

# Unges arbejde for online platforme

En juridisk-sociologisk analyse

Martine Stagelund Hvidt, Jens Kristiansen, Anna Ilsøe,  
Catherine Jacqueson, og Søren Kaj Andersen

Juni 2023

## Indhold

<b>1. Introduktion .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Arbejdsretlig beskyttelse af unge under 18 år .....</b>	<b>4</b>
2.1 Dansk ret.....	4
2.2 EU-ret .....	4
<b>3. Unge under 18 år som platformsarbejdere .....</b>	<b>5</b>
3.1. Lønmodtager contra selvstændig.....	5
3.2 CVR-registrering eller personlig faktura.....	6
<b>4. Potentielle arbejdsmiljørisici for unge platformsarbejdere .....</b>	<b>8</b>
4.1 Arbejdstid .....	9
4.2 Oplæring.....	9
4.3 Ratings.....	11
<b>5. Arbejdsskadesikringsloven .....</b>	<b>12</b>
<b>6. Overenskomster for platformsarbejdere og anciennitetskrav.....</b>	<b>15</b>
<b>7. Afsluttende bemærkninger .....</b>	<b>16</b>
Referencer .....	17

## 1. Introduktion

Unge har altid været en del af det danske arbejdsmarked. Inden for de senere år har unge fået et nyt arbejdsfelt i form af online platforme, hvor de kan tilbyde deres arbejdskraft, fx inden for områder som udbringning af mad. Selvom platformsarbejde er et begrænset fænomen i Danmark – ifølge Ilsøe og Larsens surveys via Danmarks Statistik har cirka én procent af danskerne tjent penge via platformsarbejde det seneste år – så udgør unge mellem 15 og 25 år i alt 37 procent af platformsarbejderne.<sup>1</sup> Det vil sige, at unge er generelt overrepræsenteret blandt platformsarbejderne, og overrepræsentationen er mere markant for de helt unge mellem 15 og 19 år end for den samlede gruppe af unge mellem 15 og 25 år, der udfører platformsarbejde.<sup>2</sup>

Det er ifølge et nyere forskningsprojekt uklart for unge, der finder arbejde via digitale platforme, hvem der har ansvaret for arbejdsmiljøet.<sup>3</sup> Det er ligeledes uklart, hvilke rettigheder og pligter de unge i øvrigt har, og denne uklarhed sætter de unge i en sårbar position.

Unge er en særlig risikogruppe, fordi de ofte ikke har kendskab til arbejdsmiljølovens regler, og fordi de ikke er professionelle/uddannede inden for det område, de arbejder på.<sup>4</sup>

Formålet med denne rapport er at belyse unge under 18 års retsstilling efter navnlig det arbejdsmiljøretlige regelsæt i forbindelse med platformsarbejde. Rapporten er struktureret således, at vi først ser på den danske og europæiske arbejdsmiljølovgivning for unge under 18 år (afsnit 2). Dernæst ser vi på den rolle, det spiller, om unge udfører arbejdet som henholdsvis lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende (afsnit 3). Herefter ser vi på potentielle arbejdsmiljørисici for unge med fokus på temaerne: Arbejdstid, oplæring og ratings (afsnit 4). Videre ser vi på arbejdsskader for unge og i tilknytning hertil deres stilling efter arbejdsskadesikringsloven (afsnit 5). Afslutningsvist undersøger vi overenskomster for platformsarbejdere med særligt fokus på anciennitetskrav (afsnit 6).

---

<sup>1</sup> Anna Ilsøe, Trine Pernille Larsen og Jonas Hulgård Kristiansen (2021): Udbyderprofiler på digitale platforme i Danmark. FAOS Fakta, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

<sup>2</sup> Anna Ilsøe og Trine Larsen, Digital platforms at work. Champagne or cocktail of risks? In A. Strømme-Bakhtiar, & E. Vinogradov (Eds.), *The Impact of the Sharing Economy on Business and Society* (pp. 1-20). 2020. p 14

<sup>3</sup> Mette Lykke Nielsen, Cæcilie Sloth Laursen, Johnny Dyreborg, Louise Yung Nielsen Risici, Arbejdsmiljø blandt unge på de nye digitale arbejdsmarkeder - et kollaborativt udviklingsprojekt (RADAR-projektet), Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Aalborg Universitet, København 2021

<sup>4</sup> Molly Tran, Rosemary Sokas, "The gig economy and contingent work: An occupational health assessment", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 59, No. 4. 2017., Sacha Garben, 'Regulatory Approaches to Social Protection in the Online Platform Economy', *International Social Security Review*, Vol. 72, No. 3

## 2. Arbejdsmiljøretlig beskyttelse af unge under 18 år

### 2.1 Dansk ret

I en dansk kontekst har unge været med til at drive udviklingen af den arbejdsmiljøretlige lovgivning. Den første arbejdsmiljølov blev vedtaget i 1873 som en lov om børn og unge menneskers arbejde i fabrikker og fabriksmæssige drevne værksteder. En undersøgelse af 49 fabrikker fandt, at børn og unge udgjorde 20 procent af den samlede arbejdskraft på fabrikkerne. Rationalet bag lovgivningen var, at børn og unges legemlige og åndelige udvikling var samfundets og ikke arbejdsgiverens ansvar.<sup>5</sup> Christiansen påpeger, at man med lovgivningen ikke kunne forhindre, at børn og unge led helbreds­mæssig skade ved at arbejde, men lovgivningen var dog en foranstaltning, der skulle sørge for, at børn og unge fik en tilpasset skolegang, og udviklingen af næste generation af lønmodtagere blev fremmet.

Lovens anvendelsesområde var afgrænset til fabrikker, værksteder og arbejdssteder, hvor arbejdet blev udført på en fabriksmæssig måde, og hvor der var ansat børn eller unge under 18 år.<sup>6</sup> Børnene og de unge var således både en grundbetingelse for og drivkraften bag den første arbejdsmiljølov. Med loven anerkendtes tidligt, at børn og unge har brug for et særligt beskyttelsesværn, når de færdes på arbejdsmarkedet.

Traditionelt er voksne mennesker omdrejningspunktet for lovgivning på arbejdsmarkedet. I et retligt perspektiv er det derfor iøjnefaldende, at det er de voksne, der inden for arbejdsmiljøområdet har kunnet nyde 'afledte' rettigheder fra børn og unge. Arbejdsmiljøloven har således med årene udviklet sig til primært at have fokus på voksne medarbejdere, men der er dog fortsat særlige regler for unges arbejde i arbejdsmiljølovens kapitel 10 og bekendtgørelsen om unges arbejde.

