

## Digitalt plattformsarbete: arbetsmiljöpolicy och praxis för att förebygga och hantera risker

### Politiskt sammanhang <sup>(1)</sup>

Med framväxten av den digitala ekonomin blir digitala arbetsplattformar nyckelspelare inom europeiska ekonomier och arbetsmarknader. Genom att koppla samman kunder med plattformsarbetare skapar digitala arbetsplattformar nya inkomstmöjligheter genom flexibelt arbete och minskar hindren för att komma in på arbetsmarknaden (Eurofound, 2018). Med det digitala plattformsarbetet kommer löften om hög nivå av flexibilitet och autonomi, där plattformsarbetare kan välja när, var och hur länge de ska arbeta och vilka uppgifter de ska acceptera. Dock har farhågor väckts både av forskare och politiska samfund om arbets- och anställningsvillkoren för digitalt plattformsarbete, inklusive villkor inom arbetsmiljöområdet (OSH), vilket diskuteras vidare nedan (EU-Osha, 2015; 2017). Covid-19-krisen har inte bara synliggjort arbetsmiljöriskerna i plattformsarbetet utan också förvärrat dem, särskilt för vissa grupper av plattformsarbetare, nämligen de som löper störst risk att utsättas för covid-19 eller står inför ett inkomstbortfall. Samtidigt komplicerar plattformsarbetets kärnegenskaper implementeringen av riskförebyggande och hanteringssystem inom arbetsmiljöområdet (Stephany m.fl., 2020; ILO, 2021).

Som svar på den snabba utvecklingen av plattformsarbete har beslutsfattare på EU-nivå och i medlemsstaterna tagit initiativ och åtgärder för att ta itu med några av dessa utmaningar, i linje med principerna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter <sup>(2)</sup>. EU-kommissionen har lanserat ett initiativ som **syftar till att förbättra arbetsförhållandena vid plattformsarbete**. Det första samrådet mellan europeiska arbetsmarknadsparter om detta initiativ inleddes i februari 2021 och det andra samrådet inleddes i juni 2021 <sup>(3)</sup>. Initiativet täcker frågor som alternativ för att underlätta klassificering av anställningsstatus och tillgång till arbetsrätt och sociala skydds rättigheter; sätt att förbättra informationsförsörjningen till plattformsarbetare, samråd med plattformsarbetare av plattformen och möjligheter till rättelse med plattformen i händelse av problem eller misstag (som möjligheter att klaga och få ändrat en recension som bedöms som orättvis av plattformsarbetaren), särskilt i relation till algoritmisk hantering <sup>(4)</sup>; hur man klargör tillämpliga regler i fall av gränsöverskridande plattformsarbete; och alternativ för att stärka tillämpningen av regler och lagstiftning, kollektiv representation och social dialog. Att ta itu med dessa frågor kommer också att ha en inverkan på arbetsmiljön för plattformsarbete <sup>(5)</sup> även om det sker indirekt.

Medlemsstaternas lagstiftare och domstolar har också ställts inför utmaningarna med plattformsarbete men har ofta kämpat för att få in plattformsarbetet i befintliga regelverk. Detta har resulterat i en mängd olika metoder. Till exempel har vissa medlemsstater tagit itu med frågan om klassificering av anställningsstatus (som den spanska "riders-lagen" <sup>(6)</sup>) där digitala plattformsarbetare som är

<sup>(1)</sup> Detta policydokument sammanfattar de viktigaste resultaten och lärdomarna av litteraturgenomgången *Arbete via digitala plattformar och arbetsmiljö: en översyn*, utarbetad som en del av studien "Overview of OSH policies, research and practices in the context of digital platform work, through review of existing data and information, fieldwork research and policy analysis in the European Union". Denna studie av arbetsmiljö (OSH) och digitalt plattformsarbete syftar till att bidra till Europeiska arbetsmiljöbyråns (EU-Oshas) forskning om digitalisering och arbetsmiljö, och till den åtföljande EU-kampanjen för ett hälsosamt arbetsliv om digitalisering och arbetsmiljö som ska lanseras av EU-Osha 2023. Litteraturoversikten tar hänsyn till både akademisk och grå litteratur.

<sup>(2)</sup> Tillgång till en hälsosam, säker och välanpassad arbetsmiljö är en av nyckelprinciperna för den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Enligt denna princip har arbetstagare (i) rätt till en hög skyddsnivå för hälsa och säkerhet i arbetet, (ii) rätt till en arbetsmiljö som passar för deras yrkesverksamhet och som gör det möjligt för dem att förlänga sitt deltagande på arbetsmarknaden, och (iii) rätt till skydd för sina personuppgifter kopplade till anställningen. Se Interinstitutionell proklamation 2017/C 428/09 om den europeiska pelaren för sociala rättigheter av den 13 december 2017 (EUT C 428, 13.12.2017, kap. II, art. 10). Tillgänglig på: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017C1213%2801%29>

<sup>(3)</sup> Se [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_2944](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944)

<sup>(4)</sup> Algoritmisk hantering definieras som tillsyn, styrning och kontrollrutiner som utförs av programvarualgoritmer för många arbetare (Möhlmann och Zalmanson, 2017, s. 4).

<sup>(5)</sup> I detta sammanhang är det viktigt att lyfta fram EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027 som antogs den 28 juni 2021 (Europeiska kommissionen, 2021). Arbetsmiljöramen anger nyckelprioriteringar och åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen i en föränderlig arbetsvärld, präglad av de gröna och digitala "tvillingövergångarna".

