

Platformsarbejde i Danmark

Tematikker og perspektiver i forskningsprojektet

Søren Kaj Andersen og David Tobias Juul Lauesen

April 2025

Indledning

Digitale arbejdsplatforme kom som et teknologisk nybrud, der hurtigt fik stor opmærksomhed og skabte debat. *Uber* var en frontløber, der leverede en velkendt service – taxakørsel – men på en helt ny måde, hvor eksisterende regulering blev presset. Set i et arbejdsmarkedsperspektiv gav fremvæksten af platforme anledning til debat blandt forskere, politikere og ikke mindst arbejdsmarkedets parter: Hvordan reguleres køb og salg af arbejdsopgaver på digitale platforme? Når enkeltpersoner udfører opgaver via platformene, er de så lønmodtagere eller selvstændige? Kræver dette en ny regulering, og hvis det er tilfældet, hvem skal stå for denne regulering – arbejdsmarkedets parter, staten, eller EU? Med andre ord har det teknologiske nybrud givet anledning til grundlæggende spørgsmål i relation til, hvordan vi regulerer arbejdsmarkedet. Det er disse spørgsmål, der har dannet rammen for forskningsprojektet *Platformsarbejde i Danmark*, hvor Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS) og Center for Retlige Studier i Velfærd og Marked (WELMA) gennem 8 rapporter har belyst centrale aspekter af udviklingen vedrørende platformsarbejde i Danmark.

Forskningsprojektet er udført i et tværvidenskabeligt samarbejde mellem WELMA og FAOS, beliggende på henholdsvis Det Juridiske Fakultet og Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet. Grundideen har været, at projektet skulle følge udviklingen i platformsarbejde og reguleringen af dette område fra såvel et juridisk som et sociologisk perspektiv. En styrke i projektet skulle således være, at bringe mere eller mindre juridisk dogmatisk analyse af ny regulering, domstolsafgørelser mv. sammen med sociologiske analyser af arbejdsmarkedets parter holdninger, relationer samt konkrete aftaler med henblik på at håndtere platformsarbejde. Denne fælles tilgang har muliggjort, at rapporterne overvejende er blevet udarbejdet i et samarbejde mellem WELMA og FAOS-forskere. Hensigten har været, at de to videnskabelige tilgange skulle understøtte og supplere hinanden i beskrivelser og analyser af fænomenet platformsarbejde. I den afsluttende perspektivering vender vi tilbage til gevinster og udfordringer ved dette samarbejde.

Formålet med rapporten er at trække linjer mellem overordnede tematikker på tværs af de rapporter, der er blevet udarbejdet. Debat og reguleringstiltag vedrørende platformsarbejde tog i høj grad afsæt i spørgsmålet om, hvorvidt platformsarbejdere skulle betragtes som selvstændige, lønmodtagere eller måske en tredje kategori. Dette lægger sporet til det første overordnede tema på tværs af rapporterne: Den reguleringsmæssige respons. Denne respons deler sig i ny EU-regulering, som først og fremmest leder frem til platformsdirektivet, men sideløbende tager arbejdsmarkedets parter fat i området, og vi får derfor tidligt overenskomster, der omfatter platformsarbejde. Et nationalt reguleringsniveau kiler sig også ind her, hvor arbejdsplatforme først og fremmest har rejst spørgsmål i relation til skatte- og konkurrencelovgivning samt sociallovgivning. Det har således handlet om, hvorvidt skat, moms m.m. bliver indbetalt korrekt, og om arbejdere på platformene er omfattet af given

sociallovgivning. Med andre ord har det på det statslige reguleringsniveau først og fremmest handlet om samspillet mellem platformsarbejde og den eksisterende lovgivning.

Det andet overordnede tema, som rejser sig, handler om vilkårene i bredeste forstand for platformsarbejdere. Det må nok dels ses som en effekt af debatten om selvstændige kontra ansatte, dels at det efterhånden blev tydeligt, at de grupper, der er tilknyttet flere af de mest synlige platforme er unge og udlændinge, og mere generelt, hvad der kan karakteriseres som personer på kanten af arbejdsmarkedet. Det har rejst spørgsmål om, hvor udsat – eller prekær – en position disse platformsarbejdere måtte befinde sig i.

