

# Ulike typer arbeid i plattformøkonomien

Masteroppgave

MOØ300 – Masteroppgave

Høgskolen på Vestlandet

Våren 2020



## Innhold

1.0 Innledning.....	7
1.1 Bakgrunn og tema .....	7
1.2 Verdinettverk.....	8
1.3 Problemstilling .....	9
1.4 Relevans.....	9
1.5 Avgrensninger .....	10
1.6 Struktur.....	11
2.0 Protokoll .....	11
3.0 Metode .....	12
3.1 Søkemetode og seleksjon .....	13
3.2 Dataekstraksjon og analyse .....	15
3.3 Validitet .....	16
3.4 Reliabilitet.....	16
4.0 Funn .....	16
4.1 Deskriptiv analyse .....	17
4.2 Begrepsbruk.....	18
5.0 Tilknytningsformer for arbeid konvensjonell visdom .....	19
5.1 Tilknytningsformer for arbeid .....	19
5.1.1 Fast ansettelse.....	20
5.1.2 Atypiske tilknytningsformer.....	20
5.1.3 Selvstendig oppdragstaker.....	21
5.1.4 Formidlet oppdragstaker .....	21
5.2 Idealet av standard tilknytningsform .....	22
5.3 Bedriftens ønske om fleksibilitet .....	23
6.0 Diskusjon og funn .....	24
6.1 Crowdwork .....	25
6.1.1 Typologi av crowdwork.....	27
6.1.2 Varianter av crowdwork .....	29
6.1.3 Typer av crowdwork .....	31
6.1.4 Crowdwork som tilknytningsform .....	32
6.2 Work on demand via app .....	33
6.3 eLancing.....	34
6.4 Gig work.....	38
6.4.1 Trekk ved gig work.....	39
6.4.2 Underkategorier av gig work.....	40

6.5 Independent contracting .....	42
6.6 Crowdsourcing .....	43
6.7 Mobile labour og online labour .....	44
6.8 Oppsummering av begreper .....	44
6.9 Likheter og ulikheter .....	45
7.0 Konklusjon .....	49
7.1 Hovedfunn .....	49
7.2 Implikasjoner .....	50
7.3 Begrensninger ved studien .....	51
7.4 Forslag til videre forskning.....	52
8.0 Litteraturliste .....	53

## Forord

Denne masteroppgaven er skrevet som en del av studiet i innovasjon og ledelse ved Høgskulen på Vestlandet. Oppgaven markerer avslutningen på min mastergrad ved høyskolen og jeg ønsker med dette å takke skolen, deres ansatte og alle medstudenter som har bidratt til en flott studietid på Høgskulen på Vestlandet.

Videre vil jeg rette en stor takk til min veileder, Torstein Nesheim som har veiledet meg gjennom arbeidet med masteroppgaven. Han har kommet med flere nyttige innspill og tilbakemeldinger underveis, noe som har vært til stor hjelp.

God lesning!

Bergen, 22. mai 2020

## **Sammendrag**

Formålet med denne masteroppgaven er å besvare problemstillingen: *«Hvilke begreper benyttes i litteraturen for å beskrive arbeid i plattformøkonomien og hva er likhetene og ulikhetene mellom dem?»*

Plattformøkonomien har muliggjort nye måter å utføre arbeid på. Med disse nye måtene er det også kommet en rekke ulike begreper i litteraturen for å beskrive disse formene for arbeid. Gjennom en systematisk litteraturstudie blir det avdekket 18 artikler på de utvalgte databasene med relevans til studiens problemstilling. I studiens utvalgte artikler blir det identifisert 8 ulike begreper som benyttes i litteraturen for å beskrive arbeid i plattformøkonomien. For å se nærmere på arbeid i plattformøkonomien må en også undersøke hvilke alternativer som allerede eksisterer når det gjelder å tilknytte seg ansatte. Dermed teori knyttet til tilknytningsformer og hva som er konvensjonell visdom.

Videre i studien følger en gjennomgang av de ulike begrepene. Hvilke dimensjoner inneholder de ulike begrepene og er det noen likheter og ulikheter mellom dem? Funn fra studien belyser hvilke begreper som benyttes og hva som er likt og ulikt mellom de ulike begrepene. I tillegg diskuteres det hvordan de ulike begrepene skiller seg fra mer tradisjonelle tilknytningsformer. Funnene i studien oppsummeres avslutningsvis i en tabell.

Avslutningsvis vil studiens implikasjoner, hovedfunn og forslag til videre forskning legges frem. Gjennom litteraturstudien er 8 ulike begreper presentert, derimot så har flere av dem en rekke likheter med seg, og begrepene brukes om hverandre i litteraturen. Dette belyser blant annet behovet for videre forskning på området og en syntese av begrepene.

**Stikkord for biblioteket:** plattformøkonomi, arbeid, ansettelse, digitale plattformer og verdinettverk.

## **Abstract**

The purpose of this thesis is to answer the problem statement: «*Which terms are used in the literature to describe work in the platform economy and what are the similarities and differences between them?*»

The platform economy has enabled new ways of working. With these new ways of working there have also been a lot of new terms in the literature to describe these forms for work. Through a systematic literature review 18 articles have been identified, which were available on the databases used in this study and considered as relevant based on the study's problem statement. In the selected articles 8 different terms are identified, that are used to describe work in the platform economy. To have a closer look at work in the platform economy, one must also examine what alternatives already exist when it comes to associating with employees. Thus theory related to forms of attachment and what is conventional wisdom will be presented.

Further in the study follows a review of the different concepts. What dimensions do the different concepts contain and are there any similarities and differences between them? Findings from the study illustrate which concepts are used and what is the same and different between the different concepts. In addition, there is a discussion how the different concepts differ from more traditional forms of attachment. The findings of the study are summarized in a table.

In conclusion, the study's implications, main findings and suggestions for further research will be presented. Through the literature review, 8 different concepts are presented, however, several of them have a number of similarities, and the concepts are used interchangeably in the literature. This highlights, among other things, the need for further research in the field and a synthesis of the concepts.

**Keywords for the library:** Platform economy, work, employment, digital platform and value network.

## 1.0 Innledning

### 1.1 Bakgrunn og tema

Delingsøkonomien har vært omtalt en rekke ganger i media de siste årene og flere ulike plattformer har vokst frem som nye aktører i de fleste markeder og bransjer. Selv om delingsøkonomien har vært omtalt en rekke ganger så har en definisjon på denne nye økonomien uteblitt. Det er for øyeblikket ingen enighet i hvordan begrepet skal defineres eller hvilket begrep som skal benyttes (Sundararajan, 2016). De ulike begrepene som benyttes i forsøket på å begrepsfeste denne nye økonomien inkluderer blant annet «gig economy», «crowd economy», «platform economy» og «freelance economy» (Botsman, 2015; Rinne, 2017). Ifølge Hawlitschek et al. (2016) kommer mangelen på en definisjon som følge av den raske utviklingen av delingsøkonomien. En mulig definisjon kommer fra Jesnes et al. (2017, under arbeid) som viser at delingsøkonomien er bestående av tre hovedtrekk:

1. Et mellomledd/en formidler i form av en digital plattform, som bidrar til
2. å koble komplementære aktører, som kan betraktes som tilbydere og kunder
3. som utveksler et sett med ytelser fra tilbyder til kunde. Her kan det være stort mangfold av ytelser, fra tjenester, deling av eiendeler/eiendom, til kapital, kompetanse og arbeidskraft.

Plattformene trekkes frem som et helt sentralt trekk ved delingsøkonomien i definisjonen til Jesnes et.al. (2017, under arbeid). Disse plattformene har ført til en fremvekst av plattformbedrifter eller plattformeiere. Fremveksten av disse aktørene kommer som følge av den teknologiske utviklingen, og ved hjelp av teknologien formidler disse aktørene både arbeidskraft og kompetanse gjennom digitale plattformer (Bergvall-Kåreborn & Howcroft, 2014; de Stefano, 2016; Eurofund, 2015). Det er ikke kun delingsøkonomien som har en rekke ulike begreper knyttet til seg, det har også arbeid utført gjennom digitale plattformer. Selv om undersøkelser indikerer at det er opp mot fem millioner arbeidere innenfor plattformøkonomien i Storbritannia (Huws & Joyce, 2016a) og rundt tolv prosent av Sveriges befolkning er aktiv i denne økonomien (Huws & Joyce, 2016b) så er det ingen felles definisjon for arbeid i plattformøkonomien. I litteraturen benyttes blant annet «crowdsourcing» (Nakatsu et.al., 2014), «elancing» (Anguinis & Lawal, 2013), «independent contracting» (Kuhn & Maleki, 2017), «work on demand via app» (Aloisi, 2016) og «interim/freelance project work» (Keegan et.al., 2018). Dette gir en indikasjon på at det er en

rekke ulike begreper som brukes for å beskrive arbeid i plattformøkonomien (delingsøkonomien), men hva er forskjellene på de ulike begrepene og hvilke begrep er det som blir benyttet?

## 1.2 Verdinettverk

Plattformøkonomien er på sin side ikke ett nytt konsept i seg selv. Et verdinettverk er ifølge Stabell og Fjeldstad (1998) en bedrift som avhenger av «mediating technology» (Thompson, 1967) for å koble sammen kunder eller klienter som er, eller ønsker å være avhengig av hverandre. Bedriften i seg selv er ikke nettverket, men den tilbyr en nettverkstjeneste. Eksempler på slike bedrifter som trekkes frem av Stabell og Fjeldstad (1998) er teleselskap, banker, forsikringselskaper og postselskap. I et verdinettverk så er det selve nettverket du blir del av som skaper verdi for deg som kunde (ibid).

Dette kan vi blant annet overføre til plattformøkonomien hvor du for eksempel har selskaper som Uber. Sjåførere kunne i og for seg valgt å drive på egenhånd uten å være en del av Uber, ettersom at selskapet tar en andel av sjåførens inntjening. Derimot blir verdien skapt av de du kan kobles sammen med via plattformen. Dette gjør at flere sjåførere vurderer verdien de får av å være en del av verdinettverket (i dette tilfellet Uber) som større enn den verdien de taper i form av å miste en andel av inntjeningen til selskapet.

Denne verdien skapes av nettverkseffekter, altså at jo flere som bruker plattformen jo større blir verdien av den (McIntyre et.al, 2020). I tilfellet med Uber vil verdien av å bruke plattformen som sjåfør være større jo flere konsumenter (potensielle kunder) som benytter seg av plattformen ettersom at dette gir en større kundebase. Om det hadde vært svært få etterspørere etter transport på Uber sin plattform ville det dermed gitt lite verdi for sjåførere.



### 1.3 Problemstilling

I denne studien ønsker jeg å undersøke hvilke begrep som brukes for å beskrive arbeid i plattformøkonomien. Hensikten med dette er å skape en oversikt over hvilke begreper som benyttes i tidligere forskning og hvordan man kan skille mellom dem. På bakgrunn av dette er jeg kommet frem til følgende problemstilling:

*Hvilke begreper benyttes i litteraturen for å beskrive arbeid i plattformøkonomien og hva er likhetene og ulikhetene mellom dem?*

For å belyse problemstillingen vil jeg gå gjennom tidligere forskning å undersøke hvordan de omtaler og klassifiserer ulike typer arbeid i plattformøkonomien. Deretter vil jeg drøfte likheter og ulikheter knyttet opp mot de ulike begrepene som identifiseres. Jeg vil også drøfte hvordan arbeid i plattformøkonomien skiller seg fra annet arbeid.

### 1.4 Relevans

Både alternativer av atypiske tilknytningsformer og bruken av dem er økende (Capelli og Keller, 2013). Noen av disse alternativene har vokst frem som en del av delingsøkonomien, hvor digitale plattformer benyttes for å legge til rette for møtet mellom tilbyder og etterspørter etter arbeidskraft. Gjennom disse plattformene kan mangfoldige arbeidsoppgaver legges ut på nett til en global arbeidsstyrke uavhengig av geografisk lokalisering (Bergvall-Kåreborn og Howcroft, 2014). Delingsøkonomien blir av enkelte omtalt som en ny form for outsourcing, hvor oppgaver raskt kan flagges ut over internett (ibid).

Det er usikkert hvor mange som faktisk jobber innenfor «the gig economy» eller plattformøkonomien, men undersøkelser gjort på området tilsier at det er nesten fem millioner crowdworkers i Storbriannia (Huws og Joyce, 2016a) og at cirka 12% av Sveriges befolkning er arbeidere i plattformøkonomien (Huws og Joyce, 2016b). Det er også gjort forsøk på å kartlegge hvor stor arbeidsstyrken til de ulike plattformene er. Tabellen under viser oversikten

over plattformene som ble kartlagt av Smith og Leberstein (2015), her vises plattform, bransje, arbeidsstyrkens størrelse og hvilket geografisk marked de befinner seg i.

Principal platforms and apps in the gig-economy			
Name	Field	Size of Workforce	Operating Areas
Uber	Transportation	160,000	International
Lyft	Transportation	50,000	U.S.
Sidecar	Transportation	6000	Major U.S. Cities
Handy	Home Services	5000	U.S.
Taskrabbit	Home Services	30,000	International
Care.com	Home Services	6,600,000	International
Postmates	Delivery	10,000	U.S.
Amazon Mechanical Turk	Crowdwork	500,000	International
Crowdfunder	Crowdwork	5,000,000	International
Crowdsourcing	Crowdwork	8,000,000	International
Clickworker	Crowdwork	700,000	International

Tabell 1: Fremtredende plattformer og apper i plattformøkonomien og størrelsen på arbeidsstyrken deres (Smith og Leberstein, 2015).

Til tross for at det er usikkerhet knyttet til hvor stor arbeidsstyrken faktisk er, ettersom at arbeidstakere kan være aktive på flere plattformer i den samme måneden, uken eller til og med dagen (Singer, 2014), så begynner det å bli en betydelig andel. Det er dermed viktig å prøve å begrepsfeste hva arbeid i plattformøkonomien innebærer. Er det noen forskjell på å drive med «crowdwork» og «crowdsourcing», og i så fall hva er det som er forskjellene mellom dem. Dette er spesielt viktig med tanke på det juridiske da de fleste innenfor plattformøkonomien har status som selvstendig oppdragstaker (Risak og Warter, 2015; Smith og Leberstein, 2015). For arbeidstakerne i plattformøkonomien medfører dette at de mister forsikringer og andre rettigheter som vanlige arbeidstakere har, blant annet minstelønn, sykelønn og ferie (Rogers, 2015).

## 1.5 Avgrensninger

Denne studien vil omhandle arbeid i plattformøkonomien og hvilke begreper som brukes for å beskrive arbeid i den. Det har vært en rekke ulike studier om arbeid i plattformøkonomien og det er blitt brukt en rekke ulike begreper for å beskrive arbeid i det. Denne studien vil være et forsøk på å systematisere begrepsbruken og gi en oversikt over hvilke begreper som finnes og hva som er forskjellene mellom dem. Studiene som er brukt i denne litteraturstudien er

skrevet mellom 2013 og 2019. I tillegg til dette er kun studier jeg hadde tilgang til i fulltekst en del av studien. Nærmere om hvilke avgrensninger som er gjort i søket kommer jeg nærmere innpå i delkapittel 2.1 søkemetode og seleksjon.