<sup>(6)</sup> Kungligt lagdekret 9/2021, av den 11 maj 2021.

verksamma inom leveranssektorn betraktas som anställda), medan andra medlemsstater har kringgått problemet (som den franska El Khomri-lagen <sup>(7)</sup> som enbart omfattar egenföretagande plattformarbetare i de fall där plattformen bestämmer villkoren och priserna för tillhandahållande av tjänster, så att endast dessa plattformarbetare uppnår rättigheter såsom tillgång till utbildning och olycksfallsförsäkring). Myndigheter som ansvarar för övervakning och efterlevnad av arbets-, socialskydds- och arbetsmiljöföreskrifter, såsom yrkesinspektioner, har genomfört inspektioner i flera EU-medlemsstater (i bl.a. Belgien, Kroatien, Spanien, Italien, Luxemburg och Polen) i syfte att bedöma arbets- och anställningsvillkoren för plattformarbete, inklusive arbetsmiljön. Deras arbete kompliceras dock av faktorer som osäkerhet om huruvida plattformarbete faller inom deras ansvarsområde, svårigheter att identifiera plattformar och plattformarbetare och bristande regler för inspektioner i fysiska personers hem.

## Vad är digitalt plattformarbete?

### Definiera digitalt plattformarbete

**Digitalt plattformarbete** avser all betald arbetskraft som tillhandahålls genom, på eller förmedlas av digitala arbetsplattformar <sup>(8)</sup>, som kopplar samman plattformarbetare med kunder, i syfte att utföra specifika uppgifter eller lösa specifika problem. Dessa uppgifter kan involvera en rad aktiviteter som utförs på plats, såsom hantverk eller paketleverans, eller helt och hållet på nätet, såsom fjärrprogrammering eller granskning av innehåll online. Digitalt plattformarbete bygger på användningen av **algoritmer** <sup>(9)</sup> för att tilldela, övervaka och utvärdera arbetsuppgifter – och/eller övervaka och utvärdera plattformarbetarens beteende och prestationer – detta kallas även algoritmisk hantering <sup>(10)</sup>. Algoritmisk hantering har flera egenskaper som allvarligt kan påverka den fysiska och psykiska hälsan och välbefinnandet hos de arbetare som utsätts för den. För det första innebär algoritmisk hantering kontinuerlig övervakning och utvärdering av arbetarnas beteende och prestationer med hjälp av digital teknik, vilket i vissa fall tar formen av **digital övervakning**. Dessutom leder automatiserat eller halvautomatiskt beslutsfattande, utan mänsklig inblandning, till att arbetare måste interagera med ett system snarare än en människa (som en chef). En annan fråga förknippad med algoritmisk hantering är relaterad till makt- och informationsasymmetrier som är ett resultat av en generell brist på transparens i förhållande till algoritmens funktion. I det avseendet är det värt att nämna den nyligen antagna "riders-lagen" i Spanien som föreskriver att plattformar måste informera företagskommittén (dvs. huvudkanalen för arbetsplatsrepresentation för anställda i Spanien <sup>(11)</sup>) om den inre funktionen hos de använda algoritmerna <sup>(12)</sup>. Slutligen är det värt att framhålla att digitala arbetsplattformar genom sina algoritmer implementerar mekanismer för att påverka plattformarbetarens

<sup>(7)</sup> Lag nr 2016-1088 av den 8 augusti 2016.

<sup>(8)</sup> En digital arbetsplattform definieras här som "ett privat internetbaserat företag som utför förmedling genom en större eller mindre omfattning av tillsynstjänster på begäran, efterfrågade av enskilda eller företagskunder och som tillhandahålls direkt eller indirekt av privatpersoner, oavsett om sådana tjänster utförs på plats eller på nätet" (se ordlistan som bifogas den andra etappens samråd med de europeiska arbetsmarknadsparterna om kommissionens kommande initiativ för att förbättra arbetsvillkoren för plattformarbete). Se [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_2944](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944).

<sup>(9)</sup> Algoritmer eller för att vara mer exakt, programvarualgoritmer, kan definieras som "datorprogrammerade procedurer för att omvandla indata till en önskad utdata" (Kellogg m.fl., 2020).

<sup>(10)</sup> Algoritmisk hantering definieras som tillsyn, styrning och kontrollrutiner som utförs av programvarualgoritmer för många arbetare (Möhlmann och Zalmanson, 2017, s. 4).

<sup>(11)</sup> Se <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Workplace-Representation>.

<sup>(12)</sup> Artikel 64.4 d) i spanska arbetsrättslagen.

beteende, såsom klassificeringssystem<sup>(13)</sup>, puffning<sup>(14)</sup>, spelifiering<sup>(15)</sup> och dynamisk prissättning<sup>(16)</sup>. Sådana mekanismer används för att uppmuntra arbetstagare att utföra arbete på ett visst sätt eller vid vissa tidpunkter (som när och även hur länge). Detta påverkar plattformsarbetares balans mellan arbete och privatliv, övergripande jobb- och livstillfredsställelse samt mentala och fysiska hälsa.

**Atypiska arbetsupplägg och självanställning** är vanlig praxis inom digitalt plattformarbete. Digitala arbetsplattformar anger vanligtvis i sina villkor att plattformsarbetare som använder deras anläggningar är egenföretagare eller indikerar att det inte finns någon normal anställningsform (arbetsgivare-anställd) mellan plattformen och plattformsarbetarna. Klassificeringen av plattformsarbetare som egenföretagare kan vara problematisk, särskilt i fall där plattformar utövar en betydande kontroll över sina plattformsarbetare vilka kan misstänkas vara falska egenföretagare, vilket framgår av flera mycket publicerade rättsfall över hela Europa<sup>(17)</sup>. På så sätt flyttar de digitala arbetsplattformarna över **risker, skulder och ansvar** – inklusive säkerhets- och hälsorisker och deras hantering – **på plattformsarbetarna**. Dessutom gäller den centrala lagstiftningen om anställningsskydd och arbetsmiljö på EU-nivå och i de flesta medlemsstater enbart för anställda. Samtidigt liknar plattformarbete delvis en mängd olika atypiska arbetsupplägg, såsom nolttimmarsavtal, behovsavtal, deltidskontrakt, tillfälligt arbete, bemanningsavtal och tillfälliga kontrakt, som traditionellt har utmanat och spridit ut det förebyggande arbetsmiljöarbetet och ledningsansvaret (Howard, 2017; Tran och Sokas, 2017; Europaparlamentet, 2020).

