



Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Alternative tilknytninger i arbeidsmarkedet – Delrapport 1: Fasilitatorbedrifter

oslo**economics**

Tittel: Alternative tilknytninger i arbeidsmarkedet – Delrapport 1: Fasilitatorbedrifter

Utarbeidet av: Oslo Economics

Oppdragsgiver: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Publisert: Februar 2026

Rapportnummer: 2025-103

Kontaktperson: Ragnhild Haugli Bråten / Partner

E-post: rbr@osloeconomics.no

Tel: 997 14 482

Foto/illustrasjon forside: SolStock

Innhold

Sammendrag	4
Begrepsliste	6
1. Bakgrunn	7
1.1 Bakgrunn	7
1.2 Om rapporten	7
1.3 Metoder	8
1.4 Informasjonskilder	9
1.5 Rapportens oppbygging	10
2. Rollen til en fasilitator	11
2.1 Hvorfor forekommer fasilitatorer?	11
2.2 Kategorier av fasilitatorbedrifter	11
2.3 Arbeidstaker eller oppdragstaker	15
2.4 Virksomheter som ikke er med i kartleggingen	16
3. Digitale arbeidsplattformer	18
3.1 Dagens plattformmarked i Norge	18
3.2 Arbeidsplattformer for kortvarige oppdrag	19
3.3 Arbeidsplattformer for langvarige oppdrag	24
3.4 Oppsummering	30
4. Støttefunksjoner for selvstendige	31
4.1 De ulike typene støttefunksjoner	31
4.2 Samdriftsmodeller med ansettelser	32
4.3 Kjeder for selvstendige	33
4.4 Andre støttefunksjoner	35
4.5 Oppsummering	35
5. Oppsummering og drøfting	37
5.1 Hvorfor spesifikke fasilitatorer oppstår der de gjør	37
5.2 Glidende overganger mellom ulike typer fasilitatorer	38
5.3 Arbeidstaker eller oppdragstaker	39
5.4 Konsekvenser for arbeidsforhold og øvrig samfunn	40
5.5 Implikasjoner for øvrig samfunn	41
5.6 Oppsummering	42
6. Bibliografi	43

Sammendrag

Denne delrapporten beskriver ulike typer virksomheter som legger til rette for alternative tilknytningsformer i arbeidslivet. Alternative tilknytningsformer er her definert som ansettelse i bemanningsforetak, midlertidige (direkte) ansettelser og arbeid som selvstendig næringsdrivende (Cools mfl., 2023). Denne rapporten definerer fasilitatorbedrifter og beskriver en inndeling i ulike undertyper. Videre inneholder rapporten en empirisk gjennomgang av fasilitatorbedrifter i Norge og en sammenlikning av de ulike typene fasilitatorer med hensyn til egenskaper ved fasilitatoren selv og arbeidsforholdene for yrkesaktive som jobber gjennom fasilitatoren.

Fire typer fasilitatorer i det norske arbeidslivet

Vi skiller mellom fasilitatorvirksomheter som formidler arbeidskraft, herunder bemanningsforetak og digitale arbeidsplattformer, og ulike støttetjenester for selvstendige næringsdrivende, herunder modeller for samdrift og økonomiske støttefunksjoner.

Bemanningsforetak og digitale arbeidsplattformer fungerer som formidlere av arbeidskraft, ved å koble tilbud med etterspørsel. I bemanningsforetakene er arbeidstakerne i hovedsak fast ansatt i bemanningsforetakene, mens arbeiderne som jobber gjennom digitale plattformer ofte formelt sett er selvstendige.

Støttefunksjoner for selvstendige næringsdrivende utgjør en type fasilitator som ikke nødvendigvis formidler arbeidskraft, men som på andre måter gjør det enklere å være selvstendig oppdragstaker. Dette kan for eksempel være å tilby tjenester til selvstendige næringsdrivende som gjør at de kan kjøpe seg tilgang til stordriftsfordeler, som nettverk og regnskap- og fakturatjenester. Samdriftsmodeller dreier seg om fellesskap for selvstendige næringsdrivende hvor flere selvstendige går sammen om drift gjennom et aksjeselskap. Andre støttefunksjoner for selvstendige er økonomiske og administrative tjenester, for eksempel regnskap.

En problemstilling som har blitt aktualisert de siste årene, særlig i forbindelse med fremveksten av digitale arbeidsplattformer, er gråsonen mellom å være arbeidstaker og oppdragstaker. Hva som avgjør hvordan en yrkesaktiv skal klassifiseres, er en helhetsvurdering av de faktiske forholdene ved arbeidet, og ikke kun hva som er beskrevet i kontrakten. Noen av momentene som inngår i vurderingen omhandler hvor stor grad av selvstendighet den yrkesaktive har, og dersom denne er lavere, trekker det i retning av at forholdet skal klassifiseres som et arbeidstakerforhold. Det er viktig at yrkesaktive klassifiseres riktig ettersom arbeidstakere har andre rettigheter enn oppdragstakere. Disse problemstillingene er også relevante i forbindelse med fasilitatorene. Alle fasilitatorer legger til rette for at en yrkesaktiv kan ha en alternativ tilknytning til arbeidslivet, men utover dette varierer de stort med hensyn til ulike egenskaper og karakteristika. Dette inkluderer også variasjoner i grad av styring fasilitatoren utøver over den yrkesaktive. Mens noen fasilitatorer utøver lite styring, utøver andre omfattende styring. Dette er tett knyttet til problemstillingen om gråsonen mellom arbeidstaker og oppdragstaker, ettersom grad av styring og underordning er et av kriteriene som trekker i retning av mindre selvstendighet og at et forhold skal vurderes som et arbeidstakerforhold. Dette er igjen tett knyttet til følger for arbeidsforhold ved de ulike fasilitatorene, ettersom arbeidstakere er omfattet av et annet regelverk enn oppdragstakere.

Fasilitatorvirksomhet er et begrenset fenomen i omfang

Generelt er utbredelsen av fasilitatorer i det norske arbeidslivet begrenset. Der fasilitatorene oppstår, kan det gjerne forklares ut fra egenskaper ved den aktuelle næringen. Fasilitatorene oppstår gjerne i næringer som historisk har vært preget av en høy grad av selvstendige næringsdrivende. Bemanningsbransjen er fortsatt den største fasilitator-kategorien målt i antall yrkesaktive og i omsetning. I denne rapporten har vi likevel viet lite plass til bemanningsbransjen, fordi det finnes mer kunnskap om denne bransjen fra før, se eksempelvis (Strøm & Wenzel, 2022; Bensnes mfl., 2025), sammenlignet med de andre typene fasilitatorvirksomheter.

Selv om digitale arbeidsplattformer samlet sett har vokst i omsetning, er det fortsatt en svært liten andel yrkesaktive som jobber gjennom dem. Blant de digitale arbeidsplattformene finnes det et knippe store plattformer med internasjonal tilstedeværelse, særlig innen drosje- og budtjenester, som leverer stedbundne, små oppdrag, som har få formelle kompetansekrav, og som bruker algoritmisk styring. Flere slike plattformer har unngått å ansette bud og sjåførere direkte, og har foretrukket å knytte til seg selvstendige. Dette har vært årsak til debatt og enkelte tilfeller er behandlet i rettssystemet.

Det er også et større antall plattformer som leverer mer langvarige oppdrag innenfor andre tjenestene, med alt fra ganske lave til høye krav til formell kompetanse. Størst blant disse, målt i omsetning, er plattformer for IT-konsulenter og tolker og oversettere. Ved disse plattformene er det gjerne menneskelig skjønn, heller enn algoritmer, som finner riktig arbeidskraft til en oppgave, enten ved at plattformsselskapet har ansatte som har en

større rolle i tildeling av oppdrag, eller at koblingen av arbeidskraft og oppdrag på plattformen er overlatt til kundene og leverandørene selv.

Blant støttefunksjoner har vi skilt mellom samdrift og økonomiske støttefunksjoner. Noen selskaper spesialiserte seg på å tilby selvstendige næringsdrivende tilgang til en merkevare og en felles klinikk eller arbeidslokale, eller lignende. Denne praksisen, som i rapporten kalles samdrift uten ansettelser, forekommer i nasjonale kjeder, eksempelvis for tannleger, leger og annet helsepersonell, og i noen grad ved enkeltstående klinikker, salonger eller kontorer. Det er ikke mulig å gjøre en fulltelling av slike bedrifter, men det finnes et utvalg relativt store bedrifter som opererer etter denne metoden. Kjedene kan ha en viktig rolle i arbeidshverdagen til de selvstendige næringsdrivende som arbeider hos dem. Samdriftsselskapene kan påvirke hvordan arbeidet utføres, eller den formelle eller juridiske tilknytningsformen som brukes, i større grad enn de økonomiske støttefunksjonene.

En annen samdriftsmodell tilbyr selvstendige en ansettelsesavtale uten at arbeidsgiveren tar en betydelig rolle i styringen av arbeidet som skal gjøres. Den ansatte kan få tilgang til økonomiske og andre ordninger som er forbeholdt arbeidstakere. Omfanget av virksomhetene som tilbyr dette, som vi i rapporten omtaler som samdrift med ansettelse, virker å være svært begrenset.

Selskap som leverer programvare for regnskap og økonomistyring reduserer kostnadene ved å drive selvstendig, og har dermed gjort selvstendige mer konkurransedyktige overfor større selskap. Flere slike fasilitatorer opplever sterk vekst. Økonomitjenester bidrar først og fremst med en tids- eller kostnadsbesparelse for de selvstendige. I rapporten plasseres disse i kategorien «andre støttefunksjoner».

Fasilitatorene bidrar til muligheter og utfordringer

I rapporten drøfter vi konsekvensene av å arbeide gjennom fasilitatorer for de yrkesaktive, eksisterende bedrifter, forbrukere og samfunnet for øvrig. Fasilitatorene bidrar, på ulike vis, til at det blir flere måter å knytte seg til arbeidsmarkedet på, mer effektiv produksjon av tjenester, og potensielt lavere priser og økt utvalg for forbrukere. Samtidig er det bekymringer for at fasilitatorene bidrar til en uthuling av den norske arbeidslivsmodellen og dårligere arbeidsforhold for enkelte grupper yrkesaktive.

Analysene viser at ulike typer fasilitatorbedrifter påvirker arbeidsforholdene og samfunnet svært ulikt. På de store, algoritmestyrt plattformene viser eksisterende forskning til krevende arbeidsforhold og yrkesaktive som oppfatter at de er i en sårbar posisjon i arbeidsmarkedet. En del arbeidere på disse plattformene opplever jobbussikkerhet, begrenset tilgang til sosiale rettigheter, og høy risiko for et skadelig fysisk og psykisk arbeidsmiljø. Samtidig er det andre yrkesaktive som ikke har slike negative erfaringer med arbeid gjennom plattformene, og som verdsetter arbeid gjennom plattformer, blant annet grunnet fleksibiliteten det gir. På de mindre plattformene, som stort sett ikke bruker algoritmestyrt og som stort sett har mer langvarige oppdrag, har de yrkesaktive ofte noe høyere utdanning, og en etterspurt kompetanse, som bidrar til at de kan dra nytte av fleksibiliteten til å styre egen arbeidshverdag som plattformen tilrettelegger for. Samtidig er det forskjeller i graden av fleksibilitet, og i andre vilkår, eksempelvis mellom konsulentplattformer og plattformer for tolker.

Tilsvarende som for plattformene, varierer det hvordan støttefunksjoner påvirker arbeidsforhold. Fra våre intervjuer med fasilitatorer og fagforeninger, fremkommer det at noen yrkesaktive ved kjeder for selvstendige opplever at deres selvstendighet begrenses, at det er omfattende styring fra kjeden, og at det kan være få alternative muligheter til arbeid. Andre kan oppleve at vilkårene som kjedene tilbyr tilsvarer vilkårene som gjelder generelt i næringen, og at kjedene dermed ikke innskrenker selvstendigheten deres særlig.

Samdriftsmodellene med ansettelser har vokst fram nettopp som en respons på de usikre arbeidsforholdene for, og rettighetene til, selvstendige. Modellene tilbyr yrkesaktive fleksibilitet ved å være selvstendig, samtidig som de får en del av tryggheten ved å være en ansatt arbeidstaker, mot en viss betaling.

Avslutning

Samlet utgjør fasilitatorvirksomhetene en liten, men ikke ubetydelig, del av norsk arbeidsliv. De gir nye måter å jobbe på, legger til rette for bedrifters behov for fleksibel arbeidskraft og kan bidra til at nye tjenester blir tilgjengelige for forbrukere. På den annen side kan et økt omfang av alternative tilknytninger utfordre den nordiske arbeidslivsmodellen. Flere av fasilitatortypene utfordrer skillet mellom arbeidstaker og oppdragstaker på ulike måter, og det er bekymring for dårlige arbeidsforhold, særlig for enkelte sårbare grupper i arbeidslivet. I fortsettelsen av dette forskningsprosjektet vil vi utforske disse problemstillingene videre.

Begrepsliste

Algoritmestyring: Kan defineres som bruk av programvare til å automatisere ledelses- og styringsoppgaver som tidligere ble utført av menneskelige ledere (Milanez mfl., 2025).

Arbeidstaker: I henhold til Arbeidsmiljøloven §1-8 (1) er en arbeidstaker definert som «enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen».

Alternative tilknytningsformer i arbeidslivet: Alternative tilknytningsformer i arbeidslivet brukes om yrkesaktive som utfører arbeid for andre, men uten å være fast, direkte ansatt. Yrkesaktive som er midlertidig (direkte) ansatt på arbeidsstedet, selvstendige eller ansatt hos et bemanningsforetak har alternative tilknytninger. Definisjonen av alternative eller atypiske tilknytninger følger av Fougner-utvalget (NOU 2021: 9) og (Cools mfl., 2023). Begrepet brukes deskriptivt, uten å gjøre en normativ vurdering.

Bemanningsforetak: Bemanningsforetak er i denne rapporten en fasilitator som formidler arbeidskraft. De yrkesaktive er ansatt hos bemanningsforetaket og bemanningsforetaket velger hvilke yrkesaktive som skal utføre hvilke oppdrag. Bemanningsforetak omtales også ofte som vikarbyrå.

Digital arbeidsplattform/digital plattform: En digital arbeidsplattform er en fasilitator og en formidler av arbeidskraft. De digitale arbeidsplattformene bruker teknologi til å utvikle en møteplass for arbeidskraft og oppgaver, ofte en app eller en nettside. Det varierer hvordan kobling av arbeidskraft og oppgaver gjøres. På noen digitale arbeidsplattformer gjøres dette gjennom algoritmestyring. Ved andre plattformer legger kunden ut en forespørsel som ulike yrkesaktive kan svare på, enten med et tilbud som kunden så kan godta eller med et svar hvor den yrkesaktive direkte bekrefter oppdraget. Det finnes også plattformer som besitter informasjon om alle de yrkesaktive, og kundene kan lese om disse og sende direkte henvendelser til det selskapet eller den plattformarbeideren vedkommende ønsker.

Fasilitator/fasilitatorbedrift: En fasilitator omtales i denne rapporten som en bedrift som legger til rette for at individer kan ha en alternativ tilknytning til arbeidslivet. Dette omfatter formidlere, som bemanningsforetak og digitale arbeidsplattformer, og støttefunksjoner, som samdrift for selvstendige og andre støttefunksjoner knyttet til økonomi og forsikring/risiko. Fasilitator og fasilitatorbedrift brukes synonymt.

Formidler: Noen former for fasilitator kobler tilbud av arbeidskraft med etterspørsel etter arbeidskraft. Dette omfatter både bemanningsforetak som finner egnet yrkesaktiv til et utlyst oppdrag, og digitale arbeidsplattformer hvor yrkesaktive og dem som har behov for arbeidskraft finner hverandre.

Kjeder for selvstendige: Kjeder for selvstendige utgjør en type fasilitator, hvor ulike selvstendige er tilknyttet og betaler kjeden i bytte mot tilgang til en merkevare, fasiliteter, mv.

Kobling/matching av oppdrag og oppdragstakere: Prosessen med å etablere kontakt mellom en som ønsker å få et oppdrag utført, og en som er villig til å gjøre oppdraget mot betaling.

Oppdragstaker: Selvstendige oppdragstakere omfatter personer som utfører oppgaver og tjenester for en annen uten å være ansatt hos vedkommende, og som ikke befinner seg i samme underordnings- og avhengighetsforhold som en arbeidstaker. Fougner-utvalget (NOU 2021: 9), i deres utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering, anbefalte bruken av begrepet «selvstendig oppdragstaker» om alle som gjør arbeid for andre uten å være ansatt.

Samdrift/samdrift for selvstendige: Samdrift for selvstendige er en form for fasilitatorvirksomhet, mer spesifikt en støttefunksjon. Samdriftsbedriften kan enten være en fasilitator hvor selvstendige kan oppnå et ansettelsesforhold og likevel beholde stor grad av selvstendighet og innflytelse over egen arbeidssituasjon eller samdriften kan være en kjede hvor selvstendige kan tilknytte seg og ta del i kjedens merkenavn og mer.

Selvstendig næringsdrivende: Det foreligger ulike definisjoner av selvstendige næringsdrivende. Fougner-utvalget (NOU 2021: 9) anbefalte å bruke begrepet selvstendig oppdragstaker om alle personer som uten egne ansatte utfører arbeid gjennom oppdrag for virksomheten uten å være arbeidstaker. Selvstendige omfatter i denne rapporten de som driver enkeltpersonforetak og de som driver virksomheten sin som et AS hvor kun de selv er involvert som eier og eventuelt ansatt.

Sårbarhet: Sårbarhet i arbeidsmarkedet er knyttet til arbeid som er preget av usikkerhet, uforutsigbarhet og risiko, og er hentet fra sosiologien (Kalleberg, 2009).

Yrkesaktiv/arbeider: Enhver som er sysselsatt. Omfatter både arbeidstakere og oppdragstakere.

1. Bakgrunn

De fleste yrkesaktive på det norske arbeidsmarkedet er fast og direkte ansatt hos en arbeidsgiver. Samtidig har framveksten av teknologiske løsninger bidratt til nye former for arbeidsforhold. I denne rapporten beskriver vi det norske markedet for bedrifter som tilrettelegger for slike alternative tilknytningsformer i arbeidslivet, omtalt som fasilitatorer.

1.1 Bakgrunn

Tilknytning av arbeidskraft i det norske arbeidslivet skal i hovedsak foregå gjennom faste ansettelser. Dette er et politisk mål (jf. eksempelvis Innst. 154 L (2021-2022)), og prinsippet er også etablert i arbeidsmiljøloven. En høy andel av den norske arbeidskraften er ansatt nettopp i faste stillinger. Det er likevel en betydelig andel som har andre tilknytninger til arbeidsmarkedet. Totalt var det om lag 9-13 prosent av arbeidsstyrken som hadde et hovedarbeidsforhold som ikke var en fast, direkte ansettelse i 2021 (Cools mfl., 2023). Arbeidsforhold som ikke er faste, direkte ansettelser, blir gjerne omtalt som alternative eller atypiske tilknytningsformer (NOU 2021: 9; Cappelli & Keller, 2013). Begrepet inkluderer midlertidige (direkte) ansettelser, selvstendige næringsdrivende og ansatte i bemanningsforetak.

Omfanget av slike alternative tilknytningsformer i arbeidslivet avhenger av flere forhold, inkludert teknologi, lover og reguleringer, normer, og etterspørsel. En faktor i utbredelsen av alternative tilknytninger som i mindre grad er synliggjort tidligere, er utbredelsen av fasilitatorbedrifter; bedrifter som gjør det enklere, rimeligere eller mer innbringende å ha eller benytte alternative tilknytninger. Noen fasilitatorer er *formidlere* i arbeidsmarkedet. Andre tilbyr *støttefunksjoner* til yrkesaktive i alternative tilknytninger, særlig til selvstendige, og gjør de selvstendige mer konkurransedyktig relativt til «typisk» arbeidstilknytning (fast direkte ansettelse utenom utleie). Denne rapporten handler om slike fasilitatorer.

Rapporten gir en helhetlig beskrivelse av det norske fasilitatormarkedet og belyser hva disse bedriftene har å si for arbeidsforholdene til de yrkesaktive som benytter dem. Rapporten diskuterer også fasilitatorer i lys av problemstillingen om hvorvidt

en yrkesaktiv er å regne som arbeidstaker eller oppdragstaker.

En del arbeidsforhold faller i gråsonen mellom arbeidstaker og oppdragstaker (NOU 2021: 9; Hotvedt mfl., 2020). Slike grensetilfeller kan blant annet oppstå når en yrkesaktiv tar oppdrag gjennom en fasilitator som på ulikt vis opptrer som en arbeidsgiver uten å ha et formelt arbeidsgiveransvar. Utfordringer som kan oppstå når det er usikkert om en person er arbeidstaker eller oppdragstaker, dreier seg i stor grad om arbeidstakerrettighetene til personen som utfører arbeidet. Arbeidstakere er beskyttet gjennom flere lovverk, inkludert arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven. Arbeidsmiljøloven regulerer forhold knyttet til arbeidsmiljø, stillingsvern, arbeidstid, permisjon, ansettelse og avslutning av arbeidsforholdet. Vi har ikke en allmenn lovfestet minstelønn i Norge, men innenfor visse bransjer har vi lov om allmenngjøring av tariffavtaler. Disse avtalene har fastsatte minstelønner, blant annet med formål om å sikre utenlandske arbeidstakere samme lønns- og arbeidsvilkår som norske arbeidstakere. Avtalene dekker kun ansettelser.

Problemstillingen med klassifisering som oppdragstaker eller arbeidstaker, er aktuell i forbindelse med fasilitatorvirksomhet ettersom digitale arbeidsplattformer har blitt problematisert i denne sammenhengen, og andre typer fasilitatorer deler noen av trekkene. Fasilitatorer, eller de som bestiller tjenester gjennom slike, kan ha insentiver til å beholde oppdragstakeren i en oppdragstakerkontrakt, for eksempel for å redusere utgifter til arbeidsgiveravgift, feriepenger og sykepenger. For arbeidstakerne, på den annen side, er det noen insentiver til å være arbeidstaker og andre for å være oppdragstaker. Oppdragstakere har gjerne større fleksibilitet, men færre rettigheter og svakere jobbsikkerhet enn arbeidstakere.

I Prop. 14 L (2022-2023) kom regjeringen med en presisering av arbeidstakerbegrepet, for å klargjøre hvilke arbeidsforhold som skal defineres innenfor arbeidstakerbegrepet og dermed utløse tilhørende rettigheter for arbeidstakere. Dette omtaler blant annet fordelingen av risiko mellom partene, hvilken grad av kontroll den som utfører arbeidet har, og varigheten av arbeidsforholdet.

1.2 Om rapporten

Denne rapporten presenterer funnene fra en kartlegging av fasilitatormarkedet i Norge. Vi beskriver kjennetegn ved ulike typer fasilitatorer og

problemstillinger som kan oppstå. I rapporten sees plattformer, bemanningsforetak og samdriftsmodeller for selvstendige i sammenheng, og vi beskriver støttefunksjoner som hverken er plattformer eller bemanningsforetak, og som derfor har vært utelatt fra tidligere kartlegginger.

Rapporten drøfter problemstillinger som kan oppstå når en yrkesaktiv er tilknyttet en fasilitator, men det er utenfor rapportens mandat å konkludere om det forekommer feilklassifiseringer. Det er også utenfor mandatet å vurdere hva som er «riktige» eller «gode» fasilitatormodeller og hva som er «feil» eller «dårlige» modeller. Rapporten har som formål å beskrive situasjonen slik den er i dag, for å utvide kunnskapsgrunnlaget om fasilitatorer i Norge.

Rapporten utgjør første delrapport i et større forskningsprosjekt om alternative tilknytningsformer, utført av Institutt for samfunnsforskning, Frischsenteret og Oslo Economics, på oppdrag for Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Formålet med forskningsprosjektet er å videreutvikle forståelsen av ulike typer tilknytningsformer i det norske arbeidslivet, ved å kartlegge omfang og utvikling av alternative tilknytningsformer og konsekvenser av dette for yrkesaktive, arbeidsgivere og økonomien som helhet. Forskningsprosjektet gjennomføres i perioden 2024–2028, og skal resultere i tre delrapporter, samt en sluttrapport. Denne første delrapporten omhandler fasilitatorer og deres tilknyttede yrkesaktive. De to neste tar for seg omfang og konsekvenser av atypiske tilknytningsformer for henholdsvis arbeidsgivere og arbeidstakere/yrkesaktive.

I denne delrapporten legges det mindre vekt på bemanningsforetak, siden de dekkes i kommende delrapporter i prosjektet. Likevel omtaler vi dem i noen grad, fordi det kan være glidende overganger mellom ulike typer fasilitatorer, og siden typene kan ha overlappende funksjoner. Deres roller i markedet bør derfor forstås samlet.

1.3 Metoder

Fasilitatorbegrepet er nytt, og det finnes ikke noe register over fasilitatorer eller noen næringskode eller bransjeforening for fasilitatorer. I arbeidet med rapporten har vi derfor vært avhengige av å kombinere ulike metoder og kilder for å kartlegge omfanget.

I kartleggingen har vi lagt til grunn en bred definisjon av fasilitatorbegrepet og plasserer alle de ulike fasilitatorene i ulike kategorier. Ettersom definisjonen er bred, omfavner den virksomheter

som er svært forskjellige. For å plassere disse i ulike kategorier på en meningsfull måte og gi et helhetlig bilde av fasilitatormarkedet, har vi derfor gjort visse forenklinger og generaliseringer.

Metoder for klassifisering av fasilitatorer

Hver fasilitator har gjerne en del fellestrekk med andre fasilitatorer, med hensyn til hva slags tjeneste de legger til rette for. Å ha en metode, eller et rammeverk, for å kunne klassifisere fasilitatorene, er fordelaktig for å kunne etablere en oversikt.

For digitale arbeidsplasser foreligger det allerede klassifiseringer. Eurofound (2018) tar utgangspunkt i egenskaper ved plattformene, som omfanget på oppgavene som formidles og hvordan koblingen («matchingen») på plattformen gjennomføres. En ny norsk utredning tar utgangspunkt i tjenestene som leveres (Alsos mfl., 2025).

