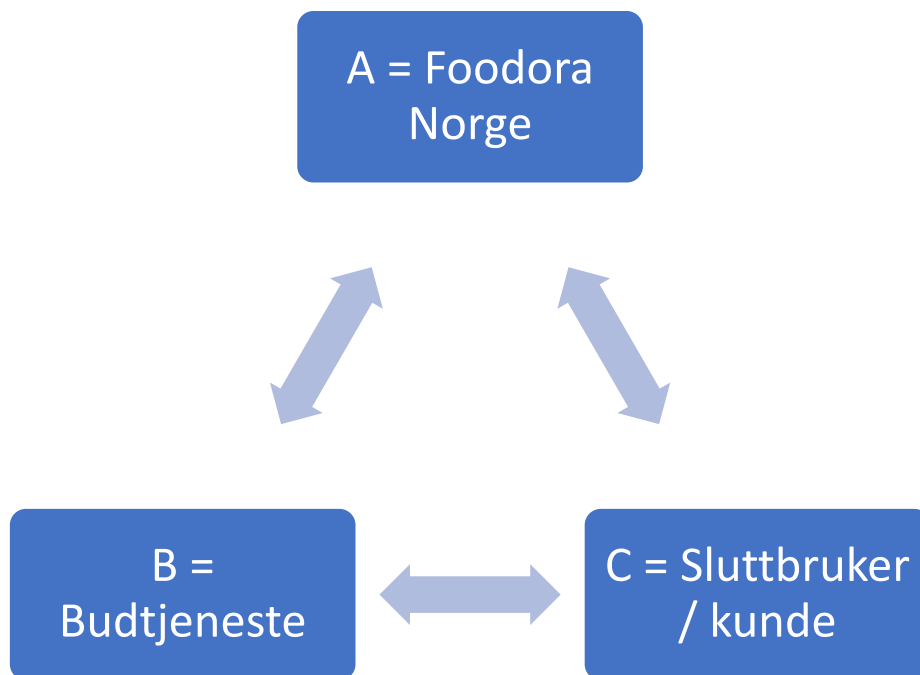
«Kjernen i norsk arbeidslivsregulering er spillet mellom arbeidsgivers styringsrett, beskyttelse av arbeidstakeren og bruken av tariffavtalen som fundament for samarbeid mellom partene» (NOU 2021: 9, s. 34). Foodora i Norge har knyttet til seg mer enn 500 arbeidstakere. Deres forretningsmodell skiller seg fra en rekke andre aktører i plattformøkonomien ved at arbeidstakerne har mulighet til å velge et ansettelsesforhold. Virksomheten har sluttet seg til hovedorganisasjonen Virke og inngått en egen tariffavtale med Fellesforbundet (LO). Kartlegginger i andre europeiske land viser om lag samme mønster, og tegner et landskap der løse tilknytningsformer mellom plattformselskap og arbeider er normen. Selv om plattformøkonomien per i dag er et relativt sett lite utbredt fenomen i Norge, sammenliknet med en rekke land i EU og Nord-Amerika, viser trenden at plattformøkonomien er i jevn vekst og omfatter stadig nye grupper av arbeidere. Arbeid via digitale plattformer er hovedaktiviteten for 1,4 prosent av den yrkesaktive befolkningen i EU (Brancati et al., 2019; Vazquez et al., 2019; NOU 2021: 9, s. 112).

Plattformøkonomiens inntog ble oppfattet både globalt og i Norge som en disrupsjon. I den norske økonomien, representerte plattformøkonomien noe helt nytt. Måten å organisere

virksomheten på, via en digital plattform med hovedsakelig innleide bud, var et tydelig brudd med tradisjonell virksomhetsorganisering. Plattformbedriftene har til dels likhetstrekk med deler av det norske arbeidsmarkedet som preges av en stor andel innleid arbeidskraft. Kulturbransjen, konsulentvirksomhet og bemanningsbransjen, er alle eksempler på deler av arbeidslivet som i større eller mindre grad benytter selvstendige, av både lønnsomhets- og bekvemmelighetshensyn (Eldring & Ørjasæter, 2018). Imidlertid skiller plattformselskaper seg fra mer tradisjonelle bransjer ettersom teknologiplattformen er en forutsetning for å knytte sammen tilbyder, sluttbruker og i mange tilfeller arbeider. I delkapittel 5.3 «Rosastreiken – en form for nybrottsarbeid?» legger jeg frem årsakene til at bud i Foodora gjennom en oppsiktsvekkende streik har fått fremforhandlet en tariffavtale gjennom kollektiv organisering, selv uten en felles arbeidsplass. I kapittel to, «den norske modellen og plattformøkonomien» påpeker jeg dessuten at den norske modellen og plattformmodellen i utgangspunktet fremstår som motsetninger. I høringssvaret fra Foodora til NOU 2021: 9 poengterer Managing Director i Foodora, Elisabeth Myhre følgende: «Foodora ønsker å være en pådriver for at møtet mellom plattform-modellen og den norske modellen blir et godt møte» (2021, s. 3). Som det fremkommer tydeligere i neste delkapittel, later motivasjonen til å komme fra et ønske om å forene fleksibilitet og forutsigbarhet. Her poengterer Myhre

Samlet sett er det også viktig å peke på at det er denne kombinasjonen som gjør at vi kan levere best mulig tjeneste ut til sluttkundene. I tillegg er det en viktig faktor for å opprettholde forholdet til våre restaurant- og butikkpartnere, som i større grad er sikret at kvaliteten på varen de selger er høy ved rask levering til sluttkunden. For mange plattformselskaper er behovet for å raskt kunne sysselsette i tråd med etterspørsel avgjørende. Foodora-modellen, med flere tilknytningsformer til en seriøs arbeidsgiver, ivaretar denne muligheten (Myhre, 2021, s. 3).

Foodora-modellen bygger på fleksibilitet til å være oppdragstaker eller forutsigbarhet som fast ansatt. Modellen inkluderer tariffavtale for de ansatte, og avtalen inkluderer mer fleksible løsninger arbeidstid og skiftbestemmelser enn det som er vanlig i tradisjonelle avtaler. Lønnsmodellen bygger videre på en fast grunnlønn og provisjonslønn i tillegg (Myhre, 2021, s. 3). I plattformøkonomien fremstår Foodora-modellen som en «state of the art».



- *Figur 2.1 Foodoras forretningsmodell (modellen er basert på Eldring og Ørjasæter (2018, s. 119) og Steward og Stanford (2017, s. 425)*

5.2 Regulering vs. skalering

Innledningsvis har det vært påpekt hvordan selskaper i plattformøkonomien i litteraturen trekkes frem som disruptive innovatører (Dudley et al., 2017, s. 492). Disruptiv innovasjon er en nyskaping som forstyrrer et eksisterende marked ved å gjøre en virksom forretningsmodell irrelevant (Dudley et al., 2017, s. 492). Mye av årsaken til at plattformselskaper, forstyrrer eksisterende marked kan ifølge omfattende litteratur tilskrives en forretningsmodell som er basert hovedsakelig på den sømløse brukervennligheten i selskapets teknologiplattform. Aldri tidligere har teknologi gjort tjenester mer tilgjengelig. (Culpepper & Thelen, 2020; Dudley et al., 2017; Faioli, 2018; Farrell & Greig, 2016; Thelen, 2018).

I sitt hørings svar til NOU 2021: 9 bemerker nettopp Myhre plattformselskapene evne til å skalere i et voldsomt tempo, og hvilke positive spiraler en slik skalering kan ha i en stats økonomi og arbeidsliv:

Foodoras utvikling og vekst i Norge, fra de to ansatte som startet selskapet med en leveringsradius på to kvartaler i Oslo, til å være partner for restauranter og butikker

over hele Norge, samt å sysselsette 1180 mennesker før koronapandemien til å sysselsette over 3000 personer i slutten av 2021, har vist at plattformsselskaper har sin plass i Norge. Dette er en forretningsmodell som har unike muligheter for skalering, produktivitet og sysselsetting over hele landet. Sentralt for Foodoras produktivitet de siste årene, har vært aktive tillitsvalgte og en tett dialog med fagforeningen. (Myhre, 2021)

Utviklingen synes å bevege seg i forskjellig tempo, og ulik retning i forskjellige land. I USA utviklingen tatt for seg store deler av arbeidsstyrken og blitt legemliggjort via uttrykket «*gigification*». Her er plattformarbeid representert i de fleste sektorene i arbeidslivet, fra akademia og undervisning, til varehandel og servicetjenester (Thelen, 2018). I Europa har utviklingen av plattformøkonomien fortonet seg litt forskjellig i ulike land. I Storbritannia og en rekke Søreuropeiske land, mens i Skandinaviske land har utviklingen vært noe mer konservativ. I det norske arbeidsmarkedet, begrenser utbredelsen av plattformsselskaper seg så langt til selskaper i tjeneste- og servicenæringen. Fra Foodora sin side har det vært et viktig innspill til NOU 2021: 9 at regulering av plattform og teknologibedrifter ikke må strupe skaleringskapasiteten (Myhre, 2021, s. 1). Virksomheten er samtidig tydelig på at de ikke avviser enhver form for regulering, men at regulering omkring arbeid, av selskaper i plattformøkonomien bør hensynta behovet for å balansere skalering og regulering gjennom fleksibilitet og forutsigbarhet. «Etter flere år med Foodora-modellen, ser vi en rekke fordeler med denne driftsmodellen. For det første gir det en høy grad av stabilitet og forutsigbarhet å ha ansatte bud, både for oss som arbeidsgiver og for det enkelte bud som er i en livssituasjon hvor stabilitet, trygghet og forutsigbarhet er viktigst. I tillegg ser vi at tariffavtalen og ordningen med verneombud og tillitsvalgte gir grunnlag for kompetanseutvikling og samhold blant budene.» (Myhre, 2021, s. 3). En informant fra Foodora Norge støtter Myhre i at regulering omkring plattformøkonomien lenge har vært fraværende, og påpeker følgende: «det har vært lite regulering på dette området og så skjer det mye nå. Likevel kan vi jo se at det har vært en voldsom vekst [i plattformøkonomien], på grunn av – eller kanskje på tross av – mangel på regulering. Spesielt utenfor Norge» (Informant 1).

5.2.1 Tilknytningsformer og virksomhetsorganisering

Siden inntreden av plattformøkonomien i Norge har særlig to offentlige utvalg tatt for seg utviklingen, henholdsvis Delingsøkonomiutvalgets «NOU 2017:4 – Delingsøkonomien –

muligheter og utfordringer», samt Fougner-utvalgets «NOU 2021:9 – Den norske modellen og fremtiden arbeidsliv – utredning om yringsformer og virksomhetsorganisering». Norges offentlige utredninger (NOU) er en serie statlige rapporter med formål å presentere og drøfte kunnskapsgrunnlaget og mulige retninger eller retninger for utvikling og iverksetting av offentlige tiltak for utfordringer og problemer av samfunnsmessig verdi (Hansen, 2020). En NOU bestilles av sittende regjering og utredningsarbeidet foretas av et spesielt oppnevnt utvalg, i all hovedsak politisk uavhengige eksperter på det aktuelle fagområde. Da «NOU 2017:4 – Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer» ble bestilt av regjeringen Solberg i 2016 var mandatet å vurdere muligheter og utfordringer med delingsøkonomien, samt hvordan delingsøkonomien kunne bidra til effektiv ressursbruk. I utvalgets framleggelse i februar 2017 noteres det dissens på enkelte forslag knyttet til arbeidsliv drosjetransport og skatt (NOU 2017: 4, s. 5, 48). Begrepet «delingsøkonomi» ble benyttet om det som i utredningen ble beskrevet som «økonomisk aktivitet som formidles gjennom digitale plattformer som legger til rette for ytelse eller utveksling av tjenester og kompetanse, eiendeler og eiendom, ressurser eller kapital, uten å overføre eierrettigheter og i hovedsak mellom privatpersoner.» (NOU 2017: 4, s. 9). Innledningsvis, i oppgaven delkapittel 2.3.2 «deling- «gig-» og plattformøkonomi – et definisjonsmessig rammeverk», gjør jeg rede for begrepsforvirringen, og den parallelle utviklingen som har funnet sted, både i begrepsbruk og plattformøkonomien i seg selv.

På daværende stadium noterte utvalget at de fleste plattformsselskaper med fotfeste i den norske økonomien, var såkalt kapitalintensive. Dette dreide seg i stor grad om overnatting, transport og bildelingstjenester, og i mindre grad om arbeidskrafttjenester (NOU 2017: 4, s. 48). Digitalt leverte og enkle arbeidskrafttjenester, som Upwork og Amazon Mechanical Turk hadde i motsetning til Nord-Amerika og en rekke Europeiske land ikke vesentlig utbredelse i Norge (NOU 2017: 4, s. 48). Helt sentralt i utvalgets utredning om arbeid i plattformøkonomien ligger premisset om at plattformer sysselsetter en svært liten andel av befolkningen, men at andelen er økende, og kan komme til og vokse betydelig i årene som kommer (NOU 2017: 4, 2017, s. 48)

I utredningen påpeker utvalget at også Europakommisjonen har anbefalt sine medlemsstater å gjennomgå arbeidslivsreguleringer for å tilrettelegge både for mulighetene digitalisering skaper, og samtidig balansere vernet arbeidstakere, oppdragstakere og selvstendige næringsdrivende har behov for (Europakommisjonen, 2016, s. 16; NOU 2017: 4, s. 51).

Plattformøkonomien reiser som sådan nye problemstillinger til reguleringer og regelverk, særlig fordi tilknytningen mellom partene og aktørene som er involvert skjer på andre måter, og andre vilkår enn det som har vært vanlig i det mer tradisjonelle arbeidslivet.

NOU 2021: 9 «Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv: Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering» tar for seg hvordan ulike bedrifter og virksomheters behov for arbeidskraft møtes, justeres, og reguleres på forskjellige måter. Arbeidsmiljøloven regulerer både bedrifter og ansattes muligheter til å avtale unntak fra hovedreglene, for eksempel i forbindelse med arbeidstid (NOU 2021: 9 s. 102). Som notert i NOU2021: 9 kan virksomheter ha ytterligere behov for fleksibilitet, enn det de fast ansatte kan ivareta. En utbedret måte å tilrettelegge dette behovet i flere bedrifter, er for eksempel midlertidig ansettelse, innleie av arbeidskraft eller avtale med selvstendige oppdragstakere.

Fremveksten av en digital infrastruktur gjennom plattformer som formidlere av arbeid, reiser nye problemstillinger rundt grensen mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker, med det som følger av til rettigheter og plassering av plikter. I NOU 17: 4 skisseres et ullent skille mellom ulike typer arbeidsforhold i de digitale plattformene:

Ut fra gjeldende norsk rett er det ikke generelt mulig å svare ja eller nei på spørsmålet om det foreligger et arbeidsforhold mellom de digitale plattformene i delingsøkonomien og de som yter tjenester gjennom dem. Dette må vurderes konkret opp mot arbeidsmiljøloven, ferieloven, folketrygdloven, osv. (NOU 2017: 4, s. 53)

I NOU 2021: 9 problematiseres fremveksten av nye mellomledd i oppdragsmarkedet, hvilket er særlig treffende for en rekke plattformsselskaper. Det presiseres at oppdragstakers rolle, rettigheter og plikter skaper behov for mer systematisk forskning om selve formidlingsfunksjonen. Videre er det behov for et mer presist begrepsapparat for å analysere henholdsvis den formidlingen som skjer, kontrakten med den som utfører arbeidet og hvordan organiseringen og ledelsen av arbeidet legges opp (NOU 2021:9, s. 112). I rapportene formidles en anbefaling fra OECDs årlige rapport «Employment Outlook». Her vektlegger OECD i sine anbefalinger å redusere muligheten for å benytte såkalte «gråsonearbeidere» gjennom tilstrekkelig og treffsikker regulering. De mener at det bør bli enklere for den enkelte arbeider å stille spørsmål ved, og utfordre sin egen status på arbeidsmarkedet. Straffen for å ikke følge reglene bør ifølge OECD ytterligere skjerpes (NOU 2021: 9, s. 146). «De nasjonale

myndighetene bør også sikre at forskjeller i skatter og regulatorisk behandling på tvers av ulike tilknytningsformer, ikke oppmuntrer til uheldig klassifisering av arbeiderne» (NOU 2021: 9, s. 146)

Da delingsøkonomiutvalget (NOU 2017:4) gjorde sin gjennomgang av mulighetene og utfordringene som kunne oppstå i kjølvannet av plattformøkonomien var vurderingen fra flertallet i utvalget at en endring var prematur. Fougnerutvalget påpeker at det i funnene fra delingsutvalget het at det «ikke var behov for endringer ut fra den begrensede utbredelsen av delingsøkonomien og fordi en var på et tidlig stadium i utviklingen og at det etter hvert vil komme nærmere avklaringer i domstolene av hvilken status tjenesteytere i delingsøkonomien har.» (NOU 2021: 9, s. 113). Delingsøkonomiutvalget vurderte også spørsmålet om eventuelle reguleringer av forholdene for arbeidskraft formidlet via digitale plattformer. Flertallet i utvalget kom videre fram til det ikke var et «generelt vernebehov hos en gruppe oppdragstakere som skulle begrunne at disse må likestilles med arbeidstakere, og at det ikke var behov for å gjøre endringer i begrepsapparatet i arbeidsmiljøloven» (NOU 2021: 9, s. 113). Mjåsets dissens adresserte imidlertid «et behov for å utrede en ny kategori arbeidstakere, samt en vurdering av arbeidsmiljølovens begrepsapparat» (NOU 2017: 4, s. 22). Flertallet i Delingsøkonomiutvalget så likevel behov for endring på ett punkt – de understreket nødvendigheten i at selvstendige oppdragstakere burde ha mulighet til å fremforhandle kollektive avtaler med oppdragsgivere, selv om de ikke kan anses som arbeidstakere. I utredningen heter det at:

(...) tjenestetilbydere i delingsøkonomien som ikke fastsetter priser direkte overfor kunden, og må forholde seg til prisfastsetting av plattformene som benyttes, bør ha mulighet til å framforhandle kollektive avtaler med plattformdriver, selv om de ikke kan anses som arbeidstakere (NOU 2017: 4, s. 22).

I sin høringsuttalelse til Fougnerutvalget adresserer Foodora nettopp utfordringen ved å navigere i et ullent juridisk landskap:

Vi er enige i at rettstilstanden til nå tidvis har vært krevende å navigere i, men vi mener å ha etablert en modell hvor vi tar ansvar ved å være en arbeidsgiver som tilbyr de som ønsker fast ansettelse og tariffavtale. Selv om den enkelte kan knytte seg til oss

gjennom oppdragsavtale, legger vi til rette for et informert valg for den enkelte og den stilles til ansvar ved å i så fall velge bort et ansettelsesforhold hos oss. Med vår modell mener vi derfor at «gråsonearbeidere» ikke er et treffende uttrykk, og at det er minimalt med usikkerhet rundt våre tilknytningsformer (Myhre, 2021, s. 4).