## Att särskilja olika typer av digitalt plattformarbete

Med den växande heterogeniteten av digitalt plattformarbete, har en rad **taxonomier** föreslagits i litteraturen för att fånga de huvudfunktioner som kan hjälpa till att ordna olika typer av plattformarbete. De mest grundläggande taxonomierna skiljer mellan arbete på plats och digitala plattformar online (se OECD, 2018; ILO, 2021), medan mer avancerade taxonomier också tar hänsyn till aspekter som komplexiteten och omfattningen av de utförda uppgifterna, uppgiftens innehåll, matchningsprocessen, aktören som fördelar uppgifter och nivån av kontroll som plattformen utövar över sina anställda (Eurofound, 2018; Pesole m.fl., 2018; Brancati m.fl., 2020; Europeiska kommissionen, 2020; Bérastégui, 2021).

För att fånga de dimensioner som påverkar de arbetsmiljörisker som plattformsarbetare möter och förebyggande och hantering av dessa risker föreslås en taxonomi med tre dimensioner som kan kombineras för att ge fyra typer av digitalt plattformarbete (tabell 1).

<sup>(13)</sup> Med klassificeringssystem kan kunder utvärdera arbetarnas prestationer genom att ge ett betyg (som en till fem stjärnor), exempelvis baserat på hastigheten eller noggrannheten i det utförda arbetet. Genom att implementera klassificeringssystem delegerar plattformar ledningsuppgifter till kunder (Bérastégui, 2021).

<sup>(14)</sup> I sin framstående bok definierar Thaler och Sunstein (2008) en puff som "alla aspekter av en valarkitektur som förändrar människors beteende på ett förutsägbart sätt utan att förbjuda några alternativ eller väsentligt förändra deras ekonomiska incitament". Puffning bör därför förstås som att man använder olika tekniker för att främja ett "mer föredraget" beteende. Fördelen med puffning är att det är billigt och mindre invasivt än andra tekniker (som att förbjuda ett beteende). Ett vanligt exempel är en teknik som används för att uppmuntra hälsosam kost, som innebär att man placerar frukt någonstans där den är lätt synlig, snarare än att förbjuda ohälsosamma mellanmål. Till exempel kan plattformar uppmuntra plattformsarbetare att hålla sig uppkopplade genom att erbjuda ett ekonomiskt incitament om de avstår från att logga ut.

<sup>(15)</sup> ["Spelifiering" (eng. gamification)] kan förstås som tillämpningen av spelsystem – konkurrens, belöningar, kvantifiering av spelar- eller användarbeteende – utanför spelens vanliga domäner, såsom på arbete, produktivitet och träning (Woodcock och Johnson, 2017).

<sup>(16)</sup> Plattformar kan erbjuda högre ersättning för att utföra en viss uppgift för att uppmuntra plattformsarbetare att ta den uppgiften. Till exempel kan Uber höja priset per resa under rusningstid eller i vissa områden där efterfrågan är hög men då få förare är tillgängliga.

<sup>(17)</sup> Exempelvis, i Frankrike, Cour de cassation, mål 17-20.079 av den 28 november 2018; i Spanien, Tribunal Supremo, mål 805/2020 av den 25 september 2020; i Italien, Corte suprema di cassazione, mål 1663/2020 av den 24 januari 2020; i Storbritannien, Supreme Court, mål 2019/0029 av den 19 februari 2021; och i Nederländerna, Gerechtshof Amsterdam, mål 200.261.051/01 av den 16 februari 2021.

Tabell 1: Taxonomi för digitalt plattformarbete

Dimension	Typ av digitalt plattformarbete			
	Typ 1	Typ 2	Typ 3	Typ 4
Form för tillhandahållande av arbetskraft	På plats	På plats	På nätet	På nätet
Skicklighetsnivå som krävs för att utföra uppgifterna	Låg	Hög	Låg	Hög
Kontrollnivå som utövas av den digitala arbetsplattformen	Hög	Måttlig	Hög	Låg

Källa: Framtaget av författaren själv

Den första dimensionen är **formen för tillhandahållandet av arbetskraften**: på nätet eller på plats. I båda fallen görs matchningen av plattformarbetare till kunder online, men själva arbetet utförs antingen på plats eller kan utföras virtuellt med hjälp av en elektronisk enhet var som helst. Ur ett arbetsmiljöperspektiv avgör den fysiska miljön där arbetet utförs tydligt både arbetsmiljörisiker och deras hantering (EU-Osha, 2015). Till exempel att utföra en uppgift som förlitar sig på manuellt arbete hemma hos en kund innebär andra arbetsmiljörisiker än de som är förknippade med att utföra en skrivbordsuppgift i arbetarens eget hem.

Den andra dimensionen är den **kompetensnivå som krävs för att utföra uppgiften**: låg eller hög. Detta fångar in uppgiftens innehåll, skala och komplexitet. Dessa påverkar alla arbetsmiljörisiker som plattformarbetare står inför. Dessutom ställs plattformarbetare ofta inför en felmatchad skicklighetsnivå (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021): många av dem är överkvalificerade för de uppgifter de utför (särskilt plattformarbetare i lågkvalificerade arbeten på plats som matleveranser eller onlinearbete som bildtagning), vilket kan leda till frustration, bristande motivation och kognitiv underbelastning. Å andra sidan kan plattformarbetare vara underkvalificerade för de uppgifter de tilldelats, vilket kan orsaka stress. Detta kan hända när plattformarbetare känner sig pressade att ta på sig en tilldelad uppgift, av rädsla för att inte bli utvalda i framtiden om de tackar nej till arbete. Dessutom kanske arbetstagare inte har den nödvändiga arbetsmiljöutbildningen och kunskapen för att utföra sitt arbete på ett säkert och hälsosamt sätt. Detta påverkar också förebyggandet och hanteringen av arbetsmiljörisiker; till exempel så är kanske plattformarbetare inte fullt medvetna om principer för förebyggande arbete och kan sakna de färdigheter som behövs för att korrekt bedöma riskerna med att utföra en specifik uppgift eller arbeta i en viss miljö, att genomföra adekvata kontrollåtgärder och att välja lämplig utrustning och använda den på ett säkert sätt.