### 2.2 EU-ret

EU's charter om grundlæggende rettigheder indeholder et forbud mod børnearbejde og en beskyttelse af unge på arbejdspladsen. Følgende fremgår af charterets art. 32:

"Børnearbejde er forbudt. Minimumsalderen for adgang til at udføre erhvervsarbejde må ikke være lavere end den alder, hvor skolepligten ophører, dog med forbehold af regler, der er gunstigere for de unge, og af begrænsede undtagelser.

Unge, der udfører erhvervsarbejde, skal sikres arbejdsbetingelser, som er tilpasset deres alder, samt beskyttelse mod økonomisk udnyttelse og enhver form for arbejde, der kan skade deres sikkerhed, sundhed og fysiske, mentale, moralske eller sociale udvikling, eller som kan gå ud over deres skolegang."

De nærmere regler om børn og unges arbejde er fastsat i direktiv 94/33/EF om beskyttelse af unge på arbejdspladsen. Direktivet forbyder ansættelse af børn (defineret som unge under 15 år), men direktivet tillader dog, at børn i

---

<sup>5</sup> Betænkning over Forslag til Lov angaaende Børns og unges Menneskers Arbejde i Fabriker og Værksteder m.m., afgivet af Folketingets Udvalg, Rigsdagstidende 1987-73, tillæg B, sp. 447, Nicole Christiansen, Fra arbejderbeskyttelse til sundhedsfremme på arbejdspladsen, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2019, s. 47.

<sup>6</sup> Nicole Christiansen, Fra arbejderbeskyttelse til sundhedsfremme på arbejdspladsen, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2019, s. 48

særlige tilfælde kan arbejde. Direktivet stiller tillige særlige krav til beskæftigelse af unge (defineret som enhver person under 18 år), hvilket i praksis vil sige personer mellem 15 og 17 år.

Ifølge artikel 7 er det medlemsstaternes ansvar at sørge for, at unge beskyttes mod de særlige risici for deres sikkerhed, sundhed og udvikling, der skyldes de unges manglende erfaring, manglende bevidsthed om eksisterende eller potentielle risici eller det forhold, at de endnu ikke er fuldt udviklede. I denne forbindelse nævnes unges sårbarhed på arbejdsmarkedet udtrykkeligt.

I tilfælde af beskæftigelse af unge indeholder direktivet bestemmelser om arbejdsgiverens generelle forpligtelser såsom beskyttelse af sundhed og sikkerhed, vurdering af de risici, der er forbundet med de unges arbejde, vurdering og overvågning af unges sundhed, information til unges legale repræsentanter om mulige risici for deres sundhed og sikkerhed. Herudover er der bestemmelser om former for beskæftigelse, der ikke må udføres af unge. Såsom arbejde, der overstiger unges psykiske eller fysiske formåen samt arbejde, der indebærer skadelig eksponering over for farlige stoffer. Direktivet indeholder også bestemmelser om arbejdstid, natarbejde, hviletid, årlig ferie og pauser.

Direktivet er gennemført i den danske arbejdsmiljølovs kapitel 10 om unge under 18 år samt bekendtgørelsen om unges arbejde,<sup>7</sup> der omfatter beskæftigelse af unge under 18 år ved en arbejdsgiver, herunder arbejde i arbejdsgiverens private husholdning og arbejde i familievirksomheder, dvs. arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til husstanden.<sup>8</sup> På linje med direktivet forbyder loven som altovervejende regel beskæftigelse af unge under 15 år og fastsætter en række nærmere krav til beskæftigelse af unge under 18 år.

### **3. Unge under 18 år som platformsarbejdere**

#### **3.1. Lønmodtager contra selvstændig**

Det er formentlig majoriteten af online platformsarbejdere, der udfører arbejdet som selvstændige erhvervsdrivende eller honorarmodtagere. Det indebærer som udgangspunkt, at de ikke udfører arbejde for en arbejdsgiver i arbejdsmiljølovens retlige forstand.

Arbejdsmiljølovens anvendelsesområde er som udgangspunkt afgrænset til arbejde, der udføres for en arbejdsgiver, jf. § 2, stk. 1. Både arbejdsmiljølovens kapitel 10 og bekendtgørelsen om unges arbejde gælder således kun for unge under 18 år, der udfører arbejde for en arbejdsgiver.

Afgørelsen af om en person udfører arbejde for en arbejdsgiver, har en konkret karakter med vægt på de faktiske forhold, som arbejdet udføres under. I praksis lægges navnlig vægt på, om vedkommende er undergivet instruktioner

---

<sup>7</sup> BEK nr 1049 af 30/05/2021 om unges arbejde

<sup>8</sup> Bekendtgørelses § 2: Bekendtgørelsen finder ikke anvendelse på lejlighedsvist eller kortvarigt arbejde, der udføres i arbejdsgiverens private husholdning, og arbejde i familievirksomheder, når dette arbejde hverken er skadeligt eller farligt for de unge. Det skal gennem grundig oplæring og effektivt tilsyn sikres, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

og kontrol, har pligt til personligt at stille sin arbejdskraft til rådighed, får stillet arbejdsredskaber til rådighed og bærer risikoen for arbejdsresultatet.

I almindelighed udfører kun personer, der er ansat som lønmodtagere arbejde for en arbejdsgiver. Det er dog ikke udelukket at anse en person for at udføre arbejde for en arbejdsgiver i arbejdsmiljølovens forstand, selv om personen ikke er i et ansættelsesforhold til arbejdsgiveren. Højesteret har i en dom af 25. juni 1990 fastslået, at et kraftværk, som lejede en gravemaskine med fører var arbejdsgiver for føreren, selv om denne var ansat af det udlejende selskab. Højesteret lagde vægt på, at det var kraftværket som havde den reelle mulighed for at tilrettelægge gravearbejdet på en forsvarlig måde.<sup>9</sup>

Hertil kommer, at det arbejde frivillige udfører for en arbejdsgiver også er omfattet af arbejdsmiljøloven, jf. forudsætningen i lovens § 2, stk. 4. Ifølge arbejdsmiljølovens § 2, stk. 3, gælder dele af arbejdsmiljølovens bestemmelser ydermere også for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver. Selvstændige uden ansatte har således et ansvar for selv at efterleve nogle af pligterne i loven. Det fremgår af bemærkningerne til loven, at selvstændiges ansvar for eget arbejde knytter sig til arbejde med et vist faremoment.<sup>10</sup> Som eksempel kan nævnes farligt arbejde i § 41, tekniske hjælpemidler i § 45-47, samt stoffer og materialer i §§48-49 c og vejtransport i § 58.<sup>11</sup>

Selvstændige uden ansatte er også forpligtet til at overholde § 38 og § 39 om arbejdets udførelse, for så vidt angår det arbejde, der er nævnt i § 39, stk. 1, nr. 1 og 2. § 38 indebærer, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt. Ifølge stk. 2 skal anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning følges.

