

Don't GIG Up, Never!

SLUTRAPPORT

JUNI 2023



dontgigup.eu



Don't GIG Up, Never!

SLUTRAPPORT

FÖRFATTARE:

Michele Faioli (Università Cattolica del Sacro Cuore / Fondazione Giacomo Brodolini); Barbara De Micheli (Fondazione Giacomo Brodolini); Matteo Luccisano (Università di Modena e Reggio Emilia / Fondazione Giacomo Brodolini); Sofia Gualandi (Fondazione Giacomo Brodolini); Heidi Ann Erbsen, Sabina Trankmann (Tartu Ülikool); Odile Chagny (IRES); Thomas Haipeter, Fabian Hoose (Fondazione Giacomo Brodolini / University of Duisburg-Essen); Dominik Owczarek, Małgorzata Koziarek (Institute of Public Affairs – IPA); Luis Pérez Capitán, Sofía Fernández de Lucas, Rubén Ranz Martín (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores); Sirin Celik (Fondazione Giacomo Brodolini / Svenska Transportarbetareförbundet).

PROJEKTPARTNER:

FGB - Fondazione Giacomo Brodolini
www.fondazionebrodolini.it

UIL - Unione Italiana del Lavoro
www.uil.it

UGT - Unión General de Trabajadores
www.ugt.es

IRES - Institut de recherches économiques et sociales
www.ires.fr

IPA - Instytut Spraw Publicznych/ Institute of Public Affairs
<https://www.isp.org.pl/en>

UTARTU - University of Tartu
<https://ut.ee/en>



Forskningen som ligger till grund för denna rapport har bedrivits med stöd från Europeiska kommissionen, Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, som erhöll finansiering genom ansökningsomgång VP/2020/004 (Förbättring av expertkunskaperna om arbetsmarknadsrelationer). Ansvaret för information, åsikter, resultat och slutsatser eller rekommendationer som uttrycks i denna rapport ligger helt och hållet på författaren / författarna. Europeiska kommissionen ansvarar inte för hur den följande informationen kan komma att användas.

NNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING.	
PROBLEM OCH RAM FÖR ANALYSEN.....	1
SLUTRAPPORT.	
RESULTAT OCH SOCIALA EFFEKTER.....	3
Plattformarnas egenskaper och utmaningar. Översikt över vad vi kan definiera som plattform med "nya operativsystem"	4
Varför bör vi i framtiden fokusera på plattformar som tillhör typ 3 och typ 4? Uppgifter med kombinationer av mänsklig och automatiserad arbetsorganisation	6
Fokus på de nya driftsystemen för arbete. Nya affärsmodeller för plattformar av typ 3 och typ 4	18
Prioritera medarbetare och interaktioner mellan plattformar och individer framför processer och digitala verktyg. Skydd av arbetare	24
Slutsatser. Organisationsdesign, rättsliga ramar och förslag till kommande policyer på EU-nivå	30
Referenser	34

INLEDNING. PROBLEM OCH RAM FÖR ANALYSEN

Denna slutrapport är en del av projektet 'Don't GIG Up, Never!'. Projektet, som samfinansieras av Europeiska kommissionens Generaldirektorat för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, syftar till att förbättra expertkunskaper och medvetenhet om vilken roll fackföreningar och social dialog kan spela när det gäller skydd av arbetstagare vid digitala plattformar, med utgångspunkt från den kunskap som samlades in genom 'Don't GIG Up!'-projektet (2018-2020).

Projektet 'Don't GIG Up, Never!' pågick i 24 månader (2021–2023) och kombinerar skrivbordsstudier med empiriska undersökningar, för att analysera funktioner och utmaningar i den digitala plattformsekonomin i ett antal utvalda länder, nämligen Italien, Tyskland, Frankrike, Spanien, Polen, Estland och Sverige.

Mer exakt är projektets omfattning det arbete som utförs via arbetsplattformar. I början av undersökningen, och enligt den karaktärisering som föreslogs i det tidigare "Don't GIG UP"-projektet, delades dylika plattformar in i fyra grupper efter deras kärnverksamhet, enligt tabellen nedan.

Tabell 1 Klassificering av arbetsplattformar som ingår i projekten 'Don't GIG Up!' och 'Don't GIG up, Never!'¹

<i>N.</i>	<i>Plattformstyp</i>	<i>Exempel</i>
1	Plattform som matchar passagerartransporttjänster	Uber, Lyft och andra.
2	Plattformar som matchar varuleveranstjänster	Deliveroo, Foodora, osv.
3	Plattformar som matchar 'traditionella jobb' (trädgårdsskötsel, städning, barnpassning osv.) ända upp till 'kvalificerade tjänster' (marknadsföring, reklam, översättning osv.), eventuellt även tjänster som säljs genom auktioner.	Task Rabbit, Helpling, osv.
4	Plattformar som outsourcar mikrojobb, vilka ofta utförs på nätet, till en grupp (eller 'crowd') av arbetare (onlineplattformar för crowdsourcing).	Amazon Mechanical Turk, osv.

I synnerhet avser "Don't Gig Up, Never!" att fördjupa de aktiviteter som fram-

¹ En mycket liknande klassificering antogs för samråden om lagpaketet om Digitala tjänster, dvs: (i) Matleveranser; (ii) Färdtjänster; (iii) Översättningar, design, mjukvaruutveckling eller mikrouppgifter online; (iv) Städning, VVS eller gör-det-självtjänster på begäran; (v) andra.

gångsrikt genomförts under projektet "Don't GIG Up!", uppdatera de nationella State of the Art-rapporterna, stärka partnerskapet inom konsortiet, öka den geografiska täckningen av åtgärden samt utvidga fallstudierna och fokusera på arbetsplattformar som tillhandahåller andra tjänster än transport och leverans, dvs. som faller under kategorierna 3 och 4 i tabell 1.

De viktigaste resultaten av projektet 'Don't GIG up, Never!' innefattar:

- Sju **Nationella State of the Art-rapporter**² med en analys av egenskaper och utmaningar för arbetsplattformar i de EU-länder som deltar i projektet. Var och en av de sju rapporterna syftar till att uppdatera resultaten från 'Don't Gig Up!' State of the Art Rapport om plattformarbetarnas sysselsättning och sociala villkor, de nationella politiska och akademiska debatterna, den relevanta utvecklingen av lagstiftning och rättspraxis samt arbetsmarknadsparternas åtgärder;
- Sju **Nationella fallstudierrapporter**³ baserade på empirisk kvalitativ forskning, stödjande ett antal nationella fallstudier som undersöker arbetsplattformar som är aktiva på nationell nivå och faller under kategorierna 3 och 4 i tabell 1, i linje med projektets begränsade omfattning;
- Tre **Workshops för ömsesidigt lärande**⁴ som syftade till att jämföra och diskutera forskning och praxis med projektpartners, experter och intressenter, i syfte att identifiera gemensamma drag i de analyserade arbetsplattformarna och olika policyrekommendationer;

Som ett sista steg utvecklade projektpartnerna den nuvarande **Slutrapporten** som bygger på tidigare faser av projektet och syftar till att ta itu med egenskaper hos typ 3 och 4 plattformar på nationell nivå och EU-nivå, befintliga och möjliga policyer och strategier för arbetsmarknadens parter, sammanfatta de viktigaste resultaten i syfte att leverera policyrekommendationer.

Det andra slutliga projektresultatet är en '**Modell för allmänna villkor**', ett kort separat dokument med ett lättläst och lättanpassat tillvägagångssätt som ger förslag till möjliga förbättringar av plattformarnas nuvarande Allmänna villkor.

² Nationella State of the Art-rapporter finns tillgängliga här: <http://www.dontgigup.eu/resources/>

³ Rapporterna om fallstudier i olika länder finns här: <http://www.dontgigup.eu/resources/>

⁴ Projektets händelser rapporteras här: <http://www.dontgigup.eu/events/>

SLUTRAPPORT. RESULTAT OCH SOCIALA EFFEKTER

Projektet 'Don't GIG up, Never!' bygger på resultaten från projektet "Don't GIG UP!" och analyserar plattformsekonomins utmaningar för utvecklingen av arbetsvillkor och anställningsformer, med fokus på arbetsplattformar som tillhandahåller andra tjänster än transport och leverans⁵; det fokuserar också på initiativ från arbetsmarknadens parter eller statliga aktörer och institutioner för att hantera dessa problem och utveckla lösningar för dem.

De frågor som uppstår kring plattformarnas karaktär och egenskaper har tidigare analyserats ingående i slutrapporten från projektet "Don't GIG UP!". I denna Rapport vill partnerskapet uppdatera informationen för de sex länder som redan deltog i det tidigare initiativet och lägga till information om Estland, ett land som deltog i aktiviteterna under detta projekt⁶.

Slutrapporten från projektet "Don't GIG UP!" ger en detaljerad definition av plattformar och presenterar egenskaper och utmaningar som fortfarande står i centrum för debatten på europeisk nivå och i varje land som deltar i projektet. Detta ramverk har varit den teoretiska referensen för den forskning som genomförts i detta projekt. Vi sammanfattar kortfattat de viktigaste delarna av analysen i följande stycken och vi föreslår att läsarna hänvisar till dokumentet⁷ för en fullständig uppföljning.

5 Falla under kategorierna 3 och 4 i Tabell 1

6 Nationella state-of-the-art-rapporter för båda projekten finns tillgängliga på projektets webbplats: <http://www.dontgigup.eu/>

7 Don't GIG UP, slutrapport. Se "Referens"-avsnittet för fullständig referens.

Plattformarnas egenskaper och utmaningar. Översikt över vad vi kan definiera som plattform med “nya operativsystem”

Plattformar definieras av McAfee och Brynjolfsson (2017) ‘som en digital miljö med nära-noll marginalkostnader för tillgång, reproduktion och distribution’, som för det första kännetecknas av en dubbelsidighet som en medlare mellan olika typer av användare, kunder eller klienter, och för det andra genom fastställandet av standarder för tjänster. Plattformar positionerar sig som mellanhänder eftersom de (Srnicek 2017, s. 43) är ‘digitala infrastrukturer som gör det möjligt för två eller flera grupper att interagera’. Marknaden för digitala plattformar har ett stort antal *deltagare* (arbetare, plattformsföretag och entreprenörer som köper varor/tjänster). Varje aktör kan teoretiskt sett dra nytta av det mest fördelaktiga avtalet: digitala plattformar drar nytta av, å ena sidan, jobbansökningar och, å andra sidan, förfrågningar om tjänster. Den digitala plattformen som hanterar juridiska relationer är en länk mellan arbetare, företag och konsumenter. En viktig egenskap är att plattformsföretaget hanterar ett stort antal sökande, och det har intresse i att tillgodose kundernas och konsumenternas behov. Bortom matchandet av efterfrågan och utbud samordnar verktygen arbetsaktiviteter, mäter deras kvalitet och förutser behoven hos konsumenter och säljare av varor/tjänster. Samtidigt går plattformarnas roll ofta utöver marknadsförmedling och kännetecknas av en obalanserad användning av teknik till förmån för själva plattformsföretaget. Plattformar har också specifika investeringsstrukturer. Plattformarnas ‘kapitalisering’ (Langley och Leyshon, 2016) syftar på det faktum att plattformarna gör sina investeringar i infrastruktur – eller hyreskostnaderna för den – främst från riskkapital, som de tilldrar sig som objekt för riskinvesteringar och som startup-företag⁸. Tillförseln av riskkapital till plattformarna – trots företagets oftast negativa vinster – gör att de kan följa aggressiva tillväxtstrategier.

På grundval av dessa huvuddrag kan flera typer av plattformar särskiljas, enligt olika typer av klassificeringar, vilket förklaras i slutrapporten för “Don’t GIG Up”. Skillnaderna mellan olika typologier förklaras av att de bygger på olika egenskaper (exempelvis bygger klassificeringen av Langley och Leyshon (2016) huvudsakligen på differentiering av marknader; den klassificering som föreslås av Srnicek (2017) bygger på skillnader i affärsmodeller och plattformsaktiviteter som står i förgrunden för typologin; osv.)⁹.

I projekten “Don’t GIG Up” och “Don’t GIG Up, Never!” ligger forskningens fokus på plattformar där tjänster tillhandahålls i form av arbete. Det är viktigt att komma ihåg att Langley och Leyshon (2016) delar in dessa digitala arbetsplattformar i *delningsekonomin*, där plattformar förmedlar användningen av andra människors egendom och *tillhörande arbetstjänster*, t.ex. *körtjänster*, å ena sidan, och *crowdsourcing*, där företag lägger ut kontrakt till en grupp arbetare på plattformar, å andra sidan. Enligt Srnicek (2017) kan *digitala arbetsplattformar* bara delas in i en kategori, de slimmade plattformarna, som

8 ILO (2021). *Sysselsättning och sociala utsikter i världen - Digitala arbetsplattformars roll i omvandlingen av arbetslivet*. Se särskilt del 1.5 ‘Finansiering av framväxten av digitala arbetsplattformar’.

9 Don’t GIG UP Slutrapport, s. 6.

omfattar alla affärsmodeller som tillhandahåller arbete, oavsett om det är en lokal tjänst eller en datoraktivitet som kan utföras mer eller mindre över hela världen.

De specifika egenskaperna hos de affärsmodeller som utvecklats av de digitala arbetsplattformarna jämfört med plattformarnas allmänna egenskaper är de som redan definierades i projektet "Don't GIG Up":

- Plattformarna tillämpar en "hyper-out-sourcing"-modell (Srnicek, 2017, s. 76) där både arbetare och fast kapital eller utbildningskostnader outsourcas.
- Plattformar har två viktiga tillgångar: plattformsprogramvara och digital dataanalys
- Arbetet läggs vanligtvis ut på entreprenad, och dessutom betraktas arbetarna inte som anställda utan som oberoende och egenföretagande entreprenörer som får betalt enligt beställning.
- Plattformsföretagen sparar en betydande del av de direkta arbetskraftskostnaderna (t.ex. betald semester, övertidstillägg eller sjukdagar) och de indirekta kostnaderna för sociala avgifter eller utbildning.
- Plattformarna kombinerar denna strategi med intensiv datautvärdering, som används för kvalitets- och beteendekontroll samt för processoptimering genom en algoritmisk hantering.
- Digitalt gräsrotsarbete delas upp i 'mikrouppgifter' och 'tävlingbaserat kreativt gräsrotsarbete'.¹⁰
- Det kontextbaserade kreativa gräsrotsarbetet avser vanligtvis design- eller marknadsföringsuppgifter.
- Lokalt gigarbete, som vanligtvis förknippas med personlig kontakt med en kund, är mer sannolikt att omfatta allmänna krav för serviceaktiviteter såsom vänlighet och uppmärksamhet i kundkontakten.