Den tredje dimensionen är **nivån av kontroll som utövas av plattformen**, som kan sträcka sig från en minimal till en hög grad av kontroll. Denna dimension signalerar den hierarkiska makten och de ledande befogenheter som en digital plattform använder i sin relation med plattformarbetare, särskilt när det gäller tilldelning, organisation och utvärdering av arbetet. Kontrollnivån syftar till följande:

- Att ge en indikation på **graden av underordning** som plattformarbetare utsätts för, eftersom en underordnad ställning är det centrala juridiska kriteriet som används för att fastställa anställningsstatus och följaktligen de tillämpliga arbetsmiljöbestämmelserna.
- Att indikera de digitala arbetsplattformarnas beroende av **algoritmisk hantering**. Forskning visar att högre nivåer av algoritmisk hantering är förknippade med högre nivåer av arbetsmiljörisiker, i synnerhet psykosociala risker för välbefinnande och mental hälsa för arbetare på digitala plattformar (Bérastégui, 2021).

## Vilka är arbetsmiljöutmaningarna med digitalt plattformarbete och hur kan dessa hanteras?

Trots de få bevisen för arbetsmiljörisker och om förebyggande och hantering av dessa risker i samband med plattformarbete, finns det en konsensus i litteraturen om vissa aspekter:

- De flesta arbetsmiljörisker och utmaningar som plattformarbetare möter och att **direkt relatera till de uppgifter som utförs som plattformarbete** liknar de arbetsmiljörisker och utmaningar som andra arbetare möter när de utför samma uppgifter utanför plattformsekonomin.
- Det bör noteras att plattformarbetet är koncentrerat till **sektorer och yrken som i allmänhet anses vara farligare**. Jämfört med traditionellt arbete innebär plattformarbete ofta **extra uppgifter** eller **en annan kombination av uppgifter**. Som ett resultat kan plattformarbetare vara mer utsatta för risker eller för allvarigare risker än arbetare som utför jämförbara uppgifter utanför plattformsekonomin.
- Dessutom kan de arbetsmiljörisker och utmaningar som plattformarbetare står inför **förvärras av de specifika förhållanden under vilka plattformarbetet utförs, vilket resulterar i ytterligare arbetsmiljörisker för plattformarbetare**. Dessa inkluderar frågor som rör plattformarbetarnas anställningsstatus och avtalsupplägg; användningen av algoritmisk hantering och digital övervakning; professionell isolering, dålig balans mellan arbete och privatliv och brist på socialt stöd; och arbetsförgänglighet och gränslösa karriärer.
- Dessutom komplicerar dessa **förhållanden förebyggandet och hanteringen av arbetsmiljörisker och utmaningar i plattformarbete**, särskilt svårigheterna med att fastställa plattformarbetares anställningsstatus och konsekvenserna av detta när det gäller tillämpligheten av arbetsmiljöbestämmelser.

Sammantaget medför plattformarbetet betydande konsekvenser för den fysiska och psykiska säkerheten, hälsan och välbefinnandet för dem som arbetar via digitala arbetsplattformar, vilket kan vara särskilt svårt att ta itu med (EU-Osha, 2015; 2017; Europeiska kommissionen, 2020; Bérastégui, 2021). Plattformarbetare är särskilt utsatta på grund av de olika riskerna de utsätts för och det faktum att det ofta är arbetarnas ansvar att ta itu med dessa risker.

## Liknande arbetsaktiviteter medför liknande arbetsmiljöutmaningar och risker

När uppgifter som utförs som plattformarbete i hög grad liknar dem som utförs utanför plattformsekonomin (bl.a. paketleverans och städning), **är också arbetsmiljöriskerna liknande** (EU-Osha, 2015; 2017; Tran och Sokas, 2017; Garben, 2019; Samant, 2019). Beroende på typen av utfört plattformarbete utsätts arbetare för olika typer av risker, i olika grad (t.ex. ergonomiska risker relaterade till skrivbordsbaserat kontra fysiskt arbete). Plattformarbetet tenderar dock att vara koncentrerat till **sektorer och yrken som i allmänhet anses vara farligare** som exempelvis inom transportsektorn. Även om vissa av de aktiviteter som utförs kräver specifik kompetens eller certifiering, kräver inte alla plattformar att deras plattformarbetare ska visa upp sina kvalifikationer när de skapar ett konto, eftersom detta kanske inte krävs av den rättsliga ramen i det land där de är verksamma. Slutligen kan plattformarbetare också bli skyldiga att utföra **ytterligare uppgifter eller en annan kombination av uppgifter** än arbetare med liknande jobb på den traditionella arbetsmarknaden, vilket kräver annan kompetens. Plattformarbete innebär ofta **extraarbete**, det vill säga arbete som inte krävs i jämförbara jobb utanför plattformsekonomin (som att skapa och underhålla ett konto, söka efter uppgifter och kommunicera med kunder), vilket kan leda till andra arbetsmiljörisker och hälsoeffekter. Exempelvis kan en plattformarbetare som är utbildad till elektriker och har erfarenhet av att utföra sådant arbete för en arbetsgivare vara helt kvalificerad att utföra elarbeten som plattformarbetare, men kan sakna erfarenhet av att hitta kunder, hantera kundrelationer, hålla reda på inkomster och administrativa dokument och så vidare. Detta kan leda till en otrygg arbetssituation och inkomst, orsaka stress osv.