Det har således retlig betydning, om en ung person udfører platformsarbejde som lønmodtager eller selvstændig. Konsekvensen af ikke at arbejde for en arbejdsgiver er, at det er overladt til den arbejdsudførende (selvstændige) selv at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Det gælder også, når arbejdet udføres af unge under 18 år.

### **3.2 CVR-registrering eller personlig faktura**

#### *CVR-registrering*

Personer under 18 år er efter værgemålslovens § 1 og 2 umyndige og dermed under forældrenes værgemål. En person, der er fyldt 15 år, kan dog tage arbejde uden værgens godkendelse og råder selv over sin indkomst fra arbejdet, jf. forældreansvarslovens § 44 og værgemålslovens § 42, stk. 1, nr. 1. Som udgangspunkt skal man til gengæld være fyldt 18 år for at etablere sin egen virksomhed, og det vil derfor normalt ikke være muligt for unge under 18 år at udføre arbejde for en arbejdsplatform som selvstændig.

---

<sup>9</sup> Dommen er trykt i Ugeskrift for Retsvæsen 1990, side 619.

<sup>10</sup> Folketingstidende 1975/76, Tillæg A, spalte 103.

<sup>11</sup> Lovforslag nr. L 65 Folketinget 2019-20, Fremsat den 19. november 2019 af beskæftigelsesministeren (Peter Hummelgaard) om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring (Gennemførelse af aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet m.v.)

Det er imidlertid muligt efter værgemålslovens § 43 at få dispensation fra Familieretshuset til at etablere selvstændig virksomhed, hvis den unge er fyldt 15 år og forældrene samtykker. Det fremgår af Familieretshusets hjemmeside, at der er tale om en restriktiv administrativ praksis:

*"Tilladelsespraksis er restriktiv, og afgørelsen træffes efter et konkret skøn. Der gives typisk ikke tilladelse til drift af store forretninger eller til virksomhed, der kræver ansatte. Det vil også indgå i Familieretshusets vurdering, hvis den mindreårige skal optage lån i forbindelse med opstart af virksomheden.*

*En tilladelse forudsætter normalt, at den mindreårige har en uddannelse, som er relevant i forhold til virksomheden. Virksomheden må ikke medføre større økonomisk risiko for den mindreårige. Endvidere skal overvejelser, undersøgelser og planlægning være tilstrækkelig fyldestgørende til, at alle risici kan overskues. Virksomhedsformen er også af betydning, for eksempel tillades et I/S sædvanligvis ikke."<sup>12</sup>*

Dispensationsreglen giver unge mellem 15 og 18 år mulighed for at være selvstændige erhvervsdrivende. En arbejdsudførelse som selvstændig vil som nævnt indebære, at man ikke udfører arbejde for en arbejdsgiver, og at man derfor ikke er omfattet af de særlige beskyttelsesregler, som arbejdsmiljølovgivningen har for unge under 18 år.

Som anført er det Familieretshuset, der giver tilladelse til selvstændig virksomhed for unge under 18 år. Familieretshuset oplyser,<sup>13</sup> at de årligt får omkring 100 ansøgninger fra børn og unge i alderen 15-18 år. I 2019 blev der godkendt 37 ansøgninger, givet afslag på 32 og henlagt 24. I 2020 blev der godkendt 36, givet afslag på 33 og henlagt 18. Ved henlæggelse sker der enten en tilbagetrækning af ansøgningen i forbindelse med kommunikationen med Familieretshuset om jobbet eller den unge når at fylde 18 år, inden ansøgningen er færdigbehandlet.

Familieretshusets lægger i sin praksis vægt på beskyttelse i forbindelse med økonomisk risiko. Når Familieretshuset angiver, at tilladelsespraksis er restriktiv, er det således i forhold til den økonomiske risiko, som en ung under 18 år må påtage sig, mens der ikke er oplyst noget om praksis i forhold til en eventuel arbejdsmiljømæssig risiko.

Det arbejde, der bliver ansøgt om tilladelse til at udføre som selvstændig, er ofte præget af tilknytning til børn og unges hobby. Dispensationerne synes således ikke at tage sigte på arbejde, der udføres for arbejdsplatforme.

### *Personlig faktura*

Unge under 18 år kan – på linje med andre personer – udføre arbejde med en personlig faktura. Skatteretligt er man i dette tilfælde honorarmodtager. Som honorarmodtager kan en person få et honorar eller et engangsvederlag for udførelsen af en opgave uden for tjenesteforhold, men som heller ikke stammer fra egentlig selvstændig virksomhed. Der er således hverken tale om et ansættelsesforhold eller selvstændig virksomhed. Det er nettoindkomsten, der bliver beskattet som personlig indkomst, og der er ikke krav om afregning af moms, forudsat at honorarindkomsten samlet holder sig under 50.000 kr. årligt.

---

<sup>12</sup> Se <https://familieretshuset.dk/vaergemaal-sider/vaergemaal/mindreaarige>. Hjemmesiden er senest besøgt den 28. november 2022.

<sup>13</sup> Telefonsamtale 1/10/21 med juridisk rådgiver i Familieretshuset.

Undersøgelser viser, at 75 procent af platformsarbejdere arbejder få timer (under 8 timer om ugen), og at flertallet af platformsarbejderne tjener under 25.000 kr. årligt før skat.<sup>14</sup> For langt hovedparten af platformsarbejde vil det således være muligt at udføre arbejdet som honorarmodtager, og det er dermed ikke nødvendigt at oprette sig som selvstændig med CVR-nummer.

Det kræver som nævnt ikke dispensation fra Familieretshuset, hvis en person under 18 år skal udføre arbejde som honorarmodtager. I forhold til værgemålsloven er børns og unges indkomst som honorarmodtager således sidestillet med indkomst som lønmodtager.

En honorarmodtager vil som regel ikke udføre arbejde for en arbejdsgiver i henhold til arbejdsmiljølovens § 2, stk. 1. Honorarmodtageren vil derfor normalt være ansvarlig for sin egen sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdets udførelse på linje med en person, der udfører arbejdet som selvstændig.