## 1.6 Struktur

Studiens andre kapittel vil ta for seg studiens protokoll for litteratursøket. Deretter følger studiens metodiske tilnærming og jeg vil gå nærmere inn på fremgangsmåten for gjennomføring av litteraturstudien. Søkemetode, avgrensninger og utvalgsstrategi vil også bli gjennomgått i dette kapitlet. Deretter vil jeg i studiens fjerde kapittel gå gjennom funn. Her vil jeg presentere en deskriptiv analyse knyttet til de ulike publikasjonene, når de er publisert, innenfor hvilket fagområde og hvilke begreper som blir brukt for å beskrive arbeid i plattformøkonomien. Videre vil jeg i studiens sjette kapittel gå nærmere inn på de ulike begrepene og diskutere forskjeller og likheter mellom dem. Her vil jeg også trekke inn hvordan arbeid i plattformøkonomien skiller seg fra mer konvensjonelle tilknytningsformer. Deretter følger en oppsummering av de ulike begrepene som er blitt identifisert gjennom studien. Avslutningsvis følger konklusjon, implikasjoner, råd til videre forskning og begrensninger ved oppgaven.

## 2.0 Protokoll

### **Formål**

Formålet med denne litteraturstudien er å gi en oversikt over hvilke begreper som benyttes for å beskrive arbeid i plattformøkonomien og hva som skiller dem.

### **Forskningsspørsmål**

Litteraturstudiens problemstilling er: «Hvilke begreper benyttes i litteraturen for å beskrive arbeid i plattformøkonomien og hva er likhetene og ulikhetene mellom dem?».

## **Nøkkelord**

Work, employment, sharing economy eller platform economy eller gig economy.

## **Databaser**

Academic search elite, Oria og Web of science.

## **Kriterier for inklusjon:**

- Språk: Engelsk
- Årstall: Mellom 2008 og 2020
- Tilgjengelighet: Fulltekst
- Vitenskapelig studie

## **Kriterier for eksklusjon:**

- Språk: Annet språk enn engelsk
- Årstall: Publisert før 2008
- Tema: Ikke vurdert som relevant for studiens problemstilling

## 3.0 Metode

Den metodiske fremgangsmåten for denne studien vil være en systematisk litteraturstudie og vil følge tre stegs prosessen som lagt frem av Tranfield et.al. (2003). Målet med å gjennomføre denne systematiske litteraturstudien av arbeid i plattformøkonomien er todelt. Det første målet er å identifisere hvilke begreper som benyttes om arbeid i plattformøkonomien og hva som inngår i de ulike begrepene. Dette gjøres for å skape en oversikt over hvilke begreper som er der ute og hvordan de er forskjellig fra hverandre. Det andre målet med litteraturstudien er å identifisere nåværende mangler i forskningen på arbeid i plattformøkonomien og definere råd til videre forskning på feltet. De tre stegene som vil følges i denne litteraturstudien er:

1. Planning the review
2. Conducting the review
3. Reporting and dissemination

(Tranfield et.al., 2003).

Det første steget til Tranfield et al. (2003) kan videre deles inn i tre faser eller mindre oppgaver. Den første av disse oppgavene er å identifisere behovet for en litteraturstudie, deretter vil den neste fasen være å forberede et forslag til en litteraturstudie og avslutningsvis i det første steget er utviklingen av en protokoll for gjennomføring av litteraturstudien (ibid). Protokollen som er benyttet i denne litteraturstudien er tilgjengelig under kapittel 2 «Protokoll». I det andre steget til Tranfield et al. (2003) «conducting a review» er bestående av fem faser eller oppgaver. Her skal en identifisere forskning, velge hvilke studier som passer, vurdere kvaliteten på de utvalgte studiene, dataekstraksjon og overvåkning og til slutt data syntese (ibid). Det siste steget som trekkes frem av Tranfield et al. (2003) er «reporting and dissemination» og dette steget deles da inn i to faser. Rapporten og anbefalinger og avslutningsvis få bevis i praksis (ibid).

Disse stegene blir benyttet til å identifisere relevant litteratur om arbeid i plattformøkonomien. I det følgende delkapittelet vil jeg gjennomgå prosessen som er blitt gjennomført for å identifisere relevant litteratur til denne studien.

### 3.1 Søkemetode og seleksjon

Ettersom at begrepsbruken knyttet til delingsøkonomi ikke helt er avklart (Sundararajan, 2016), var en viktig del av denne studien å få på plass rette nøkkelord. På bakgrunn av dette gjennomførte jeg en screening av flere artikler for å identifisere hvilke begreper som benyttes oftest i litteraturen. Etter denne screeningen ble følgende nøkkelord for litteratursøket identifisert: work, employment sharing economy eller platform economy eller gig economy. Dermed var work, employment og ulike synonymer for delingsøkonomi nøkkelordene som ble brukt i søket. Som følge av at søkeresultatet i Oria ble altfor stort med disse nøkkelordene

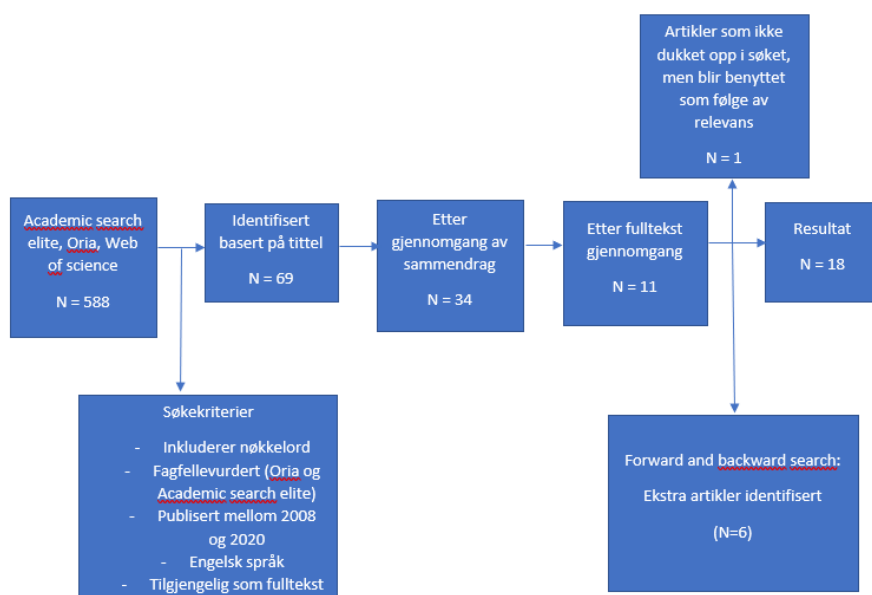
valgte jeg her å skrive sharing economy og platform economy og gig economy istedenfor å bruke eller mellom dem, da dette begrenset søkeresultatene betraktelig.

Databasene som ble brukt var Academic search elite, Web of science og Oria. Årsaken til at valget falt på disse databasene til litteratursøket kom av at disse hadde tilgjengelig litteratur som ville være relevant for litteraturstudien, samt at jeg som student hadde tilgang til dem. I tillegg var også søkeresultatet overkommelig å gjennomgå, med tanke på studiens tidsbegrensning. Dette er blant annet årsaken til at Google Scholar ikke ble benyttet som database, ettersom at søk med de benyttede nøkkelordene og årstallsbegrensningen ga 143 000 treff på denne databasen. Et så stort antall publikasjoner ville ikke vært realistisk å gjennomgå innenfor prosjektets tidsramme og dermed ble Google Scholar som database ekskludert. Når jeg begynte søket med de utvalgte nøkkelordene på de valgte databasene, ga søkeresultatet 588 treff. I vurderingen av treffene ble kun akademiske publikasjoner vurdert og publikasjoner som var skrevet på engelsk.

Ifølge Del Rowe (2016) så er finanskrisen i 2008 regnet som et vendepunkt for delingsøkonomien da det var på dette tidspunktet feltet virkelig begynte å utvikle seg. Dette har gjort at jeg har begrenset litteraturstudien til publikasjoner skrevet mellom 2008 og 2020. I tillegg er søket begrenset til å kun inkludere publikasjoner som er fagfellevurdert (dette gjelder for søkemotorene Academic search elite og Oria da disse hadde dette som en valgmulighet). I databasen web of science var det derimot mulig å selektere basert på hvor populær de ulike publikasjonene var, dermed ble kun de mest siterte artiklene med videre i søket herfra.

Deretter fulgte en gjennomgang av tittelen på publikasjonene og sammendraget for å sjekke relevansen til de ulike publikasjonene. En annen viktig del av vurderingen var også publikasjonens tilgjengelighet i fulltekst. Dermed ble kun publikasjoner jeg hadde tilgang til i fulltekst vurdert. Etter denne gjennomgangen hvor jeg sjekket de ulike publikasjonene for relevans knyttet til denne studiens problemstilling gikk antallet fra 588 publikasjoner og ned til 11 publikasjoner. De resterende publikasjonene var de jeg vurderte som mest relevant med tanke på litteraturstudiens tema og problemstilling. Når disse 11 publikasjonene var

identifisert, ble det gjennomført et «forward and backward search» basert på disse publikasjonene. Dette søket ble gjort for å se om noen av referansene i de mest relevante publikasjonene også ville være aktuell å inkludere i studien. Basert på dette søket ble det identifisert 6 nye publikasjoner som også blir en del av litteraturstudien. I tillegg til dette vil også «Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM» av Duggan et al. 2019. Denne ble foreslått av oppgavens veileder og etter å ha lest den ble den vurdert som veldig relevant til tross for at den kom opp i litteratursøket. Dermed blir det totale antallet publikasjoner for denne studien 18 publikasjoner. En illustrasjon av hvordan seleksjonsprosessen har foregått vises i figur 1.



Figur 1: Seleksjonsprosessen og endelig resultat av den.

### 3.2 Dataekstraksjon og analyse

Informasjonen som ble hentet ut fra de identifiserte artiklene var følgende: tittel, forfatter, publikasjons år, forskningsmetode, hvordan arbeid i plattformøkonomien ble begrepsfestet og opphavsland til forskningen. Etter at dataene var uthentet, ble informasjonen fra de ulike publikasjonene syntetisert ved hjelp av beskrivende analyse for å kategorisere dem.

### 3.3 Validitet

Et viktig spørsmål knyttet til gjennomføring av studier, er hvor godt eller hvor relevant dataene som er samlet inn representerer virkeligheten (Johannessen et al., 2016). Begrepet som brukes for dette er validitet eller gyldighet (ibid). I en litteraturstudie er dataene som hentes inn tidligere litteratur som er skrevet om det utvalgte temaet. Dermed er kildekritikk viktig for en litteraturstudie da dette bidrar til studiens validitet. For å sikre validitet i litteraturstudien benyttes blant annet vitenskapelige søkemotorer. I tillegg vil jeg også filtrere for fagfellevurderte publikasjoner på de søkemotorene hvor dette er mulig.

### 3.4 Reliabilitet

Reliabilitet eller pålitelighet sier noe om nøyaktigheten til undersøkelsens data, hvilke data som brukes, måten den samles inn på, og hvordan de bearbeides (Johannesen et al., 2016). For å teste reliabiliteten til de dataene som er samlet inn er det en rekke ulike måter å gjøre det på. En av dem er at flere forskere gjennomfører tilsvarende studie, om disse forskerne oppnår samme resultat vil dette indikere høy reliabilitet. I et forsøk på å sikre så høy reliabilitet som mulig går jeg dermed nøye gjennom søkemetode og seleksjon i studiens delkapittel 2.1. Dette vil bidra til at andre forskere kan gjennomføre tilsvarende litteraturstudier i ettertid og gjøre tilsvarende funn som i denne. Det er selvfølgelig noen mulige feilkilder her med tanke på forskerens individuelle vurdering av hvilke publikasjoner som er relevante for studiens problemstilling, men forhåpentligvis vil en senere litteraturstudie kunne ha tilsvarende publikasjoner som en del av den. Om dette i så fall blir tilfelle vil dette indikere en høy reliabilitet for denne litteraturstudien.

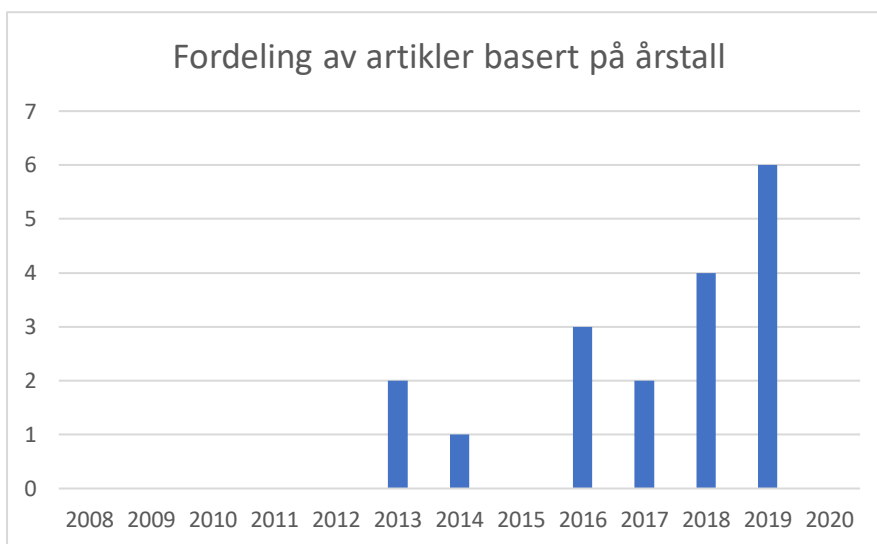
## 4.0 Funn

I følgende kapittel vil studiens funn presenteres. Diskusjon knyttet til funnene vil komme i oppgavens femte kapittel.

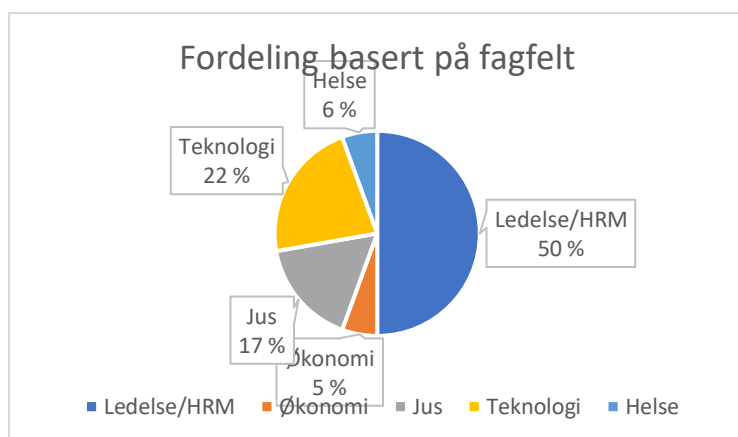


## 4.1 Deskriptiv analyse

Litteraturen som ble identifisert for denne systematiske litteraturstudien er skrevet mellom 2008 og 2020. Figur 2 viser fordelingen av når de ulike artiklene er publisert. De to første publikasjonene som er del av denne litteraturstudien, kom i 2013. Dette var Capelli & Keller (2013) og Aguinis & Lawal (2013). Artikkelen til Capelli & Keller (2013) var et forsøk på å klassifisere arbeid i den nye økonomien da alternativene til heltidsansatte var økende samt at bruken av disse alternativene også økte. I artikkelen til Aguinis & Lawal (2013) ble begrepet eLancing presentert og forfatterne argumenterte for hvorfor dette var annerledes i forhold til andre tilknytningsformer. Dette er også et av de første begrepene som blir brukt for å prøve å beskrive arbeid i plattformøkonomien. Som figur 2 viser så var det få artikler som nevnte arbeid i plattformøkonomien frem til 2016. Derimot så var det 2019 som var det året med flest publikasjoner knyttet til tema. Det var også en del variasjon når det kommer til hvilket fagfelt de ulike artiklene var knyttet til. Figur 3 viser den prosentvise fordeling av artikler basert på fagfelt. Halvparten av artiklene er skrevet innenfor ledelse/HRM noe som også er naturlig med tanke på studiens tema.



Figur 2: Fordeling av artikler basert på årstall.



Figur 3: Fordeling av artikler basert på fagfelt.