Dette punktet følges på nytt opp i Fougnerutvalget, der det videre påpekes at siden utvalget la frem sin innstilling i 2017 har dette imidlertid ikke blitt fulgt opp videre (NOU 2021: 9, s. 113). Det antydes videre at enkelte virksomheter i plattformøkonomien skiller seg ut fra andre selskaper i samme bransje, og Foodora trekkes frem som et eksempel ved at arbeidstakerne kan velge fritt hvorvidt de ønsker et ansettelsesforhold eller å operere som selvstendig oppdragstaker. Virksomheten har videre sluttet seg til hovedorganisasjonen Virke og inngått en tariffavtale med Fellesforbundet (LO) (NOU 2021: 9, s. 113).

5.2.2 Fleksibilitet vs. forutsigbarhet

I sitt høringssvar til NOU 2021:9 understreker representanter for Foodora Norge at de mener det er «uheldig hvis nye lovregler fører til at behovet som oppdragstakeren har knyttet til frihet rundt eget arbeid og ønske om tidvis mer intensiv jobbing blir redusert – og i verste fall ekskludert» (Myhre, 2021, s. 2). I høringsnotatet noterer Foodora at plattformmodellen, med sin fleksible tilknytningsform, hensyntar et ytterligere behov for fleksibilitet både for den enkelte arbeider og for virksomhetene. De noterer videre behovet for et grunnleggende vern omkring alle arbeidslivets tilknytningsformer, men bekymrer seg på den annen side for at reguleringer i den norske arbeidslivsmodellen skal kompromittere virksomhetens lønnsomhets- og skaleringsmuligheter (Myhre, 2021, s. 2). Dilemmaet støttes av en av informantene fra arbeidslivsorganisasjonene som påpeker mulige utilsiktede konsekvenser:

mye av utfordringen i å finne gode løsninger for plattformbedriftene handler jo nettopp om å finne en balanse omkring hvor kraftig de bør reguleres. Dersom tariffavtalene struper virksomhetenes handlingsrom omkring arbeidstid, grunnlønn, og tillegg risikerer vi at virksomhetene vil skyve flere over i roller som oppdragstaker (informant 5).

Informanten preker på et vesentlig poeng, som ble adressert og utredet gjennom både delingsøkonomiutvalget, og Fougnerutvalgt, nemlig arbeidstakerbegrepet og hvorvidt grupper som regnes inn i andre kategorier bør tillegges ekstra vern. En risiko ved overregulering,

påpeker informanten er at «selv om selskapene tilbyr fast ansettelse, kan de legge til rette for at majoriteten av budene velger å være tilknyttet selskapet som oppdragstaker, gjennom å legge til rette forsikringsordninger, registreringer og liknende» (Informant 5). Informanten presisere videre at dette ikke nødvendigvis handler om en uvilje til å ta arbeidsgiveransvar, snarer tvert imot, men at muligheten ligger åpen i lovverket så vil selskaper eller enkeltpersoner nødvendigvis benytte seg av den (Informant 5).

Utredningen fra NOU 2021:9 understreker at normen i norsk arbeidsliv er fast ansettelse, hvilket kjennetegnes av et topartsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I den internasjonale faglitteraturen grupperes en del andre type tilknytningsformer ofte under samlebetegnelser som «non-standard», «precarious», «atypical» eller «alternative» (Cappelli & Keller, 2013; Kalleberg, 2000). Opprinnelig ble en standard jobb definert som en jobb hvor arbeidet ble gjort til en fastsatt tid, der normen var fulltid, samt med en forventning om at arbeidet var lokalisert og under ledelse av arbeidsgiver. I dette lå samtidig en implisitt forventning om at ansettelsesrelasjonen er varig (Kalleberg, 2000). Betegnelsen «precarious work», eller prekariatet brukes dels som en samlebetegnelse og dels som en karakteristikk av arbeidsforhold der arbeidstakeren i større grad selv bærer risikoen og i begrenset grad oppnår sosiale rettigheter (Kalleberg, 2009; Vosko, 2008; Standing, 2011). Allerede i NOU 2017:4 antydes det at ulike typer av prekære arbeidsformer kan være en konsekvens av tilknytningsformene i plattformøkonomien. «Det er stor variasjon mellom de forskjellige plattformene når det gjelder ytelsen, grad av styring fra plattformeiер eller kunde, krav til utførelsen og annen oppfølging, vilkår for å tilknytte seg til plattformen, varighet og omfang av tilknytningen osv.» (NOU 2017: 4, s. 53). I NOU 2017: 4 understreker utvalget likevel hvordan spørsmålet må vurderes konkret basert på faktiske forhold, med henvisning til lovens forarbeider og gjeldende rettspraksis (2017, s. 51).

«Alle faktorer som påvirker balansen i styrkeforholdet mellom partene kan ha betydning for vurderingen» (NOU 2017: 4, s. 52). Så langt er det ikke avgjort gjennom rettspraksis ved norske domstoler hvorvidt tjenestetilbydere knyttet til digitale plattformer bør klassifiseres som selvstendige næringsdrivende eller arbeidstakere, men de senere årene har gruppesøksmål av digitale plattformtjenester dukket opp i flere europeiske land. Deler av dilemmaet oppsummeres i NOU 2017: 4:

Den formelle tilknytningen til plattformen kan også tenkes å variere mellom tjenesteytere innenfor samme plattform ut fra en samlet vurdering av den enkeltes organisatoriske og økonomiske avhengighetsforhold. Det kan tenkes at en som langvarig har ytt tjenester gjennom en plattform baserer på dette, etter omstendighetene må anses som arbeidstaker, mens en som kun sporadisk og for mindre biinntekt yter tjenester gjennom samme plattform ikke kan vurderes som dette. Bedømmelsen av om den som utfører arbeidet er arbeidstaker eller ikke, beror på en skjønsmessig helhetsvurdering (NOU 2017: 4, s. 53).

Alle informantene i min undersøkelse, både de som de som jobber i Foodora Norge, som bud eller er ansatt i arbeidslivsorganisasjonene vektlegger verdien av samarbeid mellom regulerende myndigheter og plattformselskaper. En av informantene uttrykker det slik:

Det som hvert fall trengs nå er en opprydning i uklarheten om hva slags regulering som er gjeldene, hvor langt kan vi gå, hvor mye sikkerhet kan vi gi til oppdragstakere uten at vi trår feil. Før like konkurransevilkår kommer til å løse de tingene, så er vi veldig på stedet hvil (Informant 1).

Informanten sikter til de ulike modellene som opererer og konkurrerer mot hverandre i samme marked «det er mer kostnadskrevene å ha ansatte faste, enn å ha oppdragstakere. Det er klart at konkurrentene våre har retningslinjer, men også en driftsmodell som per ordre koster dem mindre» (Informant 1).

I intervjuene kommer det frem at enkelte aktører hadde håpet at virksomhetens tilslutning til hovedorganisasjonen Virke og den inngåtte tariffavtalen med Fellesforbundet (LO) skulle bidra til flere 'positive spiraler'. En informant trekker frem samarbeidet og dialogen mellom partene, herunder Foodora og budene. Her fremmes blant annet innspill til sikkerhet og effektivitet som har oppstått i kjølvannet av tariffavtalen fra 2019. Likevel påpeker informanten at:

Vi hadde nok forventet at det skulle være et større felleskap mellom bedrifter av ulik art omkring den norske [arbeidslivs] modellen. Men jeg opplever at partnere og kunder egentlig bryr seg fint lite om deres samarbeidspartnere eller leverandører opererer som part i den norske modellen (Informant 1).

En annen informant trekker fram fleksibiliteten i arbeidet som en stor fordel sammenliknet med andre jobber. Denne informanten uttrykker det slik:

Jeg liker tanken på å ikke være bundet til et sted eller en jobb. Jeg har også en annen jobb i tillegg [til å levere mat for Foodora]. Det er lettere å kombinere. Å sykle for Foodora gir meg ekstrainntekt og samtidig frihet fordi jeg kan velge hvilke og hvor mange skift jeg vil ta, det liker jeg (Informant 2).

Videre påpeker informanten noe som tyder på at opplevelsen av fleksibilitet kan henge sammen med den enkeltes livssituasjon, «det er chill fordi jeg bor hjemme hos foreldrene mine, og ikke har faste utgifter selv. Det jeg tjener er bare forbruk eller sparing.» (Informant 2). Det informanten reflekterer over er interessant, fordi det henviser til fleksibilitet som en subjektiv størrelse. En annen informant trekker frem at oppfatningen av fleksibilitet, like gjerne kan være en oppfatning av uforutsigbarhet. Denne informanten startet sitt arbeid for Foodora som selvstendig oppdragstaker, men gikk senere over på en kontrakt som fast deltid. Informanten uttrykker det på følgende måte:

Det var litt vanskelig å planlegge da jeg jobbet som oppdragstaker. En ting var at jeg følte at jeg måtte ta de skiftene jeg fikk tilbud om, så det var jo vanskelig å legge planer med kjæreste og venner og sånn. Dessuten var det litt slitsom å tenke på det med økonomi. Jeg har jo faste utgifter som jeg må betale, og så har jeg lyst til å kjøpe en leilighet på sikt. Det er ikke lett å få lån med enkeltmannsforetak og variable inntekter (Informant 3).

De to informantene beskriver to forskjellige utgangspunkt, der oppfatningen av fleksibilitet ved å operere som selvstendig oppdragstaker kan avhenge av sosioøkonomiske faktorer.

Fra arbeidsgivers ståsted er det også ulike refleksjoner omkring balansen mellom forutsigbarhet og fleksibilitet. Foodora Norge har etablerte seg som en virksomhet gjennom bruk av en hybrid arbeidsmodell. I høringssvaret fra Foodora til NOU 2021: 9 poengterer Managing Director i Foodora, Elisabeth Myhre følgende:

Etter flere år med Foodora-modellen, ser vi en rekke fordeler med denne driftsmodellen. For det første gir det en høy grad av stabilitet og forutsigbarhet å ha ansatte bud, både for oss som arbeidsgiver og for det enkelte bud som er i en livssituasjon hvor stabilitet, trygghet og forutsigbarhet er viktigst. I tillegg ser vi at

tariffavtalen og ordningen med verneombud og tillitsvalgte gir grunnlag for kompetanseutvikling og samhold blant budene (2021, s. 3).

Hybridmodellen later i så måte til å hensynte balansen med stabil arbeidskraft, og muligheten for skalering i en bransje som i stor grad driftes mot, og avhenger av skalering. Myhre utdyper videre:

For det andre er det en rekke fordeler å kombinere det ovennevnte med tilknytning til ikke-ansatte bud. Det ligger i vår tjenestes natur at behovet for antallet bud varierer fra dag til dag, uke til uke og måned til måned. Behovet for leveringstjenestene styres av ordre fra sluttkunden. Samtidig ser vi at mange av budene er i en livssituasjon som gjør at fleksibilitet er en nødvendighet og høyt verdsatt. Dette er ikke noe som går på bekostning av de ansatte budene, men er et viktig supplement (2021, s. 3).

Dette hensynet bekreftes for øvrig av en av mine informanter, som noterer at «hybridmodellen fungerer godt med tanke på skalering fordi man har en viss forutsigbarhet i bunn, men samtidig sikrer muligheten for vekst og skalering» (Informant 1). Dette synet underbygges i stor grad av kunnskapen som fremkommer fra NOU 2021: 9. Her noteres det at man som selvstendig har «langt større grad av styring over sin egen arbeidshverdag. Samtidig kan det vå være selvstendig oppdragstaker innebære risiko for økonomisk usikkerhet og/ eller arbeidsmiljøutfordringer, fordi man ikke har samme rettigheter som arbeidstakere».

Informantene jeg intervjuet til denne studien uttrykte at de kjente til enkelte forskjeller i lønnsmatrisen mellom selvstendige oppdragstakere eller faste ansatte bud. I tariffrevisjonen mellom Fellesforbundet og Virke, spesifiseres det at forskjeller i lønn mellom oppdragstakere og fast ansatte bud knyttes direkte til kostnadene ved ansettelsesforholdet (Fellesforbundet, 2022; Hovedorganisasjonen Virke, 2022). I NOU 2021: 9 påpekes det likevel at SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø antyder selvstendige oppdragstakere, på generelt grunnlag, jobber flere timer enn fast ansatte lønntakere. I denne gruppen er det også færre som ser seg om etter annen jobb. Det fremkommer også at selvstendige næringsdrivende i liten grad er fagorganisert (NOU 2021: 9, s. 109).

5.3 «Rosa-streiken» - en form for nybrottsarbeid?

19. august 2019 publiserer Foodora en pressemelding der de påpeker at Norges Transportarbeiderforbund (NTF) står på «kostbare krav som Foodora ikke lan leve med» (Ørjasæter, 2019). Her påpeker virksomheten at «Kravene fra NTF ville økt selskapets utgifter dramatisk, og gjort det svært vanskelig for selskapet å drive videre i Norge med faste ansatte» (Aarstrand, 2019). Claes Tengberg, daværende leder for Foodora, utdyper videre hvor de opplevde at konflikten sto:

Vi er ikke perfekte, men jobber hver dag med å vise at man kan være en god arbeidsgiver i en ny del av økonomien. Det gjør at vi har langt høyere kostnader enn konkurrentene våre, men også at vi får de beste syklistene. Foodora er villige til å strekke oss videre, men alle kostbare endringer må slå positivt ut for hele bredden av syklistene våre. Problemet med en del av innholdet i tariffavtalen er at det handler om prinsipper, ikke om hva syklistene trenger. Fleksibilitet blir sett på som et onde, der det for svært mange av våre ansatte er en stor fordel. Vi kan rett og slett ikke leve med kravene NTF står på. Realiteten er at vi måtte lagt ned med denne avtalen. Eventuelt måtte vi gjort som resten av bransjen, og gått bort fra faste ansettelse (Aarstrand, 2019).

På den andre siden kommuniserer Fellesforbundets leder Jørn Eggum at de har fremmet krav om tariffavtale på vegne av sine medlemmer, og at «det er spesielt at et selskap som tar mål av seg å være en seriøs aktør nekter ansatte denne rettigheten» (Fellesforbundet, 2019).

En tariffavtale sikrer lønn og andre rettigheter for vanlige arbeidsfolk. Når en arbeidsgiver avviser krav om regulerte lønns- og arbeidsvilkår, blir det fort konflikt. (...) Arbeidstakere skal ha ei lønn å leve av uavhengig av hvordan arbeidsgiver er skrudd sammen. 160 000 medlemmer i Fellesforbundet støtter Foodora-syklistene (Fellesforbundet, 2019).

Høsten 2019 kulminerer arbeidskonflikten mellom Foodora og virksomhetens bud i streik. De streikende budene har et tydelig formål – å lande en tariffavtale som tydelig regulerer vilkår og rettigheter for virksomhetens bud. Streikens form og utførelse fikk mye oppmerksomhet, og ble tidlig utpekt som kreativ og nytenkende.

At aktører i plattformøkonomien kunne komme til å organisere seg ble notert som en mulighet allerede i delingsøkonomiutvalget (NOU 2017: 4, s. 66). Her uttrykkes det bekymring over at en utvikling mot færre ordinært ansatte og færre organiserte vil kunne svekke partssamarbeidet lokalt, men det påpekes likevel at «det kan likevel tenkes at deltakere i delingsøkonomien etter hver vil organisere seg» (NOU 2017: 4, s. 66). Videre påpekes det at det kan «oppstå et økt press på nåværende organisasjoner for å organisere nye grupper oppdragstakere og oppnå kollektive avtaler for disse» (NOU 2017: 4, s. 66).

At et plattformselskap skal kunne organisere seg og gå til streik er dog ingen selvfølge. Det ligger i plattformøkonomiens natur at de arbeidene er satellitter, og som Bals siterer franske bud i sin bok om norsk og internasjonal streikehistorie «gata er vår fabrikk» (Bals, 2021). Det finnes ingen felles møteplass der budene møtes i løpet av en arbeidsdag. Samtidig fastslår konkurranselovverket at det ikke er lov for foretak, og dermed heller ikke for enkeltpersonforetak, å tilslutte seg en forening som kollektivt kjemper for bedre lønns- og arbeidsbetingelser (Bredeveien, 2020).

At Foodora i motsetning til mange plattformselskaper det er naturlig å sammenlikne seg med har en hybrid-modell der arbeiderne kan velge mellom en tilknytningsform som oppdragstaker eller arbeidstaker, åpner imidlertid muligheten for kollektiv organisering. Det likevel lite naturlig kontakt mellom budene i løpet av en arbeidsdag. Noen møttes likevel til lønningspils og mekkeverksted, og flere deltok på uformelle sykkelturer utenom arbeidstid (Bals, 2021). Mye organiseres via kommunikasjonsverktøyet Slack. En informant påpeker at det er sparsomt med kommunikasjon med Foodora direkte, og at det kan gå svært lang tid mellom hver gang informanten er i kontakt med sine ledere. Dersom det oppstår utfordringer i arbeidshverdagen, kontakter informanten «dispatch» via appen. «Det ble litt enklere å få kontakt med dispatch da de fikk en egen avdeling i Norge. Da jeg først begynte i Foodora satt dispatch i Tyskland, og kommunikasjonen var ganske kronglete. Svartiden var lang også.» (Informant 4). Den samme informanten kunne fortelle at selv om tilhørigheten til arbeidsplassen var varierende, så var samholdet budene imellom godt.

Ofte er det de samme budene som leverer i ett område. Det hender ganske ofte at vi må vente på mat hos restaurantene og sånn, og da kommer man jo i prat. Det er hyggelig. Jeg vil si at samholdet *riders* imellom er godt (informant 4).

Enkelte bud så selv verdien av organisering, og organiserte seg som enkeltmedlemmer, men ikke som en kollektiv bedriftsklubb (Bals, 2021). På denne måten fikk de organiserte budene ikke fordel av å ha kollektiv medbestemmelse i virksomheten.

En sentral bakgrunn for konflikten var budenes ønske om bedre lønns- og arbeidsvilkår gjennom en tariffavtale. De streikende budene ønsker ikke bare en lønn å leve av, men også muligheten til å påvirke hvordan arbeidsplassen skal drives (Bals, 2021). I tillegg til medbestemmelse på arbeidsplassen ønsket de streikende budene å få dekket kostnader til arbeidsutstyr. Uavhengig av budenes tilknytningsform, måtte deler av utstyret bekostes av den enkelte arbeidstaker eller oppdragstaker, noe budene anså både som urimelig, og som et prinsipielt arbeidsgiveransvar (Bals, 2021). Dette er en oppfatning som også deles blant de informantene jeg har snakket med. En informant påpeker at kvaliteten på utstyret ikke holdt mål. Informanten påpeker at «vi fikk jo regntøy liksom, men det tålte jo ikke særlig mye vann» (Informant 3), men det viktigste var imidlertid slitasjen på eget utstyr de stilte til disposisjon «det er unormalt høy slitasje på syklene som brukes til å levere. Det sier seg jo selv egentlig, det blir noen punkteringer og bremseklosser som må skiftes ut. Men salt og grus og sånn, de syklene ruster fort» (Informant 4).