## Faktorer som leder till ytterligare arbetsmiljöutmaningar och risker vid plattformarbete eller komplicerar förebyggande och hantering av dessa risker

### Anställningsstatus och avtalsarrangemang

I litteraturen om plattformsarbete **har fastställandet av anställningsstatus för plattformsarbetare identifierats som den största utmaningen att ta itu med**. I plattformsarbete kan fastställandet av anställningsstatus kompliceras av triangulariteten i arbetsrelationerna (dvs. plattformsarbete involverar minst tre parter – en plattform, en plattformsarbetare och en kund – mellan vilka olika typer av avtalsrelationer kan finnas). De flesta digitala arbetsplattformar kvalificerar sina relationer med plattformsarbetare som tjänstekontrakt och plattformsarbetarna själva som oberoende entreprenörer eller egenföretagare (Eurofound, 2018; Pesole m.fl., 2018; Prassl, 2018; Europeiska kommissionen, 2020). Detta kanske inte stämmer överens med de faktiska omständigheterna under vilka dessa plattformsarbetare verkar. I synnerhet riskerar plattformsarbetare som är sysselsatta i lågkvalificerade arbeten på plats att felaktigt klassificeras som egenföretagare (Europeiska kommissionen, 2020), vilket framgår av ett växande antal rättsfall över hela Europa (De Stefano, 2021).

Ur ett arbetsmiljöperspektiv är kärnfrågan **tillämpligheten av de befintliga regelverken på EU-nivå och i enskilda medlemsstater** (EU-Osha, 2015; 2017; Tran och Sokas, 2017). Mer specifikt omfattas inte egenföretagare av EU:s arbetsmiljödirektiv eller av nationell arbetsmiljölagstiftning i de flesta medlemsstater och är i allmänhet ansvariga för sin egen säkerhet och hälsa. Egenföretagare är vanligtvis inte heller inriktade på förebyggande tjänster. Dessutom är egenföretagare uteslutna från arbetstagarmedverkan och omfattas inte av arbetsinspektioner, som är nyckelkomponenter i ett effektivt arbetsmiljöledningssystem. Sammanfattningsvis så **skjuts ansvaret för att förebygga och hantera arbetsmiljörisker över på plattformsarbetarna** vid plattformsarbete.

### **Algoritmisk hantering och digital övervakning**

Algoritmisk hantering avser **användning av algoritmer för att tilldela, övervaka och utvärdera arbetsuppgifter eller för att övervaka och utvärdera plattformsarbetares prestationer** (EU-Osha, 2017; Eurofound, 2018; Bérastégui, 2021). Algoritmisk hantering har fem kärnegenskaper (Möhlmann och Zalmanson, 2017), som alla påverkar säkerheten och hälsan för plattformsarbetare:

1. Kontinuerlig övervakning eller spårning av plattformsarbetares beteende, till exempel genom enheten som förbinder plattformsarbetarna med plattformen (som deras telefon eller dator), genom att ta skärmdumpar eller spåra arbetaren med hjälp av GPS.
2. Utvärdering av plattformsarbetares prestationer, bl.a. genom kundbetyg, statistik över antalet slutförda eller avvisade uppgifter, data om hastigheten för utförandet av uppgiften.
3. (Halv)automatiserat beslutsfattande utan mänsklig inblandning.
4. Plattformsarbetarnas interaktion med ett system, som inte tillåter någon förhandling eller ger någon möjlighet att be om kommentarer.
5. Brist på transparens när det gäller algoritmens funktion ("svart låda för förmedling").

Användningen av algoritmisk hantering tippas **maktbalansen** som finns mellan plattformen, klienten och plattformsarbetarna till förmån för plattformen (eller, i vissa fall, till förmån för kunden) (Bérastégui, 2021). Plattformar kan ranka plattformsarbetare och utfärda belöningar eller straff baserat på prestanda. Att ständigt och i realtid behöva upprätthålla ett bra betyg och ta itu med konsekvenserna av att få ett dåligt betyg kan vara mycket stressande för plattformsarbetare. Användningen av algoritmisk hantering undergräver plattformsarbetarnas autonomi, jobbkontroll och flexibilitet, vilket orsakar utmattning, oro och stress, och har en negativ inverkan på plattformsarbetares hälsa och välbefinnande. Plattformar undanhåller medvetet information, som t.ex. adressen där ett paket ska levereras och antalet plattformsarbetare som konkurrerar om samma uppgift, vilket kan leda till att plattformsarbetare känner sig pressade och kan leda till fysiska och psykiska säkerhets- och hälsorisker. Algoritmisk hantering ger också upphov till frågor om i vilken utsträckning plattformsarbetare arbetar under ledning av eller underordnade plattformen, vilket är det huvudsakliga juridiska kriteriet som används för att fastställa någons anställningsstatus i många EU-medlemsstater. Slutligen används algoritmisk hantering för att samordna och maximera arbetsbelastningen och kan därmed leda till en överbelastning, med arbetare som tilldelas för många uppgifter (kvantitativ överbelastning) eller uppgifter som inte är i linje med deras kompetens (kvalitativ överbelastning), vilket i sin tur orsakar stress och ångest (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021) (se även ovanstående diskussion om vikten av att matcha den kompetensnivå som krävs för givna uppgifter). Å andra sidan kan algoritmisk hantering också ge möjligheter att hantera arbetsmiljörisker (Moore, 2019; Cockburn, 2021). Teoretiskt sett kan algoritmer anpassas genom att integrera arbetsmiljöförebyggande åtgärder i deras utformning, till exempel genom att anpassa arbetstidsförpliktelse. Dessutom kan "smarta"

övervakningsverktyg öka effektiviteten för arbetsinspektionerna ur ett tillsynsperspektiv (Samant, 2019; Cockburn, 2021).