## 4.2 Begrepsbruk

Hvilke begreper ble brukt for å beskrive arbeid i plattformøkonomien? I de 18 artiklene som er en del av litteraturstudien benyttes en rekke ulike begreper for å beskrive arbeid i plattformøkonomien. I hovedsak er det åtte ulike begreper som benyttes, men noen forfattere legger frem underkategorier av de ulike begrepene. Tabell 2 gir en oversikt over hvilke begreper som er identifisert for å beskrive arbeid i plattformøkonomien, tabellen inkluderer ikke underkategorier, disse vil det komme mer om i diskusjonsdelen av oppgaven. I tabellen under kan man se hvilket begrep som brukes, forfatteren som har tatt i bruk begrepet, årstall publikasjonen er utgitt og arbeidssted. I kategorien arbeidssted er de tre alternativene: online, fysisk tilstedeværelse og begge alternativer mulig. Denne dimensjonen vil diskuteres nærmere i studiens sjette kapittel i gjennomgangen av de ulike begrepene.

Begrep	Forfatter	Årstall	Arbeidssted
Crowdsourcing	Howe	2006	Begge alternativer mulig
Crowdworking	Jäger et al, De Stefano, Aloisi, Bergvall-Kåreborn & Howcroft	2016, 2018 og 2019	Online
eLancing	Aguinis & Lawal	2013	Online
Gig work	Wood et al., Stanford	2017 og 2018	Begge alternativer mulig
Independent contracting	Kuhn & Maleki	2017	Begge alternativer mulig
Work on demand via app	Aloisi, De Stefano	2016	Fysisk tilstedeværelse
Mobile labour	Pongratz	2018	Fysisk tilstedeværelse
Online labour	Pongratz	2018	Online

Tabell 2: Oversikt over begreper som brukes for å beskrive arbeid i plattformøkonomien

## 5.0 Tilknytningsformer for arbeid konvensjonell visdom

I det følgende kapittelet vil jeg gå gjennom teorier knyttet til tilknytningsformer for arbeid. Hensikten er å gi en oversikt over ulike tilknytningsformer og dette gir mulighet for å diskutere hvordan alternativene i plattformøkonomien skiller seg fra mer tradisjonelle tilknytningsformer for arbeid.

### 5.1 Tilknytningsformer for arbeid

For å kunne se nærmere på hvordan arbeid i plattformøkonomien skiller seg ut fra mer tradisjonelle tilknytningsformer må man også se på hvilke tilknytningsformer som allerede eksisterer. Ifølge Nesheim (2015) er en vanlig oppfatning når det gjelder arbeidsforhold at det er virksomheten som er rammen for ansettelsesforholdet på den ene siden og fordeling, organisering og ledelse av arbeid på den andre siden. Dette vil typisk være en topartsrelasjon hvor det er samsvar mellom hvilken virksomhet man er ansatt i og hvilken man utfører arbeid for (ibid). Ifølge Nesheim (2015) kan en med utgangspunkt i de oppgavene virksomheten ønsker å få løst og det arbeidet som bedriften skal utføre velge mellom fem ulike tilknytningsformer:

- a) Fast ansettelse i et topartsforhold. Virksomheten knytter arbeidstakeren til seg i et vanlig arbeidstakerforhold som gjelder til det blir sagt opp.
- b) Midlertidig ansettelse i et topartsforhold. Man knytter arbeidstakeren til seg på en tidsbegrenset ansettelseskontrakt.
- c) Innleie av arbeidstakeren fra en annen virksomhet. Dette er et trepartsforhold, hvor arbeidstaker er ansatt hos tredje part, men stilles til disposisjon for virksomheten. Virksomheten organiserer og leder arbeidet. Innleie omfatter dermed en kontrakt mellom bedrifter (utleier og innleier) og en arbeidskontrakt (mellom arbeidstaker og utleier). Arbeidstaker kan være fast eller midlertidig ansatt i utleiebedriften. Denne tilknytningsformen er grunnlaget for vikarbyråene (eller bemanningsbedriftene), hvor utleie av arbeidskraft er kjernevirksomheten.
- d) Kontrakt med en uavhengig oppdragstaker. Dette er en kontrakt mellom virksomheter og ikke en ansettelseskontrakt.

- e) Tjenester fra tredjepart (enterprise). Tredjepart er arbeidsgiver og er også ansvarlig for arbeidsledelse og kvaliteten på leveransen. Det er ansvaret for arbeidsledelse og kvalitet som skiller enterprise fra innleie. I noen tilfeller blir arbeidet utført helt eller delvis i kundebedriftens lokaler.

De fem alternativene er forankret og beskrevet i norsk lovverk (Nesheim, 2015). Lovverket skal bidra til å definere de ulike formene, samtidig som det også legger føringer for bruken og omfanget av de ulike typene (ibid). Intensjonen bak lovverket er ifølge Nesheim (2015) å fremme bruken av faste ansettelsesforhold (i topartsrelasjoner).

#### 5.1.1 Fast ansettelse

Fast ansettelse er det som har vært ansett som normen når det gjelder tilknytningsform i Norge (Olsen, 2006). En viktig årsak til dette er ifølge Nesheim (2015) at arbeidsmiljøloven bygger på en hovedregel om ansettelse i entydige topartsrelasjoner. Arbeidsmiljøloven og lovverket for øvrig har som hensikt å beskytte den ansatte i topartsforhold og redusere bruken av alternative tilknytningsformer for arbeid (ibid). Slik Nesheim (2015) definerer fast ansettelse så handler dette om et langvarig arbeidsforhold som er gjeldende frem til det blir oppsagt. Ifølge Atkinson (1984) benyttes fast ansettelse som tilknytningsform når virksomheten ønsker å beholde kompetansen internt. Ulempen med denne tilknytningsformen er derimot at den begrenser bedriftens fleksibilitet i perioder med lavere etterspørsel (Colbjørnsen, 2003).

#### 5.1.2 Atypiske tilknytningsformer

Til tross for at normen er at man er ansatt i samme virksomhet som man utfører arbeid for, så er det ikke alltid tilfelle. Det å utføre arbeid for samme virksomhet som man er ansatt i, er en tilknytningsform som blir benyttet mindre (Marchington, Cooke og Hebson, 2008).

Alternativer til fast ansettelse omtales ofte som atypiske tilknytningsformer ifølge Olsen (2006). En mulig definisjon på hva som er en atypisk tilknytningsform er ifølge Kalleberg et al. (1997) alle ansettelsesrelasjoner som ikke er standard ansettelsesrelasjoner i topartsforhold.

Dermed vil en ansettelsesrelasjon hvor du har en trepartsrelasjon med etterspørter, tilbyder og plattform bli regnet som en atypisk tilknytningsform ifølge definisjonen til Kalleberg et al. (1997).

### 5.1.3 Selvstendig oppdragstaker

Selvstendig oppdragstaker eller uavhengig oppdragstaker som det også kalles, er en kontrakt mellom virksomheter og ikke en ansettelseskontrakt ifølge Nesheim (2015). Hovedkriteriet for at det skal være mulig å benytte seg av denne tilknytningsformen er at forholdet mellom partene ikke skal bære preg av økonomisk- og organisatorisk avhengighet (ibid). Årsaken til at disse to faktorene avgjør om man kan benytte seg av denne tilknytningsformen er at dette er faktorer en typisk vil forbinde med et arbeidsforhold (ikke et oppdragsforhold), dermed vil det være et krav om ansettelse om disse er til stede (ibid). For å avgjøre om det er økonomisk- og organisatorisk avhengighet mellom partene vurderes basert på syv kriterier. Disse kriteriene er følgende: at arbeidsgiver stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse, og at arbeidsgiver bærer risikoen for arbeidsresultatet (Nesheim, 2015). Ifølge Risak og Warter (2015) så vil de fleste som arbeider innenfor «the gig economy» ha status som selvstendig oppdragstaker.

### 5.1.4 Formidlet oppdragstaker

Formidlet oppdragstaker på sin side er en forholdsvis ny tilknytningsform som ble presentert av Roverud et al. (2017). Dette er en tilknytningsform som ikke er studert i utstrakt grad, men bruken av den er derimot økende. Denne tilknytningsformen er en del av delingsøkonomien, og gjør at virksomheter som ønsker arbeid utført kan kobles sammen med personer som ønsker og har kompetanse til å utføre arbeidet. Koblingen mellom de to partene skjer gjennom et mellomledd i form av en app eller en digital plattform (Roverud et al., 2017).

Om denne tilknytningsformen benyttes er det i all hovedsak mellomleddet (plattformbedriften) og ikke den ansatte som har ansvaret for anskaffelse av oppdrag (Roverud et al., 2017). Det som skiller denne tilknytningsformen fra andre er at formidlingen i seg selv er hovedoppgaven til mellomleddet. Med andre ord så vil ikke mellomleddet ta seg

av organisering og ledelse av arbeidet, men fokusere på formidlingen av oppdrag. Ved denne tilknytningsformen er kontraktsforholdet mellom arbeidstaker og mellomledd enten en frilanserkontrakt eller ingen kontrakt (ibid).

## 5.2 Idealet av standard tilknytningsform

Rubery et al. (2018) har lagt fram det som kalles for SOFL rammeverket som er et ideal for hva som bør være del av en standard tilknytningsform. Det er da fire faktorer som trekkes frem som etter idealet bør være en del av et standard arbeidsforhold. Security er en av de første faktorene som trekkes frem av Rubery et al. (2018) og i dette ligger det at i et standard arbeidsforhold bør det være tilstrekkelig inntekt under arbeidstid og perioder uten jobb. I mer atypiske tilknytningsformer vil det derimot være begrenset tilgang til garantert inntekt og sosial beskyttelse (ibid). Opportunity som er den andre faktoren som trekkes frem betyr at det i et standard arbeidsforhold bør være en plattform for å investere i videre trening og karriere, ved en atypisk tilknytningsform vil man derimot være ekskludert fra et standard arbeidsforhold og derav også ha dårlig opplæring og få karrieremuligheter (ibid). Det tredje trekket som trekkes frem er fair treatment, hvor det i et standard arbeidsforhold vil være et institusjonelt rammeverk for rettigheter og mulighet for å bli hørt på jobb. Ved en mer atypisk tilknytning er det derimot mulig at man blir ekskludert fra dette rammeverket som følge av kontraktsformen en har til virksomheten (ibid). Avslutningsvis trekker Rubery et al. (2018) frem at det vil med en ideell standard arbeidsrelasjon være en distanse mellom arbeid og fritid, i atypiske tilknytningsformer vil en derimot kunne være ekskludert fra standard arbeidsforhold som følge av ikke-arbeid forpliktelser. Noe som kommer av arbeidsgivers krav om at arbeidstaker er fleksibel (ibid).

<b>SOFL</b>	<b>SER</b>	<b>Precarious work gaps</b>
Security	Adequate income during work and nonwork periods	Limited access to guaranteed wage income and social protection
Opportunity	Platform for investment in training and career	Exclusion from the SER due to nonstandard life course Poor training/career opportunities
Fair treatment	Institutional framework for rights and voice at work	Exclusion from institutional framework due to contract form/subcontracting
Life beyond work	Division between work and nonwork time	Exclusion from the SER due to nonwork commitments. Subject to employer flexibility demands.

Tabell 3: SOFL rammeverket (Rubery et al. 2018).

### 5.3 Bedriftens ønske om fleksibilitet

Rubery et al. (2018) sitt rammeverk viser hva som er idealet når det gjelder standard arbeidsforhold. Derimot så har bedrifter ulike motiv for å benytte seg av mer atypiske tilknytningsformer. Det som gjerne er hovedårsaken til at bedrifter benytter seg av disse tilknytningsformene kommer av et ønske om fleksibilitet (Atkinson, 1984). Økt differensiering av tilknytningsformer er ifølge Nesheim (2015) et viktig virkemiddel for å ivareta en fleksibel organisering av virksomheten. Ifølge Atkinson (1984) er en viktig årsak til at atypiske tilknytningsformer benyttes et økende ønske om fleksibilitet fra bedriftens side.

Ifølge Atkinson (1984) er det to ulike former for fleksibilitet: funksjonell- og numerisk fleksibilitet. Funksjonell fleksibilitet går ut på at man har muligheten til å få rett ansatt til rett oppgave (Nesheim, 2004). Måten dette skjer på er at den ansatte kan flyttes internt i virksomheten mellom forskjellige avdelinger og arbeidsoppgaven, slik at den best kvalifiserte for en arbeidsoppgave også blir den som utfører den.

Numerisk fleksibilitet derimot går ut på at arbeidsmengden endres med endringer i etterspørselen etter arbeidskraft (Nesheim, 2015). På denne måten vil bedriften kunne redusere antall ansatte i perioder preget av lav etterspørsel og usikre omgivelser. Atypiske tilknytningsformer spiller en viktig rolle her, da dette gjør det lettere for virksomheten å avslutte arbeidsforhold permanent eller midlertidig i lav konjunktur (ibid). Derimot er det ikke kun i perioder med lavere etterspørsel at numerisk fleksibilitet er aktuelt, det er også aktuelt i perioder med høyere etterspørsel enn vanlig da de fast ansatte har begrenset kapasitet og som følge av den økte arbeidsmengden blir disse supplert med ansatte med en løsere tilknytning til virksomheten (Atkinson, 1984).

Det finnes derimot enda ett motiv for å benytte seg av atypiske tilknytningsformer. Ifølge Nesheim (2015) er finansiell fleksibilitet nok et motiv for å bruke atypiske tilknytningsformer i virksomheten. I dette ligger det at bedriften har mulighet for å redusere antall ansatte etter behov og dermed kutte kostnader i vanskelige tider (Lepak & Snell, 1999).

En av hovedårsakene til at bedrifter benytter seg av atypiske tilknytningsformer er svingninger i etterspørsel. Dette gjør at en typisk vil se atypiske tilknytningsformer hos virksomheter som har varierende tilgang på prosjekter, er i oppstartsfasen, har sesongsvingninger eller av andre grunner har usikkerhet knyttet til etterspørselen (Ashford, 2007; Nesheim, 2015).

## 6.0 Diskusjon og funn

Etter en nøye gjennomgang av de 18 artiklene i denne litteraturstudien avdekket i hovedsak åtte begreper som benyttes for å beskrive arbeid i plattformøkonomien, i tillegg så er det også en rekke underkategorier av de ulike begrepene. Disse begrepene har blitt avdekket gjennom en systematisk litteraturstudie. I første omgang ble et litteratursøk gjennomført, deretter ble publikasjoner valgt basert på overskrift og tema. Deretter var det en fulltekst gjennomgang av de resterende artiklene for å sjekke for relevans mot studiens problemstilling. For å avdekke begrepene ble det gjennomført en ny fulltekst gjennomgang, men denne gang kun av de utvalgte 18 artiklene. I denne gjennomgangen ble det undersøkt hvilke begreper de ulike forfatterne benyttet for å beskrive arbeid i plattformøkonomien. I tillegg til å undersøke hvilke begreper som ble benyttet, undersøkte jeg også hvilke egenskaper eller dimensjoner de ulike forfatterne trakk fram med de ulike begrepene. De åtte begrepene som ble identifisert under litteraturgjennomgangen var følgende:

- Crowdfunding
- Work on demand via app
- eLancing
- Gig work
- Independent contracting
- Crowdsourcing
- Mobile labour
- Online labour

I det følgende kapittelet vil jeg gå gjennom de ulike begrepene og se på hvilke trekk sentrale trekk de inneholder og diskutere hva forskjellene mellom dem er. Jeg vil også diskutere



hvordan tilknytningsformer i plattformøkonomien skiller seg fra mer tradisjonelle tilknytningsformer.