¹⁰ ILO (2018). *Digitala arbetsplattformar och arbetetslivets framtid*. I rapporten (s. 16 ff.) skiljer på tio 'uppgiftskategorier' som är typiska för mikrouppgifter: datainsamling såsom adresser eller kontaktinformation; kategorisering av bilder eller andra frågor; tillgång till innehåll som att skapa konton; verifiering och validering av data eller klassificeringar; innehållsmoderering med hänsyn till lagar eller plattformsriktlinjer; marknadsundersökning och recensioner av produkter, tjänster eller platser; stödja artificiell intelligens och maskininlärning genom att samla in material; transkription av information från olika medier till skriftlig form; skapande och redigering av innehåll genom att producera nya mönster eller korrekturläsa eller redigera material (den kreativa aspekten kan också klassificeras under tävlingsbaserat kreativt arbete).

Varför bör vi i framtiden fokusera på plattformar som tillhör typ 3 och typ 4? Uppgifter med kombinationer av mänsklig och automatiserad arbetsorganisation

Projektpartnerna försökte kartlägga förekomsten av plattformar i sina länder, med särskilt fokus på plattformar som tillhandahåller andra tjänster än transport och leverans (typ 3- och typ 4-plattformar). Som framgår av följande punkter kan bristen på officiella uppgifter och de olika metoder som använts i *ad hoc*-undersökningar eller studier för att beskriva fenomenen ge landuppgifter som inte alltid är jämförbara och hindrar en tydlig översikt av fenomenet både på nationell nivå och EU-nivå.

Trots bristen på uttömmande arkiv och med tanke på fragmenteringen av tillgängliga data visar scenarierna från partnernas undersökningar hur plattformar som tillhör typ 3 och 4 presenterar uppgiftskombinationer av mänsklig och automatiserad arbetsorganisation som ger insikter om hur arbetsorganisationen nu utvecklas eller kan utvecklas i framtiden. Plattformar av typ 3 och 4 betonar de rättsliga ramarna och den traditionella arbetsorganisationen ur olika perspektiv. Att bekanta sig med deras sätt att arbeta kan därför vara till hjälp för att förutse utmaningar och utforma lösningar som är lämpliga att utvidga till andra sektorer.

Italien saknar ett offentligt arkiv för plattformar av typ 3 och 4. Vissa listor kan dock härledas från andra aktiviteter eller studier.

Den kartläggning av plattformar som initierades av Europeiska kommissionens gemensamma forskningscentrum (JRC) i början av 2017 (Fabo et al., 2017) fann 200 aktiva plattformar i europeiska länder (EU-28), varav 169 (84,5%) grundades i Europa och resten i andra länder (framför allt USA)¹¹. Vid denna kartläggning identifierades endast fem plattformar som grundats i Italien (Be My Eye, GoPillar - ItTaxi, Starbytes och SupperShare). Dessutom tillhandahöll den fältundersökning som genomfördes av Huws et al. (2019) en lista med 14 plattformar som möjliga svarsalternativ för arbetare baserade i Italien, inklusive två som etablerades i Italien, såsom SOSartigiani, en sökmotor för att hitta hantverkare, och Semplifiko, en plattform för omsorgstjänster och hushållsyrslor som för närvarande endast är aktiv i Turin och Milano. Det är svårt att uppskatta antalet plattformar som är aktiva i Italien (Guarascio, 2018), men minst en fjärdedel av de plattformar som finns i Europa är också verksamma i landet. Enligt de senaste resultaten baserade på INAPP-PLUS, som omfattar perioden 2020-2021, finns det mer än 500 000 plattformsarbetare i Italien, eller 1,3% av befolkningen i åldern 18-74 år.

Nedan följer en kort genomgång av några aktiva plattformar som matchar traditionella gig och kvalificerade tjänster (typ 3) och plattformar för gräsrotsarbete som externaliserar mikrouppgifter (typ 4).

Plattformar som tillhandahåller vård och hushållstjänster inkluderar Helpling, en förmedlingsplattform som matchar kunder med egenföretagande städa-

¹¹ För mer information och uppdaterade uppgifter, se 'Studie till stöd för konsekvensanalysen om förbättrade arbetsvillkor vid plattformsarbete', tillgänglig på <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>

re, samt LeCicogne, som länkar barnvakter och barnflickor till kunder, enligt samma logik som 'matchmaking' (parförmedling) (Faioli, 2018).

Plattformer kommer att bli en allt viktigare fråga även för det som vi i allmänhet betraktar som 'white collar tasks' (tjänstepersonsjobb) (Faioli, 2018 och 2021; Palier, 2019). Med en liknande kompensation delas kognitivt ackordsarbete upp i mikrouppgifter, som i fallet med Amazon Mechanical Turks och dess Uppgifter för mänsklig intelligens (HIT:s). Även om de HIT:s som är tillgängliga för Italien och italienska arbetare är färre än för personer bosatta i USA så erbjuder andra plattformer i Italien samma tjänster. Aktörer såsom Clickworker, Microworkers, samt plattformer för att svara på onlineundersökningar som Toluna och Greenpanthera erbjuder lågkvalificerade digitala uppgifter mot låg ersättning och enligt betygs- och feedbacksystem (Pais, 2019).

Bland plattformer för högkvalificerade yrken är några aktörer värda att nämnas. Ofta kan högkvalificerade tjänster levereras både online och personligen, som i fallet med den Italienbaserade undervisningsplattformen Schoolr, där akademiker eller lärare utan erfarenhet registrerar sig för att erbjuda handledning till italienska studenter och små grupper samtidigt som de letar efter ett stabilt jobb (Pais och Gandini, 2020).

Likaså har plattformer för traditionella liberala yrken blivit allt vanligare.

En litteraturöversikt som publicerades av Europaparlamentet (Schmid-Drüner, 2016) rapporterade om den italienska plattformen för arkitekter, CoContest. Sedan CoContest (som senare bytte namn till GoPillar) lanserades i Italien 2015 har det verkligen varit kontroversiellt och det anklagades av National Board of Architects och National Council of Professions (CNAPP) för illojal konkurrens (Ferrigo, 2018). På GoPillar kan vem som helst starta en tävling online för att inreda eller renovera ett hus, ett kontor eller en butik. Arkitekter och designers deltar i tävlingen genom att föreslå sina projekt, och de bästa förslagen får betalt. I genomsnitt tar det ungefär 4 dagars arbete, och det genomsnittliga vinnarpriset är cirka 700 euro. För dem som behöver renovera sina hem utlovar GoPillar besparingar på 20% jämfört med en traditionell arkitekt. GoPillar matchar därför efterfrågan på designers med potentiella kunders önskemål: designers antar utmaningen att övertyga kunder genom att presentera sin egen designidé samtidigt som de tävlar med andra kollegor. National Board of Architects och CNAPP ifrågasatte dock plattformen och använde antitrustregler för att inleda ett förfarande och stödja en parlamentarisk utredning redan 2015.

Psykologer är också en målgrupp för tredjepartsplattformer som matchar deras kompetens och erfarenhet med kundernas behov och önskemål. Utöver en avgift på tjänster som säljs via plattformen skapar Psychologyonline.net en möjlighet att registrera sig gratis med olika månatliga abonnemangsplaner som innefattar ytterligare tjänster (t.ex. en onlineagenda och patienternas telefonbok) och, framför allt, erbjuder större synlighet för premiumanvändare, vilket i slutändan stör marknadens funktion.

Tillhandahållande eller försäljning av tjänster till plattformsarbetare verkar vara ett vanligt verktyg för att öka intäkterna men också för att locka till sig arbetare. Digital Work City, en plattform som vänder sig till IT-experter, designers

och marknadsföringsexperter, erbjuder till exempel utbildningskurser, juridisk rådgivning eller till och med privata välfärdstjänster för plattformsarbetare, men tjänsterna är dock oftast till salu. Plattformen, som föreslår arbetsmöjligheter på grundval av nyckelord kopplade till arbetarnas kompetens, finansierar sig själv via avgifter från kunden och arbetarna, där den senare vanligtvis uppgår till en andel på 10% av inkomsten.

Doc Servizi, ett kooperativ för konstnärer, musiker och relaterade tekniker, tillhandahåller tjänster som juridisk rådgivning, stöd för att få tillgång till offentliga finansieringsmöjligheter och säkerhet för kundbetalningar via ett särskilt kontor. Verksamheten finansieras genom en avgift på 14% av plattformsarbetarnas inkomster och genom försäljning av vissa tjänster till ett rabatterat pris (Fondazione Giacomo Brodolini, 2020).

Slutligen, i utkanten av plattformsarbetet, är 'influencers' av intresse. I Italien har några forskare (Iervolino, 2021; Torsello, 2021) lagt tonvikten på innehållsskapare och influencers och frågat om de bör erkännas som arbetare och därmed skyddas under denna tolkning. Genom att visa sitt stöd för vissa varumärken genererar influencers sina inkomster genom reklam och deltagande i ekonomiska interaktioner med dessa varumärken som liknar dem som andra atypiska arbetare har. Alternativt är det plattformen själv som återbetalar influencers för att de placerar reklam i sina videor. Medan ersättningen kalibreras baserat på var och ens synlighet så planeras inget skydd för dessa ekonomiska relationer, som kan påverkas av förseningar, inställd betalning, ensidig ändring av plattformens användningsvillkor eller plötslig frysning av konton.

En professionell sammanslutning av 'influencers' (Assoin uencer) etablerades 2019. Bland de mål som anges i stadgarna vill föreningen: försvara influencers från överdrivna krav och orättvisa restriktioner som utfärdas av offentliga institutioner eller av sociala nätverk, och främja en social kampanj för att sociala nätverk ska erkännas som en primär källa till social aggregering och som ett media på samma nivå som press och TV, och för att skapare av onlineinnehåll ska erkännas som konstnärer. Yrkesföreningen syftar till att försvara dem från orättvisa metoder från plattformar och att säkerställa bättre karriärmöjligheter, även genom att lobba för ett erkännande av denna verksamhet som en ny ekonomisk sektor som ska listas i ATECO-koden (Il Mattino, 2021). Det finns dock inga uppdateringar om aktiviteter eller initiativ från denna förening hittills.

Inte heller i **Tyskland** finns det någon officiell förteckning över arbetsplattformar. Hittills har det inte varit möjligt att fullständigt registrera plattformarna. Av denna anledning listades registreringen av plattformar som en separat regleringspunkt i BMAS:s dokument om nyckelfrågor om rättvist plattformsarbete, och införlivades sedan också i förslaget till EU-direktiv om förbättring av arbetsvillkoren på plattformar. En studie av Groen et al. (2021) ger en första uppskattning av antalet aktiva plattformar. Enligt denna studie är 217 arbetsplattformar aktiva i Tyskland. 50 av dessa plattformar har sina EU-huvudkontor i Tyskland. Jämfört med andra plattformar från europeiska länder har dessa den högsta omsättningen på cirka en miljard euro.

Under de senaste åren har flera nya undersökningar publicerats om volymen och egenskaperna hos plattformsarbete i Tyskland. Dessa undersökningar

skiljer sig avsevärt åt angående resultaten. BMAS har beställt två tyska undersökningar med anledning av Vitboken 'Working 4.0' ('Arbetsliv 4.0'). Dessa inkluderar en representativ telefonundersökning av tysktalande vuxna med 10 000 deltagare (Bonin och Rinne, 2017). Enligt detta var det vid undersökningens tidpunkt knappt 1% av de tillfrågade som utförde plattformsmedierade aktiviteter mot betalning, oavsett om det gällde onlinearbete (0,3%) eller i form av tjänster på plats (0,6%). Här är andelen män större än andelen kvinnor, koncentrationen är högre bland yngre åldersgrupper, och utbildningsnivån ligger över genomsnittet. Endast en tredjedel av plattformsarbetarna tjänar regelbundet pengar på plattformar, och andelen som har denna aktivitet som sin huvudsakliga inkomstkälla är lika låg.

På uppdrag av BMAS genomfördes också en 'Crowdworking Monitor' (Övervakning av gräsrotsarbetare) baserad på en onlineundersökning med nästan 500 000 svar (Serfling, 2018; 2019). Enligt detta är förekomsten av plattformsarbete 6,9%, då 2,3% av de svarande utförde betalt plattformsarbete vid undersökningens tidpunkt. Denna undersökning visar också en tydlig överrepresentation av manliga, yngre och bättre kvalificerade arbetare. För 28% är plattformsarbete den viktigaste inkomstkällan, och 41% arbetar mindre än 10 timmar per vecka. Andelen arbete på plats är bara något högre än andelen arbete online, men enligt denna studie visar nästan 28% av aktiviteterna också en kombination av båda formerna. Betydligt högre värden för förekomsten av plattformsarbete visas av COLLEEM-undersökningen på uppdrag av EU-kommissionen, som genomfördes i två omgångar i egenskap av en internetundersökning (Pesole et al., 2018; Urzi Brancati et al., 2020). I likhet med de tyska undersökningarna uppstod dessa undersökningar ur ett politiskt intresse av att få mer information om plattformsarbete för att bättre kunna bedöma potentiella regleringsbehov. Ett av de viktigaste resultaten av dessa undersökningar är att plattformsarbete är mindre viktigt som huvudsaklig inkomstkälla eftersom det oftast genererar en extra inkomst vid sidan av andra inkomstkällor (Serfling 2019; Baethge et al. 2019). Även här kan man dock konstatera att plattformsarbetet blir allt viktigare, även om detta varierar kraftigt mellan de olika plattformsområdena.