Rapporten er struktureret omkring disse to overordnede temaer – reguleringsrespons nationalt og europæisk, partsaftaler og lovgivning, og dernæst de særlige sociale udfordringer, der knytter sig til specifikke grupper af platformsarbejdere. Afslutningsvis ridser vi perspektiver fra det samlede rapportarbejde op.

Oversigt over udarbejde rapporter

Rapport 1: *Hilfr-aftalen – et nybrud i det danske aftalesystem* af Anna Ilsøe, Jens Kristiansen, Søren Kaj Andersen, Catherine Jacqueson og Martine Stigelund Hvidt.

Rapport 2: *Platformsarbejde mellem arbejdsret og konkurrenceret* af Catherine Jacqueson, Jens Kristiansen, Martine Stigelund Hvidt, Anna Ilsøe og Søren Kaj Andersen.

Rapport 3: *Unge arbejde for online platforme* af Martine Stigelund Hvidt, Jens Kristiansen, Anna Ilsøe, Catherine Jacqueson, og Søren Kaj Andersen.

Rapport 4: *Soloselvstændiges adgang til at indgå kollektive aftaler* af Jens Kristiansen

Rapport 5: *Digitalisering, algoritmeledelse og medarbejderinddragelse* af Trine P. Larsen, Anna Ilsøe, Henriette Krøll Tell, og Christian Haldrup.

Rapport 6/7: *Social beskyttelse af platformsarbejdere i Danmark* af Catherine Jacqueson og Anna Ilsøe.

Rapport 8: *Tematikker og perspektiver i forskningsprojektet platformsarbejde i Danmark* af Søren Kaj Andersen og David Tobias Juul Lauesen.

Samtlige rapporter kan downloades fra både WELMA og FAOS' hjemmesider se <https://jura.ku.dk/welma/Forskning/platformsarbejde-i-danmark/> eller <https://faos.ku.dk/forskningsprogram/projekttema-5/platformsarbejde-i-danmark/>

Reguleringsrespons

Når vi i dette afsnit skriver om 'respons' er det udelukkende for at have en samlebetegnelse for de forskellige former for regulering (kollektive aftaler, national lovgivning, EU-direktiver, retningslinjer fra EU-Kommission osv.). Samtidig understreger vi, at der er mange forskellige aktører bag denne 'respons', og at de befinder sig på flere forskellige niveauer (enkeltvirksomheder, fagforeninger fra særligt brancheområde, hovedorganisationer på arbejdsmarkedet, diverse statslige institutioner samt

diverse EU-institutioner). Med andre ord er regulering af platformsarbejde udtryk for et komplekst sammenspil mellem mange typer af aktører på forskellige niveauer nationalt og i EU.

Aftalesystemet responderer

I dansk kontekst var prøveoverenskomsten mellem fagforeningen 3F og rengøringsplatformen Hilfr en frontløber for aftaleregulering af arbejdsplatforme. Aftalen var ikke blot den første overenskomst for platformsarbejdere i Danmark, men så vidt vides også på verdensplan.¹ Aftalen blev efter et års forhandling tiltrådt i 2018 og var et vidnesbyrd om, at platformsökonomien og den danske model kunne sameksistere med kollektive aftaler inden for området. Som titlen på **rapport 1** *'Hilfr-aftalen – et nybrud i det danske aftalesystem'* indikerer, indeholdt aftalen elementer og facetter, der adskiller sig fra gængse kollektive aftaler. Rapporten peger dels på forskellige dimensioner af aftalereguleret fleksibilitet og dels udviklingen af en såkaldt trappetstigeoverenskomst som centrale nye elementer i Hilfr1 aftalen. Grundtanken om en trappetstigeoverenskomst, *"hvor parterne indgår deres første overenskomst med hensigtserklæringer om, at det samlede niveau i løn- og arbejdsvilkår skal forhandles op i kommende forhandlingsrunder"* (**rapport 1** s.7), blev realiseret med en etårig prøveoverenskomst, der sidenhen er blevet afløst af Hilfr2 aftalen i 2024.