I forkant av «rosastreiken» lå grunnlønnen for et bud på 120 kroner timen, med et flatt tillegg 15 kroner for arbeid på hverdager, 20 kroner på lørdager og 25 kroner på søndager (Ørjasæter, 2019). Den generelle oppfattelsen blant de streikende var dermed at grunnlønn og respektive tillegg ikke var høy nok til å dekke utstyret budene hadde behov for i sitt daglige virke. Bekymringen omkring lønnsnivå er allerede problematisert gjennom delingsøkonomiutvalget. Her heter det at «avlønningen på plattformer som formidler digitale oppdrag som ikke krever høy kompetanse, er svært lav etter norske forhold.» (NOU 2017: 4, s. 66). Det legges likevel vekt på at inntektsnivået og utviklingen i gjennomsnittlig inntekt er relativt lik for de som opererer som selvstendige oppdragstakere og faste arbeidstakere (NOU 2017: 4, s. 66). På sine hjemmesider beskriver Foodora følgende:

Foodora har Norges beste syklistere fordi vi siden oppstarten i 2015 har hatt best betingelser og alltid strekker oss for å bli bedre. Det er viktig for oss å vite at det er fullt mulig å være en ryddig, tydelig og rettferdig arbeidsgiver i plattformøkonomien.

Foodora er foreløpig den eneste aktøren på markedet i Norge som har ansatte bud (*Arbeidskonflikt i Foodora, 2021*).

5.4 Tariffavtalen – symbolikk og lønn

Etter fem uker i streik og forhandlinger kunne partene omsider kunngjøre at de hadde kommet til enighet. Foodoras og virksomhetens bud hadde til slutt enes om en tariffavtale. «Den første tariffavtalen for den nye økonomien», kunne fagbladet Fri Fagbevegelse melde (Bredeveien, 2020). Den nye tariffavtalen sikret både fast ansatte og oppdragstakere lønnsøkning og kompensasjon for klær og utstyr.

En informant uttrykker det offentlige ordskifte som en «skyttergravskrig» i opptakten til og under selve rosastreiken (Informant 4). Informanten tror at de to ukene med streik, antakelig kostet mest i tap av omdømme for Foodoras del. Videre uttrykker vedkommende det slik

Det handlet jo først og fremst om at vi ønsket innflytelse på arbeidsplassen. Det er jo ikke så uvanlig i med flat struktur i norsk arbeidsliv, liksom. Vi ønsket først og fremst en kanal for å fremme de sakene som angikk «riders». Alt fra lønn til arbeidsforhold. Det var derfor vi ønska oss en tariffavtale (Informant 4).

Dette perspektivet ble støttet av en annen informant: «det var jo ganske *basic* det vi streiket for. Vi ønsket oss en tariffavtale, det er et relativt grunnleggende premiss i norsk arbeidsliv» (Informant 3). Forståelsen til informantene om tariffavtaler støttes i stor grad av det som kommer frem i Fougnerutvalget. Utvalget formulerer det på følgende måte;

virksomheter tilpasser seg ulike føringer og strukturer i et arbeidsmarked. Dette handler blant annet om hva som er legitime og aksepterte praksiser. På den ene siden har man regulatoriske føringer som er nedskrevet og tydelige. På den andre siden har man normative og kognitive føringer som sier noe om hva som er spillereglene, og hva som er mindre klart definerte. Den norske modellen inneholder alle disse elementene med lovregulering, avtaler og spilleregler (NOU 2021: 9, s. 34).

Det pekes blant annet på at det er kollektiv organisering av arbeidstakere, lov- og avtaleregulering som beskytter arbeidstakerne og som også balanserer interessene mellom de

to partene. Videre legges det vekt på at respekten for partenes autonomi jevnt over yter høy respekt i samfunnet. Lovgivningen er konsentrert omkring de kollektive mekanismene som organisasjonsfrihet, streik og lockout, men likevel konsentreres om å ivareta vernet av den enkelte arbeidstaker. Intervjuene med informantene fra Foodora avdekker videre at ønsket om tariffavtalen handlet om mer enn det rent formelle. For budene handlet det om bedre kommunikasjon og samhandling i arbeidshverdagen. En tariffavtale ville sikre et bedre system for medbestemmelse, møter, og tillitsvalgte.

Her noteres det at «tariffavtalen har en viktig funksjon i norsk arbeidsliv. Bruken av tariffavtalen som fundament for samarbeid og forhandling, er én av flere mekanismer for å sikre interesseavveining og maktbalansering mellom partene i et arbeidsforhold» (NOU 2021: 9, s. 34).

Det var flere som ikke var fornøyd med avtalen, tror jeg. Jeg hadde inntrykk av at en del [bud] som ikke var så involvert som trodde at tariffavtale betydde at vi automatisk skulle få mye høyere lønn. Det skjedde jo ikke. I mine øyne var den [tariffavtalen] først og fremst en symbolsk viktig. Det ga oss noe å jobbe videre fra (Informant 4).

I det norske arbeidslivet er det likevel en grunnleggende forståelse om at det er et konkurransefortrinn for den enkelte bedrift å holde konfliktnivået nede og produktiviteten oppe. Dette bekrefter også Myhre:

Samtidig er det viktig å understreke at det ut ifra nåværende markedsforhold er høyst problematisk at vår hybridmodell med ansatte og selvstendige oppdragstakende bud innebærer en vesensforskjell til andre plattformaktører som utelukkende benytter seg av selvstendige oppdragstakere. Det er et utvilsomt økonomisk konkurransefortrinn å gå for sistnevnte løsning, men det er vår bestemte oppfatning at samtlige aktører bør ta det samme ansvaret gjennom å tilby ansettelsesforhold og tariffavtale, og forholde seg til de samme spillereglene. Derfor håper og ønsker vi at Foodora-modellen kan være et godt og viktig bidrag inn i den videre utredningen knyttet til ulike tilknytningsmodeller på digitale plattformer (Myhre, 2021, s. 4).

Verdien av å finne en linje for samarbeid bekreftes også av en av informantene fra Virke. Vedkommende nyanser den debatten og bekrefter at regulering av nye virksomhetsområder først og fremst handler om å ivareta en rekke svært sprikende interesser:

det kan være vanskelig å ivareta hensynet til innovasjon og regulering på en god og nyansert måte. Og det er etter min mening viktig at vi trår varsomt slik at alle parter føler seg ivaretatt. I dette tilfellet er det snakk om å balansere hensynet til arbeidstaker eller oppdragstaker, som omhandler «ugunstig» arbeidstid, hviletid, lønnsbestemmelser, opp mot en arbeidsgiver som i stor grad operer utenfor det som er normalarbeidstid. Vi bør være sikre på at vi går frem på en slik måte at oppstår utilsiktede konsekvenser (Informant 5).

I tabellen under presenteres hovedtrekkene ved partenes synspunkt på henholdsvis syn på regulering, plattformmodellen som en driftsmodell og streik som middel for å oppnå regulering.

Tilknytning	Syn på regulering	Syn på plattformmodell	Syn på middel
Bud/Rideres	«Det hele [offentlig ordskiftet] fortonet seg som en slags skyttergravskrig, der våre uttalelser til media ble kontret med usannheter fra ledelsen i Foodora. Det handlet jo først og fremst om at vi ønsket innflytelse på arbeidsplassen. Det er jo ikke så uvanlig i med flat struktur i norsk arbeidsliv, liksom. Vi ønsket først og fremst en kanal for å fremme de sakene som angikk «riders». Alt fra lønn til arbeidsforhold. Det var derfor vi ønska oss en tariffavtale» (Informant 4)	Positiv og negativ: «jeg liker tanken på å ikke være bundet til et sted eller en jobb. Jeg har også en annen jobb i tillegg [til å levere for Foodora]. Det er lettere å kombinere. Å sykle for Foodora gir meg ekstrainntekt og samtidig frihet fordi jeg kan velge hvilke og hvor mange skift jeg vil ta, det liker jeg.» (Informant 2). «Det var litt vanskelig å planlegge da jeg jobbet som oppdragstaker. En ting var at jeg følte jeg de	For bruk av streik for å sikre arbeidsrettigheter

		<p>skiftene jeg fikk tilbud om, så det var jo vanskelig å legge planer med kjæreste og venner og sånn. Dessuten var det litt slitsom å tenke på det med økonomi. Jeg har jo faste utgifter som jeg må betale en dag, og har lyst til å kjøpe en leilighet på sikt. Det er ikke lett å få lån med enkeltmannsforetak og variable inntekter» (Informant 3).</p>	
<p>Foodora HQ</p>	<p>«det er uheldig hvis nye lovregler fører til at behovet som oppdragstakeren har knyttet til frihet rundt eget arbeid og ønske om tidvis mer intensiv jobbing blir redusert – og i verste fall ekskludert» (Myhre, 2021, s. 2)</p>	<p>Positiv til hybridmodell: «Etter flere år med Foodora-modellen, ser vi en rekke fordeler med denne driftsmodellen. For det første gir det en høy grad av stabilitet og forutsigbarhet å ha ansatte bud, både for oss som arbeidsgiver og for det enkelte bud som er i en livssituasjon hvor stabilitet, trygghet og forutsigbarhet er viktigst. I tillegg ser vi at tariffavtalen og ordningen med verneombud og</p>	<p>Skeptisk til streik ved arbeidskonflikt, ettersom konsekvensene av streiken rammer driften (Foodora) og tredjepart (kundene)</p>

		tillitsvalgte gir grunnlag for kompetanseutvikling og samhold blant budene. (2021, s. 3)»	
Arbeidslivsorganisasjoner	«Foodora er en del av en bransje i rask vekst og utvikling. Vi er svært fornøyde med komme til enighet med Fellesforbundet» (Mellbye, 2022)	Bra, men reguleres: «dette er en svært god avtale for både Foodora og de ansatte med tariffavtale» (Mellbye, 2022)	For bruk av streik for å sikre arbeidsrettigheter.
Offentlig myndigheter	Håndhevelse av lovverk: «Utfra gjeldende norsk rett er det ikke generelt mulig å svare ja eller nei på spørsmålet om det foreligger et arbeidsforhold mellom de digitale plattformene i delingsøkonomien og de som yter tjenester gjennom dem. Dette må vurderes konkret opp mot arbeidsmiljøloven, ferieloven, folketrygdloven, osv» (NOU 2017: 4, 2017, s. 53)	Bra, men reguleres: Da delingsøkonomiutvalget (NOU 2017:4) gjorde sin gjennomgang av mulighetene og utfordringene som kunne oppstå i kjølvannet av plattformøkonomien var vurderingen fra flertallet i utvalget at det «ikke var behov for endringer ut fra den begrensede utbredelsen av delingsøkonomien og fordi en var på et tidlig stadium i utviklingen og at det etter hvert vil komme nærmere avklaringer i domstolene	Nøytral: Offentlige myndigheter forholder seg nøytrale til streik som virkemiddel i arbeidskonflikt. Statens mulighet til å gripe inn i konflikt mellom to parter ved tvungen lønnsnemd begrenser seg til tilfeller der det er risiko for liv og helse (Moen, 2022)

		av hvilken status tjenesteytere i delingsøkonomien har.» (NOU 2021: 9, s. 113).	
--	--	---	--

Figur 3.1 Regulering av Foodora Norge i henhold til responsiv regulering

6 Analyse

I dette kapittelet vil jeg presentere analytiske funn. Analysen bygger på funn fra det empiriske materiale, analysert via forskningsspørsmålet og teoriene om responsiv regulering og historisk institusjonalisme. Rent teoretisk tilfører de to rammeverkene forskjellige bidrag og perspektiv. Rammeverket om responsiv regulering gir muligheter for å beskrive og illustrere utviklingstrekk ved regulering. Historisk institusjonalisme gir mulighet til å isolere, forklare og trekke frem institusjonell stabilitet og endring, ved hjelp av konsepter som kritiske veikryss, stivhengighet og forutgående forhold. I det kommende kapittelet vil jeg analysere funnene via teoriene som responsiv regulering og historisk institusjonalisme, hver for seg.

Responsiv regulering er benyttet i oppgaven som en deskriptiv teori for å illustrere av hvordan regulering av aktører, utvikles og opprettholdes. Teorien om responsiv regulering er først og fremst tiltenkt benyttet som et deskriptivt rammeverk – og vil brukes til å beskrive og fremstille plattformsselskapers forhold mellom selvregulering og makt.

I forskningsspørsmålet spør jeg hvilke utviklingstrekk ved regulering av ny teknologi kan beskrives i lys av plattformsselskapet Foodora? Dette vil jeg i det følgende analysen illustrere og beskrive ved hjelp av responsiv regulering.

Regulering kan ta en rekke ulike former, og knyttes til ulike deler av en virksomhet. I denne oppgaven rettes søkelyset på plattformer som tjenesteforbidlere, med en tilknyttet tredjepart som utfører den aktuelle tjenesten. Regulering er ikke en konstant størrelse, men snarere et ledd i en dynamisk utvikling. Essensielt for analysen vil det være å merke seg hvilken form, eller former, for regulering som påvirker Foodora, samt peke på hvilke utviklingstrekk som kan beskrive den. I analyses siste del tar jeg for meg de drivende mekanismene i teknologiutvikling, og mulig påvirkning for norsk arbeidsliv.

6.1 Responsiv regulering og plattformøkonomi

Som påpekt i oppgavens teorikapittel opptrer ikke regulering utelukkende gjennom formelle instrumenter og lovverk. En stor del av det vi anser som regulering skjer via uformelle kanaler, uten henvisning til regler av noen spesifikk art. De regulerende forholdene ledes i stedet av faktorer som økonomiske insentiver, beskjæmmelse, moralsk overbevisning, og infrastruktur (NOU 2017: 4; Parker & Braithwaite, 2005, s. 19). Dette omtales som norm-

basert regulering, og reguleres gjerne ved fokus på moralsk plikt, skjønn og dømmekraft. Norm-basert regulering kommuniseres gjerne gjennom plikt- og skamfølelse (Lodge & Wegrich, 2012; Lund-Tønnesen, 2022; Parker & Braithwaite, 2005). Lund-Tønnesen bygger videre på en slik bred definisjon av regulering, legger til grunn at regulering også kan dannes via idéer (2022). Idé-basert regulering, angis gjerne gjennom kommunikasjon av fundamentale, ofte felles, oppfatninger og idéer. Uformell kommunikasjon og innramming av grunnleggende overbevisninger og idéer. I en slik bred forståelse av reguleringsbegrepet, legges det til grunn at regulering betyr å påvirke flyten av hendelser. Dette stemmer overens med hvordan Fougnerutvalget noterer at moderne virksomheter tilpasser seg normer og føringer i dagen arbeidsmarked (NOU 2021: 9, s. 36). Utvalget impliserer dermed at mangel på formell regulering, i utgangspunktet ikke medfører fullstendig frislipp, eller fravær av regulering.

6.1.1 Regulering som en plastisk formforandring: Utviklingstrekk i lys av Foodora

Lodge & Wegrich, skisserer ut et reguleringsregime som separate, men likevel gjensidig avhengige komponenter som må spille sammen for at et regime skal kunne formes (2012, s. 13 og 14). Dette involverer blant annet standardisering, modifisering av atferd og innhenting av informasjon, og opptrer sammen i et regime på følgende måte; uten standardisering vil det være vanskelig, nær sagt umulig å vite hva som håndheves eller overses, uten noen form for standard vil alle forsøk på å oppnå samsvar mellom parter være mer eller mindre retningsløse tilfeldigheter. På samme måte, uten noen verktøy for å modifisere eller håndheve atferd, eller sikre etterlevelse, vil det være urealistisk å forvente atferdsendring. I all hovedsak beskriver dette reguleringsregimes virkemåte, altså hvordan ulike former for regulering virker sammen, og eventuelt hvilket utfall det har i ulike settinger. Spesielt i tilfeller der det ikke er i den regulerte parts egeninteresse å endre, eller justere egen atferd (Lodge & Wegrich, 2012, s. 12 og 13). Det er nyttig å se hvordan dette er interessant i lys av responsiv regulering.

I all hovedsak reguleres plattformøkonomien, og i dette tilfellet Foodora på to hovedmåter; gjennom henholdsvis formell og uformell regulering. Formell regulering dreier seg om det som kan direkte koples til lov- og avtaleverk, mens uformell regulering styres gjerne gjennom normer og idéer. Ved første øyekast kan det fremstå som det er vanntette skott mellom de to formene for regulering. I realiteten vil det være mer nærliggende å påpeke at både formell og

uformell regulering har påvirkning på hverandre. Dette eksemplifiseres, som allerede antydnet, på følgende måte i Fougnerutvalgt:

virksomheter tilpasser seg ulike føringer og strukturer i et arbeidsmarked. Dette handler blant annet om hva som er legitime og aksepterte praksiser. På den ene siden har man regulatoriske føringer som er nedskrevet og tydelige. På den andre siden har man normative og kognitive føringer som sier noe om hva som er spillereglene, og hva som er mindre klart definerte. Den norske modellen inneholder alle disse elementene med lovregulering, avtaler og spilleregler (NOU 2021: 9, s. 34).

Da Foodora syklister benyttet sin rett til å kollektivt organisere seg, deretter gå ut i streik høsten 2019, kan forløpet som ledet opp til rosastreiken og avtalen som fulgte, beskrives nettopp i lys av ulike former for regulering. Den norske modellen er ikke egentlig en modell, men en norm. Over tid er den likevel bygget opp av en del formelle reguleringer, som organisasjonsretten, streikeretten og tariffavtaler. Dette er alle avtaler som er regulert ved lov, det er formelle reguleringer. Tradisjonelle virksomheter og plattformselskap som driver sin virksomhet i Norge kan helt eller delvis tilslutte seg, enkelte avtaler, som tariffavtaler, men er lovpålagt å følge andre, som arbeidsmiljøloven. På denne måten kan det gi mening å si at deler av reguleringens virkemåte ligger i hvordan de ulike formene for regulering opererer sammen.

En stor del av Foodoras initielle virksomhetsorganisering kan tilskrives selvregulering. Virksomheten hadde som t plattformselskap, et skall som kunne operert utelukkende utelukkende ved bruk av selvstendige oppdragstakere. Det ville gjort virksomheten mindre tilgjengelig for formell regulering. Informant 5 diskuterer for eksempel mulighetene ligger tilgjengelig i lovverket for bruk av oppdragstakere (Informant 5). Foodora så det likevel gunstig å forutsette en viss form for forutsigbarhet ved bruk av både arbeidstakere og oppdragstakere (Informant 1; Myhre, 2021). De forutsetter med det både større grad av egenregulering, men også formell regulering ved at ved at et mer omfattende lovverk trer inn (NOU 2021: 9 s. 102).

Hever vi blikket litt kan vi se selvregulering i spill, ved innføringen av plattformselskaper globalt. Rahman og Thelen påpeker hvordan kontroll, snarere enn direkte eierskap er målet til en rekke teknologiselskaper (2019, s. 179). Sammenliknet med en mer tradisjonelle

virksomheter, utøver også dagens plattformer en større form for kontroll, mener Rahman og Thelen, ettersom data og algoritmer strukturerer og til en viss grad bestemmer handlemønstrene til brukerne, og eventuelle arbeidstakere, i en plattform (2019, s. 179). Observasjonen er interessant, ettersom den sier noe om reguleringsutfordringene som skiller selskaper i plattformøkonomien fra andre type virksomheter. Som notert helt innledningsvis kan teknologisk utvikling og innovasjon bevege seg i så stor hastighet at regulering av nye digitale plattformer ikke holder tritt, og vakuum oppstår (Lund-Tønnesen, 2022; Mandel, 2009, s. 75 og 76). Dette fordi eksisterende regulatorisk rammeverk ikke rommer regulering for ny digital og teknologisk innovasjon.