For de tjenestene vi definerer som støttefunksjoner, er vi ikke kjent med tilsvarende rammeverk. For å klassifisere støttefunksjonene, har vi derfor utviklet et eget, enkelt rammeverk basert på hvilken funksjon bedriften leverer.

I klassifiseringen av de alternative tilknytningsformene som fasilitatorene legger til rette for, følger vi (Cools mfl., 2023) og Fougner-utvalget (NOU 2021: 9). Disse kan igjen sies å bygge på Cappelli og Keller (2013), som utviklet en klassifisering av alternative tilknytningsformer i henhold til veletablerte kriterier for kategorisering, som likhet innad i kategorier, tydelige definisjoner og stabilitet over tid.

Det manglet et begrep for de øvrige fasilitatortypene, utenom plattformer og bemanningsforetak. Vi utarbeidet begrepet *støttefunksjoner* i arbeidet med rapporten. Følgelig var det i mindre grad eksisterende kilder som kunne brukes til å definere eller avgrense begrepet, og det forelå ingen empirisk oversikt å ta utgangspunkt i. For å fylle begrepet med innhold, gjorde vi et systematisk arbeid med å sammenstille informasjon fra skriftlige kilder, som vi komplementerte med intervju for å supplere kunnskapen og hente inn informasjon som ikke var offentlig tilgjengelig.

Siden en sentral problemstilling knyttet til alternative tilknytningsformer er gråsonen mellom arbeidstaker og oppdragstaker, har forhold som kan innvirke på dette vært veiledende i kartleggingsarbeidet og forskningsspørsmålene vi har benyttet. Å avgjøre om ulike tilfeller er feilklassifisert er imidlertid utenfor mandatet til denne rapporten og betraktningene er derfor mer

utforskende enn konkluderende. Videre har særlig graden av reell selvstendighet vært førende i arbeidet med å kartlegge fasilitatorer som henvender seg til eller benytter selvstendige næringsdrivende.

1.4 Informasjonskilder

Skriftlige kilder

Rapporten er basert på ulike informasjonskilder. Vi har gjennomgått eksisterende norsk og internasjonal forsknings- og utredningslitteratur om alternative tilknytningsformer. Oppdatert kunnskap om digitale plattformer foreligger i Fafo sin rapport om plattformmediert arbeid i Norge fra august 2025 (Alsos mfl., 2025). Den forrige ISF-rapporten om alternative tilknytninger har også vært en viktig kilde i arbeidet (Cools mfl., 2023). Vi har også brukt annen forskning, utredninger, nyhetssaker, dommer, lover, forskrifter og veiledere fra det offentlige i arbeidet. Disse er referert til løpende i rapporten.

I tillegg har vi hentet økonomisk informasjon om selskap, først og fremst om antall ansatte og omsetning, fra Oslo Economics' database over økonomisk aktivitet, som bygger på Brønnøysundregistrene og andre kilder.

Spørreundersøkelse til yrkesaktive

Våren 2025 ble det gjennomført en spørreundersøkelse i forbindelse med prosjektet. Undersøkelsen ble rettet mot yrkesaktive, og målet var å kartlegge omfanget av alternative tilknytningsformer og arbeidsforholdene i disse. Undersøkelsen ble distribuert av Respons Analyse, og gikk til respondenter fra deres panel. Panelet er utformet for å være representativt for befolkningen (Respons Analyse, 2025). Undersøkelsen ble delt i to grener, mellom yrkesaktive med ledelses- eller ansettelsesansvar (611 respondenter), og andre yrkesaktive (1 537 respondenter). Dette ble gjort for å få med vurderinger og perspektiver fra både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden. Undersøkelsen er også utgangspunkt for en vignettundersøkelse som er planlagt inkludert i de neste delrapportene i prosjektet. For å nå en tilfredsstillende utvalgsstørrelse, ble grenen for «ledere og ansettelsesansvarlige» overrepresentert relativt til deres andel av sysselsatte i befolkningen.

Vi har sammenlignet de to underutvalgene med den norske arbeidsstyrken ved ulike variabler, og noen nøkkeltall er å finne i Tabell 1-1. I utvalget av ledere og ansettelsesansvarlige er kvinneandelen 34 prosent, mens andelen blant andre yrkesaktive er 52 prosent. Snittalderen på henholdsvis 51 og 48

år er noe høyere enn i befolkningen, der snittet er 42 år (SSB, 2025). Andelen som jobber i offentlig sektor er noe høyere blant respondentene enn i arbeidsstyrken totalt, der 36 prosent jobber i offentlig sektor¹ og 64 prosent i privat sektor (Statistisk sentralbyrå, tabell 13472). Ser vi på de største næringene i grenen for «andre yrkesaktive»

Tabell 1-1: Deskriptiv statistikk for respondentene.

	Ledere og ansettelse ansvarlig	Andre yrkesaktive
Utvalgsstørrelse	611	1537
Kvinne	34%	52%
Har høyere utdanning	74%	68%
Ansatt i privat sektor	56%	52%
Andel selvstendige næringsdrivende	15%	2%
Alder, gjennomsnitt (år)	51	48

Kilde/Note: Spørreundersøkelse administrert av Respons analyse. Høyere utdanning inkluderer høyskolekandidat eller høyere utdanningsnivå etter Norsk standard for utdanningsgruppering (NUS).

og sammenligner med forekomsten i befolkningen (jf. SSB-tabell 13 470), er 19,5 prosent i helse- og sosialtjenester (mot 20,8 prosent i befolkningen), 14 prosent er i undervisning (mot 8,2 prosent i befolkningen), 9 prosent i offentlig administrasjon og forsvar (mot 6,3 prosent i befolkningen) og 6,8 prosent i industri (mot 7,6 prosent i befolkningen). Ansatte i bygg- og anlegg og «varehandel og reparasjon av motorvogner» er underrepresentert i utvalget, relativt til befolkningen. Spørsmål om inntekt ble ikke stilt til leder-underutvalget. Fordelingene på svar på dette spørsmålet til «andre yrkesaktive»-utvalget, kan sammenlignes med statistikk om årslønn rapportert av SSB i tabell 12 521. Fem prosent oppgav at årslønnen var under 400 000 kroner (mot 8 prosent i befolkningen), 19 prosent mellom 400 og 600 000 kroner (mot omtrent 33 prosent i befolkningen). 11 prosent

¹ Medregnet ansatte i offentlig eide foretak

rapporterte årsinntekt over en million kroner, mot 10 prosent i befolkningen. I tillegg var det 8 prosent av respondentene som ikke ønsket å svare på dette spørsmålet. Andelen høyt utdannede, på 74 og 68 prosent i de to underutvalgene, er høyere i utvalget enn blant sysselsatte i hele befolkningen, der andelen er beregnet til 44 prosent (Kommunal- og distriktsdepartementet, 2023). Ser vi til tilknytningsformene i utvalget, svarer to prosent av respondentene i «andre yrkesaktive» at de er selvstendige, mens andelen er 15 prosent i «leder eller ansettelsesansvar»-utvalget. I hele befolkningen har andelen selvstendige blitt beregnet til tre prosent (Cools mfl., 2023). Denne andelen avhenger likevel av datakilder og definisjoner, blant annet hvordan man klassifiserer de som både har inntekter fra lønn og fra næring, se for eksempel (Brovold, 2025).

Vi vurderer at representativiteten i undersøkelsen er noe skjev, men at undersøkelsen kan brukes med forbehold, for å beskrive alternative tilknytninger generelt.

Det er tidligere bemerket at å måle omfanget av plattformarbeid via spørreundersøkelser er krevende (Lien, 2023). Vi inkluderte likevel en gren i spørreundersøkelsen med spørsmål om bruk av plattformer. Det viste seg også i vårt tilfelle å være vanskelig å kommunisere riktig definisjon av en arbeidsplattform. Mange av de som svarte at de brukte en digital arbeidsplattform, oppga typer programvare som ikke omfattes av arbeidsplattformene vi har vært interessert i ved denne kartleggingen. Funnene er videre omtalt i kapittel 3. Funnene underbygger at det er relativt få plattformarbeidere i Norge. Følgelig har vi ikke lagt stor vekt på resultatene fra spørreundersøkelsen i denne delrapporten, men resultatene fra spørreundersøkelsen vil i større grad bli benyttet i kommende rapporter fra det samme forskningsprosjektet, som skal handle om henholdsvis arbeidsgivere og arbeidstakere. I denne delrapporten rapporterer vi kun to tabeller fra spørreundersøkelsen, plassert i et appendiks.

Intervjuer

Våren, sommeren og høsten 2025 har vi gjennomført intervjuer med arbeidstakerorganisasjoner og et utvalg fasilitatorer. Formålet med intervjuene har vært å kartlegge hvordan ulike fasilitatorbedrifter fungerer i praksis, og få innsikt i arbeidsforhold for de som er knyttet til plattformen. Intervjuene ble gjennomført med semi-strukturert metode: Vi ledet intervjuene med utgangspunkt i en intervjuguide, men med en åpen diskusjon rundt hvert spørsmål. Intervjuguiden ble noe tilpasset etter om intervjuobjektet var en

plattform, støttefunksjon, bemanningsforetak eller arbeidstakerorganisasjon.

Vi måtte tilpasse intervjustrategien underveis. Ikke alle de tiltenkte intervjuobjektene responderte på vår forespørsel eller hadde anledning til å stille til intervju. Den opprinnelige intervjustrategien var basert på å nå arbeids- eller oppdragstakere gjennom de ulike fasilitatorene. Dette viste seg ikke å være en praktisk gjennomførbar tilnærming. Som en alternativ måte å nå yrkesaktives perspektiv, ble det i stedet gjennomført intervju med arbeidstakerorganisasjoner. Noen ytterligere fasilitatorer og organisasjoner ble kontaktet med spørsmål på telefon eller epost.

Funn fra intervjuer ble brukt for å finne likheter og forskjeller mellom ulike fasilitatorer og fasilitator-typer, både med hensyn til selve tjenesten fasilitatoren leverer, og med hensyn til hva som karakteriserer avtalene mellom fasilitator og de yrkesaktive. Intervjufunn inngår som bakgrunn flere steder enn de henvises direkte til i teksten. Der det finnes skriftlige kilder som kan bekrefte informasjon fra intervjuer, har vi i tilfeller henvist til de skriftlige kildene.

1.5 Rapportens oppbygging

Det foreligger mer tidligere forskning og utredninger om noen deler av fasilitatormarkedet enn andre, noe som gjenspeiles i rapportens oppbygging. Gjennomgangen av visse typer fasilitatorer vil være mer omfattende enn andre. For alle typer vil det likevel være en beskrivelse av kriteriene som ligger til grunn for kategoriseringen og en beskrivelse av hvordan fasilitatorens virksomhet påvirker arbeidsforhold eller grensetilfeller for yrkesaktive.

Resten av rapporten er strukturert som følger:

- I Kapittel 2 beskriver vi rollen til fasilitatorer i arbeidsmarkedet og presenterer klassifiseringen av ulike typer fasilitatorer. Vi beskriver ulike typer fasilitatorer, samt rammeverk for å beskrive dimensjonene fasilitatorer varierer etter. Kapitlet tar for seg hele fasilitatormarkedet, mens senere kapitler går i dybden på hver underkategori.
- I Kapittel 0 beskriver vi fasilitatorer som fungerer som formidlere av arbeidskraft, herunder digitale plattformer.
- I Kapittel 4 beskriver vi fasilitatorer som fungerer som støttefunksjoner for selvstendige.
- I Kapittel 5 oppsummerer vi de viktigste funnene fra kartleggingen og drøfter disse i sammenheng

2. Rollen til en fasilitator

Fasilitatorbedrifter legger til rette for alternative tilknytninger i arbeidslivet. De kan operere som mellomledd og formidle eller koble arbeidskraft med oppdrag, eller de kan tilby ulike støttefunksjoner som gjør det enklere å være selvstendig næringsdrivende. I denne kartleggingen skiller vi mellom fire hovedtyper fasilitatorbedrifter: bemanningsforetak, digitale arbeidsplattformer, samdriftsmodeller og økonomiske støttefunksjoner.

2.1 Hvorfor forekommer fasilitatorer?

Virksomheters og husholdningers etterspørsel etter arbeidskraft og tjenester kan møtes på mange måter, og via ulike tilknytningsformer, som medfører ulike fordeler og ulemper. Et ansettelsesforhold innebærer at den ansatte har plikt til å stille seg tilgjengelig for arbeid i tråd med arbeidskontrakten innenfor arbeidstiden, og en plikt til å følge arbeidsgivers instruksjoner. For arbeidsgiver innebærer en ansettelse en rekke forpliktelser, som en forutsigbar lønn, utbetaling av eventuelle sykepenger, arbeidsgiveravgift, og administrasjon og rapportering etter arbeidsmiljøloven. En fast stilling medfører også begrensninger i adgangen til å avslutte arbeidsforholdet (NOU 2021: 9; Oslo Economics, 2023). Å få arbeid utført av selvstendige oppdragstakere kan innebære færre forpliktelser, og potensielt lavere kostnader enn å ansette i fast, direkte stilling, men har blitt knyttet til en mulig erosjon av rettigheter og vilkår i det norske arbeidsmarkedet (Alsos mfl., 2025).

For yrkesaktive ligger det et viktig sikkerhetsnett i rettighetene som er forbeholdt ansatte. En del yrkesaktive vil imidlertid oppleve at ansettelser begrenser deres fleksibilitet og autonomi i å utføre arbeidet, og i noen sammenhenger kan selvstendige oppnå bedre lønn enn de kunne oppnådd som ansatte (Wik, 2019).

De ulike insentivene for arbeidsgivere og yrkesaktive bidrar til at aktører med visse preferanser vil foretrekke og velge alternative tilknytningsformer. I disse tilfellene vil det være et marked for fasilitatorvirksomheter som

tilrettelegger for at denne organiseringer av arbeidet kan finne sted.

2.2 Kategorier av fasilitatorbedrifter

I denne kartleggingen definerer vi fasilitatorer som enhver bedrift som legger til rette for at yrkesaktive kan ha en såkalt alternativ tilknytningsform til arbeidslivet. Dette er en bred definisjon og omfatter de fire hovedkategoriene: bemanningsforetak, digitale arbeidsplattformer, samdrift og økonomiske støttefunksjoner. Innenfor hver av disse finnes det et spekter av virksomheter som kan være ganske ulike. Skillene mellom disse er heller ikke alltid tydelige og overgangene vil i noen tilfeller være glidende. I dette kapitlet beskriver vi de prinsipielle skillene mellom de ulike kategoriene (Figur 2-1). Vi beskriver også problemstillinger knyttet til gråsonen mellom oppdragstakere og arbeidstakere.

Ettersom bemanningsforetak i stor grad er dekket i tidligere forskning, og vil omtales nærmere i senere delrapporter i dette forskningsprosjektet, legges det i denne rapporten mest vekt på å beskrive de digitale plattformene og støttefunksjonene. Vi beskriver i korte trekk dagens bemanningsbransje og hvilken funksjon den spiller i økonomien i kapittel 2.2.1, men rapporten inneholder ikke noen videre kartlegging av denne bransjen.

Vi skiller på om fasilitatorer er formidlere eller støttefunksjoner (Figur 2-1). Formidlere kobler tilbud av arbeidskraft til ulike oppdrag og omfatter bemanningsforetak og digitale arbeidsplattformer. Støttefunksjoner gjør det lettere å være selvstendig næringsdrivende, ved å redusere kostnader eller redusere risiko og omfatter samdriftsmodeller og økonomiske støttefunksjoner.

2.2.1 Bemanningsforetak

Ifølge Arbeidstilsynet er et bemanningsforetak en «virksomhet som har som formål å leie ut arbeidskraft til andre virksomheter som har et midlertidig behov for arbeidskraft» (Arbeidstilsynet, 2025). På denne måten er bemanningsforetak en *formidler* av arbeidskraft, som tilbyr arbeidskraft der det er etterspørsel etter dette. Forskrift om offentlig godkjenning av bemanningsforetak krever at en bedrift må være godkjent av Arbeidstilsynet som bemanningsforetak for at det skal være lovlig å leie inn arbeidskraft fra bedriften (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2024). Det finnes også virksomheter som leier ut arbeidskraft uten å være bemanningsforetak. Dette omtales av Arbeidstilsynet som innleie fra produksjonsbedrift (Arbeidstilsynet, 2025). Hovedforskjellen på disse er om utleie av arbeidskraft er hovedformålet for virksomheten og omfanget av utleie av arbeidskraft i virksomheten.

Som fasilitatorer skiller bemanningsforetak seg fra digitale plattformer og støttefunksjoner ved at de yrkesaktive som tilknyttes bemanningsforetaket er ansatt og leies ut. Når ansettelse i bemanningsforetak har blitt klassifisert som alternativt, har det sammenheng med at det innebærer et treparts arbeidsforhold. Dette kan føre til utfordringer knyttet til at den som har ansvar for å følge opp og kontrollere arbeidet og utbetale lønn, ikke nødvendigvis er den samme som i praksis styrer det daglige arbeidet. Så lenge de som leies ut er ansatt i bemanningsforetaket, er de omfattet av

samme rettigheter og vern som direkte ansatte i innleiebedriften.

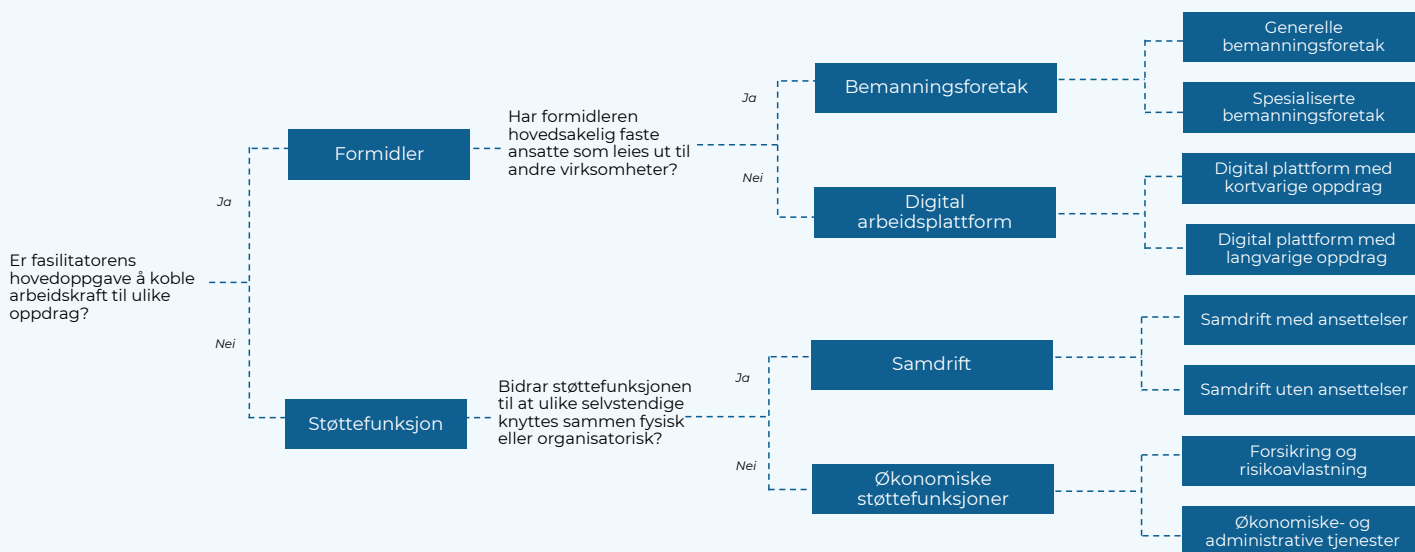
I Norge i dag finnes det generelle bemanningsforetak, som finner arbeidskraft til en rekke ulike oppgaver, og mer spesialiserte bemanningsforetak som for eksempel er spesialisert på å levere innleie av arbeidskraft til helsetjenester. Eksempler på generelle bemanningsforetak inkluderer Adecco og Manpower, mens eksempler på spesialiserte inkluderer Ecura Care, som leier ut personale til helsetjenester, og Computas, som leier ut IT-medarbeidere ved siden av å levere IT-tjenester som ikke omfatter innleie (Jakobsen mfl., 2021).

Omfanget av bemanningsbransjen, målt i antall ansatte, er relativt godt kjent fra statistikk basert på offentlige registerdata og bransjedata. Antallet arbeidsforhold registrert i bemanningsbransjen var omtrent 57 200 i 1. kvartal 2023 (Edelmann, 2024). Dette utgjorde 1,9 prosent av alle arbeidsforhold.

2.2.2 Digitale arbeidsplattformer

Digitale arbeidsplattformer kobler tilbud av arbeidskraft med etterspørsel etter arbeidskraft, men utover dette, kan det defineres ulike grenser for hva som er en arbeidsplattform og hva som ikke er det. De digitale arbeidsplattformene varierer med hensyn til hvordan de tilknytter seg arbeidskraft; noen benytter kun selvstendige, mens andre tilbyr en blanding av ansettelsesavtaler og oppdragsavtaler. Videre er det noen som kun har ansatte. Plattformene som kun har ansatte faller imidlertid utenfor definisjonen av fasilitatorer,

Figur 2-1: Ulike typer fasilitatorer



ettersom dette ikke representerer alternative tilknytningsformer. Det er viet mye oppmerksomhet til digitale arbeidsplattformer i arbeidslivet, og hvordan de utfordrer eller påvirker den norske arbeidslivsmodellen (Alsos mfl., 2025; Alsos mfl., 2017; NOU 2021: 9; Eurofound, 2018; Jesnes mfl., 2024).

For å beskrive de digitale arbeidsplattformene som eksisterer i Norge i dag, lener vi oss på to kilder: Eurofound's dimensjoner for digitale plattformer (Eurofound, 2018), og Fafos segmenter for arbeidsplattformer i Norge (Alsos mfl., 2025).

Kategorisering i Eurofound (2018)

I en studie gjennomført ved EU-forskningssenteret Eurofound identifiserer forfatterne ti vanlige typer arbeidsplattformer, som sysselsetter nesten alle plattformarbeidere i EU. I studien er plattformer definert som en internettbasert (online) plattform som matcher tilbud av og etterspørsel etter betalt arbeid. Formålet med studien var å oppsummere omfanget av plattformarbeid i Europa, vurdere arbeidsforhold blant arbeidere ved plattformene, og vurdere dette opp mot politiske og juridiske rammeverk.

For å komme fram til ulike typer plattformer, identifiserte forfatterne fem egenskaper ved plattformene som påvirker deres rolle i arbeidsmarkedet, og som varierer mellom plattformene:

- Ferdighetsnivået som kreves for å utføre oppgaven (lav, medium, høy)
- Hvordan tjenesten leveres (stedbunden eller ikke)
- Oppgavens størrelse (mikro-/småjobber eller større prosjekter)
- Utvelgelsesprosess (avgjørelse tatt av plattform, kunde eller arbeider)
- Type matching (tilbud eller konkurranse)

For å konkretisere dette kan det være nyttig med noen eksempler. Foodora, en matleveringstjeneste, kan sies å ha lave krav til spesifikke ferdigheter, mens Folq, som formidler IT-tjenester, krever omfattende spesifikk kompetanse.

Videre vil noen plattformer levere tjenester som er stedbundne og andre ikke. Eksempelvis må de yrkesaktive på Luado, en plattform for vaktmestertjenester, nødvendigvis være fysisk til stede for å utføre tjenestene. Ework, som er en plattform for konsulenttjenester, formidler tjenester som leveres digitalt, slik at den yrkesaktive kan sitte hvor som helst og levere tjenesten over internett.

Oppgavens størrelse avgjør hvor mange oppdrag den yrkesaktive må ta for å oppnå en viss inntjening. Noen plattformer formidler oppdrag

som kan ha varighet på flere måneder, slik som IT-tjenester levert av plattformene Folq og BrainBase. Kapittel 3 omtaler de nevnte plattformselskapene mer utfyllende.

Utvelgelsesprosessen, altså kriteriene som ligger til grunn for valg av oppdragstaker til et gitt oppdrag, varierer mellom plattformer. På noen plattformer velger den yrkesaktive selv blant en rekke tilgjengelige oppdrag, som på Mittanbud. Ved andre plattformer foretas valget av oppdragstaker av plattformen selv, enten dette er mennesker som vurderer hvilken tilbyder som har best forutsetninger for å løse et oppdrag, eller om plattformen har utviklet en algoritme som tildeler oppdragstaker til oppdrag automatisk. Eksempler der plattformens algoritme tar valget inkluderer matleveringstjenester og taxiplattformer, hvor en algoritme velger hvilket bud som skal få tildelt hvilket oppdrag, som budet deretter får mulighet til å akseptere eller avslå.

Typen matching handler også om hvem som initierer kontakten og hvordan prosessen fram til godtatt oppdrag foregår. I noen tilfeller vil kunden, eller oppdragsgiver, annonsere et oppdrag og ulike tilbydere vil gi sine ulike tilbud på å løse oppdraget, eller plattformene vil presentere ulike tilbydere. Deretter kan kunden velge den yrkesaktive eller leverandøren de foretrekker. I andre tilfeller vil kunden annonsere et oppdrag og det er opp til tilbyderne om de ønsker å utføre oppdraget eller ikke.

Disse fem kriteriene utgjør et rammeverk for å beskrive egenskaper ved en gitt plattform. Egenskapene får i tur følger for arbeidet ved arbeidsplattformen.

I Eurofound's kartlegging, som dekket EU-landene, ble to plattformkategorier identifisert som særlig utbredt, målt i andelen av plattformarbeidere: «Stedbundne plattformstyrte rutineoppgaver», der Uber ble brukt som eksempel, dekket 31 prosent av alle plattformarbeidere. På andre plass kom «ikke-stedbunden, kundestyrt spesialistarbeid» med 30 prosent. Her ble en dansk virksomhet kalt Freelancer trukket frem. Det ble også understreket at arbeidsforhold ved disse to typene plattformer hadde betydelige forskjeller.

Kategorisering i Alsos mfl. (2025)

Alsos mfl. (2025) identifiserer tre segmenter hvor plattformselskapene har fått, eller er i ferd med å få, fotfeste i Norge, og bruker dette som utgangspunkt for en kartlegging. Disse inkluderer i) leveringstjenester som drosje og hjemlevering av mat, ii) tjenester rettet mot private hjem og iii) kunnskapsintensive tjenester.