Opsummerende er unge under 18 års status ift. arbejdsmiljøloven uklar, når de arbejder via digitale platforme som selvstændige eller honorarmodtagere. Hvis de udfører arbejdet som selvstændige eller (mere sandsynligt) som honorarmodtagere, vil arbejdet som udgangspunkt ikke blive udført for en arbejdsgiver. De unge platformsarbejdere får i givet fald et ansvar for selv at sikre et forsvarligt arbejdsmiljø. Det er dog – som anført i afsnit 3.1 – ikke udelukket, at det arbejde en person udfører som selvstændig eller honorarmodtager, efter en konkret vurdering, kan anses at være udført for en arbejdsgiver.

#### **4. Potentielle arbejdsmiljørисici for unge platformsarbejdere**

Som anført indledningsvis viser en nyere forskningsrapport, at det er uklart for unge, der finder arbejde via digitale platforme, hvem der har ansvaret for arbejdsmiljøet. I 2019 har Eurofound fundet, at yngre medarbejdere ofte er mindre opmærksomme på risici og mindre interesserede i at tage nødvendige forholdsregler.<sup>15</sup> Samtidig kan der være tale om en gruppe med manglende bevidsthed om det arbejdsmiljoretlige regelsæt. Der er endnu ingen studier, der påviser om online platformsarbejdere, herunder unge, generelt overholder arbejdsmiljøloven.<sup>16</sup>

På den baggrund er det relevant at se på nogle af de potentielle arbejdsmiljørисici for unge under 18 år. Vi har udvalgt følgende temaer: Arbejdstid, oplæring og ratings.

---

<sup>14</sup> Ilsøe, A., Larsen, T. P., & Bach, E. S. (2021). Multiple jobholding in the digital platform economy: signs of segmentation. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(2), 201–218. <https://doi.org/10.1177/1024258921992629>.

<sup>15</sup> Eurofound. Digital age. Platform work: Maximizing the potential while safeguarding standards? EF/19/045/EN

<sup>16</sup> Martine Stagelund Hvidt, Arbejdsmiljørисici for online platformsarbejdere i et juridisk perspektiv, *Tidsskrift for Miljø*, 1/2021.



#### 4.1 Arbejdstid

For unge under 18 år gælder der, som tidligere nævnt, særlige regler i arbejdsmiljølovens kapitel 10 om arbejdstid. Arbejdstid udgør således efter arbejdsmiljøloven en særlig ”arbejdsmljörisiko” for unge.<sup>17</sup>

Arbejdsmiljølovens kapitel 10 indleder med at fastsætte, at reglerne i dette kapitel finder anvendelse på unges arbejde for en arbejdsgiver, herunder også det arbejde, som er nævnt i § 2, stk. 2, nr. 1 og 2 (arbejde i arbejdsgiverens private husholdning og arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til dennes husstand).

I forhold til arbejdstid fastsætter § 61, at arbejdstiden for unge under 18 år ikke må overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag, og arbejdstiden må ikke overstige 8 timer om dagen og 40 timer om ugen. § 61, stk. 2, foreskriver, at den daglige arbejdstid for unge under 15 år eller som er omfattet af undervisningspligten, ikke må overstige 2 timer på skoledage og 7 timer på andre dage end skoledage.

Arbejdsmiljølovens kapitel 10 og bekendtgørelse om unges arbejde regulerer også pauser, hviletid og fridøgn for unge under 18 år.

Det fremgår af arbejdsmiljølovens § 61, stk. 3, og ungebekendtgørelsens § 20, at hvis den daglige arbejdstid overstiger 4,5 time, skal unge under 18 år have en pause på mindst 30 minutter. Pausen skal være passende beliggende og om muligt sammenhængende.

I forhold til arbejdstidens placering fremgår det af arbejdsmiljølovens § 61, stk. 4 og ungebekendtgørelsens § 21, at unge under 18 år ikke må arbejde i tidsrummet mellem kl. 20 og kl. 6.

Det er endvidere bestemt i arbejdsmiljølovens § 62 og ungebekendtgørelsen § 23, at unge under 18 år skal have en sammenhængende hvileperiode på mindst 12 timer i døgnet. Dog skal unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, have en sammenhængende hvileperiode på mindst 14 timer i døgnet.

Inden for hver periode på 7 døgn skal unge under 18 år have to sammenhængende fridøgn. Et af disse fridøgn skal så vidt muligt falde på en søndag jf. arbejdsmiljølovens § 62, stk. 2 og ungebekendtgørelsen § 24 stk. 1. Når unge ikke arbejder for en arbejdsgiver gælder arbejdsmiljølovens kapitel 10 og ungebekendtgørelsen som nævnt ikke for arbejdet. Unge, der ikke arbejder for en arbejdsgiver, er alene forpligtet til at overholde de krav, som stilles til selvstændige erhvervsdrivende. Det indebærer, at der ikke stilles krav i forhold til arbejdstid, pause, hvile og fridøgn.

#### 4.2 Oplæring

Traditionelt fungerer selve arbejdspladsen som omdrejningspunktet for kendskab til arbejdskultur og fællesskab. Unge og nyansatte skal oplæres i arbejdslivet og udvikles både personligt og fagligt.

---

<sup>17</sup> Bekendtgørelsen om unges arbejde indeholder på en række punkter mere detaljerede regler og giver tillige vise muligheder for at fravige nogle af lovens hovedregler.

Det fremgår af arbejdsmiljølovens § 17, at arbejdsgiveren skal gøre de ansatte bekendt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde. Videre i stk. 2 er det angivet, at arbejdsgiveren skal sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde. Denne forpligtelse gælder også i forhold til unge platformsarbejdere, hvis platformen er arbejdsgiver i forhold til det udførte arbejde.

Det fremgår endvidere af ugebekendtgørelsens § 6, at arbejdsgiveren skal sørge for, at de unge får grundig oplæring og instruktion, således at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdsgiveren skal herunder gøre de unge bekendt med de foranstaltninger, der er truffet med hensyn til deres sikkerhed og sundhed.

Unge platformsarbejdere vil imidlertid på visse typer af platforme indgå i en arbejdskultur præget af alenearbejde, som kan gøre det vanskeligere at modtage løbende oplæring. Pierre Bérastégui har gennem en systematisk gennemgang af eksponering i forhold til psykosociale risikofaktorer ved platformsarbejde identificeret, at arbejde, der udføres individuelt og uden kontakt til og ofte i konkurrence med kollegaer, resulterer i mangel på social støtte på arbejdspladsen.<sup>18</sup> Herved kan alenearbejde potentielt udgøre en arbejdsmiljørisiko.