## **Professionell isolering, balans mellan arbete och privatliv och socialt stöd**

En tredje uppsättning faktorer som förvärrar arbetsmiljöriskerna i plattformsarbetet och komplicerar förebyggande och hantering av arbetsmiljöriskerna gäller **individualisering av arbetet, professionell isolering** (både fysisk och social isolering), **arbetslivskonflikter** och en **generell brist på socialt stöd**. Plattformsarbetskraften är anonym, globalt utspridd och kännetecknas av en hög arbetsomsättning. Dessutom utförs plattformsarbete huvudsakligen isolerat och på okonventionella arbetsplatser (som i plattformsarbetarens eller kundens hem), som kanske inte är anpassade till plattformsarbetarens behov (EU-Osha, 2015; 2017; Tran och Sokas, 2017; Bérastégui, 2021). Att behöva arbeta isolerat utan stöd från kollegor och ledning är stressande och har en negativ inverkan på arbetstillfredsställelse och anställningstid (Bérastégui, 2021). Den (positiva) effekten av att arbeta på en konventionell arbetsplats med stöd från kollegor eller ledning går förlorad (EU-Osha, 2017; Tran och Sokas, 2017; Samant, 2019). I detta sammanhang kan arbetslivskonflikter förvärras, eftersom gränserna mellan arbets- och hemmiljöer suddas ut, liksom gränserna mellan arbetstid och familjeliv (Bérastégui, 2021). Bland de vanligaste frågorna i detta avseende är att plattformsarbete bl.a. innebär obetald tid, oförutsägbara och oregelbundna arbetsscheman. Dessutom saknar många plattformsarbetare en yrkesidentitet och tycker inte att deras arbete är meningsfullt. Alla dessa problem är förknippade med sömnproblem, utmattnings- och svårigheter att återhämta sig från jobbet, stress, depression, utbrändhet och ensamhet och ett allmänt missnöje med sitt jobb och privatliv (Bérastégui, 2021). Dessutom komplicerar dessa faktorer förebyggande och hantering av arbetsmiljörisker. Till exempel föreställningen att plattformsarbetare har få eller inga möjligheter att direkt engagera sig med andra plattformsarbetare begränsar arbetstagarnas organisation (och kollektiva förhandlingar), och står i den meningen också i vägen för att förverkliga ett effektivt arbetstagarbete i utvecklingen av ett arbetsmiljöledningssystem (Graham m.fl., 2017; Europeiska kommissionen, 2020). Svårigheterna med att identifiera och att få tillgång till arbetskraften på plattformen komplicerar också genomförandet av förebyggande åtgärder, t.ex. genom informationskampanjer, utbildning eller tillgång till arbetsmiljöjänster som tillhandahålls av arbetsmiljöpersonal.

## **Arbetsförgänglighet och gränslösa karriärer**

Slutligen präglas plattformsarbetet av **gränslösa karriärer** och **arbetsförgänglighet**, vilket kan innebära att plattformsarbetare ställs inför en **(kronisk) otrygghet för jobb och inkomst**. Mer specifikt består plattformsarbetet av en sekvens av tillfälliga, kortvariga uppdrag som inte garanterar någon långsiktig relation med en enda arbetsgivare. De flesta plattformsarbetare har liten eller ingen kontroll över hur många uppgifter de utför, eftersom uppgifterna oftast tilldelas antingen av plattformen eller av kunden (Eurofound, 2018), vilket i viss mån förskjuter plattformsarbetarnas upplevda autonomi vid utförandet av plattformsarbete. På liknande sätt har plattformsarbetare vanligtvis begränsad eller ingen kontroll över hur mycket de tjänar per uppgift. Betalningen per uppgift bestäms i allmänhet av plattformen eller kunden, och i de fall där plattformsarbetaren kan bestämma summan kan hård konkurrens mellan arbetarna leda till att de sätter en mycket låg taxa. Som ett resultat tenderar de intjänade inkomsterna genom plattformsarbete att vara oförutsägbara och flyktiga. Ändå visar forskning att en ökande grupp plattformsarbetare är beroende av inkomsten från plattformsarbetet för att kunna försörja sig, även när plattformsarbete inte är det enda alternativet för en inkomstkälla för dessa arbetare (Pesole m.fl., 2018; Brancati m.fl., 2020). Konkurrensen mellan olika plattformsarbetare gör också att dessa behöver upprätthålla ett bra betyg, vilket innebär att hantera betydande känslomässiga krav (Bérastégui, 2021). Plattformsarbete ger också små eller inga möjligheter till kompetensutveckling genom utbildning och karriärutveckling (Bérastégui, 2021). Detta är påfrestande och kan leda till psykisk och fysisk ohälsa (EU-Osha, 2015; Bérastégui, 2021).

## **Viktiga lärdomar för politiskt ansvariga och beslutsfattare**

**Vunnen kunskap 1:** *på grund av plattformsarbetets karaktär och de förhållanden under vilka det utförs så är arbetsmiljöriskerna relaterade till arbetsuppgifterna större än de risker som andra som utför liknande arbetsuppgifter möter*

De flesta av säkerhets- och hälsoriskerna relaterade till de uppgifter som utförs som plattformsarbete liknar de som kan identifieras för andra arbetsformer där sådana uppgifter utförs. Dessa risker förvärras

dock på grund av följande skäl, som är specifika och direkt relaterade till plattformsarbetets art och de förhållanden under vilka plattformsarbetet utförs:

- **Otydlig anställningsstatus och atypiska arbetsupplägg:** dessa är vanliga i plattformsarbete och försvårar tillämpligheten av befintliga arbetsmiljöregler på EU-nivå och i medlemsstaterna.
- **Användning av algoritmisk hantering och digital övervakning:** algoritmisk hantering och digital övervakning är inte transparenta och lämnar inget utrymme för arbetare att ta upp problem eller klagomål till plattformar när de upplever att de blir orättvist behandlade. Användningen av algoritmisk hantering undergräver plattformsarbetarnas autonomi, jobbkontroll och flexibilitet, vilket orsakar problem som utmattning, ångest och stress, och har en generellt negativ inverkan på plattformsarbetares hälsa och välbefinnande. Plattformar tjänar pengar på och utnyttjar de data som tillhandahålls av och genereras av deras användare, och som bearbetas av algoritmen. Detta gör dataskydd till en kärnfråga i plattformsarbete, eftersom plattformsarbetare kanske inte vet vilken data som samlas in och hur dessa används, vilket kan orsaka oro och stress.
- **Professionell isolering, arbetslivskonflikter och brist på socialt stöd:** dessa är förknippade med sömnproblem, utmattning, svårigheter att återhämta sig från jobbet, stress, depression, utbrändhet, ensamhet och ett allmänt missnöje med sitt jobb och privatliv.
- **Gränslösa karriärer och arbetsförgänglighet:** dessa leder till en (kronisk) otrygghet för jobb och inkomst, och sämre psykisk och fysisk hälsa för plattformsarbetare.