Særligt på løn og ansættelsesvilkår udvidede Hilfr1-aftalen gængse rammer for overenskomster, blandt andet ved at lade den enkelte platformsarbejder til- eller fravælge status som *'Super Hilfr'*, dvs. som overenskomstdækket lønmodtager. Hilfr1 aftaleteksten muliggjorde således, at overenskomsten var et til- eller fravalg for den enkelte platformsarbejder, i modsætning til den kollektive dækning, der er udgangspunkt for den danske aftalemodel. Med overenskomsten blev der tilstræbt en balancegang, hvor lønmodtager- og freelancevilkår på platformen kunne eksistere sideløbende.

Forsøget mødte en uventet kritik fra Konkurrencerådet, der i 2020 udtalte, at Superhilferne efter rådets umiddelbare vurdering ikke var arbejdstagere i en konkurrenceretlig forstand. Dette blev dels begrundet med manglende over/underordningsforhold, og dels fordi de ansatte bar en for stor økonomisk risiko i deres arbejde. Ligeledes vurderede rådet, at den minimumspris som Hilfr garanterede freelancere på platformen kunne udgøre en konkurrenceforvridende prisfastsættelse. Hilfr1-aftalen og debatten som den afstedkom opsummerer således et gnidningspunkt mellem en konkurrenceretlig og en arbejdsretlig tilgang, der kan gøre, at sondringen mellem lønmodtager- og selvstændigt arbejde kan være svær at opretholde i praksis på digitale arbejdsplatforme som Hilfr. Projektets **rapport 2** belyser denne problemstilling i et juridisk perspektiv og finder et principielt skisma mellem voluntarisme som

¹ Holmboe-Hay 2024: <https://www.ny-politik.dk/NP-3-2024/3-4-24.html>

arbejdsretlig tilgang på den ene side og den konkurrenceretlige tilgang på den anden side. Dette udmøntede sig blandt andet i debatten om '*falske selvstændige*', der de facto er lønmodtagere, men omfattes af konkurrenceretlige regler, og på den anden side '*falske ansatte*', dvs. selvstændige, der reguleres via overenskomster og arbejdsretslige regler. Konkurrencerådets afgørelse mødte kritik fra arbejdsmarkedets parter for netop at gå for langt i vurderingen af Superhilfernes status og dermed reelt tilsidesætte parternes egen vurdering.

Med Hilfr2 aftalen har 3F og Hilfr valgt at forlade denne balancekunst mellem freelance- og lønmodtagerstatus. Aftalen fastslår i stedet, at alle rengøringsassistenter hos Hilfr er ansatte lønmodtagere med et klart arbejdsgiveransvar for platformen.² Der er i dag ca. 60 ansatte på Hilfr. Princippet om lønmodtagerstatus afspejler en strategi i 3F om at sikre lønmodtagerstatus for flest muligt platformsarbejdere.

På madudbringningsområdet, der i gennem længere tid har været genstand for en offentlig debat, er det lykkedes at aftaledække en andel af arbejdsstyrken i en sektoroverenskomst forhandlet af 3F og Dansk Erhverv, som dog først og fremmest repræsenterede Just Eat. Med omkring 850 bude tilknyttet³ overenskomstdækker Just Eat platformen klart flere end Hilfr-aftalen.⁴ Dog dækker aftalen ikke Just Eat bude ansat direkte af partnerrestauranterne. Området har udviklet sig kraftigt med tilkomsten af platforme som Foodora og ikke mindst finske Wolt, hvor ingen af disse har tegnet overenskomst. Tilblivelsen af madudbringningsoverenskomsten 2021 var og er derfor central som den første sektoroverenskomst. Ilsøe og Søderqvist har argumenteret for, at platforme kan agere 'regelskabere' ved at forhandle og udforme overenskomster, der er tilpasset de særlige forhold på platformsområdet.