En mer presis formulering vil antakelig være, det er fordi eksisterende regulatorisk rammeverk ikke rommer *formell* regulering for ny digital og teknologisk innovasjon. Data fra dokumenter og intervjuer kan tyde på at Foodora entret det norske markedet som innovativ, men likevel lydhør aktør. Dette var til dels basert på egeninteresse, men også basert på ønske om å skape positive ringvirkninger, blant bud, samarbeidspartnere og konkurrenter (Myhre, 2021; Informant 1). Jeg vil komme nærmere inn på dette i neste delkapittel.

Det stilles imidlertid ulike forutsetninger for formell og uformell regulering. Formell regulering forutsetter høy grad av regulatorisk kapasitet, mens uformell regulering legger opp til høyere grad av selvregulering. Hverken formell eller uformell regulering bør imidlertid frikoples fra rollen som standardisering og informasjon spiller i et reguleringsregime (Lodge & Wegrich, 2012; Lund-Tønnesen & Christensen, 2022). Regulatorisk kapasitet omfatter en rekke elementer, hvorav mange av dem myndigheters evne til å håndheve og etterleve faktisk regulering. Helt elementært for regulatorisk kapasitet, og dermed også for effekten av responsiv regulering er standardisering og informasjon. Uten standardisering vil det være vanskelig, nær sagt umilig å vite hva som håndheves eller overvåkes, uten noen form for standard vil alle forsøk på å oppnå samsvar mellom parter være mer eller mindre retningsløse tilfeldigheter. På samme måte, uten noen verktøy for å modifisere eller håndheve atferd, eller sikre ettergivenhet, vil det være urealistisk å forvente atferdsendring. Spesielt i tilfeller der det ikke er i den regulerte parts egeninteresse å endre, eller justere egen atferd (Lodge & Wegrich, 2012, s. 13 og 14).

Det siste er intressant fordi det peker på hvor avgjørende informasjon er ikke bare for selvregulering, men særlig i lys av regulatorisk kapasitet i et rammeverk av responsiv regulering.

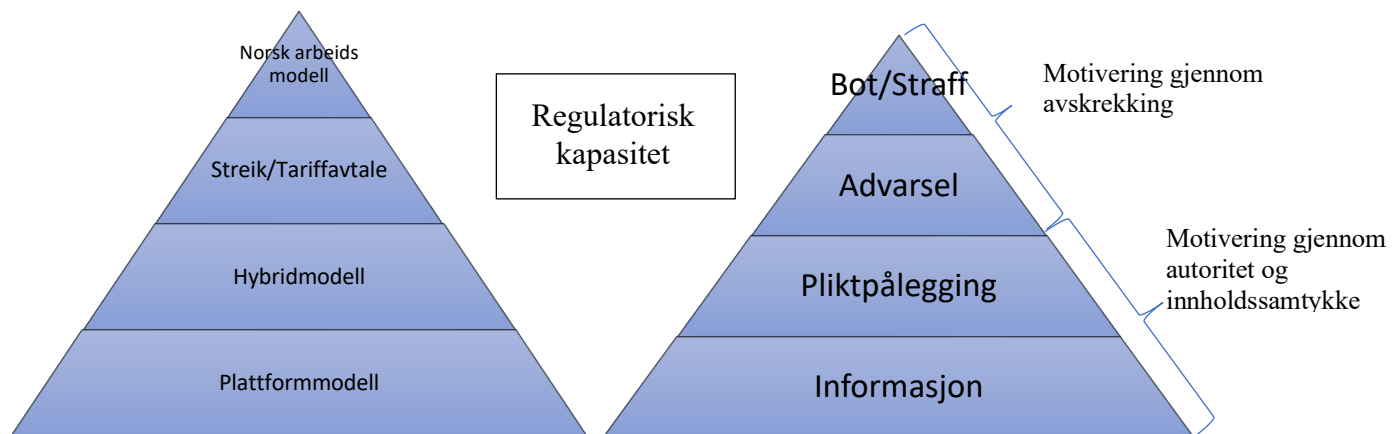
6.1.2 Å forstå Foodora via responsiv regulering

Responsiv regulering utgjør en viktig del av oppgavens deskriptive teori. Her vektlegges fordelene ved å fremheve tilgjengelig fordeler og identifisere muligheter for innflytelse, framfor å sanksjonere uønskede handlinger. På den måten ønsker regulerende parter å ivareta de positive egenskapene, og blir på denne måten både en katalysator for endring og dernest, men også en slags «svamp» for uønsket atferd. Denne tolkningen av regulering er svært sentral i problemstillingene som dukker opp omkring digitalisering og ny teknologi. Foodora Norge fremstår som et godt eksempel. Da Foodora etablerte seg i Norge i 2015 var det som en del av den såkalte «nye økonomien», plattformøkonomien.

Selskapet var tidlig ute med å etablere en hybridmodell. I kapittel 3.1 tillot jeg meg å forme noen hypotetiske pyramider, etablert på empiriske forventninger til hvordan responsiv regulering kan benyttes til å beskrive hvilke utviklingstrekk ved regulering av ny teknologi som kan beskrives i lys av Foodora. Som påpekt av Culpepper og Thelen er det grunn til å tro at Foodora, i likhet med flere andre plattformselskaper vist til i litteraturen, entrer markedet med en stor grad av selvregulering og vilje motivasjon til samtykke. Teknologeutviklingen skjer i et så høyt tempo, at regulering på området blir hengende etter. Samtidig er ny teknologi avhengig av tillit og legitimitet fra plattformens brukere. Brukere som ikke opplever seg ivaretatt, vil en plattform til fordel for en ny. På denne måten kan selvregulering tjene et vinn-vinn-formål. Teknologiplattformer som viser at de er i stand til å ivareta brukere, selv uten formelle lovreguleringer, viser at de er i stand til å ta ansvar og styrker med det sitt eget omdømme.

Foodora var på sin side tidlig ute med å etablere en hybridmodell. Dette var en arbeidsmodell som tillot valget mellom fast ansettelse og å være selvstendig oppdragstaker, og kan være motivert i høy grad av egeninteresse og evne til selvregulering. Da rosastreiken likevel fant sted og partene kom til enighet i en tariffavtale, opprettholdt de fortsatt hybridmodellen.

Fra myndigheters ståsted hevder Ayres & Braithwaite at regulerte parter som viser at de har vilje og evne til å reparere og reformere tidligere mistro og skade, samt til å reformere, premieres med mindre streng håndheving (1992, s. 19; Braithwaite, 2002, s. 31). Det er grunn til å tro at dette også gjelder på makronivå. Når plattformøkonomien som en gruppe viser at de har vilje og evne til å reparere og reformere tidligere mistro og skade, og reformere seg selv, premieres med mindre streng håndheving.



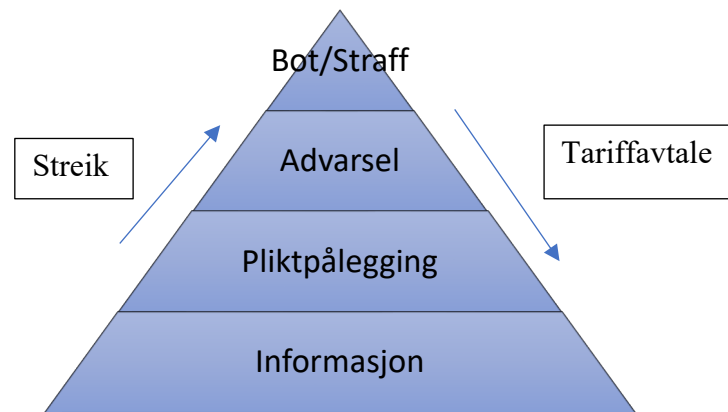
Figur 4.1 Responsiv regulering av plattformsselskap: reguleringspyramide fritt basert på Ayers & Braithwaite (1992)

For Foodora som virksomhet opererende i plattformøkonomien fortøner reguleringen annerledes. Foodora Norge viser regulerte parter at de har evne til å ta ansvar og regulere på vegne av seg selv, via følgende grep:

- 1) Hybrid driftsmodell
- 2) Tariffavtale

Foodoras hybride driftsmodell er en arbeidsmodell som tillot valget mellom fast ansettelse og å være selvstendig oppdragstaker og tar hensyn til balansen med stabil arbeidskraft, og muligheten for skalering i en bransje som i stor grad driftes mot, og avhenger av skalering. Hybridmodellen skiller seg fra det som er vanlig måte å drifte et plattformsselskap, nemlig ved at arbeidskraften er tilknyttet plattformen som selvstendige oppdragstakere. I lys av responsiv regulering kan den hybride driftsmodellen være svært hensiktsmessig. Ikke bare opplever regulerende parter at Foodora tar ansvar for sine arbeidstakere, og premieres dermed med friere tøyler og mindre stram håndheving. Av den grunn har jeg plassert hybridmodell nest nederst i reguleringspyramiden til venstre, fritt basert på Ayers & Braithwaite. Dette fordi hybridmodellen er en driftsmodell basert på den originale plattformmodellen, der informasjon og egeninteresse er ivaretatt, men det likevel eksisterer et visst plikt pålegg ettersom en viss andel av arbeiderne i modellen er arbeidstakere og opererer innenfor rammen av det formelle lovverket (NOU 2021: 9, s. 36).

Dette henger sammen med det andre punktet, nemlig tariffavtalen som kom til veie etter en fem uker lang streik i 2019. Det er ikke minst fordi responsiv regulering kan benyttes til å beskrive hvordan Foodora i 2019 beveget seg fra pliktpålegg til advarsel under streiken 2019, og deretter tilbake til pliktpålegg etter at tariffavtalen var undertegnet av partene høsten 2019.



Figur 5.1 Responsiv regulering av plattformsselskap: reguleringspyramide fritt basert på Ayers & Braithwaite

Jeg vil utdype hvordan de to punktene passer inn i et ramme verk av responsiv regulering i det kommende delkapitlene, og deretter analysere hvilke motiv som ligger til grunn for denne formen for selvregulering.

Regulering vil her, som påpekt av Parker og Braithwaite opprettholdes av faktorer som økonomiske insentiver, beskjemmelse, moralsk overbevisning, og arkitektur, heller enn formelle regler og lovverk (2005, s. 119). Når denne metoden ikke lenger er tilstrekkelig til å løse spesifikke problemer, vil den regulerende part flytte seg til den høyre figuren, og bevege seg oppover «sanksjonspyramiden» (Parker & Braithwaite, 2005, s. 19). Denne antakelsen gir den rimeligste, mest ydmyke tilnærmingen en mulighet til å fungere først. Mer kostbare, sanksjonerende former for regulering holdes dermed i bakhånd for de tilfellene der dialog og selvregulering feiler.

6.1.3 Motiver for selvregulering

I rammeverket for responsiv regulering bør håndhevelse som en myndighetsutøvelse tilskrives en svært vide ordelag. Et eksempel på dette er hvordan jeg i forrige delkapittel har beskrevet hvordan Foodora gjennom den rosastreiken beveget seg de ulike trinnene i regulering. Via plattformmodell, hybridmodell, streik og tilbake til hybridmodell viste Foodora at

virksomheten var responsiv for ulike former for håndheving, henholdsvis informasjon, pliktpålegging og advarsel (Ayres & Braithwaite, 1992).

I et rammeverk av responsiv regulering fremkommer det at Foodora har høy grad av evne til selvregulering, og evne til å regulere på egenhånd i henhold til normer og ideer. Et naturlig spørsmål vil nødvendigvis være hva som motiverer til selvregulering, eller hvordan responsiv regulering fungerer i lys av introduksjonen av Foodora. Responsiv regulering er i hovedsak en teoriretning om hvordan felles relasjoner mellom regulator og regulerte parter (*regulatees*) under arbeid og håndhevelse kan lede til mer samarbeidsvillig holdning, der regulerte parter i fremtiden vil arbeide for overholdelse av reguleringens mål, i motsetning til strengere sanksjonsbasert regulering (Baldwin & Black, 2008; Braithwaite, 2011).

Forklaringer kan finnes i virksomheten i seg selv, Myhre påpeker selv hvordan hybridmodellen representerer den beste avveiningen mellom fleksibilitet og forutsigbarhet i en bransje som har svingende kapasitetsbehov gjennom et driftsår (se tabell 4.1). På den annen side innrømmer Foodora at modellen er mer kostnadskreven enn konkurrenters rene plattformmodell (Informant 1). Informant 5 peker også på at Foodora opererer i en ny og innovativ sektor som vanskelig lar seg sammenlikne med andre sektorer. Informanten advarer mot overregulering, av plattformselskapenes eksistens og påpeker at dette kan føre til utilsiktede konsekvenser (Informant 5).

Det kan dermed være naturlig å bevege seg over på institusjonelle forklaringer, der det i den norske modellen oppfattes som et konkurransefortrinn for den enkelte bedrift å holde konfliktnivået nede og produktiviteten oppe. I lys av det norske paradokset kan det forstås at det best skjer når både ansatte og virksomheter organiserer seg i tråd med den norske arbeidsmodellen, og slik sett finne selvregulering, som en positiv spiral motivert av egeninteresse.

6.2 Historisk institusjonalisme

I delkapittel 4.2.3 påpeker jeg hvilke elementer som bør inkluderes for å bygge et godt forskningsdesign for historisk institusjonalisme. Historisk institusjonalisme er nyttig for å forklare institusjonell stabilitet og endring, og vil være til hjelp i arbeidet med å forstå og beskrive de drivende mekanismene i teknologiutvikling og mulig påvirkning for norsk arbeidsliv. I forskningsspørsmålet spør jeg hvordan plattformøkonomien endrer

forutsetningene for den norske arbeidslivsmodellen? Dette vil jeg i det følgende forstå og forklare ved hjelp av historisk institusjonalisme.

Det innebærer å identifisere analyseenheten, eller analyseenhetene, samt å identifisere, og studere bakgrunnen og historien til de(n) aktuelle analyseenhet(en) for å identifisere stivhengighet og mulige kritiske veikryss (Capoccia, 2015, s. 167). I dette tilfelle, dreier dette seg om plattformsselskaper, nærmere bestemt Foodora Norge. I de kommende delkapitlene vil jeg også teste hvorvidt forutgående forhold (*antecedent conditios*) er avgjørende for endring, heller enn veikryss i seg selv (Capoccia, 2015, s. 167). Jeg vil videre analysere hvorvidt det utmerker seg ett eller flere kritiske veikryss. Deretter vil det være naturlig å starte fremgangsmåten med å evaluere den offentlige politiske prosessen for å identifisere den mest kritiske av de kritiske veikryssene. Det er viktig å identifisere hvilke kritiske veikryss som har hatt størst påvirkning på utfallet for å forstå sammenhengen i sin helhet (Capoccia, 2015, s. 169). Videre kan det være naturlig å undersøke mulige nye alternativer for fremtidig politikk på området. Det kan også være nyttig for analysen og videre politikkutvikling å bedrive såkalt kontrafaktisk tenkning, der en også utforsker utfall som ikke har funnet sted, men som i teorien kunne ha skjedd (Capoccia, 2015, s. 171).

Dette leder oss over til det neste steget av en analyse, hvilket er å se på plausibiliteten ved å eventuelt velge en annen sti. I det videre arbeidet med denne analysen vil det derfor være nødvendig å ta for seg hvordan det empiriske materiale linket til de aktuelle mekanismene som vi har avdekket underveis i dette delkapittelet (Capoccia, 2015, s. 172). Den siste delen av forskningsdesignet rettet mot kritiske veikryss handler om å utøve alle de øvrige stegene i et komparativt perspektiv, der hvor det er nyttig og nødvendig (Capoccia, 2015, s. 172).

6.3 Stivhengighet

Det er Foodora Norge som utgjør rammeverkets analyseenhet. Selskapets ekspansive vekst og vellykkede skalering har medført økende interesse for både Foodora, og liknende plattformsselskapers tilknytningsformer, rammevilkår og skalering. I det neste delkapittelet vil jeg gjennom et rammeverk for stivhengighet, analysere de drivende mekanismene i teknologiutvikling og mulig påvirkning for norsk arbeidsliv – via Foodora.

I teorikapittelet tar jeg for meg hvordan regulering av plattformsselskaper vil fortone seg der forventningene legger til grunn at den følger teorien om stivhengighet. Her legges det til

grunn at gitt teorien om stivhengighet er det naturlig å forvente at regulatoriske endringer vil fortone seg som en langsom og gradvis prosess. Teorien legger også til grunn at en sti som allerede er etablert vil befestes av selvforsterkende effekter, og kostnaden ved å endre en allerede etablert sti øker over tid (Pierson, 2000).

Gitt en slik tilnærming vil det vil det være naturlig å utgå fra en forventning om at Foodora vil opptre og reguleres etter samme hensyn og prinsipper som tradisjonelle virksomheter der fast ansettelse anses som den bærende norm.

6.3.1 Den norske arbeidslivsmodellen som en etablert sti

Som utdypet i kapittel 2.1 utgjør arbeidslivsmodellen en bærende norm i det norske samfunnet. Modellen tar opp i seg samspillet mellom partene i arbeidslivet, offentlige velferdsordninger, og den økonomiske politikken (Fløtten & Jordfald, 2019). Den norske arbeidslivsmodellen er en innarbeidet modell, som har bidratt til positive ringvirkninger som høy levestandard, høy sysselsetting, stabil arbeidstilknytning, koordinering og avtaler, og tillit. Modellen bygger på trepartssamarbeidet, frontfagsmodellen og lov- og avtaleregulering. Som påpekt i kapittel 2.1.5 gir det mening å påstå at vi, innenfor rammene av den norske modellen, beveger oss bort fra rammene om standardarbeidsmodellen. Likevel er fast ansettelse stadig normen i det norske arbeidslivet. Videre bevitner kollektiv organisering og frontfagsmodellen hvordan den norske modellen en godt integrert del av arbeidslivet her til lands.