Plattformsekonomin i Tyskland präglas av stor mångfald. Detta visas av det faktum att de aktiviteter som oftast utförs via plattformar inkluderar så olika aktiviteter som uthyrning, leveransservice, testning av produkter/deltagande i undersökningar, IT-aktiviteter och skrivande av texter (Baethge et al. 2019: 15). Därför nämndes Airbnb (uthyrning), Lieferando (matleveranser), Freelancer (särskilt IT-freelancing), Clickworker (mikrouppgifter) och Testbirds (mjukvarutestning) till de fem oftast använda plattformarna i denna studie (Baethge et al. 2019: 14). Hittills tillgängliga forskningsresultat tyder på att arbetsvillkoren i de olika områdena av plattformsekonomin också skiljer sig åt. Exempelvis är förtjänstmöjligheterna bättre ju mer komplexa aktiviteterna är (Leimeister 2016; Serfling 2019). Samtidigt kan de plattformsarbetare som har högre inkomster i sitt 'huvudjobb' uppnå högre inkomster i plattformsarbetet (Baethge et al. 2019: 24).

Ju mer komplexa plattformsaktiviteterna är, desto fler plattformar kommer i fokus som inte bara erbjuder konkreta uppgifter, utan också den digitala infrastrukturen genom vilken (egenföretagande) plattformsarbetare kan tillhand-

hålla tjänster på egen hand. Denna kategori omfattar även t.ex. aktiviteter som utförs av innehållsskapare (ofta kallade influencers). Dessa plattformsarbetare kombinerar ofta olika inkomstkällor utöver den direkta inkomsten från plattformarna (Hoose/Rosenbohm 2022). Samtidigt är beroendet av plattformregler och algoritmer lika tydligt som inom andra områden av plattformsekonomin.

Det är just på grund av sådana liknande beroenden som det har gjorts vissa försök att formulera kollektiva intressen inom detta område (Hoose/Haipeter 2021). I detta sammanhang väckte initiativet 'YouTubers Union' (YouTubers-facket), som lanserades av en innehållsskapare på YouTube, viss uppmärksamhet. Detta initiativ var en reaktion på förändringar i plattformens annonsregler, vilket innebar att videoinlägg om innehåll som nu ansågs vara reklamvänligt (t.ex. innehåll som rör vapen eller droger osv.) inte längre genererade annonsintäkter för innehållsskaparen. Sedan mitten av 2019 har initiativet fått stöd från fackföreningen IG Metall. Tillsammans bildade de kampanjen "FairTube." Ett av argumenten var att videoplattformen införde så konkreta regler för innehållsskaparnas arbete att de i slutändan var falska egenföretagare. Dialogen mellan kampanjen och YouTube visade sig dock vara svår. Initiativet fortsätter dock sitt arbete och rekommenderar innehållsskapare att kontakta ombudsmännen för Crowdsourcing Code of Conduct (Uppförandekod för gräsrotsarbete) som en möjlighet att lösa konflikter med plattformar.

I **Frankrike** finns det inte heller något offentligt tillgängligt arkiv över digitala plattformar. Sedan 2016 års Finanslag, som förstärktes av lagen mot skattebedrägeri från den 23:e oktober 2018, måste plattformar rapportera viss information till skattemyndigheterna (DGFiP), enligt beskrivning i artikel 242 bis i Skattelagen. Dessa uppgifter omfattar: identifieringsuppgifter för den berörda plattformsoperatören, identifieringsuppgifter för användaren, användarens status (privat eller yrkesmässig), totalt bruttobelopp för transaktioner som utförts av användaren under det föregående kalenderåret. Många plattformar har inte uppfyllt detta rättsliga krav och den information som samlas in av administrationen anses ofta vara av dålig kvalitet. Dessutom är registret inte offentligt (Sénat, Mission relative à la protection sociale des travailleurs de plateformes 2021). I dagsläget bygger inventeringen av plattformar på insamling av spridd information, ofta framtagen av privata konsultföretag. Detta bör dock förbättras i framtiden, tack vare inrättandet av "ARPE" (se nedan). Ett officiellt expertcentrum för digital reglering inrättades också 2020, med franska Ekonomiministeriet som värd.

Utöver de europeiska undersökningar som genomförts av Europeiska kommissionens gemensamma forskningscentrum (Brancati et al. 2020) i en *ad hoc-modul* till den nationella statistikbyråns arbetskraftsundersökning, frågade INSEE egenföretagare (personer som deklarerar sig som egenföretagare eller som avlönade chefer, som sitt huvudsakliga jobb) om de begränsningar de möter och möjliga källor till ekonomiskt beroende. I undersökningen tillfrågades de svarande egenföretagarna om de använde en förmedlare eller inte.

Den största svårigheten när det gäller statistiska uppgifter som samlats in om plattformarbete är att källorna är mycket heterogena, vilket hindrar både kvaliteten och jämförbarheten i informationen. Vissa konvergenser framträder

dock. Om man till exempel tar ett urval på cirka 200 000 arbetare så kan man se att en låg andel av arbetarna är kvinnor (2% för kurirer, 34% för VTC-förare), det finns en hög andel arbetare med invandrarbakgrund (32% för VTC-förare, 86% för kurirer), det finns långa arbetstider (hög förekomst av mer än 50 timmar per vecka/8 timmar per dag) och det finns överväldigande låg senioritet i arbetarnas status. Jämförelsen av vinsterna försvåras dessutom av att definitionerna inte är harmoniserade (brutto- eller nettovinst, inklusive eller exklusive skatter och driftskostnader osv.). Dessutom har plattformarna ett intresse av att visa ganska höga vinstnivåer och i allmänhet villkor som återspeglar deras affärsmodell i ett fördelaktigt ljus. Informationen om resultaten är därför inte tillförlitlig.

I och med inrättandet av den nya Myndigheten för sysselsättningsplattformen för sociala relationer och expertcentret PEREN förväntas en förbättring av tillgången till och kvaliteten på statistiska uppgifter. Tack vare de val som organiserats för leverans- och VTC-sektorerna har det till exempel varit möjligt att räkna antalet arbetare i dessa två undersektorer (122 000 våren 2022). Under våren 2023 kommer det för första gången att vara möjligt att publicera statistiska uppgifter om arbetarnas aktivitetstid och inkomst. Det härrör från en skyldighet som plattformarna ålagts genom lagen om mobilitetsorientering av den 26:e december 2019, som stärkte mobilitetsplattformarnas skyldigheter gentemot sina arbetare, särskilt genom att införa större transparens när det gäller delning av aktivitetsdata. Men det är bara arbetare på plattformar av typ 1 och 2 som berörs.

När det gäller plattformar av typ 4 (mikroarbete) visade en studie från 2019 (Le Ludec et. al. 2019) att sju huvudsakliga plattformar var aktiva i Frankrike, åtminstone vid studiens tidpunkt. Den amerikanska plattformen Clixsense (ySense sedan 2020) och den tyska plattformen Clickworker är de största. De står för över 40% av de mikroarbetare som identifieras i studien. Yappers.club (tidigare Foule Factory) är Frankrikes ledande mikroarbetsplattform. Yappers.club har 50 000 registrerade medarbetare. Plattformen är unik eftersom den endast arbetar med arbetare som är bosatta i Frankrike (storstadsområden och utomeuropeiska områden). Det finns ett tak för arbetarnas omsättning, för att skydda plattformen mot risken för ekonomiskt beroende (250 euro per månad (under ett år)). Plattformen är också intressant för hur dess affärsmodell har utvecklats över tid. Från att ha fokuserat på en mångfacetterad plattform (Foulefactory) presenterar sig bolaget nu (på Wirk.io-sidan) som en lösning för att hantera företags back office-verksamhet (processcenter, verksamhetsöversyn), inklusive möjligheten för kunder att använda Yappers.club-plattformen.

Fyra typer av plattformar av typ 3 som erbjuder kvalificerade tjänster kan urskiljas i Frankrike: specialiserade plattformar kopplade till "historiska" aktörer inom arbetsförmedling (särskilt utplacerade eller förvärvade av aktörer inom sektorn för tillfällig anställning); "nystartade plattformar" som anses vara "naturligt digitala"; kollektiva förmedlare som gynnar horisontell och distribuerad styrning; "konsultförmedlare". Dessa inkluderar "premiumtalanger", grupper av frilansare med hög kompetensnivå, ofta skapade av tidigare strategikonsulter, och ofta små i storlek (Chagny et al. 2021). 70 plattformar av denna typ finns i Frankrike (Chagny et al. 2021). Mellanhänder av typen decentraliserade kollektiv av frilansare håller på att utvecklas. Två plattformar representerar denna

trend: collective.work och Hubl. Det speciella med dessa plattformar är att de föreslår att redan existerande kollektiv av frilansare kan sammanföras, med en horisontell styrningsmetod.

Hubl skapades 2019. Det är en decentraliserad plattform vars funktion bygger på den interoperabla SOLID-tekniken (skapad av Tim Berners Lee, webbens grundare). Det originella med Hubl är att sammanhålla frilanskollektiv som förblir autonoma och att skapa en distribuerad nätverkseffekt tack vare interoperabilitet.

Tre huvudsakliga typ 3-plattformar som matchar traditionella jobb (t.ex. trädgårdsarbete, städning, barnpassning osv.) är aktiva i Frankrike. För arbetsuppgifter är minst 12 plattformar aktiva. För HORECA är minst tre stora plattformar aktiva. För idrott och välbefinnande är minst 6 plattformar aktiva. Wecasa är ett typiskt exempel på denna typ av plattform. Sex olika typer av tjänster tillhandahålls via plattformen: städning, barnpassning, skönhet, frisyr, massage, sportcoaching. Wecasa har mer än 200 000 kunder och mer än 300 000 besökare per månad, varav 90% är kvinnor. Det uppskattade antalet plattformsarbetare är 10 000 registrerade arbetare. När det gäller ersättningspolicyn fastställer plattformen priserna för att undvika ett tryck nedåt på priserna om de arbetare som använder plattformen skulle konkurrera med varandra om priserna. Avgifterna baseras på feedback från yrkesverksamma som rör den lokala situationen för varje tjänst som tillhandahålls (jämförelse mot de avgifter som föreslagits av yrkesverksamma som erbjuder sina tjänster). Syftet är inte att erbjuda lågkostnadstjänster.

I **Spanien** har avsaknaden av officiella uppgifter hindrat fackföreningarna från att veta hur många plattformar som fanns i landet. Angående statistiska uppgifter relaterade till plattformsekonomin är det tydligt att det finns en brist på information, vilket framgår av Spaniens centralbanks rapport.

Vanligtvis tenderar fackföreningar att dela upp omfattningen av digitala plattformar enligt en översikt som delar upp sfärerna i olika typer och undertyper av befintliga plattformar på det nationella territoriet: från finans; hälsa och vård; atypiska eller informella jobb; till stadsrörlighet, bland annat. UGT är också benäget att dela upp plattformar i online eller offline för att på ett uttömmande sätt förstå de skillnader som finns mellan dem – ofta när det gäller hälsoförebyggande frågor, men inte bara det.

Trots att det finns sektorer som urban mobilitet och distribution och transport av varor, som är ganska relevanta, följer i denna studie en kort undersökning av några aktiva plattformar som matchar 'traditionella gig', kvalificerade tjänster (typ 3) och gräsrotsjobbplattformar som utlokaliserar mikrouppgifter (typ 4).

När det gäller plattformar av typ 3 så växer plattformar som tillhandahåller vård- och hushållstjänster exponentiellt. Dessa inkluderar Senniors, liksom Auido, vilka fungerar som en förmedlingsplattform som matchar kunder (eller familjer) med egenföretagande vårdgivare och städare. TopNanny och Yoopies, som är plattformar som kopplar ihop barnvakter och barnflickor med kunder, följer samma logik som 'matchmaking' (parförmedling). Detta fenomen har varit en följd av situationen efter covid-19, som har ökat behovet av vård av

barn, äldre, sjuka osv. på grund av brister i de offentliga tjänsterna. Liksom i det italienska landskapet är användaren i vissa fall skyldig att anställa personen enligt den särskilda ordningen för hushållsarbetare (SETH på spanska), och i andra måste användaren vara egenföretagare. Plattformen fastställer kraven: urval av personal, typ av kontrakt, arbetstidens värde och ersättning om arbetaren "inte är lämplig".

När det gäller plattformar av typ 4 så följer de samma trend som i andra europeiska länder och påverkas starkt av Amazon Mechanical Turk-modellen, där mikrojobb auktioneras ut eller erbjuds till en stor mängd tillgängliga arbetare med extremt låga priser. I Spanien är Lowpost en mycket korrekt modell för hur små bitar eller textpaket lanseras på plattformen i form av en lågbudsauktion, vilket ökar konkurrensen mellan registrerade arbetare.

I Spanien har plattformar för högkvalificerad arbetskraft också ökat under de senaste åren. Plattformar som erbjuder ingenjörsutbildad personal för mjukvaruutveckling, mobilapplikationer, webbplatser såsom YeePLY, samt de som är inriktade på utbildning, som SuperProf eller Celebriti Edu, eller till och med de som är inriktade på finans - finansteknik (Creditea), försäkringsteknik (Divan), rättslig teknik (Easyoffer) eller fastighetsteknik (Housefy), har haft en aldrig tidigare skådad tillväxt, med antalet av de senare uppskattade till cirka 1 200 företag. Den digitala plattformsmodellen, som vi har sett exponentiellt påverkar icke-traditionella och yngre arbetstagare, tränger sig därför alltmer på inom de högkvalificerade sektorerna och ökar antalet tillfälliga anställningar.

Andra sektorer, t.ex. fritidsindustrin, monopoliseras i Spanien av tillgången till sådana appar som FEVER, som omfattar hela spektrumet av kultur, fritid och underhållning. Även om FEVER-fallet inte upprepar de typiska delarna av rättsliga kontroverser som digitala plattformar delar och som upprepar av spanska nationella domstolar (såsom den felaktiga klassificeringen av arbetare som egenföretagare), tar det upp frågan om outsourcing av risker och kostnader genom underentreprenad och gränsöverskridande problem när det gäller tillämplig lag. Nya digitala aktörer har dock gynnat underhållningsindustrin. På grund av reformen i 2022 av det Kungliga dekretet 1435/1985, som reglerar det särskilda anställningsförhållandet för artister i offentliga föreställningar, så utvidgades begreppet "artister i offentliga föreställningar", som hade blivit gammalmodig under de senaste årtiondena. Denna anpassning tar således hänsyn till de nya formerna för förverkligande, produktion och presentation av konstnärers verk, som kommer till uttryck i sociala nätverk, streamingformat, videoplattformar eller onlineinnehåll.