## 6.1 Crowdwork

Crowdwork eller crowdworking er kanskje et av de begrepene som benyttes mest i litteraturen når det gjelder arbeid i plattformøkonomien. Ifølge Szpir (2002) stammer begrepet crowdworking fra clickworking som først ble omtalt i 2000 når NASA var ute etter en måte å identifisere og kategorisere krater på Mars. Etersom at dette arbeidet ikke krevde noen vitenskapelig bakgrunn spurte NASA om hjelp til utførelsen av befolkningen. Selv om dette arbeidet ikke var betalt regnes dette som grunnsteinen for fremtidens crowdworking (Jäger et al., 2019). Crowsourcing brukes når en større gruppe mennesker (a crowd) jobber for å løse et problem, levere data eller bidra mot et felles mål (Howe 2006; Brabham 2008; Doan et al. 2011). Om personene som utfører dette arbeidet får finansiell kompensasjon vil det regnes som crowdworking (Durward et al. 2016; Blohm et al. 2013). Denne fremstillingen av crowdworking som Jäger et al. (2019) legger frem tilsier altså at crowdwork handler om at det må være en større gruppe mennesker som jobber for å løse et problem, levere data eller jobbe mot et felles mål samt at de får betalt for utførelsen. Dette er derimot en litt upresis fremstilling av begrepet da vanlig arbeid i en større organisasjon også inneholder en større gruppe mennesker som jobber mot et felles mål og får finansiell kompensasjon for arbeidet. Aloisi (2016) derimot beskriver crowdwork som arbeid som er gjennomført i sin helhet på virtuelle plattformer og kan mulig involvere mennesker fra hvor som helst i verden. Dette er også slik begrepet crowdwork benyttes i artikkelen til De Stefano (2016) hvor det beskrives som arbeidsaktiviteter som innebærer å fullføre en rekke oppgaver gjennom digitale plattformer (Bergvall-Kåreborn & Howcroft, 2014; Cherry, 2011; Eurofound, 2015; Felstiner, 2011; Howe, 2006). Måten crowdwork omtales på i både Aloisi (2016) og De Stefano (2016) så er plattformen eller appen helt sentral da arbeidet utføres digitalt. Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) legger frem noen typiske karakteristikk ved crowdwork i sin artikkel. Disse karakteristikkene skiller seg derimot fra Aloisi (2016) og De Stefano (2016) da Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) omtaler crowdwork som en markeds plass hvor det blir meklet om både fysiske og digitale tjenester og oppgaver. Både Aloisi (2016) og De Stefano (2016) utelukker fysisk arbeid når de omtaler crowdwork, mens dette inkluderes som en del av crowdwork slik Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) omtaler det. Aloisi (2016)

og De Stefano (2016) benytter begrepet work on demand via app når de omtaler arbeid som krever fysisk tilstedeværelse som blir muliggjort av en app eller digital plattform.

Hovedforskjellen på en crowdwork arbeidsstyrke sammenlignet med en tradisjonell knytter seg i stor grad opp mot fleksibilitet, skalerbarhet, tilgang til et bredt spekter av ferdigheter og erfaringer til lav kostnad og mangel på reguleringer (Bergvall-Kåreborn & Howcroft, 2019). Denne arbeidsstyrken er attraktiv for bedrifter da dette gjør at de har tilgang til en arbeidsstyrke som lett kan ekspanderes, samt at de kan ansettes «on demand» for å løse en spesifikk oppgave (ibid). Som nevnt tidligere er en av hovedårsakene til at bedrifter velger å benytte seg av atypiske tilknytningsformer at det er usikkerhet knyttet til etterspørselen til bedriftens produkter og tjenester (Ashford, 2007; Nesheim, 2015). Når en derimot kan ansette personer «on demand» vil bedriften kunne tilpasse ansettelse basert på etterspørselen. I perioder med høy etterspørsel kan bedriften ansette flere personer for å håndtere den økte etterspørselen.

En sentral del av «crowdwork bevegelsen» ifølge Aloisi (2016) er plattformen eller appene som benyttes. Plattformbedriftene eller appeieren hevder at de kun har rolle som et mellomledd og tilbyr den ansatte et helt annet nivå av fleksibilitet enn det en tradisjonell arbeidsgiver har mulighet for (ibid). Plattformen er også en av fem hovedtrekk ved crowdwork som trekkes frem av Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019). Den første av de som er plattformen er da en digital prosess som muliggjør interaksjonen mellom eksterne produsenter og konsumenter (ibid). Plattformen legger dermed til rette for interaksjonen mellom to parter og kan sies å ha en ledende rolle ettersom at den muliggjør at eksterne parter kan utvikle og levere innhold (ibid). Det at plattformen eller appen er involvert i relasjonen mellom de to partene gjør at det i crowdwork skapes en trepartsrelasjon med en etterspørter, tilbyder og plattform som de tre partene. Dette skiller seg ut fra mer tradisjonelle tilknytningsformer da disse i hovedsak er i topartsrelasjoner.

### 6.1.1 Typologi av crowdwork

Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) skaper i sin artikkel en typologi over ulike typer av crowdwork med den hensikt å redusere antall alternativer og plassere de typene som deler viktige attributter sammen. Forfatterne tar utgangspunkt i to egenskaper i sin typologi: I hvilken grad arbeidet er betalt og hvem som er initiativtaker til arbeidet. I typologien identifiserer Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) fire ulike typer av crowdwork. Tabell 4 oppsummerer typologien til Bergvall-Kåreborn og Howcroft. Som en kan se av tabellen skilles det mellom fire ulike typer basert på de to egenskapene om type av godtgjørelse og initiativtaker til arbeidet. Her kan det da enten være betalt arbeid eller ubetalt eller spekulativt arbeid. Initiativtaker til arbeidet er enten arbeideren selv eller arbeidsgiver (etterspørter).

		<i>Type of remuneration</i>	
		<i>Paid work</i>	<i>Non-paid or speculative work</i>
<i>Initiating actor</i>	<i>Requester-initiated</i>	<i>Type A</i> Online task crowdwork	<i>Type B</i> 'Playbour' crowdwork
	<i>Worker-initiated</i>	<i>Type C</i> Asset-based services	<i>Type D</i> Profession-based freelance crowdwork

Tabell 4: Oversikt over de ulike typene av crowdwork plattformer (Bergvall-Kåreborn & Howcroft, 2019).

Den første typen crowdwork som identifiseres av Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) er online task crowdwork. Noe av det sentrale med denne typen av crowdwork er at dette er betalt arbeid (noen ganger begrenset til om etterspørter er tilfreds) og den som initierer til arbeidet er arbeidsgiveren (Bergvall-Kåreborn & Howcroft, 2019). Ifølge Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) er denne typen av crowdwork nært relatert til konseptet «computer control» som presenteres av Elliot og Long (2016). Dette i form av at relasjonen mellom arbeidstaker og leder er erstattet av oppgavekontroll på mikronivå, noe som både er mer presist samt upersonlig. Videre er denne kategorien av crowdwork bestående av i all hovedsak mikrooppgaver, men det finnes noen unntak hvor arbeidsoppgavene krever høyere kompetanse som for eksempel UpWork og Fiverr (Bergvall-Kåreborn & Howcroft, 2019). Denne typen crowdwork har mye av de samme karakteristikkene som slik crowdwork omtales blant annet av De Stefano (2016) da han også nevner at arbeidsoppgavene ofte er enklere mikrooppgaver.

Playbour crowdwork er den andre typen som nevnes av Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) og her er betaling spekulativt eller ubetalt. Initiativtakeren er her også hos arbeidsgiver eller etterspørre. Denne typen av crowdwork blir ikke ansett å være en erstatning for vanlig arbeid da inntekspotensialet er så lavt, derimot så er det muligheter for finansielle belønninger for de mest talentfulle (ibid). Målet med denne typen av crowdwork er å tiltrekke seg høyt kompetente individer for å delta for å utnytte deres kreative potensial til å skape profitt (Fuchs, 2014; Howe, 2006). En bransje hvor denne typen av crowdwork er begynt å bli fremtredende er programvareutvikling (LaToza & van der Hoek, 2016; Stol & Fitzgerald, 2014). Ettersom at det er samme part som initierer både online task crowdwork og playbour så er forskjellen mellom dem i hovedsak at førstnevnte er betalt (så lenge etterspørre er fornøyd med arbeidet) mens playbour crowdwork fungerer mer som en konkurranse og vil for de fleste være ubetalt med mindre de vinner.

Den neste typen som nevnes innenfor crowdwork typologien til Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) er asset-based services. Denne typen er lik online task crowdwork i form av at den er betalt (så lenge etterspørre er fornøyd med arbeidet), men annerledes i form av at det er arbeideren selv som tar initiativ til å arbeide (ibid). Asset-based services er en kategori av crowdwork som baserer seg på transaksjoner som foregår i den virkelige verden (ikke online). Denne typen av arbeid er tett knyttet til forestillingen man har av delingsøkonomien ifølge Slee (2015). Når det gjelder denne typen av crowdwork så blir aktivitetene administrert digitalt, men gjennomføres offline og avhenger av eiendelene til arbeiderne (for eksempel biler, sykler, gjesterom) (Bergvall-Kåreborn & Howcroft, 2019). Det at arbeidet gjennomføres offline gjør også at det er visse geografiske begrensninger ettersom at arbeideren må fysisk være til stede (ibid). Denne typen av crowdwork er også preget av algoritmisk regulering, som vil si at tradisjonell beskyttelse av forbrukeren er erstattet av online vurderinger (ibid). Ettersom at vurderingene som blir gjort kommer fra kundene har dette ført til spørsmål knyttet til om hvor objektiv man klarer å være, spesielt med tanke på at negative vurderinger fungerer som et disiplinært instrument (ibid). Asset-based services er også den typen som passer best overens med det både Aloisi (2016) og De Stefano (2016) omtaler som work on demand via app. Work on demand via app er en form for arbeid hvor det utføres tradisjonelle arbeidsoppgaver, men de er muliggjort av en app (De Stefano, 2016). Det er dermed en del likheter mellom denne kategorien som Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) presenterer og

work on demand via app som Aloisi (2016) og De Stefano (2016) omtaler det som. Begge disse begrepene omhandler arbeid som er avhengig av fysisk tilstedeværelse fra den som utfører arbeidet, i tillegg til at det er en app eller plattform som bidrar til administrasjon og regulering av arbeidet. Dette kan for eksempel skje gjennom algoritmisk regulering i form av at kunder som benytter seg av arbeiderne kan gi vurderinger av arbeideren. Disse vurderingene blir så brukt til å avgjøre i hvilken grad arbeideren skal få lønn for oppdraget eller hvilken tilgang arbeideren får til fremtidige jobber.

Profession-based freelance crowdwork er den siste typen av crowdwork som identifiseres av Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019). Denne typen av crowdwork kjennetegnes av at betalingen ikke skjer i forkant av arbeidet og at initiativtakeren er arbeidstakeren (ibid). Arbeidet i denne typen av crowdwork krever ofte både høy profesjonell kunnskap og kompetanse, et eksempel på dette er Apple og Google sine plattformer for utvikling av mobil apper (Bergvall-Kåreborn & Howcroft, 2013). Dette er også den av de fire typene identifisert av Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) som er nærmest selvstendig næringsdrivende i tradisjonell form. Når det gjelder betaling innenfor denne formen av crowdwork så skjer dette når produktet eller tjenesten blir solgt, dermed tjener ikke arbeideren noe før jobben er ferdig utført (ibid).

### 6.1.2 Varianter av crowdwork

Jäger et al. (2019) på sin side velger å skille mellom ulike varianter av crowdwork. Ifølge Jäger et al. (2019) er hovedforskjellen mellom de ulike crowdworking plattformene seleksjonsprosessen, altså hvordan det avgjøres hvem som får utføre jobben. Jäger et al. (2019) ser i likhet med Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) på to ulike egenskaper, men i denne publikasjonen er det hvem som avgjør prisen på arbeidet og kvalitet på arbeideren som benyttes for å skille mellom dem. Dette ender i fire ulike kategorier som vises under i tabell 5. Når det gjelder egenskapen kvalitet så kan denne enten være relevant eller ikke relevant. Det som ligger i dette, er om kvalifikasjonene til arbeideren har noe å si i vurdering av hvem som får oppdraget. Den andre egenskapen tar for seg hvem som avgjør betalingen og alternativene her er enten at det er arbeideren som selv bestemmer det eller arbeidsgiveren.

**Table 1** Matrix giving an overview of the considered variants of crowdworking

	Quality is irrelevant	Quality is relevant
Payment set by worker	“Cheapest Offer”	“Quality Requirement”
Payment not set by worker	“First Offer”	“Best Quality”

Tabell 5: Varianter av crowdwork (Jäger et al. 2019).

Den første varianten som kalles for cheapest offer fungerer ifølge Jäger et al. (2019) som en auksjon hvor arbeidsgiveren legger ut nødvendig informasjon om oppgaven også kan crowdworkers by på jobben. Den av crowdworkerne som har den laveste prisen for å utføre jobben er den som får oppdraget (ibid). En av de mest populære plattformene som benytter seg av denne metoden er freelancer.com (ibid).

Den andre varianten som Jäger et al. (2019) presenterer er quality requirement, som er ganske lik auksjonen i den første varianten, men en viktig forskjell mellom de to er at det nå stilles et minimumskrav når det gjelder kvalifikasjoner. Det er en rekke måter arbeiderne kan vise sine kvalifikasjoner, for eksempel kan deres suksessrate på plattformen være et bevis på at de er kvalifisert eller hvor lang erfaring de har på plattformen (ibid). Enkelte plattformer tar også betalt for å holde eksamener for arbeiderne sine slik at de kan vise sine kvalifikasjoner (ibid).

Jäger et al. (2019) sin tredje variant av crowdwork er first offer. Ved denne varianten av crowdwork legger arbeidsgiveren ut en jobb, spesifiserer oppgavene og hvilken betaling som tilbys (ibid). Den første arbeidstakeren som velger å ta oppdraget er også den som får begynne å jobbe med det, first offer varianten brukes blant annet av plattformen Amazon Mechanical Turk (ibid).

Den siste varianten Jäger et al. (2019) presenterer er best quality hvor fokuset er på kvalifikasjonene til arbeiderne. Her kan alle arbeidere velge å by på arbeidet som ligger ute og den personen som blir vurdert som best kvalifisert av de som byr er den som får oppdraget (ibid). I denne varianten er det også flere ulike måter arbeidstakerne kan bevise sine

kvalifikasjoner på blant annet kan det være tidligere prosjekter, anmeldelser eller vurderinger av tidligere jobber som viser hvor kvalifisert arbeidstakeren er (ibid).

De ulike variantene av crowdwork som identifiseres av Jäger et al. (2019) kan oppsummeres i tabell 5. Forskjellen på variantene til Jäger et al. (2019) og Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) sin typologi, er at de setter søkelys på forskjellige egenskaper ved arbeidet. Hvor Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) velger å se på om arbeidet er betalt eller ikke, så ser Jäger et al. (2019) på hvem det er som avgjør prisen på arbeidet. Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) vil med sin artikkel prøve å gjøre det lettere å få en oversikt over de ulike typene av crowdwork med å samle de som ligner på hverandre i en og samme type eller kategori og de to egenskapene som undersøkes er hvorvidt arbeidet er betalt og hvem som tar initiativ til arbeidet. Jäger et al. (2019) derimot ser på hvordan seleksjonsprosessen foregår hos de ulike crowdwork plattformene basert på de to egenskapene kvalitet på arbeiderne og hvem som avgjør prisen på arbeidet.

### 6.1.3 Typer av crowdwork

Duggan et al. (2019) tar på sin side og inndeler crowdwork i fire distinkte typer. «Cloud-based crowdwork som er den første typen er oppgaver som i sin helhet kan bli utført via internett (ibid). Om disse oppgavene ikke gis til en spesifikk person, men til en udefinert gruppe av mennesker via internett er det «crowdwork», om oppgavene igjen er delt inn i flere småoppgaver som de ulike personene får en liten kompensasjon for å løse er det «micro-tasking crowdwork». Derimot om oppgavene utføres samtidig av en større gruppe av individer og kun en av deltakernes arbeid som blir tatt i bruk, samt at denne ene arbeideren får betalt er det snakk om «contest-based crowdwork» (Schmidt, 2017).