I følge Pierson kan teorien om stivhengighet illustreres ved å bruke en skog som metafor (Pierson, 2000, s. 252). Her dannes en gruppe av hovedstier og noen litt mindre stier, og til sammen utgjør de ett nettverk av stier. I følge Pierson vedlikeholdes stivhengighet ved at den relative kostnaden ved å endre sti er høyere enn å fortsette på samme spor (2000, s. 252). Blant mekanismene som opprettholder stivhengighet vektlegger Pierson at selvforsterkende som den viktigste mekanismen som gjør stivhengighet til en spesielt viktig forklaringsvariabel inne historisk institusjonalisme. Så fort en sti er dannet og etablert, vil selvforsterkende effekter gjøre det veldig hensiktsmessig å fortsette å holde seg til samme sti. Fioretos og kollegaer beskriver selvforsterkende mekanismer som «a self-reinforcing process involving positive feedback» (Fioretos et al., 2016, s. 11). Delingsøkonomiutvalget forklarer hvordan selvforsterkende effekter fungerer i arbeidsmarkedet:

«Virksomheter tilpasser seg føringer og strukturer i et arbeidsmarked. Dette handler blant annet om hva som er legitime og aksepterte praksiser. På den ene siden har man regulatoriske praksiser som er nedskrevet og tydelige. På den andre siden har man normative og kognitive føringer som sier noe om hva som er spillereglene, og som er mindre klart definerte. Den norske modellen inneholder alle disse elementene ved lovreguleringer, avtaler og spilleregler» (NOU 2021: 9, s. 36)

Her beskriver delingsutvalget i essens hvordan selvforsterkende elementer opptrer i den norske arbeidslivsmodellen, via det såkalte norske paradokset. I oppgavens kapittel 2.1.1 redegjør jeg for hvordan rause og trygge velferdsordninger, og en aktiv arbeidsmarkedspolitik, reduserer ikke produktiviteten og leder til en passiv og ineffektiv arbeidsstokk slik enkelte forskere har antydnet i sine hypoteser, understøttet av grunnleggende økonomisk teori. Teorien slår hull på det som ofte omtales som en økonomisk usannsynlighet, at et at en stor stat med rause velferdsordninger og et stort sikkerhetsnett, stadig står for økonomisk vekst ettersom insentivene for arbeid teoretisk sett ikke er til stede. I det norske arbeidsmarkedet anses den norske modellen som et stilltiende samtykke, eller en samfunnskontrakt. Mye av årsaken bunner i balanse mellom «plikt og rett». At tillit gjennomsyrrer samfunnet, både i befolkningens generelle forhold til politikere, myndigheter, og medborgere er avgjørende for den norske modellens funksjonalitet.

Videre viser Moene og Barth at en sterk velferdsstat korrelerer med lav lønnsulikhet (2010, s. 84), og effektivitet og likhet i arbeidslivet videre kombineres med vekst, høy sysselsetting, konkurransekraft, gode levekår og likhet (Bungum et al., 2015, s. 15; Dølvik, 2013).

For den enkelte virksomhet vil det bety at det eksisterer et konkurransefortrinn for den enkelte bedrift å holde konfliktnivået nede og produktiviteten oppe. I lys av det norske paradokset kan det forstås at det best skjer når både ansatte og virksomheter organiserer seg i trad med den norske arbeidsmodellen.

I lys av Piersons teori gir det mening å anse den norske arbeidslivsmodellen som å operere innenfor stivhengighet (2000, s. 252). Følger vi denne analysen vil den norske modellen fortsette å holde seg stabil over tid, med hensyn til de ideer, normer og reguleringer som eksisterer.

6.4 Kritiske veikryss

Perspektivet om kritiske veikryss legger til grunn at en innarbeidet sti brytes ved at større endringer skjer i en kort periode, og deretter etterfølges av en ny lang stabil periode. I litteraturen om kritiske veikryss vektlegges særlig endringens varighet og påvirkningskraft på stien som følger (Capoccial & Keleman, 2007, s. 350; Mahoney, Mohamedali & Nguyen, 2016, s.77). Tidligere i denne oppgaven operasjonaliserer jeg begrepet gjennom disse kriteriene, og inkludert det selvforsterkende elementet ved at stien i seg selv er svært vanskelig å forlate.

I kapittel 3.2.3 operasjonaliserte jeg et kritisk veikryss gitt etter de følgende kriteriene:

1. «Places insitutional arrangements on paths or trajectories, which are then very difficult to alter» (Capoccial & Keleman, 2007, s.342)
2. Den har kortere varighet enn stien som følger (Capoccial & Keleman, 2007, s. 350).
3. Den har viktig påvirkningskraft på stien som følger (Mahoney, Mohamedali & Nguyen, 2016, s.77)

I den videre analysen vil jeg se nærmere på hvorvidt disruptjon kan anses som et kritisk veikryss. Videre vil jeg analysere hvilken rolle hybridselskap har i den norske arbeidslivsmodellen.

6.4.2 Forutgående betingelser

Et kritisk veikryss bør analyseres i sammenheng med forutgående betingelser. Teorien om forutgående betingelser legger til grunn at dette er forhold som er å anse som tilretteleggere for kritiske veikryss. Vi kan dermed forstå at forholdet mellom kritiske veikryss og forutgående betingelser hverken er en forutsetning eller en form for gjensidig avhengighet, men kan likevel være svært avgjørende i en analyse.

Jeg har tidligere operasjonalisert en forutgående betingelse via tre variabler. Forutgående betingelser bør anses som tilretteleggende effekter, og spille en viktig rolle i å dirigere den institusjonelle endringen mot et resultat. I denne studien har jeg brukt følgende kriterier for at en hendelse kan identifiseres som en forutgående betingelse:

1. Forutgående betingelsene (*antecedent conditios*) er tilretteleggere, eller filter, for det kritiske veikrysset.

2. Dette filteret spiller en viktig rolle i å dirigere de faktiske forholdene mot et resultat, men fremstår likevel sekundære i forhold til det kritiske veikrysset.
3. Kritiske betingelser (*critical antecedent*) kan medvirke utviklingen og dermed det faktiske utfallet av et kritisk veikryss, ved elementer og faktorer som ikke nødvendigvis forklares av det kritiske veikrysset i seg selv (Mahoney et al., 2016, s. 79; Slater & Simmons, 2010).

I tilfelle omkring Foodoras virksomhetsopprettelse og inntog i det norske markedet, er det mulig å forvente at Foodora – i likhet med liknende plattformtjenester grep en mulighet i en tid og et rom som lå åpent i markedet. Digitaliseringen av hverdagen var allerede en internalisert del av norske liv i 2015. Å eie en smarttelefon, med tilgang til internett og et utall apper var normen for den voksne norske forbruker. Det er rimelig å forvente at dette kan ha vært en forutgående betingelse for opprettelsen, og ikke minst suksessen til Foodora og andre plattformsselskaper. At verktøyene lå til rette dannet likevel ikke et kritisk veikryss alene, muligheten måtte omfavnes, og stien endres i vesentlig retning.

Hvorvidt plattformøkonomiens inntog i det norske arbeidslivet endret forutsetningen for den norske arbeidslivsmodellen, bør likevel ses i sammenheng med hvordan plattformsselskaper utfordrer normen om fast ansettelse. Spørsmålet som reiser seg er om digitalisering og ny teknologi, via plattformøkonomien, bringer med seg utilsiktede konsekvenser. Jeg vil se nærmere på dette i neste delkapittel.

6.4.3 Kritisk veikryss: disrupsjon i markedet?

Det er ikke vanskelig å trekke linjene mellom en businessmodell som i sin kjerne omtales som disruptiv, og et kritisk veikryss. Mye av årsaken til at plattformsselskaper, forstyrrer eksisterende marked kan ifølge omfattende litteratur tilskrives en forretningsmodell som er basert hovedsakelig på den sømløse brukervennligheten i selskapets teknologiplattform. Aldri tidligere har teknologi gjort tjenester mer tilgjengelig. (Culpepper & Thelen, 2020; Dudley et al., 2017; Faioli, 2018; Farrell & Greig, 2016; Thelen, 2018). Spørsmålet er likevel hvorvidt inntoget av en slik modell i den norske økonomien, og arbeidsmodellen kan sammenfalle med et kritisk veikryss. Forventningen jeg skisserte i kapittel 3.3.2 var at et kritiske veikryss kan observeres og identifiseres ved inntoget av plattformøkonomien i den norske økonomien. Men ettersom jeg tidligere i analysen har etablert at den norske arbeidslivsmodellen opererer

innenfor stivhengighet, blir det videre nødvendig å spørre hvorvidt innføringen av Foodora utfordrer normen om fast ansettelse i den norske modellen?

I denne oppgaven jeg jeg valgt å fokusere på innføringen av Foodora i det norske markedet fra 2015. Virksomheten, representerte på det tidspunktet et åpenbart brudd med virksomhetsorganisering i det norske arbeidsmarkedet.

For å kunne analysere hvorvidt Foodora utfordrer den norske modellen er det viktig å gjenta hvordan et plattformsselskap fungerer, slik at det er klart for den videre analysen. I plattformøkonomien er det den digitale plattformen som utgjør bindeleddet mellom virksomheten, arbeidstaker og sluttbrukeren. Denne digitale plattformen er i seg essensiell for å forstå hvordan businessmodellen virker. Det er teknologien i plattformene som danner grunnlaget, og muligheter basert på tre veldig enkle grep:

- 1) Kutter mellomledd
- 2) Presis informasjon via algoritmer og data
- 3) Arbeidsplassen som en institusjon forsvinner

I prinsipp er en rekke plattformsselskaper bygget på en idé som er forsvinnende lik en tradisjonell virksomhet. Dette gjelder også Foodora. Eldring og Ørjasæter påpeker at det på overflaten er lite som skiller et Foodora-bud, fra et bud hos Peppes Pizza (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 120). Organiseringen via den digitale plattformen er likevel essensiell. Kontakten mellom «riders», altså budene i Foodora foregår direkte via appen. I motsetning til en reke andre restaurantkjeder, er ikke noe sentralbord, eller call-senter som mottar kundenes henvendelser og videreformidler disse til budene.

Dersom det oppstår problemer underveis, et dekk punkterer, eller budene faller av sykkelen og skader seg, har budene likevel mulighet til å kontakte *dispatcht* – også dette via appen. På denne måten er en rekke mellomledd kuttet, og kostnader redusert. Som poengtert av en av informantene mangler både kontakten fra arbeidsgiver, og til en viss grad også et kollegialt fellesskap på arbeidsplassen (Informant 4). Som en konsekvens resulterer de utelatte mellomleddene i kostnadsbesparelser og fleksibilitet, hvilket gir plattformsselskapene et mulighetsrom for ekstremt hurtig vekst og skalering.

Videre bygger utviklingen av selskapene på det presise informasjonen, målrettede markedsføringen selskapene har tilgang til gjennom bruk av algoritmer og data. Rahman og Thelen poengterer hvordan skaleringen bunner i nettopp teknologiutvikling.

(...)what is distinctive about them is the way they achieve market dominance: the goal for these firms is not so much direct ownership as control. Indeed, compared to the monopolists of yesteryear, today's platform firms in many ways exercise deeper control because of the way the platform's data and algorithms «structure the rules and parameters of action» that are available to participants on the platform. (Rahman & Thelen, 2019, s. 179)

Foodora regnes som et av Norges første og plattformsselskap. Selskapet sørger per i dag for levering fra restauranter, butikker og sin egen dagligvarekjede til over 700 000 nordmenn i 17 norske byer og tettsteder (Myhre, 2021, s. 1). Dersom disruptjon er et faktum, vil det bety at Foodora utfordrer normen om den norske modellen?

I henhold til litteraturen på kritiske veikryss har jeg valgt å operasjonalisere kritiske veikryss via tre variabler. Det første punktet referer til hvorvidt det antatte kritiske veikryss utfordrer allerede opparbeidede stier som vedlikeholdes vi selvforsterkende elementer. Capoccial og Keleman formulerer det som at det plasserer «(...) insitutional arrangements on paths or trajectories, which are then very difficult to alter». Å utfordre allerede opparbeidede stier som vedlikeholdes vi selvforsterkende elementer er kjernen i disruptjon, ideen plattformsselskaper springer ut fra. Plattformøkonomien oppstår derfor med det mål for øye å utfordre det etablerte. Dette er ikke nødvendigvis noe negativt. Startups som Uber, Airbnb og Foodora springer alle ut fra ideen å tette et hull i markedet, og gjøre verden mer sømløs. Det er her teknologien kommer inn i bildet. Teknologiske løsninger realiserer langt på vei enklere løsninger, enten det gjelder transport, formidling av uutnyttet kapitalvare eller levering av mat. Både Lindgren og Zouboff påpeker at det mye av plattformene bygger sin kapital på, nemlig persondata, gjennom det de begge omtaler som «overvåkingskapitalisme» (2021; 2019). På denne måte kan for eksempel tjenesteplattformer, som Uber eller Foodora koble sjåfører eller bud med den aktuelle kunden. Vareplattformer som Amazon, Finn eller Tise forbinder kjøpere og selgere, og informasjonsplattformer som Google og Facebook kobler sluttbrukere til informasjonskilder og media (Rahman & Thelen, 2019, s. 177).

Jeg har tidligere etablert at den norske modellen kan anses som stivhengighet i det norske samfunnet, med sin tunge institusjonelle historie, og selvforsterkende elementer. Det er verdt å legge merke til at nye teknologiplattformer utfordrer stivhengigheten ved at plattformene muliggjør nye transaksjons- og tilknytningsformer. Dette tydeliggjøres blant annet ved opprettelsen av Foodora Norge der arbeidstakere får mulighet til å knytte seg til selskapet enten som selvstendige oppdragstakere eller som arbeidstakere. Denne formen for virksomhetsorganisering tvinger Foodora ut i en slags spagat. Virksomheten er etablert og utformet som en hvilken som helst plattformbedrift. Som forklart i foregående avsnitt, er det disrupsjon, digitalisering og ny teknologi som gjør digitale plattformer som Foodora mulig. Likevel, har plattformen valgt å etablere seg etter en hybrid tilknytningsform, der arbeiderne selv får avgjøre om de ønsker å være tilknyttet virksomheten via en rolle som selvstendig oppdragstaker, eller arbeidstaker. I høringsvaret fra Foodora til NOU 2021: 9 poengterer Managing Director i Foodora, Elisabeth Myhre at selskapet ser en rekke fordelen med denne driftsmodellen. Dette sammenfaller med det en av informantene jeg har snakket med forteller (Informant 1). Hybridmodellen sikrer en høy grad av forutsigbarhet gjennom faste bud, og kombinerer dette med fleksibiliteten ved å ha selvstendige oppdragstakere tilgjengelig.

For at en hendelse, eller institusjonell endring skal kunne anses som et kritisk veikryss bør det, i henhold til litteraturen ha kortere varighet enn stien som følger (Capoccial & Keleman, 2007, s. 350). Utvikling av den norske modellen, eller den norske arbeidslivsmodellen, strekker seg tilbake til tidlig 1900-tall. Denne modellen dreier det seg snarere om et samfunnssystem som er svært plastisk og tilpasningsdyktig i møte med ulike samfunnsutfordringer (Doksheim, 2011; Fløtten & Jordfald, 2019). Rahman og Thelen har tidligere påpekt at 80- og 90-tallet kjennetegnes av det kaller «nettverk av kontrakter». Disse nettverkene konsentrerte utviklingen omkring prisbasert konkurranse blant produsenter av relativt like produkter, representerer dagens plattformfirmaer en ny måte å skape og ivareta verdi på. Det gjør de, i all hovedsak, gjennom kapasiteten til å trekke ut, utnytte og omdanne store mengder data på måter som lar dem operere som både mellomledd og innovatører (Rahman & Thelen, 2019, s. 177). 80- og 90- tallets «nettverk av kontrakter» er likevel høyst operative i dagens norske arbeidslivsmodell. Inntoget av plattformmodellen, må med det kunne anses som av betydelig kortere varighet. Både sammenliknet med virksomheter som regnes som nettverk av kontrakter og plassert i den norske modellen.

Videre presiseres det at et kritisk veikryss har viktig påvirkningskraft på stien som følger (Mahoney, Mohamedali & Nguyen, 2016, s.77). I 2019 anslo forskere via en rapport fra Nordic Innovation at de kunnskapsintensive plattformjobbene sto for om lag 0,5-1 prosent av det norske arbeidsmarkedet, men at denne delen av økonomien er forventet å vokse (Steen et al., 2019). I 2015 var omsetningen på 500 millioner i Norge, men ett anslag indikerer 60 prosent vekst fram til 2025, med en forventet omsetning på 45 milliarder i Norge. Andre rapporter forventer noe større usikkerhet, og indikerer at tendensene i for eksempel USA tenderer mot en viss utflating over tid (Alsos et al., 2017; Fløtten & Jordfald, 2019, s. 24). Dette er imidlertid for tidlig å si noe om enda. Videre kan dessuten påpekes at omsetning og vekst, i mange tilfeller sammenfaller med påvirkning. Dette virker å være tilfellet for Foodora Norge også, ettersom selskapet er gjenstand for gransking og analyser gjennom både rapporter og utvalg, og videre får sin mening hørt gjennom høringsinnspill (Alsos et al., 2017; Myhre, 2021; NOU 2017: 4; NOU 2021: 9). I tilfelle med Foodora Norge, kan likevel være nødvendig å stille seg spørsmålet om hvilken retning påvirkningen går.

Dette kan tyde på at påvirkningen går i begge retninger, og at partene synes opptatt av å tilpasse seg hverandre. Dette påpeker Myhre i sitt høringsinnspill, der hun understreker at Foodora ønsker å bidra til at møtet mellom plattformøkonomien og den norske arbeidslivsmodellen skal bli et godt møte (2021, s. 6). Det betyr ikke at den norske modellen ikke påvirkes av plattformøkonomiens inntog. Den Norske modellen er plastisk og har tilpasset seg endring tidligere. Det ligger i modellens natur (Fløtten & Jordfald, 2019). Snarere kan det gi mening å hevde at modellen ikke trekkes i en institusjonelt ny retning av plattformøkonomiens inntog. Det er derfor mulig å si at innføringen av Foodora Norge har hatt en viktig, men ikke avgjørende påvirkningskraft på den allerede etablerte stien.

Analysert langs de tre operasjonaliserte variablene, er det ikke grunn til å hevde at innføringen av Foodora utfordrer den norske arbeidslivsmodellen. Snarere synes den norske modellen så robust og plastisk at den tar opp i seg utfordrende modeller. Her finnes rom for ulike typer virksomhetsorganisering, men partssamarbeidet, kollektiv organisering og tariffavtale, later til å «temme selskapene». Avtalepartene og deres medlemmer bindes av en tariffavtale, men omfang og virkning kan likevel strekke seg utover partsforholdet, og ufravikelighetsnormer, og påvirker arbeidsgivere som er bundet av tariffavtaler til å praktisere vilkårene i avtalen også overfor uorganiserte arbeidstakere i virksomheten (NOU 2021: 9, s. 35).

Plattformselskapet Foodoras inntog i den norske økonomien anses derfor ikke som et kritisk veikryss.

6.4.4 Kritisk veikryss: Rosastreik og hybridmodell

Hittil har jeg etablert at Foodora ikke utfordrer normen om fast ansettelse, og at inntoget av plattformselskapet Foodora ikke utfordrer den norske modellen. En annen hendelse bør likevel undersøkes i lys av kritiske veikryss og institusjonell endring, ettersom streiken i seg selv markerte historisk ved mobilisering til streik i plattformøkonomien, og resulterte innføring av en tariffavtale for Foodora-budene. At konflikt oppstår mellom parter i arbeidslivet er ikke uvanlig. At arbeidstakere fra et plattformselskap skulle benytte streik som et virkemiddel er likevel uten historisk sidestykke. Dette fordi de manglet en arbeidsplass å stenge, og gjennom dette synliggjøre sine krav (Bals, 2021).