Når der er tale om unge, fastsætter arbejdsmiljølovens § 60, at der ved arbejdets planlægning, tilrettelæggelse og udførelse skal tages hensyn til den unges alder, udvikling og helbredstilstand samt indvirkningen på skolegang eller anden uddannelse. Bestemmelsen kan således også sætte visse grænser for karakteren og omfanget af det arbejde, som unge under 18 år kan udføre for en arbejdsplatform.

Hvis den unges arbejde ikke bliver udført for platformen som arbejdsgiver, har platformen, som nævnt i afsnit 3, ikke et arbejdsgiversansvar efter arbejdsmiljøloven og har dermed heller ikke et ansvar for at forebygge, oplære eller informere om arbejdsmiljorisici. Det er således op til den enkelte arbejdsudførende selv at indrette arbejdet på en sund og forsvarlig måde.<sup>19</sup> Såfremt der ikke sker oplæring og instruktion af unge i arbejdet, kan det medføre større arbejdsmiljorisici i arbejdsudførelsen. For eksempel viser undersøgelser, at unge i mindre grad end voksne kan overskue konsekvenserne af manglende arbejdsmiljøretlig beskyttelse.<sup>20</sup>

Resultater fra forskningsprojektet *Risici og arbejdsmiljø blandt unge på de nye digitale arbejdsmarkeder* (RADAR) peger på, at de unge oplever en dobbelt udfordring i forhold til arbejdsmiljø på platformene. Det er ofte svært for de unge at gennemskue, om de er ansatte eller selvstændige, og derfor mangler de indsigt i det ansvar, der uddelegeres til dem som selvstændige. Samtidigt modtager unge platformsarbejdere tilsyneladende en meget begrænset oplæring

---

<sup>18</sup> Pierre Bérastégui, Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review, (ETUI Report, European Trade Union Institute 2021).

<sup>19</sup> Martine Stagelund hvidt, Arbejdsmiljorisici for online platformsarbejdere i et juridisk perspektiv. Tidsskrift for Miljø, 1/2021

<sup>20</sup> Eurofound. Digital age. Platform work: Maximizing the potential while safeguarding standards?. EF/19/045/EN

og instruktion.<sup>21</sup> Det stiller spørgsmålstejn ved, om man kan forvente at børn og unge selv tager vare på et sikkert og sundt arbejdsmiljø i deres platformsarbejde.

### 4.3 Ratings

En ny form for ”arbejdsmiljørisiko” er fremkommet med digitaliseringen af arbejdsmarkedet, hvor kunder og brugere gennem onlineplatformens app kan give tilbagemeldinger (ratings) af deres oplevelser.

Arbejdsmiljøloven og tilhørende administrative forskrifter indeholder ikke specifikke regler om anvendelse af ratings, heller ikke i forhold til unges arbejde. Det kan bl.a. bero på, at der indtil videre er meget få danske forskningsresultater, der forholder sig til ratingens mulige arbejdsmiljømæssige konsekvenser. Nogle nyere undersøgelser tyder imidlertid på, at anvendelse af ratings kan have arbejdsmiljømæssige konsekvenser.

Ratings kan hænge sammen med manglende oplæring og instruktion, fordi ratings ofte er udtryk for en forventning om, at arbejdet er udført af en professionel. Ratings bliver en arbejdsmiljørisiko, fordi der ikke tages hensyn til den psykiske sundhed og de omstændigheder, der er uden for platformsarbejderens kontrol.<sup>22</sup>

Ratings kan medføre præstationspres, tidspres og frygt.<sup>23</sup> En særlig risiko ses, hvis platformen belønner hastighed. I disse tilfælde kan platformsarbejdere være villige til at acceptere nye opgaver, når de allerede har travlt med andre.<sup>24</sup> Ratings kan påvirke i en sådan grad, at platformsarbejdere kan føle sig tvunget til at acceptere mere arbejde end, hvad der er sundt, og arbejde i højt tempo uden pauser. Samtidig kan de opleve frygt for at blive udelukket fra platformsarbejdet.<sup>25</sup> Her bliver spørgsmålet om beskyttelse i forhold til arbejdsskadesikringsloven særligt fremtrædende, fordi ulykker nemmere opstår, når der arbejdes under tidspres – mere herom i afsnit 5. Ratings kan således påvirke det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø på samme tid.

---

<sup>21</sup> Nielsen, ML, Laursen, CL, Dyreborg J og Nielsen, LY (2021): Risici og arbejdsmiljø blandt unge på de nye digitale arbejdsmarkeder - et kollaborativt udviklingsprojekt (RADAR-projektet). København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

<sup>22</sup> OSH and the future work: Benefits and risks of artificial intelligence tools in workplaces, discussion paper, European Agency for Safety and Health at Work, 2019, p. 9

<sup>23</sup> OSH and the future work: Benefits and risks of artificial intelligence tools in workplaces, discussion paper, European Agency for Safety and Health at Work, 2019, p. 9

<sup>24</sup> Anna Ilsøe og Louise Weber Madsen, Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative economy (IRSDACE): National Report Denmark. Copenhagen: FAOS, Sociogisk Institut, Københavns Universitet. Forskningsnotat, no. 163, p. 41, 2018, Gérard Valenduc og Patricia Vendramin, Work in the digital economy: sorting the old from the new, ETUI working paper 2016.03, p. 33, Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalization by 2025, European Risk Observatory Summary, European Agency for Safety and Health at Work, 2018, p. 11

<sup>25</sup> OSH and the future work: Benefits and risks of artificial intelligence tools in workplaces, discussion paper, European Agency for Safety and Health at Work, 2019, p. 9

Såfremt børn og unge udsættes for ratings i massiv grad, udgør det en potentiel ny 'arbejdsmiljørisko'. Ifølge Pierre Bérastégui viser foreløbige forskningsresultater, at nybegynder-platformsarbejdere i høj grad opererer på konkurrenceprægede og underforsynede markeder, og derfor kan være særligt udsatte.<sup>26</sup> Det kan bidrage til både stress, frygt og ulykker. Sammenlignes der med andre typiske fritidsjob, som fx arbejde i detailhandlen, er ratings en arbejdsmiljørisko, der adskiller sig fra det traditionelle arbejdsmarked, og knytter sig særligt til det digitaliserede arbejdsmarked.