Leveringstjenestene inkluderer selskaper som Wolt, Foodora, Uber og Bolt. Selv om Wolt og Foodora leverer mat og Bolt og Uber leverer taxitjenester, har de mange likheter i måten organisering og tildeling av oppdrag foregår, og hvordan de tilknytter seg sjåfører eller bud.

Tjenester rettet mot private hjem inkluderer blant annet vaktmestertjenester, renholdstjenester, omsorgstjenester, barne- og dyrepass og besøksvenner. Eksempler på denne typen plattformer i det norske markedet inkluderer Mittanbud (håndverkstjenester og mer), Rover (dyrepass), Dagmamma (barnepass), Vaskehjelp.no (rengjøring), Luado (vaktmestertjenester, inkludert henting og montering av IKEA-produkter) og Leii (blant annet opplevelsestjenester som kokk, fotograf, musikere og mer). Innenfor denne kategorien er det stor variasjon i hvordan oppgaver tildeles og om det er kunde eller oppdragstaker som tar kontakt med den andre parten om oppdrag. Videre varierer graden av styring når oppgavene skal utføres, om dette avtales i dialog mellom kunde og oppdragstaker og om oppdragstaker på forhånd har tilgjengeliggjort en kalender med ledige tidspunkt eller om kunden lager en utlysning av oppdraget til et spesifikt tidspunkt.

De kunnskapsintensive tjenestene inkluderer blant annet nettbaserte legetjenester, IT-tjenester, leksehjelp, tolk og oversettelse og grafiske designtjenester. Disse tjenestene har typisk lengre varighet enn i de andre kategoriene, og IT-tjenester kan gjerne ha varighet fra noen måneder og opptil et år. Eksempler på denne typen plattform inkluderer Folq (innleie av IT-konsulenter), Kry (digitale legetjenester) og Noricom (tolketjenester).

2.2.3 Støttefunksjoner

Støttefunksjoner for selvstendige næringsdrivende utgjør en type fasilitator som ikke nødvendigvis formidler arbeidskraft, men som på andre måter gjør det enklere å være selvstendig oppdragstaker. Dette kan være å tilby tjenester til selvstendige næringsdrivende som gjør at de kan kjøpe seg tilgang til stordriftsfordeler, som tjenester knyttet til regnskap og administrasjon. Andre støttefunksjoner inkluderer risikodeling/forsikring og samdriftsmodeller. Vi har valgt å dele inn i samdrift og økonomiske støttefunksjoner.

Samdrift og kjeder for selvstendige

Begrepet *samdrift* dreier seg om fellesskap for selvstendige næringsdrivende hvor flere selvstendige går sammen om drift gjennom et

² At disse kjedene knytter til seg selvstendige, ble bekreftet i intervjuer, og fremgår av stillingsannonser, kundenes egne nettsider, og underbygges i flere tilfeller av det lave antallet registrerte ansatte i selskapene. Det er likevel også

aksjeselskap (Oslo Economics, 2023).

Samdriftsselskap kan tilby fellesfunksjoner som regnskap og skatteberegning. Det finnes også samdriftsmodeller som går ut på å tilby ansettelsesavtaler til de som ellers ville vært selvstendige oppdragstakere, for at de skal oppnå ansattrettigheter. Eksempler på denne typen samdriftsmodeller inkluderer Employ, hvor man kan betale en månedlig kostnad samt en del av egen inntjening for å få bli ansatt i Employ (Employ, 2025). Denne typen virksomheter er inkludert i kartleggingen ettersom de ansatte som arbeider gjennom disse har mange fellestrekk med selvstendige, og siden fasilitatorene henvender seg til de som er selvstendige. I tillegg til en ansettelseskontrakt, kan disse fasilitatorbedriftene bistå med støtte til administrative oppgaver, og forsikringer. I Employ's tilfelle får den selvstendige utbetalt lønn fra Employ, men nivået på denne utbetalingen avhenger av omsetningen fra oppdragene den selvstendige har hatt.

En annen type samdrift er i form av det vi kaller kjeder for selvstendige. Slike kjeder finnes gjerne i yrker der det historisk har vært en høy grad av selvstendige, som tannleger, leger, og skjønnhetspleiere. Eksempler på denne typen samdriftsmodell inkluderer blant annet Oris dental (tannlegetjenester), Klinikk for alle (kiropraktor- og andre helsetjenester) og Evo Fitness (personlige trenere)². Slike samdriftsmodeller kan tilby lokaler som de selvstendige kan dele, og varierende grad av samarbeid og koordinering mellom de selvstendige og kjeden. For eksempel varierer det om det er klinikken eller den selvstendige som eier kundelisten og om de selvstendige kan være vikarer for hverandre eller ikke. Det varierer også om den selvstendige betaler kjeden for leie av lokaler, om kjeden får en fast andel av den selvstendiges omsetning eller om kjeden krever betaling fra kunden og videreformidler til den selvstendige.

Insentivet for samdrift kan være kostnadsreduksjon gjennom fellesfunksjoner og stordriftsfordeler, å oppnå samme rettigheter som arbeidstakere, og å få tilgang på et sosialt og faglig miljø.

Forskjeller på digitale arbeidsplattformer og disse kjedene, er at de digitale plattformene har som hovedformål å finne arbeidskraft til ulike oppdrag, mens kjedene kun bidrar til fysisk eller organisatorisk samarbeid mellom ulike selvstendige. Utover dette vil de digitale arbeidsplattformene omfatte et digitalt booking- eller koblingssystem, mens kjedene også kan foreta

vanlig blant denne typen virksomheter å benytte både selvstendige oppdragsavtaler og ansettelsesavtaler, for eksempel for ulike yrkesgrupper.

kobling av oppdragstakere og oppdrag med mer manuelle metoder slik som telefonbooking eller gjennom epost. De digitale plattformene tar også ofte en mer aktiv rolle i å koble de yrkesaktive til oppdragene, men omfang av dette varierer mellom ulike plattformer og mellom ulike kjeder. I praksis vil det være en glidende overgang mellom de digitale plattformene og kjedene, ettersom kjedene ofte har nettsider der kunder kan booke eller forespørre oppdrag. Forskjellen fra plattformene er at det ikke er bookingsystemet som er hovedproduktet til kjedene.

Økonomiske støttefunksjoner

Virksomheter må etterleve regelverk knyttet til regnskap, skatt og andre reguleringer. I tillegg har de gjerne behov for oversikt over egen økonomi, status for ulike kunderelasjoner og lignende. Dette er oppgaver som selvstendige næringsdrivende ikke nødvendigvis har tilstrekkelig med kompetanse eller ressurser til å utføre. Det har derfor oppstått et marked for slike tjenester. Tjenestene inkluderer regnskapstjenester tilpasset små bedrifter og programvare for regnskap og skatt. Eksempler på denne typen bedrifter er blant annet regnskapssystemene fra Fiken og Conta, som retter seg mot dem som har lite regnskapskompetanse fra før, som et alternativ til å engasjere en regnskapsfører.

Selvstendige kan også kjøpe ulike typer forsikringer som kompenserer for at selvstendige ikke er omfattet av alle de samme ordningene som arbeidstakere er. Leverandørene av forsikringer kan være private, men også det offentlige tilbyr noen ordninger som selvstendige kan betale for gjennom Nav, for eksempel tillegg til sykepengene (Folketrygdloven §8-36) og frivillig yrkesskadetrygd (Folketrygdloven, §13-13).

Selvstendige har ikke samme tilgang til kollektive forhandlinger som ordinære arbeidstakere (Jesnes mfl., 2024), for eksempel for å sette bransjestandarder, men fagforeninger kan likevel bidra med både juridisk bistand eller ulike type forsikringer til selvstendige næringsdrivende.

2.3 Arbeidstaker eller oppdragstaker

Ettersom digitale plattformer har blitt mer utbredt i Norge og Europa, har problemstillingen knyttet til gråsonen mellom arbeidstaker (ansatt) og oppdragstaker (selvstendig) fått økt oppmerksomhet (NOU 2021: 9; Nesheim, 2023; OECD, 2019). Ettersom mange fasilitatorer legger til rette for selvstendige, er denne problemstillingen aktuell.

Problemstillingen dreier seg om at de faktiske forholdene rundt et arbeid kan tilsa at en yrkesaktiv burde klassifiseres som en arbeidstaker, uavhengig av om kontrakten definerer den yrkesaktive som arbeidstaker eller oppdragstaker. Som allerede beskrevet, vil denne klassifiseringen medbringe rettigheter og plikter hos arbeidstaker og arbeidsgiver, og det er derfor viktig å klassifisere yrkesaktive riktig.

Denne rapporten diskuterer slike problemstillinger knyttet til klassifisering i lys av fasilitatorene. Problemstillingen er tett knyttet til alternative tilknytningsformer og virksomheter som legger til rette for dette. Hensikten er ikke å fastslå om én eller flere fasilitatorvirksomheter tilrettelegger for feilklassifiseringer, men å introdusere et rammeverk som kan bidra til å beskrive egenskaper ved ulike fasilitatorer, og beskrive arbeidsforhold ved dem. Å trekke konklusjoner om hvorvidt det forekommer feilklassifiseringer av arbeidsforhold tilknyttet enkelte fasilitatorer ligger utenfor mandatet i dette oppdraget.

I Prop. 14 L (2022-2023) foreslo regjeringen å presisere arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven. Presiseringen innebar blant annet en presumpsjon for arbeidstakerstatus, slik at det blir oppdragsgiver sitt ansvar å bevise at det foreligger et oppdragsforhold og ikke et ansettelsesforhold, dersom det er tvil om de faktiske forholdene. Den nye legaldefinisjonen trådte i kraft 1. januar 2024. Forarbeidene viser at det skal gjøres en helhetsvurdering basert på syv kriterier fra rettspraksis (HR-2025-2516-A):

- Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning
- Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet
- Arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse
- Arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet
- Arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn
- Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister
- Det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver

Kriteriene angir momenter som kan tale for at det foreligger et arbeidstakerforhold. Lovteksten i arbeidsmiljølovens §1-8 (1) lyder nå:

Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold (Arbeidsmiljøloven § 1-8).

Om den yrkesaktive underordner seg oppdragsgiveren, er altså en del av vurderingen. I andre utredninger er det pekt på at noen plattformer bruker algoritmisk styring til å fordele oppdrag, og at dette kan føre til at de yrkesaktive har liten frihet til å påvirke egen arbeidssituasjon (Alsos mfl., 2025).

Det såkalte Plattformdirektivet ble vedtatt i Europaparlamentet 23. oktober 2024, med gjennomføringsfrist 2. desember 2026 for medlemslandene i EU (EØS-notatbasen, 2025). Direktivet har som formål å forbedre arbeidsforhold og personvern i forbindelse med arbeid ved digitale plattformer. Digitale plattformer er i dette direktivet definert noe smalere enn definisjonen vi bruker i denne rapporten, og har blant annet et krav til at aktøren må bruke automatiserte overvåkningssystemer eller automatiserte beslutningssystemer. Direktivet inneholder blant annet en presumpsjonsregel om at personer som utfører arbeid via en plattform i utgangspunktet har et arbeidsforhold. Arbeids- og inkluderingsdepartementet kartlegger innhold i og konsekvenser av direktivet med sikte på gjennomføring i norsk rett (EØS-notatbasen, 2025).

Den 1. april 2023 trådte endringer i innleiereglene i kraft, ved at adgangen til å leie inn arbeid fra bemanningsforetak til «arbeid av midlertidig karakter», ble opphevet, og fra 1. januar 2024 ble det innført en godkjenningsordning for bemanningsforetak (Arbeids- og

inkluderingsdepartementet, 2025a). Noen selvstendige konsulenter har opplevd å miste oppdrag siden de ikke er, og ikke kan bli, registrert som godkjente bemanningsforetak (Nilsen, 2025). Arbeids- og inkluderingsdepartementet satt ned en partssammensatt arbeidsgruppe som skal se nærmere på hvordan konsulentbransjen er organisert, belyse utfordringer og foreslå løsninger. Mandatet til arbeidsgruppen nevner at en problemstilling som gjør seg aktuell i denne sammenhengen, er grensedragningen mellom arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere. Arbeidsgruppen skal levere sin sluttrapport 1. april 2026 (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2025b).

2.4 Virksomheter som ikke er med i kartleggingen

I den videre kartleggingen i rapporten har det vært nødvendig å gjøre noen avgrensninger. I realiteten har de ulike virksomhetene gjerne egenskaper som befinner seg på et spektrum, og avgrensninger innebærer at man må bruke skjønn for å sette en grense. I denne rapporten er det digitale plattformer for *arbeidskraft* som er relevante. Det betyr at plattformer for kjøp og salg av varer, som Finn.no, i hovedsak faller utenfor. Plattformer for utleie av varer med lang varighet, noen ganger omtalt som kapitalplattformer (Alsos mfl., 2017), faller også i stor grad utenfor oppdraget. Dette inkluderer eksempelvis utleie av biler eller bolig. Skillelinjene mellom kapital- og arbeidsplattform kan imidlertid være uklare.

Andre tilfeller som faller utenfor definisjonen av fasilitatorer omfatter plattformer som utelukkende ansetter, da disse ikke representerer en alternativ tilknytningsform, og samdriftsselskaper blant selvstendige som *ikke* er en kjede, men et enkelt kontor.

Kapitalplattformer

Det skilles ofte mellom plattformer for arbeid og plattformer som formidler tjenester uten at det utføres arbeid (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2022). Men i praksis innebærer de fleste tjenestene at *noe* arbeid utføres, og plattformene eksisterer langs et spektrum fra rene arbeidsplattformer til rene kapitalplattformer. Eksempel på ganske «rendyrkede» kapitalplattformer er de som formidler langtidsleie av eiendeler som bolig, bil, mv. En del plattformer befinner seg «midt på» dette spekteret. Korttidsutleie av bolig og kjøretøy innebærer for eksempel en betydelig komponent av arbeidskraft, i forbindelse med rengjøring, oppsyn, vedlikehold mv. At kjernen i tjenesten er

tilgang til den aktuelle kapitalvaren, taler for at slike utleieplattformer ikke bør regnes for arbeidsplattformer. Enkelte slike kapitalplattformer er utbredt, og særlig Airbnb har mange leverandører, altså utleiery, i Norge (Lien, 2023). Vi har ogs a vurdert at den norgesbaserte plattformen Gelato, som knytter sammen designer og trykkerier, faller utenfor, fordi bedriften først og fremst fasiliterer tilgang til kapitalvarer og ikke nødvendigvis involverer alternative tilknytninger (Askvik, 2024).

På den annen side er det tjenester som vanligvis regnes som arbeidsplattformer, samtidig som de har et betydelig element av kapitalutleie. Drosjeplattformer som Uber og Bolt har betydelige kapitalplattform-komponenter, siden kjøretøyet i seg selv er en kapitalvare.

Eksempelene viser at det ikke er noen entydig grense mellom arbeids- og kapitalplattformer. I rapporten vektlegger vi bedriftene som ligger nærmest rene arbeidsplattformer. Vi har lagt vekt på hva som er kjernen i tjenesten, om arbeid eller kapital utgjør storparten av verdien i tjenesten, og hvilken kategori som tjenesten normalt sorteres under i andre utredninger og i andre sammenhenger.

Kjøpere av tjenester fra selvstendige eller andre alternativt tilknyttede

Vi har lagt til grunn at det å kjøpe tjenester fra bedrifter med alternative tilknytninger ikke i seg selv kvalifiserer til å være en fasilitator. Eksempelvis er en kommune som kjøper tjenester av en selvstendig næringsdrivende fastlege ikke en fasilitator som følge av det. Slike kjøpere av tjenester kan tilby både ansettelsesavtaler og oppdragsavtaler. Disse typene er en stor bidragsyter til at det finnes alternative tilknytningsformer i det norske arbeidslivet, men defineres ogs a ikke som fasilitatorer. Noen bransjer er preget av mange som jobber selvstendig og som frilans, blant annet kommuner med fastleger, leger og spesialisert helsepersonell generelt, musikk, kunst og kultur, og journalistikk.

  sette ut arbeid på underentreprise kan være et alternativ til å bruke en alternativ tilknytning. For

eksempel kan en produksjonsbedrift bestille renholdstjenester fra en leverandør, heller enn å leie inn en person med en utleiekontrakt. Slike underentreprenører bidrar ikke direkte til flere alternative tilknytninger ettersom de holder seg med egne ansatte.

Bedrifter som har digitale salgsflater/grensesnitt, men som bruker utelukkende egne, faste ansatte

Mange bedrifter tilbyr tjenester over internett. Noen av disse har fellestrekk med de digitale plattformene som legger til rette for alternative tilknytninger, som kartlegges i denne rapporten (Kapittel 0). Men om disse bedriftene ikke bruker alternative tilknytninger, er de holdt utenfor kartleggingen. Om en hypotetisk bedrift tilbyr psykologtjenester over internett, levert av fast ansatte psykologer, utgjør den ikke uten videre en fasilitator. Om bedriften derimot tilbyr tjenester utført av selvstendige, er det mer nærliggende å tenke på bedriften som en fasilitator.

Samdrift utenfor kjeder

Modellen med en form for «samdrift» blant selvstendige brukes ikke bare av kjeder. For eksempel blant frisører er fenomenet kjent i form av at én frisør leier en stol av en annen frisør, som igjen eier eller leier lokalet, se eksempelvis Hagland Finans (2020). Vi har ikke inkludert slike enkeltstående salonger eller tilsvarende modeller i andre yrker i kartleggingen. For det første er ikke fasilitering å regne som kjernevirksomheten til disse virksomhetene, men å drive med selve håndverket. Videre er det gjerne direkte kommunikasjon mellom den selvstendige som leier og den som driver/eier lokalet, som det leies ut fra. Det kan være større grad av samarbeid om driften og den som leier tilgang, kan tenkes å ha bedre mulighet til å påvirke drift og forhold, enn en som jobber i en stor kjede. Enkeltstående aktører vil dessuten ha begrenset mulighet til å påvirke priser i markedet eller lønnsforhold i bransjen. Likevel kan noen av de samme gråsonene oppstå som i samdrift gjennom kjeder (NHO Service og Handel, 2025).

3. Digitale arbeidsplattformer

Det norske markedet for digitale plattformer er preget av et mindre antall store plattformer innenfor bud- og transporttjenester. I disse plattformene er oppdragene gjerne kortvarige og plattformene bruker høy grad av algoritmestyring. I det norske markedet finnes det også et større antall plattformer for mer omfattende eller langvarige oppdrag, hvorav mange er relativt små i omsetning.

Dette kapitlet har som formål å dokumentere plattformenes rolle som fasilitator/formidler, og bidra til å opplyse forhold ved plattformene som gjelder arbeidstilknytningen(e) som brukes på plattformen. Derfor beskriver vi både plattformens «inntektsmodell» og virksomhetsinnretning, og arbeidsforholdene ved plattformen. I gjennomgangen som følger, tar vi løst utgangspunkt i de ulike kategoriene som definert i Alsos mfl. (2025), og beskriver viktige trekk som inntektsmodeller og økonomisk omfang i hver kategori. I drøftingen av kategoriene ser vi også til kriteriene fra Eurofound (2018): ferdighetsnivå, stedbundenhet, omfanget av hvert oppdrag, koblingsprosessen (jf. kapittel 2) og hvorvidt hver tjenestekategori er homogen eller har stor variasjon med hensyn til disse kriteriene. Vi drøfter også arbeidsforhold ved hver kategori.

Kapittel 3.1 inneholder en oppsummering av hva vi vet om omfanget av plattformarbeid i Norge. Kapittel 3.2 og 3.3 omhandler henholdsvis plattformer for kortvarige og mer langvarige oppdrag, mens kapittel 3.4 inneholder en kort oppsummering i tekst- og tabellform.

3.1 Omfang av plattformarbeid i Norge

Hvor mange arbeidsplattformer som opererer i det norske markedet er delvis et definisjonsspørsmål, siden man må sette en grense for hva som er innenfor arbeidsmarkedsplattform-betegnelsen. Videre finnes det plattformer som ikke har noen egen tilstedeværelse i Norge (ikke noe kontor eller norsk underselskap), men som kan være i bruk av norske yrkesaktive. Dette er mest aktuelt for tjenester som kan leveres over stor avstand.

Det er derfor krevende å fastslå det totale omfanget av plattformarbeid i Norge, ettersom ikke alle plattformene deler informasjon om hvor mange tilknyttede yrkesaktive de har. Denne typen yrkesaktive er heller ikke mulig å identifisere i offentlig tilgjengelig statistikk eller fra registerdata. Vi baserer oss derfor på to spørreundersøkelser: arbeidskraftsundersøkelsen til Statistisk sentralbyrå (SSB) fra 2022 og vår egen spørreundersøkelse.

Tidligere anslag på omfang av plattformarbeid i Norge

Det beste anslaget som finnes er basert på arbeidskraftundersøkelsen (AKU) som administreres av SSB. På bakgrunn av denne undersøkelsen ble det i 2022 beregnet at 141 000 personer hadde inntekter fra digitale plattformer. Blant disse hadde 13 000 personer inntekter fra rengjørings- og håndverkstjenester, 9 000 hadde inntekter fra helse- og omsorgstjenester, 8 000 hadde inntekter fra transporttjenester, 7 000 hadde inntekter fra redaktørtjenester og 7 000 hadde inntekter fra IT-tjenester (Lien, 2023). I totalen på 141 000 var også korttidsutleie av egenbolig og varesalg inkludert, og dette tallet inkluderer dermed mer enn rene arbeidsplattformer. Blant de 141 000 var det kun 4 000 som hadde digitale plattformer som hovedinntektskilde. Det kan være noen svakheter i grunnlaget, blant annet knyttet til respondentenes forståelse av digital plattformbegrepet, og mulig underrepresentasjon av innvandrere og unge i undersøkelsen. Undersøkelsen tyder likevel på at plattformarbeid er et begrenset fenomen i det norske markedet, med forbehold om at det kan ha vært noe utvikling siden 2022.

Spørreundersøkelse for å kartlegge omfang av alternative tilknytninger og plattformarbeid

Som omtalt i kapittel 1.3, ble det i forbindelse med dette forskningsprosjektet utarbeidet og distribuert en spørreundersøkelse for å kartlegge alternative tilknytninger. En del av undersøkelsen omfattet plattformarbeid, begrunnelse for bruk av disse og konsekvenser av alternative tilknytningsformer for arbeidsforhold.

Invitasjoner til spørreundersøkelsen ble sendt til et representativt panel av yrkesaktive, Respons-panelet, per epost. Hver respondent ble rutet til én av to grener, avhengig av om de A) hadde ansvar for ansettelse eller var ledere; eller B) ikke definerte seg som noen av gruppene presentert i alternativ A). Det ble samlet inn om lag 2 100 fullstendige svar. Spørreundersøkelsen ble delt mellom disse for at A)

skulle representere arbeidsgiverperspektivet og B) skulle representere den yrkesaktives side. Utvalg B) ble oversamlet relativt til populasjonen, inntil vi nådde om lag 600 respondenter. De to grenene hadde noen spørsmål felles, mens andre var forskjellige mellom de to delene. Respondentene ble bedt om å svare for sitt hovedarbeidsforhold. Det står mer om utvalget i kapittel 1.4.

I undersøkelsen svarte ni prosent i arbeidstaker-grenen at de bruker en digital plattform for å finne kunder, som er en betydelig høyere andel enn i AKU fra 2022. Dette funnet kan antyde at andelen plattformansatte har steget. Men ved nærmere gjennomgang viser det seg at mange av plattformene som oppgis å være «viktigste plattform» for respondentene, ikke er den typen arbeidsplattform definert i prosjektet, men andre digitale tjenester som Google Maps, LinkedIn, Microsofts ulike programmer, eller programvare for kundeoppfølging (CRM) som brukes i respondentens bransje. Teller vi kun arbeidsplattformer, er andelen svært lav. At det er mange «falske positive» i svar på spørsmål om digitale plattformer ble også påpekt i forbindelse med digital plattform-modulen utviklet til Arbeidskraftundersøkelsen i 2022 (Lien, 2023).

Det er derfor begrenset hva vi kan bruke svarene i undersøkelsen til å fastslå om digitale arbeidsplattformer. At det er få respondenter som oppgir at de bruker en av arbeidsplattformene, underbygger at det er en svært liten del av arbeidsstyrken som jobber gjennom arbeidsplattformer, i hvert fall som har det som sitt hovedarbeidsforhold. Ingen respondenter svarte at de brukte drosje- eller budplattformer. Vi må også anta at det er en feilkilde knyttet til at undersøkelsen ble gjennomført på norsk og at det tidligere har vært trukket fram at mange som arbeider gjennom arbeidsplattformene har begrensede norskerferdigheter (Alsos mfl., 2025).

I tillegg til å belyse at arbeid gjennom digitale arbeidsplattformer er begrenset i omfang, understreker spørreundersøkelsen hvor krevende det er å definere denne typen arbeid og at det er ulike oppfatninger i befolkningen av hva som ligger innenfor og utenfor definisjonen. I denne rapporten gjengir vi kun to tabeller basert på spørreundersøkelsen, plassert i et vedlegg til sist i delrapporten. I de to kommende rapportene i prosjektet (høsten 2026 og høsten 2027), kommer det mer utfyllende resultater fra spørreundersøkelsen. Tabellene i vedlegget viser de viktigste årsakene til bruk av alternative tilknytninger, basert på svar fra arbeidsgiver-grenen av spørreundersøkelsen. Tabellene viser at både tilgang til kompetanse, å tilpasse arbeidsstyrken til

etterspørselen, og å dekke inn fravær, er viktige årsaker til bruk av alternative tilknytninger.

3.2 Arbeidsplattformer for kortvarige oppdrag

I dette delkapitlet beskriver vi plattformene som leverer kortvarige oppdrag. Disse omfatter plattformer for persontransport og plattformer for hjemlevering av mat og pakker (Tabell 3-1). Skillet mellom små og middels store eller store oppgaver er ikke entydig, men om plattformen fasiliterer små eller store oppdrag ser ut til å påvirke egenskapene ved plattformen. Gruppen med plattformer for kortvarige oppdrag, inkluderer mange av de største og mest kjente som opererer i det norske markedet.