Fackföreningar har varit aktiva aktörer när det gäller att anmäla digitala plattformars oegentligheter till yrkesinspektionen, när de har agerat i strid med Spaniens nationella lagstiftning. Ett exempel på detta är Senniors, som 2021 blev föremål för ett klagomål från UGT och den spanska regeringens Arbetsinspektion för att ha gjort reklam för en tjänst och sökt efter en persons profil, enligt riktlinjerna från den plattform som fastställer timvärdet och tar ut en provision för att organisera aktiviteten. År 2022 anmälde UGT Lowpost till Arbetsinspektionen på grund av dess affärsmodell.

I **Polen** visade resultaten från den första kvantitativa studien om plattformsarbete som genomfördes på ett representativt urval av befolkningen¹² att 11% av respondenterna hade utfört arbete med hjälp av en onlineplattform minst en gång tidigare, men endast 4% av respondenterna uppgav att de regelbundet arbetade på detta sätt. Plattformarbete i Polen utfördes oftare av de yngsta respondenterna: 22% i åldersgruppen 18-24 år och 14% i åldersgruppen 25-34 år; och bland dem med grundskoleutbildning – 17% i var och en av de två åldersgrupperna. De bodde också oftare i större städer (15% i städer med 200–499 tusen invånare och 13% i städer med över 500 tusen invånare). Plattformarbete behandlades oftast som ett extrajobb (71%) och utfördes oregelbundet av de allra flesta i gruppen. Så mycket som en tredjedel (31%) av plattformsarbetarna i Polen hävdade att de inte kunde uppskatta det genomsnittliga antalet arbetstimmar per vecka.

Trots att det fanns flera respekterade internationella jämförande studier om plattformarbete som omfattade ett antal europeiska länder (dvs. Pe sole et al. 2018, Huws et al. 2019, Urzi Brancati et al., 2020), har Polen i stort sett utelämnats hittills, eller presenterats som ett tomt eller nästan tomt fall när det gäller genomförda studier (t.ex. Vaughan och Daverio, 2016, Europeiska kommissionen 2017, Eurofound 2019, Aleksynska 2021).

Polska digitala arbetsplattformar erbjuder möjligheter till ett brett utbud av olika typer av arbete (beställningar) inom en mängd olika områden, inklusive uppdrag för arbetare och tjänstepersonsjobb, som utförs på plats eller online.

Fixly.pl erbjuder uppdrag, främst på plats, för både arbetare och tjänstepersoner inom ett brett spektrum av kompetensnivåer och yrken: från städare till hantverkare, rörmokare och elektriker till lärare, arkitekter och jurister. Den omfattar tjänster relaterade till hus och trädgård: design, konstruktion, dekoration, montering, underhåll, reparation; städning; bilunderhåll och reparation; transport; evenemang; hälsa och skönhet; utbildning, undervisning och översättning; finansiell och juridisk rådgivning; layout och tryckning. Andra plattformar med liknande omfattning och/eller arbetssätt är oferteo.pl, zleca.pl. Den senare erbjuder prisuppskattning av efterfrågad tjänst och publicerar prisklasser för olika typer av tjänster. Det finns också plattformar som är inriktade på en viss typ av verksamhet, t.ex. batmaid.pl eller pozamiatane.pl som fokuserar på städtjänster.

Olika typer av onlinejobb för "tjänstepersoner" kan hittas via Useme.eu, en plattform för frilansare. Den erbjuder arbetsuppgifter inom följande kategorier: webbplatser och onlinebutiker; IT och programmering; multimedia och fotografi; kontorsuppgifter; textförfattande, SEO, sociala medier; grafik, design, arkitektur; uppgifter för studenter.

Designer.pl erbjuder ett utrymme för tävlingar för design av grafik, ljud och videor, varumärken, logotyper och reklamslogans. De verk som inte har vunnit kan säljas av sina upphovsmän på plattformen eller utanför.

¹² (n=844) i åldern 18–65 år mellan juli och september 2018 med CAWI-metodik (Owczarek 2018)

Reachablogger.pl är en plattform som specialiserar sig på att matcha publicister på sociala medier (influencers) med annonsörer (kunder som letar efter möjligheter att publicera marknadsföringsinnehåll). Influencers tjänar pengar på att utveckla och publicera texter eller videomaterial i sina medier på uppdrag av annonsörer. Kommunikationen och transaktionsavvecklingen mellan de två parterna hanteras via plattformen. Liknande plattformar är Linkhouse.pl och Whitepress.pl. Den senare, som har blivit internationell, erbjuder uppdrag inte bara för förläggare utan även för journalister, och ger fri tillgång till artiklar och webbseminarier, förutom betalda utbildningskurser.

Applikationen TaskHero, som drivs av TakeTask, har använts för crowdsourcing av mikrouppgifter (ta ett foto i en butik, ange priset på en produkt, agera som testköpare) med samtidiga användare på många spridda platser för TakeTasks kunder. Den utgör en modelltyp av gräsrotsjobbs-baserade plattformar. Dess globala motsvarighet, som också är populär i Polen, är BeMyEye-applikationen som drivs av Google.

I **Sverige** är det svårt att exakt mäta utvecklingen över tid och rum av plattformarsarbete eftersom det inte finns någon form av (offentligt) register för plattformar; dessutom, och delvis som ett resultat därav, finns det ingen allmän tillgång till statistik om antalet plattformarsarbetare och till administrativa data för att identifiera digitala arbetsplattformar.

På senare tid har dock två huvudsakliga datakällor blivit tillgängliga. Den första källan härrör från flera europeiska online-omnibusundersökningar som inkluderade Sverige (Brancati, et al. 2020), medan den andra källan består av undersökningar som genomförts i Sverige på uppdrag av antingen den svenska regeringen (SOU, 2017, och Gullers, 2016) eller av fackföreningar (Unionen, 2019). Dessa två datakällor är mer relevanta, vilket Anxo har betonat, "på grund av allvarliga problem med jämförbarhet av data i de europeiska undersökningarna (bristen på en gemensam definition av plattformarsarbete och metodfrågor) som resulterar i stora variationer i det uppskattade antalet plattformarsarbetare i Sverige, fokuserar vi i följande avsnitt på resultaten av de två ovan nämnda svenska undersökningarna, som är mer jämförbara" (Anxo, 2021). 27% inom persontransporter, varu- och livsmedelsförsörjning samt hushållstjänster; 25% inom administrativa tjänster och stödtjänster; 22% inom kultur och media. Enligt 83% av de svarande varierade antalet uppdrag under referensåret mellan 1 och 20 uppdrag. Nästan hälften av uppdragen var kortare än 10 timmar: detta innebär att mer än hälften av plattformarsarbetarna i Sverige kan klassificeras som marginella deltidsanställda för vilka plattformarsarbete huvudsakligen är en sekundär sysselsättning – kombinerat med utbildning eller andra anställningar. Som ett resultat av detta tycks majoriteten av plattformarsarbetarna i Sverige ha andra inkomstkällor.

När det gäller plattformar av typ 3 och 4 har det funnits ett tjugotal plattformar som tillhandahåller arbetskraft på plats och online. Bland dem presenterar sig sjutton företag som mellanhänder, så att plattformarsarbetare betecknas som egenföretagare; och tre presenterar sig som arbetsgivare som anställer sina plattformarsarbetare som direktanställda. Dessutom har endast fyra plattformsföretag ingått ett kollektivavtal.

I **Estland** finns det inga gemensamma regler för registrering av plattformarbete, även om plattformar som verkar lokalt registreras i det estniska företagsregistret¹³. Den mest relevanta statistiken om plattformarbete i Estland baseras därför på två stora undersökningar som genomförts av *Foresight Center (Arenguseire Keskus, 2018; Vallistu ja Piirits, 2021, se även Holts, 2018)*. Enligt dessa undersökningar har ungefär var fjärde vuxen i Estland provat plattformarbete minst en gång. Det kan uppskattas (från 2018 och 2021 års undersökningsdata) att cirka 7-8% av 18 till 64-åringarna i Estland (dvs. cirka 60 000 personer) arbetar på vissa plattformar varje vecka, och antalet personer som arbetar minst en gång i månaden på vissa plattformar tycks öka. Detta ökade från 10,3% 2018 till 11,9% 2021. Den undersökning som upprepades 2021 bekräftade att de flesta plattformarbetare (mer än 75%) fortfarande endast arbetar deltid på plattformarna. Endast 4,4% av arbetarna betraktar plattformarbete som sin enda inkomstkälla. När heltid, icke-plattformarbete och plattformarbete läggs samman så har vissa arbetare ett mycket högt totalt antal arbetstimmar (mer än 60 timmar per vecka). Bland dem som hade provat plattformarbete minst en gång var den genomsnittliga månatliga nettolönen 1 017 euro (2021), vilket var lägre än Estlands genomsnittliga nettolön (1 255 euro).

Den genomsnittlige plattformarbetaren i Estland är en ung man, en rysktalande arbetare som bor i Norra eller Nordöstra Estland och som har ett heltidsjobb inom tjänstesektorn. Arbetarnas egenskaper varierar kraftigt beroende på typen av plattformarbete och det är en kombination av flera olika faktorer snarare än en eller två underliggande faktorer som driver plattformarbetet i Estland.

När det gäller plattformarbete, och särskilt angående typ 3 och 4 i den aktuella studien, är Estland ett av de mest utvecklade länderna i arbetet med e-förvaltning (E-Government Development Index) och onlinesystem. Detta faktum betyder att esterna är vana vid onlinetjänster och arbete. Eftersom de viktigaste offentliga tjänsterna är tillgängliga och används av en majoritet av befolkningen, har den estniska befolkningen och arbetskraften en hög digital kompetens och anpassar sig också lätt till plattformarbete som replikerar traditionella tjänster och det som är helt online. Detta innebär att de nuvarande reglerna för plattformarbete inte skiljer sig åt utan innehåller modeller som används i traditionella sektorer. Detta kommer att diskuteras mer i följande avsnitt av denna rapport. Utöver tekniska faktorer ökade COVID-19 också tillhandahållandet av IT- och professionella tjänster i Estland. I en intervju under 2022 berättade Johanna Vallistu från Estlands Centrum för framtidsforskning att de största och mest omtalade plattformarna fortsätter att finnas i typ 1 och 2 av projektklassificeringarna: transport (Uber) och leverans (Bolt och Wolt). Det är svårt att uppskatta framtida trender på grund av bristen på uppgifter och registrering av arbetare. Vissa nyare plattformar omfattar mer specialiserade 'traditionella gig' (typ 3, *ibid*), såsom omsorgstjänster (caremate.ee, helpi.com/en), hälso- och rådgivningstjänster (minudoc.ee) eller juridiska tjänster (hugo.legal/en) samt webbaserade barnvaktstjänster (kideocall.com). Hit hör också plattformar som sammanför arbetsgivare och arbetare för att utföra en mängd olika traditionella, huvudsakligen fysiska uppgifter (treamer.com/en/Estonia) (även typ 3), och sådana som blandar fysiskt arbete och onlinearbete

¹³ <https://www.rik.ee/en/e-business-register>

(goworkabit.com) eller där alla uppgifter utförs online (wisestly.ee) (typ 3 och 4).

Från och med 2022 finns det åtta huvudkategorier för plattformarbete i Estland. Kategori 1 inkluderar transport och kategori 2 inkluderar matleverans eller andra leveranstjänster, och dessa undersöktes i det tidigare projektet "Don't Gig Up" (typ 1 och typ 2). Kategorierna 3-6 omfattar: hushållsarbete, personlig omvårdnad, kontorsarbete och professionella tjänster (typ 3 i det aktuella projektet demonstreras av fallstudierna av Treamer, CareMate och GoWorkaBit). Kategorierna 7 och 8 inkluderar administrativt arbete och kreativt arbete eller IT-tjänster (typ 4 i det aktuella projektet som delvis demonstreras av Wisestly).

Fokus på de nya driftsystemen för arbete. Nya affärsmodeller för plattformar av typ 3 och typ 4

Det mest intressanta med plattformar av typ 3 och typ 4 är deras framväxande affärsmodeller.

I **Italien** saknas en teoretisk analys av affärsmodeller för plattformar av typ 3 och 4. När det gäller plattformar av typ 3 kan en framväxande affärsmodell hittas i plattformen DIGITAL WORK CITY som utvecklats av startup-företaget White Libra S.r.l., som analyserades i detta projekt. Detta är en mjukvarubransch som ger stöd i arbetarnas avtalsskrivning, tillhandahåller avtalsrådgivning och förklarar förhandlingsförfaranden. White Libra riktar sig främst till digitala proffs, marknadsföringsproffs, specialiserade tekniker och även till operativa profiler såsom designers, som tillhandahåller ett utrymme och tjänster på hög nivå till arbetare för att stödja dem. Det är ett slags DIGITAL WORK CITY, en 'gemensam plattform', dvs. en digital struktur som, samtidigt som den sammanför efterfrågan och utbudet av enskilda jobb, också tillhandahåller alla de tjänster och det stöd som behövs för att utföra detta arbete. Precis som en gemensam robot eller en gemensam AI är DIGITAL WORK CITY en teknisk infrastruktur som följer med den arbetande personen och ger honom eller henne alla de tjänster hen behöver i realtid. Plattformens ambition är att vara en nyetableringsmöjlighet för arbetare genom att erbjuda flexibilitet, och även att stödja aktiva strategier genom att underlätta omplacering av arbetare i händelse av en företagskris. Det finns dock en risk att White Libra skulle kunna betraktas som ett bemanningsföretag. Den tillämpliga lagstiftningen för arbetare i DIGITAL WORK CITY är den italienska arbetsrätten, samt nationella kollektivavtal för tertiärsektorn och specifika kollektivavtal på företagsnivå. Plattformen ger också information till lokala konsulter för att förstå om det finns undantag för utländsk arbetskraft. När det gäller typen av anställningsförhållande med arbetaren kan plattformen anställa arbetare med långtidskontrakt och korttids- eller frilanskontrakt, beroende på deras preferenser och vilken typ av projekt de kommer att delta i. White Libra utvecklade en rekommendator som parar ihop projektdata (beskrivningar, mål, kostnader, varaktighet osv.) och företagsdata (budget, kontrakt, sektor osv.) med användardata (kompetens, agenda, personlig information, portfölj osv.). Parning utförs även vid platsannonsering, sökning efter konsulter och begäran om uppgifter, men uppgifterna delas ut till arbetarna av projektledaren. Ersättningspolicyn definieras enligt kontraktstyp, och plattformen beräknar skillnaden mellan kontraktskostnad och summan av värdet av arbetare på enskilda uppgifter. White Libra kommer att betala ut en bonus om arbetarna överpresterar, men om arbetarna underpresterar så kommer White Libra internt att diskutera en lösning för att förbättra arbetarnas effektivitet (e-träning, ett nytt kontrakt, nya arbetsuppgifter osv.). White Libra erbjuder i huvudsak HR-outsourcing till PMI och nystartade företag (rekrytering, entreprenad, personaladministration) och frilanshantering för stora företag. White Libra erbjuder också en SaaS-produkt (Software as a service) för företag som vill bygga ett eget ekosystem.