## 5. Arbejdsskadesikringsloven

I Danmark anmeldes årligt omkring 70.000 arbejdsskader, hvoraf ca. 50.000 er arbejdsulykker, og 15-20.000 formodede arbejdsbetingede sygdomme.<sup>27</sup> Nye tal fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring viser antallet af unge i alderen 15-18 år, der har anmeldt en arbejdsskade i årene 2018-2021. Det er uvist, hvilke brancher figuren dækker over, men den illustrerer, at unge kommer til skade på arbejdsmarkedet. Den faldende tendens i 2020 og 2021 kan måske bero på den nedlukning af samfundet, som fandt sted på grund af Covid-19 pandemien.

**Tabel 1: Anmeldte arbejdsulykker vedrørende personer i aldersgruppen 15-18**

	Ar ved sagsoprettelse				
	2018	2019	2020	2021	2022
Alder ved sagsoprettelse					
15	16	15	18	14	29
16	47	61	29	54	50
17	73	98	75	92	81
18	127	132	101	144	146
All	263	306	223	304	306

Kilde: Analyse, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, ATP (21. februar 2023)

Undersøgelser af platformsarbejde viser, at der i høj grad er tale om atypiske arbejdsforhold. Det vil sige alle former for arbejde, der ikke udføres som

<sup>26</sup> Pierre Bérastégui, Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review, (ETUI Report, European Trade Union Institute 2021).

<sup>27</sup> Andersen JH, Malmros P, Ebbehøj NE, Meulengracht Flachs E, Bengtson E, Bonde JP, Report to the Danish Working Environment Authority, Systematic literature review on the effects of occupational safety and health (OSH) interventions at the workplace. 2017

fastansat fuldtidsarbejde.<sup>28</sup> Det er endvidere påvist, at hvis ung alder og atypisk arbejde kombineres, er der en forøget risiko for arbejdsskader.<sup>29</sup>

Arbejdsskadesikringsloven omfatter personer, ”der ansættes her i landet til at udføre arbejde for en arbejdsgiver”, jf. lovens § 2, stk. 1. Det er i almindelighed personer i et lønmodtagerforhold, der ansættes til arbejde for en arbejdsgiver. Højesteret har dog i en dom af 6. juli 2015 fastslået, at loven ikke er afgrænset til personer i ”egentlige ansættelsesforhold”. I den konkrete sag skulle der ifølge dommen ”lægges vægt på, om A havde en økonomisk og erhvervsmæssig interesse i B’s boksekampe, og hvilke instruktionsbeføjelser hun havde i forhold til ham”. Boksepromotoren blev herefter anset for arbejdsgiver og dermed sikringspligtig i arbejdsskadesikringslovens forstand i forhold til en professionel bokser, som der var indgået en manager- og promotorkontrakt med. Boksepromotoren (A) blev derfor anset for sikringspligtig i forhold til bokseren (B).<sup>30</sup>

Arbejdsskadesikringsloven har således en bred forståelse af, hvem der er omfattet af loven, og den kan efter omstændighederne også omfatte det arbejde, der bliver udført for en arbejdsplatform som selvstændig eller honorarmodtager. Hvis en arbejdsplatform anses for at fungere som arbejdsgiver i forhold til de tilknyttede platformsarbejdere, vil den være forpligtet til at tegne en forsikring mod arbejdsulykker og tilslutte sig Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, jf. lovens § 48, stk. 4.

I det omfang platformsarbejdere ikke anses for at udføre arbejde med platformen som arbejdsgiver, har de efter arbejdsskadesikringslovens § 2, stk. 3, mulighed for at sikre sig som selvstændige erhvervsdrivende i henhold til § 48, stk. 2. Af § 48, stk. 2 fremgår det, at selvstændige erhvervsdrivende og medarbejdende ægtefæller kan sikre egen person efter loven. Det er således frivilligt for selvstændige, om de vil sikre sig mod arbejdsskader ved at oprette en arbejdsskadeforsikring og tilmelde sig Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (Arbejdsskadesikringslovens kapitel 2).

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring oplyser bl.a. følgende på sin hjemmeside:<sup>31</sup>

*”En selvstændig i arbejdsskadesikringslovens forstand er den person, der ejer en virksomhed, og som hæfter for virksomhedens gæld. Virksomheden skal altså drives som enten enkeltmandsvirksomhed, interessentskab (I/S) eller kommanditselskab (K/S).*

*Uanset om du vælger at tegne en frivillig arbejdsskadeforsikring og/eller tilmelder dig AES, skal de ansatte i virksomheden stadig sikres med den lovpligtige arbejdsskadeforsikring og indbetaling af bidrag til AES for de ansatte.”*

<sup>28</sup> Kirsten Jesnes, Anna Ilsøe, Marianne J. Hotvedt, Collective agreements for platform workers? Examples from the Nordic countries. Nordic future of work Brief 3, march 2019,

<sup>29</sup> Nielsen ML, Nielsen LY, Holte KA, Andersson Å, Gudmundsson G, Heijstra TM, et al. New forms of work among young people : Implications for the working environment [Internet]. Copenhagen: Nordisk Ministerråd; 2019.

<sup>30</sup> Dommen er trykt i Ugeskrift for Retsvæsen 2015, side 3687.

<sup>31</sup> <https://www.aes.dk/sagsforloeb/fagforbund-forsikringssselskaber-og-selvforsikrede/hvad-kan-anerkendes/personer-2>

Afslutningsvist oplyses det, at ”*Det er ikke muligt at fravælge arbejdsskadesikringen for ejerne af A/S, IVS og ApS, når de udfører arbejde for virksomheden.*”

Tilbage står således enkeltmandsvirksomhederne for hvem, det er frivilligt at sikre sig mod arbejdsskader. Undersøgelser af platformsarbejdere viser, at der her netop er tale om enkeltmandsvirksomheder.<sup>32</sup>

Det er således frivilligt for de unge, der måtte arbejde som platformsarbejdere i en enkeltmandsvirksomhed, om de vil sikre sig efter loven.

Interview med brancheorganisationen Forsikring og Pension samt udvalgte forsikringsselskaber, der tilbyder frivillige arbejdsskadeforsikringer til selvstændige og medarbejdende ægtefæller, giver et fingerpeg om, hvor mange selvstændige, der har tegnet en arbejdsskadeforsikring for sig selv og evt. ægtefælle i Danmark. Der er indsamlet data fra forsikringsselskaber, der står for ca. halvdelen af bruttoomsætningen på arbejdsskadeforsikringsområdet. De har tilsammen ca. 18.000 forsikrede på frivillig arbejdsskade. Det samlede tal for Danmark kan altså være dobbelt så højt (36.000), om end dette estimat er forbundet med stor usikkerhed.