Inndelingen til Duggan et al. (2019) kan i stor grad minne om typologien av Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019). Hverfall to av de fire typene som nevnes har flere likhetstrekk med typologien til Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019). Blant annet så er «micro-tasking crowdwork» i stor grad det samme som det Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) omtaler som «online task crowdwork», det er i begge tilfeller snakk om micro oppgaver som utføres

av ulike arbeidere via internett. Typen «contest-based crowdwork» har også likhetstrekk med det som Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) omtaler som «playbour crowdwork» hvor det minner mer om en konkurranse enn arbeid og det er kun den som har det beste bidraget som får betalt.

#### 6.1.4 Crowdwork som tilknytningsform

I de tre foregående delkapitlene har jeg gått gjennom Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) sin typologi for crowdwork, Jäger et al. (2019) sine varianter av crowdwork og Duggan et al. (2019). Alle tre forfatterne omtaler crowdwork, men er det noen likheter mellom de ulike begrepene som benyttes?

Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) nevner blant annet plattformen som helt sentral del av crowdwork. Det at det er en plattform eller en app som mekler mellom partene er da ett av hovedtrekkene som trekkes frem i typologien til Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019). Dette er også et likhetstrekk man kan se når en ser på variantene til Jäger et al. (2019). Plattformen er også her en helt sentral del av relasjonen og den legger ifølge Jäger et al. (2019) til rette for at de som vil være en del av crowdwork (tilbydere) kan møte de som har arbeid eller prosjekter de ønsker å få utført, og som er villig til å betale for det (etterspørre). Duggan et al. (2019) trekker også frem plattformen som en helt sentral del av alt arbeid i plattformøkonomien, også crowdwork. Ifølge Duggan et al. (2019) er tilstedeværelsen av et mellomledd i form av en digital plattform organisasjon, det karakteristiske trekket med plattformarbeid som skiller det fra andre betingede tilknytningsformer.

Et annet av hovedtrekkene som gjelder generelt for crowdwork er også knyttet til ansettelseskontrakten ifølge Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019). Da majoriteten av crowdwork plattformer klassifiserer sine eksterne bidragsytere (tilbydere av arbeidskraft) som «selvstendig næringsdrivende» (Berg, 2016). Kontrakten i ansettelsesforholdet er ikke noe verken Jäger et al. (2019) eller Duggan et al. (2019) går nærmere inn på i sine publikasjoner. Derimot virker kontrakter hvor tilbyderen av arbeidskraft har status som selvstendig næringsdrivende eller selvstendig oppdragstaker å være normen ifølge litteraturen på området



(Berg, 2016; Risak & Warter, 2015; Smith & Leberstein, 2015). Dermed virker det å være en kontrakt som gir arbeidstakeren (tilbyder) status som selvstendig næringsdrivende som er mest vanlig innenfor crowdwork, men det finnes nok likevel unntak.

## 6.2 Work on demand via app

«Work on demand via app» brukes blant annet av Aloisi (2016) og De Stefano (2016). De Stefano (2016) nevner at det er to ulike hovedkategorier av arbeid i «the gig economy» eller plattformøkonomien. De to kategoriene som nevnes er crowdwork og work on demand via app. Sistnevnte er en type arbeid hvor det er tradisjonelle arbeidsoppgaver som utføres, men det gjøres via en app som er eid av et firma som dermed kontrollerer og styrer arbeidsstyrken (Aloisi, 2015; Dagnino, 2015; Greenhouse, 2015; Rogers, 2015). Dette er slik work on demand via app beskrives i artikkelen til De Stefano (2016). Aloisi (2016) skiller også mellom to begreper i sin artikkel og det er også crowdwork og work on demand via app. I likhet med De Stefano (2016) trekker Aloisi frem at hovedforskjellen mellom de to er hvordan du fullfører oppgaven. Work on demand via apper ifølge Aloisi (2016) arbeid som blir utført i den virkelige verden og dermed begrenset til lokalt arbeid, appen eller plattformen benyttes i all hovedsak for selektering/ansettelsesprosessen. Likheten mellom crowdwork og work on demand via app er i første omgang at det er teknologi som muliggjør begge typene av arbeid samt likhet i forretningsmodellen (Aloisi, 2016).

Til tross for at det er visse forskjeller mellom crowdwork og work on demand via app er det enkelte som argumenterer for å behandle dem som et konsept (De Stefano, 2016). Da verken crowdwork eller work on demand via app er homogene konsepter i seg selv (ibid). For eksempel så vil de forskjellige crowdwork plattformene benytte seg av ulike metoder for å bedømme arbeidet som er blitt gjort og for betaling (Eurofound, 2015). Dette er blant annet noe som Jäger et al. (2019) var innom i sin artikkel knyttet til hvordan plattformer selekterte for hvem som skulle få jobben (se tabell 5). Variasjonen i crowdwork plattformene kan også vises i arbeidet til Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) som går inn på forskjellene i hvem som initierer arbeidet og hvordan betalingen for arbeidet foregår.

Det er ikke kun crowdwork som ikke er et homogent konsept, dette gjelder også for work on demand via app. Hvor den mest relevante distinksjonen kan gjøres mellom apper som imøtekommer tilbud og etterspørsel med ulike aktiviteter som renhold, utføring av ærend og reparasjoner i hjemmet og andre apper som tilbyr mer spesialiserte tjenester som transport eller ulike former av kontorarbeid som konsulentarbeid eller juridiske tjenester (Aloisi, 2015). Til tross for ulikhetene mellom crowdwork og work on demand via app er det noen like egenskaper. Begge disse typene av arbeid er muliggjort av IT teknologi og bruker internett for å imøtekomme etterspørselen etter arbeid og tjenester i en utrolig hastighet (De Stefano, 2016). Alsos et al. (2017) mener derimot at distinksjonen mellom crowdwork og work on demand via app er uklar, ettersom at det i begge tilfeller er snakk om arbeid levert etter etterspørsel og at begge er avhengig av en crowd for arbeidskraft.

### 6.3 eLancing

Internett freelancing eller eLancing er et begrep som presenteres av Aguinis & Lawal (2013) for å beskrive arbeid innenfor plattformøkonomien. Arbeidsmiljøet i eLancing kalles en markeds plass og er en nettside hvor individer som er interessert i å bli ansatt og arbeidsgivere som ser etter individer til å utføre en viss type arbeid møtes (Aguinis & Lawal, 2013). Det at markeds plassen er en nettside gjør at arbeidere fra hvor som helst i verden kan møte en arbeidsgiver som også kan befinne seg hvor som helst (ibid). Eksempler på slike markeds plasser er ifølge Aguinis og Lawal (2013) eLance.com, freeLancer.com, guru.com, Amazon Mechanical Turk, oDesk (nå upwork) og microworkers.com. De ulike eLancing markeds plassene oppsummeres av Aguinis og Lawal (2013) i tabell 6 under. Tabellen viser sidens navn, markeds plass kategori, hvilket år den ble grunnlagt, vurderingssystem, sertifiseringssystem, kompensasjon og sign up security.

Summary description of illustrative eLancing marketplaces.

Site name	Marketplace category	Year founded	Rating system	Certification system	Compensation modality	Sign up security?
eLance.com	Business function	1998	Ranking algorithm	Justifacts/testing	Checking to escrow/PayPal	None
FreeLancer.com	Business function	2002	Feedback	Exams	Checking/PayPal	None
Guru.com	Business function	1998	Patent-pending algorithm	Skills test center	Checking/PayPal	None
oDesk.com	Information technology	2004	Workplace/Feedback	Skills testing	PayPal/checking	None
Rentacoder.com	Information technology	2001	Coder Rating Scale	ExpertRating certification	escrow account/PayPal	None
Amazon Mechanical Turk (mturk.com)	Microtasks	2005	Double check	Qualifications	Amazon Payments	None
Microworkers.com	Microtasks	2009	N/A	N/A	Checking/PayPal	None
e-rewards.com	Survey	1998	N/A	Pre-screening	Redeem for prizes through a number of participating sites	Invite only

Note. Rating system: the specific system or method used by the marketplace to compare elancers to one another. Certification system: the specific system or method that the marketplace uses to verify credential information provided by elancers. Compensation modality: the reward system used by the marketplace to provide currency to the elancers for their services. Sign up security: the systems that the marketplaces have in place to filter users that are allowed bid on projects/tasks.

Tabell 6: Oversikt over ulike eLancing markedsplasser (Aguinis &amp; Lawal, 2013).

Denne beskrivelsen av eLancing minner i stor grad om hvordan crowdwork blir beskrevet. I crowdwork er det også slik at arbeiderne kan komme fra hvor som helst i verden, da arbeidet ikke krever fysisk tilstedeværelse (Aloisi, 2016; De Stefano, 2016). Det er også slik at arbeidstakere og arbeidsgivere kobles sammen gjennom en «markedsplass» i form av en digital plattform eller en app. Dermed kan det være vanskelig å se noen reell forskjell mellom eLancing og crowdwork.

Aguinis og Lawal (2013) fortsetter sin artikkel med å beskrive hvordan eLancing er forskjellig fra andre tilknytningsformer og da med søkelys på atypiske tilknytningsformer og andre organisasjonsformer. De ulike tilknytningsformene og organisasjonsformene som trekkes frem av Aguinis og Lawal (2013) er outsourcing, offshoring, midlertidig ansettelse, teleworking og independent contracting. Her er det spesielt independent contracting som er interessant å se nærmere på og hvordan Aguinis og Lawal (2013) argumenterer for at eLancing er forskjellig fra. Independent contracting er ett av begrepene som brukes for å beskrive arbeid i plattformøkonomien av Kuhn og Maleki (2017). Independent contractors blir definert som selvstendige næringsdrivende individer som selger sine tjenester til en kundeorganisasjon i en fast periode eller på prosjektbasis (Gallagher, 2002). Dette kan i stor grad minne om arbeidsrelasjonen som er til stede ved eLancing, men ifølge Aguinis og Lawal (2013) er det en sentral forskjell mellom dem. Ved eLancing er det ikke en topartsrelasjon mellom den selvstendige næringsdrivende og kundeorganisasjonen, men en trepartsrelasjon hvor tredjeparten er markedsplassen (ibid). Markedsplassen har en viktig rolle i relasjonen da

det er markedsplassen som matcher arbeidstaker og arbeidsgiver, delegerer arbeid, vurderer prestasjoner og fordeler belønning (ibid).

Markedsplassen er ifølge Aguinis og Lawal (2013) utformet på en slik måte at den legger til rette for både arbeidsgivere og arbeidstakere. For at en markedsplass skal lykkes må den dermed kunne legge til rette for både de som ønsker å finne arbeidstakere og de som ønsker å finne arbeidsgivere (ibid). Aguinis og Lawal (2013) skiller mellom fire ulike typer av markedsplasser:

1. Microtask
2. Survey
3. Business function
4. Information technology

Microtask markedsplass er en markedsplass hvor oppgavene som tilbys er små og forholdsvis enkle oppgaver. Ifølge Aguinis og Lawal (2013) ble denne typen av markedsplass skapt av Amazon i 2004 da de lanserte Amazon Mechanical Turk. Oppgavene på slike markedsplasser kalles human intelligence tasks (HITs) og er enkle å utføre, men krever menneskelig intelligens og kan derfor ikke automatiseres (ibid). På en microtask markedsplass kan arbeiderne som skal utføre HITs være fra hvor som helst i verden (ibid). Beskrivelsen som gis av microtask markedsplassen minner i stor grad om den som gis av både Aloisi (2016) og De Stefano (2016) når de beskriver crowdwork eller Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) sin beskrivelse av online task work. Uansett hvilket av disse begrepene som brukes virker det i alle tilfellene å være snakk om enklere arbeidsoppgaver som kan utføres av arbeidere hvor som helst i verden og det er muliggjort av IT teknologi gjennom en digital plattform eller app. Det kan dermed virke som om både crowdwork, online task work og microtask markedsplassen alle er preget av de samme egenskapene.

Den neste markedsplassen som nevnes av Aguinis og Lawal (2013) er undersøkelsesmarkedsplass eller survey marketplace. Denne typen markedsplass er vokst frem som følge av at tradisjonelle markedsundersøkelser er blitt flyttet over til digitale plattformer (ibid). Betaling på denne markedsplassen foregår i all hovedsak gjennom en

digital valuta som kan brukes på gavekort, abonnemeter på ulike magasiner, fly poeng eller lignende belønninger (ibid). Slik survey marketplace beskrives av Aguinis og Lawal (2013) virker det dermed som at det er visse likheter mellom microtask markedsplassen og survey marketplace, i form av at begge gjennomføres via internett og kan benytte seg av arbeidere uavhengig av geografisk lokasjon. Derimot så virker det som at forskjellen mellom dem er at survey marketplace i all hovedsak er begrenset til å omfatte diverse markedsundersøkelser.

Business function marketplace er den neste varianten som trekkes frem av Aguinis og Lawal (2013). Denne typen av markedsplasser er den største av markedsplassene og det tilbys en rekke ulike typer jobber (ibid). På denne typen av markedsplasser varierer nivået på mulige arbeidstakere fra nybegynner til profesjonelt (ibid). En viktig funksjon ved slike markedsplasser er en transparent tilbakemeldingsprosess, dermed er både tidligere erfaringer og tjenestehistorikk publisert (ibid). På markedsplassene som faller innenfor denne kategorien er det dermed viktig at det er mulig å se hvilken kvalitet det er på mulige arbeidstakere, slik at risikoen for å ansette noen som ikke er kvalifisert blir minimert (ibid). Aguinis og Lawal (2013) nevner ikke spesifikt hvilke typer oppgaver som er tilgjengelig på markedsplassen, bortsett fra at det er stor variasjon mellom hvilke typer arbeid som er tilgjengelig. Dette kan gjøre det vanskelig å sammenlikne business function marketplace med andre begreper som brukes for å beskrive arbeid i plattformøkonomien. Det som derimot er sentralt, er kvaliteten på arbeidet og det kan dermed minne om best quality og quality requirement som ble presentert av Jäger et al. (2019). Derimot så går ikke Aguinis og Lawal (2013) nærmere inn på hvilke kriterier som brukes på disse markedsplassene når arbeidstakere og arbeidsgivere velger hverandre, det nevnes kun at det er viktig med åpenhet knyttet til tidligere prosjekter og tidligere erfaring så det tilrettelegges for et godt valg.

Den siste markedsplassen til Aguinis og Lawal (2013) omtales som information technology. Denne markedsplassen utviklet seg som følge av mangelen på høyt kompetente IT arbeidere og kan nærmest sees på som en undertype av business function markedsplassen (ibid). Hensikten med disse markedsplassene er å koble arbeidsgivere med kodere og programmerere, og i de fleste tilfeller for mer kortsiktige prosjekter (ibid). Denne markedsplassen har dermed likhetstrekk med business function bare at den er rettet mot IT bransjen.

## 6.4 Gig work

Ifølge Huws et al. (2016) er «the gig economy» bestående både av arbeid som er administrert gjennom plattformer, men utføres lokalt og arbeid som både administreres og utføres gjennom plattformer. Wood et al. (2018) skiller altså mellom «local gig work» og «remote gig work». «Local gig work» inkluderer arbeid som ulike leveranseoppdrag (for eksempel levering av mat), transport og annet fysisk arbeid (ibid). «Remote gig work» på sin side handler om fjernforsyning av en rekke ulike oppgaver som for eksempel dataregistrering eller programvareutvikling. Dette arbeidet vil gjennomføres gjennom plattformer som for eksempel Amazon Mechanical Turk, Fiverr, Freelancer.com og Upwork (ibid). Ulike yrkesretninger og eksempler på tilgjengelige prosjekter fra «remote gig work» vises i tabell 7 under.