Affärsmodellerna för plattformar av typerna 3 och 4 i **Tyskland** är ganska olika. När det gäller plattformar av typ 3 representerar de två analyserade plattfor-

marna olika affärsstrategier. Content.de är ett exempel på mer kvalificerade uppgifter som ges till en arbetargrupp, med ett affärsområde som fokuserar på professionellt skapande och hantering av textbaserat (internet) innehåll. Dessutom erbjuder plattformen ytterligare tjänster såsom en fullservice, där plattformen tar över hela processen från briefing till författarhantering med samordning och textutvärdering, konsulttjänster, dataanalys eller översättningar, både med B2B- och B2C-fokus. Författarnas grundläggande kvalifikationer kontrolleras genom ett test med frågor om interpunktion och stavning och inlämning av en provtext på 300 till 400 ord, varefter ett beslut fattas om författarnas inledande betygsättning. Ersättningen – och produktens pris – är strikt kopplad till författarnas rangordning. Även om detta skulle ge utrymme för en strategi med hög kvalitet och högt pris, åtminstone för vissa segment av tjänsterna, så beskriver plattformen sig själv som en marknadsplats för textskapande till låg kostnad, vilket inkluderar en strategi med lågt pris. Detta innebär en spänning mellan kvalitet och pris, men samtidigt beror affärsmodellen för sådana plattformar också på kvalificerade egenföretagares vilja att erbjuda kvalificerade tjänster under instabila förhållanden, vilket oftast bara ger inkomster som kompletterar andra inkomstkällor.

För den andra plattformen av typ 3, Helpling, som förmedlar städtjänster, är denna spänning mycket mindre synlig eftersom lågprisstrategin – med låga kostnader – här dominerar tydligt. Plattformen erbjuder både B2B- och, ännu viktigare, B2C-tjänster baserade på låga timlöner mellan 12 och 16 euro, från vilka plattformsavgifterna på 25% dras av, vilket i många fall leder till inkomster under den nationella minimilönen i Tyskland. Därför är denna affärsmodell huvudsakligen beroende av kvinnliga migranter för personer som behöver en enkel tillgång till arbete med låga trösklar in på arbetsmarknaden och som är villiga att acceptera låga löner åtminstone under en viss tid.¹⁴ Utan ett kontinuerligt inflöde av migrantarbetare skulle affärsmodellen knappast vara hållbar. Å andra sidan kan organiseringen av städarbete på plattformar som Helpling minska omfattningen av svartarbete.

För typ 4-plattformen så liknar affärsstrategin Helpling-fallet. Clickworker, som visserligen är medlem i den tyska uppförandekoden för plattformsföretag som Content.de, förespråkar helt klart en strategi med låga priser och låga kostnader. Plattformens affärsområden är AI-utbildning och Datavetenskap, e-handel (som texter, produktbeskrivningar osv.), mobil crowdsourcing (testköpare) och onlineundersökningar (marknadsundersökningar och opinionsundersökningar). För att organisera dessa huvudsakligen B2B-tjänster hjälper plattformen entreprenörer att dela upp stora, arbetsintensiva projekt i små arbetspaket, som sedan bearbetas av plattformen. Även om det inte finns något rankingssystem så finns det ett filtreringssystem som matchar vissa krav, t.ex. språkkunskaper, med de erbjudna arbetsuppgifterna. Kunderna vill vanligtvis placera sina uppdrag så billigt som möjligt, och plattformen förmedlar empiriska data till kunderna genom att föreslå en ersättningsnivå där det kan antas att tillräckligt många plattformsarbetare kommer att hittas för respektive uppdrag inom en rimlig tidsperiod. På grund av de låga intäkterna beskriver plattformsföretaget självt intjäningsmöjligheterna via plattformen som

¹⁴ ISA (2021). Helpling hilft nicht. Zur Auslagerung von Hausarbeit über digitale Plattformen, in: Altenried, Moritz et al. (redigerare.): Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion. Münster: Westfälisches Dampfboot, 148-167.

en extra inkomst. Å andra sidan är det detta som gör plattformen attraktiv för egenföretagare, som kan få en extra inkomst utan avtalsmässiga eller andra formella komplikationer. På så sätt är det faktum att plattformsarbete i Tyskland huvudsakligen används som en källa till extrainkomster det som gör plattformens affärsmodell möjlig och hållbar – så länge plattformsarbetarna accepterar låga löner.

I **Frankrike** ser vi en form av hybridisering mellan traditionella aktörer och plattformsaktörer. Denna trend är särskilt tydlig inom plattformar för kvalificerade tjänster av typ 3. Inför de utmaningar som konkurrensen från plattformsförmedlare innebär, både på deras egna marknader och i jakten på talanger, utvecklar de traditionella aktörerna en rad olika strategier. För digitala tjänsteföretag handlar det om att skapa privata plattformar som är utformade för att attrahera frilanstalanger och tillgodose kundernas behov samtidigt som transaktionskostnaderna minskar. Detta är den väg som de stora konsultbolagen har valt, de som skapar plattformar under sina egna varumärken. Bemanningsföretagen har å sin sida lanserat eller förvärvat förmedlingsplattformar med blandade resultat, på grund av svårigheten att förena en verksamhet för tillfällig anställning som bygger på en fysisk, avlönad modell med virtuell, oberoende frilansverksamhet. Som ofta är fallet på växande marknader med ett ständigt ökande antal aktörer, dyker frågan om rationalisering av kostnads- och driftseffektivitetsskäl upp. Under dessa förhållanden är det troligt att marknaden för plattformar för frilansförmedling kommer att genomgå en identisk process, med framväxten av "superförmedlare" som kommer att stå mellan kund-användarna och plattformsförmedlarna.

En annan mycket intressant trend är utvecklingen av frilanskollektiv. Hittills har självorganiserade frilanskollektiv haft svårt att positionera sig i konkurrens med de stora kapitalistiska frilansplattformarna. Dessa plattformar är främst inriktade på att skapa värde för kunden, till nackdel för arbetarna, till vilka de överför all risk. Frilanskollektiv är däremot främst utformade för att ge frilansare möjlighet att maximera sina möjligheter att hitta kunder och att organisera sig kollektivt. Detta är särskilt fallet med en plattform som Hubl, men även Collective.work.

I **Spanien** kan Lowpost betraktas som en plattform av typ 4. Företaget säljer sig som ett företag som har mer än 65 000 skribenter till sitt förfogande för att skapa nästan alla typer av onlineinnehåll. Därför erbjuder den jobb eller textpaket i form av en lågbudsauktion, vilket leder till konkurrens mellan registrerade arbetare som vill ha ersättning. Alla är dock frilansare, för vilka företaget bär det fulla ansvaret och straffar dem om de inte lyckas leverera uppgifter i enlighet med plattformens manualer och kundernas krav. Dessutom utvärderas det arbete som levereras av plattformens egna anställda och av kunder. Andra plattformar som kan betraktas som typ 4 är TaskRabbit, som använder samma system, men som är inriktat på hushållssysslor och montering av möbler. För det andra riktar plattformar av typ 3, såsom Senniors, Auido eller Cuidum, budskapet mot att hjälpa familjer att hitta en lämplig person som kan ta hand om äldre. Arbetsstrukturen är likartad och även om den skiljer sig från Lowpost genom att arbetaren inte är egenföretagare, så anställs hen i detta fall av familjerna. Dessutom fastställer företaget minimivillkor för arbetaren och tar avstånd från alla risker eller skyldigheter gentemot denne.

När det gäller deras finansiering och överlevnad bör det noteras att staten och den offentliga förvaltningen är de största investerarna i digitala plattformar. Företag såsom YeePLY eller Lowpost - som båda är föremål för studien - har kunnat få tillgång till finansiering från offentliga subventioner och bidrag, eller till och med från Europeiska unionens ERUF-fonder genom bidrag för entreprenörskap, bland andra typer. Detta element upprepas ständigt i plattformarna och skapar deras affärsmodell. Arbetsgivare lanserar en mobilapplikation på marknaden, vilket vanligtvis har skett antingen genom en initial investering av deras egna intäkter eller genom bidrag eller subventioner. När plattformarna väl dyker upp och tar fart så finansieras de i de flesta fall genom system med finansieringsrundor från privata företag eller investeringsfonder. Så är fallet med Senniors, som två år efter starten 2020 hade dragit in 5 miljoner euro i slutet av 2022 från investeringsfonder som hanteras av specialiserade vårdföretag, banker och andra privata företag. Det är dock inget nytt fenomen att många av de nystartade företag som ständigt skapas får slut på finansiering eller inte klarar sig förbi de första åren¹⁵. Många av dem har dock inte bara finansiellt stöd, utan har också stora företag och offentliga organ som kunder, vilket hjälper dem att hålla sig kvar på marknaden.

I **Polen** kan man istället identifiera tre huvudsakliga affärsmodeller för arbetsplattformar. I den första modellen, som finns på Fixly.pl eller Oferteo.pl, betalar en tjänsteleverantör (arbetare) som är registrerad på plattformen för tillgång till erbjudanden (förfrågningar om tjänster) som läggs ut där under en bestämd tidsperiod och avgiften kan innebära begränsningar av antalet erbjudanden som görs tillgängliga eller antalet erbjudanden (bud) som tjänsteleverantören kan svara på. I denna modell påverkar plattformen inte avtalsförhållandet mellan tjänsteleverantören och klienten (kunden) eller dess villkor, och tar inte heller ansvar för riktigheten i den information som parterna tillhandahåller i sina erbjudanden, eller för kvaliteten på de tjänster som har avtalats. Det som skiljer detta från online nyhetsbrev är användningen av algoritmer för att tilldela order (eller förfrågningar om bud) och fastställa priser för tillgång till särskilda order (förfrågningar om bud).

I den andra affärsmodellen debiteras tjänsteleverantörerna (arbetarna) en procentandel av sin ersättning från de framgångsrika transaktioner som genomförs via plattformen för leverans av en viss tjänst (slutförande av en viss uppgift). Denna modell används av plattformar som matchar publicister (influencers) eller journalister med annonsörer: t.ex. Reachablogger.pl tar ut en fast avgift på 15%, Whitepress.pl tar ut 20% på den första beställningen och 10% på de efterföljande beställningarna som utförs för samma kund. Förutom att para ihop parterna reglerar plattformen kontona mellan dem via ett spärrkonto eller liknande arrangemang (så att kunden betalar plattformen när beställningen görs, medan entreprenören betalas av plattformen när uppgiften är slutförd och godkänd av kunden), och förblir den enda kommunikationskanalen mellan dem. Useme.eu, en plattform för frilansare, som följer samma modell, tjänar dessutom pengar på att utfärda fakturor åt frilansare som inte har en registrerad affärsverksamhet, men som behöver dessa för att reglera konton med sina kunder, vilket de gör mot en avgift.

¹⁵ Vera H., Lucía (2015). [Nueve de cada diez startups no llegan a los tres años de vida. Emprendedores, Cinco Días.](#)

Den tredje modellen, som representeras av TaskHero, fokuserar på bilaterala relationer mellan plattformen och så kallade agenter. Uppdragen betalas enligt de priser som fastställts av TaskHero, ingen avgift dras av och agenter registrerar sig gratis. Plattformen tjänar pengar på att tillhandahålla tjänster till sådana kunder som företag i FCMG-sektorn, och tillgången till marknadsföringsinformation som erhållits genom gräsrotsjobb är bara en del av dessa tjänster.

I **Sverige** finns inte affärsmodellen för plattformar av typ 4, men det är intressant att se att plattformar av typ 3 såsom TaskRunner, Tiptapp och Yepstr har absorberat förmedlingen av vad som en gång var traditionella 'gig'-jobb. Under 2018 gav regeringen Arbetsmiljöverket i uppdrag att genomföra ett pilotprojekt i form av en tillsynsinsats med fokus på nya sätt att organisera arbetet. Arbetsmiljöverket genomförde 48 inspektioner, inklusive uppföljningar, inom ramen för pilotprojektet. Totalt ingick 28 företag i projektet, varav åtta egenanställningsföretag och fem plattformsföretag. Till följd av detta bötfällde verket två av företagen för bristande arbetsmiljöansvar med hänsyn till deras ansvar som arbetsgivare. Dessa två företag var TaskRunner och Tiptapp. Förvaltningsrätten dömde i båda fallen till företagets fördel och menade att ingen av dem var arbetsgivare och därmed inte heller ansvariga för utförarnas arbetsmiljö. Å andra sidan beslutade Yepstr att anpassa sin affärsmodell genom att direkt anställa arbetare som tillhandahåller tjänster via denna plattform, särskilt på grund av det faktum att Arbetsmiljöverket under 2020 kritiserade gig-industrin och krävde att företagen skulle ta ett ökat ansvar för arbetsmiljön för de personer som utför tjänsterna. Detta gjorde det möjligt för plattformen att vinna gehör bland den svenska allmänheten och politikerna.

Av de fyra **estniska** fallstudierna var det bara en (Treamer) som inte grundades i Estland. Även om de andra tre skiljer sig åt när det gäller typ av arbete (Caremate är vårdtjänster, GoWorkaBit riktar sig främst till fysiskt arbete och Wisestly är främst onlinearbete) så har de likheter gällande de affärsmodeller som används. Många ester har ett eget företag (19% enligt de senaste uppgifterna från en SEB-undersökning 2019). Sedan 2018 har estniska myndigheter främjat möjligheten till ett entreprenörskonto för oberoende entreprenörer för att deklarerar inkomst för egenföretagande inklusive plattformarbete. I många fall kräver de estniska plattformsbaserade företagen (i Caremate:s fall) eller erbjuder åtminstone (GoWorkaBit och Wisestly) arbetaren möjligheten att arbeta som entreprenör. När det gäller CareMate måste vårdgivare eller 'arbetare' på plattformen ha ett eget företag och ta ansvar för sina egna kunder, vilka är de som begär tjänsten på plattformen. I det här fallet är affärsmodellen B2B2C där arbetaren och plattformen interagerar som företag och arbetaren tillhandahåller tjänsten till kunden.