Alla dessa egenskaper hos plattformsarbete är områden som behöver förbättras, som förtjänar uppmärksamhet från politiskt ansvariga och beslutsfattare över hela Europa, särskilt eftersom plattformsarbetet är koncentrerat till sektorer och yrken som traditionellt tenderar att vara farligare och ofta innebär merarbete, vilket är arbete som inte krävs i jämförbara jobb i den traditionella ekonomin och därför kan kräva ytterligare insatser och kompetens.

Politiskt ansvariga och beslutsfattare bör inrikta sina ansträngningar på att utveckla åtgärder som (i) underlättar fastställandet av plattformsarbetares anställningsstatus; (ii) öppnar den algoritmiska "svarta lådan" för att belysa hur plattformarnas algoritmer fungerar och följderna för plattformsarbetare; (iii) skapar möjligheter för en dialog mellan enskilda plattformsarbetare och mellan plattformsarbetare, plattformar och andra intressenter; (iv) tar itu med frågor som rör arbetstid och opaka och oförutsägbara arbetsförhållanden. och (v) säkerställer ett effektivt upprätthållande av befintliga arbetsmiljöregler, i tillämpliga fall.

Åtgärder som hjälper till att minska eller eliminera informationsasymmetrier och maktbalanser mellan digitala arbetsplattformar och digitala plattformsarbetare kommer att vara avgörande i detta avseende.

**Vunnen kunskap 2:** på grund av plattformsarbetets karaktär och de förhållanden under vilka det utförs, blir förebyggandet och hanteringen av (förvärrade) arbetsmiljörisker mer komplicerat

Karaktären och förutsättningarna för plattformsarbetet komplicerar förebyggande och hantering av arbetsmiljörisker enligt följande:

- **Den oklara anställningsstatusen** och (den nästan standardmässiga) **klassificeringen av digitala plattformsarbetare som egenföretagare** innebär att digitala plattformar i praktiken externaliserar skyldigheter som historiskt sett påtagits av arbetsgivare utifrån traditionella relationer mellan arbetsgivare och anställd. Detta beror främst på att plattformar hävdar att de endast tillhandahåller onlineförmedling och inte de underliggande tjänsterna (t.ex. transport), vilket leder till att plattformsarbetare klassas som egenföretagare. Detta innebär dock att arbetsmiljöregler inte (helt) är tillämpliga på plattformsarbetare. Det innebär också att arbetsmiljömyndigheter kan vara osäkra på om plattformsarbete faller inom deras ansvarsområde. Detta komplicerar riskförebyggande och riskhantering (inklusive övervakning och efterlevnad av arbetsmiljöföreskrifter).
- **Viktiga egenskaper hos digitalt plattformsarbete** komplicerar implementeringen av



grundläggande komponenter i arbetsmiljöledningssystem inom olika områden, med avseende på riskbedömning, förebyggande och skyddsåtgärder, utbildning, arbetstagarmedverkan och arbetsinspektioner. Exempelen i detta avseende är många: svårigheter att identifiera och nå plattformarbetare (på grund av arbetskraftens anonymitet och geografiska utspridning och dess höga omsättning), bristen på gemensamma och fasta arbetsplatser, avtalsrelationernas tillfälliga karaktär osv.

Politiskt ansvariga och beslutsfattare bör överväga nyckelfrågor såsom fastställande av anställningsstatus, bristen på transparens i förhållande till hur algoritmerna fungerar och bristen på dialog och samråd utifrån deras konsekvenser för förebyggande och hantering av arbetsmiljörisker. Här bör åtgärderna inte bara riktas mot digitala arbetsplattformar och plattformarbetare, utan även mot statliga myndigheter, arbets- och arbetsmiljömyndigheter, utbildningsanordnare, arbetsmarknadens parter och andra intressenter.

*Vunnen kunskap 3: eftersom forskning, policy och praxis i relation till plattformarbete delvis har förbisetts arbetsmiljöarbetet, särskilt riskförebyggande och riskhantering, finns det kritiska kunskapsluckor och en bristande medvetenhet om arbetsmiljörelaterade frågor*

Litteraturgenomgången om arbetsmiljö och plattformarbete (EU-Osha, 2021) avslöjar också potentiella områden för ytterligare forskning och datainsamlingsinsatser som skulle kunna förbättra insiktarna om de arbetsmiljörisker som är involverade i plattformarbete och utmaningarna för att förebygga och hantera dessa risker. På så sätt skulle sådan forskning kunna bidra till att ge en bredare evidensbas för beslutsfattande. Framför allt behövs ytterligare forskning och riktade datainsamlingsinsatser om arbetsmiljöförebyggande och hantering i plattformarbetet (t.ex. genom registrerings- och rapporteringsskyldighet för digitala plattformar). Dessa ämnen har till stor del förbisetts i litteraturen men de är avgörande för att stödja åtgärder från regeringar, arbetsmarknadens parter, yrkesinspektioner och arbetsmiljömyndigheter på fältet. Generellt sett kan en bättre förståelse för arbetsmiljöfrågor i samband med plattformarbete bidra till att upptäcka god praxis som kan överföras från ett sammanhang till ett annat och leda till att olika intressenter drar lärdomar. Av dessa skäl syftar redan andra uppgifter som ska utföras som en del av detta EU-Osha-forskningsprojekt om arbetsmiljö och plattformarbete till att åtgärda dessa data- och kunskapsluckor. Detta sker genom att bl.a. undersöka vilka tillvägagångssätt som har använts i policy och praxis för att förebygga arbetsmiljörisker, övervaka och upprätthålla arbetsmiljöregler och -föreskrifter (som ett policyärende om den spanska "riders-lagen" som visar hur man kan hantera bristen på transparens i för; ett policyfall som visar åtgärder från yrkesinspektioner i utvalda EU-medlemsstater).