Occupation class	Examples of projects
Professional services	Accounting Consulting Financial planning Human resources Legal services Project management
Clerical and data entry	Customer service Data entry Tech support Transcription Virtual assistant Web research
Creative and multimedia	Animation Architecture Audio Logo design Photography Presentations Video acting Video production
Sales and marketing support	Ad posting Lead generation Search engine optimization Telemarketing
Software development and technology	Data science Game development Mobile development QA and testing Server maintenance Software development Web development Web scraping
Writing and translation	Academic writing Article writing Copywriting Creative writing Technical writing Translation

Tabell 7: Online gig work (Kässi & Lahdonvitra, 2016).

Beskrivelsen som gis av «local gig work» og «remote gig work» minner igjen om skillet som blir brukt i flere artikler mellom crowdwork og work on demand via app. Hvor det skilles mellom en type av arbeid som utføres digitalt og en type som blir administrert av en plattform eller app, men må gjennomføres lokalt. Dette virker dermed som et vanlig skille uansett hvilket begrep som brukes i litteraturen, at det skilles mellom arbeid som gjøres digitalt og arbeid som krever fysisk tilstedeværelse.

Hensikten med artikkelen til Wood et al. (2018) er derimot å undersøke jobbkvaliteten i «remote gig work». Ifølge Wood et al. (2018) er «algorithmic management» eller algoritmisk styring en sentral del av «remote gig work». Ett av funnene i studien til Wood et al. (2018) var at algoritmisk styring gjennom plattform-basert vurdering og rangeringssystemer legger til rette for høy autonomi, oppgave- variasjon og kompleksitet., i tillegg til mulig romlig og tidsmessig fleksibilitet. Derimot så gjør også den algoritmiske styringen at de fleste arbeidere har få andre muligheter enn å jobbe hjemmefra noe som kan føre til mangel på sosial kontakt og en følelse av sosial isolasjon (ibid). Denne algoritmiske styringen er også noe som nevnes av Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) i crowdwork typen asset-based services. Forskjellen her er derimot at «remote gig work» vil utføres i sin helhet digitalt, mens asset-based services krever fysisk tilstedeværelse. Likevel benytter de seg av samme kontrollmekanismer noe som har sine fordeler og ulemper ifølge Wood et al. (2018).

#### 6.4.1 Trekk ved gig work

Ifølge Farrell & Grieg (2016) kan det skilles mellom to brede kategorier av matching plattformer i gig work. Disse kategoriene er de plattformene som legger til rette for utveksling av eiendeler (Airbnb, nabobil og lignende) eller plattformer som legger til rette for arbeid og produksjon (Stanford, 2017). Disse plattformene er blitt vanlig i flere sektorer som for eksempel transport, varelevering, strøjobber, diverse oppgaver og mange andre former for digitalt arbeid (som programmering, skriving, oversetting eller design) (ibid). Stanford (2017) trekker videre frem fem organisatoriske trekk ved produktivt arbeid som gjennomføres via en digital plattform som legger til rette for arbeid eller produksjon:

1. Arbeidet er gjennomført på en etterspørselsbasert basis. Arbeidere jobber bare når deres tjenester er umiddelbart ønsket, og det er ingen garanti for et varig engasjement.
2. Arbeidet blir kompensert på en stykke-arbeid-basis. Arbeidere blir betalt basert på oppgaver gjennomført eller hver enhet av output, ikke for tid brukt.
3. Produsenter (arbeidere) må stille med sitt eget kapitalutstyr. Dette er typisk stedet arbeidet blir utført (i hjemmet, bil eller lignende), i tillegg til verktøy og utstyr som brukes i produksjonen. Ettersom at individuelle arbeideres finansielle kapasitet er begrenset, er også kapitalkravet til plattform arbeid (i hvert fall kapital brukt direkte av

arbeiderne) typisk relativt lite (selv om disse eiendelene kan være viktig i livet til arbeiderne som må kjøpe og opprettholde dem).

4. Enheten som organiserer arbeidet, er forskjellig fra sluttbrukeren eller den endelige konsumenten av outputen, dette antyder et triangulært forhold mellom produsent (arbeider), sluttbruker og mellomledd.
5. En eller annen form for digital formidling brukes for å igangsette arbeidet, føre tilsyn med det, levere det til sluttkunden og legge til rette for betaling.

Karakteristikkene som identifiseres av Stanford (2017) fremkommer også av Stewart og Stanford (2017) sin artikkel. Ifølge Stewart og Stanford (2017) vil disse karakteristikkene eller trekkene ved gig work være til stede uansett hvilken type av arbeid det er snakk om. Altså vil disse karakteristikkene mest sannsynlig være til stede uansett om det er snakk om leveranse av mat med sykkel eller mer komplekse arbeidsoppgaver (ibid).

Karakteristikkene som presenteres av Stanford (2017) tyder dermed på at det er visse likhetstrekk mellom arbeid i plattformøkonomien, uansett hvilken form arbeidet tar eller hvilket begrep som brukes for å beskrive det.

Flere av karakteristikkene til Stanford (2017) går derimot imot idealet av et standard arbeidsforhold som fremstilles av Rubery et al. (2018). Det første trekket med plattformarbeid som Stanford (2017) identifiserer er nemlig at arbeidet kun gjennomføres basert på etterspørsel. Dette går dermed imot det første trekket ved en ideell standard arbeidsrelasjon ifølge Rubery et al (2018) som er tilstrekkelig inntjening både i arbeidstid og utenfor den. Om arbeidet kun utføres på en etterspørselsbasert basis vil det ikke være noe inntektsgaranti for arbeiderne, så i perioder uten arbeid vil man heller ikke tjene noe.

#### 6.4.2 Underkategorier av gig work

Duggan et al. (2019) velger å kategorisere gig work i tre distinkte underkategorier: Crowdwork, capital platform work og app-work.



## **Crowdwork**

Crowdwork deles videre inn i fire distinkte typer av Duggan et al. (2019). Denne inndelingen blir gjennomgått i delkapittel 5.1.3 typer av crowdwork.

## **Capital platform work**

Capital platform work er en av variantene av gig work ifølge Duggan et al. (2019). Ved denne typen av arbeid er det individer som bruker digitale plattformer til å selge varer peer-to-peer eller leie eiendeler fra hverandre (ibid). Rollen til den digitale plattformen er her å koble sammen kunder med en form for kapital som er eid av et individ (for eksempel en bil eller leilighet) (ibid). Capital platform work benytter seg av ubenyttede ressurser for å skape økonomisk gevinst (Schmidt, 2017). Arbeiderne innenfor capital platform work blir gjerne omtalt som micro-entreprenører og arbeiderne likner gjerne mer på mindre virksomheter enn ansatte (Vandaele, 2018; Zervas, Prosperio, & Byers, 2017).

Capital platform work kan dermed minne mer om en form for utleie eller salg av eiendeler, mer enn arbeid. Det gjøres derimot gjennom en digital plattform, og hensikten er å benytte ubenyttede ressurser for å skape økonomisk gevinst (Schmidt, 2017). Eksempler på capital platform work kan være airbnb eller nabobil.

## **App-work**

App-work er tjenesteleveranse som bruker en digital plattform eller app og bruker arbeidstakere for å gjennomføre tjenestene lokalt (for eksempel transport eller levering av mat). Det er da kunden (den som blir transportert eller ønsker å få varer levert) som betaler for tjenesten, også beholder mellomledet (plattformen) en prosentandel av betalingen (De Stefano, 2016). Denne formen for arbeid tilbyr arbeiderne å utføre tradisjonelle arbeidsaktiviteter i sitt lokale marked og det er gjennomført gjennom en app, ledet av et mellomledd i form av en digital plattform organisasjon. Denne organisasjonen setter minimumskrav for kvaliteten av tjenester levert og styrer seleksjon og ledelse av individene som jobber via plattformen (Duggan et al. 2019).

Det Duggan et al. (2019) omtaler som app-work, mener derimot Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) er en distinkt type av crowdwork som de kaller for «asset-based services». Ifølge Duggan et al. (2019) er det som omtales som asset-based services en sammenslåing av capital platform work og app-work. Derimot er Duggan et al. (2019) ikke enig i denne begrepsbruken som brukes av Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019), ettersom at denne typen arbeid utføres av en arbeider, lokalt, på en bestemt lokasjon og til en bestemt tid og styres av en mellomleddsbedrift. Så er dette ifølge Duggan et al. (2019) forskjellig fra crowdwork ettersom at i app-work vil en algoritme identifisere og tilby arbeid til en person. Capital-platform work og crowdwork på sin side er det kunden eller etterspøreren som avgjør hvem som får arbeidet (ibid). Forskjellen mellom app-work og capital platform work og asset-based services er ifølge Duggan et al. (2019) at det i de to sistnevnte typene av arbeid er kunden som avgjør hvem som får jobben, mens i førstnevnte er det en algoritme som utfører seleksjonen. Hvem som utfører seleksjonen, er derimot ikke noe Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) tar stilling til i sin typologi av arbeid i plattformøkonomien. De to avgjørende faktorene her er hvem som tar initiativ til arbeidet og i hvilken grad arbeidet er betalt (ibid).

## 6.5 Independent contracting

I Kuhn og Maleki (2017) sin artikkel omtales arbeiderne i plattformøkonomien som independent contractors eller selvstendige næringsdrivende. Derimot så argumenterer forfatterne mot denne begrepsbruken i artikkelen. Ifølge Kuhn og Maleki (2017) er nemlig plattformarbeid klart forskjellig fra tradisjonelle selvstendig næringsdrivende og tradisjonelle ansatte. Blant annet så vil selvstendig næringsdrivende være en topartsrelasjon vanligvis, mens det i plattformøkonomien er en trepartsrelasjon med plattformen som den tredje parten. Derimot kan det være vanskelig å klassifisere denne type arbeid da det er en heterogenitet både blant plattformarbeidere og plattformbedrifter (ibid). Til tross for denne heterogeniteten konkluderer Kuhn og Maleki (2017) likevel med at det er visse likheter mellom arbeidet som gjøres i plattformøkonomien. Alle plattformbedrifter er en viktig tredjepart i arbeidsrelasjonen og de vil i varierende grad legge til rette for at den nødvendige tilliten mellom klient og arbeider skapes. Plattformen vil også påvirke hvordan interaksjonen foregår (ibid).

Det at plattformen har en rolle i relasjonen er kanskje den største forskjellen fra arbeidere i plattformøkonomien og selvstendige oppdragstakere. En selvstendig oppdragstaker har ingen fast ansettelseskontrakt, men det vil være en direkte kontakt mellom den selvstendige oppdragstakeren og arbeidsgiver ifølge Capelli og Keller (2013). Det er derimot en topartsrelasjon mellom oppdragstaker og arbeidsgiver. Når en arbeidstaker er selvstendig oppdragstaker så har ikke oppdragsgiver (arbeidsgiver) noe arbeidsgiveransvar eller ansvar for utbetaling av pensjon ifølge Capelli og Keller (2013). Dette er også Rubery et al. (2018) inne på i sitt SOFL rammeverk, hvor mer atypiske tilknytningsformer vil være ekskludert fra det institusjonelle rammeverket som skal bidra til ulike rettigheter.

Kuhn og Maleki (2017) ser kanskje mer generelt på arbeid i plattformøkonomien enn mange av de andre forfatterne i denne studien. De ønsker med sin artikkel å vise at klassifiseringen mange plattformarbeidere får som selvstendig næringsdrivende er misvisende. I tillegg trekker de frem noen sentrale trekk som virker å være gjengangere hos de ulike plattformbedriftene. Derimot går Kuhn og Maleki (2017) sin publisasjon mer ut på hvilken kontrakt arbeiderne i plattformøkonomien har, enn hvordan en begrepsfester arbeid i plattformøkonomien.

## 6.6 Crowdsourcing

Crowdsourcing er enda ett begrep som brukes for å beskrive arbeid i plattformøkonomien. Denne type aktivitet benytter seg av IT teknologi for å anskaffe digitale og materielle bidrag fra en on-demand arbeidsstyrke (Howe, 2006). Crowdsourcing handler ifølge Howe (2006) om at en tar ett stykke arbeid som tradisjonelt ville blitt utført av en ansatt og flagger den ut til en udefinert og som regel stor gruppe av mennesker. Det er med andre ord snakk om en form for outsourcing hvor bedriften kan flagge ut arbeidsoppgaver til en stor mengde mennesker. I litteraturen brukes også begrepet crowdsourcing når det er snakk om en stor gruppe av mennesker (en «crowd») som jobber med å løse et problem, tilføre data eller bidra mot et felles mål (Howe, 2006; Brabham 2008; Doan et al. 2011). Om personene som jobber mot dette målet eller med å løse arbeidsoppgaver for en virksomhet mottar finansiell kompensasjon for jobben er det derimot snakk om crowdworking (Durward et al. 2016;

Blohm et al. 2013). Dette tilsier at hovedforskjellen mellom crowdwork og crowdsourcing er at crowdwork er betalt, mens crowdsourcing ikke er det. Derimot så nevner Howe (2006) at det handler om aktivitet hvor IT teknologi brukes for å anskaffe digitale og materielle bidrag. Materielle bidrag tilsier derimot at det også kan være snakk om aktiviteter som krever fysisk tilstedeværelse.

## 6.7 Mobile labour og online labour

I artikkelen til Pongratz (2018) benyttes begrepene «mobile labour» og «online labour». Distinksjonen mellom de to begrepene som er at «online labour» foregår online, mens «mobile labour» er tjenester som leveres fysisk og krever dermed direkte interaksjon mellom kunden og arbeideren, her henviser Pongratz (2018) til Codagnone et al. (2016). Til tross for at mer og mer av arbeidet i dag kan utføres online, er en spesifikk karakteristikk med «online labour» at hele arbeidsprosessen utføres online (Pongratz, 2018). Dette betyr at hele prosessen fra start til slutt vil utføres i sin helhet online (ibid).

Distinksjonen som Pongratz (2018) legger til grunn er også i stor grad sammenfallende med den som legges frem i de fleste andre artiklene. Nemlig at det skilles mellom arbeid som i sin helhet kan utføres online og arbeid som på en eller annen måte krever fysisk tilstedeværelse.

## 6.8 Oppsummering av begreper

Gjennom det foregående kapittelet er det blitt identifisert en rekke ulike begreper som benyttes i litteraturen for å beskrive arbeid i plattformøkonomien. Begrepene som blir benyttet i artiklene som har vært en del av litteraturstudien er: Crowdworking, crowdsourcing, eLancing, gig work, work on demand via app, independent contracting, mobile labour og online labour. I tillegg til disse åtte begrepene, deles det videre inn i flere underkategorier av de ulike begrepene. Duggan et al. (2019) deler gig work inn i tre underkategorier: App-work, capital platform work og crowdwork. Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) deler på sin side crowdwork inn i fire typer: Online task crowdwork, plabour crowdwork, asset-based services

og profession-based freelance crowdwork. Wood et al. (2018) på sin side velger å dele gig work i to kategorier remote gig work og local gig work. Mens Jäger også deler videre inn i fire ulike kategorier basert på seleksjon. Dermed er det totalt 20 forskjellige begreper som brukes for å beskrive arbeid i plattformøkonomien, hvorav tolv av dem er underkategorier av gig work og crowdwork.

## 6.9 Likheter og ulikheter

Det er som nevnt i det foregående kapitlet identifisert 20 forskjellige begreper for å beskrive arbeid i plattformøkonomien. I det følgende kapitlet vil jeg diskutere de ulike begrepene og oppsummere studiens funn i en tabell. Til tross for at det brukes en rekke forskjellige begreper i litteraturen er det derimot en del likhetstrekk mellom dem.