Forsikrede på frivillig arbejdsskade fordeler sig på en lang række forskellige brancher, hvor især følgende brancher ligger højt på listen: Byggeri (tømrer, snedker, bygge og anlæg), landbrug og jagt, privat service (frisør, rengøring, detailhandel, transport, ejendomsservice, gartner), højtuddannet service (læger, tandlæger, advokater, organisationer og foreninger). Forsikrede på frivillig arbejdsskade kan sagtens have ansatte, som det er lovpligtigt at dække med en arbejdsskadeforsikring for ansatte. Det samlede tal for frivillig arbejdsskade dækker altså både selvstændige med og uden ansatte.

Hvor mange enkeltmandsvirksomheder i Danmark har så tegnet en arbejdsskadeforsikring? Vi har ikke det præcise tal, men interview med et større forsikringsselskab i Danmark giver en indikation af omfanget. Selskabet angiver, at halvdelen af dem, der har tegnet frivillig arbejdsskade, ikke har nogen ansatte (dvs. de har ikke en arbejdsskadeforsikring for ansatte ved siden af). Hvis vi antager, at der er 36.000 forsikrede på frivillig arbejdsskade i Danmark, så kan omtrent halvdelen altså være enkeltmandsvirksomheder. Mange af dem vil være klassiske selvstændige – eksempelvis frisører – men hvor mange i denne gruppe, der arbejder via platforme etc., har vi ikke tal på. Det har desværre ikke været muligt at fremskaffe tal på, hvordan de forsikrede fordeler sig på alder – herunder, hvor mange af de forsikrede, der er under 18 eller 20 år.

Over 40 online platforme har valgt at tegne en ansvars- og/eller ulykkes forsikring med Tryg eller andre private forsikringsselskaber for de

---

<sup>32</sup> Ilsøe, A., & Larsen, T. P. Digital platforms at work. Champagne or cocktail of risks? In A. Strømme-Bakhtiar, & E. Vinogradov (Eds.), *The Impact of the Sharing Economy on Business and Society* (pp. 1-20). 2020, også eksemplificeret i Mette Lykke Nielsen & Cæcilie Sloth Laursen, *Unge på digitale arbejdsplatforme: Prekært arbejde eller unge entreprenører?* Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning 02 / 2020 (Volum 1)

platformsarbejdere, der udfører opgaver for platformen.<sup>33</sup> Dette ses fx hos Hilfr, Wolt, Chabber og LegalHero. Det er imidlertid uklart, om ansvars- og ulykkesforsikringen har samme beskyttelsesniveau som traditionelle arbejdsgivertegnede ansvars- og ulykkesforsikringer.<sup>34</sup>

## 6. Overenskomster for platformsarbejdere og anciennitetskrav

I 2021 har Dansk Erhverv og 3F Transport indgået en landsoverenskomst for madudbringning. Overenskomsten omfatter som udgangspunkt kun virksomheder, der er optaget i Dansk Erhverv efter 1. marts 2021. Takeaway-virksomheden Just Eat er efter det oplyste den første virksomhed, der er blevet omfattet af overenskomsten.

Overenskomstens løn- og arbejdsvilkår gælder for arbejdet med madudbringning i de omfattede virksomheder, som bliver udført som lønmodtagerarbejde. Overenskomsten indeholder ikke regler om arbejdsmiljø som sådan, men det kan være relevant at fremhæve overenskomstens § 15, stk. 1, hvor der gælder følgende om ret til fravær, der skyldes sygdom eller tilskadekomst:

*”Virksomheden betaler fuld løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder.*

*Medarbejderen skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra virksomheden i medfør af sygedagpengelovens regler.*

*Stk. 2 Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under*

- *Sygdom i op til 3 måneder;*
- *Indkaldelse til militærtjeneste i op til 3 måneder;*
- *Orlov i forbindelse med graviditet og barsel; og*
- *Afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materiale-mangel eller lignende, såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.”*

Da retten til fuld løn under fravær, som følge af en arbejdsskade, er betinget af 6 måneders anciennitet i virksomheden, er spørgsmålet, om bestemmelsen får den store praktiske betydning for unges arbejde for platformene, selv om de måtte udføre arbejdet som lønmodtagere.

Ser man på platformenes fastholdelsesrate og platformsarbejdernes anciennitet, oplyser Chabber, der nu er blevet opkøbt af Moment, at de har en gennemsnitlig fastholdelse på 8 vagter pr. platformsarbejder.<sup>35</sup> Madudbringningsvirksomheden Wolt oplyser, at fra første levering på

---

<sup>33</sup> Ilsøe, Anna & Larsen, Trine Pernille (2022): Digitale arbejdsmarkeder – fra jobs til opgaver. Bog på DJØF Forlag.

<sup>34</sup> Se i øvrigt nærmere herom Catherine Jacqueson, Social protection for digital workers in Europe, Platform work, social protection and flexicurity in Denmark, International Social Security Review 73 (3-4), 2021, s. 39-59, særligt s. 50-52.

<sup>35</sup> Ilsøe, A & Larsen, TP (2021): Why do labour platforms negotiate? Platform strategies in tax-based welfare states. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X211056974>

platformen er der efter 4 måneder ca. 50 procent kurerpartnere tilbage.<sup>36</sup> For de resterende 50 procent er den gennemsnitlige fastholdelsesrate 6-8 måneder. Gennemsnittet indikerer, at der også er kurerpartnere, der er tilknyttet platformen i længere tid end de 6-8 måneder. Just-Eat oplyser, at den gennemsnitlige fastholdelsesrate er 7,5 måned.<sup>37</sup>

Dette indikerer, at en del online platformsarbejdere arbejder for den pågældende platform i under 6 måneder. De vil således ikke aktivere de rettigheder til løn under sygdom og tilskadekomst, som overenskomsten foreskriver.<sup>38</sup>

## 7. Afsluttende bemærkninger

Unge i alderen 15-18 år er en gruppe, som har et særligt behov for beskyttelse af deres arbejdsmiljø. Det er understreget ved, at unge har særlige beskyttelsesregler i både arbejdsmiljøloven og bekendtgørelsen om unges arbejde.