3.2.1 Plattformer for persontransport

Innenfor drosjetransport er det nå to plattformer i det norske markedet, Bolt og Uber, etter at Yango trakk seg ut (Farestvedt, 2025).

Plattformene har en ganske lik fremtoning for kunden, som legger inn ønsket «fra» og «til»-lokasjon og tidspunkt, og får tilbudt en pris, normalt etter få sekunder. En algoritme vurderer hvilken sjåfør blant de som er tilgjengelige som først skal tilbys oppdraget. Uber beskriver eksempelvis at de tidligere tilbød jobben til den nærmeste sjåføren, men at de nå vurderer bestillinger parallelt, slik at den totale ventetiden i systemet minimeres (Uber, 2025a). Kunden får gjerne mulighet til å vurdere sjåføren og eventuelt tilby driks før eller etter oppdraget.

Bolt og Uber

Plattformene Bolt og Uber er til stede i flere norske byer. Uber er for eksempel til stede i tolv norske byer per oktober 2025 (Horsinek, 2025). Tilsvarende tall for Bolt var ikke tilgjengelig.

Prisen på en kjøretur kommuniseres til kunden før turen bestilles. Lenger varighet og kjøredistanse fører til høyere pris (Keith Chen mfl., 2019). Plattformen tar en andel av inntektene fra kjøringen. Uber tar 24 prosent og Bolt tar 15 prosent (Alsos mfl., 2025). Resten av inntektene fra kjøringen går til drosjeselskapet, som kan være en selvstendig sjåfør eller et større foretak, etter fratrukk for skatt, avgifter mv.

Plattformene bruker dynamisk prising, slik at prisen kan stige når etterspørselen er høy, og synke når etterspørselen er lav. I prissammenligninger har Uber og Bolt tilbudt lavere priser til de reisende enn andre drosjeselskap (Rodal mfl., 2024; Taxiforbundet, 2022).

Selskapene har til felles at de beskriver seg som mobilitets- og teknologiselskap som legger til rette for avtaler mellom kundene og drosjeselskap (Bolt, 2024). Drosjeselskapene kan være enten større selskap, såkalte flåtepartnere, med flere tilknyttede sjåførere, eller selvstendige næringsdrivende.

Plattformene selv ansetter ikke sjåførere, men har ansatte som jobber med oppgaver som å utvikle plattformen og å ha kontakt med myndigheter (Uber, 2025b). De store plattformene gjør store investeringer i å utvikle programvaren og maskinvaren bak plattformene. Den internasjonale plattformen Uber førte for eksempel kostnader på 3,1 milliarder amerikanske dollar, eller rundt 31 milliarder kroner, i kostnader til forskning og utvikling i 2024 (US Securities and Exchange Commission, 2024). Slike investeringer vil bare påtas av plattformer som har, eventuelt forventer, svært høy omsetning.

Plattformene setter gjerne noen krav til sjåførene. Uber beskriver fremgangsmåten for å kunne få oppdrag via plattformen, avhengig av om man har løyve mv. Uansett må man være 20 år gammel, hatt førerkort i minst to år, og ønske å kjøre i et av de 12 områdene Uber betjener i Norge. Fremgangsmåten avhenger deretter av om man ønsker å kjøre

gjennom å være ansatt hos en av Ubers såkalte flåtepartnere (Uber, 2025b). Da behøver man ikke å skaffe eget kjøretøy eller drosjeløyve. Det anslås likevel en behandlingstid på én måned, og en kostnad på 1 700 kroner, knyttet til at sjåføren må skaffe kjøreseddel.

Om man derimot ønsker å knytte seg til plattformen uten å gå om en flåtepartner, må man ha eget løyve, kjøreseddel og kjøretøy. Det anslås å innebære kostnader på rundt 5 000 kroner, og ventetiden anslås å være to-tre måneder. I alle tilfellene må man altså ha kjøreseddel. Det innebærer at man må bestå en teoretisk prøve, ha god vandel, og dokumentere faglig kompetanse (Statens vegvesen, 2025). Plattformen forklarer kravene på norsk og engelsk, og viser til relevante myndigheter (Uber, 2025c). Plattformen setter også krav til kjøretøyets stand, og til taksameter, forsikring, merking med løyvenummer, samt årlig periodisk kjøretøykontroll (EU-kontroll).

Drosjevirkosomhet er omfattet av bransjereguleringer, som skal overholdes også av sjåførere som bruker plattformene. Etter en omregulering i 2020 og en stor økning i antallet drosjeløyver de følgende årene (Oslo Economics, 2022), ble det innført nye krav til drosjer i 2024 og

Tabell 3-1: Arbeidsplattformer for kortvarige tjenester

	Tjenester	Antall ansatte	Omsetning (mill kr.)	Vekst fra '23-'24 (pst.)
Bud for hjemlevering av mat og pakker				
Foodora Norway AS	Hjemlevering av mat	252	972	8
Wolt Norway AS	Hjemlevering av mat	237	301	42
Porterbuddy Norge AS	Hjemlevering av pakker	-	104	-13
Instabox Norge	Hjemlevering av pakker	59	103	26
Persontransport med bil (drosjeplattformer)				
Uber Norway AS	Persontransport med kjøretøy	1-4	5	0
Bolt services NO AS	Persontransport med kjøretøy	14	41	22

Note: Omsetning for 2024 og antall ansatte pr. 31.12.2024. Selskapene kan være del av internasjonale konsern. Inntektene reflekterer ikke nødvendigvis omsetning i det norske markedet. I tilfeller der plattformene organiserer selvstendige næringsdrivende, er det kun inntektene til plattformen, ikke de tilknyttede virksomhetene, som telles med. Kilde: Omsetning og antall ansatte fra Oslo Economics' database for økonomisk aktivitet/Brønnøysundregistrene. Tjenester: Oslo Economics' vurdering.

2025. Sjåfører skal være tilknyttet en sentral og det skal stilles med en økonomisk sikkerhet. Tilknytningen til en sentral kommer i tillegg til eventuell bruk av en digital plattform for sjåførene. Sentralen skal samle inn informasjon om kjøringen, logge betalingen for turene og ha en klageordning for kunder (Innst. 201 L, 2024). Kort tid etter innføringen ble det rapportert om mange brudd på regelen om tilknytning til sentral (Finstad, 2025).

I tiden siden omreguleringen har det blitt rapportert om problemer med at enkelte, små drosjeselskap tar svært høye priser, langt over det som er vanlig i markedet (Lykke & Hopen, 2025). Slike aktører utnytter normen om at det ikke avtales en pris før kjøreturen. Dette problemet er mindre på plattformene, siden prisen avtales på forhånd. Problemet motvirkes også av at det ble innført makspris i de største byene fra 15. januar 2025 (Lykke & Hopen, 2025).

Drosjeplattformen oppgir ikke tall for hvor mange som kjører for dem, men i andre kilder antas det å være flere tusen (Helgheim & Mohr, 2025).

3.2.2 Hjemlevering av mat og/eller pakker

På samme måte som drosjeplattformene, fasiliterer plattformene for hjemlevering av mat og pakker transportoppdrag. For kunden kan brukeropplevelsen minne om drosjeplattformene. Plattformen er app-basert, og bruker mange leverandører. For hjemlevering er det imidlertid en part til i bildet, nemlig serveringsstedet som produserer maten. Kunden bestiller mat fra et gitt serveringssted, og plattformen tilbyr oppdraget til et tilgjengelig bud. Algoritmen tar høyde for kundens, restaurantens og budets plassering, og hvor lang tid maten vil ta å forberede. Dette gjør det mulig å minimere både tiden fra bestilling til levering og tiden fra maten er ferdig tilberedt til den når kunden. Som for drosjeplattformene har kunden mulighet til å vurdere budet og eventuelt gi driks.

Budets inntjening vil generelt øke med lengre hente- og leveringsdistanse, forhold ved den enkelte restauranten eller butikken, vær, og potensielt andre lokale forhold som høydeforskjeller, parkeringsforhold mv.

Det finnes også forskjeller mellom matleveringsplattformene og drosjeplattformene. Bransjen har ikke hatt særreguleringer på samme måte som drosjenæringen, og det har ikke vært samme tradisjon for selvstendige bud, i hvert fall for matlevering. Fra 1. januar 2026 ble det imidlertid innført nye krav om at de som driver med transport med varebil mot betaling må ha løyve, og at sjåførere og medhjelpere må ha HMS-kort. Det nye nasjonale varebilløvet stiller blant annet krav til kompetanse

og skal sammen med kravet til HMS-kort bidra til en mer seriøs bransje med trygge og ryddige forhold for de som arbeider i bransjen (Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Samferdselsdepartementet, 2025).

Wolt og Foodora

I Norge i dag er det to store plattformer for hjemlevering av mat, Foodora og Wolt (Alsos mfl., 2025).

I sammenheng med færre bransjereguleringer, er kravlisten fra plattformen kortere enn for de som arbeider med persontransport gjennom Uber eller Bolt. Wolt stiller følgende fire krav:

- Et transportmiddel (bil, sykkel, motorsykkel, moped eller scooter)
- Gyldig førerkort hvis aktuelt
- ID-kort, pass, og hvis bosatt utenfor EU, bevis på oppholdstillatelse
- En smarttelefon med tilgang til trådløs data

I tillegg er det krav om at det vordende budet må være minst 18 år gammel, ha arbeidstillatelse i Norge og oppgi portrettbilde av ansiktet («selfie»). Foodora oppgir lignende krav, men nevner også at bud må kunne gjøre seg forstått på norsk eller engelsk. Restauranter som ønsker å selge gjennom Foodora, må på sin side laste opp firmaattest fra Brønnøysundregisteret, forelegge bevis på registrering hos mattilsynet, registrere åpningstider og oppgi meny med priser og eventuelle allergener. Restaurantene mottar et Foodora-nettbrett som kan brukes til å administrere ordre og eventuelt pause innkommende bestillinger i tilfellet høyt bestillingstrykk o.l.

Budplattformene kan tilby mer enn én form for arbeidstilknytning. Wolts bud («Courier partners») kan eksempelvis være tilknyttet enten som selvstendige oppdragstakere (Contractors) eller som frilansere. Selvstendige får utbetalt lønn ukentlig fra Wolt, og frilansere annenhver uke. Foodora gir budene mulighet til å ha ansettelsesavtaler og har siden 2019 vært omfattet av en tariffavtale med Fellesforbundet (FriFagbevegelse, 2025). I dag er likevel flesteparten av budene organisert som selvstendige (FriFagbevegelse, 2025).

Budplattformene setter gjerne krav til at budene skal bruke riktig utstyr i plattformens farger. Både Wolt og Foodora tar et depositum for utstyret. Dette refunderes dersom utstyret returneres i god stand. Dette oppgis på selskapenes nettsider.

Selskapene oppgir ikke alltid tall for hvor mange bud de har tilknyttet, men Foodora oppga i 2022 å

ha over 4 500 bud fordelt på 24 byer i Norge, i tillegg til 440 kontoransatte (Hyre, 2022).

Porterbuddy

Vare- og budbilbransjen har høy forekomst av selvstendige, og enkeltmannsforetak utgjør 85 prosent av selskapene i bransjen (Svarstad mfl., 2025). Plattformen Porterbuddy fungerer som en plattform for selvstendige bud (Bergvall, 2021) for levering til dørstokken («last mile»). For å bli det selskapet kaller en samarbeidspartner, må man ha et enkeltpersonforetak eller aksjeselskap, ha en egnet bil eller transportsykkel, kunne et skandinavisk språk og være 18 år. Selskapet leverer i Oslo-området, Østfold, Vestfold, Bergen, Trondheim, Stavanger og Kristiansand. Leveranser foregår syv dager i uken, på kveldstid mellom 17:30-21:30. Hver transportør kan bestemme hvilke dager de ønsker å arbeide, og bestiller transportsjift uken i forveien. Pakker hentes ved Porterbuddys regionterminal, og transportøren kan bruke selskapets app for å fullføre oppdraget. Transportørene får opplæring i hvordan selskapets terminal fungerer, og hvordan de skal håndtere pakker. Selskapet tilbyr samarbeid med andre selskap der transportøren kan leie eller lease elektrisk bil. Utbetaling av lønn skjer via en app to ganger i måneden (Porterbuddy, 2025). Selskapet Instabox tilbyr en lignende tjeneste. Selskapene omsatte for 104 millioner kroner (Porterbuddy) og 103 millioner kroner (Instabox) i 2024, respektivt. En gjennomgang fra 2023 fant at Porterbuddy hadde 194 underleverandører, hvorav 167 enkeltpersonforetak, mens Instabox hadde 104 underleverandører, hvorav 92 enkeltpersonforetak (Helgeim & Krokene, 2022).

3.2.3 Plattformen for digitale mikrojobber

Internasjonalt er plattformer for mikrojobber som kan gjøres på stor avstand relativt utbredt. Mest kjent er kanskje plattformer som Amazons Mechanical Turk og Fiverr, der typiske oppdrag er kortvarige oppdrag innen datamerking, svar på spørreundersøkelser, transkriberinger fra lyd, eller testing av nettsider (Hiltin, 2016). Oppdragene som utføres setter gjerne lave krav til spesifikk og formell kompetanse, og er kortvarige og standardiserte. Det er vanskelig å måle omfanget av disse selskapene i det norske arbeidsmarkedet. Delingsøkonomiutvalget skrev i deres utredning fra 2017 at slike plattformer for mikrojobber ikke virket å ha særlig utbredelse i Norge (NOU 2017: 4). En mulighet kan være at det norske markedet er lite attraktivt for slike mikroarbeidsplattformer, ettersom det norske arbeidsmarkedet kjennetegnes av høye lønninger og høye levekostnader (NOU 2022: 30). Slike enkle, lavt betalte oppgaver kan derfor ofte utføres rimeligere i land med lavere lønnsnivå (ILO, 2018). Samtidig har

norske arbeidstakere generelt gode arbeidsvilkår, høy jobbtrygghet og et sterkt sosialt sikkerhetsnett, noe som reduserer incentivene til å søke små frilansoppdrag på globale plattformer. I et intervju, med et selskap som tilbyr programvare innen regnskap ble det uttalt at noen av kjøperne av regnskapstjenester benytter slike globale plattformer for ikke-stedbundne mikrooppgaver, som indikerer at plattformene i det minste har noe tilstedeværelse også i Norge.

3.2.4 Arbeidsforhold ved plattformer for kortvarige oppdrag

De store plattformene innen persontransport og budtjenester har i stor grad blitt betjent av selvstendige næringsdrivende (Alsos mfl., 2025). Klassifisering som oppdragstaker eller arbeidstaker har betydelige konsekvenser for hvilket regelverk som gjelder og hvilke rettigheter den yrkesaktive har, som omtalt i kapittel 2. Gråsonene mellom arbeidstaker og oppdragstaker forekom imidlertid også før de digitale plattformene. Tidligere har for eksempel kommuner blitt dømt til å tildele erstatning til omsorgsarbeidere som jobbet på oppdrag som selvstendige (KS, 2016). Med de digitale plattformene har det likevel oppstått nye gråsoner.

Strukturelle forhold

Ser vi til kriteriene i Eurofound's rammeverk, er oppgavene ved plattformene for kortvarige oppdrag i det norske markedet stort sett stedbundne og kortvarige. Det er også rimelig å si at de setter begrensede krav til formell kompetanse. Videre spiller plattformen en betydelig rolle i å fordele oppdrag mellom mulige leverandører gjennom algoritmer. Algoritmestyringen gjør at det er plattformen som er den avgjørende aktøren for å tildele oppdrag og avgjøre typen matching.

Ettersom plattformene i denne kategorien formidler kortvarige oppdrag, er verdien av hvert oppdrag begrenset. Når plattformene i tillegg har lave kompetansekrav, gjør det at verdien av å forenkle og strømlinjeforme koblingen mellom kunde og leverandør er høy. Disse forholdene kan forklare at plattformer med høy grad av algoritmestyring dominerer innenfor slike oppdrag. Algoritmen til Wolt fordele eksempelvis oppdrag basert på tilgjengelighet, plassering, leveringskjøretøy (bil eller sykkel), og spesialkrav, og minimerer reisedistanse, tid, og forsinkelse (Lovdata, 2025).

Plattformen for persontransport som Uber og Bolt beskriver seg selv som teknologibedrifter som legger til rette for avtaler mellom kundene og drosjeselskap. Sjåførene ses derfor på som

drojeselskap, enten de er tilknyttet en flåtepartner eller er selvstendige. Innenfor hjemlevering av mat er det annerledes. Plattformen som Wolt og Foodora knytter gjerne til seg individuelle bud, ikke gjennom flåtepartnere eller lignende.

Konsekvenser for yrkesaktive

Arbeidsforhold ved plattformene i denne kategorien er relativt godt dekket gjennom ulike kilder, fra forskning og utredninger til avisartikler. I en rapport fra august 2025, beskriver Alsos mfl. (2025) at arbeidet ved plattformene oppleves svært ulikt for ulike yrkesaktive. Forfatterne belyser at de som utfører oppdrag i kategoriene kan oppleve begrenset selvstendighet og relativt dårlige arbeidsforhold. Faktorer som påvirker den yrkesaktives posisjon er blant annet om det å arbeide gjennom en plattform er et fritt valg eller et resultat av mangel på andre alternativer, om inntekten fra arbeidet er hovedinntekten eller en biinntekt og om arbeidet medfører risiko for helse, miljø og sikkerhet.

Fafos rapport beskriver en betydelig sårbarhet som yrkesaktive kan oppleve når de arbeider på de algorit mestyrte plattformene. En del arbeidere på plattformene opplever jobbusikkerhet, begrenset tilgang på sosiale rettigheter, at risikoen og kostnadene ved tjenesten er flyttet over til den yrkesaktive, manglende alternativer på arbeidsmarkedet, mangel på kontroll over arbeidsinnhold, lav inntekt, svak forhandlingsmakt, mangel på innflytelse over egen arbeidssituasjon og høy risiko for et skadelig fysisk og psykisk arbeidsmiljø. Dette knyttes også til et fleksibilitetsparadoks, som handler om at det i teorien er stor grad av fleksibilitet ved å arbeide på denne måten, men at det i praksis er svært lite fleksibelt ettersom inntjeningen per oppdrag er lav, slik at yrkesaktive må arbeide lange dager og på tidspunktet når inntjeningen er høyere for å oppnå en forutsigbar inntekt på et tilstrekkelig høyt nivå (Alsos mfl., 2025).

En betydelig andel av plattformarbeiderne jobber imidlertid ikke der fulltid (Eurofound, 2018). Dersom de har en annen inntektskilde i bunn, kan de være mindre avhengige av plattformen og være i en mindre økonomisk sårbar situasjon.

Yrkesaktive ved plattformene består i større grad av innvandrere og personer med svake norsksferdigheter og en løsere tilknytning til arbeidslivet enn andre (Lien, 2023). Blant disse kan det være personer som er i en sårbar posisjon, noe som gjør at de kan være villige til å akseptere dårligere arbeidsforhold og lavere inntjening. På den andre siden kan man argumentere for at denne typen arbeid er et svært få alternativer for

denne gruppen, og at plattformene dermed kan gi flere mennesker tilgang og mulighet til å delta i arbeidslivet og en vei til permanent sysselsetting (Auray & Lepage-Saucier, 2021). Det er imidlertid funnet lite empirisk bevis for at midlertidige jobber gir økt sysselsetting, se eksempelvis (Autor & Houseman, 2010).

Arbeidstaker eller oppdragstaker

Tidligere forskning har pekt på at de faktiske arbeidsforholdene ved denne typen plattformarbeid i noen tilfeller kan tilsi at de yrkesaktive skulle hatt et ansettelsesforhold (Alsos mfl., 2025; De Stefano mfl., 2021; Haakanes mfl., 2022; Svarstad mfl., 2025). Noen tilfeller har også blitt vurdert i rettssystemet, se eksempelvis Hotvedt & Jesnes (2025).

Forholdene som trekkes frem inkluderer oppdragsgivers styring og kontroll av den yrkesaktive. Dersom oppdragsgiveren utøver styring overfor den yrkesaktive, trekker dette i retning av klassifisering som arbeidstaker. Denne typen styring kan for eksempel inkludere opplæring, men også algorit mestyring. Siden algoritmen styrer hvem som får tildelt hvilket oppdrag, og det til tider kan være krevende å forstå hva denne legger vekt på, vil sjåførene ha mindre innflytelse over arbeidet og mindre frihet knyttet til arbeidsmåte. I denne typen plattform har heller ikke den yrkesaktive innflytelse på pris. I hvilken grad slike algorit mestyrte plattform driver styring av de selvstendige som gjør oppdrag, er omdiskutert (Hotvedt & Jesnes, 2025).

I hvilken grad oppdragsgiver stiller med nødvendig og obligatorisk utstyr for å utføre arbeidet, er et annet forhold som kan påvirke vurderingen av selvstendigheten til en oppdragstaker, jf. NOU 2021: 9, kapittel 5. I tilfellet med plattformene for kortvarige oppdrag vil viktig utstyr typisk være bil eller sykkel, noe som ikke stilles tilgjengelig av plattformen.

Den yrkesaktives mulighet til å si nei til oppdrag er også viktig for å vurdere styring opp mot selvstendighet. I teorien kan de som arbeider gjennom plattformene for kortvarige oppdrag si nei til oppdrag, men ettersom inntjeningen er lav, kan enkelte oppleve at muligheten til å si nei til oppdrag er begrenset, og den reelle selvstendigheten tilsvarende begrenset. Dersom sjåførene avslår oppdrag, kan dette også føre til redusert «rating» og en plass lengre bakover i køen i tildeling av nye oppdrag. Plattformen kan likevel ikke kreve at en sjåfør eller bud skal gjøre en spesifikk jobb. Mange som arbeider på disse plattformene opplever å selv ha innflytelse på arbeidstiden og at de tar oppdrag kun på tider det

passer dem. Ettersom inntjeningen blant sjåførene ikke er veldig høy, kan man imidlertid også argumentere for at sjåførene ikke vil oppleve en reell frihet i valg av arbeidstid, fordi det er mer innbringende å kjøre når etterspørselen er høy, slik som nattestid i helger. Sjåfører kan også oppleve at inntjeningen er så lav at de må jobbe lange arbeidsdager (Valestrand & Oppegaard, 2022; Oslo Economics, 2022).

På noen områder kan arbeid for plattformene for kortvarige oppdrag ha fellestrekk med et vanlig ansettelsesforhold. Noen yrkesaktive er svært avhengige av én plattform. For enkelte plattformer er det i praksis personlig arbeidsplikt, siden den yrkesaktive må verifisere seg for å bruke plattformens app (Bakken, 2025). På den annen side krever plattformene gjerne ikke eksklusivitet, og «multiapping» – bruk av flere plattformer, avhengig av hvilken som tilbyr best oppdrag – er utbredt (Alsos mfl., 2025).

Mange av kriteriene som brukes for å vurdere om det foreligger et arbeidsforhold, er i seg selv tvetydige og må tolkes. I tilfellet med budplattformenes har dette allerede ført til enkelte saker i rettsvesenet. I en nylig dom fant retten at tre selvstendige bud ved matleveringsplattformen Wolt skal klassifiseres som arbeidstakere (Hotvedt & Jesnes, 2025).

3.3 Arbeidsplattformer for langvarige oppdrag

Plattformene i denne kategorien er flere enn i kategorien for kortvarige oppdrag, og de dekker flere ulike tjenester. Samtidig er plattformene i denne kategorien betydelig mindre målt i omsetning, og trolig i antallet yrkesaktive eller bedrifter de har tilknyttet plattformene sine. De bruker i mindre grad algoritmer for å koble sammen kunde og leverandør. Noen plattformer er nærmest rene rubrikkplattformer, som overlater til kunde og leverandør å komme i kontakt og gjøre avtaler, mens andre plattformer har ansatte som har en aktiv rolle i å koble arbeidskraft og kunde.

Beskrivelsene i kapitlet er basert på en kombinasjon av tidligere utredninger og undersøkelser, avisartikler, intervjufunn, og andre digitale kilder inkludert selskapenes nettsider.

3.3.1 Plattformer for konsulent-, grafikk- og tolk-/oversettelsestjenester

Antallet plattformer for konsulenter og grafiske tjenester er begrenset, men de har relativt stor omsetning. Kundene er gjerne bedrifter som har behov for arbeidskraft i en avgrenset periode eller til et avgrenset oppdrag, enten innenfor

kjernevirksomheten eller til for eksempel markedsføring eller å utvikle en digital løsning.

Plattformene i denne gruppen har mange fellestrekk, om vi ser til Eurofound's kriterier. Oppdragene er relativt store og krever relativt høy og spesifikk kompetanse. Det er imidlertid også betydelige forskjeller. Noen er stedbundne mens andre ikke er det. Tolkeoppdrag er relativt kortvarige i tid, sammenlignet med konsulentoppdrag, selv om det er variasjon. Plattformene bruker lite algoritmestyring i matchingen, men plattformene kan likevel ha en aktiv rolle i å finne egnet konsulent, for eksempel dersom det er egne ansatte som arbeider med dette. I det videre beskriver vi trekk ved fire enkeltplattformer innenfor dette segmentet.

eWork

Selskapet eWork er en plattform for konsulenter i IT-, telekom- og ingeniørfag. Selskapet profilerer seg som en portal der konsulenter, enten som selvstendige eller som del av et større selskap, kan registrere seg. Selskapet tar på seg å koble tilgjengelige konsulenter med selskap som har behov. Selskapet tilbyr ulike fordeler for konsulentene, som rabatter på hotell, transport, forsikring og andre tjenester som konsulenter kan ha behov for. Konsernet eWork group, som ble startet i Sverige, oppgir å ha tilknyttet over 200 000 konsulenter i 55 land og 500 ulike kunder (eWork, 2025a). Konsernet ble stiftet i år 2000, er notert på børsen i Stockholm, og hadde en omsetning på snaut 16 milliarder svenske kroner i 2024 (eWork, 2025b).