Crowdworking eller crowdwork som var det første begrepet jeg tok for meg deles opp i en rekke ulike underkategorier, varianter og typer. Disse underkategori begrepene som trekkes frem blant annet av Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019), Jäger et al. (2019) og Duggan et al. (2019) ser på ganske spesifikke egenskaper ved enkelte varianter av crowdwork. For eksempel ser Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) i sin typologi i all hovedsak på de to dimensjonene betaling og initiativtaker til arbeidet. Jäger et al. (2019) derimot fokuserer på seleksjonsprosessen hos de ulike crowdwork plattformene og dimensjonene som undersøkes i denne studien er hvem som bestemmer betalingen og kvalitet på arbeideren. Derimot så er det noen likhetstrekk mellom de forskjellige typene som nevnes av de ulike forfatterne. Blant annet så er det en tredjepart i relasjonen når det er snakk om crowdwork som kobler de to partene sammen. Dette trekkes frem som et hovedtrekk med crowdwork av Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019). I tillegg kan det virke å være en likhet med tanke på ansettelseskontrakt som gjelder for alle de ulike typene av crowdwork. I denne kontrakten vil arbeidsgiveren (tilbyderen) ha status som selvstendig næringsdrivende. Derimot kan det være at andre alternativer blir brukt og verken Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019), Jäger et al. (2019) eller Duggan et al. (2019) går nærmere inn på kontraktsforhold i sine studier. Det kan dermed ikke sies med sikkerhet hvilket kontraktsforhold som benyttes i de ulike typene av crowdwork, men basert på eksisterende litteratur fremstår selvstendig næringsdrivende som normen (Berg, 2016; Risak & Warter, 2015; Smith & Leberstein, 2015). Basert på artiklene til

Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019), Jäger et al. (2019) og Duggan et al. (2019) virker det dermed som at hovedbegrepet er crowdwork og at det er enkelte typer eller underkategorier av dette begrepet, basert på ulike egenskaper ved arbeidet (for eksempel betaling eller initiativtaker).

Work on demand via app på sin side er et begrep som i all hovedsak benyttes av Aloisi (2016) og De Stefano (2016). Distinksjonen som trekkes frem av de to forfatterne når det gjelder dette begrepet i forhold til crowdwork er i all hovedsak at work on demand via app kun gjelder arbeid som krever fysisk tilstedeværelse. Derimot så har denne typen noen sentrale likheter med crowdwork som gjør at distinksjonen mellom de to begrepene kan være vanskelig ifølge Alsos et al. (2017). Disse to likhetene er at både crowdwork og work on demand via app begge er muliggjort av IT teknologi og begge er avhengig av en crowd for å anskaffe arbeidere (ibid). Det blir heller ikke lettere å skille crowdwork og work on demand via app da for eksempel Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) trekker frem en type av crowdwork «asset-based services» som er arbeid som utføres med fysisk tilstedeværelse (for eksempel transport). Dermed er den eneste hovedforskjellen på begrepene at work on demand via app er begrenset til arbeid som krever fysisk tilstedeværelse, mens crowdwork virker å kunne gjelde både for online arbeid og arbeid som krever fysisk tilstedeværelse.

eLancing som er det tredje begrepet identifisert som en del av denne studien ble presentert av Aguinis og Lawal (2013). Dette begreper virker i stor grad å sammenfatte med det både De Stefano (2016) og Aloisi (2016) omtaler som crowdworking. Det er i begge tilfeller snakk om arbeid som utføres i sin helhet online og hvor det er en markeds plass eller en plattform som et mellomledd mellom utfører og tilbyder av arbeidet. Dermed virker dette begrepet i all hovedsak å skille seg fra work on demand via app i form av at eLancing utføres online. Derimot er det vanskelig å avklare noen tydelige forskjeller mellom eLancing og crowdworking basert på artiklene i denne litteraturstudien. Det kan virke som at eLancing er et begrep som ble brukt istedenfor crowdwork i tidligere litteratur. Etersom at artikkelen om eLancing er den som kom først ut av de som er del av studien.

Gig work på sin side blir omtalt som arbeid som både kan utføres digital eller som krever fysisk tilstedeværelse. Wood et al. (2018) velger å dele dette inn i to begreper «local gig work» og «remote gig work», hvorav førstnevnte er den som krever fysisk tilstedeværelse. Forskjellen mellom de to begrepene kan ligne på den som gjøres av Aloisi (2016) og De Stefano (2016) når de skiller mellom crowdwork og work on demand via app. Stanford (2017) derimot legger i sin artikkel frem en rekke trekk ved gig work (se kapittel 6.4.1 Trekk ved gig work) som ifølge forfatteren gjør seg gjeldende uansett hvilken type gig work det er snakk om. Det er da spesielt to karakteristikk med gig work som man kan se igjen i de andre begrepene som benyttes. De to karakteristikkene er enheten som organiserer arbeidet er ulik den som konsumerer den (Stanford, 2017), noe som i likhet med de andre begrepene gjør at det blir snakk om en trepartsrelasjon. I tillegg til dette skjer formidlingen mellom partene gjennom en digital løsning (ibid). Derimot er det litt mer komplisert med tanke på de andre trekkene Stanford (2017) presenterer. Det første av dem er knyttet til at arbeidet i all hovedsak utføres på en etterspørselsbasis (ibid). Dette går ikke noen av de andre forfatterne direkte innpå i sine artikler. Derimot ligger det blant annet i navnet «work on demand via app» at dette er arbeid som utføres etter etterspørsel. Når det gjelder de to siste trekkene er det derimot begrenset hva de andre forfatterne nevner. Stanford (2017) presiserer at gig work vil være betalt per oppdrag du tar og ikke på tid brukt, derimot tar Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) kun stilling til om arbeidet er betalt eller ikke, mens Jäger et al. (2019) kun ser på hvem det er som fastsetter beløpet på betalingen.

Kuhn og Maleki (2017) fokuserer derimot i sin artikkel på det juridiske aspektet ved arbeid i plattformøkonomien og da med søkelys på ansettelseskontrakten til arbeideren. De tar for seg hvordan arbeidere i plattformøkonomien i hovedsak har en kontrakt som tilsier at de er selvstendige næringsdrivende. Derimot argumenterer forfatterne for at dette er misvisende ettersom at denne relasjonen er annerledes. Et av argumentene som trekkes frem av Kuhn og Maleki (2017) er det faktum at det i vanlig «independent contractor» relasjon vil være kun to parter, mens arbeiderne i plattformøkonomien er involvert i en trepartsrelasjon hvor plattformen er en av partene.

Crowdsourcing som er det neste begrepet som ble identifisert i denne litteraturstudien. Det ble først trukket frem av Howe (2006) og går ut på at en benytter IT teknologi for å anskaffe

digitale eller materielle bidrag fra en on-demand arbeidsstyrke. Crowdsourcing har dermed i likhet med crowdwork, work on demand via app, eLancing og gig work et fellestrekk i form av at den er muliggjort av IT teknologi. Derimot så skiller den seg fra de andre i form av at dette er ubetalt. Om crowdsourcing er betalt er det ifølge Durward et al. (2016) og Blohm et al. (2013) snakk om crowdwork. Dermed virker det som at den eneste reelle forskjellen mellom crowdwork og crowdsourcing er om det forekommer betaling eller ikke.

Mobile labour og online labour er de to siste begrepene som blir identifisert i denne studien. Her skiller forfatteren i likhet med mange av de andre mellom arbeid som krever fysisk tilstedeværelse og arbeid som i sin helhet kan utføres online (Pongratz, 2018). Derimot så legger ikke Pongratz (2018) til noen egne egenskaper eller dimensjoner ved de to begrepene han bruker i sin artikkel. Dermed er det vanskelig å forstå om det er noen reell forskjell på for eksempel mobile labour og for eksempel work on demand via app, eller crowdwork og online labour.

Likhetene og ulikhetene mellom de ulike begrepene kan oppsummeres i følgende tabell.

Begrep	Forfatter	Årstall	Arbeidsoppgaver	Arbeidssted	Betaling	Kontrakt	Dimensjon	Mellomledd
<b>Crowdwork</b>	Bergvall-Kåreborn og Howcroft, De Stefano, Aloisi, Jäger et al.	2016, 2019	-	Bege alternativer mulig	Bege alternativer mulig	Selvstendig næringsdrivende	Hovedbegrep	Ja
Online task crowdwork	Bergvall-Kåreborn og Howcroft	2019	Enkle	Online	Ja	-	Initiativtaker og betaling	Ja
Playbour crowdwork	Bergvall-Kåreborn og Howcroft	2019	-	-	Nei eller kanskje (spekulativ)	-	Initiativtaker og betaling	Ja
Asset-based services	Bergvall-Kåreborn og Howcroft	2019	Tradisjonelle	Fysisk tilstedeværelse	Ja	-	Initiativtaker og betaling	Ja
Profession-based freelance crowdwork	Bergvall-Kåreborn og Howcroft	2019	Kompleks	-	Ja	-	Initiativtaker og betaling	Ja
Cheapest offer	Jäger et al.	2019	Enkle	-	Ja	-	Kvalifikasjon og hvem som bestemmer betaling	Ja
First offer	Jäger et al.	2019	Enkle	-	Ja	-	Kvalifikasjon og hvem som bestemmer betaling	Ja
Best quality	Jäger et al.	2019	Kompleks	-	Ja	-	Kvalifikasjon og hvem som bestemmer betaling	Ja
Quality requirement	Jäger et al.	2019	-	-	Ja	-	Kvalifikasjon og hvem som bestemmer betaling	Ja
<b>Crowdsourcing</b>	Howe	2006	Enkle	Bege alternativer mulig	Nei	-	Hovedbegrep	Ja
<b>eLancing</b>	Aguinis og Lawal	2013	-	Online	Ja	Selvstendig næringsdrivende	Hovedbegrep	Ja
<b>Gig work</b>	Wood et al., Duggan et al.	2018, 2019	-	Bege alternativer mulig	Ja	Selvstendig næringsdrivende	Hovedbegrep	Ja
Local gig work	Wood et al.	2018	Tradisjonelle	Fysisk tilstedeværelse	Ja	-	Arbeidssted	Ja
Remote gig work	Wood et al.	2018	Enkle	Online	Ja	-	Arbeidssted	Ja
App-work	Duggan et al.	2019	Tradisjonelle	Fysisk tilstedeværelse	Ja	-	Arbeidssted	Ja
Capital platform work	Duggan et al.	2019	Utleie/salg	Bege alternativer mulig	Ja	-	Arbeidssted	Ja
<b>Work on demand via app</b>	Aloisi, De Stefano	2016	Tradisjonelle	Fysisk tilstedeværelse	Ja	Selvstendig næringsdrivende	Hovedbegrep	Ja
<b>Independent contracting</b>	Kuhn og Maleki	2017	-	-	Ja	Selvstendig næringsdrivende	Hovedbegrep	Ja
Mobile labour	Pongratz	2018	Tradisjonelle	Fysisk tilstedeværelse	Ja	-	Arbeidssted	Ja
Online Labour	Pongratz	2018	Enkle	Online	Ja	-	Arbeidssted	Ja

Tabell 8: Oversikt over alle begreper i litteraturstudien. Ruter fylt med en bindestrek (-) er egenskaper som ikke blir tatt stilling til knyttet til det begrepet.

Som man kan se av tabellen er det en rekke likheter mellom de ulike begrepene og det kan dermed være vanskelig å vite hva som skiller dem. For eksempel vil flere av begrepene som brukes for å beskrive arbeid som krever fysisk tilstedeværelse dele de samme egenskapene. Local gig work, mobile labour og asset-based services benytter seg alle av et mellomledd, det er betalt arbeid og arbeidsoppgaven regnes som tradisjonelle (vanlige arbeidsoppgaver som



for eksempel transport). Dermed kan det være vanskelig å se en reell forskjell mellom dem til tross for at det brukes tre ulike begreper.

Dette understreker også behovet for mer omfattende studier på området, ettersom at flere av begrepene i stor grad har de samme egenskapene, men brukes om hverandre i litteraturen.

Den kanskje klareste fellesnevneren man kan se innenfor arbeid i plattformøkonomien er tilstedeværelsen av et mellomledd eller en tredjepart i relasjonen. Enten dette er gjennom en digital plattform, en app eller en markeds plass som Aguinis og Lawal (2013) kaller det. De fleste vil også ha status som selvstendig næringsdrivende, men dette nevnes ikke i alle publikasjonene. Derimot virker dette å være normen innenfor plattformøkonomien ifølge litteraturen (Berg, 2016; Risak & Warter, 2015).

## 7.0 Konklusjon

### 7.1 Hovedfunn

Denne studien har bidratt med å skape en oversikt over begreper som benyttes for å beskrive arbeid i plattformøkonomien og forskjellen mellom dem. I dette kapitlet presenteres de mest sentrale funnene for å besvare studiens problemstilling.

For å belyse studiens problemstilling ble det gjennomført et systematisk litteratursøk. I dette litteratursøket ble det identifisert 18 artikler som var relevant til studiens problemstilling. De artiklene som ble en del av litteraturstudien, ble deretter gjennomgått og det ble identifisert totalt 20 ulike begreper som blir benyttet for å beskrive arbeid i plattformøkonomien. Hvorav åtte av dem er underkategorier av begrepene crowdwork og gig work. Begrepene som er identifisert i litteraturen er følgende:

- Crowdworking eller crowdwork (underkategorier: online task crowdwork, playbour crowdwork, asset-based services og profession-based freelance crowdwork, first offer, quality requirement, cheapest offer og best quality)
- Crowdsourcing

- eLancing
- Gig work (underkategorier: local gig work, remote gig work, app-work, capital platform work og crowdwork)
- Work on demand via app
- Independent contracting
- Online labour
- Mobile labour

Ett av fellestrekkene som kan sees uansett hvilke begreper som benyttes i litteraturen er at de fleste publikasjonene skiller mellom arbeid som utføres gjennom internett i sin helhet og arbeid som utføres lokalt. Pongratz (2018) skiller for eksempel mellom online labour og mobile labour, hvor hovedforskjellen er at den ene krever fysisk tilstedeværelse, mens den andre kan utføres i sin helhet digitalt. Denne distinksjonen går igjen hos de fleste publikasjonene, derimot så benyttes det ulike begreper. De Stefano (2016) benytter akkurat den samme distinksjonen mellom arbeid som utføres ved fysisk tilstedeværelse og arbeid som utføres over internett, men han bruker begrepene crowdwork og work on demand via app for å skille mellom dem.

Det er derimot også en rekke ulikheter bak de ulike kategoriseringene som benyttes i litteraturen. Dette kommer av at det benyttes ulike kriterier i inndelingen av de ulike typene av arbeid. De Stefano (2016) og Wood et al. (2018) deler arbeid i plattformøkonomien inn i en mer overordnet inndeling hvor det i all hovedsak er hvor arbeidet utføres som avgjør hvilket begrep som benyttes. Bergvall-Kåreborn og Howcroft (2019) derimot undersøker det mer i detalj og setter søkelys på hvordan ulike typer av arbeid skiller seg fra hverandre basert på om det foregår betaling og hvem som er initiativtaker til arbeidet.

## 7.2 Implikasjoner

Denne studien har i all hovedsak implikasjoner for forskningen knyttet til arbeid i plattformøkonomien. Studien bidrar til å skape en oversikt over de ulike begrepene som benyttes for å beskrive arbeid i denne økonomien og hva som er forskjellene mellom dem. Det benyttes en rekke ulike begreper i litteraturen og denne studien gir en oversikt over dem.