Till sist och viktigast av allt, är det tydligt att det finns en bristande medvetenhet om de arbetsmiljörisker som är förknippade med plattformarbete och hur dessa arbetsmiljörisker skulle kunna förebyggas eller hanteras. Detta påverkar inte enbart arbetet för politiskt ansvariga och beslutsfattare som beskrivits ovan, utan påverkar även digitala arbetsplattformar och plattformarbetare. I detta avseende bör åtgärder vidtas för att bättre informera plattformarna och plattformarbetarna om arbetsmiljörisker och hur dessa skulle kunna förebyggas eller hanteras, vilka aktörer som finns tillgängliga för att stödja dem, ansvarsområden för de inblandade parterna osv. Även om vissa av dessa punkter hänger ihop med debatten om plattformarbetares anställningsstatus bör detta inte utgöra ett hinder för att öka öppenheten och stödet över lag.

Författare: Karolien Lenaerts (HIVA-KULeuven), Willem Waeyaert (EFTHEIA), Ine Smits (HIVA-KULeuven), Harald Hauben (EFTHEIA)

Projektledning: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun

Detta policydokument har beställts av Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha). Innehållet, inklusive eventuella uttryckta uppfattningar eller slutsatser, är enbart författarnas egna och återspeglar inte nödvändigtvis EU-Oshas uppfattning.

Översättningen utförd av översättningscentrumet (CdT, Luxemburg), från en engelsk originaltext.

## Referenser

- Bérestégui, P. (2021), *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review*. ETUI Report, European Trade Union Institute. Tillgänglig på: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Brancati, M m.fl. (2020), *New evidence on platform workers in Europe: results from the second COLLEEM survey*. JRC Science for Policy Report, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg. Tillgänglig på: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/new-evidence-platform-workers-europe>
- Cedefop (2020), *Developing and matching skills in the online platform economy: findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study*. Tillgänglig på: [https://www.cedefop.europa.eu/files/3085\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/3085_en.pdf)
- Cockburn, W. (2021), "OSH in the future: where next?" *European Journal of Workplace Innovation*, vol. 6, s. 84–97.
- De Stefano, V. (2021), *Platform work and the employment relationship*. ILO Working Paper 27, International Labour Organisation. Tillgänglig på: [https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS\\_777866/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm)
- EU-Osha (2015), *A review on the future of work: online labour exchanges, or 'crowdsourcing': implications for occupational health and safety*. Tillgänglig på: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/seminars/focal-points-seminar-review-articles-future-work>
- EU-Osha (2017), *Protecting workers in the online platform economy: an overview of regulatory and policy developments in the EU*. Tillgänglig på: <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-Osha (2021), *Arbete via digitala plattformar och arbetsmiljö: en översikt*. Tillgänglig på: <https://osha.europa.eu/en/publications>
- Eurofound 2018, *"Employment and working conditions of selected types of platform work"*. Tillgänglig på: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>
- Europeiska kommissionen (2020), *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. Tillgänglig på: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- Europeiska kommissionen (2021), meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén – EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027: Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i ett föränderligt arbetsliv (COM (2021) 323 final).
- Europaparlamentet (2020), *Plattformsekonomin och otryggt arbete*. Tillgänglig på: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL\\_STU\(2020\)652734\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)
- Garben, S. (2019), "The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy". *International Social Security Review*, vol. 72, nr 3, s. 95–112.
- Graham, M. m.fl. (2017), "Digital labour and development : Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods". *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, nr 2, s. 135–162.
- Howard, J. (2017), "Nonstandard work arrangements and worker health and safety". *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 60, nr 1, s. 1–10.
- ILO (2021), *World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work*. ILO Flagship Report. Tillgänglig på: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)

- Kellogg K. C. m.fl. (2020), "Algorithms at work: the new contested terrain of control". *Academy of Management Annals*, vol. 14, nr 1, s. 366-410. Tillgänglig på:  
<https://journals.aom.org/doi/10.5465/annals.2018.0174>
- Möhlmann, M. och Zalmanson, L. (2017), "Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy". Forskningsdokument för den internationella konferensen om informationssystem. Tillgänglig på: [https://www.researchgate.net/profile/Mareike-Moehlmann2/publication/319965259\\_Hands\\_on\\_the\\_wheel\\_Navigating\\_algorithmic\\_management\\_and\\_Uber\\_drivers%27\\_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-dr](https://www.researchgate.net/profile/Mareike-Moehlmann2/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-dr)
- Moore, P. (2019), *OSH och framtiden för arbetet: fördelar och risker med artificiell intelligens på arbetsplatser*, diskussionsunderlag, EU-Osha. Tillgänglig på:  
<https://osha.europa.eu/en/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligence-tools-workplaces>
- OECD (2018), *Gig economy: boon or bane?* OECD Working Paper. Tillgänglig på:  
[https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)19&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)19&docLanguage=En)
- Pesole, A. m.fl. (2018), *Platform workers in Europe: evidence from the COLLEEM survey*. JRC Science for Policy Report, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg. Tillgänglig på:  
<http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/111111111/52393>
- Prassl, J. (2018), *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press, Oxford, Storbritannien.
- Samant, Y. (2019), "The promises and perils of the platform economy: occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections". ILO: Tillgänglig på:  
[https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS\\_681619/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang--en/index.htm)
- Stephany, F. m.fl. (2020), "Distancing bonus or downscaling loss? The changing livelihood of US online workers in times of COVID-19". *Journal of Economic and Human Geography*, vol. 111, nr 3, s. 561–573.
- Thaler, R. and Sunstein, C. (2008), *Nudge – improving decisions about health, wealth and happiness*. Yale University Press, New Haven, CT.
- Tran, M. och Sokas R. (2017), "The gig economy and contingent work: an occupational health assessment". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 59, nr 4, s. 63–66.
- Woodcock J. och Johnson M. R. (2017), "Gamification: what it is, and how to fight it". *The Sociological Review*, vol. 66, nr 3, s. 542–558. Tillgänglig på:  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0038026117728620>