Idet Just Eat spillede en centrale rolle i forhandlingerne om sektoroverenskomsten, har de også fået en rolle i at definere platformenes integration i den danske model.⁵ For eksempel er kurerer i overenskomsten, i lighed med Hilfr2-aftalen, ansatte lønmodtagere med mindsteløn, løn under sygdom, pension mv., hvorved problematikken om 'ansatte' kontra 'selvstændige' er neutraliseret. I modsætning hertil opererer de øvrige madudbringningsplatforme typisk med 'partnerskaber' og dermed soloselvstændige. **Rapport 4** belyser de soloselvstændiges muligheder for at indgå kollektiv overenskomst.

Integrationen af madudbringningsplatforme i aftalesystemet via overenskomst har således skabt en vis dækning via én udbringningsplatform,

² Anna Ilsøe, *Overenskomst om kunstig intelligens sikrer ledelses- og organisationsretten på fremtidens arbejdsmarked*. Altinget, 2024.

³ Fødevarewatch, *Status på leveringsbranchen: Så store er de tre aktører i dag*. 7. november 2023.

⁴ Anne Ilsøe og Carl Frederik Søderqvist, "Will there be a Nordic model in the platform economy? Evasive and integrative platform strategies in Denmark and Sweden", *Regulation & Governance* (2023) 17, 608–626.

⁵ Anne Ilsøe og Carl Frederik Søderqvist 2022, *ibid*.

men samtidig en opfattelse i de øvrige platforme om, at aftalereguleringen er for ufleksibel og mest af alt skræddersyet til Just Eat. Det begrænser hermed overenskomstreguleringen, når større platforme som Wolt afviser at tiltræde overenskomsten.⁶ Med andre ord peger Hilfr og Just Eat eksemplerne på et grundlæggende skisma i den hidtidige overenskomstregulering mellem på den ene side overenskomster, der formulerer rammer og vilkår – herunder afgrænsninger mellem ansatte og selvstændige – og på den anden side platformsudbydere, som ikke mener, at opnå den nødvendige fleksibilitet og derfor fastholder brugen af 'partnere'/solo-selvstændige på deres platforme.

EU responderer

Det var allerede i udgangspunktet tydeligt, at platforme af forskellig karakter opererer i flere lande, hvorfor reguleringsspørgsmål også hurtigt blev del af en europæisk diskussion. I projektets rapporter har vi belyst både eksisterende og ny EU-regulering med relevans for platformsarbejde. Det handler her om konkurrence- og arbejdsret i krydsfeltet mellem solo-selvstændige og lønmodtagere som **rapport 2 og 4** belyser, samt regulering med sigte på digitalisering, kunstig intelligens mv., der bliver taget op i **rapport 5**.

EU's platformsdirektiv, der først kom på plads sent i projektperioden, er naturligvis centralt for de ovennævnte tematikker. Desuden har direktivet sat en ny retning for EU's tilgang til platformsarbejde, navnlig i kraft af den såkaldte formodningsregel, der skal gøre det lettere at afgøre, om en platformsarbejder er lønmodtager eller selvstændig. På digitaliseringsdagsordenen indeholder direktivet krav om øget gennemsigtighed i digitale arbejdsplatformes brug af algoritmer, fx opgavefordeling, beslutninger, evaluering, samt platformsarbejderes ret til at anfægte automatiserede beslutninger. Dette er fremhævet i **rapport 5**.

Vedtagelsen af direktivet medførte forskelligartede reaktioner herhjemme. Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH, omtalte vedtagelsen som en 'kæmpe sejr' for sikringen af ordentlige løn- og arbejdsvilkår for platformsarbejdere⁷, alt imens arbejdsgiversiden, fx Dansk Industri, forholdt sig skeptisk til direktivets 'ekstra byrder', samt forskubbelsen af arbejdstagerstatussen – jf. diskussionen om falske ansatte og risiko for forvredet konkurrenceforhold imellem virksomheder inden for og uden for direktivet.⁸ Særlig spørgsmålet om arbejdstagerbegrebet og selvstændiges kollektive rettigheder har været debatteret, hvor direktivet udvider selvstændiges rettigheder på platforme,

⁶ Anna Ilsøe og Carl Frederik Søderqvist 2022, *ibid*.