Studien kan også ha implikasjoner for lovverket. Arbeidsmiljøloven har som formål å fremme langvarige arbeidsrelasjoner i topartsforhold. Derimot er det i denne studien identifisert en rekke andre typer arbeid som i de fleste tilfeller vil være kortvarig og i en trepartsrelasjon. I de fleste tilfeller vil arbeidere i plattformøkonomien ha status som selvstendig næringsdrivende, men som vist i studien er det enkelte som mener at dette er en feilaktig klassifisering av arbeidstakerne.

### 7.3 Begrensninger ved studien

Studien baserer seg på et litteratursøk gjort på tre ulike databaser og med spesifikke søkeord. Derav vil litteraturen som er en del av studien være begrenset til litteratur som dukket opp i det følgende søket. Dette gjør blant annet at det kan være litteratur som ville vært relevant som ikke er en del av studien ettersom at den ikke dukket opp i litteratursøket. Det kan være flere årsaker til at relevant litteratur uteblir fra søket. Blant annet kan det være at disse publikasjonene ikke var tilgjengelig på de databasene som ble brukt i litteratursøket eller at de ikke dukker opp med nøkkelordene som ble benyttet. Det kan også være at enkelte publikasjoner som ble vurdert som ikke relevant av meg, vurderes som relevante av andre forskere som gjennomfører en tilsvarende litteraturstudie i fremtiden.

Videre er det visse begrensninger med tanke på tidsbruk og kapasitet til gjennomførelse av litteraturstudien. Dermed ble blant annet Google Scholar ikke benyttet i søket av litteratur, ettersom at dette ga for mange treff med de utvalgte nøkkelordene. Dette som følge av at jeg ikke ville hatt tid eller kapasitet til å gjennomgå så mange søkeresultat. Som følge av dette kan det være begreper som benyttes i litteraturen for å beskrive arbeid i plattformøkonomien som ikke er en del av denne litteraturstudien.

#### 7.4 Forslag til videre forskning

Det benyttes en rekke ulike begreper om arbeid i plattformøkonomien for øyeblikket. Det er også slik at flere av begrepene brukes og defineres annerledes av ulike forskere. Dermed ville det vært interessant med forskning som i større grad går i dybden og analyserer likheter og forskjeller mellom de ulike begrepene og bruken av dem. Det ville for eksempel vært aktuelt med en lengre litteraturstudie som tar for seg et enda større tilfang av litteratur og undersøker hvilke begreper som benyttes.

I tillegg kunne det vært interessant med forskning som tar for seg hvilke tilknytningsformer som har kommet som en del av plattformøkonomien og hvordan disse skiller seg fra mer tradisjonelle. Det kunne for eksempel vært aktuelt med empiriske studier som tar for seg variasjoner i arbeid i plattformøkonomien og sett nærmere på hvordan forskjellene er mellom ulike plattformer i praksis. I en slik studie kunne det blant annet vært relevant å undersøke hvilke ansettelseskontrakter de ulike plattformene benytter seg av, ettersom at det er få studier som tar for seg dette tema.

## 8.0 Litteraturliste

Aloisi, A. (2015). "The Rising of On-Demand Work, a Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps", paper presented at the IV Regulating for Decent Work Conference, ILO, Geneva, 8-10 July 2015, hentet fra: <http://www.rdw2015.org/download> (lesedato 02.04.2020).

Aloisi, A. (2016), "Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of on-demand/gig economy platforms", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37 No. 3, pp. 653-690.

Alsos, K., Jesnes, K., Øistad, B. S., and Nesheim, T. (2017). Når sjefen er en app. (When the boss is an app). *Fafo-report 2017*: 41.

Aguinis, H. and Lawal, S. O. (2013), "eLancing: A review and research agenda for bridging the science–practice gap", *Human Resource Management Review*, Vol. 23 No. 1, pp. 6-17.

Ashford, S., George, E. & Blatt, R.R. (2007). Old assumptions about new work: The opportunities and challenges of research on non-standard employment. I J.P. Walsh & A. Brief (red.), *The Academy of Management Annals*, 1(1), 65–117.

Atkinson, J. (1984). Flexibility, uncertainty and manpower management. The institute for employment studies. Brighton: University of Sussex.

Berg, J. (2016) Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37(3): 543–576.

Bergvall-Kåreborn B., & Howcroft D. (2013) 'The future's bright, the future's mobile': a study of Apple and Google mobile application developers. *Work, Employment and Society* 27(6): 964–981.

Bergvall-Kåreborn, B., & Howcroft, D. (2014). Amazon Mechanical Turk and the communication of labour. *New Technology, Work and Employment*, 29(3), 213-223.

Bergvall-Kåreborn, B. & Howcroft, D. (2019). A typology of crowdwork platforms. *Work, Employment and Society*, 33, 21–38. <https://doi.org/10.1177/0950017018760136>

Blohm I, Leimeister JM, Krcmar H (2013) Crowdsourcing: how to benefit from (too) many great ideas. *MIS Q Exec* 12(4):199–211

Botsman R (2015) The changing rules of trust in the digital age. *Harvard Business Review*. Hentet fra: <https://hbr.org/2015/10/the-changing-rules-of-trust-in-the-digital-age> (lest 08.01.2020).

Brabham D (2008) Crowdsourcing as a model for problem solving. *Convergence* 14(1): 75–90.

Capelli, P., & Keller, J. R. (2013). Classifying Work in the New Economy. *Academy of Management Review*, 38(4), 575-596

Cherry, M. 2011. "A Taxonomy of Virtual Work", in *Georgia Law Review*, Vol. 45, No. 4, pp. 951-1013.

Codagnone, C., Biagi, F. and Abadie, F. (2016). The Passions and the Interests: Unpacking the ‘Sharing Economy’. Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report. doi: <https://doi.org/10.2791/474555> (lesedato 12.04.2020).

Colbjørnsen, T. (2003). *Fleksibilitet og forutsigbarhet: Arbeid og organisasjoner i endring* (Vol. 1). Oslo: Universitetsforlaget

Dagnino, E. (2015), “Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/ondemand economy” in *Adapt Labour Studies*. e-Book series (Bergamo, Adapt) hentet fra: <http://www.bollettinoadapt.it/uber-law-prospettivegiuslavoristiche-sulla-sharingon-demandeconomy/> (Lesedato 25.04.2020).

Del Rowe, S. (2016). The rise of the sharing economy. *Customer Relationship Management*, 23–25.

De Stefano V. (2016) The rise of the ‘just-in-time workforce’: on-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig economy’. *Conditions of Work and Employment Series: no 71*. Geneva: ILO.

Doan A, Ramakrishnan R, Halevy AY (2011) Crowdsourcing systems on the world-wide web. *Commun ACM* 54(4):86–96

Duggan J, Sherman U, Carbery R, McDonnell A. (2019) Algorithmic management and appwork in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Hum Resour Manag J.* 2020; 30:114–132. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>

Durward D, Blohm I, Leimeister JM (2016) Crowd work. *Bus Inf Syst Eng* 58(4):281–286

Elliot CS., and Long G. (2016) Manufacturing rate busters: computer control and social relations in the labour process. *Work, Employment and Society* 30(1): 135–151.

Eurofund (2015) *New Forms of Employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Farrell D and Greig F (2016) *Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy: Big Data on Income Volatility*. New York: JP Morgan & Chase Co. Institute.

Felstiner, A. 2011. “Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry”, in *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, Vol. 32, No. 1, 2011, pp. 143-204.

Fuchs, C. (2014) *Digital Labour and Karl Marx*. New York: Routledge.

Gallagher, D. G. (2002). Contingent work contracts: Practice and theory. In C. L. Cooper, & R. J. Burke (Eds.), *The new world of work* (pp. 115–136). Oxford, UK: Blackwell.

Greenhouse, S. (2015). “Uber: On the Road to Nowhere”, in *The American Prospect*, Winter 2016, hentet fra: <http://prospect.org/article/road-nowhere3> (lesedato 15.04.2020).

Hawlitshchek, F., Teubner, T. and Weinhardt, C. (2016). Trust in the sharing economy. *Die Unternehmung - Swiss Journal of Business Research and Practice*, 70, 1: 26–44.

Howe J (2006) The rise of crowdsourcing. *Wired Mag* 14(6):1–4



Huws U., and Joyce S. (2016a) Crowd working survey: size of the UK's 'Gig Economy' revealed for the first time. FEPS. Hentet fra: <http://www.feps-europe.eu/assets/a82bcd12fb97-43a69346-24242695a183/crowd-working-survey.pdf> (lesedato 04.04.2020).

Huws, U. & Joyce, S. (2016b). Size of Sweden's 'Gig Economy' revealed for the first time. Hentet fra <http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/03/crowd-working-surveysweden.pdf> (lesedato 04.04.2020).

Huws U, Spencer NH and Joyce S (2016) Crowd work in Europe: preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands. FEPS Studies, December. Hentet fra: <http://www.feps-europe.eu/assets/39aad271-85ff-457c-8b23-b30d82bb808f/crowd-work-in-europe-draft-report-last-version.pdf> (lesedato 07.05.2020).

Jäger G, Zilian L., Hofer C & Füllsack M., 2019. "Crowdworking: working with or against the crowd?," Journal of Economic Interaction and Coordination, Springer; Society for Economic Science with Heterogeneous Interacting Agents, vol. 14(4), pages 761-788, December.

Jesnes, K., Kjølvik, T. K., Nesheim, T. & Roverud, L. (2017 under arbeid). Tilknytningsformer for arbeid i delingsøkonomien. Artikkel.

Johannessen, J.A., & Olsen, B (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 5. utg. Oslo: Abstrakt forlag AS

Kalleberg, A., Rasell, E., Cassier, N., Reskin, B., Hudson, K., Webster, D., & et al. (1997). *Non-Standard Work, Substandard Jobs: Flexible Work Arrangements in the U.S.* Washington DC: Economic Policy Institute.

Kässi O and Lehdonvirta V (2016) Online labour index: measuring the online gig economy for policy and research. Paper presented at Internet, Politics & Policy, 22–23 September,

Oxford. Hentet fra: [https://mpra.ub.uni-muenchen.de/74943/1/MPRA\\_paper\\_74943.pdf](https://mpra.ub.uni-muenchen.de/74943/1/MPRA_paper_74943.pdf)  
(Lesedato 26.04.2020).

Keegan, A., Ringhofer, C. and Huemann, M. (2018), "Human resource management and project based organizing: Fertile ground, missed opportunities and prospects for closer connections", *International Journal of Project Management*, Vol. 36 No. 1, pp. 121-133.

Kuhn, K. M., & Maleki, A. (2017). Micro-entrepreneurs, dependent contractors, and Instaserfs: Understanding online labour platform workforces. *Academy of Management Perspectives*, 31, 183–200. <https://doi.org/10.5465/amp.2015.0111>

LaToza TD and van der Hoek A (2016) Crowdsourcing in software engineering: models, opportunities, and challenges. *IEEE Software* 33(1): 74–80.

Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The Human Resource Architecture: Towards a Theory of Human Capital Allocation and Development. *Academy of Management Review*, 24(1), 3148.

Marchington, M., Cooke, F., & Hebson, G. (2009). Human Resource Management across Organizational Boundaries. In I. A. Wilkinson, N. Bacon, T. Redman, & S. Snell, *The Sage Handbook of Human Resource Management* (pp. 460-474). London: Sage.

McIntyre, D. Srinivasan, A., Afuah, A., Gawer, A., Kretschmer, T. (2020) Multi-sided platforms as new organizational forms. *Academy of Management Perspectives*.  
<https://doi.org/10.5465/amp.2018.0018>

Nakatsu, R. T., Grossman, E. B. and Iacovou, C. L. (2014), "A taxonomy of crowdsourcing based on task complexity", *Journal of Information Science*, Vol. 40 No. 6, pp. 823-834.

Nesheim, T. (2004). 20 år med Atkinson-modellen: Åtte teser om 'den fleksible bedrift'.  
Sosiologisk tidsskrift, 12(1), 3-24

Nesheim, T. (2015). Strategisk HRM, bind 1: Ledelse, organisasjon, strategi og regulering. In  
A. Mikkelsen, & T. Laudal, Strategisk HRM 1 (pp. 285-307). Oslo: Cappelen Damm.

Olsen, K. M. (2006). Atypiske ansettelse -dårlige jobber? Tidsskrift for samfunnsforskning,  
49(3), 388-409.

Pongratz HJ. (2018) Of crowds and talents: Discursive constructions of global online labour.  
New technology, work and employment 33:58-73.

Rinne, A. 2017. 'What Exactly is the Sharing Economy?' World Economic Forum, 13  
December <https://www.weforum.org/agenda/2017/12/when-is-sharing-not-really-sharing>

Risak M.; Warter, J. (2015). "Legal strategies towards fair conditions in the virtual  
sweatshop", paper presented at the IV Regulating for Decent Work Conference, ILO, Geneva,  
8-10 Juli 2015, hentet fra: <http://www.rdw2015.org/download> (lesedato 22.03.2020).

Rogers, B. (2015) Forthcoming. "The Social Costs of Uber", in University of Chicago Law  
Review Dialogue (Januar 31, 2015).

Roverud, L. H., Kjølsvik, T. K., Nesheim, T., & Jesnes, K. (2017). Mellomledd i  
oppdragsmarkedet. (3).

Rubery J., Grimshaw D., Keizer A., and Johnson, M. (2018). Challenges and contradictions in the ‘normalising’ of precarious work, *Work, Employment and Society* 32(3): 509–527. doi: <https://doi.org/10.1177/0950017017751790>.

Schmidt, F.A. (2017). Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work. Friedrich-Ebert-Stiftung. Hentet fra: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>

Singer, N. (2014). “In the Sharing Economy, Workers Find Both Freedom and Uncertainty”, in *The New York Times*, 16 August 2014, tilgjengelig fra: [http://www.nytimes.com/2014/08/17/technology/in-the-sharing-economy49workers-findboth-freedom-and-uncertainty.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2014/08/17/technology/in-the-sharing-economy49workers-findboth-freedom-and-uncertainty.html?_r=0) (lesedato 23.11.2019).

Slee T (2015) *What’s Yours Is Mine: Against the Sharing Economy*. New York: OR Books.

Smith C (2006) The double indeterminacy of labour power: labour effort and labour mobility. *Work, Employment and Society* 20(2): 389–402

Smith, R.; Leberstein, S. (2015). *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy* (New York, National Employment Law Project).

Stabell CB, Fjeldstad ØD. 1998. Configuring value for competitive advantage: on chains, shops and network. *Strategic Management Journal* 19 (5): 413-437.

Stanford, Jim. 2017. The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives. *Economic & Labor Relations Review* 28 (3): 382–401

Stewart, A., and Stanford, J. (2017). Regulating Work in the Gig Economy: What are the Options? *The Economic and Labour Relations Review* 28(3): 420–437. doi: <https://doi.org/10.1177/1035304617722461>.

Stol K and Fitzgerald B (2014) Two's company, three's a crowd: a case study of crowdsourcing software development. In: 36th international conference on software engineering, Hyderabad, India, 31 May–7 June.

Sundararajan A (2016) *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of CrowdBased Capitalism*. Cambridge, MA: MIT Press

Szpir M (2002) Clickworkers on mars. *Am Sci* 90(3):226

Thompson, J. D. (1967). *Organizations in Action*. McGraw-Hill, New York.

Tranfield, D., Denyer, D. and Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14: 207–222.

Vandaele, K. (2018). Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. Working Paper, EuropeanTrade Union Institute.

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., and Hjorth, I. (2018). Good gig, bad big: autonomy and algorithmic control in the global gig economy, *Work, Employment and Society*, 33(1): 56–75. doi: <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>.

Zervas, G., Proserpio, D., & Byers, J. W. (2017). The rise of the sharing economy: Estimating the impact of Airbnb on the hotel industry. *Journal of Marketing Research*, 54, 687–705.  
<https://doi.org/10.1509/jmr.15.0204>