GoWorkaBit- och Wisestly-plattformarna också erbjuder B2B2C-modellen om en arbetare har sitt eget företag, men plattformen förhandlar också i många fall arbetarens kontrakt med det företag som kontrakterar arbetet. Affärsmodellen kan således också vara B2B där plattformen tillhandahåller arbetarna, och företaget som anställer arbetaren tar ansvar för arbetaren som sin anställda enligt kortfristiga kontrakt mellan företaget och arbetaren. I båda fallen (när en person registreras som företagare eller när ett företag anlitar en arbetare från plattformen) så skiftar plattformen ansvaret för att tillhandahålla

tjänsten till antingen företagaren eller det anlitaende företaget.

Treamer, som är ett finskägt företag, är det enda företaget i den estniska fallstudien som direkt anställer och registrerar plattformens arbetare. I detta fall är affärsmodellen till stor del B2C, där plattformen är det företag som tillhandahåller och tar ansvar för de arbetare som ska tillhandahålla arbete till kunden (i detta fall företaget i behov av korttidsarbete). Arbetare på Treamer-plattformen har inte entreprenörskonton eftersom dessa konton inte är kompatibla med den finska affärsmodellen. Därför hävdar plattformen att den tar ett större ansvar för arbetaren genom att själva direkt anställa och rapportera det arbete som utförs via plattformen.

Prioritera medarbetare och interaktioner mellan plattformar och individer framför processer och digitala verktyg. Skydd av arbetare

Redan i slutrapporten från Don't GIG up-projektet konstaterades att många plattformars affärsmodell har ett globalt eller åtminstone internationellt fokus. Detta gäller särskilt för plattformar för gräsrotsarbete som kan fungera över hela världen, där den enda förutsättningen är att använda engelska som plattformens arbetspråk. Detta väcker frågan om och hur plattformar anpassar sig till nationella eller lokala institutioner och regler, och huruvida plattformar från olika länder uppvisar olika egenskaper när det gäller att organisera arbete.

Uppdateringen av det aktuella läget för politiska initiativ i olika länder understryker fortfarande denna aspekt och erbjuder inte många uppdateringar jämfört med tidigare resultat.

Dessutom fokuserar de flesta reflektioner, politiska initiativ och gräsrotsaktioner som syftar till att skydda plattformsarbetares rättigheter och göra plattformarnas affärsmodeller mer transparenta på typ 1- och 2-plattformar, där leveransplattformar fortfarande monopoliserar debatten.

Nedan följer en kort genomgång av vissa problem för plattformsarbetare när det gäller traditionella gig- och kvalificerade tjänster (typ 3) och plattformar för gräsrotsjobbplattformar som utlokaliserar mikrouppgifter (typ 4). De viktigaste initiativen som drivits av gräsrotsrörelser och fackföreningar under de senaste åren har dock handlat om arbetsvillkor på plattformar för varuleveranser; utveckling av praxis och gräsrotsinitiativ rör nästan uteslutande åkare och leveransplattformar.

Trots den tekniska utvecklingen i hela Europa och debatten om gigarbetarnas sociala och ekonomiska status så fortsätter anställningsbegreppet i **Italien** att vara en hörnsten för initiativ och krav inom gigeconomien, och den offentliga och politiska debatten fokuserar fortfarande nästan uteslutande på plattformar för leveranser och passagerartransporter. Lag nr 128/2019, som ändrar lagdekret 81/2015 (Arbetsmarknadslagen), har infört två olika system för plattformsarbetare. Det första och bredare systemet (ny artikel 2, punkt 1, Arbetsmarknadslagen) omfattar så kallade heteroorganiserade arbetare (dvs. arbetare vars verksamhet huvudsakligen är personlig, kontinuerlig och ensidigt "organiserad av kunden") "med hjälp av plattformar". Under dessa förhållanden skall plattformsarbetare förbli "kvasi-underordnade" samtidigt som de omfattas av anställningsskyddet. Den andra, snävare regimen (nytt kapitel V bis, dvs. art. 47 ff., Arbetsmarknadslagen) innehåller en uppsättning arbetsgarantier endast för "egenföretagare som levererar varor med hjälp av tvåhjuliga fordon i stadsområden" (arbetsmiljöåtgärder; förbud för plattformar att minska arbetsmöjligheter på grund av leveransvägran; bestämmelser om ersättning, t.ex. förbud mot ackordslön, osv.). Det bör noteras att denna regel bekräftar lagstiftarnas fokus på plattformar för varuleveranser och lämnar många frågor öppna om regleringen av arbetsplattformar som tillhandahåller andra tjänster. Men genom dessa reformer försökte lagstiftaren faktiskt lösa problemet med felklassificering av anställningsstatus.

Den italienska rättsliga ramen är fortfarande föremål för en komplex reformprocess. I synnerhet föreslår den italienska regeringen att gigarbetare ska omfattas, även på indikationer från arbetsdomstolarna (C. Cass. 24:e januari 2020, nr 1663, det så kallade Foodora-målet), av det personliga tillämpningsområde som anges i artikel 2 i lag nr 81 daterat den 15:e juni 2015 (dvs. en särskild förordning som omfattar alla egenföretagarrelationer som har drag av anställningsförhållanden, med tillämpning av anställningsskydd – lön, social trygghet, moderskap, arbetstid osv.). Vissa författare är i linje med en sådan skyddande synvinkel (Carabelli, Spinelli, 2019). Det finns också rättsliga analyser som fokuserar på en annan fråga (Faioli, 2017, 2020 och 2023): det antas att de jobb som utförs via digitala plattformar – i det specifika fallet med arbetsaktiviteter som utförs för gigeekonomiföretag som levererar varor (t.ex. Deliveroo, Foodora, Just Eat, osv.) eller tillhandahåller tjänster till individer och hushåll (t.ex. Vicker, Task Rabbit, osv.) – faller under tillfälligt arbete enligt de italienska lagarna nr. 81 från den 15:e juni 2015 och 276 från den 10:e september 2003. Den digitala plattformen (t.ex. Foodora) samordnar, styr och övervakar tillsammans med kunden (restauranger, pizzerior osv.) och i vissa fall sanktionerar arbetaren/föraren i syfte att uppfylla en användarförfrågan (t.ex. en restaurang eller ett kafé som ansluter sig till plattformen) i samband med leverans av mat till kunder. På så sätt får restaurangcheferna inte tillgång till en anställd utan till en arbetare som hyrs ut av ett bemanningsföretag genom att få tillgång till den digitala plattformen (Foodora). Detta innebär en dubbel begreppsförändring: å ena sidan, *de jure*, om den digitala plattformen (Foodora, Deliveroo, osv.) blev ett bemanningsföretag så skulle den omfattas av bestämmelserna i lag nr. 81/2015 och 276/2003 (med vissa nödvändiga lagändringar avseende sanktioner och hänvisningar till kollektivförhandlingar); å andra sidan (och detta är den viktigaste aspekten av denna analys) skulle en sådan digital plattform (Foodora, Deliveroo, osv.) ingå i det samlade (eller bättre, enhetliga) nätverket av aktiva arbetsmarknadsåtgärder och kunna delta i arbetsförmedlingsverksamhet och tjänstparning (dvs. parande mellan efterfrågan och utbud av arbetskraft) i förhållande till både traditionella jobb (som redan är kända) och jobb i gigeekonomin. Om vi nu antar att det arbete som utförs via digitala plattformar (som i fallet med Deliveroo, Foodora, osv.), som specifikt syftar till att leverera varor, kan betraktas som tillfälligt arbete, bör vi betona att lagstiftarna i Italien och EU, åtminstone *de jure*, bör avvika från denna aspekt för att: (i) utvidga en uppsättning redan etablerade arbetsrättsliga, sociala trygghets- och fackliga skyddsåtgärder till arbetarna på sådana digitala plattformar, med hänvisning till kollektiva förhandlingar för definitionen av vissa aspekter rörande löner och arbetskostnader; och (ii) ta tillfället i akt att förbättra anställbarheten genom att främja smarta och effektiva mekanismer för parningstjänster. Dyliga teorier härrör från idén att det, gällande arbete som utförs via digitala plattformar, är nödvändigt att införa en specifik uppsättning regler som hänvisar till lagstiftningen om bemanningsarbete (marknadsdesign).

De italienska fackförbundens förmåga att – genom kollektivförhandlingar – fastställa en lönenivå för gig-arbetare eller till och med former av skydd uttrycktes i det Nationella kollektivavtalet (NCBA) för logistik, godstransport och sjöfart 2017 och 2021. En ny befattning infördes (dvs. "cicofattorino") med tanken att tillämpa skydd jämfört med anställda inom en sådan industrisektor. Sådana skydd är pro rata och relaterade till de specifika tillfälliga uppgifterna (se CCNL Logistica, Trasporto Merci, Spedizione och det relaterade Protokollat

20:e november 2020). Som framgår fokuserade de italienska facken också enbart på arbetare på plattformar för varuleveranser och hade svårt att rikta sin verksamhet mot plattformar av typ 3 och 4, som hittills har varit utanför deras radar. Ett undantag är den italienska barnvaktsplattformen Le Cicogne, som tillämpar NCBA Hushållsarbete.

I **Tyskland** finns det fortfarande inga nya bestämmelser om plattformsarbete. De politiska beslutsfattarna har dock fortsatt att driva några av de processer som initierades i BMAS-vitboken 'Working4.0' (Arbetslivet 4.0). Dessa inkluderar att förbättra uppgifterna om spridningen av och formerna för plattformsarbete samt att inrätta en 'Think Tank Digital Working Society' (tankekedja för det digitala arbetsmiljöområdet), som är avsedd att intensifiera den sociala och politiska dialogen om plattformsarbete. Ett viktigt resultat av denna dialog är BMAS:s 'Nyckelpunkter för rättvist arbete i plattformsekonomin', som Arbetsmarknadsministeriet publicerade i slutet av 2020 och som är tänkt att sätta ramen för ytterligare politiska initiativ och rättsliga bestämmelser (BMAS, 2020). BMAS-dokumentet identifierar särskilt flera regleringsområden som bör 'säkerställa rättvist arbete i plattformsekonomin' och skapa en 'jämn spelplan':

- i. Inkludera plattformsarbetare som är soloföretagare i det lagstadgade pensionssystemet och involvera plattformarna i inbetalningen av avgifter;
- ii. Undersöka om och hur olycksfallsförsäkringsskyddet kan förbättras;
- iii. Öppna möjligheten för plattformsarbetare som är soloföretagare att organisera sig och gemensamt förhandla om grundläggande villkor för sin verksamhet med plattformarna;
- iv. Införa en bevisväxling i stämningar för att klargöra arbetarnas status och därmed sänka tröskeln för plattformsarbetare att hävda sina rättigheter i domstol;
- v. Tillåta plattformsarbetare att ta med sina betyg till en annan plattform, vilket begränsar beroendet av enskilda plattformar;
- vi. Motverka viss avtalspraxis från plattformarnas sida, t.ex. genom att fastställa minimiuppsägningstider;
- vii. Se till att allmänna villkor som är ensidigt skadliga för plattformsoperatörer kan prövas i domstol på ett enklare och mindre komplicerat sätt;
- viii. Inrätta transparens- och rapporteringsskyldigheter för alla plattformsoperatörer för att förbättra datasituationen om plattformsekonomin.

Aspekten av deltagande i det sociala trygghetssystemet har införts i koalitionsavtalet för den nuvarande federala regeringen, både i form av enklare tillgång för egenföretagare till arbetslöshetsförsäkring och i form av en integrering av egenföretagare i ålderspensionssystemet. Dessa förändringar skulle påverka många plattformsarbetare på plattformar av typ 3 och 4, åtminstone de som har sin huvudsakliga inkomst från plattformsarbete.

Dessutom har den Federala arbetsdomstolens (BAG) beslut om plattformsarbete ifrågasatt uppfattningen att plattformsarbete är egenföretagande. Bland de första var ett beslut i 2020 om en stämningsansökan från en plattformsarbetare som hade använt en app för att utföra order om att inspektera varor, en aktivitet som kan klassificeras som plattformsarbete av typ 4. Arbetaren

hade regelbundet kontrollerat presentationen av varor i butiker och på bensinstationer för ett företag sedan 2017, med hjälp av foton och frågor för att marknadsföra produkter. Dessa var mikrojobb som erbjöds via en plattform på grundval av ett 'grundavtal' och företagets allmänna villkor. BAG fastslog i sista instans att även om denna skyldighet inte förelåg så föranleddes arbetaren av plattformens utvärderingssystem att ta på sig kontrollaktiviteterna för att kunna tjäna en högre timlön på detta sätt. Ur BAG:s synvinkel skall han således klassificeras som en arbetare som har utfört ett arbete som är bundet av instruktioner och styrt av andra i personligt beroende. Detta beslut innebär ett brott mot tidigare rättsliga tolkningar eftersom det var första gången som den högsta arbetsdomstolen bedömde oberoende plattformarbete som ett anställningsförhållande. Den avgörande faktorn är arbetets specifika karaktär och genomförandet av anställningsförhållandet. Enligt denna dom är det därför inte längre möjligt att göra generella klassificeringar av anställningsförhållandet utifrån arbetstyper, utan detta måste prövas rättsligt från fall till fall (BAG, 2020).

I **Frankrike** har debatten fram till nyligen fokuserat på omklassificeringen till anställningsavtal för arbetare på plattformar av typ 1 och 2. Plattformar för kvalificerat arbete av typ 3 har till och med utvecklat sin verksamhet genom att i uppdragsgivarnas och kundernas ögon hävda att de gör det möjligt för dem att skydda sig mot vissa av de risker som är förknippade med användningen av intellektuella tjänster. De gör det möjligt för dem att begränsa sin exponering mot risken för olaglig utlåning av arbetskraft (en vinstdrivande verksamhet vars enda syfte är att låna ut arbetskraft) eller risken för "délit de marchandage" (den handling genom vilken en anställd hos en tjänsteleverantör övergår från sin arbetsgivare till kunden), två risker som länge har identifierats som stora för företag som tillhandahåller digitala tjänster. Men vissa yrkesorganisationer är mycket aktiva när det gäller att hävda att vissa plattformar bör betraktas som företag inom sektorn för tillfällig anställning. Detta gäller i synnerhet Prism'Emploi, branschorganisationen för bemanningsföretag. I ett nyligen fattat beslut av Conseil des prud'hommes den 9:e januari 2023 omvärderades för första gången som ett anställningsavtal anställningsförhållandet för en arbetare på en plattform av typ 3 (plattformen Staffme, en jobbplattform för studenter).