Også i analysen av dette potensielle kritiske veikrysset vil jeg benytte de samme tre variablene til å analysere hvorvidt institusjonell endring finner sted. Det første punktet er hvorvidt det antatte kritiske veikrysset utfordrer allerede opparbeidede stier som vedlikeholdes vi selvforsterkende elementer. Capoccial og Keleman formulerer det som at det plasserer «(...) insitutional arrangements on paths or trajectories, which are then very difficult to alter». Høsten 2019 kulminerer en langvarig arbeidskonflikt mellom Foodora og virksomhetens bud i streik. De streikende budene har et tydelig formål – å lande en tariffavtale som tydelig regulerer vilkår og rettigheter for virksomhetens bud. Den norske arbeidslivsmodellen legger grunnlag for virksomhetens streikerett. Streik er et lovlig virkemiddel i tariffrettslige interessedvister. Tariffrettslige interessekonflikter omfatter konflikter eller tvistesporsmål som dreier seg om opprettelse eller revisjon av tariffavtale. For at en streik, eller lockout, rettmessig skal kunne iverksettes må det ha vært gjennomført forhandlinger mellom partene, og mekling etter arbeidstvistlovens kap. 3 (Alsos, 2018; Arbeidstvisteloven, 2012, §18-1). Streik tjener dessuten et viktig regulerende hensyn. I rettigheten til å ta ut streik ved arbeidskonflikt utjevnes maktforholdet mellom partene i arbeidslivet, og partene blir i så måte mer lydhøre for å imøtekomme hverandres jevnbyrdige ønsker.

At et plattformselskap skal kunne organisere seg og gå til streik er dog ingen selvfølge. Det ligger i plattformøkonomiens natur at de arbeidene er satellitter, og som Bals siterer i sin bok om norsk og internasjonal streikehistorie «gata er vår fabrikk» (Bals, 2021). Internasjonalt er

det ingen liknende tilfeller. Det finnes ingen felles møteplass der budene møtes i løpet av en arbeidsdag. Streikens form og utførelse fikk mye oppmerksomhet, og ble tidlig utpekt som kreativ og nytenkende. Særlig fordi de streikende syklisten syklet i lange tog gjennom byen, i såkalte «Tour de streik», og holdt mekkeverksted på Youngstorget i Oslo. Digitale plattformer anser seg ikke nødvendigvis som arbeidsgivere, og de som jobber i plattformøkonomien anser seg ikke nødvendigvis som arbeidstakere, men som selvstendige oppdragstakere.

Konkurranselovgivningene fastslår nemlig at det ikke er lov for foretak, og dermed heller ikke for enkeltpersonforetak, å tilslutte seg en forening som kollektivt kjemper for bedre lønns- og arbeidsbetingelser⁶ (Bredeveien, 2020). I praksis har dette hindret en rekke arbeidere i plattformøkonomien fra kollektiv organisering og dermed også muligheten til å streike. At Foodoras driftsmodell tillot fast ansettelse, var avgjørende for syklistenes mulighet til å benytte seg av streik som virkemiddel.

For at en hendelse, eller institusjonell endring skal kunne anses som et kritisk veikryss bør det, i henhold til litteraturen ha kortere varighet enn stien som følger (Capoccia & Keleman, 2007, s. 350). Foodorastreiken hadde samlet en varighet på fem uker. Målt opp mot hver lenge selskapet, og med det plattformøkonomien, har eksistert i det norske markedet framstår streiken som kortvarig. Målt opp mot eksistensen til den norske modellen som har eksistert siden Hovedavtalen av 1935, framstår både streikens varighet og plattformenes eksistens i Norge som svært korte.

Videre presiseres det at et kritisk veikryss har viktig påvirkningskraft på stien som følger (Mahoney et al., 2016, s.77). Påvirkningskraften fra rosastreiken bør ikke undervurderes. Konfliktenes kjerne sto om en tariffavtale til budene. Tariffavtaler inngås mellom en fagforening på den ene siden, og en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening på den andre siden. I all hovedsak utgjør en tariffavtale en kollektiv regulering av lønns- og arbeidsvilkår og er med det et rammeverk og en grunnleggende rettskilde for de kollektive arbeidsrettslige spørsmålene (NOU 2021: 9, s. 35). Som en av informantene påpeker det er tariffavtale en helt vanlig rettighet i norsk arbeidsliv, og de [streikende budene] reagerte på at ledelsen ikke ville møte dem i kravene (Informant 4). En tariffavtale kan i tillegg til lønn regulere andre forhold som arbeidstid, oppsigelsestid, pensjon, medbestemmelse og involvering fra de ansatte. At partene kom til enighet om en tariffavtale etter en fem uker lang streik kan i høyeste grad

⁶ Dette er endret fra Europakommisjonen i september 2022. Praksis var likevel gjeldene under «Rosastreiken» i 2019 (Wig, 2022).

anses som viktig påvirkningskraft på stien som følger. Ikke minst fordi hendelsen er viktig for all organisering av plattformsselskaper i det norske markedet i fremtiden. Her bør ikke Foodoras driftsmodell undervurderes. Inngåelsen av en kollektiv avtale hadde ikke vært mulig i et plattformsselskap bestående utelukkende av selvstendig oppdragstakere fordi budene hadde vært registrert som enkeltmannsforetak. Det vil derfor være riktig å hevde at den såkalte rosastreiken avdekker et kritisk veikryss, nemlig Foodoras driftsmodell, som faktisk tilrettelegger for et møte mellom det tradisjonelle arbeidslivet og den nye økonomien. Et annet viktig poeng er Foodora som en ledende aktør blant plattformsselskaper i Norge, indirekte legger press på reguleringen av plattformøkonomien som helhet. Hybridmodellen er en institusjonell endring som vil påvirke det norske arbeidslivet over tid.

Operasjonalisert gjennom dette rammeverket kan Foodoras hybridmodell, anses som et kritisk veikryss, og med et eksempel på institusjonell endring. Det er videre naturlig å peke på endogene og eksogene årsaker til institusjonell endring. En ytre årsak til institusjonell endring i denne sammenhengen kan for eksempel tilskrives rosastreiken. Rosastreiken var virkemiddelet som la til rette for tariffavtale, og til en viss grad også henseendet som kamuflerte institusjonell endring.

Indre årsaker til institusjonell endring kan studeres i sammenheng med et norsk lovverk som i utstrakt grad tilgjengeliggjør muligheten for både å ansette selvstendige næringsdrivende, samt for den enkelte å operere og arbeide som selvstendig arbeidstaker. Så langt er det ikke avgjort gjennom rettspraksis ved norske domstoler hvorvidt tjenestetilbydere knyttet til digitale plattformer bør klassifiseres som selvstendige næringsdrivende eller arbeidstakere, men de senere årene har gruppesøksmål av digitale plattformtjenester dukket opp i flere europeiske land (NOU 2017: 4, s. 53).

7 Konklusjon

Gjennom denne masteroppgaven har jeg forsøkt å besvare den følgende problemstillingen «hvordan endrer plattformøkonomien forutsetningene for den norske arbeidslivsmodellen, og hvilke utviklingstrekk ved regulering av ny teknologi kan forklares i lys av introduksjonen av plattformselskapet Foodora?». Gjennom oppgaven har jeg analysert empiri fra dokumenter og dybdeintervju ved å benytte et teoretisk rammeverk bestående av henholdsvis responsiv regulering, og historisk institusjonalisme. På denne måten har jeg hatt mulighet både til å beskrive funnene på et deskriptivt nivå, samtidig som jeg ved hjelp av det teoretiske rammeverket i historisk institusjonalisme jeg operasjonaliserer et analyseverktøy for å belyse og forklare institusjonell endring.

Jeg gjør innledningsvis et poeng ut av at oppgavens forskningsspørsmål er todelt. I første omgang gjøres det et forsøk på å forstå og forklare de drivende mekanismene i teknologiutvikling og mulig påvirkning for norsk arbeidsliv. Her spør jeg hvordan plattformøkonomien endrer forutsetningene for den norske arbeidslivsmodellen. Sentralt i plattformøkonomiens forretningsmodell står premisset om å benytte teknologi og tilgang til oppdragstakere som er villig til å ta tidsbegrensede oppdrag på kort varsel og lever ett tilfredsstillende produkt til tjenestens sluttbruker og den empiriske forutsetningen var derfor at selskapene av denne typen skulle uthule den norske modellen. Min undersøkelse tyder heller på at den såkalte rosastreiken avdekker et såkalt kritisk veikryss, nemlig Foodoras driftsmodell, som faktisk tilrettelegger for et møte mellom det tradisjonelle arbeidslivet og den nye økonomien. Hybridmodellen er en institusjonell endring som vil påvirke det norske arbeidslivet over tid. Dette understrekes av flere informanter, som påpeker at deres grunnleggende ønske var en tariffavtale for å sikre jevnbyrdige rettigheter og god kommunikasjon med arbeidsgiver. Også Foodora Norge anerkjenner at dette var et positivt utfall. Sannsynligvis vil samarbeidet mellom Foodora og partene i arbeidslivet internaliseres, og bli en mer integrert del av den norske arbeidslivsmodellen over tid. Sett i lys av dette er det riktigere å si at Foodora, ikke uthuler, men utvider rammene og forutsetningene for den norske arbeidslivsmodellen.

Dernest forsøker jeg å illustrere de konkrete trekkene ved plattformøkonomien som opptrer som en katalysator for regulering, og spør hvilke utviklingstrekk ved regulering av ny teknologi kan beskrives i lys av innføringen av plattformselskapet Foodora, utfra modellen for

responsiv regulering. Jeg peker ut selvregulering som et viktig utviklingstrekk som kan forklares i lys av innføringen av plattformselskapet Foodora. I lys av teorien om responsiv regulering demonstrerer Foodora hvordan plattformen opptrer som en responsiv aktør gjennom en fase av selvregulering, i et landskap der plattformøkonomien fremstår som uten formell regulering. Når virksomheten videre gjennomgår en konflikt, gjennom en arbeidskonflikt og streik, men videre kommer til enighet via tariffavtale er dette eksempel på respons. Innføringen av plattformselskapet Foodora, viser også et annet viktig utviklingstrekk, nemlig at både plattformmodellen og den norske modellen er plastiske arbeidsmodeller kapable til å ta innover seg ny innovasjon i vår tid. Enkelte vil kanskje mene at det er dette som er modellenes suksess, og vil sikre deres overlevelse i et arbeidsliv som vil ha behov for digitalisering og teknologisk innovasjon.

Jeg har underveis i oppgaven redegjort for de teoretiske valgene tatt i arbeidet med oppgaven. I eksisterende forskningslitteratur føyer oppgaven seg i rekken av studier som analyserer ulike sider ved plattformøkonomien. Her studerer for eksempel Thelen regulering av Uber i Europa og USA, men Kyung-Pil ser nærmere på utviklingen av plattformøkonomien i Asia, mens Peltzer og kollegaer tar for seg hvordan selskaper innen plattformøkonomien prøver å påvirke regulering av taxinæringen i Nederland (2022; 2019; 2018). Det er likevel interessant å tenke hvilke teoretiske implikasjoner en analyse ville fått dersom en hadde benyttet en annen teori for å forklare og beskrive utfallene i oppgaven. Rational choice teori, eller sosiologisk institusjonalisme som kunne lagt vekt på andre forklaringsvariabler, enn jeg har funnet igjennom denne oppgaven (Peters, 2005).

Det er flere begrensninger ved tilnærmingene i denne studien. Jeg har valgt å begrense intervjuene til partene som har vært tettest på prosessen, både hva angår regulerte og regulerende parter. Et mer helhetlig perspektiv av forskningsspørsmålet ville antakelig vært oppnådd dersom jeg hadde gjennomført flere intervjuer med for eksempel arbeidstilsynet, NHO, og LO, men dette har vært utenfor oppgavens avgrensning. Å tilnærme seg forskningsspørsmålet ved bruk av kvantitativ metode kunne ha sikret mer generaliserbare funn.

Interessen for plattformøkonomiens rolle på en rekke områder i samfunnslivet har økt betraktelig, både i academia og samfunnsdebatten det siste tiåret (Rahman & Thelen, 2019). Rapporter, utredninger og bøker tar høyde for plattformøkonomien som en del av vår

virksomme økonomi (Alsos et al., 2017; Fløtten & Jordfald, 2019). Det er fortsatt et område med stor vekst. I norsk sammenheng skiller Foodora seg ut med en hybridmodell. Videre forskning bør se på hvorvidt konkurrerende selskaper påvirkes, av at en av de ledene aktørene på markedet skiller seg så klart fra de øvrige. I denne studien har jeg begrenset meg til regulering rettet mot arbeidslivet. En liknende type studie kan ta for seg regulering av personvern og algoritmer i plattformøkonomien. Her er det også mulig å studere teknologiens implikasjon for statlig styring, ved å se på styringskapasiteten til offentlige organisasjoner når det gjelder teknologi (Se for øvrig Lund-Tønnesen & Christensen, 2022). Videre kan det være naturlig å undersøke mulige nye alternativer for fremtidig politikk på området. Det kan også være nyttige for analysen og videre politikktutvikling å bedrive såkalt kontrafaktisk tenkning, der en også utforsker utfall som ikke har funnet sted, men som i teorien kunne ha skjedd.

8 Litteratur

- Alsos, K. (2018). Streik. I *Store norske leksikon*. <https://snl.no/streik>
- Alsos, K. (2021). Frontfag. I *Store norske leksikon*. <https://snl.no/frontfag>
- Alsos, K., Jesnes, K., Sletvold Øistad, B., & Nesheim, T. (2017). *Når sjefen er en app* (2017:41). <https://www.faf.no/zoo-publikasjoner/faf-rapporter/item/nar-sjefen-er-en-app-2>
- Arbeidskonflikt i Foodora*. (2021, januar 8). Foodora.no. <https://www.foodora.no/contents/arbeidskonflikt-i-foodora?r=1>
- Arbeidstvisteloven. (2012). *Lov om arbeidstvister* (LOV-2012-01-27-9). <https://lovdata.no/lov/2012-01-27-9/§18>
- Ayres, I., & Braithwaite, J. (1992). *Responsive regulation: Transcending the deregulation debate*. Oxford University Press.
- Baldwin, R., & Black, J. (2008). Really Responsive Regulation. *The Modern Law Review*, 71(1), 59–94. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2230.2008.00681.x>
- Bals, J. (2021). *Streik! En historie om strid, samhold og solidaritet* (1. utgave, 1. opplag). Res publica.
- Beckmann, M. N., & Hall, R. (2013). Elite Interviewing in Washington, DC. I L. Mosley (Red.), *Interview Research in Political Science*. Cornell University Press.
- Bergene, A. C., Egeland, C., Hansen, P. B., & Wathne, C. T. (2015). *Når unntaket blir en del av regelen: En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelser* (AFI-rapport 1/2015). Arbeidsforskningsinstituttet. <https://khrono.no/files/2017/11/15/afi-rapport-mildertidighet.pdf>
- Blaikie, N. W. H., & Priest, J. (2019). *Designing social research: The logic of anticipation*. Polity.
- Blair, J., Blair, E., & Czaja, R. (2014). *Designing surveys: A guide to decisions and procedures* (Third edition). SAGE.
- Boasson, E. L., Leiren, M. D., & Wettestad, J. (Red.). (2021). *Comparative renewables policy: Political, organizational and European fields*. Routledge.
- Braithwaite, J. (2011). The Essence of Responsive Regulation Fasken Lecture. *U.B.C. Law Review*, 44(3), 475–520.
- Brancati, C. U., Pesole, A., & Fernández-Macías, E. (2019). *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers* [Technical report by the Joint Research Centre (JRC)]. <https://doi:10.2760/16653>

- Bredeveien, J. M. (2020, november 28). *Paul og Espen skaffet Foodora tariffavtale. Nå dumper nye selskaper sykkelbud-lønna*. <https://frifagbevegelse.no/nyheter/paul-og-espen-skaffet-foodora-tariffavtale-na-dumper-nye-selskaper-sykelbudlonna-6.469.748591.c4d09df28e>
- Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (2012). *Kvalitative metoder empiri og teoriutvikling*. Gyldendal akademisk.
- Brubakk, L., & Hagelund, K. (2022). Frontfagets betydning for lønnsdannelsen i private tjenestnæringer. I 21 [Working paper]. Norges Bank. <https://norges-bank.brage.unit.no/norges-bank-xmlui/handle/11250/2997490>
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5. utg.). Oxford University Press.
- Bungum, B., Forseth, U., & Kvande, E. (Red.). (2015). Internasjonalisering og den norske modellen. I *Den norske modellen. Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. Fagbokforlaget.
- Capoccia, G. (2015). Critical junctures and institutional change. I J. Mahoney & K. Thelen (Red.), *Advances in Comparative-Historical Analysis* (1. utg.). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781316273104.007>
- Capoccia, G., & Kelemen, R. D. (2007). The Study of Critical Junctures: Theory, Narrative, and Counterfactuals in Historical Institutionalism. *World Politics*, 59(3), 341–369. <https://doi.org/10.1017/S0043887100020852>
- Cappelli, P., & Keller, J. (2013). Classifying Work in the New Economy. *Academy of Management Review*, 38(4), 575–596. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0302>
- Chebil, M. (2016, august 9). *French delivery people mull class action lawsuit as foodtech firm goes bust*. France 24. <https://www.france24.com/en/20160809-french-delivery-people-mull-class-action-lawsuit-foodtech-firm-goes-bust-take-eat-easy>
- Collier, R. B., & Collier, D. (1991). *Critical Junctures and Historical Legacies* (SSRN Scholarly Paper ID 1750509). Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=1750509>
- Crouch, C. (2019). *Will the gig economy prevail?* Polity Press.
- Culpepper, P. D., & Thelen, K. (2020). Are We All Amazon Primed? Consumers and the Politics of Platform Power. *Comparative Political Studies*, 53(2), 288–318. <https://doi.org/10.1177/0010414019852687>
- De Stefano, V. (2015). The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy. *Comparative Labor Law & Policy*

Journal, 37(3), 471–504.

Doksheim, M. (2011). *Den nordiske modellen* (Civita-notat Nr. 7/11). Civita.

<https://civita.no/notat/nr-7-2011-den-nordiske-modellen/>

Dudley, G., Banister, D., & Schwanen, T. (2017). The Rise of Uber and Regulating the Disruptive Innovator. *The Political Quarterly*, 88(3), 492–499. <https://doi.org/10.1111/1467-923X.12373>

Dukova, A. (2016). *A history of the Dublin Metropolitan Police and its colonial legacy*. Palgrave Macmillan.

Dølvik, J. E. (2013). *Grunnpilarene i de nordiske modellene: Et tilbakeblikk på arbeidslivs- og velferdsregimenes utvikling*. (NordMod2030 Delrapport 1).

<https://www.fafo.no/ansatte/jon-erik-dolvik>

Dølvik, J. E., & Røed, J. (2019). *Drivkrefter og utfordringer for den norske modellen* | * *Fafo-notat 2019:15 Jon Erik Dølvik og Johan Røed Steen* (Fafo-rapport 2019:15).

<https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/drivkrefter-og-utfordringer-for-den-norske-modellen>

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

Europakommisjonen. (2016). *A European agenda for the collaborative economy*.