Brainbase

Brainbase er en plattform for konsulenter hovedsakelig innenfor IT-tjenester. Selskapet oppgir å ha et nettverk på over 1 600 konsulenter. Selskapet skriver at det skal være lett å leie inn folk, men averterer også med at konsulentene kan beholde friheten som selvstendig konsulent, som del av et faglig fellesskap. Selskapet gir uttrykk for at de har en begrenset rolle i konsulentens arbeid, ved at konsulentene har full frihet og kan jobbe uten mellomledd. Samtidig hjelper selskapet kundene med å identifisere aktuelle konsulenter fra nettverket. Selskapet oppgir at 96 prosent av inntekten går til konsulenten og to prosent går til Brainbase. De siste to prosentene deles ut som kommisjon til andre konsulenter i nettverket dersom de bidrar med å identifisere en egnet konsulent til et oppdrag. Det er imidlertid også mulig for konsulenter å selv melde interesse for ulike oppdrag og få sitt tilbud vurdert av kunden. Selskapet beskriver to modeller for å bli med i nettverket, avhengig av om man er helt selvstendig eller en del av et selskap med tre til fire ansatte.

Avsnittet bygger på selskapets hjemmesider (Brainbase, 2025).

Folq

Selskapet Folq er en plattform for konsulenter innen IT, design, og tilknyttede tjenester. Selskapet ser på det som sin ekspertise å knytte sammen kunder med konsulenter med egnet kompetanse og tilgjengelig kapasitet, men gjør det også mulig for kunder å søke opp og finne konsulenter selv. Selskapet kan formidle oppdrag både for konsulenter som jobber i konsulenthus og selvstendige konsulenter. Timepris, oppstart og varighet for oppdrag blir bestemt mellom kunde og konsulent, mens fakturering går månedlig

gjennom Folq. Selskapet profilerer seg selv som et selskap som gjør markedet for konsulenter mer gjennomskiktig og oversiktlig. Selskapet oppgir at de kan hjelpe i gang konsulenter som ønsker å drive som selvstendig næringsdrivende. Folq er et norsk selskap og ble startet opp i 2017 og åpnet et kontor i Sverige i 2023 (Folq, 2025a).

Klingit

Innenfor grafiske og kreative tjenester bruker selskapet Klingit en kombinasjon av egne ansatte og frilansere/selvstendige til å levere en abonnementstjeneste der kunder kan abonnere på mer eller mindre omfattende nivå av kreative markedsføringstjenester (Klingit, 2025).

3.3.2 Oversettelses- og tolketjenester

Innenfor oversettelses- og tolketjenester finnes det også et knippe plattformer, og omsetningen i dette plattformsegmentet er relativt høy. Plattformene, eller de private tolkeformidlerne, inkluderer

Tolkenett, Hero tolk, Salita og Noricom Nord. Plattformene profilerer seg gjerne som nettverk av tolker, og ansetter ikke selv tolkene. Selskapene legger vekt på at de har ekspertise i å finne en egnet tolk til kundene. Tolketjenester utgjør en relativt stor plattformnische, målt i omsetning.

Tabell 3-2: Arbeidsplattformer for tjenester med varighet over 60 minutter

Tjenester		Antall ansatte	Omsetning (mill kr.)	Vekst fra '23-'24 (pst.)
Håndverkstjenester, renhold og småjobber				
Mittanbud Marketplaces AS	Markedsplass for håndverkstjenester	98	208	8
Vaskehjelp.no	MP for renholdstjenester	1-4	28	-6
WeClean	MP for renholdstjenester	12	4	-10
Luado AS	MP for småjobber	8	7	29
Leii AS	MP for småjobber	1-4	2	-33
Hyttetjenester AS	MP for småjobber	8	2	-42
Seniorsupport	MP for småjobber	7	4	203
Dagmamma AS	MP for dagmamma mv..	0	0,3	-25
MentorNorge AS	Undervisning	21	35	5
Konsulenttjenester inkl. grafiske tjenester				
Folq AS	Matchingplattform for konsulenter	17	278	-3
Gelato AS	Matchingplattform for grafisk produksjon	21	1 031	-10
Brainbase AS	Markedsplass for konsulenter i IT/teknologi	-	74	4
Klingit	Markedsplass for design og kommunikasjon	9	18	36
eWork Group Norway AS	Markedsplass for konsulenter	25	1 360	-29
Tolketjenester				
Tolkenett	Plattform for tolker	32	386	
Noricom Nord	Plattform for tolker	22	80	-4
Herotolk	Plattform for tolker	32	197	31
Salita	Plattform for tolker	14	132	3

Note: Omsetning for 2024 og antall ansatte pr. 31.12.2024. Selskapene kan være del av internasjonale konsern. Inntektene reflekterer ikke nødvendigvis omsetning i det norske markedet. I tilfeller der plattformene organiserer selvstendige næringsdrivende, er det kun inntektene til plattformen, ikke de tilknyttede virksomhetene, som telles med. Kilde: Omsetning og antall ansatte fra Oslo Economics' database for økonomisk aktivitet/Brønnøysundregistrene. Tjenester: Oslo Economics' vurdering.

Tolkemarkedet beskrives i en viss dybde i et utvalg rapporter bestilt av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. Tolkemarkedet har svært få ansatte tolker, og tolkene får i stedet betalt på to måter: som lønsmottaker (frilanser) eller selvstendig oppdragstaker. Offentlige etater står for storparten av etterspørselen etter oppdrag. Det er tre måter å kjøpe inn tolketjenester: direkte bestilling fra tolk, koordinering av oppdrag i offentlig regi og oppdrag via private tolkeformidlere, som inkluderer digitale plattformer (Proba samfunnsanalyse, 2022). Om lag to tredjedeler av oppdrag dekkes av private formidlere (Proba samfunnsanalyse, 2022). Tolkene kan velge å si ja eller nei til hvert oppdrag. Av intervju fremgår det at plattformene bruker litt ulike former for «fordelingsmekanismer» for å bestemme hvilke tolker som skal tilbys et gitt oppdrag, basert på arbeidssted og kvalifikasjoner. Oppdrag kommuniseres i dag gjerne via applikasjoner på tolkens mobiltelefon. Noen oppdrag fordeles etter «førstemann til mølla»-prinsippet for kvalifiserte, aktuelle tolker.

De private formidlerne har gjerne en portefølje av tolker som de har avtaler med, men som ikke er ansatt av byrået. Store byråer kan ha over 2 000 tolker tilknyttet seg. Hver tolk på sin side har gjerne avtaler med to eller flere byråer. Byråene beholder avansen mellom betalingen de får fra den som kjøper inn tjenesten og betalingen til tolken. Per 2022 var det fem-seks byrå med kapasitet til å vinne større anbud. Kunder har typisk en måte å melde avvik ved et utført tolkeoppdrag, om tolken ikke har utført jobben på en måte som kunden er fornøyd med.

Både byrå og tolker er bevisst at tilknytningsform kan påvirke skattebyrden som påløper (Proba samfunnsanalyse, 2022). I noen tilfeller oppfordrer byråene til at tolker skal starte eget foretak, slik at arbeidsgiveravgift ikke påløper (Proba samfunnsanalyse, 2022, p. 60). Fra intervju fremgår det at tolker kan verdsette at det kan være enklere å være frilanser enn selvstendig, med hensyn til rapportering og økonomisk styring.

3.3.3 Plattformer for håndverkstjenester, renhold og småjobber

I markedet i dag er det relativt mange plattformer for håndverkstjenester, renhold og småjobber knyttet til hjemmet. Omsetningen i disse er imidlertid begrenset, slik at denne typen plattforms aktivitet i markedet kan anses som begrenset.

Mittanbud.no

Mittanbud.no er størst i omsetning blant håndverksplattformene vi har identifisert. Plattformen formidler håndverkstjenester, som

inkluderer oppussing, bilverksted, rengjøring, flytting mv., og tjenester for borettslag og sameier. Leverandørene, som kan være enten AS eller enkeltpersonforetak, må være godkjente håndverksbedrifter, i tråd med regelverket på det aktuelle fagområdet (Mittanbud, 2025). For å selge rengjøringstjenester må et selskap for eksempel være godkjent som rengjøringsbedrift av Arbeidstilsynet. For malere kreves det kun registrert foretak i Brønnøysundregisteret, mens elektrikere må godkjennes av Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap. En funksjon plattformen påtar seg er altså at kunden skal kunne legge til grunn at arbeidet utføres av en bedrift som er godkjent etter gjeldende fagregelverk. Plattformen spesifiserer likevel at det er kundens ansvar å sikre at oppdragene er lovlige, både knyttet til kvalifiseringer til den som utfører oppdraget og til betaling av skatt og avgifter. Kunder legger ut kravspesifikasjoner av oppdrag de ønsker utført. Selskapets inntektsmodell er en abonnementstjeneste, der leverandører må betale for å kunne svare på kravspesifikasjoner.

Etter at kontakt er etablert mellom kunde og interesserte leverandører, er ikke selskapet involvert i den eventuelle avtalen mellom kunde og leverandør. Etter fullført oppdrag kan kundene komme med en evaluering av leverandøren, som blir synlig for fremtidige, potensielle kunder.

Anbudstorget og Minsmåjobb

Plattformen Anbudstorget tilbyr en lignende tjeneste som Mittanbud. Selskapet er del av en bredere plattform, Tjenestetorget, som også fasiliterer tjenester fra advokater og eiendomsめglere samt tjenester utenom arbeid, som lån og finansiering (Tjenestetorget, 2025). Plattformen Minsmåjobb har en lignende modell, men ser ut til å ha et lavere aktivitetsnivå.

Luado

Luado fasiliterer først og fremst små håndverksoppdrag, og har samarbeid med kjeder som Ikea og Jernia. Plattformen kan gi veiledning til hva som er lovlig, blant annet med hensyn til grensen på 6 000 kroner før småjobber blir skattepliktige. «Fikserne» på plattformen er ikke ansatt av Luado, men selvstendige næringsdrivende eller ansatte i andre selskap (Luado, 2021). Plattformen oppgir likevel at de opererer med en fast timepris som skal være i tråd med aktuelle tariffavtaler (Luado, 2021).

Leii

Leii formidler diverse småjobber, inkludert vaskehjelp, dyrepass, personlig trening, mv., og personell til arrangementer, som kokker eller fotografer. Kunder legger ut en kravspesifikasjon,

og interesserte tilbydere kommer med tilbud. Leverandører kan enten registrere seg som ENK/AS eller som «privatperson» i selskapets egne ord, som innebærer at arbeidsgiveravgift og inntektsskatt trekkes via et annet selskap. Betaling til den som selger tjenester via plattformen, altså inntjening fratrukket administrasjon, skatter og avgifter, går gjennom plattformen (Leii.no, 2025).

Seniorsupport og Dagmamma

Plattformene Seniorsupport og Dagmamma tilbyr ulike former for omsorgstjenester, som navnene indikerer. Vår forståelse er at Seniorsupports «besøksvenner» er frilansere. Selskapet spiller en rolle i å koble sammen kunde og besøksvenn (Seniorsupport.no, 2025; Alsos mfl., 2025).

Dagmamma baserer seg på en abonnementsmodell, med varighet fra en uke (99 kroner) til et år (899 kroner) der selvstendige barnepasserne betaler for å kunne kommunisere med mulige kunder på plattformen (Dagmamma.no, 2025).

Vaskehjelp.no

Plattformen vaskehjelp.no formidler renholdsoppdrag mellom privatkunder og selvstendige næringsdrivende renholdere. Plattformen stiller noen retningslinjer for hvordan arbeidet skal utføres, for å sikre en viss grad av forutsigbarhet i hva en kunde kan forvente. Plattformen har også standardbestemmelser om hvilket utstyr henholdsvis kunden og renholderen skal bidra med. Plattformen stiller med en form for forsikring i tilfelle skader som følger av arbeid gjennom plattformen oppstår. Det finnes flere plattformer for renhold. Blant de som bruker selvstendige, tyder omsetningstall på at Vaskehjelp.no er størst.

3.3.4 Arbeidsforhold ved plattformer med langvarige oppdrag

Arbeidsplattformene i denne kategorien leverer mange ulike tjenester, og bruker forskjellige typer arbeidskraft. Dette delkapitlet går nærmere inn på arbeidsforhold ved plattformene for langvarige oppdrag.

Strukturelle forhold

Ser vi til arbeidsforholdene, er det flere fellestrekk for de ulike plattformene, men også noe variasjon. Plattformene varierer med hensyn til Eurofound's kriterier: ferdighetsnivå, i hvilken grad tjenesten er stedbunden, utvelgelsesprosess og type matching. Felles for alle er likevel at algoritmisk styring fremstår lite utbredt: plattformene bestemmer i begrenset grad prisene i oppdrag, og har gjerne en begrenset rolle i å koble sammen yrkesaktiv og kunde sammenlignet med plattformene for kortvarige oppdrag. Den begrensede

algoritmestyringen kan ha sammenheng med at hvert oppdrag har høyere verdi enn de kortvarige, og at hver kunde og leverandør er involvert i relativt få oppdrag. Dermed er det ikke like viktig å forenkle utvelgelsesprosessen.

Kravene til kompetanse fremstår svært forskjellige i ulike kategorier, fra høye for IT-konsulenter til relativt lave innen renhold. Flere plattformer formidler tjenester som har høye krav til spesifikk kompetanse, mens andre plattformer har ganske lave krav til spesifikk kompetanse. De er dermed mer mangfoldige på dette målet enn plattformene for kortvarige oppdrag.

Det er noen plattformer som har en betydelig rolle i prosessen med å koble kunde og leverandør, men det skjer i stor grad via menneskelige ansatte i plattformene. Det gjelder særlig plattformene for konsulenter og grafiske tjenester, som i flere tilfeller profilerer seg som eksperter på å finne den riktige konsulenten til hver kunde. For andre tjenester virker det å være mindre aktivitet fra plattformen i koblingsprosessen. Modellen med at potensielle kunder legger ut kravspesifikasjon og får tilbud fra én eller flere leverandører er brukt av flere plattformer. Dette er gjerne tjenester der individuelle preferanser og kvalitet er viktige sider ved tjenesten. Det kan bidra til at kunden selv ønsker å kunne kommunisere med og etablere en relasjon til leverandøren.

Det er mange relativt små plattformer i denne kategorien, målt i omsetning, sammenlignet med plattformene som fasiliterer kortvarige oppdrag. En del av disse plattformene opererer i markeder som er relativt små i økonomisk omfang, som privat dagpass for barn. Andre plattformer for langvarige oppdrag opererer derimot i markedet for tjenester som har et stort omfang i økonomien, som plattformen Mittanbud innenfor håndverk, og Vaskehjelp.no innen renholdstjenester.

Vi ser noen forskjeller på de stedbundne og ikke-stedbundne tjenestene. Mange av plattformene for håndverkstjenester, renhold mv. opererer kun i Norge, eller Norge og ett eller to naboland, og mange ble startet i Norge. Konsulentplattformene er en blanding av de som kun opererer i Norge, og plattformer med internasjonal tilstedeværelse. Ework oppgir for eksempel at de har eksperter fra femti land i sitt nettverk, mens de fleste av kundene ser ut til å være i Sverige, hvorfra 74 prosent av omsetningen i konsernet kom i 2024. Klingit ser ut til å ha kontorer i opphavslandet Sverige samt i Norge, men opererer eller har operert i Finland, Storbritannia og Nederland, og oppgir å ha leverandører fra minst 24 land i sitt nettverk. Folq opererer i Norge og Sverige.

I renholdsbransjen er det både plattformer som bruker egne ansatte (Freska) og plattformer som bruker selvstendige (Vaskehjelp.no). Dette illustrerer at noe som for en kunde framstår som samme tjeneste, kan organiseres enten ved bruk av ansatte eller via alternative tilknytninger.

Arbeidsforhold og andre vilkår i markedet for tolketjenester er i norsk kontekst undersøkt særlig i ulike rapporter på oppdrag av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. Undersøkelsene viser at det norske tolkemarkedet er preget av begrenset inntjening og at mange jobber mindre enn de ønsker: halvparten av tolkene ønsker å jobbe mer som tolk enn de gjør (Proba samfunnsanalyse, 2022). Samme undersøkelse fant også at inntjeningen var bedre for oppdrag fra statlige etater som organiserer tolkeoppdrag selv, enn for oppdrag innhentet via tolkeformidlere, som inkluderer digitale plattformer. Undersøkelsene viste også at noen tolker foretrekker å unngå private tolkeformidlere, mens andre er tilknyttet opptil flere byråer.

Plattformer for tolketjenester anser i begrenset grad seg selv som konvensjonelle arbeidsgivere, men heller som formidlere (Rolandsson mfl., 2020). Tolkene kan velge å si ja eller nei til hvert oppdrag. Blant tolkene selv er det mange som ser på seg selv som selvstendige næringsdrivende. De kjenner muligheten til å bruke flere plattformer eller kontakte kunder direkte, og at det er viktig å kjenne markedsprisen for sine tjenester (Rolandsson mfl., 2020).

Konsekvenser for den yrkesaktive

Som beskrevet er det heterogenitet blant plattformene for mer langvarige oppdrag. En vesentlig forskjell fra plattformene for kortvarige oppdrag, er likevel den begrensede bruken av algoritmestyring, som kan bidra til mer forutsigbarhet eller gjennomsiktighet knyttet til hvordan oppdrag tildeles. Noen av tjenestene for vask av private hjem har imidlertid fellestrekk med de algoritmestyrt plattformene ved at yrkesaktive på plattformen straffes dersom de avslår eller kansellerer oppdrag eller bruker lang tid på å svare. I disse tilfellene vil den yrkesaktive få redusert tilgang til nye oppdrag, sammenlignet med andre på plattformen (Alsos mfl., 2025).

Ettersom plattformene i denne kategorien tilbyr tjenester av lengre varighet, vil også inntjeningen per oppdrag være høyere enn i kategorien for kortvarige oppdrag. Som med kortvarige oppdrag, vil det være individer som har plattformarbeid som sin hovedinntektskilde som både opplever at de kan takke nei til oppdrag og som opplever at dette

handlingsrommet ikke reelt er til stede (Alsos mfl., 2025, p. 67).

Ettersom det er stor heterogenitet i denne gruppen plattformer, finnes det også mange yrkesaktive som er fornøyd med å arbeide gjennom en plattform, og foretrekker dette. Dette ble trukket frem av arbeidstakerorganisasjoner som, blant andre, representerer konsulenter med høyere utdanning som ønsker å være selvstendig næringsdrivende. For disse individene er plattformene en verdifull ressurs for å skaffe oppdrag. De opplever at plattformene bidrar til økt fleksibilitet i arbeidshverdagen.

Arbeidstaker eller oppdragstaker

Tilsvarende som for plattformene for kortvarige oppdrag, finnes det også tilfeller med plattformer for langvarige oppdrag hvor arbeidsforholdene trekker i retning arbeidstaker, på tross av klassifisering som oppdragstaker.

Graden av kontroll plattformen har over arbeidet, virker å variere mellom plattformene. Innenfor håndverkstjenester er plattformene lite involvert i arbeidet, og oppdraget reguleres mellom kjøper og leverandøren av håndverkertjenestene som ved et vanlig håndverksarbeid. Dette fremgår av plattformenes beskrivelser av egen forretningsmodell og fra intervjuer Oslo Economics har gjennomført. Også konsulentplattformene virker å ha kun en begrenset rolle i konsulentenes arbeid, basert på intervju og andre informasjonskilder, men det kan være variasjon. Tolkebyråene virker heller ikke å styre tolkenes aktivitet i særlig grad, basert på intervjufunn og tidligere utredninger (Proba samfunnsanalyse, 2022).

Graden av personlig arbeidsplikt virker også å variere mellom plattformene. Blant konsulentplattformene er det noen som profilerer seg med at kunden kan få en tett relasjon til konsulenten. Det kan tyde på at kunden forventer at det er den spesifikke konsulenten som skal gjøre jobben.

Denne typen plattform har mer heterogenitet enn plattformene for kortere oppdrag så det er mer krevende å si noe generelt. Selv om disse plattformene ikke bruker algoritmestyring for tildeling av oppdrag, kan de styre de yrkesaktive på andre måter, for eksempel ved å begrense muligheter til å tilby ulike priser, stille krav til profilering, stille krav til hvordan man møter kunder eller stille krav til utstyr. Plattformene kan også utøve kontroll over de yrkesaktive for eksempel ved å publisere kundevurderinger av den yrkesaktive, samt å gi dem en vurdering ut ifra

kundevurderingene, svartid og hvor ofte de takker nei til eller kansellerer oppdrag.

3.4 Oppsummering

Det er stor forskjell på plattformene som opererer i det norske markedet. Kompetansekravene går fra lave til høye, oppgavene fra små til store, og inntjeningen per oppdrag varierer fra lav til høy. Som beskrevet finnes det yrkesaktive som foretrekker å arbeide som selvstendige og i disse tilfellene er plattformene nyttige verktøy. Samtidig finnes det sårbare yrkesaktive som opplever eller står i fare for å oppleve krevende arbeidsforhold. For å oppsummere disse hensynene er de ulike plattformkategoriene samlet i Figur 3-1.

Figur 3-1: Oppsummering av egenskaper ved digitale arbeidsplattformer

Digital plattform med kortvarige oppdrag	Digital plattform med langvarige oppdrag
<ul style="list-style-type: none">• Ofte algoritmestyring• Ofte stedbundne• Begrensede krav til spesifikk kompetanse• Ofte lav inntjening per oppdrag• Arbeidsforhold oppleves ulikt av ulike yrkesaktive• Mange yrkesaktive opplever å være i en sårbar posisjon• Arbeid kan være preget av høy grad av usikkerhet og risiko• Yrkesaktives underordning og plattformens styring er omdiskutert	<ul style="list-style-type: none">• Mindre bruk av algoritmestyring• Yrkesaktive har større innflytelse på prissetting• Stor variasjon med hensyn til kompetansekrav som kreves av ulike plattformer• Stor variasjon i rollen plattformen tar for å koble yrkesaktive og oppdrag• Plattformene kan i noen tilfeller utøve styring gjennom sanksjoner• Yrkesaktives inntjening kan være noe mer forutsigbar enn på plattformer for kortvarige oppdrag

4. Støttefunksjoner for selvstendige

Støttefunksjoner for selvstendige gir selvstendige en mulighet til å oppnå stordriftsfordeler og større grad av trygghet og forutsigbarhet. Noen av disse virksomhetene tilbyr ulike modeller for selvstendige til å jobbe sammen, som vi kaller samdrift, mens andre virksomheter tilbyr finansielle eller digitale tjenester.

I dette kapitlet beskriver vi de ulike typene støttefunksjoner for selvstendige, enten dette er samdriftsmodeller eller andre støttefunksjoner. Vi beskriver eksempler på disse, hvilke problemstillinger og gråsoner som oppstår med dem, og hvilke erfaringer yrkesaktive har med disse. Formålet med kapitlet er å beskrive hvordan praksis er i dag og peke på problemstillinger som kan oppstå. Formålet er ikke å konkludere mellom hva som er rett og galt i tilfeller der gråsoner kan oppstå. Begrepet «støttefunksjon» er blitt definert og utviklet i arbeidet med rapporten, da det forelå lite eksisterende definisjoner og undersøkelser av andre typer fasilitatorer enn bemanningsforetak og de digitale plattformene som er omtalt i kapittel 3.

4.1 De ulike typene støttefunksjoner

Støttefunksjoner for selvstendige er fasilitatorbedrifter som kan gjøre det lettere å være selvstendig næringsdrivende. På markedet i dag finnes det samdriftsmodeller med og uten ansettelse, samt andre støttefunksjoner (Figur 4-1). Alle typene gir selvstendige tilgang på

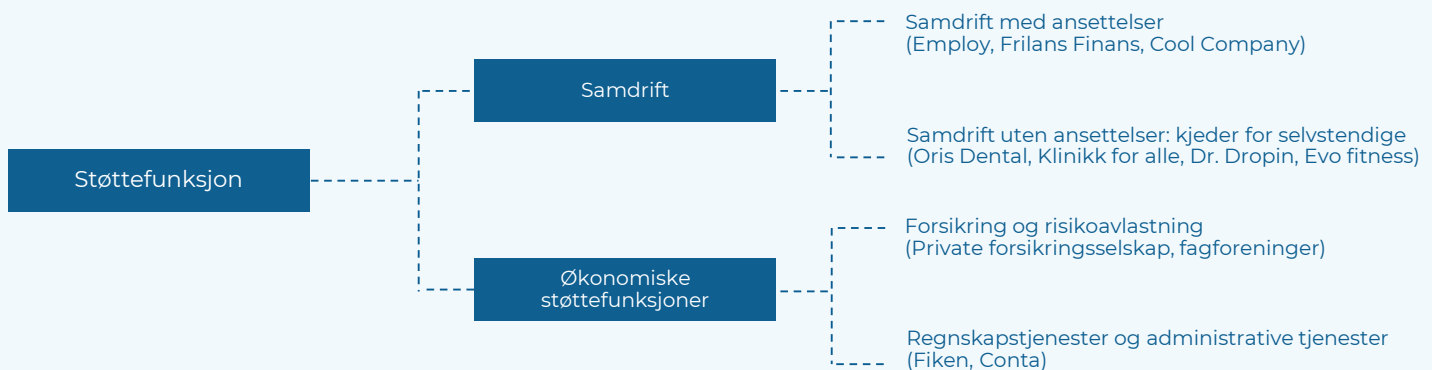
stordriftsfordeler og kompetanse de ikke ellers ville hatt.

Samdriftsmodeller er ulike måter å organisere selvstendige på slik at de lettere kan drive sammen, mens andre støttefunksjoner ikke knytter selvstendige sammen, hverken organisatorisk eller fysisk. Samdriftsmodellene kan variere med graden av integrasjon mellom de selvstendige som knytter seg til modellen. Et viktig skille er om samdriftsmodellen tilbyr de selvstendige å tilknytte seg som ansatte eller ikke. Vi skiller derfor mellom de ulike hovedtypene av støttefunksjoner:

- Samdriftsmodeller med ansettelse
- Samdriftsmodeller uten ansettelse
- Andre støttefunksjoner

«Samdriftsmodeller med ansettelse» henvender seg til selvstendige og tilbyr ansettelsesavtaler, som skal gi de som i utgangspunktet var selvstendige rettigheter som er forbeholdt arbeidstakere. «Samdriftsmodeller uten ansettelse» er kjeder for selvstendige. Disse er særlig utbredt innenfor helsetjenester og varierer mye med hensyn til hvor integrerte de selvstendige er. Det varierer hvem som krever betaling fra kunden, om den selvstendige bruker kjedens uniform og om de selvstendige kan være vikarer for hverandre. «Andre støttefunksjoner» omfatter tjenester som selvstendige kan betale for tilgang til, slik som digitale regnskapstjenester og forsikringsordninger. Det finnes også fagforeninger med tjenester tilrettelagt selvstendig næringsdrivende.