I alla fall är det tydligt att frågan om algoritmisk hantering är en blind fläck för regleringen. Detta är dock ofta fallet med kapitalintensiva plattformar av typ 3. Direktivförslaget skulle innebära ett steg framåt för dessa arbetare.

Under hösten 2021 presenterade regeringen en plan för egenföretagare, med flera åtgärder som påverkar plattformsarbetare. Dessa åtgärder ledde till antagandet av lagen från den 14:e februari 2022 till förmån för yrkesverksamhet som egenföretagare. Lagen underlättar tillgången till det frivilliga försäkringsystemet mot risken för olycksfall i arbetet genom att sänka den avgiftssats som gör att man får tillgång till det. Denna bestämmelse anses vara otillräcklig av plattformsarbetarnas kollektiv och fackföreningar. En annan bestämmelse underlättar arbetares tillgång till statliga bidrag för egenföretagare. I synnerhet utvidgar lagen villkoren för tillgång till ersättning för egenföretagare (ATI) till egenföretagare som permanent upphör med sin verksamhet då den har blivit olönsam. Tidigare omfattade förmånerna endast egenföretagare som

befann sig i likvidation eller konkursförvaltning och som hade genererat 10 000 euro i inkomst per år.

I **Spanien** genomförde arbetsinspektionen mellan augusti 2018 och oktober 2019 en särskild kampanj som en del av Huvudplanen för anständigt arbete inom digitala plattformar och e-handel. Denna åtgärd ledde till att 8 451 falska egenföretagare reglerades och Socialförsäkringsmyndigheten återkrävde 15 miljoner euro i Socialförsäkringsavgifter som dessa företag hade sparat.

Den fackliga verksamheten har inte bara fokuserat på förare, utan även på andra arbetsmarknadsplattformar som organiserar arbetet på liknande sätt. Fackföreningarna anmälde till Yrkesinspektionen sex plattformar som, förutom att vara arbetsförmedlingar, etablerade sig som mellanhänder mellan äldre vårdare och familjer i behov av hemtjänst. Dessa plattformar har vuxit i Spanien på grund av COVID-19-pandemin som ett alternativ till Äldreboenden. Dessa plattformar får en provision för tjänsten att välja vårdgivare. Dessutom fastställer de arbetspassen, byter ut vårdaren om hon inte faller familjen i smaken och anpassar tjänsten efter behoven hos den person som de ska ta hand om. De har också infört ett stjärnklassificeringssystem för vårdgivare som kan begränsa framtida jobb på grund av dåliga betyg. Dessa plattformar använder det särskilda systemet för hushållsarbetare som har ett annat system än det Allmänna socialförsäkringssystemet (RGSS), dvs. deras lön fastställs av den Lägsta interprofessionella lönen (SMI) och de bidrar inte med samma procentandelar eller belopp som lönearbetare. De tillhör det Särskilda systemet för hushållsanställda (SSHE). Dessutom upprättas avtalsförhållandet mellan arbetaren och familjen, som bär de sociala kostnaderna. På så sätt betraktas plattformarna, trots att de ansvarar för att övervaka och organisera vårdverksamheten, endast som mellanhänder och har inget direkt ansvar, t.ex. för att följa bestämmelserna om förebyggande av yrkesrisker.

Även städplattformar som Clintú anmäldes av fackföreningar till Yrkesinspektionen. Deras modell byggde också på hushållsarbetare som arbetade på timbasis där kunden kunde sätta ett pris som var lägre än det pris som föreslogs av plattformen. Priserna varierade beroende på om det fanns rengöringsmedel i hemmet eller inte. Plattformen behöll en avgift för att utföra förmedlingsverksamheten. Dessutom fick städarna ett stjärnbetygssystem som kunde begränsa framtida uppdrag om de fick ett dåligt betyg.

I **Polen** kunde man se en lovande utveckling när det gäller att organisera arbetare, eftersom den första fackföreningen på företagsnivå bildades 2022 på Pyszne.pl (plattform för matleveranser), som är ansluten till OPZZ Konfederacja Pracy. Fackföreningsledarna anordnade några evenemang för plattformsarbetare på företaget där de informerade om arbetarnas rättigheter och möjligheten att gå med i organisationen. Facket har varit aktivt i den offentliga och parlamentariska debatten och genomfört påverkansåtgärder för att förbättra arbetsvillkoren och hänvisat till Direktivförslaget för plattformsarbete. Nyligen har deras manifest publicerats för att artikulera deras postulat och öka dess synlighet.

Den **svenska** lagstiftarens inställning har varit att inte ingripa med någon lagstiftning om plattformsarbete. Trots debatten om klassificeringsfrågor och relaterade sociala frågor har den svenska regeringen beslutat att vänta och se

vad som skulle ha hänt i domstolar och mellan arbetsmarknadens parter. Till skillnad från andra europeiska länder har det i Sverige ännu inte kommit något domstolsbeslut om plattformsarbete. Svenska arbetsmarknadsparter brukar inte använda strategiska tvister som ett verktyg för att lösa vissa problem. En av anledningarna till detta val är att arbetsmarknadens parter föredrar självreglering. Ett av de största problemen med plattformsarbetare i Sverige är avsaknaden av lagstadgade garantier för ett minsta antal faktiska arbetstimmar, vilket gör att många arbetare faller i fattigdom eller riskerar fattigdom. Lagstiftning om minsta totala arbetstid per anställningsavtal finns dock för närvarande inte på dagordningen. Trots avsaknaden av rättsliga åtgärder och rättspraxis har arbetsmarknadsaktörerna i Sverige inrättat sin sociala modell för att försöka hantera några av plattformsarbetarnas problem genom kollektivförhandlingar.

I **Estland** har bristen på klargörande om hur plattformsarbetare definieras gjort det svårt att skapa lagstiftning eller bedöma tvister från plattformsarbetare. I Estland betraktas plattformsarbetare som entreprenörer, så de är ansvariga för dessa rättsliga skyldigheter beroende på vilken typ av entreprenörskap de bedriver (egenföretagare, privat företag, aktiebolag osv.). Problemet är att vissa plattformsarbetare undviker att betala skatt eftersom det inte finns något register och ingen skyldighet att rapportera om att man arbetar på en plattform. Töölepingu seadus (Lagen om anställningsavtal) är dock för närvarande under reformering. Dessa reformer innehåller dock inga specifika bestämmelser om plattformsarbetare. Det diskuteras huruvida plattformsarbete bör definieras som en separat "typ" av kontraktarbete och ha sina egna rättsliga regler (Intervju med Johanna Vallistu, 2022). Hittills har dock estniska intressenter väntat på EU-direktivet för att fatta dessa beslut (intervju med Maria-Helena Rahumets, 2022).

Slutsatser. Organisationsdesign, rättsliga ramar och förslag till kommande policyer på EU-nivå

Regleringen av arbete som utförs via dylika plattformar av typ 3 och 4 utgör förmodligen den mest utmanande uppgiften för tillsynsmyndigheter i det nuvarande socioekonomiska landskapet. Med tanke på särdragen hos sådant plattformsarbete, inklusive det faktum att plattformarna är belägna i andra länder än där personen faktiskt utför sina arbetsuppgifter, visade sig lagstiftarna vara försiktiga med att införa särskilda regler som är tillämpliga uteslutande på plattformsarbetare. Beroende på hur utbrett plattformsarbetet är och hur anpassningsbar arbetslagstiftningen är så har de inhemska rättssystemen oftast genom rättspraxis svarat på de nya behoven hos plattformsarbetare, som allt oftare lider av osäkra arbetsförhållanden och den prekarisering som följer därav.

(i) Offentligt register över arbetsplattformar och socialt skydd

I många partnerländer finns det inget offentligt tillgängligt arkiv för sådana plattformar (typ 3 och 4). Följaktligen finns det inga officiella uppgifter om antalet sådana plattformar och antalet personer som arbetar för eller förmedlas av sådana plattformar. Så bristen på data om sådana plattformar och plattformsarbetare har ännu inte lösts. Endast officiella enheter kan lösa denna vakans. Målet är att hitta en lösning som innefattar införandet av en europeisk lista över sådana plattformar, med det extra målet att förbättra skyddet för dessa typer av arbetare.

Att skapa ett sådant register är en krävande uppgift. Det behövs en tydlig definition av sådana plattformar av typ 3 och 4. Å andra sidan måste denna definition vara tillräckligt öppen för att täcka de ibland mycket olika områdena i plattformsekonomin.

Samtidigt borde det vara möjligt att genomdriva skyldigheten att anmäla plattformar och det arbete som utförs av plattformsarbetare i register. Det vore önskvärt att de nationella undersökningarna kunde jämföras åtminstone på europeisk nivå. Det skulle också vara viktigt för det föreslagna Direktivet (angående förbättring av arbetsförhållandena vid plattformsarbete) att införa ett sådant register, med fokus på förhållandet mellan plattformar och arbetstagare, på vilka kontrakt som används av plattformen (i tillämpliga fall) och relaterade konsekvenser i termer av arbetsrättigheter och socialt skydd: dessutom bör avtalen mellan plattformar och arbetstagare tydliggöra vilket socialt skyddssystem som gäller för plattformsarbetare (t.ex. disciplin som tillämpas för arbetaridentifiering och registrering i företagsregister, disciplin för insamling av skatter, sociala avgifter osv.), och vilka arbetsmiljöregler som gäller för plattformsarbetare (t.ex. ansvar för arbetarnas arbetsmiljöutbildning, ansvar för att tillhandahålla personlig skyddsutrustning, ansvar för arbetsrelaterad riskbedömning, övervakning och kontroll, osv.).

(ii) Tillämplig lagstiftning och behörig jurisdiktion

Regleringen av plattformsarbete utgör förmodligen den mest utmanande uppgiften för tillsynsmyndigheter i det nuvarande socioekonomiska landska-

pet. Med tanke på plattformens särdrag, inklusive det faktum att plattformarna är belägna i andra länder än där personen faktiskt utför sina arbetsuppgifter, visade sig lagstiftarna vara försiktiga med att införa särskilda regler som enbart gäller för plattformens arbetare. Beroende på hur utbrett plattformens arbete är och hur anpassningsbar arbetslagstiftningen är, har de inhemska rättssystemen oftast genom rättspraxis svarat på de nya behoven hos plattformens arbetare, som allt oftare lider av osäkra arbetsförhållanden och den prekarisering som följer därav. Många fler arbetare kan komma att börja arbeta från utlandet. Detta leder till nya rättsliga utmaningar som måste hanteras i framtiden.

I denna kaotiska situation måste man diskutera integreringen av plattformens arbete (och egenföretagande i gigekonomin) i socialförsäkringssystemet (i form av en obligatorisk försäkring). Digitala arbetsplattformar som är arbetsgivare måste deklarerar arbete som utförs av plattformens arbetare till de behöriga arbetsmarknads- och socialskyddsmyndigheterna i medlemsstaten, men först och främst är det nödvändigt att klargöra vilken jurisdiktion som gäller om plattformen är baserad i ett land och plattformens arbetaren arbetar i ett annat.

Med andra ord betyder det att det är viktigt att tillämpa den mest skyddande disciplinen för arbetare, särskilt när förmånen utförs i ett land som inte tillhandahåller ett socialförsäkringssystem, kollektivavtal, facklig representation och proportionerliga och tillräckliga löner.

Av dessa skäl bör de rättsliga avtalen mellan en tjänsteleverantör och de som vill använda den tjänsten tillämpa lagstiftningen i enlighet med Avsnitten 8 och 9 i Förordningen (EG) nr 593/2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I) och, under alla omständigheter, de nationella rättsliga system som följer av Direktivet (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen. Villkoren för tjänsten bör också uttryckligen ange den eller de specifika NACE-sektorerna, till vilken eller vilka sektorer den verksamhet som bedrivs via plattformen hör. Detta skulle underlätta: (ii) Identifiering av nationella bestämmelser som rör specifika yrkessektorer eller bestämmelser från yrkesorganisationer/-sammanslutningar (i tillämpliga fall).

(iii) Ersättningspolicy, arbetarnas medlemskostnader och kundernas avgifter

Det är viktigt att fokusera på plattformens arbetarnas ersättningspolicy, med hänvisning till lagstadgade/kollektivavtalade minimilöner, försöka lista ut hur algoritmer, rating-/rankningssystem är inblandade i definitionen av ersättning, och om det finns utrymme för förhandlingar mellan kunder, plattformar och arbetare.

Förhållandena mellan plattformar och arbetare bör beskriva den ersättningspolicy som tillämpas på plattformens arbetaren i enlighet med tillämplig nationell lagstiftning. I detta fall bör anställningsförhållandet klargöra i vilken utsträckning ersättningen definieras av plattformen, i motsats till beslut av arbetaren eller kunden, eller förhandlingar mellan arbetaren och kunden, och om det finns maximala (månads- och/eller årsbaserade) inkomstgränser/tak som arbetare kan intjäna genom plattformen, och förklara skälen till detta.

I länder med lagstadgad minimilön bör de rättsliga avtalen ange om den lagstadgade minimilönen tillämpas på plattformsarbetare; i länder utan lagstadgad minimilön bör de klargöra om de minimilöner som fastställs i branschvisa kollektivavtal gäller, och i så fall hur. I detta fall bör sektorn/sectorerna och de relaterade kollektivavtalen identifieras på grundval av den faktiska arbetsaktivitet som utförs genom plattformen och den/de särskilda NACE-sektorn/sectorerna.

Det finns en annan viktig aspekt för utvärdering eftersom villkoren för dessa relationer bör klargöra om en prenumeration krävs för att fungera på plattformen, antingen som arbetare eller som kund, och definiera belopp, metod och frekvens för betalning och eventuella ytterligare avgifter.

När det gäller provisioner/avgifter som tas ut på enskilda transaktioner som äger rum på plattformen så måste man bedöma provisionernas/avgifternas storlek (i absoluta eller procentuella termer) och den part som provisionerna/avgifterna tas ut på (arbetaren eller kunden eller båda).