(Communication from the Commission, COM Nr. 356).

[https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2016\)356&lang=nb](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2016)356&lang=nb)

Faioli, M. (2018). Gig Economy and Market Design. Why to Regulate the Market of Jobs Carried Out Through Digital Platforms. *SSRN Electronic Journal*.

<https://doi.org/10.2139/ssrn.3095403>

Farrell, D., & Greig, F. (2016). *Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy: Big Data on Income Volatility* (SSRN Scholarly Paper ID 2911293). Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=2911293>

Fellesforbundet. (2019, september 27). *Streik: Foodora nekter de ansatte tariffavtale*.

Foodora.no. <https://www.fellesforbundet.no/aktuelt/nyheter/2019/streik-foodora-nekter-de-ansatte-tariffavtale/>

Fellesforbundet. (2022). *Tariffavtale for distribusjon og budtjenester i Foodora*

Tariffoppgjøret 2022. <https://www.fellesforbundet.no/lonn-og-tariff/tariffoppgjoret-2022/overenskomster-tariff2022/tariffavtale-for-distribusjon-og-budtjenester-i-foodora-tariffoppgjoret-2022/>

Finsrud, H. D., & Moen, E. (2012). Samarbeid på norsk: Et konkurransefortrinn i den

globaliserte økonomien. *Magma*, 24–31. <https://biopen.bi.no/bi-xmlui/handle/11250/93514>

Fioretos, K.-O., Falleti, T. G., & Sheingate, A. D. (2016). Historical Institutionalism in Political Science. I K.-O. Fioretos, T. G. Falleti, & A. D. Sheingate (Red.), *The Oxford handbook of historical institutionalism*. Oxford University Press.

Fløtten, T., & Jordfald, B. (2019). *Den norske modellen – en supermodell?* FAFO. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/annen-publisering/item/den-norske-modellen-en-supermodell>

Hagen, T. R. (2022). *Digitalisering*. SINTEF. <https://www.sintef.no/fagomrader/digitalisering/>

Hall, P. A. (2016). Politics as a Process Structured in Space and Time. I K.-O. Fioretos, T. G. Falleti, & A. D. Sheingate (Red.), *The Oxford handbook of historical institutionalism* (First published in paperback). Oxford University Press.

Hall, P. A., & Taylor, R. C. R. (1996). Political Science and the Three New Institutionalisms. *Political Studies*, 44(5), 936–957. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.1996.tb00343.x>

Hansen, T. (2020). Norges offentlige utredninger (NOU). I *Store norske leksikon*. [https://snl.no/Norges_offentlige_utredninger_\(NOU\)](https://snl.no/Norges_offentlige_utredninger_(NOU))

Hovedorganisasjonen Virke. (2022). *Virkes krav til tariffrevisjonen*. <https://www.fellesforbundet.no/globalassets/lonn-og-tariffsaker/tariffoppgjoret-2022/overenskomstene-tariff2022/foo2022/tariff-2022-virkes-krav-for-foodora-avtalen.pdf>

Hva er frontfagsmodellen? (2022). Næringslivets Hovedorganisasjon. <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/lonn-og-tariff/tariff/artikler/hva-er-frontfagsmodellen/>

Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341–365. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341>

Kilhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits, I., Hauben, H., Waeyaert, W., Giacomacatos, E., Lhernould, J.-P., & Robin-Olivier, S. (2020). *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers* (Final Report VT/2018/032). European Commission.

Knudsen, E. (2018). Facebook delte brukerdata med flere titalls store selskaper. *Digi.no*. <https://www.digi.no/artikler/facebook-delte-brukerdata-med-flere-titalls-store-selskaper/441344>

Kommunal- og distriktsdepartementet. (2014). *Digitalisering i offentlig sektor*. Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/tema/statlig-forvaltning/ikt->

[politikk/digitaliseringen-i-offentlig-sektor/id2340245/](https://doi.org/10.1177/0010414088021001004)

Krasner, S. D. (1988). Sovereignty: An Institutional Perspective. *Comparative Political Studies*, 21(1), 66–94. <https://doi.org/10.1177/0010414088021001004>

Kvale, S. (1996). *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. Sage Publications.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2017). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk.

[https://www.nb.no/search?q=oaiid:"oai:nb.bibsys.no:991512949414702202"&mediatype=bøker](https://www.nb.no/search?q=oaiid:)

Kyung-Pil, K. (2022). The rise and development of the platform economy in South Korea. *International Journal of Asian Studies*, 1–15. <https://doi.org/10.1017/S1479591422000225>

Leech, B. L. (2002). Asking Questions: Techniques for Semistructured Interviews. *PS: Political Science and Politics*, 35(4), 665–668.

Leech, B. L., Baumgartner, F. R., & Berry, J. M. (2013). Lessons from the «Lobbying and Policy Change» Project. I L. Mosley (Red.), *Interview Research in Political Science*. Cornell University Press.

Lindgren, L. (2021). *Ekko- et essay om algoritmer og begjær*. Gyldendal.

Litland, K. J. (2020). *Tise-gründer om suksessen: – Etter det nordiske markedet er målet Europa og verden*. E24. <https://e24.no/karriere-og-ledelse/i/XgPjGr/tise-grunder-om-suksessen-etter-det-nordiske-markedet-er-maalet-europa-og-verden>

Lodge, M., & Wegrich, K. (2012). *Managing regulation: Regulatory analysis, politics and policy*. Palgrave Macmillan.

Lund-Tønnesen, J. (2022). Regulating emerging technology in times of crisis: Digital contact tracing in Norway during the COVID-19 pandemic. *Law & Policy*, 44(3), 278–298.

<https://doi.org/10.1111/lapo.12195>

Lund-Tønnesen, J., & Christensen, T. (2022). The dynamics of governance capacity and legitimacy: The case of a digital tracing technology during the COVID-19 pandemic. *International Public Management Journal*, 1–19.

<https://doi.org/10.1080/10967494.2022.2112328>

Lynggaard, K. (2012). Dokumentanalyse. I S. Brinkmann & L. Tanggaard (Red.), *Kvalitative metoder: Empiri og teoriutvikling*. Gyldendal akademisk.

Mahoney, J., Mohamedali, K., & Nguyen, C. (2016). Causality and Time in Historical Institutionalism. I K.-O. Fioretos, T. G. Falletti, & A. D. Sheingate (Red.), *The Oxford*

- handbook of historical institutionalism*. Oxford University Press.
- Mandel, G. N. (2009). Regulating Emerging Technologies. *Law, Innovation and Technology*, 1(1), 75–92. <https://doi.org/10.1080/17579961.2009.11428365>
- Mellbye, M. H. (2022). *Enighet i Foodora-avtalen*. <https://kommunikasjon.ntb.no/pressemelding/enighet-i-foodora-avtalen?publisherId=13569120&releaseId=17941309>
- McLuhan, M., & Powers, B. R. (1992). *The global village: Transformations in world life and media in the 21st century* (New ed.). Oxford Univ. Press.
- Moen, C. M. T. (2022). *Streikeretten og dens begrensninger—Lovdata*. Lovdata. https://lovdata.no/artikkel/streikeretten_og_dens_begrensninger/4118
- Moene, K., & Barth, E. (2010). Små lønnsforskjeller og store velferdsstater. *Søkelys på arbeidslivet*, 1–2(27), 77–86.
- Mosley, L. (2009). Lessons from the «Lobbying and Policy Change» Project. I F. R. Baumgartner, J. M. Berry, M. Hojnacki, D. C. Kimball, & B. L. Leech (Red.), *Lobbying and Policy Change: Who Wins, Who Loses, and Why*. University of Chicago Press. <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/L/bo6683614.html>
- Myhre, E. (2021, juni 24). *Høringssvar fra foodora Norway AS på NOU 2021: 9—Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering* [Høringssvar]. Regjeringen.no; regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-9/id2862895/>
- Nerinckx, S. (2016). The ‘Uberization’ of the labour market: Some thoughts from an employment law perspective on the collaborative economy. *ERA Forum*, 17(2), 245–265. <https://doi.org/10.1007/s12027-016-0439-y>
- NHO. (2022). *Hva er frontfagsmodellen?* Næringslivets Hovedorganisasjon. <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/lonn-og-tariff/tariff/artikler/hva-er-frontfagsmodellen/>
- Nilstun, C. (2019). Regulere. I *Store norske leksikon*. <http://snl.no/regulere>
- NOU 2017: 4. (2017). *Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer*. Finansdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-4/id2537495/>
- NOU 2021: 2. (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring—Tiltak for økt sysselsetting*. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-2/id2832582/>
- 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/>

Parker, C. (2013). Twenty years of responsive regulation: An appreciation and appraisal: Twenty years of responsive regulation. *Regulation & Governance*, 7(1), 2–13.

<https://doi.org/10.1111/rego.12006>

Parker, C., & Braithwaite, J. (2005). Regulation. I P. Cane & M. V. Tushnet (Red.), *The Oxford handbook of legal studies*. Oxford University Press.

Pelzer, P., Frenken, K., & Boon, W. (2019). Institutional entrepreneurship in the platform economy: How Uber tried (and failed) to change the Dutch taxi law. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 33, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.eist.2019.02.003>

Peters, B. G. (2005). *Institutional theory in political science: The «new institutionalism»* (2nd ed). Continuum.

Pierson, P. (2000). Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics. *The American Political Science Review*, 94(2), 251–267. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/2586011>

Rahman, K. S., & Thelen, K. (2019). The Rise of the Platform Business Model and the Transformation of Twenty-First-Century Capitalism. *Politics & Society*, 47(2), 177–204. <https://doi.org/10.1177/0032329219838932>

Rixen, T., & Viola, L. A. (2016). Historical Institutionalism and International Relations: Towards Explaining Change and Stability in International Institutions. I T. Rixen, L. A. Viola, & M. Zürn (Red.), *Historical institutionalism and international relations: Explaining institutional development in world politics* (First Edition). Oxford University Press.

Sandøy, P. J. (2018). Regulerer. *Civita*. <https://civitav2.prod10.dekodes.no/political-dictionary/hva-er-regulering/>

Skilbrei, M.-L. (2019). *Kvalitative metoder: Planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon* (1. utgave). Fagbokforlaget.

Skocpol, T. (1973). A Critical Review of Barrington Moore's Social Origins of Dictatorship and Democracy. *Politics & Society*, 4(1), 1–34. <https://doi.org/10.1177/003232927300400101>

Slater, D., & Simmons, E. (2010). Informative Regress: Critical Antecedents in Comparative Politics. *Comparative Political Studies*, 43(7), 886–917.

<https://doi.org/10.1177/0010414010361343>

Standing, G. (2014). *Prekariatet den nye farlige klassen*. Res publica.

Steen, J. I., Steen, J. R., Jesnes, K., & Røtnes, R. (2019). *The knowledge-intensive platform economy in the Nordic countries*. Nordic Innovation.

Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the

- options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420–437.
<https://doi.org/10.1177/1035304617722461>
- Stone, K. V. W. (2012). *The Decline in the Standard Employment Contract: Evidence from Ten Advanced Industrial Countries* (SSRN Scholarly Paper Nr. 2181082).
<https://papers.ssrn.com/abstract=2181082>
- Tassinari, A., & Maccarrone, V. (2020). Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, 34(1), 35–54.
<https://doi.org/10.1177/0950017019862954>
- Thelen, K. (1999). Historical Institutionalism in Comparative Politics. *Annual Review of Political Science*, 2(1), 369–404. <https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.2.1.369>
- Thelen, K. (2009). Institutional Change in Advanced Political Economies. *British Journal of Industrial Relations*, 47(3), 471–498. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2009.00746.x>
- Thelen, K. (2018). Regulating Uber: The Politics of the Platform Economy in Europe and the United States. *Perspectives on Politics*, 16(4), 938–953.
<https://doi.org/10.1017/S1537592718001081>
- Thelen, K. (2019). The American Precariat: U.S. Capitalism in Comparative Perspective. *Perspectives on Politics*, 17(1), 5–27. <https://doi.org/10.1017/S1537592718003419>
- Thelen, K., & Conran, J. (2016). Institutional Change. I K.-O. Fioretos, T. G. Falletti, & A. D. Sheingate (Red.), *The Oxford handbook of historical institutionalism* (First published in paperback). Oxford University Press.
- Vazquez, G., Fernández-Macías, E., Gomez Herrera, E., Inamorato dos Santos, A., Kampylis, P., Klenert, D., Marschinski, R., Pesole, A., Punie, Y., Tolan, S., Torrejon Perez, S., Urzi Brancati, C., Jonkers, K., Bacigalupo, M., Biagi, F., Cabrera Giraldez, M., Caena, F., Castano Munoz, J., Centeno Mediavilla, C., [...] López-Cobo, M. (2019). *The changing nature of work and skills in the digital age* [European Commission: Joint Research Centre]. European Commission: Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/679150>
- Vosko, L. F. (2008). Temporary Work in Transnational Labor Regulation: SER-Centrism and the Risk of Exacerbating Gendered Precariousness. *Social Indicators Research*, 88(1), 131–145. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9206-3>
- Wig, K. (2022, oktober 19). *Norge følger EU: Flere kan forhandle kollektivt om lønn uten å bryte loven*. www.dn.no. <https://www.dn.no/arbeidsliv/norge-folger-eu-flere-kan-forhandle-kollektivt-om-lonn-uten-a-bryte-loven/2-1-1337000>
- Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and methods* (Fifth edition). SAGE.

Zuboff, S. (2019). *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power*. Profile books.

Ørjasæter, E. (2019, august 20). *Streiken i Foodora handler om timelønn og HMS*. Nettavisen.
<https://www.nettavisen.no/12-95-3423832191>

Aarstrand, L. (2019, august 19). *Pressemelding*. Foodora.no.
<https://www.foodora.no/contents/pressemelding-190819>

9 Vedlegg

9.1 Vedlegg 1: Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Mellom regulering og skalering: Hvordan endrer digitalisering og ny teknologi premissene for det norske arbeidslivet?»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å belyse hvordan teknologien og digitaliseringens rolle i den norske arbeidslivsmodellen, med særlig vekt på plattformer som formidler av arbeidsoppdrag. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

I denne masteroppgaven er målet å belyse hvordan digitalisering og ny teknologi endrer forutsetningene for det norske arbeidslivet, og hvilke utviklingstrekk ved regulering som kan forklares i lys av plattformøkonomien.

Formålet med oppgaven er å gi et nærmere innblikk i teknologien og digitaliseringens rolle i den norske arbeidslivsmodellen, med særlig vekt på plattformer som formidler av arbeidsoppdrag. Oppgaven benytter plattformselskapet Foodora som et case av et plattformselskap opererende i den norske arbeidslivsmodellen. Ambisjonen er at studien potensielt kan bidra til bedre og bredere forståelse av samhandlingen som foregår i skjæringspunktet mellom arbeidsliv, digitalisering og regulering. Prosjektet avsluttes november 2022.

Studien vil oppnå dette ved å svare på et todelt forskningsspørsmål.

«Hvordan endrer plattformøkonomien forutsetningene for den norske arbeidslivsmodellen, og hvilke utviklingstrekk ved regulering av ny teknologi kan forklares i lys av innføringen av plattformselskapet Foodora?».

I første omgang gjøres det et forsøk på å forstå og beskrive de drivende mekanismene i teknologiutvikling og mulig påvirkning for norsk arbeidsliv. Derneft vil studien forsøke å forklare de konkrete trekkene ved plattformøkonomien som opptrer som en katalysator for regulering.

Opplysningene jeg samler inn er tenkt brukt i forbindelse med mastergradsprosjektet.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Oslo (UiO), ved Institutt for statsvitenskap er ansvarlig for prosjektet. Veilederen min er Jonas Lund-Tønnesen, stipendiat ved institutt for statsvitenskap.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Studien baserer seg på et strategisk utvalg, der utvalget bygger på representanter fra henholdsvis Foodora Norge AS, Foodoras bud og representanter fra arbeidslivsorganisasjonene.

Du blir spurt om å delta fordi du arbeider i [*virksomhet*], selskapet som utgjør oppgavens sentrale case. I noen tilfeller har jeg innhentet dine kontaktopplysninger fra din arbeidsgiver. I andre tilfeller er dette kjent via offentlig informasjon.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et intervju. Selve intervjuet kan foregå enten ansikt til ansikt eller via Zoom/Teams. Det vil ta opp til en time. Spørsmålene vil i stor grad knyttes til regulering av plattformer som formidler arbeidsoppdrag, deres rolle i den norske arbeidslivsmodellen. For å sikre at jeg gjengir intervjuet korrekt, vil jeg benytte meg av lydopptak av samtalen. Jeg vil i tillegg ta notater underveis.

Dersom jeg velger å sitere deg i oppgaven min, vil jeg sende deg eventuelle sitater på forhånd for godkjenning.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det

vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Du kan trekke tilbake ditt samtykke pr epost til meg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Det er kun undertegnede som vil ha tilgang til dine personopplysninger. Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Det vil ikke publiseres identifiserende opplysninger fra mitt intervju med deg dersom du ikke godkjenner dette på forhånd.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Notater og opptak fra intervjuene og vil bli slettet etter at prosjektet avsluttes. Kun opplysninger som intervjuobjektet har gitt godkjenning om til bruk i oppgaveteksten, vil være tilgjengelig i etterkant.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Oslo (UiO) har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Student Julie Benedicte Bøye, tlf 909 19 996 eller e-post: julieboy@student.sv.uio.no
- Veileder Jonas Lund-Tønnesen, e-post: jonas.lund-tonnesen@stv.uio.no
- Personvernombud ved UiO, e-post: personvernombud@uio.no

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Julie Benedicte Bøye

(Masterstudent)

Samtykkeerklæring

(jeg ber om at du sender meg en epost der du bekrefter ditt samtykke i dette)

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Mellom regulering og skalering: Hvordan endrer digitalisering og ny teknologi premissene for det norske arbeidslivet?*», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju og at opplysninger om meg publiseres etter godkjenning fra meg pr epost

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

9.2 Vedlegg 2: Intervjuguide: Foodora, HQ

Introduksjon

- Informasjon om prosjektet

I denne masteroppgaven er målet å belyse hvordan digitalisering og ny teknologi endrer forutsetningene for det norske arbeidslivet, og hvilke utviklingstrekk ved regulering som kan forklares i lys av plattformøkonomien.

Formålet med oppgaven er å gi et nærmere innblikk i teknologien og digitaliseringens rolle i den norske arbeidslivsmodellen, med særlig vekt på plattformer som formidler av arbeidsoppdrag. Oppgaven benytter plattformselskapet Foodora som et case av et plattformselskap opererende i den norske arbeidslivsmodellen. Ambisjonen er at studien potensielt kan bidra til bedre og bredere forståelse av samhandlingen som foregår i skjæringspunktet mellom arbeidsliv, digitalisering og regulering.

- Gjennomgang av informasjonsskriv
Signering av samtykkeskjema

- Rammene for intervjuet

Selve intervjuet foregår enten ansikt til ansikt eller via Zoom/Teams.

Tidsrammen for intervjuet er ca en time.