Figur 4-1: De ulike typene støttefunksjoner



Note: De gjengitte selskapene er eksempel og ikke komplette utvalg av relevante selskap. Kategoriseringen bygger på Oslo Economics' analyse.

4.2 Samdriftsmodeller med ansettelse

Som nevnt i kapittel 2, er det flere fordeler som er forbeholdt arbeidstakere, inkludert velferdsordninger som ikke er tilgjengelige for selvstendige (Oslo Economics, 2023; Alsos mfl., 2022). Selvstendige kan oppleve større usikkerhet og sårbarhet enn fast ansatte, noe som kan reduseres med å bli ansatt i samdriftsmodellen. Disse modellene omtales ettersom de som arbeider på denne måten har mange fellestrekk med selvstendige, og siden denne typen fasilitatorer henvender seg til selvstendige.

4.2.1 De ulike måtene å organisere modellene på

Employ er en norsk aktør som selv bruker begrepet samdrift om tjenesten de leverer (Rundhaug, 2025). Selskapet retter seg mot selvstendige næringsdrivende eller frilansere, særlig innen kreative yrker. Alle yrkesaktive som knytter seg til selskapet bidrar til å finansiere administrasjon og drift av selskapet, ved å betale en fast månedlig pris og en prosent av inntektene. Avhengig av om de velger den mindre omfattende Employ Mini eller den mer omfattende Employ Standard, betaler de også en prosent av overskuddet, en etableringskostnad og en pris som er avhengig av tjenesteforbruk³. De yrkesaktive blir ansatt i selskapet, og får dessuten hjelp med administrasjon av oppdrag, for eksempel fakturering, regnskap, betalingsoppfølging og trekk av skatt og MVA. Selskapet oppgir også at de bidrar med kommunikasjon med Nav i perioder med sykdom eller permisjon. Selskapet tilbyr også ulike forsikringer, utover de som følger med å ha et ansettelsesforhold (Employ, 2025).

Employ har flere underselskaper, knyttet til spesifikke næringer: Artistfelleskapet, Sidegig Employ Kultur og Employ Helse. Underselskapene hadde registrert om lag 300 ansatte til sammen ved utgangen av 2024.

Andre selskap som tilbyr lignende tjenester, inkluderer Frilans Finans og Cool Company. Frilans Finans tilbyr muligheter til å fakturere uten å ha eget firma. De bruker begrepet egenansettelse om modellen deres. Faktura fra den ansattes kunder går gjennom selskapet, som trekker arbeidsgiveravgift, inntektskatt, og en avgift til

selskapet, før resten av beløpet utbetales til den ansatte. Selskapet anslår at utbetalingen til den ansatte er 50 prosent av det fakturerte beløpet – rundt 44 prosent går til skatt og arbeidsgiveravgift, mens seks prosent går til en avgift til samdriftstjenesten. Selskapet opererer i Danmark, Sverige og Norge (Frilans Finans, 2025). Den norske delen av virksomheten omsatte for 69 millioner kroner i 2024, ned fra 73 millioner kroner i 2023. Selskapet Cool Company profilerer seg med en lignende tjeneste, og også dette selskapet bruker begrepet egenansettelse. Selskapet opererer også i Sverige og Storbritannia. Tall for den norske virksomheten isolert er ikke tilgjengelig, men det svenske hovedselskapet omsatte for 473 millioner svenske kroner i 2024, ned fra 546 millioner kroner i 2023 (Allabolag, 2025).

Det norske selskapet Folq, også nevnt blant de digitale plattformene under kapittel 3.3.1, tilbyr yrkesaktive som bruker plattformen en form for samdrift for selvstendige kalt «ansattmodellen». Modellen presenteres som en måte selvstendige konsulenter kan fortsette å få tilgang til innleieoppdrag og Folq legger vekt på at modellen skal være i tråd med gjeldende regelverk om innleie⁴. Enkeltpersonforetak og AS uten ansatte har i dag ikke mulighet til å bli godkjente bemanningsforetak etter regelendringene fra 1. januar, 2024, og Folq har derfor registrert seg som et godkjent bemanningsforetak og tilbyr denne modellen hvor de yrkesaktive kan knytte seg tettere til Folq (Folq, 2025b; Elvestuen & Regnskap Norge, 2024). Folq AS står som leverandør, og den yrkesaktive blir ansatt hvis vedkommende blir engasjert til et innleieoppdrag. Folq tar en avgift på fem prosent til administrasjon, og den yrkesaktive behøver ikke føre regnskap eller levere skattemelding for inntektene vedkommende får som ansatt i Folq siden selskapet håndterer inntektene og registrerer dem som lønn og sørger for innbetaling av arbeidsgiveravgift og andre skatter og avgifter. Folq kan dessuten bidra til å finne aktuelle kunder for de yrkesaktive, som omtalt under kapittel 3. Selskapet viser til at flere offentlig og private oppdragsgivere stiller krav om at leverandører skal være godkjente bemanningsforetak, og at selvstendige derfor ikke kvalifiserer, og at reglene på dette feltet fremstår noe uklare for både oppdragsgivere og selvstendige næringsdrivende. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har satt ned en

³ Employ Standard koster 1 573 kroner per måned, i tillegg til 2,5 % av inntektene og 5 % eller 6,25 % av overskuddet, avhengig av yrke. I tillegg kommer en kostnad på 85 kroner per bilag når totalt antall bilag overstiger 20 per måned. Yrkesaktive som velger Employ Standard får også ta del i Employs overskuddsdeling, hvor Employs resultat som overstiger 2 % betales tilbake til de ansatte. Employ mini

koster 2 500 kroner i etableringskostnad og deretter 284 kroner per måned. I tillegg kommer en pris på 85 kroner per bilag, 853 kroner per oppgjør og 879 kroner per time bistand (Employ, 2025)

⁴ Regjeringen har nedsatt en arbeidsgruppe som skal se nærmere på hvordan konsulentbransjen er organisert, belyse utfordringer og foreslå løsninger.

arbeidsgruppe som skal vurdere relaterte spørsmål (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2025a).

På initiativ fra Creo – forbundet for kunst og kultur og Norsk teater- og orkesterforening (NTO) ble også Musikeralliansen opprettet i 2023, med formål om å ansette utøvende innen kreative yrker og gi en forutsigbar inntekt i perioder uten oppdrag. Modellen er utviklet etter lignende modell i Sverige, hvor Musikeralliansen er Sveriges største arbeidsgiver for musikere. Denne modellen er imidlertid ikke i bruk i Norge i dag og har ikke ansatte i de kreative yrkene. Modellen krever driftsstøtte fra statsbudsjettet, noe de foreløpig ikke har fått (Musikeralliansen, 2025).

4.2.2 Arbeidstaker eller oppdragstaker

Arbeidsmiljøloven peker på at det må gjøres en helthetsvurdering når det skal avgjøres om det foreligger et oppdragstaker- eller arbeidstakerforhold (Prop. 14 L (2002–2023)). Med utgangspunkt i de sju kriteriene som skal inngå i helthetsvurderingen, se kapittel 2.3, har yrkesaktive i samdriftsmodeller flere fellestrekk med selvstendige, på tross av at de formelt sett er ansatt. Dette inkluderer at oppgavene ikke utføres under arbeidsgivers ledelse, at arbeidstakeren står fritt til å benytte medhjelpere eller vikarer, at arbeidsgiver ikke stiller arbeidsrom og utstyr til rådighet, og at tilknytningsforholdet mellom partene kan avhenge av mottatte oppdrag og kan avsluttes uten bestemte frister. I motsetning til de digitale plattformene (kapittel 3) og kjeder for selvstendige (kapittel 4), kan det i modellene for samdrift med ansettelser forekomme at yrkesaktive som på papiret er ansatte, i praksis har en arbeidshverdag som ligner det som er vanlig for selvstendige. Vurderingen av om et arbeidstakerforhold foreligger, jf. Arbeidsmiljølovens §1-8, er ment å ivareta rettighetene til yrkesaktive. Dersom den yrkesaktive selv har valgt å inngå i en samdriftsmodell med ansettelse, er det derfor mindre relevant å foreta en slik vurdering. Tilfeller av «revers omklassifisering», fra arbeidstaker til oppdragstaker har trolig aldri forekommet i Norge, og er i alle fall ytterst sjeldne. Det kan tenkes, dersom arbeidskontrakten ikke reflekterer de faktiske forholdene, at det kan skape *andre* uklarheter knyttet til hvilke ansvar som påløper for samdrift-selskapet som arbeidsgiver, arbeidstakeren og det selskapet som hyrer arbeidstakeren, hvem som er reell oppdragsgiver (arbeidsgiveren eller den som bestiller tjenestene), og hvem som bærer risiko for arbeidsresultatet.

4.3 Kjeder for selvstendige

En annen type samdrift er kjeder for selvstendige. Eksempler på denne typen samdriftsmodell inkluderer Dr. Dropin (helsetjenester), Oris dental (tannlegetjenester), Klinik for alle (kiropraktor- og andre helsetjenester), Olio (skjønnhetstjenester) og Evo og Fresh Fitness (personlige trenere). Flere av disse benytter både oppdragsavtaler og ansettelsesavtaler for de yrkesaktive, for eksempel for ulike yrkesgrupper. Olio engasjerer for eksempel kosmetisk dermatologiske sykepleiere som selvstendige næringsdrivende og negledesignere og hudterapeuter som ansatte (Olio, 2025). Slike samdriftsmodeller kan tilby lokaler som de selvstendige kan dele, og varierende grad av samarbeid og koordinering mellom de selvstendige og kjeden. Incentivet for samdrift kan være kostnadsreduksjon gjennom fellesfunksjoner og stordriftsfordeler og tilgang på et sosialt og faglig miljø.

Det er noen forskjeller på kjeder og uavhengige klinikker eller kontorer, som påvirker forholdet mellom den enkelte selvstendig næringsdrivende og kjeden eller klinikken/kontoret. Dersom et legekontor, eksempelvis, er organisert uavhengig av kjeder, er en typisk modell at de selvstendige legene som arbeider ved klinikken også eier den og har innflytelse på styringen. Dersom det er en større kjede, er det imidlertid lenger avstand fra den selvstendige legen og til eierne og styringen av virksomheten. Som nevnt under kapittel 2.4 holder vi uavhengige eller enkeltstående klinikker, salonger og kontorer utenfor kartleggingen.

4.3.1 De ulike måtene å organisere modellene på

Utover å tilby et lokale og et merkenavn, varierer det hvordan avtalene mellom de selvstendige og samdriftsmodellen er innrettet. Det er imidlertid krevende å kartlegge hvilke kjeder som driver på hvilke måter, ettersom dette kan anses som konkurransesensitiv informasjon som kjedene dermed ikke ønsker å oppgi. Videre kan kjedene tilby ulike modeller på ulike filialer eller mellom ulike selvstendige. Disse variasjonene kan gjøre at noen selvstendige vil være mer integrerte med kjedens drift enn andre. Eksemplene som trekkes frem i dette delkapittelet bygger blant annet på intervjuer gjennomført av Oslo Economics og informasjon fra kjedenes nettsider.

I noen tilfeller er det den selvstendige som tar betalt fra kunden, og betaler en leiekostnad til kjeden, enten som en fast månedlig sum eller en andel av omsetningen. Leieavtalen kan omfatte tilgang til felles funksjoner som resepsjon med sekretær, og det kan finnes modeller hvor den

selvstendige betaler tilleggskostnader for å være med å dele på ytterligere tjenester. I tillegg til resepsjon og sekretær, kan disse tilleggstjenestene blant annet omfatte betalingssystemer, utstyr og annet hjelpepersonell.

I andre tilfeller er det kjeden som tar betalt fra kunden. I noen avtaler går betalingen videre til den selvstendige etter at kjeden har tatt en andel av omsetningen, enten kontinuerlig eller en gang i måneden. I andre tilfeller må den selvstendige fakturere kjeden for at betalingene skal overføres. Også i disse tilfellene vil det variere hvilke tilleggstjenester den selvstendige har tilgang på.

For kundene vil det variere om de oppfatter at de benytter tjenester fra en selvstendig eller ikke, og i mange tilfeller vil de oppfatte at de kjøper tjenester fra kjeden. I bookingsystemene vil de typisk få velge utfører, enten dette valget tas før man velger tidspunkt eller etter. Dersom utfører må velges før man velger tidspunkt, er det imidlertid ofte mulig å velge fritt blant alle selvstendige som er oppført som tilbydere av tjenesten eller tilsvarende. Bookingsystemene til kjeder der alle yrkesaktive er ansatt kan se helt like ut som for kjeder med tilknyttede selvstendige.

I samdriftsmodeller uten ansettelse er det mye ved arbeidsforholdet som minner om de digitale arbeidsplattformene og det vil være glidende overganger mellom plattformene og kjedene for selvstendige. En viktig forskjell, etter inndelingen i denne rapporten, er knyttet til at kjedene tilbyr noe mer utover koblingen av arbeidskraft og oppgaver, og gjerne mer fysiske tjenester som lokaler, utstyr og hjelpepersonell. Kjedene tilbyr også stort sett flere tjenester for kundekontakt enn de digitale plattformene og har en resepsjon og åpningstider. Plattformselskapene har derimot tilgang til kunder via plattformen som sin desidert viktigste tjeneste.

Hvilke føringer kjeden legger for den selvstendige vil også kunne variere. Dette kan for eksempel inkludere forhold som at den yrkesaktive må bruke kjedens uniform, at den yrkesaktive må følge kjedens retningslinjer for kundekontakt, at den selvstendige deltar i kjedens kampanjer eller ikke har mulighet til å kjøre egne kampanjer, at den yrkesaktive må godta kjedens priser til kundene, at kjeden velger virksomhetens åpningstider eller at kjeden stiller krav til hvilket utstyr som brukes. Selvstendige tilknyttet Olio har for eksempel innflytelse over egen arbeidstid (Olio, 2025), mens stillingsannonser for selvstendige tilknyttet Oris Dental oppgir ønsket stillingsprosent (Oris Dental, 2026) og stillingsannonser for selvstendige tilknyttet Evo oppgir at de ønsker personlig trenere som har «har mulighet til å jobbe fulltid – eller har plass til EVO ved siden av annen jobb/studier» (Evo,

2026). Selvstendige tilknyttet tannlegekjeder har begrenset innflytelse over priser (Oris Dental, 2026).

Kjeden kan også legge til rette for mer samarbeid mellom de ulike tilknyttede yrkesaktive, der de for eksempel kan vikariere for hverandre eller der det legges til rette for faglig og sosialt fellesskap blant de ulike selvstendige. Tannleger som har solgt sin praksis til Oris Dental forteller for eksempel at de får tilgang til faglig og sosialt fellesskap og at det er mulig å låne støttepersonell ved sykdom (Oris Dental, 2025a; Oris Dental, 2025b; Oris Dental, 2025c)

Et annet forhold som kan være betydningsfullt, er om det er kjeden eller den selvstendige som eier kundelisten. Innen tannhelse er det kundelistene som er grunnlaget for inntjening, og listen kan utgjøre en viktig del av verdien av selskapet. Når en ny tannlege skal ta over en klinikk, for eksempel, anses kundelisten som en del av klinikkens immaterielle eiendeler og prisen inn i verdsettelsen av klinikken (Dyvi, 2024). Evo oppgir at selvstendige som ønsker å være tilknyttet dem som personlige trenere får mulighet til å bygge opp egen kundeportefølje (Evo, 2025).

4.3.2 Arbeidstaker eller oppdragstaker

Som beskrevet over, varierer det hvor integrerte de selvstendige er i kjedens drift, hvor mye samarbeid som foregår med kjeden, og i hvilken grad kjeden legger føringer for hvordan den yrkesaktive skal utføre arbeidet. Sett opp mot arbeidsmiljølovens kriterier for at det foreligger et arbeidstakerforhold, finnes det modeller hvor flere momenter trekker i retning arbeidstaker, samtidig som mange av de yrkesaktive kan tenke på seg selv som selvstendige og være fornøyd med tilknytningsformen.

Selv om kjedene legger føringer for hvordan arbeidet skal utføres, kan de selvstendige oppleve at disse føringene ikke medfører begrensninger i hvordan de ønsker å drifte. Dette kan for eksempel være dersom kjedens krav til åpningstider sammenfaller med den yrkesaktives preferanser for åpningstider. I andre tilfeller kan det oppleves begrensende, for eksempel dersom den selvstendige ville tatt andre priser dersom de ikke hadde vært tilknyttet kjeden.

Som diskutert tidligere kan i hvilken grad den selvstendige opplever at de har et reelt alternativt til å være selvstendig, være førende for om de opplever å ha handlingsfriheten til en selvstendig eller ikke. Som beskrevet kan det variere om det er den selvstendige eller kjeden som eier kundelistene. Dersom det er kjeden som eier denne, vil den selvstendige ha en svakere forhandlingsposisjon overfor kjeden og mindre mulighet til å bryte opp med kjeden og drive et

annet sted, siden den selvstendige da ville manglet en avgjørende del av inntektsgrunnlaget.

4.4 Andre støttefunksjoner

Det finnes en rekke støttefunksjoner for selvstendige som ikke omfatter samdrift. Dette inkluderer økonomiske tjenester, støtte til å overholde regelverk, forsikringer og interesseorganisasjoner for selvstendige.

Fasilitatorene som tilbyr økonomiske tjenester gir de selvstendige mulighet til å kjøpe seg tilgang til stordriftsfordeler. Dette gjelder også fasilitatorene som tilbyr forsikringer, i tillegg til at disse aktørene bidrar til å redusere risikoen forbundet med å være selvstendig. Interesseorganisasjonene for selvstendige bidrar også til å redusere risiko og sårbarhet.

I motsetning til de andre typene fasilitatorer drøfter vi ikke om de selvstendige er oppdragstakere eller arbeidstakere for denne typen fasilitatorer, da det er liten tvil om at de er selvstendige. Tjenestene utgjør en liten del av virksomheten og fasilitatorene opererer i stor grad som underleverandører.

4.4.1 Økonomiske tjenester

Alle virksomheter som tjener mer enn 50 000 kroner i året har bokføringsplikt. Ut over dette har alle aksjeselskap (AS) og alle virksomheter som omsetter for mer enn 20 millioner kroner i året regnskapsplikt. Å føre regnskap kan oppleves krevende for selvstendige som ikke har dette som sitt fagområde, og mange opplever usikkerhet knyttet til hvordan det skal gjøres. Som en løsning på denne utfordringen, finnes det fasilitatorer som tilbyr regnskapstjenester spesifikt utviklet for små foretak. Disse tilbyr digitale tjenester og har som modell at de skal ha en stor nok kundebase til at kostnaden per kunde kan holdes lav. På denne måten kan de minste virksomhetene kjøpe seg tilgang til stordriftsfordeler og digitale tjenester de ikke ville hatt forutsetninger til å utvikle selv.

Ifølge Regnskap Norge er det to aktører blant deres medlemmer som er spesielt egnet for de minste bedriftene (Austheim, 2025): Fiken og Conta. De to ligner på hverandre i at de tilbyr regnskapssystemer til små virksomheter uten egen regnskapsavdeling eller regnskapsfører og at begge tilbyr en basispakke med en lav månedlig pris (189 kroner per måned i Conta og 209 kroner i måneden i Fiken, med muligheter for å utvide tilgjengelige tjenester for en litt høyere månedspris (Conta, 2025b; Fiken, 2025a). I 2025 hadde Conta 60 000 kunder (Conta, 2025a) mens Fiken oppga å ha over 120 000 bedrifter som kunder (Fiken, 2025b). I 2024 omsatte Fiken for 376 millioner kroner, opp fra 281 millioner kroner i 2023, og Conta omsatte for 129

millioner kroner i 2024, opp fra 105 millioner kroner i 2023.

4.4.2 Forsikringer og interesseorganisasjoner

Selvstendige kan oppleve å ha større risiko og usikkerhet enn ordinært ansatte. Flere av de store private forsikringsselskapene tilbyr derfor egne forsikringspakker for selvstendige. Innholdet i disse kan variere, men kan blant annet omfatte behandlingsforsikring og ulykkesforsikring. For mange selvstendige vil også ansvarsforsikring være gunstig å kjøpe, slik at erstatningsansvaret blir mindre dersom de for eksempel skulle komme til å gjøre skade på en oppdragsgivers utstyr (Fiken, 2025c). Dette kan være spesielt aktuelt for selvstendige med enkeltpersonforetak, ettersom det ikke er noe juridisk skille på virksomhet og person og det kan kreves at private midler brukes til å dekke virksomhetens forpliktelser (Fiken, 2025d).

Denne typen forsikringer kan også formidles av fagforeninger, som har avtale med et privat forsikringsselskap til sine selvstendige medlemmer. For selvstendige som er teknologer eller naturvitere har fagforeningen Tekna egne forsikringsordninger i Gjensidige (Tekna, 2025) og for selvstendige journalister har Norsk Journalistlag egne forsikringsordninger (Norsk journalistlag, 2025).

Disse fagforeningene jobber også for rettighetene til sine medlemmer, men siden de selvstendige utgjør en liten gruppe, kan fagforeningen ha behov for å prioritere medlemmene med faste ansettelse. Derfor finnes det også sammenslutninger av flere ulike forbund, som i LO Selvstendig og Akademikerne Næringsdrivende, som arbeider målrettet for rammevilkår og rettigheter til selvstendige. Begge disse foreningene jobber for bedre vilkår og utvidede muligheter til kollektive forhandlinger.

4.5 Oppsummering

Dersom man ser på hele spekteret av ulike støttefunksjoner i Norge i dag og de som arbeider gjennom disse, er det betydelig heterogenitet. Figur 4-2 oppsummerer egenskaper ved ulike støttefunksjoner. Kapitlet beskriver hvordan støttefunksjoner for selvstendige kan gi trygghet, stordriftsfordeler og tilgang til kompetanse. Hovedtypene er samdriftsmodeller med eller uten ansettelse, som organiserer selvstendige i felles drift og tilbyr administrativ støtte, forsikringer og ressurser, og andre støttefunksjoner som

regnskapstjenester, forsikringer og interesseorganisasjoner.

Figur 4-2: Oppsummering av egenskaper ved støttefunksjoner

Samdrift med ansettelser	Samdrift uten ansettelser	Økonomiske støttefunksjoner
<ul style="list-style-type: none">• Representerer et alternativ for selvstendige som gir dem større grad av sikkerhet• Stort sett høy grad av selvstendighet• Lite samarbeid og integrasjon• Fasilitatorene fyller arbeidsgiverrolle som betaling av arbeidsgiveravgift og sykepenger og kan jobbe systematisk med arbeidsmiljø	<ul style="list-style-type: none">• Kjeder for selvstendige• Kjedens grad av styring varierer• Yrkesaktives opplevde selvstendighet varierer• Grad av samarbeid og integrasjon varierer, men er ofte større enn i samdrift med ansettelser	<ul style="list-style-type: none">• Underleverandører for selvstendige• Ingen grad av samarbeid og integrasjon• Ingen grad av styring

5. Oppsummering og drøfting

Fasilitatorene utgjør en liten, men ikke ubetydelig, del av norsk arbeidsliv. De gir nye måter å jobbe på, legger til rette for bedriftenes behov for fleksibel arbeidskraft og kan bidra til at nye tjenester blir tilgjengelige for forbrukere. På den annen side er det bekymringer for at fasilitatorene bidrar til en uthuling av den norske arbeidslivsmodellen ved at de legger til rette for økt omfang av alternative tilknytninger og utfordrer skillet mellom arbeidstaker og oppdragstaker, og at de tilbyr dårlige arbeidsvilkår.

Dette kapitlet drøfter funnene fra de tidligere kapitlene og setter dem i sammenheng. I delkapittel 5.1 drøfter vi hvorfor spesifikke fasilitatorer oppstår i de segmentene de gjør. I delkapittel 5.2 oppsummerer vi noen av funnene knyttet til gråsoner i arbeidsmarkedet mellom arbeidsforhold og oppdrag, og hvordan fasilitatorer påvirker disse. I delkapittel 5.3 beskrives noen av de mest relevante glidende overgangene mellom fasilitator-kategorier vi har forholdt oss til i rapporten. Delkapittel 5.5 inneholder en kort drøfting av konsekvenser av fasilitatorene for arbeidsforhold og andre samfunnsmessige forhold, mens delkapittel 5.6 oppsummerer kort. Kapitlet bygger på kilder og analyser fra de tidligere kapitlene.

5.1 Hvorfor spesifikke fasilitatorer oppstår der de gjør

De fleste sysselsatte i norsk økonomi har en fast og direkte ansettelse. Sysselsatte med alternative tilknytninger utgjør likevel et betydelig antall, og det er derfor hensiktsmessig å trekke fram utvalgte fasilitatorer for å belyse fenomenet og hva som påvirker rammebetingelser og konsekvenser for disse yrkesaktive. Det er behov for å forstå hvorfor fasilitatorer, av ulike typer, oppstår der de gjør.

Algoritmestyring forekommer i markedene for kortvarige oppdrag

Et lite antall store arbeidsplattformer for relativt korte oppdrag, som setter begrensede krav til spesifikk kompetanse, står for en stor del av den totale arbeidsplattformomsetningen i Norge. Dette

er i tråd med Eurofound's internasjonale kartlegging fra 2018, der denne kategorien var den største kategorien, målt i omsetning (Eurofound, 2018). Disse plattformene bruker algoritmisk styring i relativt høy grad.

Det norske markedet har, i tillegg til et knippe store velkjente plattformer som Uber, Bolt, Wolt og Foodora, et utvalg middels store til små plattformer for andre, mer langvarige oppdrag, som går fra ufaglærte til relativt høyt kvalifiserte. Disse plattformene er mindre preget av algoritmestyring enn de store plattformene for persontransport og hjemlevering av mat. Dette fremgår både av selskapenes egne nettsider, intervjuene vi har gjennomført og tidligere forskning (Alsos mfl., 2025). Koblingene mellom kunde og leverandør innebærer mer tilpasninger og direkte kommunikasjon. Det kan ha sammenheng med at tjenestene som leveres varierer i kvalitet og at ulike kunder har ulike ønsker. At de mindre plattformene bruker mindre algoritmestyring kan også ha sammenheng med at de har begrenset mulighet til å investere i maskinvare og programvare.