⁷ Martin Goldbach Olsen, FH: *en glædens dag – Platformsdirektivet er nu vedtaget i EU*. 14. oktober 2024. Tilgængelig på: <https://fho.dk/blog/2024/10/14/fh-en-glædens-dag-platformsdirektivet-er-nu-vedtaget-i-eu/>

⁸ Dansk Industri *Nyt direktiv om platforme kan give arbejdsgivere ekstra byrder*. 25. oktober 2022. Tilgængelig på <https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig/personale/nyhedsarkiver---personaleforhold/nyheder-personalejura/2022/10/nyt-direktiv-om-platforme-kan-give-arbejdsgivere-ekstra-byrder/>

navnlig inden for beskyttelser ift. automatisering og algoritmisk ledelse (**rapport 5**). Med formodningsreglen er der ligeledes åbnet for, at platformen skal bevise, at platformsarbejderen er reelt selvstændig, hvis ellers platformsarbejderen er fremkommet med fakta, der indikerer instruktion og kontrol fra platformens side.

Opsummerende kan man sige, at det ikke er overraskende i forhold til den danske tradition for arbejdsmarkedsregulering, at der tidligt kom en overenskomstaftale for platformsarbejdere – Hilfr1 aftalen. Når det lykkedes at lande denne aftale, må det nok også ses i et mere pragmatisk perspektiv, hvor både arbejdsgivere og fagforening kunne se en interesse i aftaledække et område – privat rengøring – som langt hen ad vejen har fremstået som ureguleret, og måske endda præget af sort arbejde (**rapport 1**). Flere overenskomster kom siden til og samtidig blev diskussionen intensiveret om lønmodtagerstatus kontra selvstændig, og endvidere muligheden for at kunne overenskomstdække platformsarbejde eller ej. Dette udløste usikkerhed over for eksisterende regulering – konkret konkurrenceret over for arbejdsret (**rapporterne 2 og 4**). Samlet set er den reguleringsrespons, der følger et teknologisk nybrud som platformsarbejde, kompleks og kræver, at samspilsudfordringer bliver løst mellem reguleringsformer (overenskomster og lovgivning) og mellem reguleringsniveauer (nationalt og europæisk). Samtidig ændrer reguleringen sig over tid, hvilket i større eller mindre grad gør det nødvendigt at tilpasse allerede eksisterende regulering.

Platformsarbejdere – vilkår og sociale udfordringer

Det andet overordnede tema, som er gennemgående i de udarbejdede rapporter, omhandler vilkårene i bredeste forstand for platformsarbejdere og de udfordringer, som de rejser. Det skyldes for det første debatten om selvstændige kontra ansatte og her særligt de vilkår, der knytter sig til at være selvstændig. For det andet blev det efterhånden tydeligt, at de grupper, der er tilknyttet flere af de mest synlige platforme er unge og udlændinge og mere generelt, hvad der kan karakteriseres som personer på kanten af arbejdsmarkedet. Det har rejst spørgsmål om, hvor udsat – eller prekær – en position disse platformsarbejdere måtte befinde sig i.

På fagforeningssiden har der siden starten af debatten været bekymringer om vilkår og sociale udfordringer for platformsarbejdere, herunder at de *de facto* var 'falske selvstændige'. På arbejdsgiversiden har der været bekymring for at konkurrenceforhold kunne blive forvredet, hvis platformene gled uden om regler – fx på skatte- og afgiftsområderne – og desuden havde adgang til billigere arbejdskraft. Samtidig har det også været en tydelig arbejdsgiverholdning, at ny regulering ikke må bremse eller hindre fremvæksten af nye virksomheder baseret på platformsteknologier.