Når unge ikke arbejder for en arbejdsgiver, er de imidlertid ikke omfattet af alle de arbejdsmiljøretlige regler. Unge udfører arbejde for en arbejdsgiver, når de udfører arbejde som lønmodtagere, mens det er mere usikkert, hvad der gælder, når arbejdet udføres som honorarmodtager eller selvstændig. Det beror dog i alle tilfælde på en konkret vurdering af arbejdsvilkårene, hvorvidt der er tale om arbejde for en arbejdsgiver. Unge selvstændige og honorarmodtagere, der ikke udfører arbejde for en arbejdsgiver, skal selv overholde de af arbejdsmiljølovens regler, der gælder for selvstændige, men de er ikke omfattet af lovens regler om fx hviletid og pauser. Dette gælder både unge selvstændige og honorarmodtagere, der arbejder via online platforme, og unge selvstændige og honorarmodtagere, der ikke arbejder via online platforme. Udfordringerne vedrørende unges arbejdsmiljø på online platforme er derfor potentielt en bredere problematik, der også indbefatter arbejdsmiljøet for unge honorarmodtagere og selvstændige uden for platformene.

Det er frivilligt, om selvstændige og honorarmodtagere vil tegne en arbejdsskadeforsikring. Nogle platforme har tegnet ansvars- og ulykkesforsikring, og madudbringningsoverenskomsten giver ret til fuld løn under sygdom og tilskadekomst. Ved sidstnævnte er det dog et krav, at vedkommende arbejder som lønmodtager og har været ansat i 6 måneder, og det er et krav som mange unge platformsarbejdere formentlig vil have svært ved at opfylde med den aktuelle fastholdelsesrate for platformsarbejdere.

I december 2021 fremsatte EU-Kommissionen et forslag til et direktiv om platformsarbejde,<sup>39</sup> som fortsat er under forhandling. Direktivforslaget indeholder blandt andet en såkaldt formodningsregel, der ud fra fem kriterier afgør, om der er en formodning for status som lønmodtager (EU-Kommissionen

---

<sup>36</sup> E-mail korrespondance med Wolt oktober 2021

<sup>37</sup> E-mail korrespondance med Just- Eat oktober 2021

<sup>38</sup> De vil dog muligvis være omfattet af sygedagpengeloven og have ret til sygedagpenge, hvis de opfylder betingelserne herfor.

<sup>39</sup> COM (2021) 762 final



2021). Bliver forslaget vedtaget, vil flere platformsarbejdere sandsynligvis få status som lønmodtagere og dermed automatisk være dækket af arbejdsmiljøloven. Dette gælder også unge platformsarbejdere i alderen 15-18 år.

I september 2022 vedtog EU-Kommissionen Retningslinjer for anvendelse af Unionens konkurrencelovgivning på kollektive aftaler vedrørende arbejdsvilkår for selvstændige uden ansatte.<sup>40</sup> Disse retningslinjer skal gøre det lettere at forhandle overenskomst for selvstændige uden ansatte (EU-Kommissionen 2022). Her nævnes selvstændige platformsarbejdere specifikt, som en af de grupper, der fremover kan forhandle løn- og arbejdsvilkår uden at komme i konflikt med de EU-konkurrenceretlige regler. Såfremt kollektive aftaler for selvstændige platformsarbejdere bliver en realitet fremover, kan det potentielt betyde, at selvstændige platformsarbejdere overenskomstdækkes og opnår forskellige former for rettigheder, der har betydning for deres arbejdsmiljø.

### Referencer

Andersen JH, Malmros P, Ebbehøj NE, Meulengracht Flachs E, Bengtzen E, Bonde JP, Report to the Danish Working Environment Authority, Systematic literature review on the effects of occupational safety and health (OSH) interventions at the workplace. 2017

Bérastégui, Pierre, Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review, (ETUI Report, European Trade Union Institute 2021)

Christiansen, Nicole, Fra arbejderbeskyttelse til sundhedsfremme på arbejdspladsen, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2019

Europakommissionen (2021): Proposal for a directive of the European Parliament and of the council on improving working conditions in platform work. Bruxelles.

EU-Kommissionen (2022): Press Release. Antitrust: Commission adopts Guidelines on collective agreements by solo self-employed people. Bruxelles.

Garben, Sacha. 'Regulatory Approaches to Social Protection in the Online Platform Economy', International Social Security Review, 2019

Hvidt, Martine Stagelund, Arbejdsmiljørisici for online platformsarbejdere i et juridisk perspektiv, Tidsskrift for Miljø, 1/2021.

Ilsoe, Anna og Madsen, Louise Weber, Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative economy (IRSDACE): National Report Denmark. Copenhagen: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

---

<sup>40</sup> 2022/C 374/02

Jesnes, Kirsten, Ilsøe Anna, Hotvedt, Marianne J., Collective agreements for platform workers? Examples from the Nordic countries. Nordic future of work Brief 3, march 2019

Ilsøe, A., og Larsen, T. P. Digital platforms at work. Champagne or cocktail of risks? In A. Strømmen, Bakhtiar, og E. Vinogradov (Eds.), *The Impact of the Sharing Economy on Business and Society* (pp. 1-20). 2020

Ilsøe, A., Larsen, T. P., & Bach, E. S. (2021). Multiple jobholding in the digital platform economy: signs of segmentation. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(2), 201–218.

<https://doi.org/10.1177/1024258921992629>.

Ilsøe, A & Larsen, TP (2021): Why do labour platforms negotiate? Platform strategies in tax-based welfare states. *Economic and Industrial Democracy*.

<https://doi.org/10.1177/0143831X211056974>

Ilsøe, Anna & Larsen, Trine Pernille (2022): Digitale arbejdsmarkeder – fra jobs til opgaver. Bog på DJØF Forlag.

Jacqueson, Catherine, Social protection for digital workers in Europe, Platform work, social protection and flexicurity in Denmark, *International Social Security Review* 73 (3-4), 2021, s. 39-59

Kristiansen, Jens, Grundlæggende arbejdsret, DJØF forlag, Udgave 5, 2020

Nielsen ML, Nielsen LY, Holte KA, Andersson Å, Gudmundsson G, Heijstra TM, et al. New forms of work among young people: Implications for the working environment [Internet]. Copenhagen: Nordisk Ministerråd; 2019

Nielsen, Mette Lykke og Laursen, Cæcilie Sloth, Unge på digitale arbejdsplatforme: Prekært arbejde eller unge entreprenører? *Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning* 02 / 2020 (Volum 1)

Nielsen, Mette Lykke, Laursen, Cæcilie Sloth, Dyreborg, Johnny, Nielsen, Louise Yung, Risici, Arbejdsmiljø blandt unge på de nye digitale arbejdsmarkeder - et kollaborativt udviklingsprojekt (RADAR-projektet), Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Aalborg Universitet, København 2021

Tran, Molly, Sokas, Rosemary, “The gig economy and contingent work: An occupational health assessment”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 59, No. 4. 2017