Det er et betydelig antall plattformer som formidler noe mer langvarige og større oppdrag, fra middels store (renholdstjenester eller tolkeoppdrag) til ganske store (håndverkstjenester eller konsulentoppdrag). Fordi de leverer større og færre oppdrag, er det mindre å tjene på å gjøre prosessen med å etablere kontakt algoritmestyrte.

Samdriftsmodeller med ansettelse er en tilpasning til regelverket

Vår kartlegging har identifisert et lite antall bedrifter som beskriver at de kan ta på seg en rolle som formell arbeidsgiver, men ikke tar noen stor rolle i å styre den ansatte, slik at de som arbeider på denne måten fortsatt har stor grad av selvstendighet. Med ansettelse hos disse fasilitatorene, oppnår den yrkesaktive imidlertid å få tilgang til økonomiske og sosiale rettigheter som er tilgjengelige for arbeidstakere. For flere av fasilitatorene er det nettopp forskjellen i sosiale rettigheter for arbeidstakere og oppdragstakere som er bakgrunnen for at de ble etablert. Modellen til denne typen fasilitatorer representerer på mange måter det motsatte av det som observeres i enkelte store arbeidsplattformer. I disse tilfellene innebærer samdriftsmodellene at det foregår lite styring av den yrkesaktive på tross av at det er inngått et ansettelsesforhold.

Et mulig, ytterligere insentiv til å skaffe en ansettelsesavtale er knyttet til reglene for bruk av

innleie fra bemanningsforetak. Arbeids- og inkluderingsdepartementet påpeker at enkeltpersonforetak og aksjeselskap som består kun av én person kan engasjeres enten som direkte, midlertidige ansatte eller på oppdragskontrakt (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2025a). Likevel har det vært selvstendige som oppfatter å ha mistet oppdrag fordi kunder krever at leverandører skal være registrert som godkjente bemanningsforetak (Nielsen, 2025). Dette kan gjøre fasilitatorer som er registrert som bemanningsforetak og tilbyr ansettelser med lav grad av styring attraktive for enkelte som i utgangspunktet er selvstendige. Relaterte problemstillinger vil også diskuteres av den partssammensatte arbeidsgruppen som skal undersøke utfordringene i rådgivnings- og konsulentbransjen (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2025b).

Typen fasilitator henger sammen med næringen og inntjening i denne

Alle fasilitatorer oppstår i næringer som i stor grad har vært preget av selvstendige også tidligere. Det virker likevel som at enkelte fasilitatorer er mer utbredt i spesifikke næringer. De algoritmestyrte plattformene er for eksempel først og fremst til stede i næringen for transporttjenester, en næring som historisk har hatt lav inntjening, særlig for bud (SSB-tabell 11418; Svarstad mfl. (2025)).

Kjedene for selvstendige er mest utbredt i næringer med relativt høy inntjening, slik som tannlegetjenester. Det kan være mer krevende å etablere kjeder innen næringer med lavere marginer og større usikkerhet i inntekter. For eksempel vil det innen kreative yrker ventes liten avkastning av å etablere en kjede, ettersom marginene i næringen er lave (Kleppe & Askvik, 2019). I denne næringen er derimot fasilitatorer som tilbyr samdrift med ansettelse mer utbredt, trolig fordi inntektssikring er viktig.

Det kan derfor se ut som typen fasilitator som oppstår avhenger både av de yrkesaktives behov og preferanser, og av næringens potensielle avkastning til investorer som ønsker å bygge opp kjeder.

5.2 Glidende overganger mellom ulike typer fasilitatorer

Vi har i Tabell 5-1 oppsummert noen forskjeller mellom digitale arbeidsplattformer og bemanningsforetak, samt andre fasilitatorkategorier. Selv om kartleggingen trekker opp skillelinjer mellom ulike typer fasilitatorer, vil det i realiteten

være glidende overganger mellom dem. Noen virksomheter vil kunne passe i mer enn én kategori. En forståelse for disse uklare grensene er nyttig for å forstå fasilitatormarkedet.

Bemanningsforetak eller digital plattform?

Bemanningsforetak defineres gjerne ved at de ansetter og leier ut ansatte til produksjonsbedrifter. Dermed oppstår det et treparts arbeidsforhold. Innenfor markedet for profesjonelle tjenester innen IT, design o.l. er det både bemanningsforetak som driver med utleie og plattformer som kobler selvstendige med potensielle kunder. Arbeidet plattformen gjør med å finne den mest egnede kandidaten til oppdraget ligner på arbeidet bemanningsforetakene gjør med å koble ansatte til oppdrag, selv om tilknytningsformen er forskjellig. For den som utfører arbeidet, kan det likevel være en betydelig forskjell, siden en innleid er ansatt og har andre rettigheter og plikter enn en oppdragstaker. Bildet kompliseres videre av at noen konsulent- eller bemanningsforetak også bruker plattformer som én av flere kanaler for å nå kunder. Ser man til omsetning, er bemanningsforetakene klart større enn plattformene samlet sett, selv om enkelte plattformer i dette sjiktet har oppnådd betydelig omsetning.

Digital arbeidsplattform eller kjede for selvstendige?

Enkelte kjeder for selvstendige tilbyr også en digital plattform som kunder kan bruke. Dette gjelder for eksempel Dr. Dropin (legetjenester, fysioterapeuter mv.). Selskapet bruker blant annet selvstendige næringsdrivende behandlere, og kundene kan finne dem gjennom nettsiden til selskapet. Dr. Dropins «pakke» som de tilbyr selvstendige de har kontakt med, inkluderer også tilgang til klinikk og kontor. Disse foretakene kunne derfor passe både kategorien digital plattform og støttefunksjon. I rapporten har vi kategorisert dem som kjeder for selvstendige, fordi de tilbyr en omfattende pakke, utover kun tilgang til en salgsplattform.

Samdrift eller annen støttefunksjon?

Skillet mellom samdrift og andre støttefunksjoner handler både om hvor integrert den selvstendige er med fasilitatoren, og hvor mange støttefunksjoner samme fasilitator tilbyr. Samdrift vil også oftere involvere at den yrkesaktive får tilgang til et merkenavn og samdrift vil oftere involvere ikke-digitale tjenester som tilgang til lokaler eller hjelpepersonell, mens de andre støttefunksjonene stort sett er heldigitale.

Det er likevel ikke mulig å fastsette noen helt fast grense. Samdriftstjenestene og økonomiske

støttefunksjoner kan tilby mange av de samme løsningene for en yrkesaktiv, knyttet til regnskapsføring, fakturering og betalingsløsninger. Mye av den yrkesaktives motivasjon for å bruke fasilitatoren kan også være lik uavhengig av om det er samdrift eller en annen støttefunksjon.

Digital plattform eller støttefunksjon?

De digitale plattformene kan sies å befinne seg på et spektrum med hensyn til hvor involverte de er, både i prosessen med å koble sammen tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft, og i hvordan de fasiliterer kommunikasjon, betaling og avtaler mellom partene. Plattformene varierer også med hensyn til i hvilken grad de evaluerer og sanksjonerer yrkesaktive i tilfelle kundene er lite fornøyde, eller om den yrkesaktive avslår oppdrag

(Valestrand & Oppegaard, 2022). Enkelte plattformer spiller en svært begrenset rolle, slik som Mittanbud, som er en møteplass for oppgaver og arbeidskraft og beskriver tjenesten sin som en digitalisering av annonser på lyktestolper. Plattformen selger først og fremst tilgang til et nettverk, og ellers integreres leverandørens virksomhet med plattformen i begrenset grad.

5.3 Arbeidstaker eller oppdragstaker

Ifølge Arbeidsmiljøloven er det en helhetsvurdering av de faktiske arbeidsforholdene som avgjør om en yrkesaktiv skal klassifiseres som arbeidstaker. Både tidligere forskning og denne rapporten peker

Tabell 5-1: Sentrale kjennetegn ved ulike fasilitatorer

	Bemanningsforetak	Digital plattform	Kjeder for selvstendige	Andre støttefunksjoner
Kunder pr. leverandør	Relativt få kunder	Ofte mange kunder per leverandør	Ofte mange kunder per leverandør	Ofte mange kunder per leverandør
Nettverkseffekter	Viktige	Svært viktige	Viktige	Mindre viktige
Stordriftsfordeler og skalerbarhet	Varierer	Store til svært store	Store til svært store	Store til svært store
Kontaktflate mot kunder	Epost, telefon, mv.	App eller nettside, gjerne automatisert	Telefon, nettside	Varierer
Kontraktsforhold	Bemanningsforetaket inngår arbeidsavtale med arbeidstaker og oppdragsavtale med kunde	Plattformen formidler oppdrag mellom kunde og yrkesaktiv; ulike implementeringer	Kontrakt mellom fasilitatorbedrift og den selvstendige	Kontrakt mellom fasilitatorbedrift og den selvstendige
Mest relevante tilknytning:	Utleie, midlertidige stillinger	Selvstendige oppdragstakere, faste ansettelser i mindre grad	Selvstendige oppdragstakere	Selvstendige oppdragstakere
Eksisterende anslag for omfang i Norge	Ca. 1,3 pst. av hovedarbeidsforhold (Cools mfl., 2023)	4,000 har digitale plattformer som hovedinntektskilde (SSB, data fra 2022)*	Ukjent samlet omfang.	Innenfor regnskap: Fiken og Conta har i underkant av 200 000 bedriftskunder.

Notis: Oppsummering basert på Oslo Economics' vurderinger, basert på intervju og ulike skriftlige kilder. * Inkluderer kapitalplattformer som Airbnb.

imidlertid på gråsonen mellom tilknytningsformene og fremhever tilfeller der det er uklart om en yrkesaktiv skal klassifiseres som arbeidstaker eller oppdragstaker. Denne typen problemstilling diskuteres også av den partssammensatte arbeidsgruppen som i skrivende stund kartlegger utfordringer i rådgivnings- og konsulentbransjen.

Noen typer fasilitatorer kan drive styring

Gjennomgående diskuterer rapporten gråsonene mellom arbeidstaker og oppdragstaker og arbeidsvilkår ved de ulike fasilitatorene. Et vesentlig forhold, sett opp mot Arbeidsmiljølovens §1-8, er fasilitatorenes styring av den yrkesaktive. Arbeidsmiljøloven angir at det må foreligge en helhetsvurdering av arbeidsforholdet når det skal avgjøres hvilken klassifisering som er riktig. Dette innebærer at andre forhold enn styring også må hensyntas. Det er likevel nyttig å trekke fram grad av styring som en særlig relevant parameter ettersom denne tett knyttes til den yrkesaktives selvstendighet og mulighet til å utøve innflytelse over arbeidssituasjonen.

Gjennomgangen viser at styring varierer i stor grad mellom ulike typer fasilitatorer, og mellom ulike fasilitatorer av samme type. Det er derfor ikke mulig å si på generell basis at en spesifikk type fasilitator feilklassifiserer de yrkesaktive eller ikke. Vi har indentifisert noen typer fasilitatorer hvor det kan være elementer av styring av det som formelt sett er selvstendige oppdragstakere. Dette kan forekomme ved plattformer med utstrakt bruk av algoritmestyring. Det kan også forekomme på plattformer uten særlig algoritmestyring, dersom plattformen stiller omfattende krav til den yrkesaktive.

Det kan også være et element av styring ved kjeder for selvstendige, dersom kjeden har kontroll over betalinger fra kunder og kundelister og den yrkesaktive opplever at tilknytningen til kjeden begrenser selvstendighet til å påvirke egen inntjening og arbeidshverdag.

De yrkesaktives opplevde selvstendighet, uavhengig av om de arbeider gjennom digitale arbeidsplattformer eller kjeder for selvstendige, vil også påvirkes av mangel på alternativer, og om de selv har valgt alternativ tilknytningsform fremfor fast ansettelse.

Samtidig finnes det eksempler på samdriftsmodeller som ansetter yrkesaktive som i praksis utfører selvstendig arbeid. Disse utfører lite styring over den yrkesaktive, men kan utføre andre tjenester som en ordinær arbeidsgiver plikter å

gjøre, som å følge opp arbeidsmiljøet til den ansatte.

Konsekvenser av eventuell feilklassifisering

Å bli klassifisert som oppdragstaker for en som egentlig burde vært ansatt, har omfattende konsekvenser. En som er klassifisert som oppdragstaker omfattes av færre rettigheter enn en ansatt. Dette er bakgrunnen for at det finnes flere eksempler hvor dette har blitt prøvd for retten, hvor den yrkesaktive søker å oppnå arbeidstakerstatus, eller erstatning for tapt økonomisk fordel. Eksempelvis har tre bud nylig gått til sak mot plattformen Wolt, med påstand om at bud var uriktig klassifisert som oppdragstakere. Det at sakene tas til retten understreker alvorlighetsgraden for de som opplever denne typen feilklassifisering. I dommen fra Oslo tingrett, konkluderes det at budene burde vært klassifisert som arbeidstakere, og at de har behov for beskyttelsen som Arbeidsmiljøloven gir (Oslo tingrett, dom avsagt 04.04.2025).

I arbeidet med rapporten har det ikke blitt dokumentert tilfeller på omklassifiseringer av arbeidstakere på ansettelsesavtale til å bli oppdragstakere.

5.4 Konsekvenser for arbeidsforhold og øvrig samfunn

Vi har i kapittel 3 og 4 skrevet om arbeidsforhold for yrkesaktive som jobber ved eller gjennom ulike former for fasilitator. Dette delkapitlet oppsummerer funn fra disse kapitlene, og drøfter i tillegg noen samfunnsmessige konsekvenser som ikke er diskutert tidligere i rapporten.

Økt fleksibilitet, men risiko for dårlige arbeidsvilkår

Alternative tilknytninger kan ha fordeler for den yrkesaktive, men også ulemper knyttet til svakere rettigheter og potensielt dårligere arbeidsforhold og -vilkår. Som gruppe rapporterer selvstendige relativt høy tilfredshet med arbeidet (Ingelsrud mfl., 2020). Ulike typer fasilitatorer legger til rette for ulike former for selvstendighet. Kartlegginger tyder på at relativt dårlige arbeidsforhold er utbredt ved de store algoritmestyrt plattformene, der mange har relativt svake posisjoner i arbeidsmarkedet og få alternativer (Svarstad mfl., 2025; Jesnes & Oppegaard, 2023). Like fullt kan det, selv blant plattformarbeidere som regnes som mest sårbare og utsatte for dårlige arbeidsforhold, være mange som trives og setter pris på å være selvstendige. I en

undersøkelse blant Wolt-bud i Norge, sa 75 prosent av respondentene at plattformen tilbød mer fleksibilitet enn de kunne få hos andre, og 81 prosent svarte at de foretrakk å være selvstendige fremfor å være ansatte (Copenhagen Economics, 2024). Dette kan reflektere at dagens bud er selektert nettopp blant de som verdsetter fleksibilitet. Et forbehold er at kun 19,3 prosent av aktive Wolt-bud svarte på undersøkelsen, og at man derfor ikke kan utelukke systematiske forskjeller mellom respondentene og øvrige bud, slik at funnene ikke kan generaliseres.

Sammenligningene av ulike typer plattformer i kapittel 3, viser betydelige forskjeller mellom de store, algorit mestyrte plattformene og andre plattformer. Samtidig eksisterer det et spektrum, der de store algorit mestyrte plattformene er i én ende, mens plattformer for konsulenter og andre tjenester som krever høy formell kompetanse kan sies å være i motsatt ende, når det kommer til yrkesaktives sårbarhet og arbeidsforhold.

Å være selvstendig og arbeide ved hjelp av en fasilitator kan gi en mulighet til å delta i arbeidslivet for personer som mangler kvalifikasjoner eller av andre grunner ikke får ordinær ansettelse (Adermon & Hensvik, 2022). Dette kan for eksempel være personer med svake språkferdigheter (Lunde & Lysen, 2022). For disse individene kan arbeid ved hjelp av plattform gi en inntekt som ellers ikke ville vært der. På den annen side innebærer det også at disse menneskene kan være sårbare for å bli tilbudt dårlige arbeidsvilkår og -forhold, nettopp fordi de har få andre alternativer til inntektsgivende arbeid.

Arbeidet ved hjelp av fasilitatoren kan også bidra til at den yrkesaktive opparbeider seg kompetanse og en tettere tilknytning til arbeidsmarkedet, som kan gjøre det enklere å oppnå ordinære ansettelser senere (Auray & Lepage-Saucier, 2021). Samtidig er det usikkert i hvilken grad, og for hvilke grupper, slike sammenhenger fungerer i praksis (Autor & Houseman, 2010).

Et viktig spørsmål for velferdskonsekvensene av fasilitatorene for arbeidsstyrken, er altså hva som er *alternativet* for de som arbeider gjennom en fasilitator i dag. For noen kunne alternativet vært en fast, direkte ansettelse, og dermed flere rettigheter og utvidet sikkerhetsnett. For noen kan det hende at fasilitatoren er det som skal til for at vedkommende får en tilknytning til arbeidsmarkedet i det hele tatt, og dermed en arbeidsinntekt. På den annen side fremgår det av intervju at fast, direkte ansettelse er et oppnåelig og reelt alternativ for mange selvstendige. Disse velger likevel å drive selvstendig og verdsetter den fleksibiliteten det gir.

Mer konkurransedyktige selvstendige næringsdrivende

De ulike formene for støttefunksjoner bidrar til å gjøre det billigere, enklere eller mer effektivt å drive selvstendig. I noen næringer og tilfeller kan selvstendige ha sterkere insentiver enn vanlige bedrifter, fordi eierskap og arbeid utføres av samme individ, noe som reduserer det som kalles prinsippal-agent-problemet. Problemet oppstår når det er en eier (prinsipal) som betaler en agent for å gjøre en jobb, men har begrenset mulighet til å styre eller overvåke agenten. En selvstendig næringsdrivende både gjør jobben selv og mottar hele overskuddet fra oppdraget. Muligheten til å være selvstendig kan derfor bidra til økt produktivitet i økonomien (jf. rammeverket i Jensen og Meckling (1976).

5.5 Implikasjoner for øvrig samfunn

Ut over å ha konsekvenser for partene som direkte involveres, nemlig den yrkesaktive og fasilitatoren, som vi allerede har omtalt tidligere i rapporten og tidligere i kapittel 5, vil muligheten til å benytte fasilitatorer kunne få følger også for andre parter og resten av samfunnet. Dette knyttes både til utvikling av tjenester, virkning på priser og utvikling av arbeidsmarkedet og samfunnet.

Utfordringer for den nordiske arbeidslivsmodellen

Den nordiske arbeidslivsmodellen står overfor flere utfordringer, som globalisering og rask teknologisk utvikling og medfølgende nye kompetansebehov (NOU 2021: 9, p. 45). Økt forekomst av alternative tilknytninger kan utfordre trepartssamarbeidet som ligger i modellen, om det fører til lavere organisasjonsgrad (NOU 2021: 9). I den grad vilkårene i de alternative tilknytningene er dårligere enn ved faste, direkte ansettelser, kan en utvikling mot flere alternative tilknytningsformer svekke velferden til norske arbeidstakere. Denne «makroeffekten» kan utgjøre en eksternalitet, som ikke fanges opp eller tas høyde for av hvert individ, men som til sammen påvirker samfunnet.

Forbrukere kan få tilgang til flere tjenester og lavere priser

Noen fasilitatorer kan bidra til lavere priser eller mer tilgjengelige produkter og tjenester. Innenfor drosjetjenester viser prisundersøkelser at plattformene tilbyr lavere priser enn eksisterende selskaper (Rodal mfl., 2024; Taxiforbundet, 2022). Et forbehold på lang sikt er at det i markeder der nettverkseffekter er viktige, kan være en strategi å tilby relativt lave priser i en periode, og skru opp prisene, når det gjenstår lite konkurranse (Varian &

Shapiro, 1999). Dette kan også være tilfellet for kjeder for selvstendige hvor kjedens markedsmakt vil kunne påvirke prisene. Prisene til forbrukerne og de yrkesaktive vil likevel være avhengig av konkurransesituasjonen, slik at dersom det fortsatt er god konkurranse i markedet med flere ulike aktører, vil dette disiplinere prisene.

Med innføringen av digitale plattformer vil forbrukere i noen tilfeller oppleve et økt tilbud av ulike tjenester. Dette omfatter de tjenestene som enkelt kan lyses ut gjennom plattformer, for eksempel tjenester i hjemmet knyttet til bærehjelp, monteringshjelp, mindre oppussingsoppgaver eller annet, og tjenester som er tilgjengelige «on demand» som for eksempel matlevering. Begge disse er eksempler på tjenester som plattformene har gjort mer tilgjengelige. Dette kan også sees på som at fasilitatorene reduserer søkekostnadene i markedet.

Mer fleksibilitet for bedriftene

Mange bedrifter har en etterspørsel etter arbeidskraft som varierer. I noen tilfeller er variasjonen forutsigbar, for eksempel følger etterspørselen etter drosje et mønster med høy etterspørsel på kveldstid i helgene og på dagtid i ukedagene (Oslo Economics, 2022). I andre tilfeller er etterspørselen mer uforutsigbar, for eksempel produksjon av råvarer med priser som varierer på verdensmarkedet. Formidlere av arbeidskraft kan bidra til at bedrifter kan få dekket slike etterspørselstopper og øke sin produktivitet. Dette kan også lette omstillingen i økonomien dersom bedrifter ikke trenger å ansette alle fast, men kan variere arbeidsstokken i både størrelse og kompetanse.

Endret, og mulig redusert, skatteinngang

Selvstendiges inntekter (næringsinntekt) beskattes annerledes enn lønn. Selvstendige har enten næringsinntekt dersom de er organisert som ENK, eller kan fordele inntekten mellom lønn og utbytte dersom de er organisert som AS, og skattebyrden kan avhenge av organisasjonsform. Forskjellene i beskatning varierer med inntjeningen, og valget av AS eller ENK som organisasjonsform (Oslo

Economics, 2023). Om det gir høyest skatteinngang å være ansatt eller selvstendig vil altså variere med den yrkesaktives inntjening. En nettoutregning av hvordan utbredelsen av selvstendighet påvirker offentlig økonomi er utenfor rapportens rammer.

5.6 Oppsummering

Fasilitatorene er mest utbredt i næringer der det historisk har vært en høy andel selvstendige. Mens algoritmestyring er mer utbredt i næringer med kortvarige oppdrag og lav inntjening, er de største kjedene for selvstendige til stede i næringer der den økonomiske verdiskapingen er relativt høy. Samdriftsmodellene med ansettelser har på sin side oppstått i næringer preget av høy grad av selvstendighet og med behov for større grad av trygghet og sikkerhet.

Selv om kartleggingen presenterer ulike kategorier for fasilitatorene, vil man kunne få andre kategorier dersom man vektlegger andre forutsetninger. Enkeltaktører innen ulike kategorier vil også ha fellestrekk med enkeltaktører i andre kategorier, slik at det vil være glidende overganger mellom de ulike fasilitatortypene.

Ettersom fasilitatorene gjør det lettere å ha en alternativ tilknytning til arbeidslivet, spiller de også en rolle i problemstillingen knyttet til grensetilfeller mellom arbeidstakere og oppdragstakere. Å fastslå hva som er riktig klassifisering i ulike tilfeller og om det foregår feilklassifisering er imidlertid utenfor mandatet til denne rapporten.

Fasilitatorene bidrar i noen tilfeller til at forbrukere får lavere priser eller økt tilgang til tjenester og produkter. Fasilitatorene bidrar til å skape mer fleksibilitet for arbeidsgivere og yrkesaktive med hensyn til hvordan de ønsker å organisere sin virksomhet og arbeid. Samtidig finnes det kritikere som frykter at de utfordrer den nordiske arbeidslivsmodellen, og legger press på sårbare arbeidstakere til å godta dårlige arbeidsforhold.

I fortsettelsen av dette forskningsprosjektet vil vi utforske disse problemstillingene videre.

6. Bibliografi

Adermon, A. & Hensvik, L., 2022. Gig-jobs: Stepping stones or dead ends?. *Labour Economics*.

Allabolag, 2025. *Allabolag: Cool Company Skandinavien AB*. [Internett]
Available at: <https://www.allabolag.se/foretag/cool-company-skandinavien-ab/stockholm/konsulter/2K0UV9IISYF3I>
[Funnet 10 10 2025].

Alsos, K., Huseby, J., Oppegaard, S. & Reegård, K., 2025. *Plattformmediert arbeid i Norge*, s.l.: s.n.

Alsos, K., Jesnes, K., Øistad, B. & Nesheim, T., 2017. *Når sjefen er en app*, s.l.: Fafo.

Alsos, K., Nergaard, K. & Thorbjørnsen, S., 2022. *Velferdordnigner for selvstendig næringsdrivende*, s.l.: Fafo.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Samferdselsdepartementet, 2025. *Nye regler og flere krav til seriøsitet i varebilbransjen*. [Internett]
Available at: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ryddar-opp-i-varebilbransjen-nye-reglar-og-fleire-krav-til-seriositet/id3144088/>

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2022. *Prop. 14 L (2022-2023): Endringer i arbeidsmiljøloven*, s.l.: Regjeringen.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2025a. *Høringsnotat: Forslag om opprettelse av partssammensatt arbeidsgruppe og midlertidig unntak fra godkjenningsordningen for bemanningsforetak som driver utleie av rådgivnings- og konsulenttjenester innen IKT*, s.l.: s.n.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2025a. *Plattformdirektivet*. [Internett]
Available at: <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2022/feb/plattformdirektivet/id2907853/>
[Funnet 12 12 2025].

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2025b. *Arbeidsgruppe skal se på organisering av arbeid og oppdrag i rådgiver- og konsulentbransjen*, s.l.: Regjeringen.no.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2024. *Forskrift om endring i forskrift om bemanningsforetak*. [Internett]
Available at:

<https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2023-05-25-733>
[Funnet 25 08 2025].