Set i et EU-perspektiv er det ikke overraskende, at platformsarbejde blev del af den politiske dagsorden. Atypiske ansættelsesformer – eller

anderledes ansættelsesformer om man vil – har været på EU's reguleringsdagsorden i årtier. Deltids-, tidsbegrænsede- og vikaransættelser er eksempler på områder, hvor der tidligere er blevet vedtaget direktiver. Således har der været en opmærksomhed fra EU-Kommissionen og Parlamentet over for atypiske ansættelser. Samtidig spiller det naturligvis ind, at den europæiske fagbevægelse, politiske grupperinger i EU-Parlamentet samt regeringer blandt medlemsstaterne bringer sådanne problemstillinger ind i EU-systemet.

Hermed er det i vid udstrækning også bekymringen om vilkår og sociale udfordringer, som bliver motivationen til at formulere ny regulering. På denne måde griber dette overordnede tema tilbage til det foregående tema om netop reguleringsrespons.

Platformsarbejderne

I forbindelse med lanceringen af EU's platformsdirektiv fremgik det, at 28 millioner EU-borgere arbejdede via arbejdsplatforme i 2022. Det var samtidig vurderingen, at dette tal ville stige til 43 millioner i 2025. Altså en ganske markant stigning i disse år. Omfanget af danskere, der udfører opgaver via en arbejdsplatform er forholdsvis beskedent. I 2019 angav 1 procent, at de inden for de seneste 12 måneder havde haft indtægt fra en arbejdsplatform. Dette tal var steget til 1,4 procent af danskerne i 2023.⁹ Ser vi nærmere på, hvem platformsarbejderne herhjemme er, så er de relativt unge, idet hele 43 procent er mellem 15 og 25 år. Samtidig angiver 34 procent, at de er studerende. Næsten hver femte platformsarbejder angiver at være født i udlandet. Samlet tegner det et billede af, at en stor andel af platformsarbejderne er i gang med at etablere sig på arbejdsmarkedet, og tilsyneladende benytter platformene til at skabe en indkomst ved siden af studier eller simpelthen for at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Det er dog langt fra alle platformsarbejdere, der er unge; næsten en tredjedel angiver at være mellem 40 og 74 år. Vi ved ikke meget om, hvem der er i denne gruppe, men det skal huskes, at platformsarbejde er mere end madudbringning, rengøring mv. Det er også diverse pc-baserede opgaver såsom oversættelse, it og databaserede opgaver mv. Her kan man givet finde personer, som vi i et mere traditionelt perspektiv ville opfatte som freelancere, men som nu arbejder via platforme. Dog kan det ikke udelukkes, at vi i denne gruppe af ældre også kan finde personer, der så at sige befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet og som benytter platformene til at skabe en indtægt ved at løse opgaver, der kræver få formelle kompetencer.¹⁰

⁹ Anna Ilsøe, Trine P. Larsen og Jonas Hulgård Kristiansen (2024): *Udviklingen i digitale platforme i Danmark*. FAOS Fakta. Københavns Universitet.

¹⁰ Ibid.

Som netop beskrevet fylder unge – og også ganske unge mennesker – blandt platformsarbejderne. Vores opgørelser viser, at andelen af unge (15-25 år) er steget, dog ikke voldsomt, men fra 37 procent af platformsarbejderne i 2019¹¹ til 43 procent i 2023. **Rapport 3** havde fokus på netop unge, og her særligt de under 18-åriges retsstilling efter det arbejdsmiljøretlige regelsæt i forbindelse med platformsarbejde. Unge selvstændige og honorarmodtagere skal selv sørge for at overholde de af arbejdsmiljølovens regler, der gælder for selvstændige. Eksisterende forskning viser, at det har unge platformsarbejdere kun meget begrænset indsigt i disse regler, hvorfor de potentielt kan havne i en sårbar position.