Intervjuet har en såkalt semi-strukturert form. Det vil si at intervjuet følger en intervjuguide med spørsmål som er forberedt på forhånd. I tilfeller der det er av interesse for datamaterialet vil jeg be de utdype enkelte svar.

Semi-strukturerte intervjuer er en vanlig måte å innhente kvalitativt datamateriale i samfunnsvitenskapelig forskning.

- Informere om lydopptaker

For å sikre at jeg gjengir intervjuet korrekt, vil jeg benytte meg av lydopptak av samtalen. Jeg vil i tillegg ta notater underveis.

Dersom jeg velger å sitere deg i oppgaven min, vil jeg sende deg eventuelle sitater på forhånd for godkjenning

Problemstilling

«Hvordan endrer plattformøkonomien forutsetningene for den norske arbeidslivsmodellen, og hvilke utviklingstrekk ved regulering av ny teknologi kan forklares i lys av innføringen av plattformsselskapet Foodora?».

Bakgrunnsspørsmål

- Hvilken stilling har du i Foodora?
 - Probes: hva innebærer stillingen, arbeidsforholdets lengde og arbeidets omfang
- Kan du fortelle litt om Foodora?
 - Probes: historie, bedriftens formål og struktur

Hovedspørsmål

- Hva vil du si er styrkene og svakhetene ved en ved et plattformsselskap som en businessmodell?
 - Probes: Fleksibilitet i arbeidshverdagen? Tilknytning? Syklisters/Arbeidstakers rettigheter?
- Den norske arbeidslivsmodellen innebærer en rekke rettigheter og plikter som ivaretar og beskytter alle parter i et arbeidsforhold. En del av kritikken mot plattformsselskaper har bla. omfattet manglende vern av arbeidere og omfattende bruk av oppdragstakere. I hvor stor grad er du som [stillingstittel] bevisst eller oppmerksom på Foodora og tilsvarende selskapers påvirkning på den norske arbeidslivsmodellen? Er dette et tema som er på dagsorden i bedriften?
- En arbeidslivskonflikt i 2019 kulminerte i streiken med kallenavn «rosastreiken».
 - Hva tenker du om de daværende premissene for streiken, tariffavtale og fast ansettelse?
 - Hva tenker du om utfallet av streiken?
- «Foodora-modellen» innebærer b.la. valgfrihet mellom fast ansettelse eller oppdragstaker, tariffavtale med mer fleksible løsninger for arbeidstid og skiftbestemmelser enn tradisjonelle avtaler og en lønnsmodell med en fast timelønn i bunnen og provisjonslønn i tillegg. I hvor stor grad opplever du at denne modellen tilrettelegger for møte mellom plattformmodellen og den norske modellen?
- Gir «Foodora-modellen» - etter ditt syn – konkurransefortrinn i møte med andre plattformsselskaper det er naturlig å sammenlikne seg med?
 - Oppfølgingsspørsmål: hvordan arter dette seg?

- Probes: Attraktiv arbeidsgiver, høy tillit blant kunder, høy tillit blant, oppdragsgivere
- Gir «Foodora-modellen» - etter ditt syn – konkurranseulempen i møte med andre plattformsselskaper det er naturlig å sammenlikne seg med?
 - Oppfølgingsspørsmål: hvordan arter dette seg?
 - Probes:
- Blir – etter ditt syn – skaleringskapasiteten til teknologi- og plattformsselskaper strupet under gjeldende reguleringer?
 - Oppfølgingsspørsmål: på hvilken måte?
 - Probes: skalering/regulering
- Hvordan tenker du at Foodora, og tilsvarende selskaper, ideelt sett bør reguleres?
 - Probes: illustrasjon av et kontinuum: der sanksjonering (myndighetsbasert) representerer den ene enden av kontinuumet og selvregulering representerer den andre enden av kontinuumet
- Basert på dagens situasjon – hvordan opplever du at Foodora, og tilsvarende selskaper faktisk reguleres?
 - Probes: illustrasjon av et kontinuum: der sanksjonering (myndighetsbasert) representerer den ene enden av kontinuumet og selvregulering representerer den andre enden av kontinuumet
 - Der selvregulering kan forstås som regulering initiert fra selskapet selv (regulering innenfra), myndighetsbasert regulering og sanksjonering representerer en form for ytre press.
- Oppfølgingsspørsmål: etter ditt syn – opplever du en vesentlig endring hva angår regulering av Foodora og tilsvarende plattformsselskaper?
 - Hvordan var det før?
- Er det – etter ditt syn – en nyansert offentlig debatt rundt regulering av plattformsselskaper?
 - Oppfølgingsspørsmål: Hva er etter ditt syn nyansert og tydelig i dagens offentlige ordskifte?
 - Oppfølgingsspørsmål: Hva er etter ditt syn unyansert og tydelig i dagens offentlige ordskifte?

Avslutning

- Er det noe vi ikke har snakket om i dette intervjuet, som du tenker er viktig å få frem?

Informasjon om videre arbeid og ny runde med eventuell sitatsjekk

9.3 Vedlegg 3: Intervjuguide: Foodora, bud

Introduksjon

- Informasjon om prosjektet

I denne masteroppgaven er målet å belyse hvordan digitalisering og ny teknologi endrer forutsetningene for det norske arbeidslivet, og hvilke utviklingstrekk ved regulering som kan forklares i lys av plattformøkonomien.

Formålet med oppgaven er å gi et nærmere innblikk i teknologien og digitaliseringens rolle i den norske arbeidslivsmodellen, med særlig vekt på plattformer som formidler av arbeidsoppdrag. Oppgaven benytter plattformselskapet Foodora som et case av et plattformselskap opererende i den norske arbeidslivsmodellen. Ambisjonen er at studien potensielt kan bidra til bedre og bredere forståelse av samhandlingen som foregår i skjæringspunktet mellom arbeidsliv, digitalisering og regulering.

- Gjennomgang av informasjonsskriv
Signering av samtykkeskjema

- Rammene for intervjuet

Selve intervjuet foregår enten ansikt til ansikt eller via Zoom/Teams.

Tidsrammen for intervjuet er ca en time.

Intervjuet har en såkalt semi-strukturert form. Det vil si at intervjuet følger en intervjuguide med spørsmål som er forberedt på forhånd. I tilfeller der det er av interesse for datamaterialet vil jeg be de utdype enkelte svar.

Semi-strukturerte intervjuer er en vanlig måte å innhente kvalitativt datamateriale i samfunnsvitenskapelig forskning.

- Informere om lydopptaker

For å sikre at jeg gjengir intervjuet korrekt, vil jeg benytte meg av lydopptak av samtalen. Jeg vil i tillegg ta notater underveis.

Dersom jeg velger å sitere deg i oppgaven min, vil jeg sende deg eventuelle sitater på forhånd for godkjenning

Problemstilling

«Hvordan endrer plattformøkonomien forutsetningene for den norske arbeidslivsmodellen, og hvilke utviklingstrekk ved regulering av ny teknologi kan forklares i lys av innføringen av plattformselskapet Foodora?».

Bakgrunnsspørsmål

- Hvor lenge har du jobbet som bud i Foodora?
 - Probes, arbeidsforholdets lengde, arbeidets omfang, hva innebærer stillingen
- Hva slags type arbeidstilknytning har du til Foodora?
 - Probes: oppdragsgiver, fast ansatt
 - Oppfølgingsspørsmål: har dette endret seg?
- Hva inngår i arbeidsoppgavene til et bud i Foodora?
 - Probes: opphenting og levering av mat, venting
- Kan du fortelle litt om Foodora?
 - Probes: historie, bedriftens formål og struktur

Hovedspørsmål (bør tappe reguleringsspørsmål) – den uavhengige variabelen

- Innledningsvis; har du noe forhold til begrepet plattformselskap?
 - Oppfølgingsspørsmål; på hvilke områder tenker du at et plattformselskap skiller seg ut?
 - Probes:
- Hvor stor tilhørighet har du til Foodora som arbeidsplass?
- Hvor ofte møter du dine kollegaer i løpet av en gjennomsnittlig arbeidsdag?
- Hvor stor vil du anslå at din stillingsprosent er?
 - Probes: oppdragsprosenten varierer, oppdragsprosenten er stabil, fast ansatt
 - Oppfølgingsspørsmål:
- Hvem er ansvarlig for å stille med utstyr som du trenger for å gjennomføre arbeidet?
 - Probes: Sykkel eller annet fremkomstmiddel, veske til matoppbevaring, bekledning, sykkelhjem
 - Oppfølgingsspørsmål: Hvem er ansvarlig for å reparere eller erstatte utstyret du bruker i arbeidstiden dersom noe av dette blir ødelagt løpet av arbeidstiden?
 - Oppfølgingsspørsmål: Hvordan var det tidligere?
 - Oppfølgingsspørsmål: etter ditt syn - har dette endret seg over tid?

- Hva vil du si er det beste ved å jobbe som et sykkelbud i Foodora?
 - Probes: Fleksibilitet, arbeidstider, aktiv jobbhverdag
- Og hva vil du si er det verste ved å jobbe som sykkelbud i Foodora?
 - Probes: svak tilknytning til arbeidslivet, rettigheter i arbeidslivet
 - Oppfølgingsspørsmål: kan du si noe om din motivasjon for å jobbe som syklist i Foodora?
 - Probes: mangel på andre tilbud, biinntekt til annet arbeid, selvstendig næringsdrivende/student, holde seg i form i jobb, liker jobben
- I hvor stor grad vil du si at Foodora tar ansvar for deg som bud ved å sørge for stabilitet, trygghet og forutsigbarhet på arbeidsplassen?
 - For eksempel gjennom en (tilgjengelig) tariffavtale, et verneombud
 - Hva har du inntrykk av at andre kollegaer tenker?
- «Foodora-modellen» innebærer b.la. valgfrihet mellom fast ansettelse eller oppdragstaker, tariffavtale med mer fleksible løsninger for arbeidstid og skiftbestemmelser enn tradisjonelle avtaler og en lønnsmodell med en fast timelønn i bunnen og provisjonslønn i tillegg. I hvor stor grad føler du at «Foodora-modellen» ivaretar dine rettigheter som arbeidstaker?
- Er du selv opptatt av og bevisst på rettighetene og pliktene du har som arbeidstaker i Foodora?
 - Probes; fra tillitsvalgt og streikende til helt uinteressert
- Høsten 2019 gikk Foodora-syklister til streik over krav om b.la. tariffavtale, kjenner du til innholdet i denne streiken, og resultatet?
 - Har du inntrykk av at arbeidsforholdene har endret seg i etterkant av dette?
 - Har utfallet av denne streiken endret noe for deg personlig i din arbeidshverdag?
- I løpet av over to år med nedstengninger og restriksjoner i forbindelse med covid 19-pandemien har Foodora ansatt en rekke bud, og utvidet virksomheten med engen dagligvarekjede. Nå er det mulig å bestille alt fra angrepille til avokadotoast på Foodora. Etter ditt syn – hvordan har du opplevd jobben som bud i løpet av pandemien?
 - Probes: Økt arbeidsmengde, usikkerhet og økt arbeidspress
- I løpet av den tiden du har jobbet, har du merket endringer over tid?
 - Snakker du med andre kollegaer om dette?

- Hvordan tenker du at Foodora, og tilsvarende selskaper, ideelt sett bør kontrolleres (reguleres)?
 - Probes: illustrasjon av et kontinuum: der sanksjonering (myndighetsbasert) representerer den ene enden av kontinuumet og selvregulering representerer den andre enden av kontinuumet
- Er Foodora og tilsvarende plattformsselskaper – etter ditt syn – godt nok kontrollert (regulert) sammenliknet med tradisjonelle selskaper?
 - Probes: hensynet mellom regulering og skalering
 - Oppfølgingsspørsmål: hva skal – etter ditt syn – til for å bedre regulering av plattformsselskaper som Foodora?
- Er det – etter ditt syn – en nyansert offentlig debatt rundt regulering av plattformsselskaper?
 - Hvordan regulering foregår, eller ikke foregår, hvordan bør bransjen reguleres, tydelige stemmer, hvem er regulerende part

Avslutning

- Er det noe vi ikke har snakket om i dette intervjuet, som du tenker er viktig å få frem?

Informasjon om videre arbeid og ny runde med eventuell sitatsjekk

9.4 Vedlegg 4: Intervjuguide: Arbeidslivsorganisasjoner

Introduksjon

- Informasjon om prosjektet

I denne masteroppgaven er målet å belyse hvordan digitalisering og ny teknologi endrer forutsetningene for det norske arbeidslivet, og hvilke utviklingstrekk ved regulering som kan forklares i lys av plattformøkonomien.

Formålet med oppgaven er å gi et nærmere innblikk i teknologien og digitaliseringens rolle i den norske arbeidslivsmodellen, med særlig vekt på plattformer som formidler av arbeidsoppdrag. Oppgaven benytter plattformselskapet Foodora som et case av et plattformselskap opererende i den norske arbeidslivsmodellen. Ambisjonen er at studien potensielt kan bidra til bedre og bredere forståelse av samhandlingen som foregår i skjæringspunktet mellom arbeidsliv, digitalisering og regulering.

- Gjennomgang av informasjonsskriv
Signering av samtykkeskjema

- Rammene for intervjuet

Selve intervjuet foregår enten ansikt til ansikt eller via Zoom/Teams.

Tidsrammen for intervjuet er ca en time.

Intervjuet har en såkalt semi-strukturert form. Det vil si at intervjuet følger en intervjuguide med spørsmål som er forberedt på forhånd. I tilfeller der det er av interesse for datamaterialet vil jeg be de utdype enkelte svar.

Semi-strukturerte intervjuer er en vanlig måte å innhente kvalitativ datamateriale i samfunnsvitenskapelig forskning.

- Informere om lydopptaker

For å sikre at jeg gjengir intervjuet korrekt, vil jeg benytte meg av lydopptak av samtalen. Jeg vil i tillegg ta notater underveis.

Dersom jeg velger å sitere deg i oppgaven min, vil jeg sende deg eventuelle sitater på forhånd for godkjenning

Problemstilling

«Hvordan endrer plattformøkonomien forutsetningene for den norske arbeidslivsmodellen, og hvilke utviklingstrekk ved regulering av ny teknologi kan forklares i lys av innføringen av plattformselskapet Foodora?».

Bakgrunnsspørsmål

- Hva er din rolle i [arbeidslivsorganisasjon]?
 - Probes, arbeidsforholdets lengde, arbeidets omfang, hva innebærer stillingen
- Kan du fortelle litt om [arbeidslivsorganisasjon]?
 - Probes: organisasjonens rolle, arbeidslivsorganisasjonenes rolle
- Hva inngår i kjernevirksomheten og samfunnsoppdraget til [arbeidslivsorganisasjon]?

Hovedspørsmål

- Innledningsvis; har du noe forhold til begrepet plattformselskap?
 - Oppfølgingsspørsmål; på hvilke områder tenker du at et plattformselskap skiller seg ut fra mer tradisjonelle selskaper?
- Slik du forstår det, kan du beskrive utviklingen av plattformselskaper i det norske arbeidsmarkedet?
 - Probes: utpregede bransjer/sektorer, taper/vinner markedsandeler, hyper vekst,
- Etter ditt syn, hvordan tenker du at utbredelsen og reguleringen av digitale plattformselskaper ser ut for øyeblikket?
 - Probes: Ulik praksis i ulike sektorer, økt omfang, økt regulering
 - gradvis regulering eller utemmet digitalt løsarbeid
- Utbredelsen av plattformselskaper i det norske arbeidslivet er et relativt nytt fenomen. Er det etter ditt syn fordeler knyttet til veksten av plattformselskaper i Norge?
 - Hvorfor? Hvorfor ikke?
 - Hvordan? Kan du utdype?
- Utbredelsen av plattformselskaper i det norske arbeidslivet er et relativt nytt fenomen. Er det etter ditt syn ulemper knyttet til veksten av plattformselskaper i Norge?
 - Hvorfor? Hvorfor ikke?
 - Hvordan? Kan du utdype?
- Hvordan har [arbeidslivsorganisasjon] konkret arbeidet for å innlemme plattformselskaper i den norske arbeidslivsmodellen?

- Probes: utredning, informasjon, samarbeid og regulering
- Oppfølgingsspørsmål: Etter ditt syn – vil du si at [arbeidslivsorganisasjon] har et godt samarbeid med plattformsselskapene når det gjelder å ivareta partenes behov, rettigheter og plikter?
- Har dette endret seg over tid?
- Er det noen selskaper eller deler av plattformøkonomien som skiller seg ut, på en positiv eller negativ måte?
- Hvor vil du – etter eget syn – plassere Foodora i dette landskapet?

Som tidligere nevnt benytter jeg plattformsselskapet Foodora som et case av et plattformsselskap opererende i den norske arbeidslivsmodellen i min masteroppgave. Jeg kommer derfor til å stille noen spørsmål som knyttet til Foodora som selskap. Jeg har forståelse for at du ikke har inngående kjennskap til selskapet. Jeg forutsetter derfor at du svarer utfra den bakgrunnsinformasjonen du har.

- Etter ditt syn, i hvor stor grad vil du si at Foodora tar arbeidsgiveransvar ved å sørge for stabilitet, trygghet og forutsigbarhet for sine ansatte?
 - Probes: for eksempel gjennom en (tilgjengelig) tariffavtale, et verneombud
- «Foodora-modellen» innebærer b.la. valgfrihet mellom fast ansettelse eller oppdragstaker, tariffavtale med mer fleksible løsninger for arbeidstid og skiftbestemmelser enn tradisjonelle avtaler og en lønnsmodell med en fast timelønn i bunnen og provisjonslønn i tillegg. Hvordan tenker du at Foodora, og tilsvarende selskaper, ideelt sett bør reguleres?
 - Probes: illustrasjon av et kontinuum: der sanksjonering (myndighetsbasert) representerer den ene enden av kontinuumet og selvregulering representerer den andre enden av kontinuumet
- Er Foodora og tilsvarende plattformsselskaper – etter ditt syn – godt nok regulert sammenliknet med tradisjonelle selskaper?
 - Probes: hensynet mellom regulering og skalering
- Høsten 2019 gikk Foodora-bud til streik over krav om b.la. tariffavtale. Har du inntrykk av at arbeidsforholdene har endret seg i etterkant av dette?
 - Etter ditt syn, gjelder dette bare Foodora, eller andre plattformsselskaper også?

- Nå har vi nettopp tilbakelagt over to år med nedstengninger og restriksjoner i forbindelsen med covid 19. Pandemien har påvirket det norske arbeidsmarkedet i stor grad og på svært ulike måter. Etter ditt syn, hvor godt rustet er plattformselskaper for å møte kriser som covid-19?
 - Probes: High demand, prekær arbeidskraft, stillingsvern
- Hva er – etter ditt syn – en nyansert offentlig debatt rundt regulering av plattformselskaper?
- Er det per i dag – etter ditt syn – en nyansert offentlig debatt rundt regulering av plattformselskaper?
 - Hvordan regulering foregår, eller ikke foregår, hvordan bør bransjen reguleres, tydelige stemmer, hvem er regulerende part

Avslutning

- Er det noe vi ikke har snakket om i dette intervjuet, som du tenker er viktig å få frem?

Informasjon om videre arbeid og ny runde med eventuell sitatsjekk