Arbeidstilsynet, 2025. *Innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak*, s.l.: Arbeidstilsynet.

Askvik, K., 2024. *Milliardselskap øker og vil gjøre som Amazon: – Helt sinnsyk skalerbarhet over hele verden*. [Internett]
Available at: <https://www.shifter.no/nyheter/milliardselskap-oker-og-vil-gjore-som-amazon-helt-sinnsyk-skalerbarhet-over-hele-verden/339702>
[Funnet 10 10 2025].

Auray, S. & Lepage-Saucier, N., 2021. Stepping-stone effect of atypical jobs: Could the least employable reap the most benefits?. *Labour Economics*.

Austheim, S., 2025. *Økonomisystemer*, s.l.: Regnskap Norge.

Autor, D. H. & Houseman, S. N., 2010. Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from "Work First". *American Economic Journal: Applied economics*.

Bakken, J. D., 2025. *Slik vil matleveringsappene stoppe de kriminelle aktørene*. [Internett]
Available at: <https://www.nrk.no/stor-oslo/slik-vil-matleveringsappene-wolt-og-foodora-stoppe-de-kriminelle-aktorene-1.17659369>
[Funnet 10 12 2025].

Bensnes, S. S. et al., 2025. *Ett år etter innstramming: følgeevaluering av regelendringen for innleie fra bemanningsforetak*. *Delrapport*, s.l.: Institutt for samfunnsforskning.

Bergvall, A. S. L., 2021. *Aftenposten.no: Hver uke står Lasse med mobilen i hånden og håper å få jobbe*. [Internett]
Available at: <https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/bGX1BI/hver-uke-staar-lasse-med-mobilen-i-haanden-og-haaper-aa-faa-jobbe>
[Funnet 10 10 2025].

Bolt, 2024. *The Story of Bolt*. [Internett]
Available at: <https://bolt.eu/en/blog/the-story-of-bolt/>
[Funnet 10 10 2025].

Brainbase, 2025. *Modell*. [Internett]
Available at: <https://www.brainbase.no/modell>

Brovold, C., 2025. *Er det mange «arbeidende fattige» blant selvstendige næringsdrivende i Norge?*, s.l.: s.n.

Cappelli, P. & Keller, J., 2013. *Classifying Work in the New Economy. Academy of Management Review.*

Conta, 2025a. *Om oss*, s.l.: Conta.

Conta, 2025b. *Priser*, s.l.: Conta.

Cools, S., Hoen, M. F. & Strøm, M., 2023. *Atypisk arbeid som hovedtilknytning i arbeidslivet 1995-2021*, s.l.: s.n.

Copenhagen Economics, 2024. *Courier Insights: Norway*. [Internett]
Available at: <https://courierinsights.com/wp-content/uploads/2024/11/Norway-4.0.pdf>
[Funnet 10 10 2025].

Dagmamma.no, 2025. *Dagmamma.no*. [Internett]
Available at: www.dagmamma.no
[Funnet 10 10 2025].

De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C. & Wouters, M., 2021. *Platform work and the employment*, s.l.: ILO Working Paper 27.

Dyvi, E. B., 2024. *Egen praksis og forbeholden optimist. Norske tannlegeforenings tidende.*

Edelmann, F. S., 2024. *Nedgangen i utleie av arbeidskraft har stoppet opp*. [Internett]
Available at: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/syssetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/nedgangen-i-utleie-av-arbeidskraft-har-stoppet-opp>
[Funnet 10 10 2025].

Elvestuen, H. & Regnskap Norge, 2024. *Nå kan ikke ENK og AS uten ansatte leie ut arbeidskraft*, s.l.: Regnskap Norge.

Employ, 2025. *Slik fungerer det*. [Internett]
Available at: <https://www.employ.no/slik-fungerer-det>
[Funnet 10 10 2025].

Eurofound, 2018. *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Evo, 2025. *EVO søker PT*, s.l.: s.n.

Evo, 2026. *EVO Sorgenfri - Personlig trener*, s.l.: s.n.

eWork, 2025a. *eWork group*. [Internett]
Available at: <https://www.eworkgroup.com/>
[Funnet 10 10 2025].

eWork, 2025b. *Fact Sheet*. [Internett]
Available at: <https://www.eworkgroup.com/investors/fact-sheet>

EØS-notatbasen, 2025. *Plattformdirektivet*. [Internett]
Available at: <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2022/feb/plattformdirektivet/id2907853/>

Farestvedt, I., 2025. *Kjører taxi til alle døgnets tider*. [Internett]
Available at: <https://www.nrk.no/direkte/xl/anette-40-kjorer-taxi-til-alle-dognets-tider--jeg-har-ikke-rad-til-a-la-vaere-1.17435546>
[Funnet 10 10 2025].

Fiken, 2025a. *Priser*, s.l.: Fiken.

Fiken, 2025b. *Fiken.no*, s.l.: Fiken.

Fiken, 2025c. *Forsikringer for enkeltpersonforetak*, s.l.: s.n.

Fiken, 2025d. *Enkeltpersonforetak*, s.l.: Fiken.

Finstad, Ø., 2025. *Hver tredje taxi kjører ulovlig – mangler sentral. Dagens næringsliv*, 2025(26. april).

Folq, 2025a. *Om oss*. [Internett]
Available at: www.folq.no/om-oss
[Funnet 10 10 2025].

Folq, 2025b. *Ansattmodell | Folq*. [Internett]
Available at: <https://www.folq.no/ansattmodell-folq/>
[Funnet 10 10 2025].

FriFagbevegelse, 2025. *Stadig færre sykkelbud er fagorganisert*, s.l.: FriFagbevegelse.no.

Frilans Finans, 2025. *frilansfinans.no*. [Internett]
Available at: <https://www.frilansfinans.no/no/slik-fungerer-det>

Hagland Finans, 2020. *En eier og en leier i samme frisørsalong*. [Internett]
Available at: <https://haglandfinans.no/en-eier-og-en-leier-i-samme-frisørsalong/>
[Funnet 10 10 2025].

Helgeim, A. E. I. & Krokene, A., 2022. *Prisen for fri frakt. Metoderapport for Skup*, s.l.: Klassekampen.

Helgheim, A. & Mohr, A., 2025. *«Bolt og Uber er moderne slaveri levert av regjeringen»*. [Internett]
Available at: <https://klassekampen.no/artikkel/2025-06-24/bolt-og-uber-er-moderne-slaveri-levert-av-regjeringen/yxwu?>
[Funnet 10 10 2025].

Hiltin, P., 2016. *Research in the crowdsourcing age, a case study*, s.l.: Pew Research Center.

Horsinek, J., 2025. *Uber på plass i 12 norske byer*. [Internett]
Available at: <https://www.nettavisen.no/nyheter/uber-pa-plass-i-12-norske-byer/s/5-95-2500472>
[Funnet 10 10 2025].

Hotvedt, M. & Jesnes, K., 2025. Wolt-dom gir viktig avklaring om «app-arbeid». *Dagens næringsliv*, Issue 4. mai.

Hotvedt, M. et al., 2020. *The future of Nordic labour law. Facing the challenges of changing labour relations*, s.l.: Nordisk Ministerråd.

HR-2025-2516-A, 2025. *Dom fra høyesterett avsagt 18. desember 2025*. s.l.:s.n.

Hyre, 2022. *Hyre hjalp Foodora på reisen fra 1200 til 5000 ansatte og bud*. [Internett]
Available at: <https://www.hyre.no/en/artikler/foodora/>
[Funnet 10 10 2025].

Haakanes, I., Heggelund, N. W. & Esborg, F. A., 2022. *Lønn eller næringsinntekt? Mye feil når AS betaler ENK*, s.l.: Skatteetatens analysenytt.

ILO, 2018. *Digital labour platforms and the future of work*, s.l.: International Labour Organisation.

Ingelsrud, M. H., Hansen, P. B. & Underthun, A., 2020. *Konsekvenser av atypiske tilknytningsformer for arbeidsforhold og partssamarbeid*, s.l.: s.n.

Innst. 201 L, 2.-2., 2024. *Vedtak til lov om endringer i yrkestransportlova (sentraltilknytningsplikt og justering av løyveplikten for drosje)*, s.l.: Stortinget.

Jakobsen, E., Albertsen, M. A. A. & Myklenbust, A., 2021. *VERDIEN AV BEMANNINGSBRANSJEN*. [Internett]
Available at: https://www.nhosh.no/contentassets/0422d5a59df54d799fc3a0a506acbc4c/rapport_verdien-av-bemanningsbransjen-kopi.pdf
[Funnet 10 10 2025].

Jensen, M. C. & Meckling, W. H., 1976. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*.

Jesnes, K., López, T., Alyanak, O. & Karlidağ, Z., 2024. Building labour power in the platform economy: A comparative analysis of worker struggles in German and Norwegian food and grocery delivery. *New*

Technology, Work and Employment - Special issue paper - Volume 40, Issue 2, 25 oktober, pp. 242-264.

Jesnes, K. & Oppegaard, S., 2023. Plattformmediert gigarbeid i Norge. Fleksibilitet, uforutsigbarhet og ulikhet. I: *Ulikhetens drivere og dilemmaer*. s.l.:s.n.

Kalleberg, A., 2009. *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*, s.l.: American Sociological Association.

Keith Chen, M., Chevalier, J. A., Rossi, P. E. & Oehlsen, E., 2019. The Value of Flexible Work: Evidence from Uber drivers. *Journal of Political Economy*.

Kleppe, B. & Askvik, T., 2019. *Kunsternundersøkelsen 2019*, s.l.: Kulturdirektoratet.

Klingit, 2025. *Kontakt oss*. [Internett]
Available at: <https://klingit.com/no/kontakt-oss/>
[Funnet 10 10 2025].

Kommunal- og distriktsdepartementet, 2023. *Regionale utviklingstrekk 2023*. [Internett]
Available at: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/regionale-utviklingstrekk-2023/id2995607/?ch=6#:~:text=%C3%A5rene%20v%C3%A6rt%20en%20kraftig%20%C3%B8kning,som%20g%C3%A5r%20ut%20av%20arbeidsmarkedet>

KS, 2016. *Høyesterettsdom: Avlaster er arbeidstaker*. [Internett]
Available at: <https://www.ks.no/ks-advokatene/nyheter/ny-hoyesterettsdom-avlaster-arbeidstaker/>
[Funnet 10 10 2025].

Leii.no, 2025. *Brukervilkår - tilbyder*. [Internett]
Available at: <https://leii.no/innhold/brukervilkar-tilbyder/>
[Funnet 10 10 2025].

Lien, H., 2023. *De fleste som tjener penger gjennom digitale plattformer driver med privat eiendomsutleie*. [Internett]
Available at: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen/artikler/de-fleste-som-tjener-penger-gjennom-digitale-plattformer-driver-med-privat-eiendomsutleie>
[Funnet 10 10 2025].

Lovdata, 2025. *TOSL-2024-140889. A, B og C Wolt Norway AS*. [Internett]
Available at: <https://lovdata.no/dokument/TRSIV/avgjorelse/tosl-2024-140889>
[Funnet 15 10 2025].

- Luado, 2021. *Tilby hjelp? Dette bør du vite*. [Internett]
Available at: <https://support.luado.no/hc/no/articles/360020728840-Bliir-jeg-ansatt-av-Luado>
[Funnet 10 10 2025].
- Lunde, H. & Lysen, J., 2022. *Norskprøveresultater og arbeidsmarkedsstatus*, s.l.: SSB.
- Lykke, E. & Hopen, E., 2025. *Betalte nærmere 1000 kroner for 13 minutter i taxi – nå er det slutt*. [Internett]
Available at: <https://www.nrk.no/stor-oslo/betalte-naermere-1000-kroner-for-13-minutter-i-taxi--na-er-det-slutt-1.17206858>
[Funnet 10 10 2025].
- Milanez, A., Lemmens, A. & Carla, R., 2025. *Algorithmic management in the workplace. New evidence from an employer survey*, s.l.: OECD.
- Musikeralliansen, 2025. *Om oss*, s.l.: Musikeralliansen.
- Nesheim, T., 2023. *Tunnelsyn i plattformdirektivet*. [Internett]
Available at: <https://www.nhh.no/nhh-bulletin/artikkelarkiv/2023/september/tunnelsyn-i-plattformdirektivet/>
[Funnet 10 10 2025].
- NHO Service og Handel, 2025. *Stoluleie: - Viktig å gjøre det riktig*. [Internett]
Available at: <https://www.nhosh.no/bransjer/frisor-og-velvare/2025/stoluleie--viktig-a-gjore-det-riktig/>
[Funnet 10 10 2025].
- Nilsen, M. S., 2025. *Shifter.no*. [Internett]
Available at: <https://www.shifter.no/nyheter/unntak-for-it-konsulenter-muligens-i-sikte-ett-ar-etter-innstrammingen-som-for-te-til-protester/369349>
[Funnet 10 10 2025].
- Norsk journalistlag, 2025. *Medlemsforsikringer*, s.l.: NJ.
- NOU 2017: 4, u.d. *Delingsøkonomien - muligheter og utfordringer*, s.l.: s.n.
- NOU 2021: 9, 2021. *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv - Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*, s.l.: Overlevert til Arbeids- og sosialdepartementet.
- NOU 2021: 9, 2021. *NOU 2021: 9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv*, s.l.: s.n.
- NOU 2022: 30, 2022. *Utfordringer for lønnsdannelsen og norsk økonomi*, s.l.:
- Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon.
- OECD, 2019. *OECD Employment Outlook 2019. The Future of Work*, s.l.: OECD.
- Olio, 2025. *Bli en del av Olio*, s.l.: s.n.
- Oris Dental, 2025a. *Selgende tannlege - Elisabeth og Birthe*, s.l.: s.n.
- Oris Dental, 2025b. *Selgende tannlege - Olav Inge*, s.l.: s.n.
- Oris Dental, 2025c. *Selgende tannlege - Ida og Kyrre*, s.l.: s.n.
- Oris Dental, 2026. *Er du an av våre nyte tannleger?*, s.l.: s.n.
- Oris Dental, 2026. *Prisliste*. [Internett]
Available at: <https://orisdental.no/prisliste>
- Oslo Economics, 2022. *Kartlegging av arbeidsforhold i drosjenæringen*, s.l.: s.n.
- Oslo Economics, 2023. *Selvstendig næringsdrivende, skatt og sosiale rettigheter*, s.l.: s.n.
- Oslo tingrett, dom avsagt 04.04.2025 (2025).
- Porterbuddy, 2025. *Sett en ny standard med oss*. [Internett]
Available at: <https://porterbuddy.com/courier>
[Funnet 10 10 2025].
- Proba samfunnsanalyse, 2022. *Tolkers arbeidsforhold og markedet for tolketjenester*, s.l.: IMDi.
- Respons Analyse, 2025. *Responspanelet*. [Internett]
Available at: <https://responsanalyse.no/metoder/paneler/respons-panelet-webpanel/>
[Funnet 10 10 2025].
- Rodal, H. Ø. H. et al., 2024. *Nettavisen*. [Internett]
Available at: <https://www.nettavisen.no/okonomi/uvitenhet-kanfore-til-ekstra-dyre-taxiturer/s/5-95-1867984>
[Funnet 10 10 2025].
- Rolandsson, B., Saloniemi, A. & Saari, T., 2020. High-skilled platform work in Finland and Sweden – the case of technical translators. I: K. Jesnes & S. M. N. Oppegaard, red. *Platform work in the Nordic models: Issues, cases and responses*. s.l.: TemaNord.
- Rundhaug, M., 2025. *Hvorfor samdrift er lurt som selvstendig næringsdrivende*, s.l.: Employ.no.

Seniorsupport.no, 2025. *Bli besøksvenn*. [Internett]
Available at: <https://www.seniorsupport.no/om-oss/bli-besoksvenn>
[Funnet 10 10 2025].

SSB, 2025. *Gjennomsnittsalder i Norge*. [Internett]
Available at:
<https://www.ssb.no/befolkning/folketall/artikler/gjennomsnittsalder-i-norge>

Statens vegvesen, 2025. *Slik får du kjøreseddel*. [Internett]
Available at:
<https://www.vegvesen.no/forerkort/yrkessjafor/drosjesjafor/kjoreseddel/>
[Funnet 10 10 2025].

Strøm, M. & Wenzel, M., 2022. *Innleie og forutsigbarhet for arbeid: En evaluering av endringene i arbeidsmiljøloven 2019*, s.l.: Institutt for samfunnsforskning.

Svarstad, E., Bråten, M., Alsos, K. & Ingerød, J., 2025. *Arbeidsvilkår og arbeidsgiveransvar i vare- og budbilbransjen: en kartlegging*, s.l.: Fafo.

Taxiforbundet, 2022. *Taxiforbundet.no: Dyre Oslo-drosjer "overrasker"*. [Internett]
Available at:
<https://www.taxiforbundet.no/aktuelt/nyhetsarkiv/dyre-oslo-drosje/>
[Funnet 10 10 2025].

Tekna, 2025. *Tilbud for selvstendig næringsdrivende*, s.l.: Tekna.

Tjenestetorget, 2025. *Om Tjenestetorget*. [Internett]
Available at: <https://tjenestetorget.no/>
[Funnet 10 10 2025].

Uber, 2025a. *Uber - marketplaces - matching*. [Internett]
Available at:
<https://www.uber.com/us/en/marketplace//matching>
[Funnet 10 10 2025].

Uber, 2025b. *Kjør under en flåtepartner*. [Internett]
Available at:
<https://www.uber.com/no/nb/drive/requirements/#dup>
[Funnet 10 10 2025].

Uber, 2025c. *Driving requirements*. [Internett]
Available at:
<https://www.uber.com/no/en/drive/requirements/#dup>
[Funnet 10 10 2025].

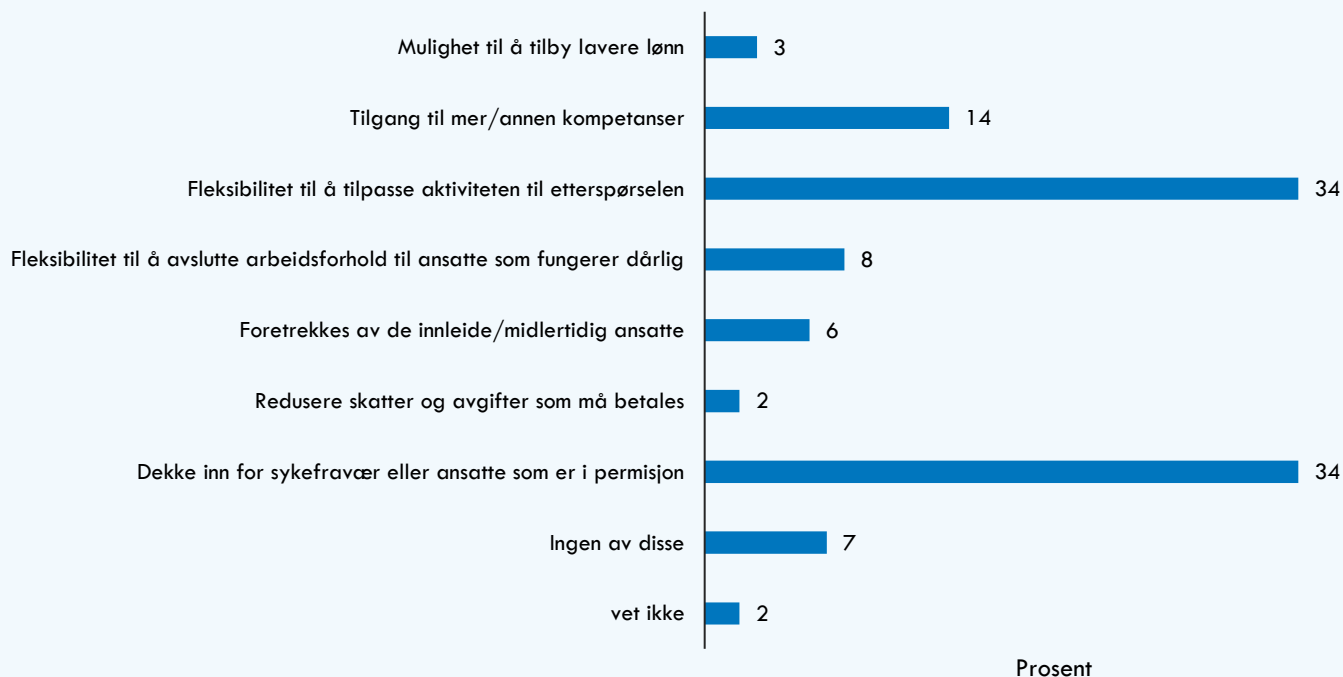
US Securities and Exchange Commission, 2024. *FORM 10-K FOR UBER TECHNOLOGIES, INC. For the fiscal year ended December 31, 2024*. [Internett]
Available at:
<https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1543151/000154315125000008/uber-20241231.htm>
[Funnet 10 10 2025].

Valestrand, E. T. & Oppegaard, S. M., 2022. *Framveksten av plattformmediert gigarbeid i Norge og den «norske arbeidslivsmodellen» En analyse av drosjenæringen og renholdsbransjen*. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 10 11.

Varian, H. & Shapiro, C., 1999. *Information Rules*. s.l.:s.n.

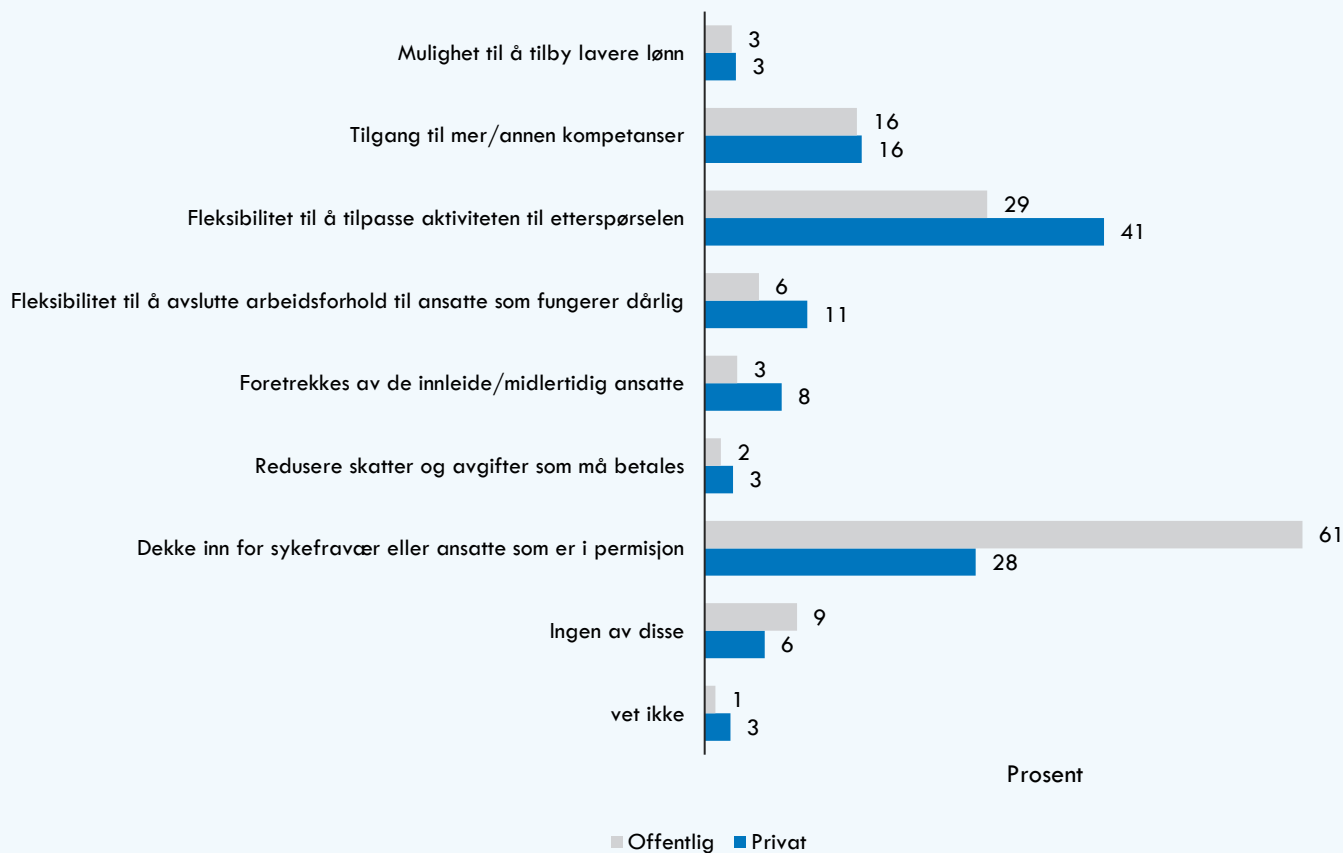
Wik, J. T., 2019. *Aleris-dommen: Vern mot egen vilje?*. [Internett]
Available at: <https://rett24.no/articles/aleris-dommen-vern-mot-egen-vilje->
[Funnet 10 10 2025].

Figur 6-1: Hva oppfatter du som de to viktigste årsakene til at virksomheten bruker andre kontraktstyper enn fast ansettelse



Kilde/note: Beregnet på bakgrunn av svarene fra vår spørreundersøkelse, grenen til ledere og folk med arbeidsgiveransvar. Grafen viser andelen av respondentene som angir en spesifikk grunn til å bruke alternative tilknytninger. Tallene summerer til mer enn 100, da det har vært mulig å angi opptil to grunner til å bruke atypiske ansettelser.

Figur 6-2: Hva oppfatter du som de to viktigste årsakene til at virksomheten bruker andre kontraktstyper enn fast ansettelse. Ansatte i offentlig og privat sektor



Kilde/note: Beregnet på bakgrunn av svarene fra vår spørreundersøkelse, grenen til ledere og folk med arbeidsgiveransvar. Grafen viser andelen av besvarelsene som angir en spesifikk grunn til å bruke alternative tilknytninger. Tallene summerer til mer enn 100, da det har vært mulig å angi opptil to grunner til å bruke alternative tilknytninger.

www.osloeconomics.no

E-post og telefon:
post@osloeconomics.no

+47 21 99 28 00

Besøksadresse:
Klingenberggata 7A

0161 Oslo

Postadresse:
Postboks 1562
Vika

0118 Oslo