Vilkår og udfordringer

Dobbeltrapporten om social beskyttelse (**rapport 6-7**) belyser hvorvidt platformsarbejdere er effektivt beskyttet, når de rammes af sygdom, arbejdsløshed eller livsbegivenheder som fx barsel og alderdom. Rapporten viste, at beskyttelsen stadig til en vis grad afhænger af juridisk status, altså om man er lønmodtager eller selvstændig i arbejdsretlig forstand. Årsagen er, at der på en række områder er forskellige betingelser for lønmodtagere og selvstændige for at opnå ret til fx sygedagpenge, herunder en venteperiode. Rapporten viste også, at lønmodtagerstatus ikke i selv er en garanti for effektiv beskyttelse fx i forhold til sygedagpenge og arbejdsløshedsdagpenge. Baggrunden er, at det kan være svært for personer med en lav og/eller ujævn indkomst at opfylde beskæftigelseskravet i sygedagpengeloven. Vedrørende arbejdsløshedsdagpenge kan det være en barriere, at medlemskab af en arbejdsløshedskasse er frivillig. Bliver det aktive tilvalg af a-kasse ikke taget, forbliver platformsarbejderen udækket – uanset status.

Det bliver i samme rapport også konstateret, at det er blevet stadig vanskeligere at skelne mellem lønmodtagere og selvstændige. **Rapport 4** om solo-selvstændiges adgang til at indgå kollektive overenskomster er en gennemgang af EU-Kommissionens nye retningslinjer for solo-selvstændiges adgang til at forhandle kollektive aftaler uden at komme i konflikt med de EU-konkurrenceretlige regler. Det bliver fremhævet, at platformsarbejdere kan befinde sig i en svag forhandlingsposition, og er det tilfældet, at platformsarbejderne ”reelt er ’falske selvstændige’, dvs. tjenesteydere, der befinder sig i en med arbejdstagerne sammenlignelig situation”, så er der intet konkurrenceretligt forbud mod at indgå konkurrencebegrænsende aftaler om løn. Man kan sige, at med fokus på en udsat gruppe (platformsarbejdere) er reguleringen her i bevægelse – en bevægelse, der yderligere blev tydeliggjort med vedtagelsen af platformsdirektivet i oktober 2024. I skrivende stund tilbagestår dog den nationale implementering af direktivet og herunder udmøntningen af formodningsreglen. Så uklarheder består.

¹¹ Anna Ilsøe, Trine Pernille Larsen og Jonas Hulgård Kristiansen (2021): *Udbyderprofiler på digitale platforme i Danmark*. FAOS Fakta, Sociologisk Institut, Københavns Universitet

Den hidtidige dataindsamling om platformsarbejderes indkomst viser, at den årlige indkomst er relativ lav, idet halvdelen af platformsarbejderne angiver at tjene under 25.000 kr. om året. Kun 9 procent angiver at tjene mere end 25.000 kr. om året. Den logiske antagelse i forlængelse heraf er, at størstedelen af disse personer har andre supplerende indkomstkilder. Det kan være andre job, SU eller andet – bundlinjen er, at de er 'kombinatorer'.¹² Når en person hopper rundt mellem positioner med forskellig juridisk status (selvstændig, lønmodtager, modtager af offentlige ydelser) er der fortsat hindringer ift. adgang til social sikring. Det gælder særligt i forhold til sygedagpenge, hvor det på nuværende tidspunkt ikke er muligt at lægge beskæftigelse som lønmodtager og selvstændig sammen for at opfylde beskæftigelseskravet. Modsat er dette muligt i forhold til arbejdsløshedsdagpenge for dem, som er forsikret i en A-kasse. Betaling af kontingent er – som nævnt ovenfor – en barriere for dem med lav og usikker indkomst – herunder mange platformsarbejdere. Kontanthjælp kan i princippet fungere som arbejdsløshedsunderstøttelse, men kravene er blevet væsentligt skærpet med risiko for at udelukke mange (**rapport 6-7**).

Perspektivering

Man kan spørge om omfanget af platformsarbejde vil udvikle sig mere markant i de kommende år. Man kan også spørge om andre beskæftigelsesområder – end madudbringning, rengøring og visse pc-baserede opgaver som oversættelser mv. – vil blive udbudt via platforme. Nogle taler om, at vi bevæger os fra job til opgaver – altså at alverdens former for beskæftigelse kan blive delt op i opgaver, som så bliver udbudt via platforme.¹³ Man kan også forestille sig, at fokuseringen på platforme, og her ikke mindst app's, langsomt vil forsvinde, idet digital styring og organisering af alverdens jobopgaver vil sprede sig ud i en mangfoldighed af digitale styringsredskaber. Her kan der også ske det, at det måske i mindre grad bliver afgørende, hvorvidt den enkelte opgaveudfører er ansat eller er solo-selvstændig. Dog vil der nok fortsat være en fagbevægelse, der er stærkt optaget af, hvilke forhold og vilkår den udførende arbejder bliver tilbudt.