För de onlineplattformar som också erbjuder projektutveckling - beställt från en arbetargrupp vars arbete måste utvecklas i förväg - bör det vara obligatoriskt att alla projekt som erbjuds/inlämnas får en ersättning för att förutse projektutvecklingen och delta i auktionen. Det föreslås att ersättningen skall vara marknadsmässig eller aldrig understiga minimilönen i det berörda landet och, framför allt, att arbete under självkostnadspris skall undvikas.

Syftet med denna rekommendation är att garantera arbetarna säkerhet och skälig ersättning för det arbete de utför, och att främja att arbetsgivarna inte kan införa orättvisa och olämpliga villkor som gör arbetet otryggt.

Genom att reglera tilldelningen av uppgifter och förbjuda auktionssystemet kan plattformsarbetare få tillgång till en rättvis och anpassad ersättning för utförandet av sina uppgifter, vilket leder till professionalisering. Detta har också en inverkan på minskad osäkerhet och instabilitet i arbetet, och gynnar digital fränkoppling och gör arbetsdagen mer konkret (tillsammans med vila).

(iv) Tilldelning av uppgifter/jobb och mismatchning mellan plattformar och arbetare

Det är nödvändigt att fundera över hur tilldelningen av uppgifter/jobb via plattformarna ska gå till, med särskild hänvisning till den roll som spelas av kompetensbedömning, teknik för artificiell intelligens och mekanismer för bedömning/rankning. Dessutom måste utredningen undersöka möjligheterna till självutveckling som plattformsarbetare, hur plattformar stöder arbetarnas färdigheter och hur arbetarna själva förbättrar sina färdigheter när de utför plattformsarbete.

I detta fall bör de juridiska avtalen mellan plattformar och arbetare klargöra vilken typ av hårda och mjuka färdigheter som krävs för att arbeta via plattformen, och säkerställa ett internt system för kompetensverifiering/certifiering av arbetare, innan de är berättigade att arbeta via plattformen, för att säkerställa både arbetarnas och kundernas säkerhet och tillfredsställelse.

Anställningsförhållandenas allmänna villkor bör klargöra rollen för mänsklig intervention och/eller artificiell intelligens i deklARATIONEN, verifieringen och eventuell betygsättning eller rankning av färdigheter. De bör också detaljera artificiell intelligens roll vid tilldelning av uppgifter/jobben via plattformen, och på ett klart och begripligt sätt förklara hur de använda algoritmerna fungerar. Som en konsekvens måste de vara i överensstämmelse med nationella lagar om legitima jobbotprogram, uppgiftsvariationer och diskriminering.

I detta avseende bör juridiska avtal tydligt ange om ett betygssystem baserat på kundfeedback används, förklara hur det fungerar och dess kriterier, samt klargöra dess inverkan på uppgifts-/jobbtilldelningar. De bör också förklara hur en arbetares acceptans eller vägran att utföra en uppgift/ett jobb kan påverka framtida uppgiftstilldelningar.

(v) Utöka arbetarnas representation på digitala produktionsenheter

Frågan om plattformsarbetarnas nya rumsdimension har redan tagits upp: nu kan den digitala produktionsenheten också representeras av en enda arbetare som arbetar i ett annat land än företagets huvudkontor. Den digitala användningen av arbetsverktyg leder till allmängiltighet och tvingar fram nya modeller för arbetsorganisation. Begreppet produktiv enhet kommer att behöva omdefinieras med tanke på den digitala omvandlingen.

Det är nödvändigt att klargöra begreppet lämplig förhandlingsenhet, vilken förstås som en tillräcklig intressegemenskap. Plattformar erbjuder vanligtvis några kommunikationskanaler som låter plattformsarbetarna vända sig till plattformarna. Kommunikation mellan arbetarna är dock sällan möjlig. Dessutom finns det ingen tillgång till dessa kanaler för externa aktörer från fackföreningar eller andra former av intressebevakning. Dessutom får fackföreningar i många partnerländer inte förhandla om kollektivavtal för egenföretagare och fastställa kollektiva lönenivåer. Facklig representation är en förutsättning för att bygga upp fungerande kollektivförhandlingar. Endast genom att stärka kollektivförhandlingarna kan denna typ av frågor, som är den viktigaste frågan att lösa, lindras. Anställningsförhållandet mellan arbetaren och plattformen måste erkännas som ett första steg för att stärka kollektivförhandlingar och facklig representation inom plattformsvärlden.

Det är viktigt att kräva att företagen utökar arbetarnas representation på plattformarna. Detta är kopplat till behovet av att uppnå facklig representation i plattformsarbetet för att säkerställa arbetarnas anställningsrättigheter. Facklig representation är en grundläggande del av arbetslivet som måste finnas även i en värld av digitala plattformar. Ett exempel på detta skulle vara att inleda kollektivförhandlingar med de digitala plattformar av typ 3 och 4 som består av dessa ekonomiskt beroende egenföretagare, eftersom de har möjlighet att upprätta avtal som förbättrar deras villkor, autonomi och samtidigt bidrar till att gynna alla arbetare i sektorn.

Referenser

Aleksynska, M. (2021). Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses. ILO Working Paper, 32. Geneva: ILO;

Anxo D. (2021). Industrial Relations, Social Dialogue and the Transformation of the World of Work: the Swedish Experience. Forthcoming in Daniel Vaughan-Whitehead and Youcef Ghellab (eds.): Enhancing social partners' and social dialogue's roles and capacity in the new world of work, Cheltenham and Northampton, MA, USA, Edward Elgar and ILO, 2021;

Arenguseire Keskus (2018), Platvormitöö levik Eestis;

Baethge, C. B., Borberach, M., Hoffmann, A., Wintermann, O. (2019). Plattformarbeit in Deutschland: Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung. Gütersloh. Available at: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Plattform_.pdf;

BAG (2020). 09 AZR 102/102/20: Arbeitnehmerstatus eines Crowdworkers. Available at: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-102-20/>;

Barcevičius, E. et al. (2021). Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. Final Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Available here: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>;

BMAS (2020). Eckpunkte des BMAS: Faire Arbeit in der Plattformökonomie. Available at: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2020/eckpunkte-faire-plattformarbeit.pdf>;

Bonin, H., Rinne, U. (2017), Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen, IZA Research Report Series No. 80;

Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2020). New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey. EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-12949-3;

Carabelli, U. (2021). Anche il lavoro dei ciclofattorini ha un'essenza subordinata. In RGL 2021, I, 1 ss;

Chagny, O., Casilli, A., Chartier, D., d'Avezac, T., Pailler, F., Rothery, P., Tubaro, P., Cornet, M., Joulin, M., Kagambega, S. (2022). Les Nouveaux Intermédiaires du Travail B2B: comparer les modèles d'affaires dans l'économie numérique collaborative. Rapport pour la DARES, également publié sous forme de document de travail pour l'IRES. Available at: <https://inria.hal.science/hal-03615806>;

de Groen, W.P. (2021). Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models: final report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b92da134-cd82-11eb-ac72-01aa75ed71a1/language-en/>;

Del Conte, M., Razzolini, O. (2018). La «gig economy» alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione» della fattispecie e degli indici denotativi, in DRLI, CLIX, 673 ss;

Eurofound (2019). Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work/>;

Faioli, M. (2017). “Jobs App”, “Gig economy” e sindacato - Gig economy, individual employment contract and collective law. In Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2017 fasc. 2, pp. 291 – 305;

Faioli, M. (2020). Situazione italiana delle tutele del lavoro nella “gig-economy”. I ciclo-fattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legge del 2019. In Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2020 fasc. 2, pp. 252 – 265.

Faioli, M. (2021). Discriminazioni digitali e tutela giudiziaria su iniziativa delle organizzazioni sindacali. In Diritto delle relazioni industriali, 2021 fasc. 1, pp. 204 – 213;

Faioli, M. (2023). Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull'imbarazzante “truismo” del decreto trasparenza. In Diritto delle relazioni industriali, 2023 fasc. 1, pp. 45 – 59;

Faioli, M. (ed.) (2018), Il lavoro nella gig-economy, I Quaderni del CNEL. Available at: [https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Pubblicazioni/quaderni/Quaderni_Cnel_3_GigEconomy_Faioli.pdf?ver=2018-12-11-111816-207](https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Pubblicazioni/quaderni/Quaderni_Cnel_3_GigEconomy_Faioli.pdf?ver=2018-12-11-111816-207;);

Guarascio, D. (ed.) (2018). Report sull'economia delle piattaforme in Europa e in Italia. INAPP REPORT no. 7, INAPP;

Gullers Grupp AB, (2016). Trender i arbetslivet, En undersökning för Regeringskansliet, in Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv [Trends in working life, A survey for the Swedish Government Offices, Inquiry into work environment rules for a modern working life]. SOU 2017:24;

Haipeter, T., Owczarek, D., Faioli, M., Iudicone, F. (2020). Don't GIG UP. Final Report. Edited by Fondazione Giacomo Brodolini in the framework of the Don't GIG UP Project. Available at: <http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2020/04/Final-Report-3.pdf>;

Holts, K. (2018). Understanding Virtual Work. Prospects for Estonia in the Digital Economy. Arenguseire Keskus;

Hoose, F., & Rosenbohm, S. (2022). Tension between autonomy and dependency: insights into platform work of professional (video)bloggers. *Work in the Global Economy*, 2(1), 88–108. Available at: <https://doi.org/10.1332/273241721X16511338948741>;

Hoose, F., Haipeter, T. (2021). Individualisierte Plattformarbeit und kollektive Interessenartikulation. In T. Haipeter, F. Hoose, & S. Rosenbohm (Eds.), *Arbeitspolitik in digitalen Zeiten: Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit* (pp. 143–178). Nomos. Available at: <https://doi.org/10.5771/9783748923046-143>;

Huws, U., Spencer, N.H., Coates, M., and Holt, K. (2019). *The Platformisation Of Work In Europe: Results from research in 13 European countries*. FEPS – Foundation for European Progressive Studies, UNI Europa, Hertfordshire Business School, University of Hertfordshire;

Iervolino, P. (2021). Sulla qualificazione del rapporto di lavoro degli influencers. *Labour & Law Issues*, vol. 7, no. 2, pp. 26-51. Available at: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/13986>;

ILO (2018). *Digital Labour Platforms and the Future of Work*. Geneva;

ILO (2021). *World Employment and Social Outlook - The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Available at https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm;

Langley, P., Leyshon, A. (2016). *Platform Capitalism: The Intermediation and Capitalisation of Digital Economic Circulation*. *Finance and Society*. Available at: http://financeandsociety.ed.ac.uk/ojs-images/financeandsociety/FS_EarlyView_LangleyLeyshon.pdf;

Le Ludec, C., Tubaro, T., Casilli A. (2019). Combien de personnes micro-travaillent en France? Estimer l'ampleur d'une nouvelle forme de travail. *i3 Working Papers Series*, 19-SES-02. Available at: <https://i3.cnrs.fr/workingpaper/combien-de-personnes-micro-travaillent-en-france/>;

Leimeister, J. M., Durward, D., Zogaj, S. (2016). *Crowd Worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen* (Study No. 323). Düsseldorf. Hans-Böckler-Stiftung (HBS). Available at: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_323.pdf;

Magnani, M. (2020). Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina. In *q. Rivista*, 2020, 1, 105 ss.;

Maresca, A. (2020). La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate (nota a Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663). In *DRI*, 2020, I, 146 ss.;

McAfee, A., Brynjolfsson, E. (2017). *Machine, Platform, Crowd. Harnessing our Digital Future*. Norton, New York;

- Pais, I. (2019). La platform economy: aspetti metodologici e prospettive di ricerca. Polis no. 1, XXXIII, pp. 143-160;
- Pais, I., Gandini, A. (2020). Reputation and Personal Branding in the Platform Economy. In: Taylor, S., Luckman, S. (eds), Pathways into Creative Working Lives, Palgrave Macmillan, Cham, pp. 231-248;
- Perulli, A. (2020). Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come «orientarsi nel pensiero». In q. Rivista, 2020, 2, 267 ss.;
- Pesole, A., et al. (2018). Platform Workers in Europe - Evidence from the COLLEEM Survey. JRC Science for Policy Report, EU Commission. Available at <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey>;
- Recchia, G. A. (2020). La Cassazione “consegna” ai ‘riders’ la collaborazione eterorganizzata. In LG, 2020, III, 245 ss.;
- Santoro Passarelli, G. (2020). Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020. In WP CSDLE «Massimo D’Antona».IT, 2020, CDXI, 1 ss.;
- Schmid-Drüner, M. (2016). The situation of workers in the collaborative economy. In-depth-analysis, European Parliament, available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA\(2016\)587316_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf);
- Sénat Français (2021). *Plateformisation du travail: agir contre la dépendance économique et sociale*. Rapport d’information de M. Pascal SAVOLDELLI, fait au nom de la MI Uberisation n° 867 (2020-2021). Accessible at: <http://www.senat.fr/notice-rapport/2020/r20-867-notice.html>;
- Serfling, O. (2019). Crowdfunding Monitor No. 2. Kleve. CIVEY. Hochschule Rhein-Waal. Available at: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36135.91044>;
- Söderqvist, F., Bernhardt, V. (2019). Labor Platforms with Unions Discussing the Law and Economics of a Swedish collective bargaining framework used to regulate gig work. Working Paper 2019:57, Swedish Entrepreneurship forum. Available at https://entreprenorsforum.se/wp-content/uploads/2019/03/WP_57.pdf;
- Srnicek, N. (2017), ‘Platform Capitalism’, Polity Press, Cambridge;
- Torsello, L. (2021). Il lavoro degli influencers: percorsi di tutela, Labour & Law Issues, vol. 7, no. 2, pp. 1.52- 1.71, available at: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/13982>;
- Treu, T. (2017). Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della «Gig Economy». In LD, 2017, III, 367 ss.;
- Vallistu, J., Piirits, M., (2021). Platvormitöö Eestis 2021. Küsitlusuuringu tulemused. Arenguseire Keskus;

Vaughan, R. Daverio, R. (2016). Assessing the Size and Presence of the Collaborative Economy in Europe. London: PWC. Available at: <https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/2acb7619-b544-11e7-837e-01aa75ed71a1>.



DON'T GIG UP
NEVER!