På det kortere sigt står vi over for implementeringen af EU's platformsdirektiv. Implementeringen skal være gennemført inden december 2026. Forventningen er dog, at vi vil komme langt i den proces herhjemme i løbet af 2025. Centralt vil her stå den nationale udmøntning af formodningsreglen, der skal gøre det lettere at afgøre om en platformsarbejder er lønmodtager eller selvstændig. En generel forventning er, at denne regel vil betyde, at flere platformsarbejdere vil få lønmodtagerstatus. Men igen så vil meget nok afhænge af, hvordan arbejdsopgaverne på den enkelte platform er organiseret og fungerer.

¹² Anna Ilsøe, Trine P. Larsen og Jonas Hulgård Kristiansen, *Udviklingen i digitale platforme i Danmark*. FAOS Fakta. 2024. Københavns Universitet.; Ilsøe, A., Larsen, T. P., & Bach, E. S. (2021). Multiple jobholding in the digital platform economy: signs of segmentation. *Transfer*, 27(2), 201-218. <https://doi.org/10.1177/1024258921992629>

¹³ Anna Ilsøe & Trine P. Larsen (2022): *Digitale arbejdsmarkeder – fra jobs til opgaver*. DJØF Forlag.

Afsluttende bemærkning om det juridisk-sociologiske samarbejde

Som nævnt i indledningen har dette projekt om platformsarbejde i Danmark været et fælles projekt udført i fællesskab af forskere fra WELMA, det juridiske fakultet og FAOS, Sociologisk Institut, det samfundsvidenskabelige fakultet. Hensigten med samarbejdet var at bringe den juridisk dogmatiske analyse af ny regulering, domstolsafgørelser mv. sammen med sociologiske analyser af arbejdsmarkedets parter holdninger, relationer samt konkrete aftaler. I WELMA/FAOS gruppen er der ubetinget tilfredshed med, at vi fik denne mulighed for i fællesskab og over en længere projektperiode at arbejde sammen om et emne, der i forvejen optog begge grupper af forskere. Det er tydeligt for os, at vores forskellige faglige tilgange ofte supplerer hinanden på logisk vis, hvorfor vi også kan gøre hinanden klogere og forhåbentlig levere stærkere og mere flerfacetterede analyser til modtagerne af vores arbejde. Mere konkret kan det nævnes, at samarbejdet resulterede i dannelsen af det internationale forskernetværk *Socio-Legal Studies of Platform Work*, hvor Anna Ilsøe og Catherine Jacqueson har organiseret fem online seminarer samt to fysiske paper sessions på *The International Labour and Employment Relations*, ILERA, World Congress i juni 2024 i New York.

Når dette er sagt, må det indrømmes, at et sådan tværfagligt samarbejde også kommer med udfordringer. Det var en klar målsætning i projektet at skrive, hvad vi har kaldt 'integrerede rapporter'. Det vil sige rapporter, hvor vi i en og samme rapport får såvel den juridisk som den sociologiske faglighed i spil. Det viste sig undervejs i projektet, at det ofte blev ganske tidskrævende blandt andet fordi, vi var ganske mange forfattere involveret i den enkelte rapport. Endvidere viste det sig også, at der klart var emner – og dermed rapporter – hvor denne integration af de to fagligheder var mere oplagt end andre. Konsekvensen blev, at vi midtvejs i projektet i højere grad delte opgaverne imellem os, dog uden på noget tidspunkt helt at forlade den integrerende tilgang. Dette sidste er vigtigt at tilføje fordi projektet i sig selv har styrket nogle samarbejdsrelationer mellem os på JUR og SAMF, som også på den anden side af dette projekt vil få positiv betydning og konsekvens.